

Protokoll der Tagung und Mitgliederversammlung der LaKof NRW am 02. und 03.04.2019 in Essen

„Digitalisierung: Please Mind the Gender Gap!“

- öffentlicher Teil am 02.04.2019 -

Beginn: 10:30 Uhr

Ende: 17:30 Uhr

Moderation: Dr. Anja Vervoorts

Protokoll: Sonja Mausen

Eine Liste der Teilnehmer_innen ist in Anlage A beigefügt.

- - -

Dr. Anja Vervoorts begrüßt die Teilnehmer*innen zur Tagung der LaKof NRW und gibt einen kurzen Überblick über das Programm.

- - -

TOP 1 Begrüßung

Nach der offiziellen Begrüßung der Mitglieder und Tagungsteilnehmer*innen durch die Moderatorin, begrüßt Frau Ministerin Ina Scharrenbach die Teilnehmer*innen.

Ministerin Ina Scharrenbach

Frau Ministerin Scharrenbach begrüßt die weiteren Referent*innen, die Sprecherinnen und Mitglieder der LaKof NRW, sowie alle Teilnehmenden. Die Ministerin betont wie wichtig es in der Digitalisierung ist, dass Frauen bei diesem Thema Verantwortung übernehmen und die Möglichkeit wahrnehmen, Veränderungen mit zu gestalten. Sie leitet ihre Begrüßung mit einer bildlichen Beschreibung Zukunftsentwurfs eines Referenten aus anderem Kontext ein, in dem eigentlich nur noch Maschinen agieren. In diesem Entwurf bewegen sich keine Menschen mehr sichtbar in der Stadt und dies regt sie zu der Frage an: „Wie viel Technik darf und muss es sein?“ Die Ministerin betont, dass bei allem Fortschritt das Menschliche immer dazu gehören muss.

In der Landesverwaltung soll bis 2025 das digitale E-Government-Gesetz umgesetzt werden und ihrer Meinung nach funktioniert dieser Wandel nur durch intensive Mitnahme. Deutschland liege zwar bei der Technik im europäischen Mittelfeld, bei den persönlichen Kompetenzen jedoch weit vorn. Diese seien es auch, auf die es bei der Digitalisierung langfristig ankäme und es sei wichtig, wie ehrlich beim Verlust von Arbeitsplätzen miteinander umgegangen würde.

In der Verwaltung sollen vor allem Arbeitsprozesse mit hohen Routinen ersetzt werden, und dies träfe zu einem hohen Anteil Frauen. Gleichzeitig sieht Frau Ministerin Scharrenbach eine gute Zukunft im Dienstleistungsbereich. Das menschliche Ermessen würde immer notwendig bleiben und könne nicht durch Maschinen ersetzt werden.

Bei der Digitalisierung müsse dabei beachtet werden, dass sich der Gender Gap nicht in diesen neuen Bereichen verstetigt. Sie ruft hier die LaKof NRW zur Zusammenarbeit auf und bittet dabei um stets konkrete Beispiele, mit denen sie dann weiterarbeiten könne. Dies gelte z.B für die Tarifverhandlungen, bei denen sie ihre Frustration darüber ausdrückt, wie wenige Frauen hier tatsächlich an den Verhandlungen teilgenommen haben.

Des Weiteren verweist sie auf die verschiedenen Arbeitsschwerpunkte, auf die sie sich mit ihrem Ministerium momentan konzentriert. Dazu gehört die Erweiterung des Girls&Boys Days auf die Girls and Boys Academy, die zunächst in fünf Pilotkommunen (eine Kommune je Regierungsbezirk) durchgeführt werden soll und in 60 Stunden über das Schuljahr verteilt einen Einblick in geschlechteruntypische Berufsfelder geben sollen.

Darüber hinaus sieht sie dem Fraueningeniurstudiengang an der Fachhochschule Ruhr West entgegen und hofft sich hier einen Abbau der Hemmnisse bei der Wahl von MINT-Fächern im Studium. Auch im Mentoringprogramm Kompetenz im Management – KIM sieht sie Chancen für die Gleichstellung.

