



## Antrag

der Abgeordneten **Horst Arnold, Christian Flisek, Volkmar Halbleib, Doris Rauscher, Dr. Simone Strohmayer, Martina Fehlner, Diana Stachowitz, Michael Busch, Ruth Waldmann, Ruth Müller, Inge Aures, Annette Karl, Natascha Kohnen, Margit Wild, Klaus Adelt, Florian von Brunn, Harald Güller, Alexandra Hiersemann, Markus Rinderspacher, Florian Ritter, Stefan Schuster, Arif Taşdelen SPD**

### **Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft**

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, eine umfassende Gleichstellungsstrategie für die Hochschulen zu initiieren und damit den Verfassungsauftrag der Gleichstellung auch im Wissenschaftsbereich zu erfüllen.

Die folgenden Schwerpunkte sollen der Strategie zu Grunde gelegt werden:

#### **Gleichstellung verbindlich umsetzen**

- Bei der Stellenbesetzung des wissenschaftlichen Personals werden auf allen Hierarchieebenen feste Zielquoten von 50 Prozent umgesetzt. Die Stellenbesetzungsverfahren erfolgen nach geschlechtssensiblen Standards.
- Bei den Gremienbesetzungen an den Hochschulen sollen Zielquoten von 50 Prozent erreicht werden.
- Die leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) ist dahingehend zu überprüfen, wie ihre gleichstellungspolitische Steuerungswirkung erhöht werden kann.
- Im dreijährigen Rhythmus soll ein Gender-Report über die Situation der Gleichstellung von Frauen an den Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften erstellt werden. Der Bericht soll detaillierte Analysen zu Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren und Empfehlungen zur weiteren Gleichstellung enthalten.

#### **Frauenbeauftragte stärken**

- Die gesetzliche Mitgliedschaft der Hochschulfrauenbeauftragten in der Hochschulleitung ist gesetzlich umzusetzen.
- Die Frauenbeauftragten bekommen ein Vetorecht, wenn im Berufungsverfahren ein begründeter Verdacht der Verletzung des Gleichstellungsauftrags besteht.
- Es werden Entlastungsregelungen für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen erstellt sowie die finanziellen und personellen Ressourcen (unbefristetes Personal) für die Erfüllung der Gleichstellungsaufgaben an die tatsächlichen Bedürfnisse angepasst.
- Die Einrichtung von Gleichstellungsgremien an den Hochschulen soll gesetzlich werden.

**Gleichstellung am Arbeitsplatz Hochschule**

- Mit verlässlichen Karrierewegen müssen die Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gesichert und wissenschaftliches Arbeiten auch tatsächlich ermöglicht werden. Eine Reduzierung der befristeten Arbeitsplätze ist dafür die Voraussetzung.
- Beim Wiedereinstieg von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nach Eltern- oder Pflegezeiten werden neue Angebote der Unterstützung etwa durch Möglichkeiten der Deputatsreduktion geschaffen.
- Es sollen mehr Möglichkeiten der Beschäftigung in Teilzeit auf allen Qualifikationsebenen geschaffen werden.
- Dual Career-Angebote werden an allen Hochschulen ausgebaut.

**Vereinbarkeit für alle Geschlechter schaffen**

- Maßnahmen der Vereinbarung von Familie und Beruf müssen für alle Geschlechter verstärkt und dargestellt werden, um zu verhindern, dass traditionelle Geschlechterstereotype und Rollenverteilungen, die Frauen die Verantwortung für Familie, Pflege- und Sorgeleistungen zuschreiben, bestärkt und verstärkt werden,
- Vereinbarkeitsfreundliche Arbeits- und Gremienzeiten sowie Betreuungsangebote für Kinder müssen an allen Hochschulen ausgeweitet und an die Beschäftigungsverhältnisse angepasst werden.

**Genderforschung**

- Der gesetzliche Gleichstellungsauftrag muss mit der Förderung von der Genderforschung wissenschaftlich begleitet werden.

**Begründung:**

Obwohl Frauen mittlerweile mehr als die Hälfte der Studierenden an deutschen Hochschulen ausmachen, sind sie in Forschung und Lehre noch immer deutlich unterrepräsentiert. Bayern liegt bei der Gleichstellung an Hochschulen immer noch weit abgeschlagen. Mit gerade 20 Prozent Professorinnen nimmt das Land im Bundesvergleich den letzten Platz ein.

