

Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez
RWTH Aachen
Annelene Gäckle
Universität zu Köln
Kirsten Pinkvoss
FernUniversität in Hagen
Birgit Weustermann
Hochschule Ruhr West

LaKof NRW, c/o RWTH Aachen | Gleichstellungsbüro • Schinkelstraße 2a • 52056 Aachen

Wissenschaftsausschuss des Landtags NRW
Sprecher*innen der Fraktionen

c/o RWTH Aachen | Gleichstellungsbüro
Schinkelstraße 2a
52056 Aachen
Fon 0241 80 99238
Fax 0241 80 92258
info@lakofnrw.de
www.lakofnrw.de

Antwortschreiben bitte an:
Sonja Mausen
Geschäftsstelle der LaKof NRW

Ihr Aktenzeichen Ihre Nachricht vom

Aachen
17.11.2020

Stellungnahme zum Gesetzesentwurf der Landesregierung zur Änderung des Kunsthochschulgesetzes NRW

Sehr geehrte Sprecher*innen der Fraktionen im Wissenschaftsausschuss,

als Sprecherinnen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen und Universitätsklinika NRW begrüßen wir, dass die Standards der Gleichstellungsregelungen aus dem Hochschulgesetz NRW im Entwurf zur Änderung des Kunsthochschulgesetzes NRW fortgeschrieben wurden. Insbesondere bewertet die LaKof NRW die geplante Aufnahme der Regelungen zu Mitgliedschaftsrechten bei Elternzeiten mit unterhältiger Arbeitszeit sehr positiv.

Zum vorliegenden Entwurf nehmen wir darüber hinaus gerne Stellung zu folgenden Punkten:

1. **Diskriminierungsschutz für Studierende** (§ 3): Unzureichende Schließung der Schutzlücke des § 3 Abs. 4 AGG
2. **Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit** (§ 3): Kitabau durch Hochschulen ermöglichen
3. **Bereinigung des Gender-Pay-Gaps als Qualitätsmerkmal** (§ 7)
4. **Parität im Kunsthochschulbeirat** (§ 8)
5. Ausstattung und Rechte der **Gleichstellungsbeauftragten** (§ 22), sowie Regelungen zur studentischen Stellvertreterin
6. **Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte** (§§ 35,36)
7. **Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit** (§ 22): Zutrittsrecht der Kunst- und Musikhochschulen zur Landeskonferenz NRW
8. **Chancengerechte Hochschule** (§§ 30a, 56, 58a): Gleichstellungsquoten für Fachbereiche, Regelungen für stillende Mütter, flexiblere Fristen für Studierende mit Kindern (gesetzl. Elternzeit) oder Pflegeverantwortung (§ 7 Abs. 3 Pflegezeitgesetz)
9. **Gender Mainstreaming** (§§59, 60): Anpassungen an § 59 Abs. 5 Personenstandgesetz, sowie § 4 LGG NRW

Bei Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Ulrike Brands- Proharam Gonzalez
Annelene Gäckle
Kirsten Pinkvoss
Birgit Weustermann

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung zur Änderung des Kunsthochschulgesetzes NRW

Die LaKof NRW begrüßt, dass die Standards der Gleichstellungsregelungen aus dem Hochschulgesetz NRW im Entwurf zur Änderung des Kunsthochschulgesetzes NRW fortgeschrieben wurden. Insbesondere bewertet die LaKof NRW die geplante Aufnahme der Regelungen zu Mitgliedschaftsrechten bei Elternzeiten mit unterhältiger Arbeitszeit sowie der mutterschutzrechtlichen Regelungen sehr positiv.

Zum vorliegenden Gesetzentwurf nehmen wir darüber hinaus gerne Stellung:

1. Diskriminierungsschutz für Studierende (§ 3)

Beim Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind die Kunst- und Musikhochschulen in besonderer Weise betroffen.

