



# **STANDPUNKTE FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE HOCHSCHULPOLITIK**

**bukof**

⋮ Bundeskonferenz der Frauen-  
und Gleichstellungsbeauftragten  
an Hochschulen e.V.

**» DIE GRÖSSTE GEFAHR FÜR DIE  
GLEICHBERECHTIGUNG IST DER MYTHOS,  
WIR HÄTTE SIE SCHON.«**

(GRETHE NESTOR)

# INHALT

<b>4</b>	Vorwort
<b>6</b>	Wer ist die buko?
<b>8</b>	Solidarisch gegen Antifeminismus
<b>10</b>	Care, aber fair
<b>12</b>	Digitalisierung gerecht gestalten
<b>14</b>	Diversität braucht Antidiskriminierung
<b>16</b>	Genderforschung stärken und absichern
<b>18</b>	Gendern ändert
<b>20</b>	Gender-Wissen mit Wirkung
<b>22</b>	Governance konsequent geschlechtergerecht
<b>24</b>	Mit den Herausforderungen wachsen
<b>26</b>	Internationalisierung mit Verantwortung
<b>28</b>	Gleiche Leistung gleich bewerten
<b>30</b>	Personalpolitik für eine geschlechtergerechte Hochschulkultur
<b>32</b>	Eindeutig queer
<b>34</b>	Quoten sichern Teilhabe und Qualität
<b>36</b>	Gegen Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
<b>38</b>	Gleichstellung wird Standard
<b>40</b>	Geschlechtergerechte Studienbedingungen

# VORWORT

## Liebe Leser\*innen,

Hochschulen sind Orte, von denen bedeutende gesellschaftliche Impulse ausgehen. Sie sind zugleich Spiegel der Gesellschaft und als öffentliche Institutionen verschiedenen Gesetzen verpflichtet. Die im Grundgesetz festgeschriebene Gleichstellung der Geschlechter lösen Hochschulen allerdings noch nicht ein. Von den Studienbedingungen bis zum Anteil von Professorinnen, von den Arbeitsbedingungen bis zur Zuschreibung von Care-Aufgaben existieren an allen Hochschulen große Unterschiede zwischen den Geschlechtern und ein an der binären Norm orientiertes Geschlechterverständnis. Geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte und diskriminierende Mechanismen bis hin zur Sexualisierten Diskriminierung und Gewalt tragen dazu bei, dass diese Unterschiede fortgeschrieben werden. Hinzu kommt, dass die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in Deutschland von sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozessen geprägt ist, die nicht überall ausreichend und verlässlich sind.

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) ist seit über 30 Jahren die geschlechterpolitische Stimme im wissenschafts- und hochschulpolitischen Diskurs. In der bukof sind alle verbunden, die Struktur und Kultur von Hochschulen in Deutschland geschlechtergerecht gestalten. Als wegweisende und zukunftsorientierte Akteurin befördert sie einen Kulturwandel in der Hochschullandschaft, der geschlechter- und gesellschaftspolitisch wirkt.

Die Standortbestimmung der bukof – 18 Positionen für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik – schließt von der Fachhochschule bis zur Universität und Künstlerischen Hochschule alle Hochschultypen und Statusgruppen ein: Student\*innen, Professor\*innen, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter\*innen sowie Mitarbeiter\*innen in Technik, Service und Verwaltung. Die Positionen sind in einem intensiven Prozess über zwei Jahre entstanden, in der Mitgliederversammlung der bukof einstimmig verabschiedet worden und stellen damit das gemeinsame Verständnis und die übereinstimmenden Forderungen der Gleichstellungsakteur\*innen in der bukof dar. In alphabetischer Reihenfolge werden Status, Veränderungsbedarfe und Forderungen zu den vordringlichen Themen von Antidiskriminierung bis zu Studienbedingungen behandelt. Damit legt die bukof 18 leitende Positionen, Perspektiven und Handlungsfelder für den notwendigen politischen Diskurs und eine starke und wirkungsvolle Gleichstellungsarbeit auf Bundes-, Landes- und Hochschulebene vor: eine Aufforderung und Einladung zur Veränderung.

# WER IST DIE bukof?

## Perspektiven-Vielfalt für Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) ist die geschlechterpolitische Stimme im wissenschafts- und hochschulpolitischen Diskurs. In der bukof sind alle verbunden, die Struktur und Kultur von Hochschulen in Deutschland geschlechtergerecht gestalten.

## Geschlechterpolitische Stimme nach innen und außen

Die bukof unterstützt die Umsetzung des Grundgesetzes, in dem sich der Staat zur „tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung“ verpflichtet. „Niemand darf wegen seines Geschlechts (...) benachteiligt werden.“ Allen Gleichstellungsakteur\*innen an Hochschulen bietet die bukof einen gemeinsamen Reflexionsraum, der dem Informations- und Erfahrungsaustausch zu hochschul- und gleichstellungspolitischen Themen dient. Sie stärkt die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie -akteur\*innen in allen Bereichen der Hochschulorganisation. Als wegweisende und zukunftsorientierte Akteurin befördert sie einen Kulturwandel in der Hochschullandschaft, der geschlechter- und gesellschaftspolitisch wirkt. Nach außen vertritt die bukof in Kooperation mit den Landeskongressen die gleichstellungspolitischen Anliegen auf Bundes- und Landesebene. Gegenüber Wissenschaftsorganisationen wie der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), dem Wissenschaftsrat (WR) und der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) setzt sie entsprechende Impulse. Über den kontinuierlichen Austausch mit bundes-, landes- und hochschulpolitischen Entscheidungsträger\*innen und die Information der Medien stößt sie notwendige gesetzliche Veränderungen und einen Bewusstseinswandel an.

## Reflexionsraum mit Kompetenz und Wirkkraft

Aus der Vielfalt der Perspektiven entstehen Kompetenz und Wirkkraft der bukof: Ihre Mitglieder sind die Hochschulen, vertreten durch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiter\*innen in Gleichstellungsbüros, Funktionsträger\*innen in den Bereichen der Gleichstellung an Hochschulen und Mitarbeiter\*innen in den Geschäftsstellen der Landeskongressen. Gleichstellungsakteur\*innen aller Hochschultypen und Statusgruppen bringen ihre Expertisen in die bukof ein: Student\*innen, Professor\*innen, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter\*innen sowie Mitarbeiter\*innen in Technik, Service und Verwaltung. Die bukof ist als gemeinnütziger Verein organisiert. Zur Organisationsstruktur gehören der Vorstand, der Erweiterte Vorstand, die Kommissionen und die Geschäftsstelle. Im Zentrum der geschlechterpolitischen und strategischen Positionsbestimmungen steht die Mitgliederversammlung.

# SOLIDARISCH GEGEN ANTIFEMINISMUS

## Grundwert und Qualitätsmerkmal von Wissenschaft und Kunst



Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein hohes Verfassungsgut. Seit über 70 Jahren ist sie im Grundgesetz verankert. Der Staat ist verpflichtet, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Als Körperschaften öffentlichen Rechts gilt dieser Auftrag entsprechend auch für Wissenschaft und Hochschulen: Ein innovatives, ethisch verantwortliches und zukunftsorientiertes Wissenschafts- und Hochschulsystem beruht auf den Grundwerten der Freiheit von Wissenschaft und Kunst, auf Integrität, Verantwortung und Demokratie. Mit dem Erstarken rechtspopulistischer und rechtsradikaler Strömungen haben die Angriffe auf die Geschlechterpolitik und -forschung enorm zugenommen. Forscher\*innen und Gleichstellungsakteur\*innen werden beschimpft, bedroht und angegriffen. Rechtspopulistische Familienkonzepte gefährden die Gleichstellung und eskalierende Konfrontationen verhindern reflektierte Debatten. Die bukoF fordert Solidarität und ein aktives Vorgehen gegen Antifeminismus und für eine offene, demokratische Debattenkultur. Wer Geschlechterpolitik und -forschung die Existenzberechtigung abspricht, greift die Grundwerte der Demokratie, der Wissenschaft und Kunst an.



## Klares Bekenntnis zu einer geschlechtergerechten Politik

Geschlechtergerechtigkeit ist ein Qualitätsmerkmal guter hochschulischer Praxis. Hochschulen sind Räume der kritischen Reflexion und der respektvollen Zusammenarbeit. Das ist ihr Auftrag. Sie ermöglichen damit fundierte gesellschaftliche Debatten auf Grundlage von wissenschaftlicher Forschung und Fakten. Hochschulen müssen sich aktiv gegen die Missachtung wissenschaftlicher Erkenntnisse, gegen Ignoranz und Populismus und die Angriffe auf Geschlechterpolitik wie -forschung positionieren. Zu einem Hochschulklima, in dem sich alle Mitglieder und Angehörigen entfalten und ohne Angst vor Übergriffen studieren, lehren, forschen und arbeiten können, gehört deshalb die klare Ablehnung von diskriminierenden, antifeministischen, rassistischen, antisemitischen, homo- und transfeindlichen sowie anderen menschenverachtenden Einstellungen und Verhaltensweisen.

## Position beziehen gegen Angriffe

Die bukoF erwartet von Hochschulleitungen, Wissenschaftsorganisationen, Bundes- und Landesministerien sowie allen anderen wissenschaftspolitischen Akteur\*innen ein klares Bekenntnis zu einer starken Geschlechterpolitik. Sie müssen für demokratische Werte und Antidiskriminierung in Wissenschaft und Hochschulen einstehen – auf dem Campus genauso wie in virtuellen Lehr- und Forschungsräumen. Gleichstellung muss als Verfassungsgut geschützt werden. Bei antifeministischen und anderen diskriminierenden Anfeindungen und Angriffen sind Hochschulleitungen als Vorbilder, Führungskräfte und Gestalter\*innen in der Öffentlichkeit gefordert, sich vor die eigenen, von Angriffen und Diskriminierungen betroffenen Mitarbeiter\*innen zu stellen, ihren Schutz zu garantieren und klar Position zu beziehen. Hochschulen müssen handeln. Sie brauchen verbindliche und verlässliche Schutzkonzepte und wirkungsvolle Beschwerdeverfahren für Personen aller Statusgruppen, die bedroht sind und an der Umsetzung der verfassungsrechtlich festgeschriebenen Grundwerte arbeiten. Um den Angriffen geschlossen entgegenzutreten, sind der Ausbau von Kompetenzen, Netzwerken und Ressourcen sowie die Einführung von „Codes of Conduct“ notwendig. Die bukoF fordert Wissenschaftsorganisationen und Politik in einer Situation zunehmender Anfeindungen zum ideellen wie finanziellen Commitment auf.

