

Entschließungsantrag **der Fraktion DIE GRÜNEN**

**zur dritten Beratung des von der Bundesregierung eingebrachten
Entwurfs eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes
— Drucksachen 10/2883, 10/3751 —**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die formale Gleichstellung von Männern und Frauen, wie sie im Grundgesetz Artikel 3 Abs. 2 festgeschrieben ist, hat auch im Hochschulbereich keine grundlegenden Verbesserungen für Frauen bewirkt. In der bestehenden Hierarchie sind Frauen am meisten in den unteren Positionen und in traditionell weiblichen Bereichen zu finden. Nur 14 v. H. aller wissenschaftlichen Stellen sind mit Frauen besetzt, und davon arbeiten wiederum 90 v. H. im Mittelbau. Der Anteil von Frauen an den C 4-Professuren beträgt nur 2,1 v. H. Bei den Frauenstellen vollzieht sich in den letzten fünf Jahren eine viel stärkere Reduzierung der Dauerstellen zugunsten der Zeitstellen als bei den Männern. Der Studentinnenanteil, der bis 1981 auf 41 v. H. stieg, ist seit 1982 wieder rückläufig. Frauenstudien und Frauenforschung sind nur in Ausnahmefällen an den Hochschulen verankert und werden mit dem vordergründigen Argument der Finanzknappheit wieder zurückgedrängt.

Da die grundgesetzlich festgelegte Gleichstellung von Frauen und Männern keine Verbesserungen für Frauen gebracht hat, müssen besondere gesetzliche Maßnahmen für Frauen ergriffen werden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert daher die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, in dem folgende Regelungen aufgenommen werden:

1. Die im Grundgesetz verankerte Gleichberechtigung der Geschlechter muß in der Hochschulgesetzgebung als Generalklausel aufgenommen werden.
2. Die wissenschaftlichen Stellen in allen Personengruppen der Hochschule sollen mindestens 50 v. H. mit Frauen besetzt werden.
3. Die Hochschulen stellen Frauenförderpläne auf, in denen festgelegt wird, mit welchen Maßnahmen und in wel-

chem Zeitraum die Frauenquote von mindestens 50 v. H. erreicht wird, wobei jede wissenschaftliche Institution einen eigenen Plan zu entwickeln hat.

4. Für die Berufung von Professoren/innen werden Berufungskommissionen gebildet, die nach einem in den Frauenförderplänen festgelegten Anteil mit Frauen zu besetzen sind.
5. Für die Besetzung von Assistenten/innenstellen werden Besetzungskommissionen gebildet, die nach einem in den Frauenförderplänen festgelegten Anteil mit Frauen zu besetzen sind. Alle Assistenten/innenstellen sind öffentlich auszuschreiben. Die Ausschreibung muß Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben beschreiben.
6. Frauenforschung ist personell und finanziell zu verankern.
7. Frauenstudiengänge sollen an allen Hochschulen eingerichtet werden.
8. Studienförderung soll bis zu zwei Jahren über die Förderungshöchstdauer hinaus geleistet werden, wenn Frauen oder Männer ihre Kinder betreuen.
9. Im Leitungsbereich der Hochschule ist das Amt einer Frauenbeauftragten zu schaffen, die die Frauenförderung in allen Bereichen und Ebenen vorantreiben soll. Im einzelnen wirkt sie an der Aufstellung der Frauenförderpläne mit, überprüft ihre Einhaltung und gibt Sondervoten ab. Sie ist berechtigt, an allen Sitzungen aller Gremien der Fachbereiche und der wissenschaftlichen Einrichtungen teilzunehmen. Sie ist dienstrechtlich nicht weisungsgebunden.
10. Alle Personenbezeichnungen sollen geschlechtsneutral oder – falls dies nicht möglich ist – gleichzeitig weiblich und männlich gefaßt werden.

Bonn, den 24. September 1985

Hönes, Schmidt (Hamburg-Neustadt) und Fraktion

Begründung

Zu Ziffer II

Zu Nummer 1

Um den Gleichheitsgrundsatz von Männern und Frauen wie er im Grundgesetz festgelegt ist, auch an den Hochschulen zu verwirklichen, soll in einer Generalklausel dieser Auftrag auch im Hochschulbereich verankert werden. Er stellt die Grundlage dar, von der aus weitere Einzelmaßnahmen entwickelt werden.

