

München, 29.07.2022

**STELLUNGNAHME LAKOF BAYERN (VERBÄNDEANHÖRUNG)
ZUM VERORDNUNGSENTWURF
DES BAYERISCHEN STAATSMINISTERIUMS FÜR WISSENSCHAFT UND KUNST**

**AUSFÜHRUNGSVERORDNUNG ZUM BAYERISCHEN
HOCHSCHULINNOVATIONSGESETZ (AV-BAYHIG)**

Die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Universitäten und Hochschulen bedankt sich für die Einladung zur Verbändeanhörung und gibt folgende Stellungnahme ab.

I. ZUM PROMOTIONSRECHT FÜR HAW

Zu § 11 Abs. 2 Satz 1: Verfahren

Notwendige Ergänzung: Auf eine paritätische/angemessene Vertretung von Frauen und Männern in der Kommission zur Begutachtung ist hinzuwirken.

Zudem sollte die AVO nochmals in einer Endredaktion auf geschlechtersensible Schreibweise überprüft werden, da z.B. an der hier genannten Stelle lediglich von Gutachtern die Rede ist, es müsste aber Gutachterinnen und Gutachter heißen (§ 11 Abs. 2 Satz 1), wie etwa nachfolgend Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die gleiche redaktionelle Korrektur ist auch in Satz 3 und 4 vorzunehmen: Vertreterinnen oder Vertreter einer außeruniversitären ...; Vertreterinnen oder Vertreter eines Unternehmens...

Zu § 12 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2: Verleihungsvoraussetzungen

Notwendige Ergänzung: Der Bewertungszeitraum von drei bzw. fünf Jahren verlängert sich um die Zeiten familienpolitischer Beurlaubungen bzw. mindestens um die Zeiten, die üblicherweise in der Wissenschaft [vgl. Empfehlungen der DFG] für die Berechnung des akademischen Alters angesetzt werden [2 Jahre/Kind für Mütter].

Begründung: Die Kriterien – nicht länger als fünf Jahre zurückliegende herausragende Leistungen und eingeworbene Drittmittel und Veröffentlichungen innerhalb der letzten drei Jahre – sind in der vorgelegten Entwurfsfassung nicht geschlechtersensibel. Um die wissenschaftliche Leistung angemessen bewerten zu können, sollte hier die tatsächliche Arbeitszeit in den letzten drei bzw. fünf Jahren berücksichtigt werden. Das heißt, es ist zu berücksichtigen, ob Professor*innen innerhalb dieser drei bzw. fünf Jahre in Mutterschutz, Elternzeit und/oder in familienbedingter Teilzeit (Kinder oder zu pflegende Angehörige)

gearbeitet haben. Daher ist hier aus Sicht der LaKoF die oben formulierte Ergänzung einzufügen.

II. ZUM LEHRDEPUTAT

Zu § 2 Sicherung des Lehrdeputats: hier Abs. 4

Problemlage in § 2 Abs. 4 Nr. 1:

Die neue Maßgabe, dass Professor*innen nur untereinander ausgleichen dürfen, ist zunächst als Schutz für Nachwuchswissenschaftler*innen sinnvoll. Davon unabhängig ist sie jedoch geeignet, **Chancengleichheit erheblich zu gefährden** oder gar zu verletzen sowie die Bereitschaft zur Übernahme von Ämtern in der akademischen Selbstverwaltung oder die Mitarbeit in Gremien der akademischen Selbstverwaltung zu mindern.

Begründung:

Kleine Fächer mit nur ein oder zwei Professuren können einen Lehr-Ausgleich unter Professor*innen kaum oder gar nicht sicherstellen. Ihnen wäre daher nicht einmal die Beantragung einer Deputatsreduktion möglich.

Gleiches gilt für Professor*innen, die ein Amt in der akademischen Selbstverwaltung zu übernehmen bereit sind. Wenn die Regel aus § 2 Abs. 4 Nr. 1 strikt auch für den Fall einer Deputatsreduktion bei Übernahme eines Amtes Anwendung findet, werden insb. Professor*innen aus kleinen Fächern benachteiligt. Es kann grundsätzlich nicht sein, dass ein*e Professor*in, der*die im Interesse aller Mitglieder einer Hochschule Aufgaben übernimmt, keine Deputatsreduktion erhält, weil die AVO die Form des Lehr-Ausgleichs derart einschränkt und keine Flexibilität oder Ausnahmen vorsieht.

