

Forderungen der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF) für die Legislaturperiode 2018 bis 2023

Chancengerechtigkeit in Wissenschaft, Forschung und Lehre

1. Frauenanteil bei Professuren und in Führungspositionen in der Wissenschaft

Im Länderranking der GWK 2017 zu Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung nimmt Bayern mit 18,7% Professorinnenanteil im bundesweiten Vergleich den letzten Rangplatz ein. Zur tatsächlichen Steigerung des Professorinnenanteils fordert die LaKoF daher:

- a) Die Einführung verbindlicher und deutlich ambitionierter Zielzahlen nach dem Kaskadenmodell oder anderer geeigneter Bezugsgrößen in den anstehenden Zielvereinbarungen, die mit Mitteln hinterlegt sind und deren Erreichen oder Nichterreichen nach vorher festgelegten Messgrößen festgestellt werden kann, so dass dementsprechend auch finanzielle Konsequenzen folgen.
- b) Eine Frauenquote für Leitungspositionen.
- c) Einen Rahmenleitfaden für Berufungsverfahren mit Standards zur Wahrung von Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit sowie zur Erhöhung des Professorinnenanteils.

2. Gewichtung des Gleichstellungsauftrags bei Mittelverteilung

Die regulären Haushaltsmittel für die Hochschulen müssen an die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages aus Art. 4 BayHSchG gekoppelt sein; daher muss Gleichstellung bei der Leistungs- und belastungsbezogenen Mittelvergabe ein zentraleres Gewicht erhalten als bisher.

3. Förderprogramme zur Chancengerechtigkeit

Gleichstellungsarbeit und innovative Fördermaßnahmen erfordern finanzielle Planungssicherheit und Flexibilität. Die LaKoF fordert eine Erhöhung der Mittel für das „Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre und nationaler MINT-Pakt“. Die bestehenden Maßnahmen müssen in gesicherte „echte“ Programme ohne haushaltsrechtliche Übertragbarkeitsbeschränkungen überführt werden. Stipendien müssen auch eine Absicherung hinsichtlich der Sozialleistungen bieten, um strukturelle Benachteiligung und Hemmnisse zu vermeiden.

4. Professorinnenprogramm des Bundes

Beteiligung des Freistaates mit eigenen Programmmitteln am Professorinnenprogramm des Bundes.

5. Rahmenbedingungen für die Arbeit der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragten in Bayern werden im Unterschied zu anderen Bundesländern aus dem hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personal gewählt. Sie übernehmen deshalb Gleichstellungsarbeit neben ihren Aufgaben in Forschung und Lehre. Die Hochschulfrauenbeauftragten benötigen deshalb unbefristet angestelltes Personal, um ihre hochschulgesetzlichen Aufgaben erfüllen und eine kontinuierlich nachhaltige Gleichstellungsförderung unterstützen zu können. Die LaKoF fordert daher, sowohl die finanziellen als auch die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für unbefristetes Personal der Frauenbeauftragten zu schaffen.

6. Autonomie bei Mitsprache und Vetorecht

Die Autonomie der Hochschulen führte zu einer Konzentration der Entscheidungsgewalt in der Hochschulleitung. Die LaKoF fordert daher erneut die gesetzlich verankerte verpflichtende Mitgliedschaft der Frauenbeauftragten in der Hochschulleitung sowie ein Vetorecht der Hochschulfrauenbeauftragten in Berufungsverfahren, das die Überprüfung eines Verfahrens durch das Ministerium zur Folge hat.

7. Zuständigkeit von Vätern und Müttern für Vereinbarkeitsfragen

Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Karriere mit Partnerschaft, Kind und Familie ist eine Herausforderung für Frauen und Männer. Die LaKoF fordert daher Wissenschaft und Politik dazu auf, die Vereinbarkeitsfrage auch öffentlich konsequent als Verantwortungsbereich von Frauen und Männern zu thematisieren und innovative, flexible und vielseitige Arbeits- und Studienbedingungen zu schaffen, die sich an Familienzeiten orientieren und nicht umgekehrt.

