

## **Positionspapier der LaKof NRW**

### **zum Vorhaben der Landesregierung**

### **„Novellierung des Hochschulgesetzes (HG NRW)“**

---

Die Gleichstellungsbeauftragten der nordrhein-westfälischen Hochschulen und Universitätsklinika überwachen die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Ihren Dienststellen und wirken auf die Beseitigung von Nachteilen für Frauen und Männer hin. Seit 1999 werden sie in ihrer Aufgabe vom Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) gestützt.

Das Hochschulgesetz (HG NRW) aus dem Jahr 2007 brachte das Prinzip wachsender Hochschulautonomie, den weit gehenden Verzicht auf Steuerung der Hochschulen durch das Wissenschaftsministerium und die Implementierung neuer Steuerungsstrukturen für die Hochschulen mit sich. Diese Veränderungen hatten Auswirkungen auf die gleichstellungspolitische Praxis innerhalb der Hochschulen. Die im LGG NRW vorgesehene Beteiligung und Steuerung von Gleichstellung kreuzte sich mit den Autonomiebestrebungen des HG NRW. Die veränderten Strukturen im Bereich Gleichstellung führten zu Irritationen an den Hochschulen und konnten nur durch Auslegungen aus dem Wissenschaftsministerium (z.B. zur Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Hochschulrat, zu Aufgaben und Stellung der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche etc.) nachjustiert werden.

Gleichstellung ist eine gesetzlich verankerte Querschnittsaufgabe der Hochschulen. Die Gleichstellungsbeauftragten vor Ort überwachen die Einhaltung der Regelungen des HG NRW unter Berücksichtigung des LGG NRW. Werden die Vorgaben nicht eingehalten, verhindert die starke Hochschulautonomie seit 2007 die Umsetzung von Gleichstellung in dem vom Landesgleichstellungsgesetz NRW geforderten Maße. Diese Entwicklung gilt es in einer Novellierung des HG NRW aufzufangen.

Die Durchsetzung der gleichen Teilhabe von Frauen und Männern ist ein Grundpfeiler der Gleichstellungsaufgabe. Die aktuellen Zahlen von Frauen in Leitungsfunktionen an Hochschulen und der Anteil von Professorinnen belegen, dass die gerechte Teilhabe noch lange nicht erreicht ist. Nicht umsonst werden Diskussionen um die Einführung einer generellen Quotierung laut. Um die Geschlechtergerechtigkeit zu fördern, plädieren wir hinsichtlich der Personalstruktur der Hochschulen für eine Vorgabe des Kaskadenmodells nach DFG-Standards. Ein Abweichen von diesem Modell sollte seitens der Hochschulleitung besonders begründungspflichtig gegenüber dem Ministerium und bei wiederholter Nichteinhaltung mit Sanktionsmaßnahmen verbunden sein.

Um Nachwuchswissenschaftlerinnen die gleichen Voraussetzungen für die Bewerbung um eine Professur zu ermöglichen, müssen mehr Qualifizierungsstellen für sie geöffnet und geschaffen werden. Wir favorisieren hierfür, neben der gerechten Teilhabe der Geschlechter bei der Besetzung von Qualifizierungsstellen nach LGG NRW, eine strukturelle Erweiterung der Fachhochschulen um Juniorprofessuren mit Tenure Track – Option.

## **Juristische Aufsicht über die Hochschulen**

Die staatliche Mitwirkung bei der Berufung von Professorinnen und Professoren entfiel durch den Wegfall des Einvernehmensvorbehalts des Ministeriums im Jahr 2007 als Folge der Verselbständigung der Hochschulen. Nun bestimmen §§ 33 und 37 Abs. 1 HG, dass die Hochschulen in ihrer Dienstherrenfähigkeit durch die Präsidentin/den Präsidenten alle beamteten ProfessorInnen auf Vorschlag der Fachbereiche beruft und später ernennt. Oberste Dienstbehörde, die z.B. bestimmte Zuständigkeiten nach dem Landesdisziplinalgesetz hat, war bis 2007 das Ministerium, nun der Hochschulrat (als Dienstvorgesetzter der Präsidiumsmitglieder). Damit entfiel die Möglichkeit der Prüfung einer z.B. aus Gleichstellungs-sicht oder formal strittigen Berufung durch das Ministerium. Die Gleichstellungsbeauftragten in NRW können seitdem zahlreiche Berufungsverfahren belegen, in denen der Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten ungeprüft verhallte. Ihr Votum besitzt derzeit nur aufschiebende Wirkung. Notwendig ist eine Stärkung ihrer Rolle in der Durchsetzung der im LGG NRW vorgegebenen Ziele.

Bis zur Novellierung des HG NRW im Jahr 2007 stand die Berufung von ProfessorInnen der Besoldungsgruppe W 3 (auch der Besoldungsgruppe W 2, soweit sie eine Abteilung mit Aufgaben der Krankenversorgung leiten sollten) unter einem allgemeinen oder besonderen Einvernehmensvorbehalt des Ministeriums. Zur tatsächlichen Förderung der Qualität und der Gleichstellung und Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben plädiert die LaKof NRW für die Wiedereinführung der juristischen Rechtsaufsicht durch das Ministerium, d.h. bei abweichendem Votum der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt eine Überprüfung des Verfahrens durch das Ministerium.