# CARE, ABER FAIR

## Sorgearbeit ist Gemeinschaftsaufgabe

Fürsorge, Zuwendung und die bedürfnisgerechte Pflege anderer Menschen sind im Idealfall gemeinschaftlich organisiert und auf vielen Schultern geschlechtergerecht verteilt. Den Großteil dieser Arbeit übernehmen jedoch Frauen – und das vorwiegend unbezahlt und für die Gesellschaft unsichtbar. Häufiger als Männer erleben sie eine starke Mehrfachbelastung, entscheiden sich deshalb für eine Beschäftigung in Teilzeit, unterbrechen ihren eingeschlagenen Berufsweg oder geben ihre Karriere auch in der Wissenschaft ganz auf. Der Gender Care Gap mündet nicht selten in den Pay und Renten Gap. Die Bundesregierung fordert: Geschlechtergerechte Personalpolitik an Hochschulen muss weit mehr beinhalten als die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Karriere. Sie muss die besondere Belastung der Sorgearbeit in vielfach schlecht bezahlten Berufen berücksichtigen, Sorgearbeit grundsätzlich – in allen Studien- und Beschäftigungsverhältnissen – aufwerten und dafür beste Bedingungen schaffen. Hochschulen sind aufgefordert, für den großen Bedarf an Care-Aufgaben, zukunftsfähige Lösungen zu entwickeln.



## **Vielfältige Lebensgemeinschaften, gemeinschaftliche Verantwortung**

Familiengerechte Personalpolitik an Hochschulen bedeutet einerseits, für die derzeitige asymmetrische Belastung von Frauen Entlastung zu schaffen, andererseits alle Lebensgemeinschaften mitzudenken, in denen Menschen gegenseitige Verantwortung übernehmen und sich im Alltag unterstützen. Sie muss auch die häufig prekarierte Lage migrantischer Care-Arbeiter\*innen in den Blick nehmen und der besonderen Situation Alleinerziehender Rechnung tragen. Denn: Viele gesellschaftliche Strukturen, von Gesetzen bis hin zu Rollenbildern, begünstigen immer noch Paarbeziehungsmodelle mit einem\*einer Haupt- oder Alleinverdiener\*in. Auf dem Arbeitsmarkt befördern sie Ungerechtigkeiten und zementieren ein Familienmodell, das nicht der Diversität der Lebensverhältnisse entspricht. Sorgearbeit nimmt in den individuellen Lebensentwürfen und -phasen unterschiedliche Formen an. Gleichzeitig sind alle Menschen darauf angewiesen. Sie ist unverzichtbar. Dies anzuerkennen und mit Studium, wissenschaftlicher Karriere oder Beschäftigung in Technik und Verwaltung abzustimmen, kann nicht nur das Ergebnis privater und informeller Aushandlungsprozesse sein. Hochschulen müssen auch die entsprechenden Rahmenbedingungen für Erwerbsarbeit und Studium fördern. Die bukoF spricht sich dafür aus, veraltete Modelle konsequent abzuschaffen. Einen Ausgleich müssen künftig alle erhalten, die in vielfältigen Lebensmodellen Sorge für andere übernehmen.

## **Sorgearbeit & Karriere für alle gewährleisten**

Hochschulen müssen allen ihren Angehörigen die gleichstellungsorientierte Teilhabe sowohl an Sorgearbeit als auch an Beruf, Karriere, Qualifikation ermöglichen. Dazu ist ein Wandel der Wissenschafts- und Hochschulkultur notwendig. Rollenschemata von dem\*der allseits verfügbaren Künstler\*in, Wissenschaftler\*in oder Mitarbeiter\*in müssen genauso kritisch hinterfragt werden, wie die „Präsenzkultur“ in Beruf und Studium. Sorgearbeit darf nicht zu Überbelastung und Sicherungslücken führen. Dazu tragen flexible Studien- und Arbeitsbedingungen und auch Führung in Voll- und Teilzeit, die Einbeziehung von Mitarbeiter\*innen in die Planung ihrer Karrieren sowie ein ausgewogenes Verhältnis aus Unterstützung und Eigenverantwortung bei. Hochschulen sind dazu angehalten, Menschen mit Care-Aufgaben den Zugang zu Aus- und Weiterbildungen zu erleichtern sowie bei zeitlich begrenzten Arbeits- und Förderverhältnissen Verlängerungsmöglichkeiten auszunutzen. Dafür setzt sich die bukoF ein.

# DIGITALISIERUNG GERECHT GESTALTEN

## Gesellschaftliche Fragen neu verhandeln

Die Digitalisierung ist ein Transformationsprozess mit weitreichenden und grundlegenden Veränderungen: An Hochschulen dynamisiert Digitalisierung Arbeitsprozesse, Lernkultur, Wissenserwerb und Forschungsinhalte. Digitalisierung macht zeit- und ortsunabhängig und überwindet Grenzen: In Zukunft könnten diskriminierungssensible Algorithmen Bewerbungsprozesse transparenter und gerechter gestalten. Durch gezielte Analysen ließe sich der Data Gap verringern. In den digitalen Möglichkeiten stecken – von Administration bis Vernetzung – also grundsätzlich viele Chancen für Hochschulen. Zugleich kann Digitalisierung auch Entgrenzung von Arbeit sowie Ausschluss und Diskriminierung bedeuten. Manipulations- und Desinformationsmöglichkeiten nehmen zu. Den vielen Nutzer\*innen und Sender\*innen stehen wenige Macher\*innen gegenüber, vielen Konsument\*innen wenige Konzerne, die vom Handel mit Daten profitieren. Digitale Anwendungen sind damit grundsätzlich ambivalent: Sie entlasten und belasten. Die Corona-Krise hat deutlich gemacht, wie weitreichend die Vorteile der digitalen Möglichkeiten sind, aber auch, welche Unterschiede ungleich verteiltes Equipment und Knowhow für Teilhabe und Bildung produzieren. Mobiles Arbeiten wie Homeoffice suggeriert Erleichterung, potenziert aber auch Multi-Tasking, Eingriffe ins Private und den damit verbundenen Verlust von Arbeitsschutzrechten. Frauen und Menschen anderer marginalisierter Geschlechter erleben ganz besonders, dass sich Diskriminierung digital nicht nur fortsetzt, sondern sogar verstärkt: In den neuen Möglichkeiten gehen die alten Muster viral. Deshalb ist es entscheidend, im Prozess der digitalen Transformation manifeste Zuschreibungen zu hinterfragen und gesellschaftliche Fragen neu zu verhandeln. Was genau wollen wir von analog auf digital umstellen? Sind die neuen Prozesse gendergerecht oder automatisieren wir den Bias? Die bukoF fordert, die Digitalisierung gerecht für alle zu gestalten.

## Bias in der Datenlage?

### Die Codes schreiben Menschen!

Wer programmiert die Welt? Die Zahl der Informatikerinnen war in den letzten Jahren zum Teil rückläufig. Die Tech-Branche dominieren weiße Männer. Werden Algorithmen mit unbewussten Vorannahmen und Vorurteilen gefüttert, setzen sich die Stereotype bestehender Systeme und ihrer Machtstrukturen digital fort. Suchmaschinen machen Vorschläge keineswegs eigenständig. Ausgrenzende Mechanismen gelangen als Vorurteile auch in Auswahlprozesse an Hochschulen und entscheiden – beispielsweise in digital gestützten Bewerbungsverfahren – über Karrieren und Lebenswege. Auf die Kodierung und die Nutzungsgewohnheiten kommt es an. Daten sprechen nicht für sich. Die soziale und geschlechterspezifische Dimension hinter den Technologien bestimmen weiterhin Menschen. Erst wenn die Tech-Kompetenzen von vielen geteilt wird, die ihre Vorannahmen und ihr Handeln gender- und diversitätssensibel reflektieren und ändern, besteht die Chance für mehr Teilhabegerechtigkeit.

## Geschlechtergerechte Digitalisierungsstrategien

Bund und Länder investieren Millionenbeträge in die Digitalisierung von Hochschulen. Die buko setzt sich dafür ein, dass die Digitalisierungs-Strategien der Hochschulen einen geschlechtergerechten Zugang auf allen Ebenen der Hochschulentwicklung einlösen: Von der Ausbildung digitaler Grundkompetenzen quer zu allen Berufsfeldern und Studiengängen bis zu diversitätssensiblen Curricula, von der vergleichbaren technischen Ausstattung der Arbeitsplätze bis zur Besetzung der Chief Information Officer-Positionen und verbesserten Möglichkeiten zum Quereinstieg in IT-Berufe. Die Diversität der Nutzer\*innen muss sich in der Diversität der Entwickler\*innen spiegeln. Durch die Aufwertung der Homeoffice-Arbeit entlasten Hochschulen nicht zuletzt Eltern und Pflegende in Betreuungsphasen. Es geht darum, Ressourcen und inhaltlichen Einfluss bei der Digitalisierung von Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung neu zu verhandeln, gerecht zu teilen und Gleichstellungsstandards in den neuen Prozessen zu verankern.



