

Antrag

der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Thema: **Chancengleichheit an sächsischen Hochschulen voranbringen**

Der Landtag möge beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, die Chancengleichheit an sächsischen Hochschulen zu verbessern und dafür

1. mit den sächsischen Hochschulen Sonderzielvereinbarungen ab 2019 abzuschließen, die vorsehen, dass folgende gleichstellungsfördernde Ziele bis zum Jahr 2023 erreicht werden:
 - a) Studiengänge an sächsischen Hochschulen sollen so ausgestaltet werden, dass sie grundsätzlich auch in Teilzeit studiert werden können;
 - b) Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen werden für diese Tätigkeit grundsätzlich zu mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitäquivalents freigestellt;
 - c) Studentische Gleichstellungsbeauftragte erhalten verbindlich eine Aufwandsentschädigung, die mindestens der Vergütung von studentischen Hilfskräften entspricht und die Dauer der Tätigkeit wird nicht auf die Regelstudienzeit angerechnet;
 - d) Die im Hochschulentwicklungsplan 2025 allgemein vorgesehene Einführung des Kaskadenmodells wird für jede Hochschule fakultätsgenau mit konkreten Zielzahlen und einer Zielerreichungsstrategie unterlegt;
 - e) Befristete Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus Haushaltsmitteln finanziert werden, haben in der Regel eine Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren;

Dresden, den 28. Januar 2019

b.w.

i.V.



Wolfram Günther, MdL
und Fraktion

- f) Die Mindestvertragslaufzeit bei drittmittelbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist bis zum Ende des Projektes anzusetzen;
- g) Zu Beginn von Dissertationsprojekten werden verbindlich zwischen Promovierenden und den Betreuungspersonen Betreuungsvereinbarungen geschlossen, die die Rechte und Pflichten von Promovierenden und Betreuenden festschreiben, einen detaillierten Arbeits- und Zeitplan der Promotion enthalten und die Teilnahme an Weiterbildungen sowie Arbeitsbedingungen regeln;
- h) Auf Vorschlagslisten für Hochschulleitungswahlen müssen Frauen angemessen vertreten sein;
- i) Alle Hochschulen implementieren sowohl Gleichstellungskonzepte als auch ein jährlich stattfindendes gleichstellungspolitisches Monitoring verbindlich als Teil der Qualitätssicherung. Die Gleichstellungskonzepte müssen neben einer reinen Bestandsaufnahme auch Maßnahmen und Zeitpläne für den Abbau identifizierter gleichstellungsbezogener Hindernisse vorsehen;
- j) Alle Hochschulen fördern den Aufbau und die Unterhaltung von Mentorinnenprogrammen für Studentinnen, Doktorandinnen, Absolventinnen, Berufseinsteigerinnen oder Aufsteigerinnen mit dem Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen und auf Professuren zu erhöhen;
- k) Basierend auf den hochschulweit gültigen Personalentwicklungsplänen vereinbaren die Hochschulen alle zwei Jahre mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Personalgruppen individuelle Personalentwicklungspläne, mit dem Ziel, langfristige Entwicklungsperspektiven und Planungssicherheit zu eröffnen. Zu diesem Zweck beinhalten die Konzepte auch die hierfür erforderlichen Fort- und Weiterbildungen sowie die zeitlichen Freiräume, diese nutzen zu können;
- l) Im Vorfeld eines sich abzeichnenden familienbedingten Aussetzens von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern werden verbindliche Vereinbarungen zum Wiedereinstieg nach der Abwesenheit geschlossen, die die Fortführung der Qualifizierung regeln;
- m) Die Career Service Einrichtungen der Hochschule erweitern ihr – bisher auf den Berufseinstieg fokussiertes – Angebot um Karriereberatungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Personalgruppen und Erfahrungsstufen;
- n) Bei Studiengängen, in denen der Anteil eines Geschlechtes 30 Prozent oder weniger beträgt, werden Maßnahmen ergriffen, die das Studium für Frauen oder Männer attraktiver machen;
- o) Die Hochschulen erarbeiten flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle für alle Personalgruppen und setzen diese um. Innovative Arbeitsmodelle wie das „Job-Sharing“ sollen erarbeitet und angeboten werden und auch von ProfessorInnen und Personen in Führungspositionen genutzt werden können;

2. die Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst über die Vergabe von Stipendien zur Förderung des Wiedereinstiegs in die wissenschaftliche Arbeit (FördRL Wiedereinstieg) zu modernisieren und dabei insbesondere:
 - a) Die bestehenden Lebensaltersgrenzen für die Förderung aufzuheben;
 - b) Die Höhe der Grundstipendiensätze mindestens an die Höhe des Grundstipendiums der Landesstipendien und danach regelmäßig an die durchschnittliche Lohnentwicklung in Sachsen anzupassen;
 - c) Die Antragsvoraussetzung, nach der die Hochschule ein besonderes wissenschaftliches Interesse am Forschungsvorhaben der oder des Antragstellenden haben muss, zu streichen;
3. die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass die sächsischen Hochschulen mit ihren Gleichstellungs- oder Gleichstellungszukunftskonzepten erfolgreich an der zweiten Phase des Professorinnenprogramms III partizipieren können und die Hochschulen bei der Erarbeitung der Konzepte zu unterstützen.
4. dem Landtag bis zum 31. Juli 2019 zu berichten,
 - a) wie viele der sächsischen Hochschulen bis zum 29. Mai 2019 ein Gleichstellungskonzept oder ein Gleichstellungszukunftskonzept im Rahmen der ersten Phase des Professorinnenprogramms III eingereicht haben und wie viele der Konzepte erfolgreich waren und
 - b) welche inhaltlichen oder formellen Defizite dazu geführt haben, wenn die Konzepte nicht erfolgreich waren.

