



## **Wissenschaftsausschuss**

### **7. Sitzung (öffentlicher Teil)<sup>1</sup>**

8. Februar 2023

Düsseldorf – Haus des Landtags

15:31 Uhr bis 17:15 Uhr

Vorsitz: Heike Wermer (CDU) (stellv. Vorsitzende)

Protokoll: Thilo Rörtgen

### **Verhandlungspunkte und Ergebnisse:**

	<b>Vor Eintritt in die Tagesordnung</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>Vorstellung der Ergebnisse des Gender-Reports 2022 (s. Anlage 1)</b>	<b>6</b>
	Vorlage 18/641 Neudruck	
	– Gespräch mit der Forschungsgruppe Gender-Report	
	– Bericht durch Ministerin Ina Brandes (MKW)	6
	– Bericht durch Dr. Beate Kortendiek (Forschungsgruppe Gender-Report)	7
	– Bericht durch Dr. Lisa Mense (Forschungsgruppe Gender-Report)	11
	– Wortbeiträge	14

---

<sup>1</sup> vertraulicher Teil mit TOP 13 siehe vAPr 18/19

- 2 Aktuelle Viertelstunde gem. § 60 GO LT NRW** (beantragt von der Fraktion der SPD [s. Anlage 2]) **19**
- In Verbindung mit:
- 9 Hackerangriff auf die Universität Duisburg-Essen** (Bericht beantragt von der Fraktion der SPD [s. Anlage 3]) **19**
- Bericht  
der Landesregierung  
Vorlage 18/790
- Bericht durch Minister Ina Brandes (MKW)
  - Wortbeiträge
- 3 Nordrhein-Westfalen braucht einen Lehrstuhl für Schwimmbadarchitektur unter besonderer Berücksichtigung von Planung und Innovation kommunaler Bedarfe** **24**
- Antrag  
der Fraktion der AfD  
Drucksache 18/1678
- abschließende Beratung und Abstimmung
  - Wortbeiträge
- Mit den Stimmen von CDU, SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP sowie gegen die Stimme der AfD empfiehlt der Wissenschaftsausschusses dem – federführenden – Sportausschuss, den Antrag abzulehnen.
- 4 Chancen der Harmonisierung von Schul- und Semesterferien nutzen!** **26**
- Antrag  
der Fraktion der SPD  
Drucksache 18/2555
- Wortbeiträge
- Der Ausschuss beschließt die Durchführung einer Anhörung.

**5 Nordrhein-Westfalen zum Standort für zukunftsweisende Fusions-  
technologien ausbauen** 27

Antrag  
der Fraktion der FDP  
Drucksache 18/2569

– Wortbeiträge

Der Ausschuss beschließt die Durchführung einer Anhörung.

**6 Studierende und Universitäten bei Mobilitätsfragen entlasten und  
„Ticketstudium“ überflüssig machen** 28

Antrag  
der Fraktion der FDP  
Drucksache 18/2568

– Wortbeiträge

Der Ausschuss beschließt die Durchführung einer Anhörung.

**7 Kernkraft heißt Zukunft – Versorgungssicherheit gewährleisten, Energie-  
preise stabilisieren, unseren klugen europäischen Partnern folgen** 29

Antrag  
der Fraktion der AfD  
Drucksache 18/2560

– Wortbeiträge

Der Ausschuss beschließt, sich an der Anhörung im feder-  
führenden Ausschuss nachrichtlich zu beteiligen.

**8 Sondervermögen Krisenbewältigung** (*Bericht beantragt von der Fraktion  
der SPD [s. Anlage 4]*) 30

Bericht  
der Landesregierung  
Vorlage 18/791

– Bericht durch Ministerin Ina Brandes (MKW)

– Wortbeiträge

**10 Arbeitsbedingungen von studentischen Beschäftigten an nordrhein-westfälischen Hochschulen** (*Bericht beantragt von der Fraktion der SPD [s. Anlage 5]*) **33**

Bericht  
der Landesregierung  
Vorlage 18/789

– Wortbeiträge

**11 Wahl der Rektorin der Kunstakademie Düsseldorf** (*Bericht beantragt von der Fraktion der SPD [s. Anlage 6]*) **35**

Bericht  
der Landesregierung  
Vorlage 18/792

– Bericht durch Ministerin Ina Brandes (MKW)

**12 Verschiedenes** **36**

\* \* \*

### **Vor Eintritt in die Tagesordnung**

**Stellv. Vorsitzende Heike Wermer** teilt mit, dass form- und fristgerecht der Antrag der Fraktion der SPD auf eine Aktuelle Viertelstunde zu dem Thema „Hackerangriff auf die Hochschule Ruhr West“ zugegangen sei. Der Vorsitzende habe in Abstimmung mit ihr diese Aktuelle Viertelstunde zugelassen. Sie werde diese nach TOP 1 aufrufen.

