



## Antrag

der Abgeordneten **Isabell Zacharias, Martina Fehner, Georg Rosenthal, Helga Schmitt-Bussinger, Dr. Simone Strohmayer, Ruth Müller, Kathi Petersen SPD**

### Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft I - Gleichstellungsstrategie für bayerische Hochschulen

Der Landtag wolle beschließen:

die Staatsregierung wird aufgefordert, eine Gleichstellungsstrategie für die bayerischen Hochschulen vorzulegen.

In Abstimmung mit den Leitungen der Hochschulen, den Frauenbeauftragten sowie Genderforscherinnen und Genderforschern soll dem Thema Gleichstellung an Hochschulen die notwendige Priorität verliehen werden, um einen institutionalisierten Dialog zu initiieren und zu etablieren, die Ziele der Gleichstellung inhaltlich zu konkretisieren und entsprechende Maßnahmen abzuleiten.

Die Strategie soll die folgenden Aspekte umfassen:

1. Hohe Priorität der Gleichstellung in der Hochschulpolitik:
  - Direkte Ansiedelung des Themas Gleichstellung beim Staatsminister für Bildung und Kultur, Wissenschaft und Kunst;
  - Institutionalisierte Dialog mit den Hochschulakteurinnen und -akteuren einschließlich der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen (LaKoF) und Genderforscher und -forscherinnen.

2. Klare Gleichstellungsziele, die über die Erhöhung des Frauenanteils hinausgehen.

Dabei sollten sich die Gleichstellungsziele in der Hochschul- und Wissenschaftspolitik auf drei Dimensionen beziehen:

- Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern;
- Geschlechtergerechte Organisations- und Fächerkulturen;
- Gender und Wissen.

3. Konsequente Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie.

4. Kombination weicher und harter Steuerungsformen.

5. Jährlicher Bericht im Landtag.

### Begründung:

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. Auf der Ebene der Studierenden liegt Bayern mit einem Frauenanteil von 48 Prozent noch im Bundesdurchschnitt. Ein für die SPD-Landtagsfraktion erstelltes Gutachten der Frauenakademie München e.V. „Genderreport 2014“ macht drastisch deutlich, dass der Frauenanteil in den weiteren Qualifizierungsstufen nach wie vor rasch abnimmt. Ab der Qualifizierungsstufe Promotion wird eine vertikale Segregation deutlich, denn der jeweilige Frauenanteil unter den Studierenden findet sich nicht mehr unter den Promotionsabschlüssen wieder und verschlechtert sich weiter bei den Habilitationen. So zeigt sich bereits ein deutlicher Abfall des Frauenanteils von den Studierenden zu den Promotionen um durchschnittlich acht Prozentpunkte. Die Diskrepanz wird noch deutlicher von der Stufe Promotion zur Habilitation. Bei diesem Qualifizierungsschritt fällt der Frauenanteil um weitere 18 Punkte ab. Betrachtet man die gesamte Qualifizierungsphase vom Studium bis zur erfolgreichen Habilitation, sinkt der Frauenanteil an den Universitäten um durchschnittlich 26 Prozentpunkte von 53 Prozent weiblichen Studierenden auf 27 Prozent Habilitandinnen. Damit geht etwa die Hälfte der Frauen im Verlauf einer wissenschaftlichen Laufbahn an bayerischen Universitäten verloren.

Von der Qualifikationsstufe Habilitation zur Professur sinkt der Frauenanteil um weitere zehn Prozentpunkte. Mit einem Frauenanteil von durchschnittlich 24 Prozent in der Hochschulleitung und 29 Prozent im Hochschulrat sind Entscheidungsgremien an bayerischen Hochschulen noch weit von einer geschlechtsparitätischen Besetzung entfernt. Im CEWS-Hochschulranking 2015, das die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an deutschen Hochschulen bundesweit vergleicht, liegt Bayern in der Bewertung

der quantitativen Gleichstellungsindikatoren gerade noch im unteren Mittelfeld.

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.