Lösung:

Die AVO muss eine Ausnahme von § 2 Abs. 4 Nr. 1 vorsehen für einen Deputatsausgleich bei Übernahme von Ämtern der akademischen Selbstverwaltung und bei kleinen Fächern:

Die in § 2 Abs. 4 Nr. 1 und 2 enthaltene Möglichkeit einer Abweichung von der Regellehrverpflichtung um bis zu 50% unter der Maßgabe, dass Professor*innen nur untereinander ausgleichen dürfen, darf kleine Fächer bzw. Professor*innen kleiner Fächer, in denen es oft nur eine Professur gibt, und Professor*innen, die ein Amt der akademischen Selbstverwaltung übernehmen, nicht benachteiligen. In diesen Fällen ist ein Ausgleich auch durch Personen möglich, die die Qualifikationsvoraussetzung besitzen, die in der Regel im jeweiligen Fach zur Berufung auf eine Professur gefordert ist, bzw., falls auch dies nicht möglich sein sollte, eine andere fachlich geeignete Vertretung möglich.

Zu § 6: Einfügung eines § 6 a zu Ermäßigung der Regellehrverpflichtung bei Vorliegen der Voraussetzungen für Elternzeit oder familienpolitischer Teilzeit ähnlich der Ermäßigung bei Schwerbehinderung.

Es wäre eine deutliche Weichenstellung zur Förderung insb. des wissenschaftlichen Nachwuchses und hier wiederum insb. der **Nachwuchswissenschaftlerinnen**, wenn diese regelmäßig die Möglichkeit hätten, das Lehrdeputat z. B. im ersten Jahr nach der Geburt eines Kindes oder zum Wiedereinstieg nach Mutterschutz, Elternzeit oder familienpolitischer Teilzeit zu reduzieren. Dabei könnten auch unterschiedliche Deputatsermäßigungen für Mütter und Väter festgelegt werden, da Mütter stets durch Mutterschutzfristen akademische Leistungszeit verloren haben. Bsp.: Mütter können in den ersten zwei Semestern nach der Geburt oder nach der Rückkehr aus Mutterschutz und/oder Elternzeit jeweils 2 bis 4 SWS Deputatsreduktion erhalten; Väter 1 bis 2 SWS für ein Semester. Dies scheint weiterhin auch deswegen geboten,

weil das BayHIG in Art. 61 Abs. 1 Satz 2 das sog. Forschungsfreisemester jetzt auch Professorinnen und Professoren ermöglicht, bei denen die Voraussetzungen für die Gewährung familienpolitischer Beurlaubung oder Teilzeit vorliegen.

Eine Deputatsreduktion in ähnlich gelagerten Fällen für Nachwuchswissenschaftler*innen als Wiedereinstiegshilfe **nach** Mutterschutz, Elternzeit oder familienpolitischer Teilzeit **oder** bei Vorliegen der Voraussetzungen dafür wäre ein wirksames Nachwuchsförderungsinstrument und eine strukturelle Maßnahme zur Minderung der Benachteiligung durch Schwangerschaft und Elternschaft sowie zur Förderung der Vereinbarkeit von Karriere und Familie, was ja nach HIG Art. 2 Abs. 6 (Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für alle Mitglieder der Hochschule) zu den allgemeinen Aufgaben einer Hochschule gehört. Und die Erläuterungen zur AVO sagt zu § 7 ausdrücklich, dass das Budget zur Ermäßigung der Lehrverpflichtung eben auch zur Erfüllung aller Hochschulaufgaben verwendet werden kann. An einigen US-amerikanischen Universitäten wird eine Deputatsreduktion nach der Geburt eines Kindes Müttern und Vätern in unterschiedlicher Höhe regelmäßig gewährt.

Zu § 7: Ergänzungsbedarfe

- **Deputatsermäßigung bei erhöhter Gremienbelastung**

Ausgangslage: Wissenschaftlerinnen sind aufgrund ihrer geringeren Basisquote/Gesamtzahl stärker durch Gremienarbeit belastet als Männer. In entscheidungsmächtigen Gremien sind sie jedoch meist in der Minderheit. HRK und DFG fordern daher in ihren jüngsten Empfehlungen dazu vom 19. November 2019 und Juli 2020, dass Professorinnen vor allem nur in wichtige Gremien mit Entscheidungsfunktion geholt werden, insb. auf Leitungspositionen. Beide Wissenschaftsfördereinrichtungen sehen Kompensation in verschiedener Form als zwingend an, um eine stärkere Präsenz von Frauen zu erreichen. Sie nennen als Bsp. für Ausgleiche insb. einen Lehrdeputatsausgleich.