Auch wenn eine erhöhte Entgrenzungsfahr bestünde, die es im Auge zu behalten heiße, stellt die Digitalisierung insgesamt ihrer Meinung nach eine große Chance für die Flexibilisierung und damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar.

Rückfragen und Diskussion

Im Anschluss an die Begrüßung lädt Frau Ministerin Scharrenbach zu Rückfragen ein.

Frage / Anmerkung	Antwort
Es gibt mehrere Anmerkungen zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen in den Tarifverträgen der Länder. Es wird u. A. auf die Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und den EG-Check verwiesen. Es wird gebeten, die Eingruppierungsrichtlinien zu überarbeiten, da die subjektiven Bewertungsverfahren zu großen Ungleichheiten führen.	Die Ministerin bittet um die Zusendung konkreter Beispiele. Die Sprecherinnen schlagen vor, diese intern zu sammeln und dann in gebündelter Form weiter zu leiten.
In Bezug auf die dritte Option wird eine Rückfrage für genderechte Ausschreibungstexte gestellt.	Eine Rückkehr zum generischen Maskulinum wird vehement abgelehnt. Noch gäbe es keine genauen Richtlinien, aber die bisherigen Formen der Beid-Nennung sollen Bestand haben.
Die Problematik von diskriminierenden Algorithmen bei Jobbörsen und beruflichen Rekrutierungsportalen wird angemerkt. Die Ministerin wird gefragt, welche Maßnahmen sie hier ergreift oder in Zukunft ergreifen wird, um die Chancengleichheit von Frauen zu gewährleisten.	In die diesjährige GFMK ist ein Beschlussantrag eingebracht worden, der das grundsätzliche Diskriminierungspotential von Algorithmen thematisiert (Adressaten: BKAm, BMJV und BMWi). Der von Frau Ministerin Scharrenbach angesprochene mögliche Antrag im nächsten Jahr könnte hierauf aufbauen und das Thema in Hinblick auf Algorithmen im Arbeitsleben (Adressat BMA) vertiefen.

Vortrag

Frau Vervoorts leitet den Tagesordnungspunkt ein und begrüßt die Referentin, Frau Prof. Dr. Barbara Schwarze von der Hochschule Osnabrück. Die Folien des Vortrags sind in Anhang B zu finden.

Mittagspause

Vortrag

Frau Vervoorts leitet den Tagesordnungspunkt ein und begrüßt die Referentin, Frau Prof. Dr. Ada Pellert, Rektorin der FernUniversität Hagen und Vorstandsvorsitzende der Digitalen Hochschule NRW (Folien s. Anhang C).

Kaffepause

Vortrag

Frau Vervoorts leitet den Tagesordnungspunkt ein und begrüßt den Referenten, Herrn Prof. Dr. Markus Strohmaier vom HumTec der RWTH Aachen University und dem GESIS in Köln. (Folien s. Anhang D).

- öffentlicher Teil am 03.04.2019 -

Beginn: 9:30 Uhr

Ende: 10:45 Uhr

Moderation: Dr. Lisa Mense

Protokoll: Sonja Mausen

Eine Liste der Teilnehmer_innen ist in Anlage A beigefügt.

Berichte aus den Ministerien

MKW NRW

Frau Graap übernimmt den Bericht aus dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (MKW NRW). Die Zuweisungen an die Hochschulen sind rausgegangen und müssten alle erreicht haben. Sie drückt ihre Freude darüber aus, dass die Mittel erhöht werden konnten, obwohl die finanzielle Lage für dieses Gebiet momentan nicht sehr gut aussähe. Die Mittel für das Programm FF Med seien ebenfalls zugewiesen und es wird um eine zeitnahe Abrufung gebeten. Die Ausschreibung für den Genderpreis läuft seit dem 1. April.

Sofern diese noch ausstehen, werden die Mitglieder aufgerufen, ihre Verwendungsnachweise noch nachzureichen. Diese seien die Legitimation für die Fortführung der Programme und daher besonders wichtig.

Frau Graap freut sich außerordentlich über das gute Abschneiden der Hochschulen in NRW beim Professorinnenprogramm III. Sie weist noch einmal darauf hin, dass die Mittel im Windhundprinzip ausgeschüttet würden. Es seien entsprechende Mittel im Haushalt hierfür zurückgestellt, es bestehe aber natürlich die Gefahr, dass bei Nicht-Abrufung diese Rückstellung in kommenden Jahren nicht mehr in derselben Höhe erfolgen könne.