Um dem Auftrag von Verfassung und Landeshochschulgesetz Nachdruck zu verleihen, ist es deshalb nötig, eine sichtbare und sanktionsbewehrte Gleichstellungsstrategie seitens der Politik umzusetzen. Das Land Bayern hat sich mit der Teilnahme an der Exzellenzinitiative und dem Professorinnenprogramm auf der Bund-Länder-Ebene zwar einer Gleichstellungsstrategie angeschlossen. Durch finanzielle Anreize und Wettbewerb zwischen den Hochschulen sowie fachliche Begutachtungen werden in diesen Programmen Gleichstellungsprozesse forciert. Bezogen auf die Landespolitik wird diese Linie jedoch nicht verfolgt, was im Bundesländervergleich eindeutig zum Nachteil für die Gleichstellung von Frauen und Männern an bayerischen Hochschulen führt (vgl. Hochschulranking des CEWS und DFG Bewertungen).

So gibt es zwar auf Landesebene Ansätze, wie die Integration von Gleichstellungszielen in die Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen oder in die Leistungsorientierte Mittelvergabe an die Hochschulen, aber die Umsetzung erweist sich als ungenügend: zu geringe Mittel im Wettbewerb um Gleichstellungserfolge, zu weiche Ziele und fehlende Sanktionen bei den Zielvereinbarungen, um Steuerungswirkung zu erzeugen.

Um der Gleichstellungsforderung an Hochschulen auch auf Landesebene den nötigen Schub zu geben, ist es deshalb notwendig, dem Thema in der Hochschulpolitik endlich die höchste Priorität beizumessen. Dies kann durch einen institutionalisierten Dialog des Wissenschaftsministeriums mit den Hochschulpräsidentinnen und Hochschulpräsidenten, Vertreterinnen der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen (LaKoF) und Genderforscherinnen und -forschern geschehen, flankierend zu gesetzlichen Regelungen und einer Rahmensteuerung.

Beispielgebend sind hier andere Bundesländer wie Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen oder das Nachbarland Österreich. Dort wird erfolgreich auf eine Kombination aus äußerem Druck, finanziellen Anreizen und regelmäßigem Austausch zwischen Ministerium, Hochschulleitungen und Genderexpertinnen und -experten zurückgegriffen. Parallel muss das Ziel Gleichstellung von Frauen und Männern inhaltlich konkretisiert werden. Der wissenschaftliche und politische Gleichstellungsdiskurs geht dabei weit über die zahlenmäßige Gleichheit im Wissenschaftssystem hinaus, worauf aber das Bayerische Hochschulgesetz und der Innovationspakt 2018 bislang noch allein abzielen.

Entsprechend sollten sich Gleichstellungsziele in der Hochschul- und Wissenschaftspolitik auf die drei genannten Dimensionen beziehen:

1. gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern,
2. geschlechtergerechte Organisations- und Fachkulturen und
3. Gender und Wissen.

Die hierfür geeignete politische Strategie ist die konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming. Dies beinhaltet das Aufzeigen von Strukturen im Hochschul- und Wissenschaftssystem, die Ungleichheiten hervorbringen, sowie die Folgenabschätzung von politischen und administrativen Entscheidungen zum Zwecke ihrer gleichstellungsorientierten Gestaltung. Somit zielt Gender Mainstreaming auf generelle Strukturen und Prozesse, um bestehende Benachteiligungen abzubauen, neuen Benachteiligungen vorzubeugen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Ziel der Landespolitik sollte eine Anhebung des Gleichstellungsstandards an den bayerischen Hochschulen sein. Die Umsetzung sollte eine Kombination von sogenannter weicher und harter Steuerung sein, wie sie bereits in der bayerischen Hochschulpolitik existiert, aber für Gleichstellungsfragen noch besser genutzt werden sollte.



## Antrag

der Abgeordneten **Isabell Zacharias, Martina Feh-  
ner, Georg Rosenthal, Helga Schmitt-Bussinger,  
Dr. Simone Strohmayer, Ruth Müller, Kathi Peter-  
sen SPD**

### **Förderung der Chancengleichheit in der Wissen- schaft II – Gleichstellungsziele verbindlich in Ziel- vereinbarungen verankern**

Der Landtag wolle beschließen:

die Staatsregierung wird aufgefordert, bei künftigen Runden der bilateralen Zielvereinbarungen, die die Staatsregierung mit den Hochschulen im Rahmen der Innovationsbündnisse abschließt, Maßnahmen der Frauenförderung und zur Erhöhung des Frauenanteils an den Hochschulen als verbindliche Vertragsziele zu formulieren:

- Die Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen sollten verbindlich Zielzahlen, Zeitplan und Sanktionen bei Nichterreicherung enthalten.
- Der Fokus der Zielvereinbarungen sollte neben personenbezogenen Maßnahmen vor allem auf der Herstellung von geschlechtergerechten Rahmenbedingungen liegen. Dies impliziert strukturelle und kulturelle Veränderungen der Institution Hochschule.
- Zur Gewährleistung qualitativ anspruchsvoller Zielvereinbarungen sollten unabhängige Gleichstellungsexperten und -expertinnen in die Verhandlungen eingebunden werden.
- In den Zielvereinbarungen zwischen Land und den einzelnen Hochschulen sollten Gleichstellungspläne oder interne Zielvereinbarungen zu Gleichstellung mit den Fakultäten zur Verpflichtung gemacht werden.
- Für Gleichstellungszielvereinbarungen sollten zusätzliche Mittel bereitgestellt werden.
- Die leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) ist dahingehend zu überprüfen, wie ihre gleichstellungspolitische Steuerungswirkung erhöht werden kann.
- Stärkeres Gewicht sollte auf die Umsetzungskontrolle gelegt werden, was entsprechende Berichtspflichten der Hochschulen voraussetzt.

### **Begründung:**

In allen Zielvereinbarungen mit den bayerischen Hochschulen werden Gleichstellungsziele genannt, jedoch mit unterschiedlichen Schwerpunkten.

Beispiele für Ziele und deren Benennung in den Zielvereinbarungen sind:

- Steigerung des Frauenanteils bei Professuren (24 Hochschulen)
- Erhöhung des Frauenanteils bei Studierenden im MINT-Bereich (11 Hochschulen)
- Erhöhung der Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen / Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (9 Hochschulen)
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie (7 Hochschulen).

Ohne eine verbindliche Formulierung der Ziele und eine regelmäßige transparente Kontrolle der Zielerreichung, werden die Gleichstellungsziele nicht erreicht werden können.

In keiner der Zielvereinbarungen werden Sanktionen bei Nichterreichen der festgelegten Gleichstellungsziele beschrieben. Zwar wird in allen Zielvereinbarungen darauf verwiesen, „dass sich die finanzielle Ausgangssituation (der jeweiligen Hochschule) für die nächste Zielvereinbarung verschlechtert“, wenn die Hochschule keinen überzeugenden Nachweis erbringt, „dass sie die vereinbarten Ziele aus Gründen verfehlt hat, die sie nicht zu verantworten hat“ (Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst zu Zielvereinbarungen). Diese finanziellen Einschränkungen sind jedoch nicht an die Nichterreicherung der bzw. Abweichung von vereinbarten Messkriterien zu Gleichstellungszielen gekoppelt, sondern beziehen sich allgemein auf alle vereinbarten Ziele.

Die gesetzliche Vorgabe, dass die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags regelmäßig evaluiert werden soll, ist mit der gegenwärtigen Praxis der Zielvereinbarungen nicht erfüllt.

Auch das in die Landes-LOM integrierte Leistungskriterium der Gleichstellung bietet nur einen geringen Anreiz, weil es insgesamt um sehr wenig Mittel geht.

Das Land Nordrhein-Westfalen (NRW) zeigt beispielhaft, wie die Rahmensteuerung für Gleichstellung wirksam eingesetzt werden kann. So machte die Landesregierung eigene Vorschläge für die Zielvereinbarungen bezüglich der Fortführung bzw. Neuausrichtung von Gender-Professuren, um im Zuge der Pensi-

onierung von Stelleninhabern und -inhaberinnen eine Umwidmung oder Streichung dieser Professuren seitens der Hochschulen zu verhindern. Auch führte sie eine Malusregelung bei den Ziel- und Leistungsvereinbarungen ein, die die Verbindlichkeit der Hochschulen in Sachen Gleichstellung deutlich erhöhte. So drohte denjenigen Hochschulen, die bis zum Ende der Laufzeit der Zielvereinbarungen keine gültigen Frauenförderpläne nachweisen konnten, eine Kürzung der

Landeszuschüsse um 0,1 Prozent. Auch die LOM soll zur Steigerung des Umsetzungstempos bei der Gleichstellung beitragen. Zwar betrifft der Gleichstellungsparameter der Landes-LOM in NRW wie in Bayern 10 Prozent der zu verteilenden Mittel, aber das betreffende Budget ist weitaus grösser in NRW als in Bayern, sodass der Anreiz für die Hochschulen deutlich höher sein dürfte.