**Raphael Tigges (CDU)** regt aufgrund der thematischen Nähe an, Punkt 9 „Hackerangriff auf die Universität Duisburg-Essen“ gemeinsam mit der Aktuellen Viertelstunde zu beraten. – Der Ausschuss ist damit einverstanden.

## 1 Vorstellung der Ergebnisse des Gender-Reports 2022 (s. Anlage 1)

Vorlage 18/641 Neudruck

– Gespräch mit der Forschungsgruppe Gender-Report

**Stellv. Vorsitzende Heike Wermer:** Ich freue mich sehr, dass Frau Dr. Beate Kortendiek und Frau Dr. Lisa Mense stellvertretend für die Forschungsgruppe heute hier sind und uns ihre Ergebnisse zum Thema „Geschlechtergerechtigkeit, Geschlechterungerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ vorstellen. Der Gender-Report wurde mit der Vorlage 18/641 Neudruck an den Ausschuss verteilt.

Bevor die beiden Damen den Bericht vorstellen, darf ich kurz das Wort an die Ministerin abgeben.

**Ministerin Ina Brandes (MKW):** Aber auch wirklich nur kurz.

Ich freue mich auch, dass wir heute Gelegenheit haben, gemeinsam über den Gender-Report 2022 zu sprechen. Auch ich danke Ihnen sehr herzlich, Frau Dr. Kortendiek, Frau Dr. Mense von der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen, dass Sie heute bei uns sind und uns den Report so detailtief, wie es hier möglich ist, vorstellen werden.

Der Gender-Report wird in einem Rhythmus von drei Jahren im Auftrag des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft als unabhängige wissenschaftliche Studie veröffentlicht. Er ist natürlich für uns ein wichtiger Indikator, um die Wirkung der Arbeit für die Gleichstellung an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen zu messen.

Sie wissen, die Gleichstellung an den Hochschulen hat für die Landesregierung eine besondere Bedeutung. Es ist unser klares Ziel, auch weiterhin die Repräsentanz von Frauen an Hochschulen und in der Wissenschaft auf allen Qualifikationsstufen voranzubringen und das Potenzial von Frauen an Hochschulen konsequent zu nutzen. Der Gender-Report zeigt uns, in welchen Teilbereichen im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter noch Potenzial verborgen liegt und wo Verbesserungen zu verzeichnen sind.

Ich möchte an dieser Stelle drei Punkte herausgreifen, die aus meiner Sicht von besonderer Bedeutung sind.

Zum einen macht der Report 2022 deutlich, dass sich die Anzahl von Professorinnen stetig erhöht. Während der Anteil der Professorinnen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2007 bei 15,8 % lag, sind wir jetzt ganz aktuell mit den neuesten Zahlen bei 28,3 % aller Professuren in Nordrhein-Westfalen, die mit Frauen besetzt sind. Damit liegt Nordrhein-Westfalen über dem bundesweiten Durchschnitt. Ein wichtiger Baustein dieser positiven Entwicklung ist natürlich das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern. In der neuen Programmphase bis 2030 stellen Bund und Länder gemeinsam weitere 320 Millionen Euro zur Verfügung, um Frauen den Weg zur Professur zu eröffnen.

Der Gender-Report zeigt aber eben auch, dass wir unsere Bestrebungen um mehr Gleichstellung an den Hochschulen nicht nur auf der Ebene der Professuren ansiedeln dürfen, sondern wir müssen unseren Blick natürlich auf andere Bereiche der Hochschule ausweiten. Deswegen stellt dieser Bericht auch den akademischen Mittelbau in den Fokus, denn hier entfaltet sich die wissenschaftliche Exzellenz. Der Mittelbau bildet eben den wesentlichen Baustein für den Erfolg unserer Hochschulen. Ihn zu stärken ist eines der großen Ziele, das Bund und Länder unter anderem im Rahmen des ZSL gemeinsam verfolgen, denn mit den Mitteln aus dem ZSL können die Hochschulen langfristig planen. Wir haben ihn ja Ende des letzten Jahres neu verhandelt und finanziell deutlich besser ausgestattet. Damit können mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse für das wissenschaftliche Personal geschaffen werden.