# DIVERSITÄT BRAUCHT ANTIDISKRIMINIERUNG

## Weil Gleichberechtigung Menschenrecht ist

Die an Hochschulen entstehenden Diversity-Policies haben die Aufgabe, allen Hochschulangehörigen ein gleiches Recht auf Zugang, Teilhabe und Förderung zu sichern. Sie sollen dazu beitragen, Unterdrückungsmechanismen und ungleiche Machtverhältnisse zu überwinden. Diversitätspolitik verfolgt damit das Ziel, das grundgesetzlich verankerte Menschenrecht auf Gleichbehandlung und die daraus folgenden Schutz-Bestimmungen aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) einzulösen, das noch nicht erreicht ist. Denn als Leitlinie wird Diversity häufig funktionalisiert, um Vielfalt als Erfolgsfaktor „nutzenstiftend zu verwerten“, zunehmende Internationalisierung „abzufedern“ oder ein „buntes, effektives Miteinander“ zu

zeichnen. Die bukoF kritisiert Mechanismen, die Personen „gute Fähigkeiten“ kategorisch zuschreiben und Stereotype damit stützen. Geschlecht, Rassifizierung oder soziale Herkunft, körperliche Befähigung, sexuelle Identität, Religionszugehörigkeit oder Alter: Diskriminierung hat viele Dimensionen, die zusammenwirken. Diversity-Policies sind ohne Antidiskriminierung nicht denkbar. Die bukoF setzt sich für eine chancengerechte Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen an der hochschulischen Bildung und Forschung ein. Es ist Aufgabe von Hochschulen, Ausgrenzung und Benachteiligung in allen ihren Dimensionen zu erkennen, zu benennen und organisationale Konsequenzen zu ziehen. In den Konzepten der Gender- und Diversity-Policies bleibt zum Teil unklar, wie die Kategorien Geschlecht und Diversität inhaltlich und strukturell zueinanderstehen. Die bukoF fordert, dass Hochschulen Geschlechter-, Antidiskriminierungs- und Diversitätspolitik als gleichbedeutende Handlungsfelder anerkennen und in der gesamten Organisation implementieren.

## **Intersektionalität: Fokus auf Diskriminierungsdimensionen und ihre Verschränkung**

Eine wirksame, diversitätssensible Geschlechterpolitik zu gestalten, heißt, die intersektionale Verschränkung mehrerer Ungleichheitsdimensionen zu verstehen. Geschlechterpolitik, wie auch Diversitäts- und Antidiskriminierungspolitik, kann sich nicht auf einen „Ausschnitt“ beziehen. Im AGG fehlen aktuell noch soziale Dimensionen der Diskriminierung wie die Bildungsherkunft, die als Hürde schon den Zugang zum Studium erschweren können, oder körperliche Merkmale, an denen sich gerade in Bezug auf künstlerische Studiengänge oder Hochschulsport Diskriminierungen festmachen. Der Umgang mit Mehrfachdiskriminierung erfordert die Professionalisierung und Zusammenarbeit aller relevanten hochschulpolitischen Akteur\*innen. Wissenschaftspolitik und Wissenschaftsorganisationen müssen intersektionale Geschlechterpolitik noch stärker fördern und eigene Förderformate für Diversitäts- und Antidiskriminierungspolitik schaffen, ohne Gender- und Gleichstellungspolitik zu vernachlässigen. Die bukoF hält eine strukturell abgesicherte Integration der geschlechterpolitischen Akteur\*innen und einer fachlichen Gender-Perspektive in alle Bereiche von Diversity und Antidiskriminierung für unabdingbar – und umgekehrt. Mit der starken Beteiligung ihrer Akteur\*innen im bundesweiten Netzwerk Diversity an Hochschulen sowie dem Netzwerk Antidiskriminierung an Hochschulen setzt die bukoF klare Akzente für die Integration der Themen und den damit verbundenen Wissenstransfer.

## **Konkurrenz vermeiden, Kompetenzen anerkennen, Kooperation fördern**

Die bukoF sieht es als eines der wichtigsten hochschulpolitischen Ziele an, dass die Auseinandersetzung mit und Sensibilisierung für Mehrfachdiskriminierung zunimmt und als kulturbestimmende Haltung in die Strukturen eingeht. Voraussetzung dafür ist, dass Geschlechter- und Diversitätspolitik in ihrer jeweiligen Bedeutung für gleichen Zugang, gleiche Teilhabe und Förderung angemessen berücksichtigt und mit Ressourcen ausgestattet werden. Organisationseigene Beratungsstrukturen und Beschwerdeverfahren gemäß AGG tragen dazu bei. Die bukoF fordert, dass unter anderem Bildungsherkunft und Körperlichkeit als weitere Diskriminierungsdimensionen in eine Novelle des AGG eingehen. Student\*innen müssen diesbezüglich als Statusgruppe in den Landeshochschulgesetzen berücksichtigt werden. Geschlechterparität bleibt von großer Bedeutung. Antidiskriminierung ebenso wie Geschlechtergerechtigkeit und Diversity sind starke und gleichwertige Ziele, die Hochschulen in die Zukunft leiten.

# GENDERFORSCHUNG STÄRKEN UND ABSICHERN

## Selbstverständlicher Teil der Wissenschaftskultur

In allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens werden Geschlechterdifferenzen hergestellt und reproduziert. Ursprung, Folgen und Veränderungspotenziale untersucht die Genderforschung. In ihrem Mittelpunkt stehen Fragen nach Differenz, Hierarchie, Machtverhältnissen, Rollenbildern und ihrer (De)Konstruktion. Als inter- wie transdisziplinäre Forschungsrichtung hat sie an den Hochschulen zusätzlich eine bedeutende querschnittliche Funktion. Auch Gleichstellungsakteur\*innen tragen dazu bei, aus dem Wissen der Genderforschung Veränderungsimpulse für hochschulweite Strukturen und Prozesse – etwa für die Berufungspraxis, die Curriculumsentwicklung oder die Gremienarbeit – abzuleiten. So wirken Genderforschung und Gleichstellungspolitik zielorientiert zusammen. Die bu-ko-f setzt sich dafür ein, dass Genderforschung in allen Fachgebieten als systematischer wie selbstverständlicher Teil der Wissenschaft gesehen, dort nachhaltig verankert sowie als eigene Disziplin anerkannt wird.





## **Genderwissen: Zusammenspiel aus Forschung und Gleichstellungspraxis**

Genderforschung reflektiert Wissen, Methoden des Wissenserwerbs und wissenschaftliche Standpunkte kritisch und stellt gesellschaftliche Normierungen in Frage. Dafür ist sie häufig selbst Angriffen ausgesetzt. Es liegt deshalb in der gemeinsamen Verantwortung aller Forscher\*innen wie der Hochschulleitungen und der Wissenschaftspolitik, die Bedeutung und Eigenständigkeit von Genderforschung und Gender Studies einerseits grundsätzlich anzuerkennen und Genderaspekte andererseits als integrale Bestandteile aller Forschungsgebiete zu betrachten. Auch die Gleichstellungspolitik erhält aus der Genderforschung Erkenntnisse und fundierte Argumente für Veränderungen, die auf der strukturellen Ebene greifen. Umgekehrt entspringen aus der Gleichstellungspraxis neue Fragen für die Forschung. Die bukoF plädiert dafür, das wechselseitige Zusammenwirken von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik an den Hochschulen zu fördern und zu etablieren.

## **Geschlechterforschung ausbauen und querschnittlich fördern**

Die bukoF setzt sich für die Anerkennung der Genderforschung ein, die die Vergeschlechtlichung der Gesellschaft in allen ihren Facetten und Wirkweisen beleuchtet und Fragen der Machtverteilung aufwirft. Wissenschaftskultur und Gesellschaft profitieren davon, wenn Genderaspekte in allen Fachgebieten zum selbstverständlichen Teil der Forschung werden. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung, die Deutsche Forschungsgemeinschaft und andere Forschungsförderorganisationen sind ausdrücklich aufgefordert, Genderforschung über ihre Programmlinien zu fördern. Der Bund muss Genderaspekte darüber hinaus verbindlich in die Ressortforschung aufnehmen. Alle Hochschulen sind aufgerufen, Genderforschung auszubauen, sie finanziell wie strukturell abzusichern und vor Angriffen zu schützen. Damit entstehen die nachhaltigen Voraussetzungen für eine geschlechtergerechte Wissenschaftskultur und Gesellschaft.

# GENDERN ÄNDERT

## Wege im Wissenschaftssystem sprachlich freimachen

Sprache ist ein wirkmächtiges Medium, das unsere Interpretation der Welt bestimmt, Sichtweisen lenkt und Meinungen formt. Sie schafft Bedeutung, (be)wertet, hierarchisiert. Können Wissenschaftler oder Techniker Frauen sein? Zahlreiche Studien belegen, dass das generische Maskulinum zum gedanklichen Ausschluss der nichtgenannten Geschlechtsidentitäten führt. Bezeichnungen wie Studentenwerk, Forschergruppe, Gründerzentrum wecken und stärken die Vorstellung von einer rein männlich besetzten Gruppe und bewirken damit eine verminderte Repräsentation von Frauen und weiteren Geschlechtern. Die Suche nach „einem Dezernatsleiter (m/w/d)“ hat – trotz des Vermerks in der Stellenausschreibung – den gleichen Effekt. Andere Geschlechtsidentitäten bleiben unsichtbar. Die buko setzt sich konsequent für den Gebrauch einer gender- und diversitätssensiblen Sprache ein, die grundlegend für Gleichstellung ist. Hochschulen, Politik und Wirtschaftsorganisationen sind aufgefordert – in Wort und Schrift – eine Sprache einzusetzen, die alle Geschlechter einschließt.

## Sprache ist grundlegend für Gleichstellung

Sprache ist Grundlage und Produkt der Wissenschaft, Politik, Gesellschaft. Sie ist der Stoff, aus dem Studien und Schlagzeilen gemacht sind. Sprache lebt und wird gelebt; schon immer hat sie sich verändert. Hochschulen haben viele Gründe, sich für sprachliche Vielfalt stark zu machen. Einerseits stehen sie im Wettbewerb um Talente, Ressourcen und Anerkennung. Sie sind darauf angewiesen, alle zu erreichen, also auch alle anzusprechen. Für die Qualität ihrer Auswahlverfahren ist Sprache damit entscheidend. Andererseits tragen sie gesellschaftliche Verantwortung und agieren richtungsweisend. Nicht nur innerhalb ihrer hochschulweiten Kommunikations- und Aushandlungsprozesse, auch gesamtgesellschaftlich, geben sie Entwicklungsimpulse. Das setzt voraus, dass sie sprachliche Veränderungen anerkennen und vorleben.

## Alle ansprechen und Vielfalt sichtbar machen

Die bukoF setzt sich für sprachliche Vielfalt ein, die unterschiedliche Geschlechtsidentitäten sichtbar macht, ihr Persönlichkeitsrecht schützt und mit dem festgeschriebenen Recht auf Gleichbehandlung vereinbar ist. Eine gendersensible Sprache, die benennt, statt mitmeint, ist Voraussetzung für den freien Zugang in die Hochschule und für durchlässige Karrierewege. Die bukoF nutzt und empfiehlt den Genderstern \* zwischen Wortstamm und weiblicher Endung. Der Genderstern \* ist ein sprachliches Mittel, das alle Menschen einschließt.

