

München, 20.06.2022

**STELLUNGNAHME LAKOF BAYERN ZUM ENTWURF DES BAYERISCHEN
HOCHSCHULINNOVATIONSGESETZ¹
(VERSION 3.5.2022)
IM RAHMEN DER SACHVERSTÄNDIGENANHÖRUNG IM AUSSCHUSS FÜR
WISSENSCHAFT UND KUNST DES BAYERISCHEN LANDTAGS AM 20. JUNI 2022**

Die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Universitäten und Hochschulen begrüßt, dass einige seit vielen Jahren vorgetragene Kernanliegen der LaKoF zur Stärkung von Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Diversity sowie auch Anregungen der LaKoF im Rahmen der Verbändeanhörung 2021 im nun vorliegenden Entwurf des HIG – in unterschiedlicher Deutlichkeit – aufgegriffen sowie bisherige Gleichstellungsaspekte des noch geltenden Hochschulrechts und das Amt der Frauenbeauftragten (jetzt Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft) auf zentraler und dezentraler Ebene beibehalten wurden. Allen Unterstützer*innen aus den Fraktionen, insb. den Freien Wählern, und dem Wissenschaftsministerium sei ausdrücklich gedankt.

**I. POSITIVE ENTWICKLUNG IM BEREICH GLEICHBERECHTIGUNG UND
DIVERSITY IM BAYHIG-E**

Aus gleichstellungspolitischer Sicht gehören zu den innovativen Maßnahmen im Bereich Gleichstellung und Diversity folgende Punkte im HIG-E:

Art. 2: Die Sorge um chancengerechte Teilhabe aller Mitglieder einer Hochschule gem. AGG sowie um Familienfreundlichkeit für alle Mitglieder gehört nunmehr zu den zentralen „Allgemeinen Aufgaben der Hochschule“.

¹ Verwiesen sei auf die beiden umfangreiche Stellungnahmen der LaKoF vom 28.6.2021 im Rahmen der Verbändeanhörung und für die Sachverständigenanhörung des Ausschusses für Wissenschaft und Kunst am 11./12.6.2021.

Verbesserungsvorschlag: Wünschenswert aus Sicht der LaKoF wäre hier, dass das BayHIG den weiteren Begriff Vereinbarkeitsförderung verwendet, weil er inklusiver alle Aspekte einer Work-Life-Balance erfasst, nicht nur Familienfreundlichkeit, auch wenn diese das Kernanliegen ist. Textvorschlag: „Die Hochschulen schaffen für alle Mitglieder *vereinbarkeitsfreundliche*, insbesondere familienfreundliche Rahmenbedingungen und unterstützen die Einrichtung von Kinderbetreuungsstätten.“

Art. 22:

Setzt die allgemeine Aufgabe aus Art. 2 Abs. 5 konkret um durch

- Vorgaben zu angemessener Gremienbesetzung sowie zur Besetzung der Hochschulleitung
 - Festigung einer angemessenen Vertretung von Frauen und Männern in Gremien durch Orientierung am jeweiligen Anteil an der Gesamtzahl ihrer Mitglieder.
 - Die Vorgabe von jeweils 40% Frauen und Männern in der Hochschulleitung ist ein klares Bekenntnis, dass sich bereits in der Leitung einer Hochschule geschlechtergerechte Teilhabe manifestieren muss.

- Stimmrecht der Frauenbeauftragten bei Änderungen der Grundordnung, soweit diese Änderungen ihre oder seine Mitwirkungsmöglichkeiten betreffen.
 - Allerdings bleibt dieses eingeschränkte Stimmrecht hinter der berechtigten Forderung der LaKoF nach vollem Stimmrecht im Hochschulrat zurück, da es keine juristischen Gründe zur Ablehnung desselben gibt. Alle Gruppen haben im Hochschulrat Stimmrecht, obwohl sie auch in Senat und erweiterter Hochschulleitung stimmberechtigte Vertreter*innen haben. Auch wenn die Frauenbeauftragte keine Gruppenvertreterin, sondern qua Amt Mitglied im Hochschulrat ist, ist die Verweigerung des Stimmrechts eine klare Benachteiligung in der Vertretung der Interessen der Wissenschaftlerinnen und eine Behinderung der gesetzesgemäßen Amtsausübung nach Art. 22 Abs. 3 Satz 1 und 2 HIG-E.