## **Berufungen / Berufungsverfahren**

Nach § 38 Abs. 1 Sätze 3 - 5 kann eine Berufung ohne Ausschreibung erfolgen. Um den Gleichstellungsauftrag umzusetzen und qualifizierte Frauen in einem transparenten Verfahren für Spitzenpositionen an Hochschulen zu gewinnen, sollte grundsätzlich nur unter Ausschreibung berufen werden. Die Sätze 3-5 sollten daher entfallen.

Nach § 38 Satz 6-7 HG NRW kann weiter in besonderen Fällen von einer Ausschreibung für eine Professur abgesehen werden, wenn *„eine in besonderer Weise qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung steht, deren Gewinnung im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Hochschule liegt.“* Diese ‚freihändige‘ Berufung führte seit 2007 dazu, dass vornehmlich Männer als besonders qualifizierte Persönlichkeiten eingestuft werden. Ein formales Verfahren ist hier, zur Durchsetzung des LGG NRW, zu bevorzugen.

In § 38 Satz 7 sollte die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten verstärkt werden, um die Geschlechtergerechtigkeit nach LGG NRW zu bestärken. Eine reine Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten ist zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags nicht ausreichend, die Beteiligung sollte eine "Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten" beinhalten.

## **Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung**

Mit dem HG NRW 2007 wurde die Qualifikationsanforderung an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte erhöht. Aufgrund der stetig anwachsenden Aufgaben im Bereich der Hochschulstrukturen und -strategien befürwortet die LaKof NRW diese Vorgabe.

Im Jahr 2007 erfolgte auch die Implementierung der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs in das HG NRW. Sie dienen der Entlastung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bei der Betreuung von Berufungsverfahren, was sie auch in erheblichem Maße tun. Allerdings lässt das HG NRW Regelungen zu ihren Aufgaben, ihren Befugnissen und ihrer Stellung gegenüber der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vermissen. Diese unklare Position eröffnete hochschulpolitischen Machtkämpfen Tür und Tor und führte zu erheblichen Missverständnissen.

Dies macht einerseits eine klare organisatorische Verortung in § 24 Abs. 1 Satz 4 notwendig: Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten werden nicht gewählt, sondern von den Fakultätsleitungen bestimmt. Sie unterliegen somit fakultätspolitischen Interessen und Weisungen. Hier besteht eine Differenz zu der im LGG NRW rechtlich verankerten Weisungsfreiheit der zentralen Gleichstellungsbeauf-

tragen, die durch eine Wahl bestimmt wird. Qualitativ unterliegen die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, im Gegensatz zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten, keinen besonderen Anforderungen. Dies kann eine fachliche Betreuung des Berufungsverfahrens erschweren. Aufgrund der rechtlichen Relevanz der abschließenden Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten sollte diese von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten verfasst werden.

Weiter sollte der zentralen Gleichstellungsbeauftragten das Abordnungsrecht mit einem definierten Aufgabenspektrum an die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten als ihrer Stellvertreterin zustehen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sollten zur Wahrung demokratischer Mitbestimmungsmöglichkeiten überdies von den Mitgliedern der Fakultät gewählt werden. Zur Vermeidung von Interessenskonflikten sollten sie keine weiteren Funktionen in ihren Fakultäten bekleiden und Ihre Kompetenzen klar im Gesetz geregelt werden.

Studentinnen sind mit dem HG NRW von 2007 vollständig aus der formalen Repräsentanz als Gleichstellungsbeauftragte verschwunden. Zur Repräsentation der Statusgruppe der Studierenden sollte das Amt der Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten in § 24 Abs. 1 Satz 6 wieder für Studentinnen geöffnet werden.

Nach § 24 Abs. 1 Satz 7 ist das Amt der Gleichstellungsbeauftragten hochschulöffentlich auszuschreiben. Die Funktion setzt jedoch eine bereits vorhandene Stelle und der Zustimmung vorgeschalteter Gremien (Frauenbeirat, Gleichstellungskommission o.ä.) voraus. Daher sollte die hochschulöffentliche Ausschreibung entfallen, wenn eine geeignete Kandidatin zur Verfügung steht.

### **Qualitätssicherung**

Die Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages nach LGG NRW ist bei der Qualitätsentwicklung und -sicherung und Finanzierung und Wirtschaftsführung nicht verankert. Zur seiner Sicherung ist in § 7 Abs. 2 eine Ergänzung zu Satz 1 notwendig: „Zur Qualitätsentwicklung und -sicherung überprüfen die Hochschulen regelmäßig die Erfüllung ihrer Aufgaben, insbesondere im Bereich der Lehre, der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, *der Personalentwicklung und der Gleichstellung von Frauen und Männern.*“ Ebenfalls bedarf § 5 Abs. 1 zur Finanzierung und Wirtschaftsführung der Erweiterung um: „*Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages (§ 3 Abs. 3) zu berücksichtigen.*“

Als LaKof NRW möchten wir damit die mit dem HG NRW 2007 geschaffenen Strukturen zur größeren Hochschulautonomie nicht verwerfen. Unser Hauptaugenmerk liegt auf einer stärkeren Rechtsaufsicht durch die Landespolitik bei der Durchsetzung von Gleichstellung, der Stärkung von Gleichstellung als gesetzlich definierte Querschnittsaufgabe und der Justierung strukturell redundanter Vorgaben.

Köln, den 29. März 2011