

Stellungnahme der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika in NRW (LaKof NRW) zum Referentenentwurf des Hochschulzukunftsgesetzes

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten in NRW, ein Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika im Land, begrüßt das bereits im Koalitionsvertrag niedergelegte Ziel, nach umfänglichen Debatten um die Erhöhung des Anteils von Frauen auf Spitzenpositionen in der Wirtschaft nun auch die Gleichstellungsdiskussion im Öffentlichen Dienst neu zu beleben und eine verbesserte Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu erreichen. Der im November 2013 für den Bereich der Hochschulen und Universitätsklinika durch das MIWF vorgelegte Referentenentwurf des Hochschulzukunftsgesetzes folgt diesem Ziel und schreibt die Gleichstellung von Frauen und Männern dem Prinzip des Gender Mainstreaming entsprechend auf unterschiedlichen Ebenen fest.

Im Folgenden umreißt die LaKof NRW jene Felder, die aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten für eine erfolgreiche Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an Hochschulen und Universitätsklinika besonders relevant sind. Schließlich werden darin Bereiche markiert, in denen die LaKof NRW weiteren Nachbesserungsbedarf sieht.

Gleichstellung in der internen und externen Hochschulsteuerung (§ 5, § 6, § 24)

Für die wirksame Umsetzung des Chancengleichheitsauftrages spielt die Implementierung des Gleichstellungsziels in die unterschiedlichen strategischen Steuerungsinstrumente des Landes sowie den Hochschulen eine zentrale Rolle. Die LaKof NRW begrüßt daher, dass sich mit dem Entwurf des Hochschulzukunftsgesetzes die Möglichkeit bietet, Gleichstellung als Querschnittsthema (noch) deutlicher sichtbar zu machen (§ 6). Im Sinne des Gender Mainstreamings ist ebenfalls sehr zu begrüßen, dass die „stetige Erfüllung“ der Aufgaben im Bereich der Wirtschaftsführung (§ 5 Abs. 2 Satz 4) und der Leistungsorientierten Mittelvergabe (§ 24 Abs. 5) nun auch den Gedanken des Gender Budgeting umfasst. Um diesen an den Hochschulen deutlicher greifbar zu machen, bedarf er aus Sicht der LaKof NRW jedoch im Gesetzestext einer stärkeren operationalisierenden Konkretisierung – auch im Hinblick auf das strategische Controlling dieses Instrumentes.

Diversity (§ 3)

Der Referentenentwurf sieht das Feld des Diversity Managements als neue Aufgabe der Hochschulen vor, durch das der Vielfalt ihrer Mitglieder stärker Rechnung getragen werden soll (§ 3). Die LaKof NRW

sieht darin einen wichtigen Beitrag zum Abbau von Diskriminierung an den Hochschulen des Landes, hat aber in diesem Zusammenhang immer wieder auf die besondere Bedeutung des Art. 2 Abs. 2 des Grundgesetzes und auf den nach wie vor dringenden Handlungsbedarf im Bereich der Gleichstellung verwiesen, der durch die einschlägigen Statistiken, Rankings und den Genderreport NRW untermauert wird. Aus diesem Grund begrüßt es die LaKof NRW, dass nach den durchaus hitzigen Debatten um das Verhältnis von Gleichstellung und Diversity in der Begründung des Referentenentwurfs die Empfehlung ausgesprochen wird, nunmehr in den einzelnen Hochschulen spezifische Lösungen für eine sinnvolle Verknüpfung der beiden Arbeitsbereiche zu finden.

Repräsentanz von Frauen in Gremien (§ 11c, § 21)

Wie auch aus dem Genderreport des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung NRW hervorgeht, sind Frauen – mehr als ein Jahrzehnt nach dem Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) NRW – in vielen Hochschulgremien weiterhin unterrepräsentiert. Die LaKof NRW sieht daher in der Übernahme der bereits im LGG niedergelegten und dem aktuellen gleichstellungspolitischen Diskussionsstand angepassten Regelungen zur Gremienbesetzung eine Chance, die Hochschulen für das Thema der geschlechterparitätischen Beteiligung erneut zu sensibilisieren und diese umzusetzen (§ 11c). Die LaKof NRW begrüßt schließlich die Einführung einer Frauenquote von 40 % für die Hochschulräte (§ 21 Abs. 3). Das Gremium erhält damit für die Umsetzung der Geschlechterparität in den Hochschulen eine wichtige Vorbildfunktion.