Da zudem allgemein abzusehen ist, dass sich angesichts der niedrigen Basisquote an Professorinnen an der verstärkten Beanspruchung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit nur langsam etwas ändern und es auch noch dauern wird, bis das Kaskadenmodell des HIG Art. 23 erste Wirkungen zeigt, sollten Hochschulen Frauen insb. in einflussreicheren Gremien einsetzen und v.a. ausreichend Ausgleich schaffen durch Lehrdeputatsreduktion.

Notwendige Ergänzung in § 7: Es sollte daher in der AVO explizit ein Hinweis – wenigstens in der Begründung! – aufgenommen werden, dass **erhöhte Gremienlast** insb. bei Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die wegen ihrer nach wie vor geringeren Gesamtzahl wahrscheinlicher mit höherer Gremiendichte belastet sind, **regelmäßig** durch entsprechende **Deputatsreduktion ausgeglichen werden muß**, um diese Wissenschaftlerinnen nicht zu benachteiligen. Dies ist auch ein aus Art. 22 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayHIG konsequentes Gebot, denn andernfalls wird die innovative hochschulrechtliche Vorgabe, in allen Gremien auf eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern hinzuwirken orientiert am jeweiligen Anteil an der Gesamtzahl ihrer Mitglieder, nicht oder nur schwer umsetzbar sein und die Innovationskraft des HIG im Hinblick auf Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern wäre durch das HIG selbst gesetzesimmanent zunichte gemacht.

- **Gesetzlich geregelte Entlastung und Deputatsermäßigung des*r Beauftragten für die Gleichstellung der Frau in der Wissenschaft auf Hochschul- und auf Fakultätsebene bleiben von der AVO unberührt.**

Die LaKoF hält einen **klarstellenden Hinweis** in der AVO in § 2 oder § 7 notwendig, dass die Aufgabenentlastung, worunter auch eine Deputatsreduktion fällt, für Beauftragte für die Gleichstellung der Frau in der Wissenschaft und der damit begründete Rechtsanspruch wie bisher (Art. 4 BayHSchG) **gesetzlich** in Art. 22 Abs. 5 Satz 2 HIG geregelt ist. Aufgabenentlastung und Deputatsreduktion für Beauftragte für die Gleichstellung der Frau in der Wissenschaft bleiben somit durch die AVO unberücksichtigt, unterliegen nicht der AVO, werden nicht durch die AVO beschränkt.

Zudem geht die LaKoF Bayern dabei weiterhin davon aus, dass die Lehrdeputatsreduktion bei Übernahme des Amtes einer Hochschul- oder Fakultätsbeauftragten für Gleichstellung der Frau in der Wissenschaft **grundsätzlich nicht auszugleichen ist**.

Begründung: Eine Klarstellung würde künftige Nachfragen und Diskussionen in den Hochschulen, wie sie zur Zeit leider noch immer die Regel sind, unnötig machen und die Bereitschaft zur Übernahme dieses Amtes fördern. Es gab und gibt seit Inkrafttreten des BayHSchG 2006 und unter Geltung der LUFV dauerhaft Probleme, Unwissenheit und Zweifel an vielen Hochschulen hinsichtlich der Entlastung und Deputatsermäßigung für Frauenbeauftragte, weil in der LUFV nicht klar stand, dass die Entlastung der Frauenbeauftragten nicht über die LUFV, einer bloßen Verordnung, sondern gesetzlich über das Hochschulgesetz geregelt ist. Art. 4 BayHSchG, der die Entlastung gesetzlich sichert, wurde nicht ohne weiteres umgesetzt. Dies obwohl die LaKoF immer wieder, auch mit Hilfe erläuternder Schreiben des StMWK, die Sachlage klargestellt hat. Diesem Missstand und einer Fortführung der Gesetzesmissachtung sollte künftig proaktiv durch eine Klarstellung in der AVO entgegengewirkt werden.



Dr. Margit Weber
LMU München
Sprecherin LaKoF Universitäten