

## **Die Eckpunkte des Hochschulzukunftsgesetzes in NRW**

### **Stellungnahme der LaKof NRW**

---

Seit Veröffentlichung des Eckpunktepapiers zum Entwurf eines Hochschulzukunftskonzeptes in NRW im November 2012 ist im Land eine breite Diskussion über die Weiterentwicklung der Hochschulen entbrannt. Diese wurde durch den im Januar 2013 gestarteten „Online-Dialog“ noch einmal intensiviert, in dem erstmals einem breiten Publikum ermöglicht wurde, die Eckpunkte zu kommentieren und in einem methodisch einfachen Auswahlverfahren fünf zentrale Schwerpunkte für das neue Hochschulzukunftsgesetz zu identifizieren.

Schon bald nach dem Start des online-Beteiligungsverfahrens zeigte sich in zuweilen bissigen Kommentaren, dass das Thema der Chancengleichheit der Geschlechter auch nach einer Phase intensiver wissenschaftspolitischer Diskussionen über die Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen Karrierestufen nicht unumstritten ist. So mussten bereits wenige Tage nach Beginn des online-Beteiligungsverfahrens die Moderator/innen die online-Diskutant/innen zu einem respektvolleren Austausch aufrufen. Dies zeigt nachdrücklich, dass der von Gleichstellungsbeauftragten und den verschiedenen wissenschaftspolitischen Verantwortungsträger/innen gemeinsam intendierte Wandel hin zu einer „Chancengleichheits-Kultur“ an den Hochschulen noch immer nicht abgeschlossen ist.

Um die Akzeptanz für das Thema Gleichstellung im Land weiter zu erhöhen und NRW mittelfristig auch in die vorderen Plätze der einschlägigen Gleichstellungsrankings des CEWS<sup>1</sup> zu befördern, ist es daher umso wichtiger, das Thema der Chancengleichheit der Geschlechter im neuen Hochschulzukunftskonzept breit zu verankern und somit die politische Verantwortung des MIWF für die Umsetzung der Gleichstellung an den Hochschulen im Land zu verdeutlichen.

Im Folgenden möchten wir die einzelnen gleichstellungsrelevanten Elemente des Eckpunktepapiers näher beleuchten.

---

<sup>1</sup> Aktuell belegt NRW im Ländervergleich Platz 8, d.h. einen Platz im Mittelfeld.

### ***Gesellschaftliche Aufgabenstellung der Hochschulen/Diversity-Management (Eckpunkte 1/12)***

Auf Initiative der Landesregierung werden die Themenfelder Diversity/Diversity Management und Inklusion derzeit stark gefördert. Die LaKof NRW sieht darin einen wichtigen Beitrag zur weiteren Demokratisierung der Hochschulen. Die Aufgabe, Bildungsgerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit zu gewährleisten, wird als zentrale Aufgabe der Hochschulen verstanden.

Indes ist für die LaKof NRW unklar, auf welcher Basis Diversity-Beauftragte in den Hochschulen agieren können, wenn ihnen die gleichen Rechte wie den Gleichstellungsbeauftragten eingeräumt werden sollen. So ist in den Diskussionen um die Herausforderung, die Vielfalt an den Hochschulen zu gestalten, schon früh eine Konfliktlinie zwischen den Themenfeldern Geschlechtergleichstellung und Diversity entstanden. Die LaKof NRW betrachtet diese Entwicklung mit Besorgnis.

Schließlich möchte die LaKof NRW erneut darauf hinweisen, dass die Aufgabe der Gleichstellung nicht einfach unter die einschlägigen Diversity-Dimensionen subsumiert werden kann. Dies wird auch durch die grundgesetzliche Verankerung der Umsetzung der Chancengleichheit unterstrichen. So ist auf dem Feld der Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen der Hochschulen weiterhin starker Nachbesserungsbedarf vorhanden. Dies verdeutlicht auch der durch das MIWF in Auftrag gegebene Gender-Report des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Die vorgeschlagene Einführung einer/s Diversity-Beauftragten lehnt die LaKof NRW daher ab und befürchtet damit letztlich eine Schwächung der etablierten Beratungseinrichtungen und Vertretungen (Schwerbehindertenvertretungen, Personalräte, Berufungsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte). Hier hat sich in den letzten Jahrzehnten beträchtliches Know-how entwickelt, das für die tatsächliche Umsetzung der Chancengleichheit unverzichtbar und kaum „aus einer Hand“ zu bewältigen ist.

### ***Qualitätssicherung durch Akkreditierung und Evaluation (Eckpunkt 4)***

Im Rahmen von Akkreditierungsverfahren spielen Gender-Aspekte vielfach kaum eine Rolle. Ist es im Bereich der Forschung derzeit Usus, etwa im Rahmen eines Verbundantrages ein umfassendes Gleichstellungskonzept vorzulegen, bleiben entsprechende Konzepte in Akkreditierungsverfahren eher rudimentär. Vielfach scheint der hohe Studentinnenanteil nahezu legen, dass es keiner weiteren Bemühungen um die Förderung der Chancengleichheit von Studierenden oder die Einbeziehung von Gender-Aspekten in die Lehre mehr bedarf. Betrachtet man jedoch die Vielfalt der Studierenden und die nach wie vor festzustellende Unterrepräsentanz von Frauen in den MINT-Fächern, bedarf es in jedem Fall Mindeststandards für geschlechtergerechte Studiengänge und Qualitätssicherungssysteme.

