

Leitantrag

Initiator*innen: Bundesvorstand

Titel: **Schlechte Lehre, harte Zeiten - für den Feminismus streiten!**

Antragstext

1 Das Leben von Studierenden spielt sich zu einem Großteil an der Hochschule ab -
2 und das häufig in patriarchalen, männlich dominierten und überholten
3 Machtstrukturen. Als Campusgrün Bundesverband kritisieren wir die eklatanten
4 Mängel in der Lehre an deutschen Hochschulen, die sich gerade im Blick auf
5 Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit zeigen. Auch auf die Lehre wirkt sich dies
6 unmittelbar aus und Strukturen werden reproduziert, wenn nicht gar verfestigt.
7 Daran müssen wir ansetzen und Hochschulen zu einem Ort machen, an dem
8 feministische Wissenschaftspolitik großgeschrieben wird. Also: Schlechte Lehre,
9 harte Zeiten - für den Feminismus streiten!

Feminismus in der Lehre

11 Hochschulen sind vor allem eines: Ein Ort der gemeinsamen Produktion von
12 Erkenntnissen durch alle Beteiligten. Es ist daher unerlässlich, dass Feminismus
13 eine zentrale Rolle in der Lehre spielt. Dazu müssen Geschlechterfragen nicht
14 nur in wenigen Studiengängen wie den Gender Studies thematisiert werden, sondern
15 in jede Hochschulbildung integriert werden. In allen Fächern müssen
16 feministische Perspektiven mit einbezogen werden, da die Diskriminierung und
17 Benachteiligung von Frauen, inter*, nicht-binären, trans* und agender Personen
18 in jedem Lebens- und Gesellschaftsbereich verankert ist. Um diese
19 Diskriminierung langfristig zu bekämpfen, müssen insbesondere
20 Lehramtsstudierende für diese Themen sensibilisiert werden. Nur so können
21 feministische Perspektiven an jüngere Generationen weitergegeben werden. Aber
22 auch das aktuelle Lehrpersonal an Hochschulen muss zu diesen Themen ausgebildet
23 werden: Sie müssen lernen, ihre eigenen Rollenbilder zu hinterfragen und auch,

24 wie sie sexistische oder gar gewalttätige Vorfälle verhindern oder, sollte es
25 dafür bereits zu spät sein, wie sie damit umgehen können, ohne weiteren Schaden
26 anzurichten. Sexistische Rollenbilder spielen allzu oft in von Dozierenden
27 präsentierten Beispielen eine Rolle. So beispielsweise im Jura-Studium: Seit
28 Jahren werden sexistische Beispielsfälle bemängelt, an der Ausbildung selbst hat
29 sich seitdem jedoch nur wenig verändert. Welch drastische Folgen diese Ignoranz
30 gegenüber FINTA* Personen haben kann, wird im medizinischen Bereich deutlich. Im
31 Lehrplan des Medizinstudiums spielen beispielsweise Schwangerschaftsabbrüche
32 grundsätzlich keine Rolle und Medizin an Körpern, welche bei der Geburt nicht
33 eindeutig dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, liegt Jahre hinterher.
34 Das führt dazu, dass Ärzt*innen falsche Diagnosen stellen, da sie über die
35 unterschiedlich auftretenden Symptome nicht informiert sind. Gleichzeitig werden
36 Medikamente auch auf cis Männer zugeschnitten, was alle anderen Personen enorm
37 benachteiligt und auch gefährdet. Der Mangel an Aufklärung über nicht-cis
38 männliche Körper führt auch für inter* Personen zu großen Problemen. Oftmals
39 weisen Ärzt*innen diesen bei der Geburt fälschlicherweise ein willkürlich
40 gewähltes binäres Geschlecht zu, welches nicht einmal ihren Geschlechtsorganen
41 entspricht. Aus Überforderung werden dann bei den Kindern in jüngstem Alter
42 Operationen durchgeführt, die sie eindeutig einem binären Geschlecht zuordnen
43 sollen. Da dies oft im Un- oder Halbwissen der Eltern geschieht und ein kleines
44 Kind dem nicht zustimmen kann, handelt es sich um eine überaus übergriffige
45 Praxis. Es zeigt sich also, welche Folgen die Vernachlässigung von
46 feministischen Perspektiven haben kann.

47 **Parität**

48 Dieser Mangel kann einerseits durch die Sensibilisierung der Dozierenden
49 angegangen werden. Ein großes Problem ist aber auch, dass weitestgehend cis
50 Männer in Spitzenpositionen vertreten sind und dort eben auch vorwiegend cis
51 männliche Themen durchsetzen können. Diese strategischen und machtvollen
52 Positionen müssen also diverser und paritätisch besetzt werden.