## Antrag

der Abgeordneten **Isabell Zacharias, Martina Feh-  
ner, Georg Rosenthal, Helga Schmitt-Bussinger,  
Dr. Simone Strohmayer, Ruth Müller, Kathi Peter-  
sen SPD**

### **Förderung der Chancengleichheit in der Wissen- schaft III – Genderreport zur Gleichstellung an Bayerns Hochschulen**

Der Landtag wolle beschließen:

die Staatsregierung wird aufgefordert, im dreijährigen Rhythmus einen Gender-Report über die Situation der Gleichstellung von Frauen an den bayerischen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften erstellen zu lassen.

Der Bericht soll inhaltlich über die bisher von der Staatsregierung veröffentlichten Bericht zur „Evaluation des Gleichstellungsauftrags“ hinausgehen. Nach dem Vorbild Nordrhein-Westfalens und Hamburgs soll der Bericht detaillierte Analysen zu Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken und Wissenschaftskarrieren enthalten und Empfehlungen zur weiteren Gleichstellung auszusprechen.

### **Begründung:**

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 Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen.

Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen (NRW) erstellt im Dreijahresrhythmus den Gender-Report. In diesem Report, der durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW gefördert wird, werden detailliert die Entwicklungen an jeder einzelnen Hochschule nachgezeichnet und im Kontext der landes- und bundesweiten Entwicklungen eingeordnet.

Der Gender-Report 2013 bietet z.B. „einen aktuellen und umfassenden Überblick über die Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen aus unterschiedlichen Perspektiven. Er vereint verschiedene Analysen zu Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken und Wissenschaftskarrieren und setzt sich aus drei Teilstudien zusammen, die sich durch eigenständige Fragestellungen und methodische Ansätze auszeichnen. Geschlechtsdifferenzierte Daten lassen dabei Strukturen sichtbar werden, die verdeutlichen, wie die (Un-)Gleichheiten zwischen Frauen und Männern an den Hochschulen ausgeprägt sind. Denn nur auf dieser Basis können herausfordernde, aber erreichbare Gleichstellungsziele benannt und deren Umsetzung überprüft werden.“ (Quelle: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de>).



## Antrag

der Abgeordneten **Isabell Zacharias, Martina Fehner, Georg Rosenthal, Helga Schmitt-Bussinger, Dr. Simone Strohmayer, Ruth Müller, Kathi Petersen SPD**

### Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft IV – Gleichstellung im Hochschulgesetz

Der Landtag wolle beschließen:

die Staatsregierung wird aufgefordert, eine Reform des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG) vorzulegen, das im Sinne einer Stärkung der Gleichberechtigung an Hochschulen die folgenden Punkte umsetzt:

- Gesetzliche Mitgliedschaft der Hochschulfrauenbeauftragten in der Hochschulleitung
- Vetorecht der Frauenbeauftragten in Berufungsverfahren bei begründetem Verdacht der Verletzung des Gleichstellungsauftrags
- Präzisierung der Entlastungsregelungen für die zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten sowie des Umfangs der finanziellen und personellen Ressourcen, die ihnen die Hochschulen gewähren müssen
- Gesetzliche Verankerung von Gleichstellungsgremien an den Hochschulen
- Zielquoten von 50 Prozent bei der Gremienbesetzung
- Formulierung von Zielgrößen bei der Stellenbesetzung des wissenschaftlichen Personals nach dem Kaskadenmodell sowie von geschlechtssensiblen Standards für Stellenbesetzungsverfahren
- Gesetzliche Verpflichtung der Hochschulen zur Aufstellung von Gleichstellungsplänen
- Präzisierung des Art. 10 Abs. 1 BayHSchG, wie Gleichstellungsfortschritte evaluiert werden sollen, z.B. durch einen regelmäßigen Gender-Report wie z.B. in Nordrhein-Westfalen
- Kopplung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags mit der Forderung der Genderforschung

- Gesetzliche Regelung zu Zeitverträgen und stabilen Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Mittelbau

### Begründung:

Das Bayerische Hochschulgesetz definiert Gleichstellung als Aufgabe der Hochschule. Die Hochschulleitungen sind damit in der Verantwortung, Gleichstellung zu fordern und über dezentrale Gleichstellungsstrategien die Fakultäten einzubinden. Mit der Bestimmung der „angemessenen Beteiligung“ von Frauen in Gremien bleibt das Gesetz sehr vage mit der Folge, dass Frauen in den Gremien nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind. Ferner werden Gleichstellungsfortschritte im Hochschulgesetz als Kriterium für die Finanzierung und Evaluation der Hochschulen ausgewiesen. Mit der Integration von Gleichstellungsparametern in die Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) setzt die Staatsregierung finanzielle Anreize für die Gleichstellungsforderung an den Hochschulen. Eine Evaluation im Sinne einer Umsetzungskontrolle findet jedoch keine statt. Hier ist eine Konkretisierung im Gesetz notwendig, was und wie evaluiert werden soll.