In diesem Sinne sollten die Hochschulen dazu verpflichtet werden, den Gender-Aspekt in die interne Qualitätsentwicklung und -sicherung miteinzubeziehen, wie dies im bis 2006 geltenden Hochschulgesetz bereits umgesetzt war (HG §7 Abs.2).

### ***Sicherung guter Arbeitsbedingungen (Eckpunkt 5)***

Die Sicherung guter Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung sowie den wissenschaftlichen Bereich gehören zu einem der Kernanliegen der LaKof NRW. Für eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in Forschung und Lehre sowie den administrativen wie technischen Bereichen der Hochschulen ist nach Auffassung der LaKof NRW die Planbarkeit der Karrieren ein wesentlicher Faktor. So sollten Vertragslaufzeiten im wissenschaftlichen Bereich der Dauer der Qualifizierungsphasen entsprechend angemessen ausgestaltet sein. Zugleich führt die in den Bereichen Technik und Verwaltung inzwischen auch vielfach anzutreffende Befristungspraxis bei der Wahrnehmung von Daueraufgaben bzw. Entgeltdiskriminierung zu einer Minderung der Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule. Zur Planung und Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen misst die LaKof NRW den Frauenförderplänen weiterhin eine zentrale Bedeutung bei. Führungskräfte-schulungen, Personalentwicklungskonzepte sowie Mitarbeiter/innengespräche sollten auf allen Ebenen der Hochschulen zur selbstverständlichen Praxis gehören.

### ***Besetzung der Hochschulgremien mit Frauen (Eckpunkt 8, Abs. 2)***

Es ist aus den einschlägigen Untersuchungen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW in Essen bekannt, dass die Hochschulen von der im Landesgleichstellungsgesetz geforderten geschlechterparitätischen Besetzung vieler Gremien noch weit entfernt sind. Die LaKof NRW begrüßt daher den Vorstoß des Wissenschaftsministeriums, im Hochschulzukunftsgesetz eine 40%-Quotierung von Frauen in den Hochschulräten zu verankern. Darüber hinaus empfiehlt die LaKof NRW die Suche nach Modellen, wie Frauen zu einem verstärkten Engagement in Gremien ermutigt werden können. Dazu könnten etwa auch Entlastungsregelungen in der Lehre unterstützen.

### ***Gleichstellung (Eckpunkt 11)***

Unter der Überschrift „Gleichstellung“ sind im Eckpunktepapier verschiedene Maßnahmen zusammengefasst.

Die LaKof NRW begrüßt die intendierte Übernahme der Quotenregelungen vom LGG in das HG uneingeschränkt. Wie auch in den einschlägigen gleichstellungspolitischen Positionspapieren etwa des Wissenschaftsrates und der GWK dargelegt ist, gelten Quoten derzeit als notwendiges und effektives Instrument zur Beseitigung der weiterhin manifesten Unterrepräsentanzen von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen. Das vorgeschlagene Kaskadenmodell erscheint uns dabei als ein Modell eines flexibel ausgestalteten Quotensystems. Zu bedenken ist dabei, dass in Bereichen, in denen Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen unterrepräsentiert sind (insbesondere in den Ingenieurwissenschaften und Teilen der Naturwissenschaften), das Kaskadenmodell kaum geeignet ist, das Ziel eines paritätischen Geschlechterverhältnisses beschleunigt zu erreichen. In vielen MINT-Fakultäten wären aufgrund des geringen Frauenanteils auf der vorherigen Qualifikationsstufe höchstens

ein bis zwei Professuren mit Frauen zu besetzen - und damit würde vielerorts der Status Quo eher fest- als fortgeschrieben. Schließlich weist die LaKof NRW nachdrücklich auf die Notwendigkeit hin, gerade bei einer primär auf die Karrierestufe der Professur bezogenen Quote, die Nachwuchsförderung nicht aus dem Blick zu verlieren. Die Mitglieder der LaKof NRW betrachten die Hoffnung, mit einer Quote für Führungspositionen würde sich die Förderung für die darunter liegenden Qualifikationsstufen „von selbst“ einstellen, mit Skepsis. Um dies zu umgehen, empfiehlt die LaKof NRW die Orientierung am Kaskadenmodell der DFG, das alle Karrierestufen umfasst.