Zu Nummer 2

Alle Appelle und Aufforderungen seit Bestehen des Grundgesetzes, den Frauenanteil an den Hochschulen zu erhöhen, sind fast

folgenlos geblieben. Die von Männern bestimmte Stellenpolitik hat den Frauenanteil kaum gesteigert; dieser ohnehin geringe Anteil ist seit ein paar Jahren sogar wieder rückläufig, nicht zuletzt unter dem Einfluß konservativer Politik und dessen Umgang mit der strukturellen Wirtschaftskrise. Ob Stellen mit Frauen besetzt werden oder nicht, hängt nicht nur vom männlich geprägten Hochschul- und Wissenschaftsbetrieb ab, sondern Frauen haben auch in ökonomischen Krisenzeiten das Nachsehen. Durch gesetzlich festgelegte Steigerungsquoten wird es möglich, den Frauenanteil tatsächlich zu erhöhen.

Zu Nummer 3

In den Frauenförderplänen, die für alle Statusgruppen und Gremien der Hochschule aufgestellt werden sollen, wird die schrittweise Erhöhung des Frauenanteils bis mindestens 50 v.H. in einem bestimmten Zeitraum festgelegt, wobei die Schritte je nach den besonderen Gegebenheiten der Gremien, wie z. B. vorhandener Frauenanteil, ausgerichtet werden. Diese Stufenpläne mit Zeitangaben schaffen eine überprüfbare Situation, die der Frauenbeauftragten (siehe Nummer 9) die Handhabe geben, bei Verstoß einzugreifen.

Zu Nummer 4

Die bisherige Berufungspraxis hat gezeigt, daß die sogenannte gleiche Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern oft nicht gleich ist, weil Frauen z. B. nicht so viel Berufspraxis und Erfahrungen vorweisen können wie Männer; sie machen wegen Kinderbetreuung und/oder wegen Abneigung gegen hartes Durchboxen keine gradlinigen Karrieren. Unter Qualifizierung wird in der männlich orientierten Vorstellung meist nur die Leistung verstanden, die sich in Noten, Abschlüssen, Zahl der Berufsjahre und inhaltlicher Berufsarbeit ausdrückt, nicht aber die Eignung für eine Stelle, wobei Eignung alle Fähigkeiten einer Person umfaßt, d. h. auch die charakterlichen, wie z. B. die emotionalen und kreativen.

Auf der anderen Seite beziehen die Auswählenden subjektive Momente in die Entscheidung ein, wie z. B. Angst vor fachlicher Konkurrenz, bei Männern auch Angst vor weiblicher Konkurrenz, persönliche Sympathie und ideologische Unterschiede. Die sogenannte gerechte Entscheidung zwischen Frauen und Männern nur nach Qualifikation fällt deshalb oft zuungunsten von Frauen aus. Daher sichert nur ein großer Frauenanteil in den Berufungskommissionen Frauen die Chance, Professorinnenstellen zu besetzen.

Zu Nummer 5

Für Assistentinnenstellen gilt inhaltlich dasselbe wie für Professorinnenstellen. Besetzungskommissionen und öffentliche Ausschreibungen sollen dafür sorgen, daß mehr Frauen Stellen besetzen können.

Zu Nummer 6

Frauenforschung wird zwar an einigen Stellen in der Bundesrepublik Deutschland betrieben, aber ihre Etablierung an den Hochschulen ist kaum möglich, nicht nur wegen des Stellenabbaus und der Finanzknappheit, sondern auch weil sie von vielen Männern, die die überragende Mehrheit in der Professorenschaft bilden, als nicht wissenschaftsrelevant angesehen wird. Um die allein männlich definierte Wissenschaft zu erweitern, bedarf es einer besonderen Unterstützung der Frauenforschung; deshalb soll sie gesondert eingeführt werden.

Frauenforschung versteht sich nicht als neue Disziplin neben anderen, sondern ist integraler Bestandteil bestehender Wissenschaften. Und sie geht von dem Ansatz aus, nicht über den Gegenstand „Frauen“ zu forschen und damit nicht dem von Männern definierten Wissenschaftsbegriff als objektiver Erkenntnisgewinnung zu folgen, sondern sie stellt bewußt die eigene Person in den Vordergrund. Jeder Erkenntnisvorgang über Frauen steht auch im Zusammenhang mit der eigenen Entwicklung und Geschichte der Forscherin. Damit zielt Frauenforschung auch auf Veränderung, auf aktive Mitgestaltung; sie ist gesellschaftskritisch und handlungsbezogen.