Gleichwohl seien aus Sicht der LaKof NRW die weiterhin bestehenden Schwierigkeiten für eine geschlechterparitätische Besetzung der Hochschulgremien nicht verschwiegen: So benötigen Frauen insbesondere in Bereichen, in denen sie derzeit noch stark unterrepräsentiert sind, Raum für die Verfolgung ihrer individuellen Karrieren. Hier weist die in der Begründung zum Referentenentwurf vorgeschlagene Orientierung am Kaskadenmodell einen Weg, die Gremienbesetzung der jeweiligen Situation (etwa in einer Fakultät) flexibel anzupassen. Unklar ist aus Sicht der LaKof NRW indes, welche Instanz die Prüfung über die schriftliche Fixierung der Ausnahmegründe für ein Abweichen von den Bestimmungen zur Gremienbesetzung (§ 11c Abs. 4) an den Hochschulen übernehmen und damit die rechtliche Legitimität der Gremien gewährleisten soll.

Darüber hinaus stellt sich die grundsätzliche Frage, weshalb es für Frauen nach wie vor unattraktiv ist, sich in den Selbstverwaltungsgremien der Hochschulen zu engagieren und somit Gestaltungsmöglichkeiten wahrzunehmen. Die LaKof NRW empfiehlt daher, das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung mit einer Studie über die Partizipation von Frauen in Hochschulgremien zu beauftragen und daraus geeignete wie gegenfinanzierte Maßnahmen abzuleiten.

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten (§ 24)

Die hochschulpolitischen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit (blickt man etwa auf die Exzellenzinitiative, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und das Professorinnenprogramm des BMBF) haben die Bedeutung der Gleichstellungsbeauftragten stark

erhöht und der gleichstellungspolitische Erfolg der Hochschulen ist nach wie vor eng mit der Kontinuität und Professionalität der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten verknüpft.¹ Entsprechend hat das Amt der Hauptamtlichen bzw. Zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika in den vergangenen Jahren eine starke Entwicklung vollzogen. Ihre Aufgaben haben sich durch die Implementierung von Strategien wie Gender Mainstreaming, Gleichstellungscontrolling, Personal- und Organisationsentwicklung usw. massiv ausdifferenziert und sind wissenschaftsnah ausgeformt. Gleichstellungsbeauftragte arbeiten überdies als Teil des administrativen Hochschulmanagements und beraten Rektorate, Dekanate, Senat und Gremien sowie Sprecher/innen von Forschungsverbänden zu Gleichstellungsstrategien. Darüber hinaus sind Gleichstellungsbeauftragte an vielen Hochschulen für die Leitung und Koordination von Gleichstellungsmaßnahmen und -projekten verantwortlich. Dies setzt insgesamt eine hohe fachliche, kommunikative und organisatorische Expertise der jeweiligen Amtsinhaberin voraus und ist nur mit solider Kenntnis des Forschungsstandes zum Thema Chancengleichheit und der einschlägigen Rechtsgebiete wirksam auszufüllen.

Die im Referentenentwurf formulierten Regelungen zum Amt der Zentralen bzw. Hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten (§ 24 Abs. 2) tragen diesen Entwicklungen indes kaum Rechnung. Die LaKof NRW fordert daher – auch auf Basis eines auf ihrer Frühjahrstagung 2013 mehrheitlich gefassten Beschlusses – die Wiederaufnahme des Hochschulabschlusses in den § 24 des Hochschulzukunftsgesetzes. Bezüglich des Wahlrechts möchte die LaKof NRW darauf hinweisen, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten auch weiterhin nur für Hochschulmitglieder, und nicht wie im Referentenentwurf benannt für Hochschulangehörige, geöffnet sein soll. Dies stände ansonsten im Widerspruch zu § 9 Abs. 4 vorletzter Satz des Referentenentwurfs, der kein Wahlrecht für Hochschulangehörige vorsieht.

Darüber hinaus plädiert die LaKof NRW für die stärkere Fassung des Amtes der Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten durch die erneute Öffnung des Amtes für Studentinnen.