Art. 23:

Zielvorgaben für die Erhöhung der Frauenanteile durch das Kaskadenmodell

- Ein klares Bekenntnis, insb. endlich bei der Steigerung des Professorinnenanteils sichtbare Erfolge anzustreben – Bayern belegt seit Jahrzehnten den letzten Platz im bundesweiten Vergleich – ist die Einführung eines flexiblen Kaskadenmodells für alle Ebenen (Abs. 2 und 3), dessen Ziel die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern ist (Parität).
- Indirekte Verpflichtung der Hochschulen zu Gleichstellungskonzepten in Abs. 4 holt nach, was europaweit im Rahmen des Forschungsförderprogramms Horizon schon länger gefordert war und mit Horizon Europe (2022) für Anträge verpflichtend gemacht wurde.

Art 25: Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt und für Antidiskriminierung

- Die LaKoF begrüßt die grundsätzliche Aufnahme ihrer Forderung nach Einführung dieser beiden neuen Ansprechpersonen sowie den Hinweis, dass Hochschulen Regelungen zum „weiteren Verfahren“ in Fällen von sexueller Belästigung oder zur Antidiskriminierung treffen, weil damit endlich eine Stärkung der Beratung zu Antidiskriminierung und sexueller Belästigung erfolgt und Verfahren (Beschwerde- und Präventionsmanagement) transparenter werden könnten.
- Die LaKoF begrüßt zudem, dass nach der Verbändeanhörung zumindest bei der Ansprechperson für sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt hinzugefügt wurde, dass diese Person „befähigt“ sein müsse. Auch wenn dies noch hinter der Forderung der LaKoF, hier ob der Schwierigkeit der Sache professionelles Personal einzusetzen, zurückbleibt, so ist es dennoch ein klarer Hinweis für die Hochschulen, nicht nur Beauftragte zu bestellen, die das irgendwie nebenamtlich erledigen.
- *Verbesserungsvorschlag:*
 - Unserer Überzeugung nach muss im Text des HIG-Entwurfs zumindest auch bei der Ansprechperson für Antidiskriminierung die Anforderung „geeignet und befähigt“ hinzugefügt werden.
 - Idealer Weise wäre aber eine klare Aussage, dass professionelle, hauptberuflich tätige Beschwerde- und Beratungsstellen zu Sexueller Belästigung und Antidiskriminierung einzuführen sind, dies wäre zielführender und einer modernen, innovativen Hochschule angemessen, auch damit die Hochschule ihre allgemeine Aufgabe aus Art. 2 Abs. 5, der Gewährung eines diskriminierungs- und belästigungsfreien Arbeits-, Lehr-, Lern- und Forschungsumfeldes bestmöglich erfüllen kann.
 - Professionelle Beschwerde- und Beratungsstellen sowie ein professionelles Beschwerde- und Präventionsmanagement gehören in ein innovatives Hochschulrecht und sind im internationalen Vergleich sogar längst überfällig.²
 - Ehrenamtliche Übernahme dieser Aufgabe durch „Laien“ ist nicht ausreichend, da gerade in Fällen von sexueller Belästigung qualifiziertes Fachpersonal notwendig, da hier nicht selten die Erfüllung eines Straftatbestands vorliegt.
 - Die schon vorhandenen diversen ehrenamtlichen Anlaufstellen und Beauftragte für verschiedene Mitgliedsgruppen, wie etwa Konfliktbeauftragte, Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte u.a.m. sind als niederschwellige (Erst)Anlaufstellen weiterhin wichtige Ergänzungen.

² „Grundsätze der LaKoF zur Förderung von Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit, Inklusion und zur Gewährleistung von Diskriminierungsschutz im wissenschaftlichen Umfeld“² im August 2020 dem StMWK vorgelegt: https://www.lakof-bayern.de/downloads/aktivitaeten/grundsätze-lakof-diskriminierung_8-2020.pdf

Art. 64 Abs. 1, Satz 5-7: Gleichstellungsfreundliche Neuregelungen der Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessor*innen im Hinblick auf Fristen

- Die LaKoF begrüßt die nach der Verbändeanhörung 2021 erfolgte Änderung in den Fristen für die Einstellung von Juniorprofessor*innen. Die bisherige, überwiegend für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern unrealistische Zeitvorgabe, bis zu der man überhaupt nur eine Juniorprofessur übernehmen kann, wurde im aktuellen Entwurf aufgegeben.
 - Nach dem Entwurfstext zählt stattdessen nur mehr der Zeitraum von Promotion (Datum der Promotionsurkunde) bis Ende der Ausschreibungsfrist, dieser darf vier Jahre nicht überschreiten; Beschäftigungszeiten vor der Promotion und Promotionszeit zählen nun nicht mehr. Zudem verlängert sich dieser Zeitraum bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder bei Pflegeaufgaben um bis zu zwei Jahre pro Kind oder Pflegefall. Dies ist eine deutliche gleichstellungsfördernde Gesetzeslage.
 - Hinweis rein redaktioneller Art: evtl. müsste die Formulierung in Art. 63, Abs. 1 Satz 7 nochmals geprüft: „Dieser Zeitraum verlängert sich um Zeiten der Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren und Zeiten der Pflege eines oder mehrerer pflegebedürftiger Angehörigen um bis zu zwei Jahre je Kind oder Pflegefall.“
Die Formulierung „verlängert sich um Zeiten der Betreuung...und um Zeiten der Pflege“ könnte missverständlich sein, da sich der Zeitraum ja nicht um Zeiten der Betreuung verlängert, sondern um bis zu 2 Jahre je Kind oder Pflegefall. Der Passus „um Zeiten der Betreuung ...um Zeiten der Pflege“ müsste wohl gestrichen und ersetzt werden durch „bei Betreuung eines Kindes... und bei Pflege... um bis zu“