Zuletzt drückt Frau Graap aus, dass der Weggang von Frau von Hugo eine spürbare Lücke im Referat hinterlassen habe. Das Nachbesetzungsverfahren sei bereits im Gange und sie hoffe auf eine baldige Nachfolge.

Auch Frau Graap wird das Referat Gleichstellung verlassen und nach den Osterferien in das Referat für Kunst- und Musikhochschulen wechseln. Dies sei ihr absolutes Wunschreferat obwohl sie die „geballte Frauenpower“ der LaKof vermissen werde. Sie bittet um Unterstützung für ihre Nachfolgerinnen im Referat Gleichstellung und wünscht allen Anwesenden gutes Durchhaltevermögen und einen langen Atem in ihrer Arbeit. Frau Kaymak-Drechsler wird die beständige Ansprechpartnerin im Referat bleiben.

In Anlehnung an das Frauenlied „Brot und Rosen“ und als persönlichen Dank verteilt Frau Graap an alle Anwesenden Rosen.

Rückfragen und Diskussion

Im Anschluss an den Bericht werden Fragen und Diskussionspunkte an die Mitarbeiterinnen aus dem Ministerium gestellt.

Frage / Anmerkung	Antwort
Rückfrage, warum die Mittel so stark auf den Vereinbarkeitsaspekt konzentriert seien, da hier selbst bei der Erhöhung der Gesamtmittel durch diese Zuweisung einige Projekte eingestellt werden müssten.	Die Verlagerung des Schwerpunktes war politisch vorgegeben.

Frau Mense dankt der Referentin.

MHKBG NRW

Frau Rosenbaum, Referat Gleichstellung im öffentlichen Dienst des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung (MHKBG) NRW berichtet:

- Das MHKBG hat als Durchführungshinweise zum LGG NRW FAQs bereitgestellt, die online abzurufen sind. Diese sollen in Zukunft sukzessive weiter ausgearbeitet werden, um möglichst viele Fragestellungen abzudecken.
- Das MHKBG beschäftigt sich intensiv mit dem Thema „Dienstliche Beurteilungen“ unter Gleichstellungsaspekten. Hier soll sichergestellt werden, dass keine direkte oder mittelbare Diskriminierung gegenüber Frauen stattfindet. Nach einer Überprüfung der Beurteilungsrichtlinien der Ressorts sollen nun praxisbezogene Maßnahmen entwickelt werden, die insbesondere eine Sensibilisierung für die Wahrnehmungsfelder, speziell für die Auswirkungen von Geschlechterstereotypen, voranbringen sollen. Hierzu, wie auch zu weiteren Maßnahmen soll es gemeinsame Standards für die Ressorts geben, wie etwa (Verpflichtungen) zu Fortbildungen.
- Zur dritten Geschlechtsoption berichtet Frau Rosenbaum, dass hier die Diskussion im Gang ist, ob und ggf. wie der Rechtsprechung und den rechtlichen Änderungen zum Personenstandsgesetz auch in anderen Zusammenhängen Rechnung zu tragen ist. Dabei herrsche vor allem bei Stellenausschreibungen große Unsicherheit. Die Diskussion im Land zeige hier eine Tendenz zur Rückkehr zum generischen Maskulinum. Das MHKBG habe hierzu jedoch eine klare Haltung: Laut § 4 LGG NRW müsse die Gleichbehandlung auch in der Sprache stattfinden, und das bedeute eben kein generisches Maskulinum. In Stellenausschreibungen sind nach § 8 Absatz 4 LGG weiterhin Beid-Nennungen Pflicht. Weitere Möglichkeiten (Binnen-I, Unterstrich, Asterix etc.) sind einsetzbar, von Seiten des Ministeriums wird offiziell keine Präferenz gegeben. Eine Erweiterung des LGG NRW auf das dritte Geschlecht sei nicht vorgesehen.
- Auf eine Nachfrage aus der MV verweist Frau Rosenbaum erneut auf § 8 Abs. 4 LGG NRW bei Stellenausschreibungen. Die Nutzung von geschlechtsneutralen Begriffen genüge danach nicht, es ginge bei der geforderten Beid-Nennung um die explizite „Sichtbarmachung“ der Frauen.
- In Zusammenarbeit mit IT.NRW wird derzeit ein Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in NRW erstellt, der die regionalen Unterschiede in der Gleichstellung abbildet. So soll die Beteiligung von Frauen in der Politik und Wirtschaft sichtbar gemacht werden, sowie in der Bildung und Berufswahl, und der Erwerbs- und Sorgearbeit. Ebenfalls soll der Bericht über die Umsetzung des LGGs integriert werden.
- Die „Girls‘ & Boys‘ Academy“ soll als Weiterentwicklung des Girl’s Day/Boy’s Day (nicht Ersatz!) auf eine klischeefreie Berufsorientierung hinwirken, da sich der einzelne Tag in seiner bisherigen Form wenig nachhaltig zeigt. Der neue Ansatz beginnt zum Schuljahr 2019/20 und umfasst 60 Stunden auf freiwilliger Basis und außerhalb der Schulzeit.
- Die Finanzierung der 16 Kompetenzzentren „Frau und Beruf“ ist bis 2020 verlängert worden. Sie sollen durch jährliche Schwerpunktthemen stärker sichtbar werden.
- Mit der Landesregierung arbeitet Ministerin Scharrenbach zurzeit an Maßnahmen, um der steigenden Anzahl von Frauen im gewaltbereiten Salafismus entgegenzuwirken. Die Erhöhung der Beteiligung wurde durch den Verfassungsschutz festgestellt. MHKBG und Ministerium des Inneren arbeiten an einer gemeinsamen Broschüre.
- Des Weiteren sollen mit Blick auf die Kommunalwahlen 2020 mit einem Qualifizierungs- und Unterstützungs-Programm 240 motivierte Frauen im kommunalen Ehrenamt gefördert werden, um ihren Anteil in den politischen Ämtern der Kommunen zu erhöhen.
- Zuletzt verweist Frau Rosenbaum noch auf den Kurzfilm „[Sag Nein! – Zu sexueller Ausbeutung und Loverboys](#)“, den das MKHKBG NRW herausgegeben hat sowie auf die diesjährige Veranstaltung des MHKBG zum Internationalen Frauentag. U. a. diskutierte Isa Sonnenfeld,

Gründerin des „Role Model Podcast“, mit Prof. Dr. Alexandra Dorschu, Leiterin des Frauenstudiengangs Maschinenbau an der Hochschule Ruhr West, über ihre persönliche Motivation und ihre politische Vision zur Gleichstellung von Frauen in MINT-Fächern. Der Podcast ist im Internet verfügbar. https://soundcloud.com/rolemodels_de/23-prof-dr-alexandra-dorschu-uber-durchhaltevermogen-und-eine-klare-mission

Rückfragen und Diskussion

Frage / Anmerkung	Antwort
Es wird nachgefragt, ob die Pilot-Kommunen für die Girls&Boys Academy schon feststehen.	Die Kommunen stehen noch nicht komplett fest. Das Konzept wurde zwar im Ministerium erarbeitet, wird aber von den Kommunen umgesetzt. Daher stehen noch nicht alle Kommunen ganz fest.
Rückfrage zur Nutzung der Experimentierklausel	Die Möglichkeit wird noch nicht wirklich viel genutzt, bzw. gibt es bisher 1 bis 2 Rückmeldungen zur expliziten Nutzung an Hochschulen, 1 aus dem kommunalen Bereich und 2 aus Ministerien.

Dr. Lisa Mense dankt der Referentin.

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung

Frau Dr. Beate Kortendiek übernimmt den Bericht und begrüßt noch einmal die Referentinnen der Ministerien. Sie drückt ihr Bedauern über den Wechsel von Frau Graap aus und verspricht der Nachfolgerin eine gute Unterstützung in der neuen Position.

Frau Kortendiek gibt einen kurzen Überblick über das Netzwerk und Lisa Mense führt parallel durch die Webseite. Das Netzwerk hat drei Schwerpunkte. Zunächst diene es der Vernetzung der Geschlechterforschenden und der hier rund 140 vertretenen Professor*innen, 240 Wissenschaftler*innen aus dem Mittelbau und 37 Hochschulen, darunter 5 Studiengänge.