Während der Gesetzesentwurf den Exmatrikulationsgrund aufgrund sexualisierter Diskriminierung und Gewalt aus § 51 HG NRW in § 43 a KunstHG NRW übernommen hat, wird damit nur eine Hälfte des bereits geforderten Diskriminierungsschutzes für Studierende umgesetzt.¹ Die Sanktionsmöglichkeit ist nur eine Seite der Medaille. Ebenso wichtig ist es, die Verpflichtung zur Herstellung eines gewalt- und diskriminierungsfreien Studenumfeldes seitens der Hochschulen gesetzlich zu verankern. Nur so kann die bestehende Schutzlücke in § 3 Abs. 4 AGG für Studierende geschlossen werden.

Dem Erlass von Richtlinien zur Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt kommt dabei zentrale Bedeutung zu. Zur Umsetzung im Kunsthochschulgesetz NRW macht die LaKof NRW – anknüpfend an Forderungen der [Empfehlung der 24. HRK-Mitgliederversammlung vom 24.4.2018](#) – den Vorschlag, § 3 zu ergänzen:

(3a) Jede Hochschule schützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Studierenden vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Die Hochschulen erlassen binnen eines Jahres ab Geltung des Gesetzes eine Richtlinie zur Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Darin wird der Geltungsbereich für alle Mitglieder und Hochschulangehörigen festgelegt. § 3 Abs. 4 sowie die §§ 7, 12 und 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) gelten entsprechend für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, die keine Beschäftigten der Hochschule sind.

¹ Stellungnahme der LaKof NRW zum HG NRW

2. Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit (§ 3 Abs. 2 und 4)

Der in § 3 Abs. 2 formulierte grundgesetzliche Auftrag an die Hochschulen, die tatsächliche Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, ist in seiner Ausdrücklichkeit nach wie vor wegweisend. Im Alltag steht der Beseitigung der geschlechtsspezifischen Nachteile jedoch eine Regelung besonders im Wege: Aktuell dürfen die Hochschulen die Landesmittel nicht zum Bau von Kindertagesstätten verwenden. Angesichts des Mangels an Mietraums insbesondere in größeren Städten, stellt dies viele Hochschulen vor große Herausforderungen. Insbesondere an den Kunst- und Musikhochschulen müssen dabei häufig Betreuungen außerhalb des Regelbetriebes ermöglicht werden. Wir fordern daher die Ermöglichung des Baus von Gebäuden für Kindertageseinrichtungen für Hochschulen aus Landesmitteln.

3. Bereinigung des Gender-Pay-Gaps als Qualitätsmerkmal (§ 7 Abs. 2)

Der Gender-Pay-Gap an den Kunsthochschulen liegt in NRW bei monatlich durchschnittlich 222€ und damit bei 3,4%². Dies hat der Gender-Report 2019 in beeindruckender und hochschulscharfer Analyse dargelegt. Während die Qualitätsentwicklung und -sicherung der Kunsthochschulen also wie in §7 Abs. 2 anhand der besonderen Gegebenheiten der Kunst stattfinden muss, müssen sich die geschlechtsdifferenzierten Daten zur Evaluation auch auf die Gehaltsstrukturen erstrecken. Zum Gleichstellungsgebot als Aufgabe der Hochschule gehört auch eine gerechte Entgeltpolitik.

Die LaKof NRW fordert daher folgenden Zusatz:

(2) ...Die Evaluation soll auf der Basis geschlechtsdifferenzierter Daten erfolgen **und umfasst insbesondere auch die regelmäßige Erhebung und ein Monitoring des hochschulinternen Gender-Pay-Gaps. Fortschritte bei der Beseitigung des Gender-Pay-Gaps fließen in die Evaluation ein.** Die Ergebnisse der Evaluation sind zu veröffentlichen.

4. Parität im Kunsthochschulbeirat (§ 8)

Eine paritätische Repräsentanz der Geschlechter in Gremien ist grundlegend für eine geschlechtergerechte Hochschulkultur. Aufgrund des noch immer hohen Einflusses geschlechterspezifischer Rollenbilder in unserer Gesellschaft sind weibliche Role Models in den Hochschulen auf allen Ebenen unabdingbar. Unterschiedliche Erfahrungen auf allen Karrierestufen bedingen unterschiedliche Erfahrungshorizonte, die sich wiederum auf Entscheidungsfindungen auswirken können.