Begründung:

Noch immer sind Frauen im Wissenschaftsbetrieb unterrepräsentiert. Obwohl Frauen knapp die Hälfte der Studierenden und der Absolventen ausmachen, sinkt ihr Anteil auf jeder weiteren Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter dramatisch ab. Auch wenn es in den vergangenen Jahren Verbesserungen gegeben hat, ist das Entwicklungstempo viel zu gering.

Fachlich begründet ist dies in keinem Fall, wie die Abschlüsse der Frauen zeigen. Vielmehr sind es oftmals die Rahmenbedingungen an Hochschulen, die Frauen vom Aufstieg in der Wissenschaft abhalten. Angesichts fehlender Fachkräfte und des demografischen Wandels kann Sachsen sich einen solchen Verzicht auf hoch qualifiziertes Personal nicht mehr leisten.

Nach der ersten Stufe des Studiums halten sich die Geschlechterverhältnisse im Freistaat zunächst noch die Waage, der Frauenanteil unter allen Promovierenden liegt bei 44 Prozent. Aber nach der Promotion ist für viele Frauen Schluss: Wenig mehr als

ein Viertel derjenigen, die sich mittels einer Habilitation für eine Professur qualifizieren, sind weiblich und noch weniger haben am Ende tatsächlich eine Professur inne.

Dies ist generell ein deutschlandweites Problem, in Sachsen ist es aber besonders ausgeprägt. Während der Anteil der Frauen an den besetzten Professuren bundesweit – ohnehin schon magere – 23 Prozent beträgt, erreicht Sachsen gerade einmal 20,4 Prozent. Rechnet man noch das nicht-professorale wissenschaftliche und künstlerische Personal hinzu, erhöht sich der Anteil zwar – mit 40 Prozent sind Frauen an den sächsischen Hochschulen allerdings weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Eine Fülle an Gründen führt dazu, dass Frauen an der „gläsernen Decke“ im Wissenschaftsbetrieb scheitern.

So fehlen an vielen Hochschulen effektive familienfreundliche Konzepte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sehr häufig werden Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern über Jahre hinweg nur befristete Arbeitsverhältnisse ohne jede Garantie einer Verlängerung angeboten. Zudem fehlt es an flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortmodellen.

Der Antrag verfolgt das Ziel, die strukturellen und inhaltlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Frauen in der Wissenschaft gleichberechtigt arbeiten und forschen können. Die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten wird gestärkt, planbare Vertragslaufzeiten bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingeführt und Gleichstellung zum Teil der Qualitätssicherung gemacht. Durch individuelle Personalentwicklungspläne wird ein höheres Maß an Planungssicherheit bewirkt.

Die Sensibilisierung der Hochschulen für Gleichstellungsfragen wird weiter erhöht. Bei Hochschulleitungswahlen müssen Frauen künftig auf der Kandidierendenliste vertreten sein und Studiengänge, in denen ein Geschlecht deutlich dominiert, werden nicht länger als alternativlos hingenommen, sondern machen aktive Bemühungen notwendig, dass Studium attraktiver zu machen. Da der Antrag in diesem Punkt auf viele strukturelle Fehlstellen zielt, werden auch Männer von den Änderungen profitieren.

Das Professorinnenprogramm ist ein mittlerweile mehrmals positiv evaluiertes Instrument von Bund und Ländern um den Anteil von Frauen an den Professuren zu erhöhen. Es ist für den Erfolg der Gleichstellung von so großer Bedeutung, dass auch die sächsischen Hochschulen möglichst umfangreich an diesem Programm teilnehmen sollten. In diesem Punkt will der Antrag einerseits den Stand der Bewerbungen von sächsischen Hochschulen erheben, als auch den Hochschulen die nötigen Rahmenbedingungen und Unterstützungsleistungen zur Verfügung stellen, die Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung am Professorinnenprogramm sind.

Noch immer ist es so, dass Elternschaft in der Qualifikationsphase zu oft ein Ende der wissenschaftlichen Karriere von Frauen bedeutet. Die bereits angesprochene fehlende Flexibilität bei Arbeitsort und Arbeitszeit und kurz befristete Vertragslaufzeiten sind hier ein Teil des Problems. Ein anderes ist, dass es an Vereinbarungen mangelt, die den Wiedereinstieg nach der Elternzeit regeln. Auch das extra für den Zweck des Wiedereinstiegs gedachte Stipendienprogramm des Landes weist deutlichen

Nachbesserungsbedarf auf. Die Höhe des Stipendiums ist mit 985 Euro pro Monat für Promotionsvorhaben längst nicht mehr zeitgemäß, das gleiche gilt für die Altersgrenze von 37 bzw. 42 Jahren. Des Weiteren steht eine Begrenzung der Antragsvoraussetzung auf Forschungsvorhaben, an denen die Hochschule ein gesondertes wissenschaftliches Interesse haben muss, in Widerspruch zu dem Gedanken von freier Forschung.