

**Antrag Ge-
Jusos Bezirk Hannover**

**Empfehlung der Antragskommission
Annahme in der Fassung der AK**

Unsichtbare Frauen in der Wissenschaft – Maßnahmen gegen den Matilda-Effekt

1 Wissenschaft lebt von bahnbrechenden Entdeckun-
2 gen, von Personen, die die Welt verändern – doch
3 nicht alle erhalten die Anerkennung, die sie verdie-
4 nen. Über Jahrhunderte hinweg wurden die Leistun-
5 gen von Frauen in der Forschung kleingeredet, igno-
6 riert oder gar männlichen Kollegen zugeschrieben.
7 Ob Rosalind Franklin, deren bahnbrechende DNA-
8 Forschung hinter Watson und Crick verschwand,
9 oder Lise Meitner, die für die Entdeckung der Kern-
10 spaltung übergegangen wurde – der Matilda-Effekt ist
11 kein Relikt der Vergangenheit, sondern nach wie vor
12 ein strukturelles Problem.

13 Auch heute noch werden Frauen in der Wissen-
14 schaft systematisch benachteiligt: Sie erhalten we-
15 niger Fördermittel, ihre Arbeiten werden seltener
16 zitiert und höhere akademische Positionen bleiben
17 oft Männern vorbehalten. **Die Anerkennung wissen-**
18 **schaftlicher Leistungen darf jedoch keine Frage des**
19 **Geschlechts sein!** Es ist höchste Zeit, den „Matilda-
20 Effekt“ (benannt nach der US-amerikanischen Frau-
21 enrechtlerin Matilda Joslyn Gage) zu beenden und
22 Frauen in der Wissenschaft die Anerkennung zu ge-
23 ben, die ihnen zusteht.

24 Frauen sind in der Wissenschaft nach wie vor un-
25 terrepräsentiert: Obwohl sie etwa die Hälfte der
26 Studienanfänger*innen und Promovierenden stel-
27 len, sinkt ihr Anteil mit jeder höheren Karrierestufe
28 drastisch. Nur 28 % der Professuren in Deutschland
29 sind von Frauen besetzt, und ihre Forschung wird
30 seltener zitiert sowie geringer gefördert – ein klares
31 Zeichen für strukturelle Benachteiligung, die es zu
32 überwinden gilt. Zudem werden Frauen in der Wis-
33 senschaft bei Preisen und Ehrungen weiterhin über-
34 gangen, was ihre Sichtbarkeit und Karrierechancen
35 zusätzlich einschränkt. Diese Zahlen verdeutlichen
36 den sogenannten Leaky-Pipeline-Effekt, bei dem der
37 Frauenanteil mit jeder höheren Karrierestufe in der
38 Wissenschaft abnimmt.

39 **Der Matilda-Effekt hat auch heute noch weitrei-**
40 **chende negative Konsequenzen:**

- 41 • **Weniger Anerkennung:** Wissenschaftlerinnen
42 erhalten für gleichwertige Leistungen weni-
43 ger Sichtbarkeit und Anerkennung.
- 44 • **Geringere Karrierechancen:** Die geringere An-

Forderung anführen:

Neue Fassung: *Um den Matilda-Effekt (benannt nach der US-amerikanischen Frauenrechtlerin Matilda Joslyn Gage), zu bekämpfen und die Chancengleichheit in der Wissenschaft zu fördern, fordern wir von den Hochschulen, den Forschungsförder- und Wissenschaftsorganisationen sowie allen Drittmittelgebern, der niedersächsischen Landesregierung und der Bundesregierung:*

1. **Transparente und geschlechtergerechte Bewertungsverfahren:** Einführung standardisierter und transparenter Kriterien bei der Vergabe von Forschungsfördermitteln und Preisen, um geschlechtsspezifische Verzerrungen zu vermeiden. Drittmittelgeber*innen sollen geschlechtergerechte Förderkriterien implementieren.
2. **Förderung von Wissenschaftlerinnen:** Einrichtung weiterer spezieller Förderprogramme und Stipendien für Frauen in der Wissenschaft, insbesondere in den Übergangsphasen zwischen Promotion, Habilitation und Professur.
3. **Mentoring- und Netzwerkprogramme:** Aufbau von Mentoring-Programmen, die Nachwuchswissenschaftlerinnen mit erfahrenen Forscherinnen vernetzen, um den Austausch von Wissen und Erfahrungen zu fördern.
4. **Sensibilisierung und Schulung:** Durchführung regelmäßiger Schulungen und Workshops für Gutachter*innen, Entscheidungsträger*innen und wissenschaftliche Gremien zur Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Vorurteile und deren Auswirkungen.
5. **Datenerhebung und Monitoring:** Systematische Erfassung und Veröffentlichung von Daten zur Geschlechterverteilung in verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen und Disziplinen, um Fortschritte und Handlungsbedarf transparent zu machen.
6. **Anerkennung und Sichtbarkeit:** Aktive Förderung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit, in-

45 erkennung führt zu erschwerten Bedingun-
 46 gen beim Zugang zu Führungspositionen und
 47 prestigeträchtigen Projekten.