In § 8 Abs. 2 wird daher hinzugefügt:

(2) Der Kunsthochschulbeirat besteht aus zehn bis zwölf Mitgliedern, die vom Ministerium im Benehmen mit den Kunsthochschulen für eine Amtszeit von fünf Jahren bestellt werden. **Dabei wird das Gremium analog § 11b HG NRW geschlechtsparitätisch besetzt.** Die Kunsthochschulen können hierzu Vorschläge machen.

5. Gleichstellungsbeauftragte (§ 22)

Eine große Anzahl von Maßnahmen und Verfahren ist ohne Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten ungültig. Um die Rechtmäßigkeit sicherzustellen, ist die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend auszustatten und zu unterstützen.

² Gender-Report 2019, S. 294, 296.

a) *Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten*

§ 22 Abs. 5 ist entsprechend zu ergänzen:

(5) Bei der Mittelvergabe an die Kunsthochschulen und in den Kunsthochschulen ist der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten **von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, sowie der angemessenen Entlastung ihrer dezentralen Stellvertreterinnen.**

b) *Stellvertreterinnen*

Laut § 22 Abs. 2 S. 2 sind alle weiblichen Mitglieder der Hochschule als Gleichstellungsbeauftragte wählbar. Dies schließt auch Regelungen zur Vertreterin auf studentischer Ebene ein. Dies wird zurzeit nur teilweise umgesetzt. Ein expliziter Hinweis auf eine studentische Vertreterin sollte hier eingefügt werden.

c) *Beratung mit dem Beirat*

In Anlehnung an § 21 Abs. 5a HG NRW plädieren wir für die Festschreibung eines halbjährlichen Beratungstermins der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Hochschulbeirat. Dies ist insbesondere aufgrund der Befugnisse des Hochschulbeirates wichtig, da er über zahlreiche Steuerungsinstrumente entscheidet, die Gleichstellungsaspekte beinhalten (bspw. Zielvereinbarungen oder Wirtschaftsplan).

6. Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte (§§ 35, 36)

Die in § 10 vorgesehene Streichung „Lehrbeauftragte an den Musikhochschulen“ wird aus Gleichstellungsperspektive als kritisch gesehen, da je nach Behandlung der derzeit im Lehrauftrag unterrichtenden Frauen in den Musikhochschulen ein negativer Folgeeffekt auf die geschlechtspartitatische Besetzung von Gremien in den Musikhochschulen zu erwarten ist.

Lehrbeauftragte an allen Hochschulen befinden sich in einer prekären Beschäftigungsposition. Die Reduktion dieser Stellen und die Einrichtung von Dauerstellen ist daher grundsätzlich zu unterstützen. Allerdings bringt die Aberkennung des Mitgliedsstatus‘ eine massive zusätzliche Prekarisierung der Situation mit sich, zusätzlich verschärft durch den massiven Einbruch der Kulturindustrie durch die Corona-Pandemie. Mit den angedachten Änderungen fällt gerade für diese Personalgruppe nun auch die finanzielle Absicherung über die Sozialversicherungsbeiträge weg. Dies trifft vor allem Musikerinnen mit besonderer Härte, die zusätzlich zu ihrem Beruf Care-Aufgaben wahrnehmen. Unabhängig von der Neufassung des KunstHG müssen daher negative Auswirkungen in dieser Gruppe auch aus Gleichstellungsperspektive unbedingt vermieden werden.

