

LaKof NRW, c/o Uni Paderborn • Warburger Str. 100 • 33098 Paderborn

Warburger Str. 100  
33098 Paderborn

An die  
Präsidentin des Landtags Nordrhein-Westfalen  
Carina Göddeke

Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

Telefon +49 05251 / 60-5491  
Telefax +49 05251 / 60-4211  
info@lakofnrw.de  
www.lakofnrw.de

Bitte wenden Sie sich an:  
Silke Tölle-Pusch

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht vom  
08.05.2014

Mein Zeichen

Paderborn  
12.06.2014

#### **HZG ohne Art. 4 – Anhörung A10 – 18.06.2014**

#### **Stellungnahme der LaKof NRW**

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen der Öffentlichen Anhörung zum Gesetzentwurf der Landesregierung zum Hochschul-  
zukunfts-gesetz (HZG) NRW übersende ich im Namen der Sprecherinnen der LaKof NRW die von der  
LaKof NRW verabschiedete Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen,

Silke Tölle-Pusch

**Öffentliche Anhörung**  
**Gesetzentwurf der Landesregierung zum Hochschulzukunftsgesetz (HZG) NRW**  
**18. Juni 2014**

---

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten in NRW (LaKof NRW), ein Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika im Land, begrüßt das bereits im Koalitionsvertrag niedergelegte Ziel, die Gleichstellungsdiskussion im Öffentlichen Dienst voranzubringen und eine verbesserte Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu erreichen. Der Gesetzentwurf der Landesregierung zum Hochschulzukunftsgesetz folgt diesem Ziel konsequent und schreibt die Gleichstellung von Frauen und Männern dem Prinzip des Gender Mainstreaming entsprechend auf unterschiedlichen Ebenen fest.

Die LaKof NRW begrüßt es sehr, dass im Entwurf des Hochschulzukunftsgesetzes Gleichstellung als Querschnittsthema deutlich sichtbar ist und durch Regelungen zur Quotierung im Rahmen des Kaskadenmodells, zur geschlechterparitätischen Gremienbesetzung und zur Berücksichtigung des Gender Budgeting konkretisiert wird. Begrüßt werden ebenfalls die Regelungen zum Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen.

Ergänzend zu der von der LaKof NRW verabschiedeten Stellungnahme zum Referentenentwurf vom Dezember 2013 (Anlage B) heben wir im Folgenden einzelne Paragraphen hervor, die für eine erfolgreiche Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an Hochschulen und Universitätsklinika besonders relevant sind und schlagen konkrete Nachbesserungen vor (Anlage A).

*Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien (§ 11c)*

Die LaKof NRW sieht in der Übernahme der bereits im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW 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).

Gleichwohl werden auch die nach wie vor bestehenden Schwierigkeiten für eine geschlechterparitätische Besetzung der Hochschulgremien in einzelnen Bereichen gesehen. Um dies zu kompensieren sollten Frauen, die auf Grund der bestehenden Unterrepräsentanz überproportional in Gremien vertreten sind, von ihren sonstigen Dienstaufgaben entsprechend entlastet werden.

*Senat (§ 22)*

Der Senat ist ein zentrales Gremium der Hochschule mit beratender, strategischer und kontrollierender Funktion. Im Sinne von Gender Mainstreaming sollte in § 22 Absatz 2 verdeutlicht werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte nichtstimmberechtigtes Mitglied im Senat ist und in die Aufzählung der nichtstimmberechtigten Mitglieder aufgenommen werden.

### *Gleichstellungsbeauftragte (§ 24)*

Die Regelung zum Amt der Gleichstellungsbeauftragten in § 24 Absatz 2 im Gesetzentwurf mit Berücksichtigung der Forderung der LaKof NRW und der erweiterten Einzelfallregelung wird in der jetzigen Fassung ausgesprochen begrüßt. Damit berücksichtigt der Gesetzentwurf die in der Stellungnahme dargestellten Veränderungen der hochschulpolitischen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit. Um weiterhin eine Stellvertretungsregelung nach dem Statusgruppenmodell zu ermöglichen wird vorgeschlagen, den Hochschulabschluss nur für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte vorauszusetzen.

Um den in der Stellungnahme vom Dezember 2013 (Anlage B) umfassend beschriebenen Gleichstellungsauftrag konsequent umsetzen zu können, ist es aus Sicht der LaKof NRW unabdingbar, der Gleichstellungsbeauftragten die zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Personal- und Sachausstattung bereitzustellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten. Ebenfalls sind die Stellvertreterinnen und die Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen entsprechend zu entlasten. Die LaKof NRW empfiehlt daher mit Nachdruck die Übernahme von Freistellungsregelungen analog zum Landespersonalvertretungsgesetz NRW. Für die Stellvertreterinnen und Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen sollte eine Regelung analog zum BerlHG § 59 mit einer Freistellung von bis zu 50 % von den sonstigen Dienstaufgaben erfolgen.