A large, bold, dark grey letter 'G' is positioned on the left side of the page. The letter is stylized with a thick stroke and a white cutout in the center. It is positioned to the left of the main text block.

# GENDER-WISSEN MIT WIRKUNG

## Hochschullehre: Inhalte und Didaktik geschlechtergerecht ausrichten

Was steht auf den Lehrplänen und wie werden Lerninhalte vermittelt? Für die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit spielt die Hochschullehre eine herausragende Rolle. Quer zu allen Disziplinen – von der Medizin bis zu den Rechtswissenschaften, von der Biologie über Kunst, Gestaltung und Musik bis zu den Technikwissenschaften – verändern Geschlechteraspekte das Knowhow und erweitern die Blickwinkel. Sie müssen hochschulweit zum Selbstverständnis des Lehrens werden. Mit gendersensiblen Curricula und Lehrmethoden lassen sich Stereotype überwinden und Hemmnisse auf

dem weiteren Weg in Wissenschaft und Gesellschaft abbauen. Eine neue Lehr-Lernkultur der Vielfalt

entsteht, die die gleichberechtigte Teilhabe aller beteiligten Personen — der Lehrenden wie Studierenden — unterstützt.

Gendersensible Lehre leistet damit einen bedeutenden und nachhaltigen Beitrag zur Qualitätssteigerung der Ausbildung an Hochschulen sowie zur gesellschaftlichen Veränderung. Die buko setzt sich dafür ein, dass Hochschulen Genderaspekte sowohl in Curricula als auch in die Didaktik integrieren. Sie müssen Lehrende in ihrer bedeutenden Vermittlungsaufgabe stärker dazu motivieren, die eingesetzten Inhalte und Methoden des Wissenserwerbs kritisch zu reflektieren und gender- und diversitätssensibel auszurichten.



## Genderaspekte: Reflexion und Anwendung im Lernalltag

Geschlechtsneutrale Perspektiven gibt es nicht. Welche inhaltlichen Schwerpunkte Wissenschaftler\*innen und Künstler\*innen setzen, welche Literatur, Werke oder Fallbeispiele sie wählen, welche Autor\*innen sie zur Pflichtlektüre machen – das alles bestimmt inhaltlich den Lernalltag und in der Konsequenz die Perspektiven. Auf die wissenschaftliche und berufliche Zukunft von Student\*innen hat das enormen Einfluss. Zur inhaltlichen Gestaltung kommt die Methodik: Wie werden Lehrveranstaltungen und -angebote didaktisch gestaltet, wie Inhalte vermittelt und wie Leistungen bewertet? Für gendersensible Curricula und eine Lehre, die auch methodisch geschlechtergerecht und diskriminierungssensibel aufgebaut ist, sind die Motivation der Lehrenden, ihre ausgeprägte Genderkompetenz wie auch ihre Fähigkeit, Genderaspekte im Lernalltag anzuwenden, grundlegend. Wie können digitale Tools Teilhabe beeinflussen? Ein geschlechter- und diversitätsgerechtes Studium setzt die Reflexion des Technik-Zugangs und der unterschiedlichen Kommunikationsbedarfe voraus. Als Grundlage stellt die Geschlechterforschung ein umfassendes Wissen über Geschlecht, Geschlechterverhältnisse, Geschlechterkonstruktionen und ihre Dekonstruktion sowie intersektional wirkende Benachteiligungen und Privilegierungen bereit. Die bukoF fordert, dass diese wissenschaftlichen Erkenntnisse in die Entwicklung neuer Curricula in allen Fachgebieten eingehen.

## Motivation für eine neue Lehr-Lernkultur

Eine neue, geschlechtergerechte und an Vielfalt ausgerichtete Lehr-Lernkultur entsteht nur, wenn Gender- und Diversitätsaspekte in der Lehre systematisch Berücksichtigung finden. Ziel ist die dezentrale und eigenständige Integration in die Lehre an Hochschulen. Die bukoF setzt sich dafür ein, dass Gender-Wissen in allen Fachgebieten zum Selbstverständnis der Lehr- und Lernkultur wird. Alle Hochschulen sind aufgefordert, Lehrende zur Reflexion ihrer Lehrinhalte für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu motivieren. Auf Grundlage der Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung sollten sie ihre Genderkompetenz und die Fähigkeiten, dieses Wissen für eine gendersensible Didaktik einzusetzen, stärken. Das gilt auch für die zunehmenden digitalen Angebote. Hochschulleitungen müssen diese Motivation mit zusätzlichen Ressourcen sowie Fortbildungs- und Schulungsangeboten unterlegen und ihre Erwartung zur Kompetenz-Erweiterung klar kommunizieren. Auch die Zugänge und Teilnahmemöglichkeiten müssen Hochschulen öffnen, indem sie Studien- und Lehrstrukturen analog wie digital gendersensibel gestalten.

# GOVERNANCE KONSEQUENT GESCHLECHTERGERECHT

## Systematische Integration in das Gesamtsystem

Hochschulgovernance ist grundlegend für die Umsetzung der Ziele, die sich eine Hochschule gegeben hat. Es geht um die Steuerung und Gestaltung von Prozessen und Strukturen im gesamten System. Sie ist Aufgabe und Auftrag der Hochschul-, Verwaltungs- und Fakultätsleitung im Zusammenspiel mit der Selbstverwaltung auf zentraler und dezentraler Ebene. Geschlechtergerechtigkeit entsteht aus dem Bedingungsverhältnis von Struktur- und

Kulturwandel: Was die Organisation kulturell verkörpern soll, muss sie strukturell gestalten. In den letzten Jahren sind Strategien

und Konzepte für die Internationalisierung, Digitalisierung, Personalpolitik, Diversitätspolitik oder das Gesundheitsmanagement in der Praxis der Hochschulsteuerung zunehmend wirksam geworden. Auch das Ziel Geschlechtergerechtigkeit hat sich als Bestandteil der hochschulweiten Steuerung etabliert. So ist Gleichstellung an einigen Hochschulen als Leistungsindikator in interne Mittelverteilungsmodelle und Zielvereinbarungen eingegangen. Eine selbstverständliche, querschnittliche Integration von Gleichstellung in alle Strukturen, Verfahren und Prozesse der Willensbildung und Entscheidungsfindung – ein echtes Gender Mainstreaming – steht allerdings noch aus. Die bukoF fordert, dass Hochschulen Geschlechtergerechtigkeit und Hochschulgovernance systematischer zusammendenken. Erst wenn die Hochschulsteuerung darauf ausgerichtet, und Gleichstellung mit anderen Querschnittsaufgaben verzahnt ist, ist geschlechtergerechtes Handeln in der Organisation wirklich angekommen.



## Geschlechtergerechtigkeit als Steuerungsmaxime

Gleichberechtigung der Geschlechter ist grundgesetzlich verankert und als Aufgabe der Hochschulen in den Landeshochschulgesetzen festgeschrieben. Für die tatsächliche Durchsetzung trägt jede Hochschule die Verantwortung. Wie weitreichend Geschlechtergerechtigkeit als Bestandteil des Hochschulmanagements verstanden wird und tatsächlich alle Strukturen und Prozesse bestimmt, hängt also maßgeblich von der Leitung und den Entscheidungen ab, die sie im Zusammenspiel mit anderen Führungskräften trifft und teilt. Vielerorts mangelt es noch an Verbindlichkeit und Synchronisation. Geschlechtergerechtigkeit muss grundlegende Zielsetzung und feste Steuerungsmaxime in allen Bereichen werden und die Personalpolitik ebenso bestimmen wie die Digitalisierung, die Systemakkreditierung ebenso wie die Forschungsförderung und Internationalisierung. Geschlechtergerecht handeln Hochschulen, wenn sie Strukturen und Verfahren diskriminierungs- und gendersensibel sowie transparent gestalten, ihre Gremien paritätisch besetzen, Führung an Genderkompetenz koppeln und ihre Ressourcen im Sinne des Gender Budgeting einsetzen. Denn aus Mitteln entstehen strategische Möglichkeiten – und Veränderungen. Good Governance an Hochschulen muss auch Macht- und Diskriminierungsstrukturen zum Ausgangspunkt der Organisationsentwicklung machen.

## Gleichstellungserfolge nach festen Zielgrößen evaluieren

Die bukoF fordert, dass Geschlechtergerechtigkeit nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming als Leitziel und Prüfkriterium in die Governance der gesamten Organisation eingeht. Dafür brauchen alle Steuerungsgremien der Hochschule Gleichstellungsexpertise und Genderkompetenz. Ebenso bedeutend ist es, dass Hochschulen Gleichstellungserfolge auf zentraler und dezentraler Ebene an den gesetzten Zielen messen und durch GenderMonitoring und Controlling evaluieren. Aus Misserfolgen sollten sie lernen. Von Bund und Ländern fordert die bukoF die verbindliche Einführung Allgemeiner Gleichstellungsstandards, um die Gleichstellungsorientierung von Steuerungsprozessen zu stärken und Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen und in allen Bereichen zum handlungsleitenden Grundsatz zu machen.