Die Entwicklung einer Methodologie der Frauenforschung ist noch im Fluß; aber die bis heute erarbeiteten Aspekte lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Einheit von Theorie und Praxis, Interdisziplinarität, d. h. Frauenprobleme durchziehen alle Fächer, Aufhebung des Subjekt-Objekt-Verhältnisses oder Herrschaftsabbau zwischen Forscherin und „Beforschten“, Verknüpfung von Lehre und Forschung, Wahrnehmung von Forschung und Lehre als Vorgang der Veränderung.

Diese Vorgehensweise bedeutet nicht, die Sichtweisen von Männern auszublenden, sondern erweitert die bestehenden Wissenschaftslehren, die von Männern gemacht wurden, um Aspekte aus der Sichtweise von Frauen.

Zu Nummer 7

Frauenstudiengänge an den Hochschulen einzurichten, stößt auf große Schwierigkeiten, da diese Thematik von Männern, die den Hochschulbereich beherrschen, kaum akzeptiert wird. Mit dem weiteren Hinausdrängen von Frauen aus den Hochschulen verschlechtern sich die Aussichten zusehends, mehr Frauenstudiengänge durchzusetzen.

Thematisch müssen Frauenstudiengänge in Verbindung zu Frauenforschung (s. Nummer 6) gesehen werden, da nicht nur – wie in anderen Fachgebieten – Forschung und Lehre zusammenhängen, sondern auch wegen der besonderen Methode der Frauenforschung. Ihr wichtigstes Merkmal ist die Aufhebung des Subjekt-Objekt-Verhältnisses zwischen Forscherin und „Beforschten“. In diesem Bezugsrahmen sind die Themen der Frauenstudiengänge zu entwickeln, d. h. als Aneignung von Wissen nicht über fremde Inhalte, sondern als Bedingungen und Bestandteil der eigenen Person.

Frauenstudiengänge zielen auf bisher in der männlich beherrschten Wissenschaft unterdrückte Inhalte von und über Frauen wie: historische Arbeits- und Lebensbedingungen, besondere Sozialisation von Frauen und Männern, geschlechtsspezifische Entwicklung von Sprache und Kultur, Theorie der geschlechtlichen Arbeitsteilung, Verhältnis von Lohn- und Hausarbeit.

Zu Nummer 8

Diese Erweiterung der Förderungshöchstdauer trägt der Tatsache Rechnung, daß Kinderbekommen und -betreuen nicht nur ein individueller, sondern auch ein gesellschaftlicher Akt ist und deshalb auch gesellschaftlich mit finanziert werden muß. Studentinnen und Studenten erhalten hierdurch die Möglichkeit, ihr Studium mit Kindern fortzusetzen und in einem finanziell wenigstens teilweise gesicherten Rahmen zu beenden.

Zu Nummer 9

Um an der Durchsetzung aller Frauenbelange in allen Teilen der Hochschule mitzuwirken, muß die Frauenbeauftragte eine Stelle im Leitungsbereich der Hochschule erhalten, aber inhaltlich unabhängig sein. Weil die Frauenbeauftragte an der Durchführung der Frauenförderpläne mitwirkt, hat sie auch die Einsicht, um Verstöße aufzudecken und an die Hochschulöffentlichkeit, die Leitung und die allgemeine Öffentlichkeit zu bringen. Das gleiche gilt bei ihrer Mitwirkung an der Entwicklung von Frauenforschung und Frauenstudiengängen.

Zu Nummer 10

Die männlichen Personenbezeichnungen für Männer und Frauen in allen Gesetzestexten, nicht nur im Hochschulbereich, drücken ein männlich geprägtes Gesellschaftsverständnis aus. Frauen werden nicht als eigenständige Subjekte gesehen, sondern unter das männliche Geschlecht untergeordnet. Selbst an Stellen, die von Schwangerschaft und Kindergebären handeln, wird die männliche Formulierung gebraucht wie z. B. in der 2. Novelle zum Hochschulrahmengesetz, § 57 c Abs. 6 Nr. 3, vom „Mitarbeiter“ die Rede ist, der auf einen befristeten Vertrag Zeiten der Beurlaubung nach § 8 a des Mutterschutzes angerechnet bekommt, d. h. für Schwangerschaft und Gebären. Dieses Gesetz wurde 1985 verabschiedet.