Der Referentenentwurf fasst zudem das Verhältnis zwischen zentraler und dezentraler Gleichstellungsbeauftragten neu (§ 24 Absatz 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 Mainstreaming sind zentrale Gleichstellungsbeauftragte auf die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in Fakultäten angewiesen. Daher plädiert die LaKof NRW nachdrücklich dafür, Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen verpflichtend zu bestellen.

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

Um die Wirksamkeit dieses Instrumentes zu verstärken und einem Verfehlen der Gleichstellungsquote entgegenzusteuern, wird empfohlen, die Erfüllung der Gleichstellungsquote in der Mittelzuweisung durch das Ministerium und in der hochschulinternen Mittelvergabe zu berücksichtigen.

## **Anhang A:**

### **Ergänzungsvorschläge zu einzelnen Paragraphen**

---

#### § 11c

##### Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien

(1) Die Gremien der Hochschule müssen geschlechtsparitätisch besetzt werden, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden. § 21 Absatz 3 Satz 2 bleibt unberührt.

(2) Werden bei mehreren Hochschulen Gremien gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Hochschulen ebenso viele Frauen wie Männer benennen, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, müssen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position. Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufungsakt einer Hochschule entsprechend. Weitergehende Vorschriften bleiben unberührt.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Hochschulen in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes.

(4) Die Ausnahmegründe für ein Abweichen von den Bestimmungen zur Gremienbesetzung sind in dem einzelnen Abweichungsfall aktenkundig zu machen. Sind die Ausnahmegründe im Falle der Besetzung des Rektorats, des Senats, des Fachbereichsrats oder der Berufungskommission nicht aktenkundig gemacht worden, ist das jeweilige Gremium unverzüglich aufzulösen und neu zu bilden, es sei denn, die Gründe werden unverzüglich nachträglich aktenkundig gemacht.

**(5) Frauen, die auf Grund der bestehenden Unterrepräsentanz überproportional in Gremien tätig sind, sind von ihren sonstigen Dienstaufgaben entsprechend zu entlasten.**

#### § 22

##### Senat

(1) Der Senat ist für die nachfolgend aufgeführten Angelegenheiten zuständig:

1. die Mitwirkung durch seine Mitglieder in der Hochschulwahlversammlung an der Wahl und Abwahl der Mitglieder des Rektorats;
2. Stellungnahme zum jährlichen Bericht des Rektorats;
3. Erlass und Änderung der Grundordnung, von Rahmenordnungen und Ordnungen der Hochschule, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt;

4. Empfehlungen und Stellungnahmen zum Entwurf des Hochschulentwicklungsplans nach § 16 Absatz 1a und des Hochschulvertrags nach § 6 Absatz 3, zu den Evaluationsberichten nach § 7 Absatz 2 und 3, zum Wirtschaftsplan, zu den Grundsätzen der Verteilung der Stellen und Mittel auf die Fachbereiche, zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen, zentralen Betriebseinheiten und der Medizinischen Einrichtungen;
5. Stellungnahmen in Angelegenheiten der Forschung, Kunst, Lehre und des Studiums, die die gesamte Hochschule oder zentrale Einrichtungen betreffen oder von grundsätzlicher Bedeutung sind.

Die Grundordnung wird mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen des Gremiums beschlossen.

(2) Das Nähere zur Zusammensetzung, zur Amtszeit und zum Vorsitz regelt die Grundordnung. Nichtstimmberechtigte Mitglieder des Senats sind die Rektorin oder der Rektor, die Prorektorinnen oder Prorektoren, die Dekaninnen oder Dekane, **die Gleichstellungsbeauftragte**, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, die oder der Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, die oder der Vorsitzende des Personalrats und des Personalrats nach § 105 des Landespersonalvertretungsgesetzes und der Vorsitz des Allgemeinen Studierendenausschusses sowie nach Maßgabe der Grundordnung weitere nichtstimmberechtigte Mitglieder. Die Stimmen der Vertreterinnen oder Vertreter der Gruppen im Sinne des § 11 Absatz 1 Satz 1 stehen im gleichen Verhältnis zueinander, es sei denn, es liegt eine Regelung in der Grundordnung nach § 11a Absatz 2 Satz 2 vor und das Ministerium hat dies schriftlich gegenüber der Hochschule festgestellt.

(3) Soweit der Senat nach diesem Gesetz an Entscheidungen des Rektorats mitwirkt, können die dem Senat angehörenden Vertreterinnen oder Vertreter einer Gruppe gemäß § 11 Absatz 1 dem Rektorat ein vom Senatsbeschluss abweichendes einstimmiges Votum vorlegen, über welches das Rektorat vor seiner Entscheidung zu beraten hat. Auf Verlangen ist das Votum gemeinsam mündlich zu erörtern.