48 • **Weniger Fördermittel:** Frauen erhalten oft we-
 49 niger Forschungsförderung, was ihre wissen-
 50 schaftliche Arbeit und Karriereentwicklung
 51 einschränkt.

52 • **Geringere Vorbildfunktion:** Die geringe Sicht-
 53 barkeit erfolgreicher Wissenschaftlerinnen
 54 wirkt sich negativ auf den wissenschaftlichen
 55 Nachwuchs aus und kann junge Frauen davon
 56 abhalten, eine Karriere in der Forschung
 57 anzustreben.

58 **Um den Matilda-Effekt zu bekämpfen und die**
 59 **Chancengleichheit in der Wissenschaft zu för-**
 60 **dern, fordern wir von den Hochschulen, den**
 61 **Forschungsförder- und Wissenschaftsorganisatio-**
 62 **nen sowie allen Drittmittelgebern, der niedersäch-**
 63 **sischen Landesregierung und der Bundesregierung:**

64 1. **Transparente und geschlechtergerechte**
 65 **Bewertungsverfahren:** Einführung standar-
 66 disierter und transparenter Kriterien bei der
 67 Vergabe von Forschungsfördermitteln und
 68 Preisen, um geschlechtsspezifische Verzer-
 69 rungen zu vermeiden. Drittmittelgeber*innen
 70 sollen geschlechtergerechte Förderkriterien
 71 implementieren.

72 2. **Förderung von Wissenschaftlerinnen:** Einrich-
 73 tung weiterer spezieller Förderprogramme
 74 und Stipendien für Frauen in der Wissen-
 75 schaft, insbesondere in den Übergangsphasen
 76 zwischen Promotion, Habilitation und Profes-
 77 sur.

78 3. **Mentoring- und Netzwerkprogramme:** Auf-
 79 bau von Mentoring-Programmen, die Nach-
 80 wuchswissenschaftlerinnen mit erfahrenen
 81 Forscherinnen vernetzen, um den Austausch
 82 von Wissen und Erfahrungen zu fördern.

83 4. **Sensibilisierung und Schulung:** Durchführung
 84 regelmäßiger Schulungen und Workshops für
 85 Gutachter*innen, Entscheidungsträger*innen
 86 und wissenschaftliche Gremien zur Sensibili-
 87 sierung für geschlechtsspezifische Vorurteile
 88 und deren Auswirkungen.

89 5. **Datenerhebung und Monitoring:** Systemati-
 90 sche Erfassung und Veröffentlichung von Da-
 91 ten zur Geschlechterverteilung in verschie-
 92 denen wissenschaftlichen Karrierestufen und
 93 Disziplinen, um Fortschritte und Handlungs-

klusive der Hervorhebung ihrer Beiträge in Pu-
 blikationen, Konferenzen und Medien.

7. **Verbindliche Gleichstellungspläne:** Verpflich-
 tung von Hochschulen und Forschungsein-
 richtungen zur Erstellung und Umsetzung
 konkreter Gleichstellungspläne mit klaren
 Zielvorgaben und Maßnahmen.

8. **Bessere Arbeitsbedingungen und verlässli-**
che Karrierewege in der Wissenschaft: Im-
 mer noch sind berufliche Wege in der Wis-
 senschaft von langer Unsicherheit geprägt.
 Diese Unsicherheit verstärkt das Machtge-
 fälle innerhalb der Wissenschaft und fördert
 die Ausbeutung von Nachwuchswissenschaft-
 ler*innen. Unter dieser Situation leiden Frau-
 en besonders stark, da sie zusätzlich stärker
 durch Sorge-Arbeit belastet werden und im-
 mer noch oft zwischen Karriere und Familie
 entscheiden müssen. Wissenschaftliche Lauf-
 bahnen müssen deshalb zuverlässiger wer-
 den, durch Befristungshöchstgrenzen ohne
 Tarifsperr, mehr unbefristete Stellen im Mit-
 telbau und die Ausweitung von Tenure-Track
 Programmen. Der Ampel-Koalition ist es nicht
 gelungen, diese dringend benötigte Reform
 durchzuführen. Wir fordern deshalb von der
 neuen Bundesregierung, zügig das Wissen-
 schaftszeitvertragsgesetz zu novellieren und
 weitere Maßnahmen für bessere Arbeit in der
 Wissenschaft zu ergreifen.