Zur Operationalisierung des Kaskadenmodells macht die LaKof NRW folgende Vorschläge: Zielquoten nach dem Kaskadenmodell sollten auf der Ebene der Fachbereiche bzw. Fakultäten festgeschrieben werden. Analog zum Landesgleichstellungsgesetz NRW könnten sie auch in allen Einheiten ab 20 Beschäftigten eingeführt werden. Zur Berechnung der Zielquote wird als Ausgangsgruppe die jeweils vorhergehende Qualifikationsebene herangezogen. Vergleichswerte sollten sich auf die Bundesrepublik beziehen, internationale sowie regionale Vergleichsgrößen erscheinen in Bezug auf die Fächerkulturen entweder zu heterogen oder zu eng. Das Kaskadenmodell soll auch Anwendung auf die Fachhochschulen finden, hierbei wird erwogen, als Vergleichswert für die Professuren die Promotionsquote der Universitäten heranzuziehen. Als Problem bleibt die Gruppe der künstlerischen Hochschulen zurück. Angesichts der vielfältigen Zugänge zu den künstlerischen Hochschultypen erscheint es schwierig, Bezugsgrößen zu ermitteln. Für die Festlegung der Zielquoten sieht die LaKof NRW grundsätzlich die Rektorate/Präsidien in der Verantwortung. Als Laufzeit der Zielquoten betrachten die Mitglieder nach dem Vorbild der Frauenförderpläne den Zeitraum von drei Jahren als ideale Größe. Die LaKof empfiehlt dabei auch eine Synchronisierung mit den Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) zwischen Land und Hochschulen. Darüber hinaus sollten die Zielquoten sowohl nach außen in den ZLVen als auch innen in den jeweiligen Frauenförderplänen niedergelegt werden.

Zur Rolle der Gleichstellungsbeauftragten im Gleichstellungsgeschehen ist das Eckpunktepapier knapp gefasst.

Es hat sich aus Sicht der LaKof NRW und auch der einschlägigen Forschung zum Feld der Gleichstellung an Hochschulen sehr bewährt, dieses Amt für Frauen vorzubehalten: Zum einen belegen die vorliegenden statistischen Daten eindeutig, dass Frauen insbesondere auf Führungspositionen nach wie vor stark unterrepräsentiert sind. Zum anderen erscheint es weiterhin notwendig, auch in kritischen Beratungssituationen Ansprechpartnerinnen in den Hochschulen zu wissen. Die LaKof NRW begrüßt den Vorschlag, auch Studentinnen wieder die Position der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten zuzuerkennen.

Indes vermisst die LaKof NRW im Eckpunktepapier Vorschläge zur Stärkung der Rolle der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sowie ihrer Stellvertreterinnen aus Technik und Verwaltung. Wie aktuelle Studien (z.B. des Centrums für Hochschulentwicklung) unterstreichen, ist die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen weiterhin als sehr hoch einzuschätzen. Daher fordert die

LaKof NRW die weitere Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten. Zwar fällt dieser Aspekt im Schwerpunkt in den Bereich der durch die Landesregierung geplanten Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes, doch seien hier die zentralen Punkte aufgeführt.

An vielen Hochschulstandorten liegt die Verantwortung für den gesamten Gleichstellungsbereich (Einstellungsverfahren, Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen, familiengerechte Hochschule, strategische Beratungsaufgaben in den Gremien, Konzeptentwicklungen etc.) allein in der Hand der jeweiligen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten. Um den Gleichstellungsauftrag tatsächlich effektiv umsetzen zu können, bedarf es daher nicht nur der Einführung starker Steuerungsinstrumente sowie nachhaltiger Personalentwicklungsprogramme, sondern vielmehr auch einer verbesserten Ausstattung der Position der Gleichstellungsbeauftragten, um die strategischen, konzeptionellen und personellen Aufgabenbereiche tatsächlich adäquat ausfüllen zu können. Die LaKof NRW fordert daher eine Freistellungsregelung analog zum Landespersonalvertretungsgesetz. Darüber hinaus sollte die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte wie etwa in anderen Bundesländern personell durch eine Referentin unterstützt werden. Schließlich vertreten die Gleichstellungsbeauftragten aus Technik und Verwaltung eine große und außerordentlich heterogene Beschäftigtengruppe. Daher empfiehlt die LaKof NRW die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten aus Technik und Verwaltung beispielsweise durch die Schaffung eigener Ressorts.

Seit Entlassung der Hochschulen in die Autonomie haben sich schließlich die Widerspruchsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten stark begrenzt. Hier sollte bei abweichendem Votum der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren der Einvernehmensvorbehalt des Ministeriums wieder eingeführt werden - analog der Regelungen für die Personalräte im Gesetz zur Änderung des Hochschulgesetzes Artikel 1 Abschnitt 3 vom 31.1.2012. Denkbar ist auch eine Regelung nach dem Vorbild des Landesgleichstellungsgesetzes Bremen (§13 Abs. 2), im Falle eines Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten diesen direkt der zuständigen Stelle im Ministerium zur Entscheidung (bzw. zur Stellungnahme) vorzulegen oder aber eine externe Schiedskommission einzusetzen. Analog zum Bundesgleichstellungsgesetz (§ 21) sollte der Gleichstellungsbeauftragten zudem ein Einspruchsrecht zugesprochen werden.

Als weiteren Punkt spricht sich die LaKof NRW im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf für eine stärkere Berücksichtigung von Studierenden und Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen aus und schlägt vor, den § 3 des Hochschulgesetzes entsprechend zu erweitern.

Die Sprecherinnen, Mai 2013