Im Sinne einer chancengerechten wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Laufbahn erschließt sich uns darüber hinaus die Ausnahme der Mitgliedschaft für nebenberufliche Professorinnen und Professoren nicht. Das besondere Interesse seitens der Hochschulen, aktive Künstlerinnen und Künstler in den Lehrbetrieb zu integrieren, unterstützen wir sehr. Allerdings bleibt unklar, warum dies nur auf der professoralen Ebene das Recht zur Mitgliedschaft beinhalten soll. Transparenz und Planbarkeit sind grundlegend für chancengerechte Karrierewege. Dies zeigen nicht zuletzt die Gleichstellungserfolge im Rahmen der Tenure-Track-Professuren an den Universitäten. In Anbetracht der hohen Wertschätzung gegenüber der praktischen Erfahrungen sehen wir es als sinnvoll an, Mitgliedschaftsrechte bei unterhältiger Arbeitszeit auf alle Karrierestufen gleichbehandelnd anzuwenden.

Wir teilen die Bedenken des Hauptpersonalrats und schließen uns der Empfehlung an, die angedachten Änderungen zu überdenken.

7. Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit (§ 22)

Die Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika NRW ist aus einem realen und starken Bedarf nach Professionalisierung des Gleichstellungsamtes entstanden. Die Aufgabenfelder und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten sind über die vergangenen Jahre enorm gewachsen. Um eine qualitativ hochwertige und konstruktive Gleichstellungsarbeit zu ermöglichen, ist die Vernetzung der Beauftragten im Amt unabdingbar. Wir fordern daher in § 22 den folgenden Zusatz neu als Abs. 4a einzufügen:

„(4a) Es bleibt den Gleichstellungsbeauftragten vorbehalten, sich der Landeskonzferenz anzuschließen.“

8. Chancengerechte Hochschule (§§ 30a, 56, 58a)

a) *Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren (§ 30a)*

In §30a Abs. 1 Kunsthochschulgesetz wird abweichend von der Regelung in §37a Abs. 1 Hochschulgesetz NRW ein „Gleichstellungsziel“ festgeschrieben. Dies soll der geringeren Größe der Hochschulen Rechnung tragen und ihnen ein kunsthochschulspezifisches Kaskadenmodell ermöglichen. Während dieses Modell zu Erfolgen bei der Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren geführt hat, ist noch keine Parität erreicht. Da diese grundlegend auch für eine paritätische Besetzung der Gremien ist, schlagen wir zusätzlich die Implementierung einer zeitlich bestimmten Gleichstellungsquote vor. Diese kann sofern notwendig auf Grundlage der hochschulinternen vorhergehenden Qualifikationsstufe oder eines landesweiten Mittels gebildet werden.

§ 30a (1) Das Rektorat setzt für die in den Fachbereichen, soweit solche bestehen, ansonsten für die in der Kunsthochschule vertretenen Fächergruppen im Einvernehmen mit der Fachbereichsleitung ein Gleichstellungsziel fest, welches auf das Ziel eines Erreichens eines angemessenen Verhältnisses zwischen Professorinnen und Professoren in dem Fachbereich oder der Fächergruppe ausgerichtet ist; der Beschluss ist im Verkündigungsblatt zu veröffentlichen **und bei der Aufstellung und Fortschreibungen der Gleichstellungspläne einzubeziehen. Die Hochschulen sollen hier Gleichstellungsquoten für eine bestimmte Laufzeit festlegen.**

b) *Prüfungszeitpunkte (§ 56)*

Den Anmeldezeitraum für die Erstprüfung gemäß § 56 Absatz 3 zu befristen, kann ein geeignetes Instrument sein, um das Studium zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen. Jedoch sollten sie berücksichtigen, dass diese Art von Fristen vor allem für diejenigen Schwierigkeiten bergen, die Erziehungs- oder Pflegeverantwortung tragen oder einer Erwerbstätigkeit zur Finanzierung ihres Studiums nachgehen.³

Für diese Gruppen besteht eine Mehrfachbelastung, die sich vom Großteil der übrigen Studierenden darin unterscheidet, dass sie zeitlich stark von ihrer Betreuungsaufgabe, dem Erbringen von Leistungen und meist noch einer nebenberuflichen Erwerbsarbeit gefordert sind. Sonderregelungen würden es diesen Gruppen deutlich leichter machen, ihr Studium (erfolgreich) zu beenden.