Der restliche Antragstext wird in die Begründung
 überführt.

- 94 bedarf transparent zu machen.
- 95 **6. Anerkennung und Sichtbarkeit:** Aktive Förde-
96 rung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerin-
97 nen durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit, in-
98 klusive der Hervorhebung ihrer Beiträge in Pu-
99 blikationen, Konferenzen und Medien.
- 100 **7. Verbindliche Gleichstellungspläne:** Verpflich-
101 tung von Hochschulen und Forschungsein-
102 richtungen zur Erstellung und Umsetzung
103 konkreter Gleichstellungspläne mit klaren
104 Zielvorgaben und Maßnahmen.
- 105 **8. Bessere Arbeitsbedingungen und verlässli-
106 che Karrierewege in der Wissenschaft:** Im-
107 mer noch sind berufliche Wege in der Wis-
108 senschaft von langer Unsicherheit geprägt.
109 Diese Unsicherheit verstärkt das Machtge-
110 fälle innerhalb der Wissenschaft und fördert
111 die Ausbeutung von Nachwuchswissenschaft-
112 ler*innen. Unter dieser Situation leiden Frau-
113 en besonders stark, da sie zusätzlich stärker
114 durch Sorge-Arbeit belastet werden und im-
115 mer noch oft zwischen Karriere und Familie
116 entscheiden müssen. Wissenschaftliche Lauf-
117 bahnen müssen deshalb zuverlässiger wer-
118 den, durch Befristungshöchstgrenzen ohne
119 Tarifsperre, mehr unbefristete Stellen im Mit-
120 telbau und die Ausweitung von Tenure-Track
121 Programmen. Der Ampel-Koalition ist es nicht
122 gelungen, diese dringend benötigte Reform
123 durchzuführen. Wir fordern deshalb von der
124 neuen Bundesregierung, zügig das Wissen-
125 schaftszeitvertragsgesetz zu novellieren und
126 weitere Maßnahmen für bessere Arbeit in der
127 Wissenschaft zu ergreifen.
- 128 Einige dieser Maßnahmen sind bereits in Teilen der
129 Wissenschaft und in Förderprogrammen umgesetzt
130 worden, jedoch nicht in einem ausreichenden Aus-
131 maß, um die Ungleichbehandlung in der Wissen-
132 schaft effektiv zu beenden. Finanzielle Mittel sollten
133 im Rahmen bestehender Programme zur Förderung
134 der Gleichstellung in der Wissenschaft bereitgestellt
135 und bei Bedarf aufgestockt und erweitert werden.
- 136 Die politischen Entwicklungen in den USA, insbe-
137 sondere unter dem Einfluss von Donald Trump und
138 rechtsextremen Kräften, zeigen, wie schnell wis-
139 senschaftliche Freiheit, Gleichstellung und Förde-
140 rung marginalisierter Gruppen unter Druck gera-
141 ten können. Angriffe auf geschlechtergerechte Bil-
142 dung, die Kürzung von Förderprogrammen für Di-

143 versität sowie die zunehmende politische Einfluss-
144 nahme auf Wissenschaft und Hochschulen verdeut-
145 lichen, wie fragil Fortschritte sein können. Vor die-
146 sem Hintergrund wird Deutschland auch für Wis-
147 senschaftler*innen, die in den USA nicht mehr tätig
148 sein wollen oder können, als Wissenschaftsstand-
149 ort zunehmend bedeutender und attraktiver. Um-
150 so wichtiger ist es, dass wir in Deutschland conse-
151 quent und vorausschauend für Gleichstellung in der
152 Wissenschaft eintreten - als Fundament einer freien,
153 zukunftsorientierten und gerechten Wissenschafts-
154 landschaft.

155 **Der Matilda-Effekt stellt eine erhebliche Barriere**
156 **für die Gleichstellung von Frauen in der Wissen-**
157 **schaft dar. Durch die Umsetzung der genannten**
158 **Maßnahmen können wir dazu beitragen, die Sicht-**
159 **barkeit und Anerkennung von Wissenschaftlerin-**
160 **nen zu erhöhen, geschlechtsspezifische Benachtei-**
161 **ligungen abzubauen und ein gerechteres und inno-**
162 **vativeres Wissenschaftssystem zu schaffen.**