# MIT DEN HERAUSFORDERUNGEN WACHSEN

## Wirksame Gleichstellungsarbeit braucht einen verlässlichen Rahmen

Durch ein intersektionales Verständnis von Geschlechterpolitik und ein verändertes Geschlechterverständnis, aber auch durch die Internationalisierung der Hochschulen hat die Komplexität der Aufgaben im Gleichstellungsbereich zugenommen. Gleichzeitig sind mit der öffentlichen Debatte um Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt und auch mit zunehmenden antifeministischen Anfeindungen die Notwendigkeiten für eine klare Positionierung der

Hochschulen gewachsen. Gleichstellungsakteur\*innen aus allen Statusgruppen sind damit politisch stark gefordert. Bundes- und landesweite Förderprogramme auf dem Gebiet der Geschlechterpolitik haben die Anforderungen an Gleichstellungsakteur\*innen erhöht. Ihr Arbeitsfeld verlangt querschnittliche Präsenz. Sie müssen Strukturen und Kultur im Blick behalten. Mit dem Mehr an Sichtbarkeit und Anerkennung ist wiederum ein Mehr an Beratungsnachfragen und Mitwirkung in Prozessen verbunden. Während die Professionalität der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen damit enorm gestiegen ist, ist die finanzielle und personelle Ausstattung dafür vielfach vergleichsweise gering geblieben. Die bukoF fordert, dem Mehr an Aufgaben mit einem Mehr an Ressourcen und Verlässlichkeit zu begegnen. Gute Gleichstellungsarbeit kostet Geld. Um gleiche Voraussetzungen zu schaffen, muss die Projektförmigkeit, Drittmittelabhängigkeit und Befristungslogik der Gleichstellungspraxis an den Hochschulen beendet werden. Förderprogramme des Bundes und der Länder sollten in erster Linie nachhaltig wirken.



## **In Gleichstellung investieren: Höherer Einsatz gegen ungleiche Voraussetzungen**

Größe, Standort, fachliche Ausrichtung, ein Campus oder Mehr-Ort-Modell, Hochschule für angewandte Wissenschaften, künstlerische Hochschule oder Volluniversität: Die Vielfalt der Hochschultypen im deutschen Wissenschaftssystem ist groß und ein Qualitätsmerkmal. Bei allen Gemeinsamkeiten in Verständnis von Forschung, Lehre und Management stehen Hochschulen, wenn es um Mittel und Möglichkeiten geht, aber auch in Konkurrenz. Die Voraussetzungen für Gleichstellungsarbeit könnten unterschiedlicher nicht sein. Das beginnt mit den ungleichen Mandaten und Beteiligungsrechten und setzt sich mit der abweichenden Weisungs(un)gebundenheit und Amts-Ausgestaltung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fort. Sie sind sowohl ehren- als auch nebenamtlich oder verdauert entfristet eingesetzt. Zum Teil erschwert das die Zugänge zu den Entscheidungsträger\*innen der Hochschulpolitik, was wiederum Einfluss auf den politischen Gestaltungsspielraum einerseits und die Nutzung von Förderungs- und Unterstützungsangeboten andererseits hat. Wer regelt die Ausstattung der Gleichstellungsakteur\*innen? Das ist häufig genug unklar. Im Bundesvergleich wird darüber hinaus deutlich, dass die Landeshochschul- und -gleichstellungsgesetze nicht aufeinander abgestimmt sind. Die einzelnen Statusgruppen sind darin rechtlich unterschiedlich verortet. Der Wettbewerbsdruck befördert diese Differenzen noch weiter und schwächt die Möglichkeiten zur Solidarisierung.

## **Stellen entfristen, Landesgesetze anpassen, Reichweite erhöhen**

Die Erwartungen an die Gleichstellungsakteur\*innen und ihre Wirkkraft sind hoch. Von der Politik fordert die bukoF deshalb eine Verstärkung der Mittel und entsprechende gesetzliche Grundlagen für eine verlässliche Gleichstellungsarbeit unabhängig vom Hochschultyp und Beschäftigungsstatus. Insbesondere für Gleichstellungsakteur\*innen im Bereich Technik und Verwaltung ist eine Steigerung der Ressourcen für Ausstattung notwendig. Alle Statusgruppen müssen in den landesgesetzlichen Regelungen, insbesondere in den Hochschulgesetzen der Länder, gleichberechtigt Berücksichtigung finden. Von den Hochschulen fordert die bukoF, feste Stellen für die Gleichstellungsbeauftragten, ihre Mitarbeiter\*innen sowie die Stabsstellen für Gleichstellung vorzusehen. Die bukoF erwartet, dass Hochschulen und Politik in Gleichstellung und ihre Anerkennung angemessen investieren: in Professionalität und Kompetenz, Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit sowie die querschnittliche strukturelle Einbettung der Gleichstellungsakteur\*innen.

# INTERNATIONALISIERUNG MIT VERANTWORTUNG

## Globale Wissenschaft braucht Gleichstellung

Hochschulen richten sich immer internationaler aus. Sie stellen sich auf einen zunehmend global geprägten Arbeitsmarkt ein, erhöhen ihre Attraktivität für Student\*innen, Nachwuchswissenschaftler\*innen, Künstler\*innen, Forscher\*innen und Verwaltungsmitarbeiter\*innen weltweit und stärken ihre Profile. Politisch sieht sich das deutsche Wissenschaftssystem aber auch mit nationalistischen Tendenzen und Wissenschaftsskepsis konfrontiert. Internationalisierung ist ebenso wie die Gleichstellungsarbeit eine kulturelle, institutionelle und strategische Querschnittsaufgabe, die Hochschulen intern vor mannigfaltige Herausforderungen stellt, die aber auch Chancen für neue Perspektiven in sich trägt: Vom Aufbau mehrsprachiger Curricula bis zur Ausprägung interkultureller Kompetenzen, von veränderten Kriterien bei der Personalrekrutierung bis zu Erwartungen an die Außendarstellung sowie an Fremdsprachenkenntnisse und Mobilität, die auch für Mitarbeiter\*innen in Service, Technik und Verwaltung gelten. Die Ausprägung eines internationalen Hochschulprofils ist mit einer Vielzahl veränderter Karriere- und Arbeitsbedingungen verbunden. Sowohl Menschen, die von außen kommen (Incoming) als auch diejenigen, die ins Ausland gehen (Outgoing) stehen unter zunehmendem Leistungs- und Erwartungsdruck. Diese Dynamik stellt auch die Gleichstellungsarbeit vor zusätzliche Herausforderungen. Die bukoF plädiert dafür, Internationalisierung und Gleichstellung sowohl in der Hochschule und ihren internationalen Netzwerken als auch in der Hochschul- und Wissenschaftspolitik konsequent zusammen zu denken.

## Hochschule mit internationalem Kurs und intersektionalem Bewusstsein

Die Stärken des deutschen Wissenschaftssystems liegen in der Vielfalt der Hochschullandschaft und der Karrierewege. Im Prozess institutioneller Internationalisierungsstrategien werden Gleichstellungsstandards dringend gebraucht. Sie müssen in das Capacity-Building, die Ressourcenplanung, einfließen und zur Grundlage internationaler Kooperationen werden. Gleichstellungsakteur\*innen können zur hochschulweiten Implementierung von Wissen, Fähigkeiten und Strukturen mit ihrem Knowhow wertvolle Beiträge leisten. Die bukoF sieht im steigenden Mobilitätsdruck eine Gefahr für Geschlechtergerechtigkeit: Verpflichtende Auslandsaufenthalte oder Double-Degree-Abschlüsse als Wettbewerbskriterium führen faktisch zu neuen strukturellen Barrieren, die die Zugänge ins Wissenschaftssystem erschweren. Gleichzeitig wird Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen die Verantwortung für Care-Arbeit häufiger kategorisch zugeschrieben, während ihnen Mobilitätsbereitschaft abgesprochen wird. Für Incomings verstärken zunehmender Erwartungsdruck sowie rassistische und sexistische Diskriminierungen Benachteiligungen zusätzlich. Hochschulen werden diverser. Internationalisierungsstrategien können nur im Licht von Intersektionalität, Antidiskriminierung und Geschlechtergerechtigkeit gedacht und entwickelt werden. Dafür bedarf es zusätzlicher Ressourcen.

## Gemeinsame Gleichstellungs-Standards für Europa

Die bukoF fordert, dass deutsche Hochschulen in internationalen Kooperationen Gleichstellung als Qualitätskriterium geltend machen und zu klaren Vereinbarungen kommen. Von politischen Akteur\*innen und (wissenschaftlichen) Förderorganisationen wie dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) erwartet die bukoF, dass Gleichstellung in alle Internationalisierungsprogramme des Bundes und der Länder aufgenommen und mitgedacht wird. In das Audit „Internationalisierung der Hochschule“ der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) gehören Gleichstellungskriterien ebenso wie in die Empfehlungen des Wissenschaftsrats und den europaweiten Bologna-Prozess. Notwendig ist darüber hinaus eine Gender-Analyse der Mobilitätsbewegungen. Im europäischen Wissenschaftsraum müssen Gleichstellungsakteur\*innen und -netzwerke mit genügend Ressourcen ausgestattet werden, um in den Austausch treten zu können und gemeinsam die grundlegenden europäischen Errungenschaften der Wissenschafts- und Meinungsfreiheit, der Hochschulautonomie und Toleranz zu schützen.

# GLEICHE LEISTUNG GLEICH BEWERTEN

## Gegen diskriminierende Bedingungen und Bewertungen

Hochschulen sind bedeutende Arbeitgeberinnen sowohl für Wissenschaftler\*innen als auch für Mitarbeiter\*innen in Service, Wissensmanagement, Technik und Verwaltung. Grundlage der Beschäftigungsverhältnisse sind Tarifverträge und das Beamt\*innen-Besoldungsgesetz. Danach müssen gleiche und gleichwertige Tätigkeiten auch gleich bezahlt werden. Dennoch entstehen sowohl quantitativ wie qualitativ, individuell wie strukturell geschlechterspezifische Unterschiede. Männlich dominierte Berufe gelten auch im Hochschulsystem als höherwertig. Wenn Frauen in diesen Berufen tätig sind, wird häufig über die Aufgabenzuordnung wieder ein Ungleichgewicht hergestellt. Auch Führungspositionen werden Männern eher zugetraut, was zur Selbst- oder Fremdselektion von Frauen führt. Frauen in Führungspositionen verdienen darüber hinaus weniger als ihre männlichen Kollegen. Im Sekretariatsbereich sind die Belastungen groß, Bezahlung und Karrierechancen gering. Was sich auf die Arbeitsbedingungen von Frauen auf allen Ebenen besonders negativ auswirkt, ist das hohe Diskriminierungspotenzial bei der Bewertung. In der Praxis wird Arbeit von Frauen häufig schlechter bewertet und eingruppiert. Denn ihre Eingruppierung richtet sich ausschließlich nach übertragenen und nicht nach tatsächlichen Aufgaben und den dafür erforderlichen Kompetenzen, die damit unsichtbar bleiben. Die buko fordert Hochschulen dazu auf, Entgeltgleichheit endlich sicherzustellen. Gewerkschaften sollten dafür eintreten, Diskriminierungstatbestände aus den Tarifwerken zu entfernen.