Die Staatsregierung ist aufgefordert, beim Thema Gleichstellung an Hochschulen eine dringend notwendige Offensive zu ergreifen. In den vergangenen Jahrzehnten hat sich für die Frauen wenig an den Hochschulen bewegt, die Zahlen und Fakten sprechen dazu Bände. Ab der Qualifizierungsstufe Promotion wird der Frauenanteil geringer und verringert sich mit jeder weiteren Qualifikationsstufe. Damit gehen viele hoch qualifizierte Frauen im Verlauf einer wissenschaftlichen Laufbahn an Universitäten verloren.

Die Übertragung der Gleichstellungsverantwortung an die Hochschulen muss politisch flankiert werden, da die Erfahrung zeigt, dass ansonsten auf der Hochschulebene zu wenig passiert. Dies zeigte beispielhaft die erste Runde der Bewerbungen für die Exzellenzinitiative, die den damaligen DFG-Präsidenten Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker in einem Brief an die Universitätsleitungen zu den deutlichen Worten veranlasste, dass Lippenbekenntnisse zu Fragen der Gleichstellung nicht ausreichen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist nicht nur ein Verfassungsauftrag, sondern ist zwischenzeitlich zu einem Wettbewerbsfaktor geworden. So sind überzeugende Gleichstellungskonzepte eine Voraussetzung für die Teilnahme an der Exzellenzinitiative und am Professorinnenprogramm. Es ist folglich sowohl für die Hochschulen als auch für die Staatsregierung von zentralem Interesse, auch im Hinblick auf Gleichstellung in der Wissenschaft einen Spitzenplatz einzunehmen.

Um dem Auftrag von Verfassung und Landeshochschulgesetz Nachdruck zu verleihen, ist es notwendig, eine sichtbare und wirksame Gleichstellungsstrategie seitens der Politik umzusetzen. Zwar existieren auf Landesebene Ansätze, wie die Integration von Gleichstellungszielen in die Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen oder

die LOM an die Hochschulen, aber die Umsetzung erweist sich im Ergebnis als ungenügend: zu geringe Mittel im Wettbewerb, Gleichstellungserfolge und zu weiche Ziele erzeugen noch wenig Steuerungswirkung. Ohne feste Quotenregelungen wird sich der Frauenanteil in der Wissenschaft auch in den kommenden Jahren nicht nach oben bewegen.

Detaillierte und aktuelle Informationen über den Stand der Gleichstellung an den Hochschulen sind die Voraussetzung für die Initiierung von Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Evaluierung bereits bestehender Maßnahmen. Ein kontinuierliches Gleichstellungsmonitoring soll geschlechtsdifferenzierte Daten als Grundlage für die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen bereitstellen und die Messung des Erfolgs bei der Umsetzung von Gleichstellungsangeboten ermöglichen. Geschlechtsdifferenziert dokumentiert werden sollten darin neben den zumeist üblichen Daten der jeweiligen Fakultäten zu den Geschlechteranteilen auf den Qualifikationsstufen sämtliche Berufungsverfahren und Ernennungen, die Arbeitssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus, wie beispielsweise Stundenumfang und die Länge von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen, interne Zuschüsse für Projekte und Weiterbildungsmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler.

Die Frauenbeauftragte soll laut Bayerischem Hochschulgesetz (BayHSchG) die Interessen des weiblichen wissenschaftlichen Personals sowie der Studentinnen wahrnehmen und die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe unterstützen. Hierfür ist sie mit vergleichsweise guten Beteiligungs- und Stimmrechten ausgestattet. Allerdings sieht das BayHSchG keine gesetzlich verankerte Mitgliedschaft in der Hochschulleitung vor, was aus Sicht der Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen (LaKoF) aber nötig wäre, da sich mit der gewachsenen Hochschulautonomie die Entscheidungsgewalt in den Präsidien konzentriert. Auch haben die Frauenbeauftragten kein Vetorecht in Berufungsverfahren, wie es von der LaKoF gefordert wird. Im Bereich der Entlastungsregelung der Frauenbeauftragten ist das Gesetz wenig konkret mit der Folge, dass die Hochschulen hierbei sehr unterschiedlich verfahren. Die Setzung von Mindestanforderungen ist hier geboten. Dabei sind auch speziell die dezentralen Frauenbeauftragten zu berücksichtigen, deren Aufgaben im Zuge der erweiterten Hochschulautonomie ebenfalls stark zugenommen haben. Zur Stärkung der Gleichstellungsakteurinnen ist zusätzlich eine gesetzliche Verankerung von Gleichstellungsgremien an den Hochschulen sinnvoll.

Prekäre Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft betreffen Frauen besonders und führen immer noch dazu, dass viele junge Wissenschaftlerinnen der Wissenschaft den Rücken kehren. Bessere Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz Hochschule sind so auch eine notwendige Maßnahme im Sinne der Gleichstellung.