

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung

(Forderung der LaKoG zu HoFV III,
anknüpfend an die Erfahrungen mit HoFV II: S. 19:
Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung)
(30. April 2024)

Die Vereinbarungen in HoFV II haben ein Fundament und eine erste Orientierung geschaffen, um die Mindestausstattung der Gleichstellungsbeauftragten flächendeckend in allen Hochschulen Baden-Württembergs zu verankern. Die Praxis hat jedoch gezeigt, dass deren Umfang bei weitem nicht ausreicht, um die grundgesetzlichen und im LHG verankerten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten abzudecken und die in den Hochschulverträgen bestehenden Verpflichtungen umzusetzen. Als Voraussetzung zur Erreichung des Ziels der Hochschulen, die in ihren Gleichstellungsplänen festgelegten signifikanten Fortschritten bei der Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Personalkörper entlang des Kaskadenmodells sowie bei den Gestaltungs- und Entscheidungspositionen der Hochschulen zu erreichen, ist eine Erhöhung der Mindestausstattung erforderlich. Die Ziele und Maßnahmen im Bereich der Chancengleichheit werden der hochschulöffentlichen Debatte zugänglich gemacht.

Die Festlegung der Mindestausstattung basiert dabei auf vier Säulen:

1. Grundausrüstung (Aversum): 0,5 TVL 13 für alle wissenschaftlichen Hochschulen und eine Assistenzstelle (0,5 TVL 9)
2. Größe der Hochschule (Indikator: Studierende und Beschäftigungsverhältnisse des Personals nach Geschlecht (befristet/unbefristet), ggf. Zahl der Berufungsverfahren; s. Tabelle 1)
3. Sachmittel, der Größe der Hochschule angemessen (s. Tabelle 1)
4. Mittelfonds zur Entlastung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei Erstellung von Förderanträgen und zur Umsetzung von Sonderprogrammen (Professorinnenprogramm, ...; anlassbezogen = mindestens 10 % der eingeworbenen Drittmittelsumme)

Grundsätzlich fordern die wissenschaftlichen und künstlerisch wissenschaftlichen Hochschulen eine TVL 13 Stelle und eine Assistenzstelle der Besoldungsgruppe E9. Ergänzend ist ein jährlicher Inflationsausgleich bei den Sachmitteln erforderlich; diese Mittel sind für die Umsetzung von gleichstellungsorientierten Maßnahmen zur Verfügung zu stellen.

Die Hochschulen stellen den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule folgende nach Hochschularten und Hochschulgrößen (s. Punkt 2 neu) differenzierte Mindestausstattung bereit:

Tabelle 1: Mindestausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

Mindestausstattung	Personal		Sachmittel	Mittelfonds ¹
	Personal (HoF-VII) x 2	Sockelbetrag		
Landesuniversitäten	2 VZÄ Referent/Referentin (E13) 1 VZÄ Assistenz (E6)	0,5 VZÄ (E13)	10.000 Euro p.a.	10 % von x
Pädagogische Hochschulen (>4.000 Studierende)	1 VZÄ (E13)	0,5 VZÄ (E13)	10.000 Euro p.a.	10 % von x
Pädagogische Hochschulen (<4.000 Studierende)	1 VZÄ (E13)	0,5 VZÄ (E13)	5.000 Euro p.a.	10 % von x
Musik- und Kunsthochschulen (>600 Studierende)		0,5 VZÄ (E13)	5.000 Euro p.a.	10 % von x
Musik- und Kunsthochschulen (<600 Studierende)		0,5 VZÄ (E13)	3.000 Euro p.a.	10 % von x

Begründung:

Um den grundgesetzlichen Auftrag zur Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männern und die in § 4 LHG festgeschriebenen Aufgaben wirksam erfüllen zu können, ist die Gleichstellungsbeauftragte angemessen von ihren Aufgaben zu entlasten. Die im HoFV II in Punkt 3.3 Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung verankerte Mindestausstattung hat sich als viel zu gering erwiesen, um allen gesetzlichen Aufgaben gerecht zu werden. Um diese anspruchsvollen Aufgaben erfüllen zu können, ist eine solide und angemessene Grundausrüstung erforderlich. Bei der letzten LHG-Novellierung wurde die Einführung von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten abgelehnt, obgleich gerade in den Fakultäten Gleichstellungspolitik erfolgt (Berufungsverfahren, Studienplanung etc.) ist es erforderlich, auf zentraler Ebene ein. Daher ist es erforderlich, auf zentraler Ebene ein ausreichendes ‚Gleichstellungsdeputat‘ zu etablieren, das delegiert und bis in die dezentralen Bereiche weitergeleitet werden kann. Dies erfolgt so lange, bis für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ein eigener gesetzlicher Anspruch verankert worden ist.

¹ obligatorisch