## **Gerechte Arbeitsbedingungen, zeitgemäße Arbeitszeitmodelle**

Die Auseinandersetzung mit geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekten (Gender Bias) ist die Grundlage für systematische, transparente Auswahlverfahren. Dass sich Rollenstereotype in den Beurteilungsmustern an Hochschulen fortsetzen, muss als Thema bearbeitet werden. Auch Entgeltregelungen sind keinesfalls neutral, obwohl sich dieser Mythos hartnäckig hält. Hochschulen nehmen die Entgrenzung von Arbeit und die hohe Beanspruchung von Mitarbeiter\*innen in Kauf. Oft müssen gestiegene Ansprüche im Stellenprofil bei geringen Aussichten auf Aufstieg oder bessere Bezahlung bewältigt werden. Führungspositionen sind in Teilzeit selten zu erreichen. Mit diskriminierenden Beurteilungskriterien in allen Arbeitsbereichen, vom Sekretariat bis zur W3 Professur, unterstützen Hochschulen darüber hinaus die kategorische Schlechter-Bewertung von Frauen sowie Konkurrenz und Konflikte innerhalb der Statusgruppen. Spielräume in Tarifverträgen werden selten zugunsten von Frauen genutzt. Zur Attraktivität der Hochschule als Arbeitgeberin gehören gute und gerechte Arbeitsbedingungen, zeitgemäße Arbeits- und Arbeitszeitmodelle mit Aufstiegschancen auch in Teilzeit, die nicht ausschließlich an Anwesenheit gebunden sind, eine Kultur der wertschätzenden und gendersensiblen Führung und darüber hinaus die diskriminierungssensible Bewertung aller Beschäftigten. Die technischen, digitalen Möglichkeiten müssen selbstverständlich zum Einsatz kommen. Zur Etablierung von Homeoffice-Office-Arbeitsplätzen gehört eine adäquate technische Ausstattung.

## **Tarifliche Spielräume nutzen, Genderkompetenz zum Beurteilungskriterium erklären**

Beförderung und Bezahlung hängen von der Bewertung der Arbeitsleistungen ab, die Arbeitgeber\*innen vornehmen. Erforderliche Kompetenzen und tatsächlich erbrachte Leistungen stimmen mit den bewerteten Tätigkeitsmerkmalen in der Regel nur scheinbar überein. Hochschulen haben faktisch tarifliche Spielräume, die sie gezielt gegen diskriminierende Mechanismen ausbauen und nutzen müssen. Die bukoF fordert Hochschulen dazu auf, Führungskräfte wie Entscheider\*innen für unbewusste Vorannahmen – Unconscious Bias – zu sensibilisieren, Tarifverträge geschlechtergerecht auszugestalten und sprachlich zu gendern. Hochschulen müssen Entgelte, Besoldung und auch Zulagen durch ein Gender-Controlling endlich transparent machen und in den Fokus nehmen. Tabuisierung befördert Ungleichbehandlung. Gleichwertige Leistung muss künftig gleich viel wert sein.

# PERSONALPOLITIK FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE HOCHSCHULKULTUR

## Von der Personalgewinnung bis zum veränderten Führungsverständnis

Hochschulen tragen die Verantwortung für sehr unterschiedliche Beschäftigtengruppen, die jeweils verschiedenen arbeitsrechtlichen Grundlagen und Karrierewegen unterliegen. Für eine geschlechtergerechte Personalpolitik sind verlässliche, transparente und durchlässige Förderstrukturen und Beschäftigungsbedingungen sowie flexible Arbeitszeitmodelle notwendig, die mit Lebensphasen und der Lebensrealität aller Beschäftigten vereinbar sind. Gleichstellungsakteur\*innen wirken seit Jahrzehnten auf eine geschlechtergerechte Personalpolitik hin. Die bukofof erwartet von den Hochschulen, dass sie die bereits bewährten Instrumente aus der Gleichstellungsarbeit nutzen, um geschlechtergerechte Standards der Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung zur Grundlage ihres Handelns zu machen. Das deutsche Wissenschaftssystem zeichnet sich im internationalen Vergleich als besonders exklusiv aus. Befristete Stellen und eine lange Phase der Qualifizierung bis zu einem gesicherten Beschäftigungsverhältnis führen häufig dazu, dass Wissenschaftlerinnen die Hochschulen vorzeitig verlassen. Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen bedeutet, Karrieren von Frauen in allen Bereichen der Wissenschaft, Technik und Verwaltung gezielt zu fördern und klare Akzente für die Vereinbarkeit von Familie und Karriere für alle Hochschulbeschäftigten zu setzen. Die bukofof fordert Hochschulen auf, eine geschlechtergerechte Personalpolitik zu implementieren. Führungskräfte sind aufgerufen, sich für eine transparente und geschlechtergerechte Personalauswahl einzusetzen, reflektierte Personal- und Förderentscheidungen mit Bewusstsein für Bias-Effekte zu treffen und dem frühzeitigen *drop out* von Frauen und unterrepräsentierten Geschlechtern entgegenzuwirken. Dazu gehören die aktive Rekrutierung für Professuren und Führungspositionen in der Verwaltung, geschlechtergerechte und diskriminierungsarme Stellenbesetzungsverfahren und der Aufbau von Genderkompetenz bei allen beteiligten Entscheider\*innen.

## Flexiblere Strukturen, verbindlichere Planung, Führung mit Genderkompetenz

Neue Beschäftigungsstrukturen setzen ein verändertes Führungsverständnis voraus. Führung in Teilzeit und in geteilter Verantwortung ist möglich. Flexiblere Arbeitszeitmodelle ermöglichen eine Vielfalt lebensphasenorientierter Arbeitslösungen, die sich positiv auf die Hochschulorganisation auswirken. Die bukoF fordert gleiche Karrierechancen bei Voll- und Teilzeitbeschäftigungen. Strukturelle Hürden entfallen, wenn Karrieremodelle in Wissenschaft und Verwaltung sowie ihre Zu- und Übergänge durchlässiger gestaltet werden. Dazu gehört auch eine offenerere, statt verengte, Auslegung von Tarifverträgen zugunsten der Beschäftigten und eine offensive Nutzung der vorhandenen Spielräume bei den Entgeltgruppenzuordnungen. Be- und Entfristungsentscheidungen müssen an gleichstellungsbezogene Zielvorgaben und Qualifikationsphasen gekoppelt sein und systematischer getroffen werden, um Geschlechtergerechtigkeit und Planungssicherheit zu gewährleisten. Die bukoF fordert insbesondere Führungskräfte dazu auf, einer Kultur der Allzeitverfügbarkeit und -präsenz mit der Anerkennung alternativer Arbeitszeitmodelle zu begegnen und ihre Bewertung der Arbeit in Abhängigkeitsstrukturen durchgängig zu reflektieren. Das gelingt durch klar definierte Ziele, Arbeitsbedingungen und Aufgaben, bessere Vereinbarkeit sowie strukturelle Förderung beispielweise durch Mentoringprogramme.

## Geschlechter- und diversitätsgerechte Personalstrategien

Die bukoF fordert Hochschulleitungen auf, sich den Erfordernissen einer Personalpolitik zu stellen, die systematisch gegen strukturelle Benachteiligung wirkt und geschlechtergerechte Karrierewege in allen Statusgruppen absichert: Jede Hochschule muss eine für ihre Verhältnisse passende, geschlechter- und diversitätsgerechte Personalstrategie mit praktischen Handlungsvorgaben entwickeln. Nur so stehen Karrierewege in Wissenschaft und Verwaltung allen gleichermaßen offen. Beim Aufbau und der Ausgestaltung neuer Personalstrukturen wie Tenure Track oder Juniorprofessuren sollten Hochschulen alle Möglichkeiten einer geschlechtergerechten Personalgewinnung und -entwicklung einsetzen. Für die Bewertung von Arbeit und Karrierestrukturen ist Genderkompetenz grundlegend.





## Geschlechtergerecht und diskriminierungskritisch

Die bukoF vertritt eine geschlechtergerechte und diskriminierungskritische Gleichstellungspolitik. Geschlecht ist Teil der selbstbestimmten Identität eines Menschen. Geschlechtervielfalt ist Realität. Die gesamtgesellschaftlich gängige Einteilung in Männer und Frauen verstellt aber den Blick auf alle Lebensrealitäten, die über das binäre, heteronormativ gedachte Geschlechtermodell hinausgehen. Das führt zur strukturellen Diskriminierung von Menschen, die lesbisch, schwul oder bisexuell leben bzw. sich mit trans\*, inter, queer, nicht-binär oder einer anderen Selbstbezeichnung identifizieren (lsbtqi\*). An den Hochschulen und in der Wissenschaftspolitik hat sich Geschlechtergerechtigkeit als Ziel und Notwendigkeit längst etabliert. Mit seiner Entscheidung von 2017 hat das Bundesverfassungsgericht klargestellt, dass es – zusätzlich zum Verzicht auf einen Eintrag – mehr als zwei Geschlechter gibt. Die bukoF setzt sich für die Gleichstellung aller Geschlechter ein und fordert dazu auf, die binäre und biologistische Geschlechterordnung kritisch zu hinterfragen. Gegen Homo-, Trans- und Interfeindlichkeit sowie Heteronormativität bezieht die bukoF aktiv Stellung.



## Kritische Reflexion der zweigeschlechtlichen Norm

Zur Geschlechterpolitik an Hochschulen gehört die kritische Reflexion der zweigeschlechtlichen Norm ebenso wie die Auseinandersetzung mit der faktischen Diskriminierung, die durch dieses Konstrukt entsteht. Die bukof tritt dafür ein, Heteronormativität zu problematisieren und für die Komplexität von Geschlechterfragen sowie queere Geschlechtermodelle zu sensibilisieren. Sie wendet sich im Hochschulkontext gegen jede Form individueller und struktureller Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und sexueller Orientierung. Sie befürwortet und befördert intersektionale Gleichstellungsarbeit. Dafür ist auch eine strukturell abgesicherte Integration der fachlichen Queer- und Gender-Perspektive in alle Bereiche der Diversitäts- und Antidiskriminierungspolitik unabdingbar. Gleiches gilt für die Beteiligung der geschlechterpolitischen Akteur\*innen. Mit der queeren Expertise wächst das Aufgabenspektrum der Gleichstellungsakteur\*innen. Das muss sich an den Hochschulen in bereitgestellten und abgesicherten Ressourcen spiegeln.