Wie an anderen Stellen im Gesetzesentwurf bereits vorgesehen, sollte die persönliche Situation der Studierenden auch hier berücksichtigt werden. Die LaKof NRW schlägt folgende Formulierung vor:

³ Laut 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks hatten 2016 6 % aller Studierenden mindestens ein Kind, vgl. Elke Middendorff et al.: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016, Zusammenfassung zur 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, 2017.

(3) Die Kunsthochschulen können durch Prüfungsordnung oder durch Ordnung, regeln, dass die Anmeldung zum Erstversuch einer Prüfung spätestens zu dem in der Ordnung geregelten Zeitpunkt erfolgen muss. **Die Ordnungen ermöglichen flexible Fristen, wenn die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern insbesondere während der Inanspruchnahme der gesetzlichen Elternzeit oder pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne von § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes dies erfordern. Darüber hinaus können Sonderregelungen zur Erleichterung der Erbringung von Leistungen bei Erwerbstätigkeit getroffen werden.** Desgleichen....

d) Mutterschutzrechtliche Regelungen (§ 58a)

Die Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen sind zu begrüßen, sollten jedoch folgende Spezifizierung enthalten:

(2a) Hinsichtlich des Mutterschutzes gelten die entsprechenden Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes. Die Regelungen über den Nachteilsausgleich nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 5 können insbesondere Abweichungen im Hinblick auf die Ableistung der Prüfung, auch hinsichtlich ihrer Form, **ihres Zeitpunkts**, auf die Dauer der Prüfung, auf die Benutzung von Hilfsmitteln oder Hilfspersonen sowie auf die Zahl und die Voraussetzungen für die Wiederholung von Prüfungsleistungen vorsehen; der Nachteilsausgleich wird auf Antrag Einzelfallbezogen gewährt.

(2b) Nr. 2a gilt bei stillenden Müttern entsprechend.

9. Gender Mainstreaming (§§ 59, 60)

Der gesamte Gesetzestext sollte einer gendergerechten Sprache Rechnung tragen und somit auch Menschen einschließen, die sich im mittlerweile auch rechtlich überholten Zweigeschlechtermodell weiblich/männlich nicht wiederfinden. Die sprachlichen Regelungen nach §4 LGG NRW sind im Zweifel im Einvernehmen mit §§ 22, 45b Personenstandsgesetz auszulegen. Konkrete Beispiele (Gender-Gap, Gender-Stern oder Beidnennung mit Zusatz w/m/d) nennt hierfür die [Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#).

a) Anpassungen an das Personenstandgesetz (§ 59 Abs. 5)

Um den Neuerungen des Personenstandgesetzes gerecht zu werden, schlägt die LaKof NRW in § 59 Abs. 5 folgenden Zusatz vor:

(3) Der Dokortitel wird nach Wahl der Doktorandin/des Doktoranden in weiblicher, männlicher oder geschlechtsneutraler Form verliehen.

b) Geschlechtergerechte Sprache (§ 60)

Die geschlechtergerechte Sprache nach § 4 Landesgleichstellungsgesetz NRW sollte in § 60 Anwendung finden.

Die LaKof NRW schlägt daher vor § 60 Absatz 1 Satz 2 folgendermaßen zu ändern:

(1) Die Kunsthochschule kann in den an ihr vertretenen wissenschaftlichen Fächern Gelegenheit zur Habilitation geben. Das Nähere regelt der jeweilige Fachbereich oder, soweit keine Fachbereiche vorhanden sind, die von der Grundordnung bestimmte Stelle durch Ordnung, die auch vorsehen kann, dass mit erfolgreicher Habilitation der Doktorgrad mit dem Zusatz „habilitatus“ **bzw. „habilitata“** oder einem ähnlichen Zusatz geführt werden kann. Hinsichtlich der Durchführung der Habilitation gilt § 59 Absatz 6 entsprechend.

Aachen, den 17. November 2020



Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez



Annelene Gäckle



Kirsten Pinkvoss



Birgit Weustermann