53 Bei der Besetzung von Professuren ist dieser Gedanke teilweise bereits
54 angekommen - dank Studierendenvertreter*innen in den Auswahlgremien, die immer
55 wieder unermüdlich darauf hinweisen müssen, dass es wichtig wäre, auch FINTA*-
56 Professor*innen zu haben. Aktuell ist im akademischen Bereich eine sogenannte
57 *leaky Pipeline* zu konstatieren. Dieser Begriff bezeichnet das Phänomen, dass zu
58 Studienbeginn das Geschlechterverhältnis im Groben ausgeglichen ist, auf dem Weg
59 in Spitzenpositionen aber immer mehr FINTA* Personen auf der akademischen
60 Karriereleiter nicht weiter aufsteigen, sondern "verloren" gehen. Hierfür gibt
61 es mehrere Ursachen: Cis Männer in Führungspositionen tendieren - ob bewusst
62 oder unbewusst - dazu, eher andere cis Männer in ihre Reihen aufzunehmen als
63 Menschen anderer Geschlechter. Um dem entgegenzuwirken, ist die Einführung von

64 Quoten sinnvoll, welche sicherstellen, dass eben kein cis Mann eine Position
65 wegen seines Geschlechts bekommt, sondern auch andere qualifizierte Personen
66 eine Chance darauf haben. Doch allein durch Quoten kann das Problem nicht gelöst
67 werden: FINTA* Personen müssen ermutigt werden, sich zu bewerben, ihr Wert muss
68 ihnen aufgezeigt werden und sie müssen dazu befähigt werden, sich in einer
69 (noch) cis männlich dominierten Berufswelt durchzusetzen. Doch ihnen werden auch
70 noch andere Steine in den Weg gelegt: Durch gesellschaftlich fest verankerte
71 Rollenbilder übernehmen viele FINTA* Personen den größten Anteil an Sorgearbeit
72 in der Familie. Während das Hauptziel natürlich sein muss, diese Rollenbilder zu
73 hinterfragen und hinter uns zu lassen, kann man keinem Menschen zumuten,
74 zwischen Karriere und Familie wählen zu müssen - jede Person muss, wenn ihr das
75 wichtig ist, genug Zeit mit ihren Kindern verbringen können. Daher ist es
76 unerlässlich, vollumfängliche Kinderbetreuung anzubieten und auch Optionen
77 bereitzuhalten, falls Personen in Teilzeit arbeiten möchten. Davon profitieren
78 alle Menschen, die Sorgearbeit übernehmen. Wie bereits beschrieben, sind das
79 aktuellinsbesondere FINTA* Personen, was die Frage von Vereinbarkeit von
80 Familie und Beruf auch zu einer feministischen macht.

81 Der Mangel an Diversität unter Lehrenden führt - neben den fehlenden
82 verschiedenen Perspektiven - zu unfairen Bewertungen. Vielfach berichten FINTA*
83 Personen aus Prüfungssituationen mit einer cis männlich geprägten
84 Prüfungskommission, welche sie aufgrund ihres Geschlechts lächerlich machte oder
85 ihnen schlechtere Noten gab. Dieses Problem besteht insbesondere bei mündlichen
86 Prüfungen, welche nicht anonym durchgeführt werden können.

87 **Universitäre Strukturen**

88 Doch auch außerhalb der Lehre befinden sich meist cis männliche Personen in
89 Machtpositionen, in denen sie für die Koordinierung der Forschungsarbeit
90 zuständig sind. Dadurch ist die Forschung selbst in den seltensten Fällen
91 geschlechtergerecht oder feministisch.

92 Auch in Hochschulgremien, beispielsweise dem Senat sieht es mit der Parität
93 schlecht aus - eigentlich achten nur die Studierenden - wenn überhaupt - auf
94 eine paritätische Besetzung der ihnen zur Verfügung stehenden Plätze in den
95 Hochschulgremien. Da diese Plätze in der Regel allerdings eine Minderheit in den
96 Gremien darstellen, ist dies nur ein Tropfen auf dem heißen Stein. So werden
97 bestehende Machtstrukturen zwischen der Gruppe der Professor*innen und der
98 Gruppe der Studierenden verstärkt, da FINTA* Personen durch oft alte weiße cis
99 Männer einfach nicht ernst genommen werden. In diesen Gremien werden zentrale
100 Fragen der Hochschulgemeinschaft besprochen und wichtige Entscheidungen
101 getroffen - von cis Männern, die oftmals in ihrem eigenen Interesse handeln.

102 **Wir fordern daher:**

- 103 • **Wissenschaft und deren Inhalte müssen feministisch gedacht und betrieben**
104 **werden. Es kann nicht sein, dass Forschung und damit letztlich auch Lehre**
105 **auf cis männliche Verhalten, Interessen und Körper ausgerichtet ist!**

- 106 • **Feminismus raus aus der Nische - in jedem Studiengang müssen feministische**
107 **Perspektiven eingenommen und vermittelt werden!**

- 108 • **Her mit Quoten für wissenschaftliche Positionen und Gremien an Hochschulen**
109 **- wir brauchen mehr FINTA*-Personen auch im oberen Bereich der**
110 **Karriereleiter sowie in den entscheidenden Gremien!**

- 111 • **Die Privilegierung von cis männlichen Personen für Hochschulzugang und**
112 **Bewerbungschancen für wissenschaftliche Jobs muss zugunsten von FINTA*-**
113 **Personen verschoben werden - sei es durch das Angebot von Kinderbetreuung**
114 **oder Arbeit und Studium in Teilzeit zu ermöglichen!**

Begründung

Begründung erfolgt mündlich