## Paradigmenwechsel! Wertschätzung geschlechtlicher Vielfalt

Die bukof fordert einen Perspektiv- und Paradigmenwechsel: Für eine Gleichstellungsarbeit, die an der Vielfalt der Geschlechter ausgerichtet ist. Sie macht Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder der geschlechtlichen Identität sichtbar, setzt sich auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für die gesellschaftliche Wertschätzung geschlechtlicher Vielfalt ein und berät Hochschulen, wie sie Geschlechtervielfalt gerecht werden. Von der konsequenten Aufklärung bis zur Weiterbildung begleitet die bukof Hochschulen dabei, in ihren Strukturen und ihrer Kultur diese Wertschätzung zu verankern.

# QUOTEN SICHERN TEILHABE UND QUALITÄT

## Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen fördern

Führungspositionen, Gremien, Wahllisten: Frauen sind an Hochschulen an vielen entscheidenden Stellen unterrepräsentiert. Noch steht beispielsweise die Zahl von Frauen in akademischen Führungspositionen in keinem Verhältnis zum hohen Anteil ihrer Bildungsabschlüsse. Deutsche Hochschulen

belegen deshalb in Bezug auf Frauenanteile hintere Ränge im Europäischen Forschungsraum. Tatsächliche Gleichstellung

ist erst erreicht, wenn für Frauen und die Vielfalt aller Geschlechter, die über das binäre, heteronormativ

gedachte Geschlechtermodell hinausgehen, in allen Bereichen der gleiche Zugang gewährleistet

ist. Quoten, die in vielen Bundesländern bereits für die Gremienbesetzung angewendet

werden, wirken gegen strukturelle Diskriminierung. Solche fest vereinbarten Zielgrößen

sind positive Instrumente für mehr Demokratie und fördern zugleich die Qualität. Solange

Stereotype in Auswahlverfahren ihre Wirkung entfalten können, dominieren Männer in Führungspositionen

und bestimmten Fächern. Unverbindliche Zielvorgaben ändern daran wenig und sind deshalb keine

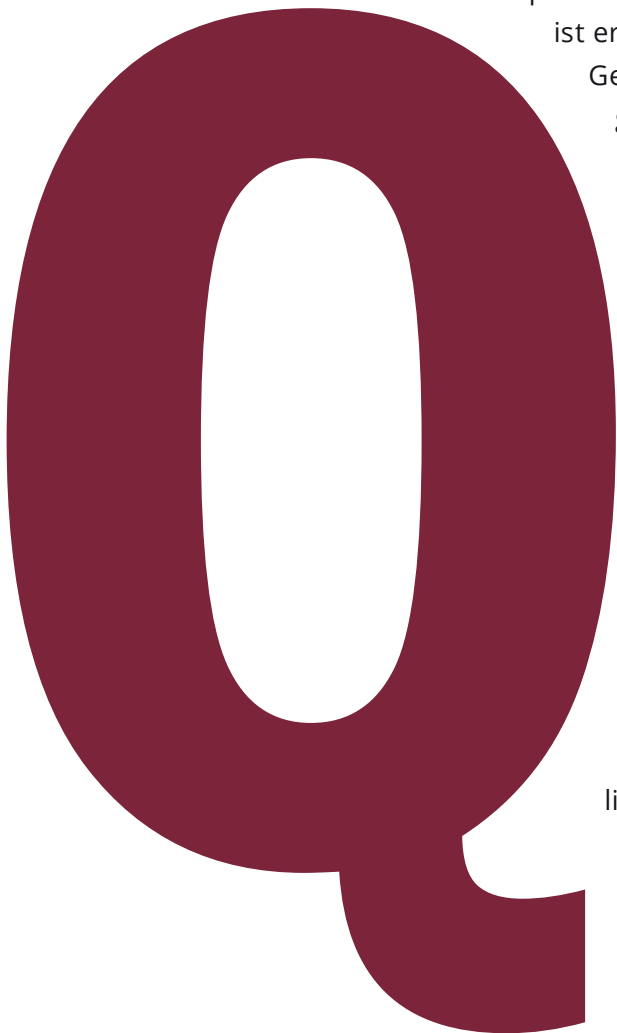
Alternative. Mit der Einführung von Quoten erkennen Hochschulen in allen Berufungs- und

Auswahlverfahren, bei der Aufstellung von Wahllisten und der Besetzung von Gremien an,

dass Geschlechtergerechtigkeit ein Qualitätskriterium ist. Die buko fordert auf Hochschul-, Landes-

und Bundesebene gesetzlich verankerte Quoten, die so verbindlich wie möglich und so flexibel

wie nötig sind.



## Qualitätsgewinne: Quoten fördern Bias-Bewusstsein und Kulturwandel

In Auswahlverfahren bringen Quoten viele positive Effekte: Personalauswahlkommissionen müssen Kandidatinnen aktiv rekrutieren. Es geht nicht nur darum, sich mit der Qualifikation der Bewerber\*innen auseinanderzusetzen, sondern auch die eigene Bewertung und das gesamte Verfahren geschlechterkritisch zu hinterfragen. Hochschulen nehmen Kompetenzverluste in Kauf, wenn sie homosoziale Kooptation befördern und Entscheider\*innen nach dem Prinzip der Selbstähnlichkeit rekrutieren lassen. Quoten wirken gegen verzerrte Wahrnehmung aufgrund von Voreingenommenheit (Bias). Das Bias-Bewusstsein steigt. Der Grad der Zielerreichung sollte mit Honorierung oder Sanktionen verbunden sein. Nicht zuletzt hängt die Zusage von Frauen davon ab, dass Hochschulen auch ihre Arbeits- und Organisationsstrukturen überprüfen und anpassen. So verstanden wird die Quote zum hilfreichen Instrument sowohl der Organisations- und Personalentwicklung als auch der Qualitätssicherung, das messbare Ergebnisse bringt. Steigende Anteile von Frauen auf allen Hochschulebenen und in allen Fächern setzen überkommenen Stereotypen neue Vorbilder entgegen. Hochschulen befördern mit Quoten den eigenen Veränderungsprozess und Kulturwandel, der überfällig ist. Quotendiskurse müssen kontinuierlich geführt werden, um die eingesetzten Quotierungsmodelle im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit und Heteronormativität kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls neu zu justieren.

## Quote(n) bekennen: So verbindlich wie möglich, so flexibel wie nötig

Die bukof fordert Hochschulen dazu auf, verbindliche Quoten einzusetzen, die als Instrumente demokratische Teilhabe in allen Positionen, Gremien und auf allen Entscheidungsebenen sicherstellen. Zentral ist die Quote bei Berufungen und Führungspositionen. Sie allein reicht aber nicht aus. Um sie zu unterstützen, müssen sich Hochschulen für Chancengleichheit engagieren, die Kompetenz zur vorurteilsfreien Bewertung in den Auswahlprozessen steigern und die Genderkompetenz aller Hochschulangehörigen fördern. Damit wird der Weg nach oben frei. Grundlegend und notwendig ist die Verankerung von Quoten sowohl in den Landesgesetzen als auch in den hochschuleigenen Regelungen. Für eine aktive geschlechtergerechte Personalrekrutierung auf allen Karrierestufen sind sie gesetzlich möglich und inhaltlich richtig. Es ist an der Zeit, dass alle Bundesländer und jede Hochschule sich mit dem Ziel der Parität zu Quoten bekennen.

# GEGEN SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

## Machtmissbrauch vorbeugen, entgegenreten und sanktionieren

Sexualisierte Diskriminierung geschieht verbal, nonverbal und durch tätliche Angriffe. Sie reicht bis ins Netz. Alle sexualisierten Verhaltens- und Handlungsweisen, die unerwünscht sind und als unangemessen, einschüchternd, feindlich, erniedrigend, entwürdigend oder beleidigend erlebt werden, gelten als Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Häufigste Ursache ist patriarchale Macht und ein hierarchisierendes Geschlechterrollenverständnis, das zur Verachtung oder Geringschätzung insbesondere von Weiblichkeit (Misogynie) führt, aber auch alle anderen Geschlechter betrifft. Einem erhöhten Risiko sind Trans\*/Inter\*-Personen ausgesetzt.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt äußert sich oft als Dominanzverhalten und/oder Machtmissbrauch gegenüber Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen, kommt aber auch ohne unmittelbare Abhängigkeit vor. Im Wissenschaftsbereich ist sie einer der Gründe für ungleiche Karrierechancen. Die bukoF fordert alle Hochschulen dazu auf, sich eindeutig gegen jede Form der Sexualisierten Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu positionieren und eine Kultur des Respekts zu befördern, die allen Ausprägungen der Abwertung von Menschen entschieden entgegentritt und sie sanktioniert.



## Hochschulen verantworten den Schutz ihrer Angehörigen

Hochschulen tragen Verantwortung und sind Vorbilder. Als Arbeitgeberinnen haben sie gesetzlich eine klare Beschwerde-, Entschädigungs-, Präventions- und Fürsorgepflicht für ihre Beschäftigten. Aufgrund der bestehenden Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse sind sie zugleich besonders anfällig für Machtmissbrauch. Noch gehören aber gerade Student\*innen nicht in den Geltungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und daraus abgeleiteter rechtlicher Regelungen. Die bukoF fordert deshalb, die gesetzlichen Verpflichtungen auf alle Hochschulmitglieder und -angehörigen auszuweiten und umfassende Prävention sowie Intervention in Bezug auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in den Strukturen zu verankern: Hochschulen brauchen Begleit- und Beratungsangebote und auch Schutzkonzepte. Finanzielle und personelle Ressourcen, verbindliche, transparente Verfahren sowie Verweisstrukturen müssen vorhanden und geklärt sein. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation eröffnen Hochschulen Handlungsperspektiven, indem sie zur dringend gebotenen Enttabuisierung, Sensibilisierung und Aufklärung deutlich beitragen.