II. BLEIBENDE DESIDERATE

Leider wurden auch einige wichtige Innovationen, die wir in unseren diversen Stellungnahmen erläutert hatten (LaKoF-Positionspapier zur ersten Anhörung im Landtag am 14. Oktober 2020; Gesetzesbausteine der LaKoF vom Dezember 2020³, zweite Anhörung im Landtag 11./12.6.2021, Schriftliche Verbändeanhörung 28.6.2021), nicht berücksichtigt.

Dazu zählen:

- Beibehaltung der Amtsbezeichnung „Frauenbeauftragte“. Ein entsprechender Beschluss der LaKoF = Vertretungsorgan der Hochschulfrauenbeauftragten vom 4.12.2020 wurde nicht berücksichtigt.
 - Die LaKoF hält nach wie vor an der Amtsbezeichnung „Frauenbeauftragte“ fest, weil
 - dadurch klar zum Ausdruck kommt, dass Frauen die größte Gruppe an Hochschulen darstellen, die eher personelle, strukturelle, bewusste oder

³ Beide Dokumente vgl.: <https://www.lakof-bayern.de/aktivitaeten/hochschulpolitik/hochschulpolitik>

unbewusste Benachteiligungen und Hürden erfährt und die auch intersektionell stärker von Benachteiligung betroffen ist,

- dadurch auch expressis verbis klar gemacht wird, dass Gleichstellung der Frau noch nicht erreicht ist und somit auch nicht verbal marginalisiert oder unsichtbar gemacht werden darf.
 - Mit dem bereits gemeinsam gefundenen Kompromiss „Beauftragte für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft“ ist diese Gefahr hoffentlich abgewendet, allein der Begriff ist sperrig und wird wohl dann in der Praxis doch kurz zur „Gleichstellungsbeauftragten“ werden mit all den negativen Folgen der Unsichtbarmachung von Frauen. Hinzukommt dann noch die Problematik der Verwechslung mit dem Amt der*s Gleichstellungsbeauftragten für das nichtwissenschaftliche Personal.
- Stimmrecht der Hochschulfrauenbeauftragten im Hochschulrat, solange diese nicht ordentliches beratendes Mitglied der Hochschulleitung ist.
 - Kernforderung der LaKoF ist nach wie vor, dass die bisher im Gesetz schon vorgesehene Möglichkeit, dass die Hochschulleitung die Frauenbeauftragte zum Mitglied der Hochschulleitung mit beratender Stimme berufen kann, in eine gesetzliche Verpflichtung umgewandelt wird. Diese Forderung legte die LaKoF in den letzten Jahren bereits mehreren Ministern vor; 2013 erhielt sie die schriftliche Zusage, dass diese bei der nächsten Novellierung aufgegriffen würde. Der bisweilen vehementen und emotionalen Ablehnung dieser Forderung ohne sachgerechte Gründe sind wir im Rahmen der Verbändeanhörung argumentativ begegnet. Es wird die Chance verkannt, im internationalen Wettbewerb der Wissenschaftsstandorte zu zeigen: Bayern meint es (endlich) ernst mit der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft. Frauenbeauftragte mit ihrer langjährigen Erfahrung wären als beratendes Mitglied in der Hochschulleitung unabhängige, kompetente und vernetzte Berater*innen, auch neben Vizepräsidenten für Gleichstellung, welche natürlich (im Gegensatz zur beratenden Frauenbeauftragten) Entscheidungskompetenz haben, aber, da auf Vorschlag des Präsidenten oder der Präsidentin gewählt, in der Regel in ihrer Entscheidungskompetenz vom Präsidenten oder von der Präsidentin abhängig sind. Die Synergieeffekte für die Gleichstellung sind eindeutig und werden von den Hochschulen in Bayern, die dieses Modell schon praktizieren, bestätigt.



Dr. Margit Weber
LMU München
Sprecherin LaKoF Universitäten