(4) Falls die Stimmen der Vertreterinnen oder Vertreter der Gruppen im Sinne des § 11 Absatz 1 Satz 1 im gleichen Verhältnis zueinander stehen, verfügen die Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gleichwohl über die Mehrheit der Stimmen des Gremiums bei der Wahl der Mitglieder des Senats in der Findungskommission nach § 17 Absatz 3 sowie bei dem Erlass von Ordnungen, die inhaltliche Rahmenbedingungen der Forschung regeln; sie verfügen mindestens über die Hälfte der Stimmen beim Erlass von Rahmenprüfungsordnungen. Die entsprechenden Regelungen zu der Stimmverteilung sind durch die Grundordnung oder nach Maßgabe der Grundordnung zu treffen.

## § 24

### Gleichstellungsbeauftragte; gleichstellungsbezogene Mittelvergabe

(1) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule hin. Insbesondere wirkt sie auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der wissenschaftlichen, administrativen und technischen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung, bei Personal-

und Strukturmaßnahmen und bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe hin. Sie kann hierzu an den Sitzungen der Hochschulwahlversammlung, des Senats, des Hochschulrates, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. **Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie in erforderlichem Umfang von ihren sonstigen Aufgaben freizustellen und von der Hochschule mit den erforderlichen Personal- und Sachmitteln auszustatten.**

(2) Die Hochschule regelt in ihrer Grundordnung insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. Wählbar sind alle weiblichen Mitglieder der Hochschule. Die fachliche Qualifikation der **zentralen** Gleichstellungsbeauftragten soll den umfassenden Anforderungen ihrer Aufgaben gerecht werden; dies setzt in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine im Einzelfall nachgewiesene andere fachliche Qualifikation voraus. Die Funktion ist hochschulöffentlich auszuschreiben.

(3) **Die Fachbereiche bestellen Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs und ihre Stellvertretung.** Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin. Sie kann in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Fachbereichsräte und der Berufungskommissionen und anderer Gremien der Fachbereiche teilnehmen. **Sie ist von ihren sonstigen Aufgaben im erforderlichen Umfang zu entlasten und auszustatten.**

(4) Die Hochschule richtet eine Gleichstellungskommission ein. Diese berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages. Das Nähere zur Gleichstellungskommission regelt die Hochschule in ihrer Grundordnung.

(5) Bei der Mittelvergabe an die Hochschulen und in den Hochschulen ist der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die leistungsbezogene Mittelvergabe, die Entwicklung gendergerechter Finanzierungsmodelle und die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.

(6) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes Anwendung.

#### § 37a

##### Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren

(1) Das Rektorat setzt für die in den Fachbereichen vertretenen Fächergruppen im Einvernehmen mit der Dekanin oder dem Dekan eine Gleichstellungsquote für in der Regel drei Jahre fest; der Beschluss ist im Verkündungsblatt zu veröffentlichen. Die Gleichstellungsquote bildet das Verhältnis zwischen den Frauen und Männern ab, die in der jeweiligen Fächergruppe innerhalb einer Ausgangsgesamtheit die Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren erfüllen. Bei der Festsetzung der Gleichstellungsquote bestimmt das Rektorat die Ausgangsgesamtheit, innerhalb derer das Verhältnis

nach Satz 2 ermittelt werden soll, nach sachgerechten, an dem Ziel der Gewährleistung der Chancengerechtigkeit orientierten Kriterien.

(2) Die Hochschule strebt an, in den Fächergruppen ein Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren zu erreichen, welches der Gleichstellungsquote nach Absatz 1 entspricht. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung des Verfahrens zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge, der Beschlussfassungen der Berufungskommissionen und des Fachbereichsrats über den Berufungsvorschlag sowie hinsichtlich der Berufungen durch die Rektorin oder den Rektor. Satz 1 findet keine Anwendung, soweit in der Hochschule in einem Fach oder einer Fächergruppe der Anteil der Professorinnen im Verhältnis zu dem Anteil der Professoren überwiegt.

(3) Die Hochschule wirkt darauf hin, dass innerhalb der Mitglieder der Gruppen nach § 11 Absatz 1 insbesondere innerhalb der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, das Verhältnis zwischen Frauen und Männern angemessen ist.

(4) Das Nähere insbesondere hinsichtlich der Festsetzung der Gleichstellungsquote und der Bildung der Fächergruppen regelt die Berufsordnung. Dies gilt nicht hinsichtlich der Berufungen durch die Rektorin oder den Rektor.

**(5) Die Erfüllung der Gleichstellungsquote findet Berücksichtigung in der Mittelzuweisung durch das Ministerium und in der hochschulinternen Mittelvergabe.**

## Anlage B:

### **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.<sup>1</sup> Entsprechend hat das Amt der Hauptamtlichen bzw. Zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika

---

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

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 Gleichstellungsbeauftragten 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 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 auszugestalten 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.

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