## Für eine Kultur des Respekts

Ein Antidiskriminierungsmanagement aufzubauen ist Pflicht und Verantwortung der Hochschulleitung. Die bukoF bietet dazu Empfehlungen in Form von Informationen und Handreichungen. Hochschulen sollen ihre Angehörigen ermutigen, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt unmissverständlich entgegenzutreten und sich in jeder Rolle – als Führungskraft, Kolleg\*in, Kommiliton\*in, Personalvertretung und als Betroffene selbst – aktiv damit auseinander zu setzen. Vertrauliche, kompetente Beratungen zur Klärung der eigenen Handlungsmöglichkeiten haben höchste Priorität. Sanktionen gehören dazu. Der professionelle Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt muss obligatorischer Bestandteil der Führungs- und Betreuungskompetenz in Verwaltung, Lehre und Forschung sein.

# GLEICHSTELLUNG WIRD STANDARD

## Geschlechtergerechtigkeit zur Grundlage wissenschaftspolitischen Handelns machen

Wissenschaftspolitische Programme auf Ebene des Bundes und der Länder sowie Empfehlungen und Stellungnahmen von Wissenschaftsorganisationen liefern wertvolle Impulse für hochschulpolitisches Handeln. In Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit haben sie sowohl auf personeller als auch auf struktureller Ebene schon viel bewegt und einen Kulturwandel in Gang gesetzt. Noch fehlt allerdings die Selbstverständlichkeit, Geschlechtergerechtigkeit immer auch querschnittlich in alle Aktivitäten einzubeziehen. Für ihr eigenes Handeln haben Politik und Wissenschaftsorganisationen (bis auf die Deutsche Forschungsgemeinschaft, DFG) noch keine geschlechtersensiblen Standards definiert. Entsprechend fehlen diese Standards auch in den Empfehlungen und Anforderungen an Hochschulen und in der Förderarchitektur. Die buko fordert Bund, Länder und Wissenschaftsorganisationen deshalb auf, Geschlechtergerechtigkeit und Genderaspekten als Querschnittsthema in alle Gesetze, Programme und Empfehlungen aufzunehmen. Gemeinsames Ziel sollte ein wissenschaftspolitisches Gender Mainstreaming sein, damit aus guten Ansätzen Allgemeine Gleichstellungsstandards für Hochschulen werden.

## Lücken in der Förderlandschaft schließen

Mit der Verabschiedung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ist Gleichstellung zum Wettbewerbsinstrument geworden und hat einen höheren Stellenwert in den Steuerungs- und Managementprozessen der Hochschulentwicklung erhalten. Die Selbstverpflichtung greift aber nur bei den Hochschulen, die auch Mitglied sind. Bund und Länder haben sich 2007 gemeinsam auf das Professorinnenprogramm verständigt, das seither entscheidend dazu beiträgt, dass der Anteil von Professorinnen an den Hochschulen bundesweit zunimmt. Die Förderung im Programm ist mit der Auflage verbunden, Mittel für Regelprofessuren auch in flankierende strukturelle und personelle Gleichstellungsmaßnahmen zu investieren und kann insofern weitreichend wirken. In anderen Fördervorhaben fehlen Geschlechterperspektiven noch: Aktuell fließen Millionen aus Bundes- und Länderhaushalten in die Digitalisierung der Hochschulen. Gerade hier ist es notwendig, Gleichstellung als Kriterium zu verankern. Denn mit der Digitalisierung gehen bestehende Diskriminierungsmuster viral.


## Geschlechtergerechtigkeit querschnittlich zum Qualitätskriterium erheben

Die bukof fordert: Die Geschlechterperspektive muss in alle Aktivitäten des Bundes, der Länder und der Wissenschaftsorganisationen einfließen. Um das zu gewährleisten, sollte sich auch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) zu Allgemeinen Gleichstellungsstandards verpflichten, die alle Statusgruppen einbeziehen und Grundlage des (Förder-)Handelns von Bund und Ländern werden. Geschlechtergerechtigkeit muss als ein gewichtiges Qualitätskriterium gelten, das querschnittlich in sämtliche Programme und Förderformate, Empfehlungen und Stellungnahmen, Anreiz- und Sanktionsmodelle sowie Instrumente politischer Steuerung des Bundes und der Länder, der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Wissenschaftsrats (WR) integriert ist. Die entsprechenden Anforderungen und Kriterien müssen in allen Bereichen der Hochschule wirksam sein und um Förderlinien für Geschlechterforschung ergänzt werden. Die bukof befürwortet die Einrichtung einer zentralen Stelle, die die querschnittliche Implementierung begleitet und evaluiert. Die bukof steht prozessbegleitend zur Verfügung, mit Fachwissen, Handlungs- und Umsetzungsempfehlungen, als Mittlerin zwischen Gleichstellungsakteur\*innen und Politik.



# GESCHLECHTERGERECHTE STUDIENBEDINGUNGEN

## Individuell, institutionell und gesellschaftlich wirksame Vorkehrungen treffen



Hochschulen fördern zunehmend ein geschlechtergerechtes und diskriminierungssensibles Studium, das auch rechtlich von der Studien- bis zur Prüfungsordnung abgesichert ist. Trotzdem bestehen vielfach noch Zugangshürden. Für viele Student\*innen bedeuten Strukturen und kulturelle Codes an Hochschulen ausschließende Studienbedingungen. Sie erleben, dass – neben ihren fachlichen Leistungen– Herkunft, Lebenssituation, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung und Religion zum Teil eine Rolle spielen. So werden auch im Lehr-Lernalltag der Hochschule oft gesellschaftlich verbreitete Stereotype als diskriminierende Handlungen, Bilder und Sprache über Literatur, Lehrveranstaltungen und Medien multipliziert. Strukturelle Barrieren können bereits in der Bewerbungsphase mit spezifischen Mechanismen der Selektion auftreten. Aber auch im Studienverlauf und bis zur Abschlussprüfung bedeutet es ein Hindernis, wenn beispielweise Angebote der Unterstützung wie Kinderbetreuung noch nicht ausreichend vorhanden sind. Frauen sind in vielen Fächern weiterhin unterrepräsentiert. Sie sehen sich häufig Sexualisierter Diskriminierung ausgesetzt. Das gilt auch für Inter\*- und Trans\*-Studierende. Die bukoF fordert Hochschulen deshalb dazu auf, ihre Studienstrukturen unter den Gesichtspunkten der Geschlechtergerechtigkeit und Diversitätssensibilität zu analysieren und dort nachzujustieren, wo in der Studienorganisation und im hochschulweiten Lehr-Lernalltag noch Barrieren bestehen.



## Öffnung und Vielfalt in den Organisationen

Welche Strukturen und Unterstützungsangebote sind notwendig, um ein Studium geschlechtergerecht zu gestalten? Dazu gehören gleiche Zugangsvoraussetzungen, obligatorische gender- und diversitätskompetente Akkreditierungsverfahren und die aktive und systematische Akquise von Studentinnen in allen Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind. Das betrifft insbesondere die MINT-Fächer. Im Studienverlauf sind studierendennahe Beratungs- und Mentoring-Angebote und eine gesicherte BAföG-Finanzierung essentiell, damit Übergänge gelingen, die Abbruchquoten gering gehalten werden können und Karrieren von Frauen bis in Spitzenpositionen erfolgreich weitergehen. Fachkulturen und Studienbedingungen müssen unter Geschlechter-Gesichtspunkten betrachtet und angepasst werden. Eine heterogene Studierendenschaft verlangt auf der Ebene der Organisation mehr Flexibilität, die von der Einrichtung orts- und zeitunabhängiger Lernräume und flexibler Kinderbetreuung bis zu Schutzmaßnahmen bei Diskriminierung und alternativen Ausgleichsangeboten bei Studienzeitausfällen reicht. Vom monoedukativen Frauenstudium bis zum Studium in Teilzeit sind viele Modelle möglich, die an der unterschiedlichen Lebensrealität von Student\*innen ansetzen. Mehr Bildungsgerechtigkeit setzt nicht zuletzt eine veränderte Lehr-Lernkultur voraus, in der Lehrende für Stereotype und deren Reproduktion sensibilisiert sind, eine geschlechtergerechte Sprache einsetzen und ihre Literaturliste auf eine vielfältige Autor\*innenschaft gründen. Höhere Anteile weiblicher Vorbilder in Forschung, Lehre und den Hochschulgremien fördern die Sichtbarkeit und Identifikation. Ein hoher Stellenwert der hochschulischen Gleichstellungsarbeit motiviert Studentinnen zum Engagement in Gremien und trägt zu einer Kultur der Vielfalt bei.

## Strukturen verändern: Für eine bildungsgerechte Studienkultur

Die Bundesregierung fordert Hochschulen dazu auf, ihre Studien- und Hochschulkultur konsequent geschlechtergerecht und diskriminierungssensibel zu gestalten. Nach dieser Anforderung sollten Bund und Länder ihre Mittelvergabe ausrichten. Für die nachhaltige Reflexion über veränderte Studienstrukturen sind entsprechende Kriterien der Evaluation und ein Gender- und Diversitätsmonitoring grundlegend. Die Ausgestaltung eines geschlechtergerechten und diskriminierungssensiblen Studiums ist auf verlässliche Ressourcen angewiesen. Dazu gehört die bessere Finanzierbarkeit, die politisch durch eine BAföG-Novelle erreicht werden kann. Für Studentinnen in Schwangerschaft und Mutterschutz und für alle, die Care-Aufgaben übernehmen oder aus anderen Gründen nicht Vollzeit studieren können, muss es flexible Kompensations-Angebote geben. Von der Studienplatzvergabe bis zum Abschluss ist es Aufgabe der Hochschulen, gegen Mechanismen diskriminierender Benachteiligung vorzugehen.

## Herausgeberin

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof)

Goßlerstraße 2 - 4  
14195 Berlin

März 2021

Download unter [www.bukof.de](http://www.bukof.de)

**bukof**

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

**» THE ONLY WAY WE CAN CREATE THE  
WORLD WE WANT IS IF WE DEAL WITH THE  
WORLD AS IT IS.«**

(CHIMAMANDA NGOZI ADICHIE)

**bukof**

⋮ Bundeskonferenz der Frauen-  
⋮ und Gleichstellungsbeauftragten  
⋮ an Hochschulen e.V.