Der Referentenentwurf fasst zudem das Verhältnis zwischen Zentraler und Dezentraler Gleichstellungsbeauftragter neu (§ 24 Abs. 3). Die LaKof NRW begrüßt explizit die Konkretisierung der Stellvertretungsregelung. Angesichts der wichtigen fachkulturellen Expertise der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten etwa in Berufungsverfahren hält sie es allerdings weiterhin für notwendig, in den Fachbereichen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zu wissen. Auch für das Controlling einer Gleichstellungsquote nach dem Kaskadenmodell sowie die Überwachung des Gender Mainstreamings sind Zentrale Gleichstellungsbeauftragte auf die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in Fakultäten angewiesen. Um den umfassenden Anforderungen des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten gerecht zu werden, ist im Referentenentwurf schließlich eine „angemessene“ Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten niedergelegt (§ 24 Abs. 5). Diese Regelung bedarf – wie auch das Amt der Gleichstellungsbeauftragten insgesamt – der stärkeren Beziehung auf den oben beschriebenen, zentralen Stellenwert des Amtes. Um den auch im Hochschulzukunftsgesetz umfassend

¹ Daniela De Ridder, Petra Giebisch, Cort-Denis Hachmeister, Hannah Leichsenring, Fachkulturen und weibliche Wissenschaftskarrieren. Erfolgsfaktoren von Frauenförderung sichtbar machen, Gütersloh 2013, S. 9; 24.

beschriebenen Gleichstellungsauftrag weiterhin konsequent umsetzen zu können, empfiehlt die LaKof NRW daher mit Nachdruck die Übernahme von Freistellungsregelungen analog zum Landespersonalvertretungsgesetz NRW.

Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen (§ 37a)

Mit der Einführung des Kaskadenmodells in den Referentenentwurf des Hochschulzukunftsgesetzes erhält erstmals die Einführung einer Zielquote Eingang in die nordrhein-westfälische Hochschulgesetzgebung (§ 37a). Das hier formulierte Kaskadenmodell berücksichtigt gleichermaßen fachkulturelle Implikationen wie hochschultypische Unterschiede in der Umsetzung der Gleichstellung und weist einen hohen Differenzierungsgrad auf. Positiv hervorzuheben ist die besondere strategische und hochschulpolitische Verantwortlichkeit der Rektorate/Präsidien sowie aller in das Berufungsgeschehen involvierten Funktionsträger/innen und Gremien für die Gewährleistung der Chancengleichheit (§ 37a Abs. 1 Satz 1; § 37a Abs. 2 Satz 1). Zudem finden die verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens Berücksichtigung, die nunmehr im Hinblick auf die Erreichung der Zielquote auszugestaltet sind (§ 37a Abs. 2 Satz 2). Als Laufzeit der Gleichstellungsquote werden im Referentenentwurf drei Jahre angesetzt (§ 37a Abs. 1 Satz 1) - diese Laufzeit sollte idealerweise mit den übrigen strategischen Gleichstellungspapieren wie zentralen und dezentralen Frauenförderplänen bzw. Zielvereinbarungen synchronisiert werden.

Als Grundlage für die Ermittlung der Zielquote im Rahmen des Kaskadenmodells dient ein Benchmarking-Prozess, bei dem die jeweiligen Fachgruppen herangezogen werden (§ 37a Abs. 1 Satz 2; vgl. Begründung zu § 37a). Dabei wird in der Begründung zu § 37a ausdrücklich betont, dass Fachgruppen nicht allein nach fachwissenschaftlichen, sondern vielmehr auch nach gleichstellungspolitischen Kriterien gebildet werden sollten. Dieser anspruchsvolle, hier als operativer Kern des Kaskadenmodells zu bezeichnende Benchmarking-Prozess, setzt aus Sicht der LaKof NRW an allen Hochschulen die Einführung eines Gleichstellungscontrollings voraus. Zudem ist zu gewährleisten, dass insbesondere im MINT-Bereich, aber auch in geisteswissenschaftlichen Fachgruppen mit hohem Professorinnenanteil, jedoch einem niedrigeren Frauenanteil auf der vorherigen Qualifikationsstufe, das Gleichstellungsgeschehen nicht vorübergehend zum Stillstand kommt. Daher bedarf es hier der Definition von Mindestzielen.

Schließlich ist weiterhin davon auszugehen, dass es auch nach Einführung des Kaskadenmodells zu strittigen Berufungsentscheidungen kommen kann, die im Ergebnis das Verfehlen der Gleichstellungsquote bedeuten können. Daher ist zu fragen, welche Maßnahmen ergriffen werden können, wenn die vereinbarte Gleichstellungsquote nach Ablauf von drei Jahren nicht erreicht wurde.

Die LaKof NRW empfiehlt daher, mindestens die Einrichtung einer Schiedsstelle zu erwägen, die bei strittigen Personal- und Berufungsentscheidungen durch die Gleichstellungsbeauftragten angerufen werden kann.

Geschlechtergerechte Sprache

Die LaKof NRW empfiehlt schließlich eine Überprüfung des Referentenentwurfs im Hinblick auf durchgängige Verwendung geschlechtergerechter Sprache.

Für die Mitglieder der LaKof NRW, im Dezember 2013