

LaKof NRW, c/o HHU Düsseldorf • Gleichstellungsbüro

Ministerium für Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen
Herrn LMR Prof. Dr. Joachim Goebel
Völklinger Straße 49
40221 Düsseldorf

-per E-Mail –

Universitätsstraße 1
40225 Düsseldorf
Geb. 16.11
Ebene 00 Raum 22

Telefon: (+49) 0211 8115 183

info@lakofnrw.de
www.lakofnrw.de

Bitte wenden Sie sich an:
Michelle Mommertz
Geschäftsstelle der LaKof

in Kopie an die wissenschaftspolitischen Sprecher*innen
der Fraktionen der CDU, der GRÜNEN, der SPD und der FDP
des Landtages NRW, Konferenz der Kanzlerinnen und Kanzler der HAW
Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten sowie der Landesrektor*innenkonferenz
der HAW und der LRK-NRW der Universitäten

Stellungnahme zum Eckpunktepapier Hochschulstärkungsgesetz vom 27.03.2024

Sehr geehrter Herr Professor Goebel,
nach Rücksprache mit den Kolleginnen aus der Landeskonferenz der
Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika NRW möchten wir
Ihnen unsere Stellungnahme zu den am 27. März 2024 veröffentlichten Eckpunkten
zum Hochschulstärkungsgesetz übermitteln. Wir freuen uns, dass einige unserer
Anregungen aus der letzten Stellungnahme berücksichtigt wurden, wie die Prüfung der
Entlastungs- und Freistellungsregelungen der Gleichstellungsbeauftragten, die
geschlechterparitätische Besetzung der Gremien sowie die Regelungen zum Schutz
vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

Wir begrüßen die Zielsetzungen des Gesetzesentwurfs und sehen gleichzeitig noch
Potential in den Bereichen der Berücksichtigung von Diversität, insbesondere von
Geschlechtervielfalt, der Unterstützung von Studierenden mit Care-Aufgaben, der
Integration internationaler Studierender sowie bei der Umsetzung eines sicheren
Hochschulraumes.

Im Folgenden fassen wir die Kernargumente und daraus resultierenden Empfehlungen
zusammen. In der Anlage gehen wir auf die Kernaspekte und weitere Punkte näher
ein.

Kernargumente und Empfehlungen:

› **Diversität:**

Die stärkere Bedeutung von Diversität in der Hochschulgovernance wird begrüßt. Darüber
hinaus sollte Geschlechtervielfalt nicht nur hinsichtlich der Amtsbesetzung der
Gleichstellungsbeauftragten geprüft, sondern insgesamt stärker in den Strukturen und
Regelungen an Hochschulen berücksichtigt werden.

› **Unterstützung von Studierenden mit Care-Aufgaben:**

Studierende mit Care-Aufgaben sind einer ständigen Doppelbelastung ausgesetzt und

benötigen angemessene Regelungen, die ihnen einen Studienerfolg ermöglichen. Zudem profitieren auch die Hochschulen, da das Studium an Attraktivität gewinnt und eine inklusive Hochschulkultur gefördert wird.

› **Frühstudierende:**

Frühstudierende haben als Minderjährige einen besonderen Schutzbedarf, insbesondere hinsichtlich sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Es bedarf dahingehend einer Erweiterung bestehender Richtlinien und Konzepte.

› **Internationalisierung:**

Internationale Studierende benötigen strukturelle Unterstützung nicht nur bei Integration und sprachlichen Barrieren, sondern insbesondere auch bei Care-Aufgaben und gegen Diskriminierung. Hier sollten entsprechende Maßnahmen etabliert werden.

› **Machtmissbrauch:**

NRW nimmt eine Vorreiterrolle im Umgang mit Machtmissbrauch in der Wissenschaft ein und hat mit der Selbstverpflichtungserklärung der Landesrektorenkonferenzen bereits bedeutende Schritte unternommen, um präventive Maßnahmen und Unterstützungsstrukturen zu etablieren. Nun bedarf es noch klarer Regelungen und Strukturen zur Verhinderung von Machtmissbrauch, die von den Hochschulen aktiv umgesetzt werden. Von entscheidender Bedeutung ist hierbei auch die Rolle der Führungskräfte, die über entsprechende Kompetenzen verfügen sollten.

› **Freistellung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten**

Wir begrüßen die geplante Prüfung der zusätzlichen Freistellungs- und Entlastungsmöglichkeiten als sehr wichtigen Schritt zur Stärkung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Die Umsetzung trägt zu einer effektiveren Wahrnehmung der Aufgaben und einer angemesseneren Umsetzung des Gleichstellungsauftrags an Hochschulen bei.