Die Frauenbeauftragte soll laut Bayerischem Hochschulgesetz 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 Bayerische Hochschulgesetz keine gesetzlich verankerte Mitgliedschaft in der Hochschulleitung vor, was aus Sicht der Landeskongress 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. Schließlich verweist der Passus zu Berufungen nur darauf, auf die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren hinzuwirken, gibt aber weder Zielquoten noch Standards vor. Hier ist ebenfalls eine Konkretisierung notwendig.

Im Vergleich zu Bayern sind die Hochschulgesetze z.B. in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen breiter in ihrer Zielausrichtung und detaillierter in den Vorgaben für die Hochschulen. Neben der Gleichstellung von Frauen und Männern formulieren die Hochschulgesetze auch die Forderung von Frauen- und Geschlechterforschung als Aufgabe der Hochschulen. Bezüglich der Gremienbesetzung legen Niedersach-

sen und NRW Frauenquoten zwischen 40 Prozent und 50 Prozent fest und auch bei Berufungen werden Vorgaben gemacht. Das neue Hochschulzukunftsgesetz NRWs verlangt die Festlegung von Zielquoten für die Fachbereiche, die sich am Kaskadenmodell orientieren, und geschlechtssensible Berufungsverfahren. Niedersachsens Hochschulgesetz schreibt 40 Prozent stimmberechtigte Frauen in den Berufungskommissionen vor, formuliert als Soll-Bestimmung die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei der Stellenbesetzung bei gleicher Qualifikation solange ihr Anteil unter 50 Prozent liegt und gewährt der Gleichstellungsbeauftragten ein Vetorecht bei begründetem Verdacht der Verletzung des Gleichstellungsauftrags.



## Antrag

der Abgeordneten **Isabell Zacharias, Martina Fehlner, Georg Rosenthal, Helga Schmitt-Bussinger, Dr. Simone Strohmayer, Ruth Müller, Kathi Petersen SPD**

### **Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft V – Ausstattung der Frauenbeauftragten an Hochschulen für ange- wandte Wissenschaften verbessern**

Der Landtag wolle beschließen:

die Staatsregierung wird aufgefordert, ein Konzept für eine angemessene Ausstattung der Frauenbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften zu erstellen, auf dessen Basis der gesetzliche Auftrag der Frauenbeauftragten gemäß § 4 des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG) umgesetzt werden kann.

#### **Begründung:**

Im Gegensatz zu den Universitäten sind die Gleichstellungs- und Frauenbüros an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften entschieden schlechter ausgestattet.

Die fehlenden Strukturen können in Verbindung mit den geringeren finanziellen Ressourcen der Frauenbeauftragten die Gleichstellungsarbeit an bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften stark beeinträchtigen.

Die Ausstattung der Frauenbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften wird von den Betroffenen selbst als „prekär“ beschrieben (vgl. Christine Süß-Gebhard, auf der Fachtagung „25 Jahre Frauenbeauftragte an bayerischen Hochschulen – Gleichstellung in der Wissenschaft“. So reichten die Mittel nur für die Beschäftigung einer studentischen Hilfskraft, was zu einem häufigen Wechsel führt und die Arbeit der Frauenbeauftragten erschwert.

In den Jahren 2013 und 2014 stellte das Wissenschaftsministerium den Frauenbeauftragten der Universitäten pro Jahr 177.890 Euro als Beschäftigungsentgelte aus Landesmitteln zur Verfügung, was pro Universität einen Zuschuss von 16.000 bis rd. 31.000 Euro bedeutete. An die Frauenbeauftragten der Hochschulen für angewandte Wissenschaften wurden Mittel in Höhe von 84.020 Euro pro Jahr für 2013 und 2014 ausgeschüttet, was für die Mehrzahl der Hochschulen für angewandte Wissenschaften einen Zufluss von 3.600 Euro erbrachte.