Darüber hinaus diene das Netzwerk dem Ausbau der Forschung. Der Ursprung lag in einer Studie zur Kinderbetreuung und hat sich bis heute und zum nächsten Gender-Report 2019 ausgeweitet. Im GR sind Elemente aus der LGG-Berichtspflicht übernommen worden. Im Teil B des aktuellen Gender-Reports 2019 wird erstmals eine Auswertung der an den Hochschulen implementierten Maßnahmen gegen sexuellen Missbrauch erfolgen. Darüber hinaus wird aufgezeigt, wo das Entgelttransparenzgesetz an den Hochschulen zur Anwendung käme. Eine genaue Analyse des Gender Pay Gaps bei den Professor*innen und Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung steht im Zentrum der aktuellen Studie. Hier kann sie bereits berichten, dass den vollzeitbeschäftigten verbeamteten Professorinnen im Schnitt 500,00 € weniger monatlich zur Verfügung stehen als ihren männlichen Kollegen.

Der dritte Bereich des Netzwerks beschäftige sich mit dem Wissenstransfer. Hierzu können online Datenbanken eingesehen werden. Das Statistikportal sei „open data“ und spiegele die jährlichen Zahlen wieder. Hier ist das Netzwerk auch an Rückmeldungen aus der Nutzerinnenperspektive interessiert.

Frau Kortendiek bittet die MV, an ihren Hochschulen die Genderprofessuren im Blick zu behalten. Die Denominationen würden oft mit Abberufungen oder dem Emeritieren der Professor*innen zurückgenommen. Dabei fände bei stärker werdenden rechtspopulistischen Strömungen der Kampf um diese Denominationen hauptsächlich mit den Fakultäten statt. Die Hochschulleitungen seien da oft bereits offener. Dennoch ist der Wegbruch dieser Denominationen ein großer Verlust und es sollte dem gemeinsam entgegen gewirkt werden. Es wäre hier sehr gut, wenn die Gleichstellungsbeauftragten einen Blick darauf hätten, dass bei diesen Denominationen im Ausschreibungstext explizit auf das Netzwerk verwiesen würde. So heißt es bspw. im aktuellen Ausschreibungstext der UDE: „Es handelt sich um eine Professur im Rahmen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Daher wird ein Engagement im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung erwartet.“

Rückfragen und Diskussion

Frage / Anmerkung	Antwort
Nachfragen bezüglich des Gender Pay Gaps bei MTV: Gibt es hier ähnlich konkrete Zahlen wie die 500 € bei den Professor*innen? Anmerkungen/Rückfragen bezüglich der Entgeltstufen im TVL und der Bewertungsrichtlinien	Verweis auf EG-Check an einer Berliner FH, wo die Entgeltgruppen negativere Auswirkungen haben, während die Leistungszulagen keine so große Rolle spielten. Leider fördert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes seit Einführung des Entgelttransparenzgesetzes keine EG-Checks mehr. Wie der Gender Pay Gap genau auf den Bereich MTV auswirke, würde zum Teil noch analysiert. Genauereres würde auf dem Gender Kongress präsentiert und diskutiert. Es zeichne sich ab, dass Leistungszulagen mehr und mehr Bedeutung im Bereich MTV, insb. dem wissenschaftlichen Mittelbau in der Informatik erlange.
Bitte um eine hochschulscharfe Statistik für den Gender Pay Gap.	Frau Kortendiek nimmt die Bitte entgegen

Dr. Mense dankt der Referentin.

- - -

Frau Mense dankt für die Diskussionsbeiträge sowie den Anwesenden für ihre Teilnahme an der Tagung und verabschiedet die Gäste.

- - -

„Nicht-öffentlicher Teil“: siehe gesondertes Protokoll

- - -

Anlage

- A) Liste der Teilnehmerinnen
- B) Folien des Vortrags von Frau Prof. Dr. Barbara Schwarze
- C) Folien des Vortrags von Frau Prof. Dr. Ada Pellert
- D) Folien des Vortrags von Herrn Prof. Dr. Markus Strohmaier