8. Mittel zur Finanzierung von Vertretungen für Zeiten von Beschäftigungsverboten und Mutterschutz

Nach § 1 Abs. 2 AAG erstatten die Krankenkassen dem Arbeitgeber das von ihm nach § 18 Mutterschutzgesetz bei Beschäftigungsverboten und Mutterschutzzeiten gezahlte Arbeitsentgelt. Dennoch ist die aktuelle Situation an Hochschulen so, dass kein Vertretungspersonal in Zeiten von Beschäftigungsverboten und Mutterschutz aus diesen Geldern bezahlt werden kann. Die Problematik der Refinanzierung durch die Krankenkassen nach dem AAG und das damit zusammenhängende Umlageverfahren ist hinlänglich bekannt und viele Male von der LaKoF aufgegriffen und sowohl mit dem Wissenschafts- als auch mit dem Finanzministerium erfolglos diskutiert worden.

Durch schwangerschaftsbedingte Ausfälle kommt es immer wieder zu Problemen im Arbeits- und Forschungsumfeld. Dies führt dazu, dass nicht nur für diejenigen, die die Aufgaben der schwangeren Kollegin übernehmen, eine u. U. kaum zumutbare Arbeitsbelastung entsteht. Auch für die Schwangere entsteht durch die sichtbare Mehrbelastung der TeamkollegInnen und potentielle Benachteiligung durch Vorgesetzte

eine frustrierende Situation. Schwangere Mitarbeiterinnen werden daher oft als Schaden für die Einrichtung gesehen. Es ist nicht auszuschließen, dass zum Einen das Geschlecht dadurch bei der Besetzung von Stellen eine Rolle spielt, zum Anderen aus Gründen einer falsch verstandenen Loyalität Frauen möglicherweise einen Kinderwunsch dem Interesse der Einrichtung unterordnen. Dies widerspricht Art. 3 Grundgesetz. Um dies zu vermeiden, fordern wir nachdrücklich ausreichend Mittel für eine regelmäßige Vertretungsfinanzierung bei Mutterschutz und Beschäftigungsverboten.

9. Deputatsreduktion zum Wiedereinstieg für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sechs Monate oder länger in Elternzeit waren

Eine zuverlässige Deputatsreduktion im Umfang von 2 SWS für ein (Väter) bzw. zwei (Mütter) Semester, um leichter wieder in der Forschung anschließen zu können, ist international bereits ein bewährtes Instrument zur Förderung der Vereinbarkeit (vgl. Universities of California: 2 Stunden Reduktion für Väter im Semester nach Geburt, und 4 für Mütter). Hingewiesen sei hier auch auf die aktuelle Empfehlung des DHV eines Elternzeitausgleichsemesters: PM DHV vom 17.5.2018.

10. Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags im Wissenschaft stützenden Bereich

Die Ziele des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG, 1996 bzw. 2006) wurden bislang nicht erreicht. Um die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags im Wissenschaft stützenden Bereich an bayerischen Universitäten und Hochschulen voranzutreiben, fordert die Landeskonferenz eine Novellierung des BayGlG. Diese muss folgende Punkte enthalten: eine Verlängerung des Beststellungszeitraums der Gleichstellungsbeauftragten von drei auf fünf Jahre, eine

gesetzlich geregelte Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten (z.B. im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten), eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Entscheidungsprozessen und eine Stärkung ihrer Rechtsstellung, eine sachliche und personelle Mindestausstattung sowie Regelungen zur Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten, Genderschulungen für alle Führungskräfte in den Universitäten und Hochschulen sowie im Ministerium.

A handwritten signature in blue ink that reads 'Margit Weber'.

Dr. Margit Weber
Sprecherin LaKoF Universitäten

A handwritten signature in black ink that reads 'C. Süß-Gebhard'.

Prof. Dr. Christine Süß-Gebhard
Sprecherin LaKoF HAWs

München/Regensburg, 17.08.2018

www.lakof-bayern.de