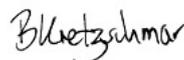
Wir bitten das Ministerium, unsere Empfehlungen im weiteren Gesetzgebungsprozess zu berücksichtigen, da die vorgeschlagenen Maßnahmen essenziell sind, um die Attraktivität des Hochschulstandorts NRW zu erhöhen und den Herausforderungen des Fachkräftemangels zu begegnen.

Wir stehen für weitere Rückfragen und Diskussionen jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Brigitte Halbfas



Dr. Bettina Kretzschmar



Stephanie Over



Dr. Anja Vervoorts

Anlage: Detaillierte Stellungnahme

Zu 1.1.3 Diversität:

Wir befürworten ausdrücklich, dass die Hochschulen Diversität nicht nur berücksichtigen, sondern aktiv fördern sollen. Der Vielfalt der Hochschulmitglieder Rechnung zu tragen, ist nicht nur eine moralische, sondern eine strukturelle Notwendigkeit, auch bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels.

Die Eckpunkte schlagen vor, dass die Landesregierung prüft, inwieweit die Wählbarkeit zur Gleichstellungsbeauftragten auch auf Menschen mit dem Geschlecht ‚divers‘ erweitert werden soll. Wir empfehlen, umfassender zu prüfen, wie Geschlechtervielfalt in gleichstellungsrechtlichen Regelungen berücksichtigt werden kann. Viele Gleichstellungsbeauftragte arbeiten bereits intersektional und adressieren Geschlechtervielfalt in ihren Maßnahmen. Sie begegnen dabei der Herausforderung, dass bisher wenige Regelungen für Menschen jenseits der Geschlechterbinarität existieren. Daher sollten z. B. auch die statistische Erfassung und die Berücksichtigung geschlechtsdiverser Personen in Hochschulstrukturen, insbesondere in Ämtern und Gremien geprüft werden. Der Fokus der Gleichstellungsbeauftragten sollte weiterhin auf der Beseitigung der Benachteiligung von Frauen als größter strukturell benachteiligter Gruppe liegen.

Zu 1.1.7 Nachteilsausgleichende Regelungen:

Wir begrüßen den Ansatz, die Rektorate zur Förderung der Chancengleichheit in den Fachbereichen anzuregen, insbesondere durch die Verbesserung der prüfungsrechtlichen Situation für Studierende mit längerfristigen, aber nicht chronischen Erkrankungen.

Um den gesetzlichen Regelungen hinsichtlich Mutterschutz und Elternzeit sowie Pflegezeit auch im Studium besser Rechnung zu tragen, schlagen wir vor, in Anlehnung an den Nachteilsausgleich für Studierende mit Kind oder Pflegeaufgaben, Regelungen hinsichtlich eines Erschwernisausgleiches einzuführen. Nach Vorgabe des aktuellen Hochschulgesetzes NRW § 3 (5) sind die Hochschulen bereits dazu angehalten mit „angemessenen Vorkehrungen die besonderen Bedürfnisse Studierender und Beschäftigter (...) mit Verantwortung für nahe Angehörige mit Pflege- oder Unterstützungsbedarf sowie mit Kindern“ zu berücksichtigen und die Vereinbarkeit von Studium und Care-Aufgaben zu fördern. Häufig kommt es jedoch bei Prüfungssituationen zu Schwierigkeiten bei der Umsetzung.

Macht eine Person glaubhaft, dass sie wegen familiärer Pflege- oder Betreuungsaufgaben die Prüfung nicht in der vorgesehenen Form oder in der vorgesehenen Zeit ablegen kann, sollen Hochschulen in ihren Grund- und/oder Prüfungsordnungen entsprechende Tatbestände festlegen, für die auf Antrag ein Erschwernisausgleich in Form gleichwertiger Prüfungs- oder Studienleistungen in einer anderen Zeit oder Form gewährt werden kann. Unter dem prüfungsrechtlichen Gesichtspunkt der Chancengleichheit der Studierenden darf er nicht den Leistungsanspruch mindern und nicht dazu führen, dass eine Bevorteilung gegenüber anderen Studierenden erfolgt. Daher ist in jedem Fall immer eine Einzelfallprüfung erforderlich.

Diese Maßnahmen sind essenziell, um ein Studium auch im Sinne des Abschnittes 1.1.13 attraktiver zu machen und eine inklusive Hochschulkultur zu fördern.

Zu 1.2.8 Frühstudierende:

Wir unterstützen den Vorschlag, einen speziellen Status für Frühstudierende einzurichten, um ihren besonderen Schutzanforderungen gerecht zu werden. Besonderes Augenmerk möchten wir mit Verweis auf die Abschnitte 7.1. und 7.2. auf die nach wie vor bestehende Schutzlücke für Studierende legen und dabei insbesondere auf die besonders vulnerable Situation von frühstudierenden Frauen hinweisen. Die bereits existierenden Strukturen hinsichtlich Gleichstellung, Antidiskriminierung und Machtmissbrauch reichen bei weitem nicht aus. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt bei Minderjährigen sind zwar Straftaten, die nach dem Strafgesetzbuch besonders geahndet werden. Es fehlt bislang jedoch an geeigneten Regelungen zum Umgang mit übergriffigem oder sexualisiertem Verhalten gegenüber Minderjährigen in Hochschulen, die für Frühstudierende eine besondere Fürsorgepflicht haben. Problematisch ist dabei nicht nur der Altersunterschied zu Kommiliton*innen. Frühstudierenden fehlt oft die Erfahrung, um anzügliche Bemerkungen und übergriffige Handlungen als unerlaubt zu erkennen und darauf zu reagieren sowie die Kenntnis über mögliche Handlungsoptionen und Unterstützungsmöglichkeiten. Auch für internationale unbegleitete Schüler*innen, für die sich die Situation noch einmal verschärft darstellt, muss eine verbesserte Betreuung sichergestellt werden.

Um Frühstudierende bestmöglich zu schützen, empfehlen wir den Frühstudierendenstatus mit folgenden Maßnahmen zu verknüpfen:

- Erweiterung bisheriger Richtlinien, Schutzkonzepte sowie bereits vorhandener Selbstverpflichtungen, um die besondere Fürsorge, die besonderen Verfahrensregelungen und die besonderen Bedarfe von Minderjährigen zu berücksichtigen;
- Strikter Kinder- und Jugendschutz, besonders für internationale unbegleitete Schüler*innen;
- Verbesserte Betreuung für Frühstudierende.

Zu 3.2 Künstliche Intelligenz:

Wir begrüßen, dass es ein Programm zur Regelung der Herausforderungen der Künstlichen Intelligenz geben soll. Hierbei sollten unbedingt auch Fallstudien¹ aus der intersektionalen Geschlechterforschung einbezogen werden, um die Komplexität der Auswirkungen von KI auf automatisierte Entscheidungssysteme (bspw. bei der

¹ Tanja Carstensen/Kathrin Ganz (2023): Künstliche Intelligenz und Gender. WSI-Mitteilungen. DOI: 10.5771/0342-300X-2024-1-26

Susanne Lillian Gössl (2023): Diskriminierungsfreie KI. <https://digitalrecht-z.uni-trier.de/index.php/drz/catalog/book/23>

Jude Browne, Stephen Cave, Eleanor Drage, and Kerry McInerney (Eds.) (2023): Feminist AI. Critical Perspectives on Algorithms, Data, and Intelligent Machines: <https://global.oup.com/academic/product/feminist-ai-9780192889898?cc=de&lang=en&>

Personalauswahl oder Arbeitsbewertung) oder bei algorithmischen Vorschlagssystemen in sozialen Medien angemessen zu adressieren.

Zu 5. Internationalisierung:

Wir unterstützen die Bemühungen, internationalen Studierenden ein Studium in Deutschland zu ermöglichen. Gleichzeitig möchten wir auf die Problematik hinweisen, dass viele internationale Studierende ihr Studium wieder abbrechen.² Die Gründe hierfür sind vielfältig und bedürfen struktureller Maßnahmen, für die ausreichend finanzielle Mittel bereitgestellt werden müssen. Um die Chancengleichheit und die Integration aller Studierenden zu gewährleisten und ein inklusives Hochschulumfeld zu schaffen, halten wir folgende Aspekte für wichtig, weil sie mittelbar Frauen besonders stark betreffen:

- **Integration:** Die Integration internationaler Studierender auch außerhalb der Hochschule sollte unterstützt werden, um ihnen einen erfolgreichen Studienverlauf zu ermöglichen. Dies bedeutet die Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum ebenso wie auf dem Arbeitsmarkt.
- **Mehrsprachige Angebote:** Alle Informationen und Angebote sollten mindestens auf Englisch verfügbar sein. Die Beratungsangebote sollten interkulturell und mehrsprachig ausgerichtet sein, um die Bedürfnisse aller Studierenden zu erfüllen.
- **Studierende mit Care-Aufgaben:** Internationalen Studierenden, die in Deutschland ein Kind bekommen, fehlt häufig die Information über die Rahmenbedingungen vor Ort (u. a. Infos zur Krankenversicherung, die eine Schwangerschaft und Geburt abdecken kann, finanzielle Rahmenbedingungen, ärztliche Versorgung, Zugang zu Verhütungsmitteln und sexuelle Aufklärung). Eine strukturelle Unterstützung ist oft nicht möglich, da bestehende Regelungen für diese Zielgruppe nicht greifen. Es bedarf sowohl frühzeitiger Informationen im Einschreibeprozess als auch der Entwicklung geeigneter Unterstützungsmaßnahmen.
- **Diskriminierung:** Internationale Studierende sind eine besonders vulnerable Gruppe. Da Studierende, die nicht-erstsprachlich deutsch und/oder People of Color sind, ohnehin stärker von Diskriminierung betroffen sind, sind sie auch bezüglich Machtmissbrauch besonders vulnerabel. Hochschulen müssen gezielte Maßnahmen ergreifen, um Diskriminierung vorzubeugen und zu bekämpfen. Gleichzeitig zeigt unsere Erfahrung, dass die Hemmschwellen Hilfsangebote aufzusuchen - ebenso aufgrund von Diskriminierung und Rassismus - besonders hoch sind und internationale Studierende umso mehr auf die persönliche Ansprache und die Stärkung ihrer Rechte und Position angewiesen sind.

² Heublein, U., Hutzsch, C., & Schmelzer, R. (2022): *Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland*. (DZHW Brief 05|2022). Hannover: DZHW. https://doi.org/10.34878/2022.05.dzhw_brief (Letzter Zugriff 24.06.2024).

Zu 6.5. Gewinnung professoralen Personals an HAWs:

Aus gleichstellungspolitischer Sicht kann die Einführung geeigneter Personalkategorien wie der Nachwuchsprofessur ein wichtiger Schritt zur Gewinnung von Professorinnen sein. Nachwuchsprofessuren bieten eine frühzeitige und planbare Einstiegsmöglichkeit in die akademische Laufbahn, was für viele Frauen von großer Bedeutung ist. Allerdings sollte die Einführung solcher Personalkategorien durch die Etablierung von Tenure-Track-Optionen begleitet werden, um das Risiko eines vorzeitigen Karriereendes zu vermeiden.

Zu 6.7. Gute Beschäftigungsbedingungen:

Wir unterstützen aktiv die Entwicklung von Karriereförderungsmaßnahmen unterhalb der Professur sowie die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Wissenschaftler*innen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen bei befristeten Anstellungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Zudem sollten Teilzeittätigkeiten aufgrund von Care-Arbeit oder bei Mitarbeitenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen angemessen bei der Berechnung der Beschäftigungszeiten berücksichtigt werden. Diese Maßnahmen sind entscheidend, um attraktive und nachhaltige Karrierewege für das wissenschaftliche Personal zu fördern. Außerdem sollte die Bedeutung von Führungskompetenzen im Wissenschaftsbetrieb stärker betont werden. Wir empfehlen daher (verbindliche) Schulungen für Führungskräfte als wichtiges Signal an die Hochschulen, sich intensiver mit diesem Thema zu befassen. Im Kontext des Machtmissbrauchs haben sowohl die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) als auch die Hochschulen in NRW durch ihre Selbstverpflichtungserklärung bereits klare Signale für die an Hochschulen vorhandenen Machtgefälle und den verantwortungsvollen Umgang damit gesetzt.

Zu 6.10. Festlegung der Vorlesungszeiten

Bei der Festlegung von Vorlesungszeiten sowie Terminen für Gremiensitzungen an Hochschulen ist von größter Bedeutung, die Bedürfnisse von Familien angemessen zu berücksichtigen. Diese Maßnahme wird dazu beitragen, dass Studierende, Lehrende und Mitarbeitende ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen besser in Einklang bringen können. Es ist unabdingbar, dieses Thema weiterhin intensiv zu erörtern und langfristige Lösungen zu entwickeln, um eine überzeugende familiengerechte Kultur an unseren Hochschulen nachhaltig zu fördern.

6.12. Geschlechterparitätische Besetzung

Wir begrüßen die Aufnahme unserer Anregung sehr. Die Schaffung transparenter Verfahren zur Entlastung weiblicher Gremienmitglieder ist ein wichtiger Schritt, um eine wirksame geschlechterparitätische Besetzungen sicherzustellen und somit die Geschlechtergleichstellung an Hochschulen weiter zu fördern. Diese Verfahren sollten bspw. durch eine von der Hochschule verabschiedete Richtlinie transparent und klar definiert sein, und die Möglichkeit bieten, die Arbeitsbelastung gerecht zu verteilen.

6.13. Freistellung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Prüfung einer zusätzlichen Freistellung und Entlastung für die stellvertretende zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie eine entsprechende Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist ein sehr wichtiger Schritt zur Stärkung einer nachhaltigen Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Angesichts der vielfältigen

Aufgaben im Bereich der Gleichstellung trägt eine Entlastung dazu bei, dass diese wichtigen Funktionen effektiver wahrgenommen werden können und der gesetzliche Gleichstellungsauftrag angemessen umgesetzt wird. Die LaKof begrüßt sehr, dass diese Überlegungen sorgfältig geprüft und gegebenenfalls durch eine gesetzliche Verankerung im Hochschulgesetz unterstützt werden.

Zu 7. Sicherer Hochschulraum:

Zu 7.1. Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen:

Wir begrüßen ausdrücklich den Vorschlag zur Entwicklung von Maßnahmen zum Schutz der Vielfalt der Hochschulmitglieder sowie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und freuen uns, dass unsere Empfehlung aufgenommen wurde. Darüber hinaus ist uns wichtig, dass insbesondere Personen in Führungs- und Entscheidungspositionen sowie Lehrende mit ausreichender Handlungskompetenz im Umgang mit entsprechenden Meldungen ausgestattet sind: Lehrende und Führungspersonen tragen eine besondere Verantwortung und sollten deshalb regelmäßig (verpflichtende) Schulungen zu den Themen sexueller Belästigung, Diskriminierung und Machtmissbrauch absolvieren.

Der Einbezug externer Expertise ist in diesem Kontext ein entscheidender Schritt. Die Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen sollte von unabhängigen Expert*innen begleitet werden, um deren Wirksamkeit und Nachhaltigkeit sicherzustellen. Auch die Entwicklung von klaren Abläufen und Richtlinien für den Umgang mit Vorfällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist von zentraler Bedeutung.

Zu 7.2. Machtmissbrauch in wissenschaftlichen Kontexten:

Gemäß Leitlinie 4 des DFG-Kodex für gute wissenschaftliche Praxis ist Machtmissbrauch als wissenschaftliches Fehlverhalten anzusehen und mit weiteren Querschnittsthemen, wie prekärer Beschäftigung, intersektionaler Diskriminierung und multiplen Abhängigkeitsverhältnissen verknüpft. Um nachhaltige Veränderungen im Umgang mit Machtmissbrauch zu erreichen, ist es unseres Erachtens notwendig, das wissenschaftliche System als Ganzes zu analysieren und kritisch zu hinterfragen, inwiefern es machtmisbräuchliches Verhalten strukturell ermöglicht oder möglicherweise sogar begünstigt.

Vorbildhaft und besonders begrüßenswert ist die Selbstverpflichtungserklärung der Hochschulen NRW aus dem Jahr 2023, in der sie sich gemeinsam gegen Machtmissbrauch positioniert haben. Die Einrichtung einer externen Anlaufstelle für Betroffene ist ein erster positiver Schritt.

Wir begrüßen es daher sehr, dass das Eckpunktepapier die Notwendigkeit eines gesetzgeberischen Ansatzes unterstreicht, der diesen Erkenntnissen gerecht wird und dazu beiträgt, eine Kultur der Integrität und Redlichkeit an Hochschulen zu fördern. Es gilt, klare Richtlinien und effektive Mechanismen zu etablieren und sicherzustellen, dass diese konsequent umgesetzt werden, um langfristig gegen Machtmissbrauch vorzugehen und die Wissenschaftslandschaft nachhaltig zu stärken.

Zu 7.6. Listenplatzierungen in Berufungsverfahren

Aus Sicht der Gleichstellung ist es entscheidend, dass der Zugang zur Professur nach transparenten und fairen Kriterien erfolgt, um strukturelle Benachteiligungen von Frauen zu minimieren. Die frühzeitige Festlegung und Dokumentation von

Entscheidungskriterien durch die Berufungskommission kann dazu beitragen, subjektive Beurteilungen und unbewusste Vorurteile zu reduzieren. Dies fördert die Chancengleichheit und stellt sicher, dass Frauen nach Leistung, Eignung und Befähigung fair bewertet werden. Die Einbindung der bzw. des Berufungsbeauftragten des Rektorates verstärkt zudem die Kontrolle und Einhaltung dieser Kriterien, was die Lauterkeit im Berufungsverfahren stärkt und langfristig die Chancengerechtigkeit im akademischen Personal verbessert.