Der dritte Punkt ist, dass wir Wege finden müssen, wissenschaftliches Talent flexibler einzusetzen und über planbare alternative Karrierewege neben der Professur nachzudenken. Solche Alternativen können innerhalb, aber auch außerhalb des Hochschulsystems liegen. Wir sprechen hier ja häufig über Fachkräftemangel. Wir brauchen natürlich ausgezeichnetes auch akademisches Fachpersonal nicht nur in Nordrhein-Westfalen. Ich glaube eben, dass der Gender-Report 2022 hier sehr viele wertvolle Hinweise und Anregungen gibt, in welchen Bereichen wir schon gut vorangekommen sind und in welchen Bereichen wir noch einiges zu tun haben.

Deswegen freue ich mich sehr, dass wir die Analyse der beiden Expertinnen zu diesem Thema jetzt hören.

**Stellv. Vorsitzende Heike Wermer:** Vielen Dank, Frau Ministerin, für die schöne Einleitung und Überleitung. – Ich gebe jetzt das Wort an Frau Dr. Kortendiek.

**Dr. Beate Kortendiek (Forschungsgruppe Gender-Report):** Ganz herzlichen Dank für die Einladung. Wir freuen uns, dass wir heute den Gender-Report 2022 vorstellen können.

Wir haben den Report zwei, drei Tage vor dem Cyberangriff auf die Uni Duisburg-Essen fertiggestellt und in die Druckerei gegeben. Ansonsten hätten wir heute andere Nöte. Wir haben genug Nöte, aber wir sind sehr froh, dass das gelungen ist.

*(s. Anlage 1 – Seite 1)*

Wir haben verabredet, dass wir alle drei Jahre diesen Bericht vorlegen. Das ist der fünfte Gender-Report. Dieser tut der Berichtspflicht im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes genüge.

*(s. Anlage 1 – Seite 2)*

Wie ist die Entwicklung an den nordrhein-westfälischen Hochschulen? Dieser Report liegt jetzt zum fünften Mal vor. Er hat immer eine ähnliche Gliederung.

Der Teil 1 beschäftigt sich damit, die Daten fortzuschreiben, auch im Vergleich zu der Bundesrepublik, weil wir wissen, das, was sich in NRW bewegt oder nicht bewegt, hat, weil wir ein sehr großes Bundesland sind, Auswirkungen auf die Hochschul- und Wissenschaftsentwicklung der Bundesrepublik insgesamt.

Im zweiten Teil fragen wir insbesondere danach, wie die gesetzlichen Vorgaben in den Hochschulen umgesetzt werden. Hierzu haben wir eine Hochschulbefragung durchgeführt. Dazu werden wir kurz etwas berichten.

Der dritte Teil ist immer eine eigenständige Studie zu wichtigen, brennenden Fragen. Wir haben 2016 zur Hochschulmedizin gearbeitet, weil es diesen großen Gap zwischen dem niedrigen Anteil von Frauen auf Professuren in der Medizin und dem großen Anteil von Medizinstudentinnen gab, in 2019 zum Gender Pay Gap bei Professuren und jetzt zum akademischen Mittelbau. Wir versuchen ganz schnell, Ihnen wesentliche Punkte hervorzuheben und zu benennen.

*(s. Anlage 1 – Seite 3)*

Das erste Überblicksblatt zeigt die berühmte Schere. Die Männeranteile sind in der blauen Farbe wiedergegeben, die Frauenanteile in grün. Wir beziehen uns auf die amtlichen Landesdaten IT.NRW 2020, in dem Fall bei den Promovierten und Habilitierten bilden wir Dreijahresdurchschnitte. Wir sehen, dass der Anteil der Männer bei den Studierenden den Anteil der Frauen bei den Studierenden noch ein wenig überwiegt. Bei den Absolventinnen sehen wir in dieser Gruppe, dass Frauen ein wenig besser ihr Studium abschließen als die Studenten.

Und dann geht die Schere auseinander.

Bei den Promovierenden tut sie sich das erste Mal auf. Hier ist der Hinweis ganz wichtig, dass die Hochschulmedizin hier eingerechnet ist. Wenn die Hochschulmedizin ausgeklammert wird – wir haben ja viele Hochschulstandorte der Medizin in Nordrhein-Westfalen –, sinkt die Promovierendenquote der Frauen.

Die Habilitation verliert an Bedeutung, hat aber noch eine hohe, beispielsweise auch in der Medizin. Da liegt der Frauenanteil bei 30 %.

Der Professorinnenanteil liegt bei 27 %. Ich habe gerade gehört, die neuesten Zahlen jetzt zum Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft liegen bei 28 %. Aber das heißt auch, wir haben noch einen sehr hohen Männeranteil bei den Professuren. Da ist die Schere am größten.

Und am meisten tut sie sich auf, wenn wir nach W1, W2, W3 differenzieren.

Ich beginne mit dem Positiven. Bei den W1-Professuren haben wir 50 % Frauenanteil. Das sind die Juniorprofessuren. Also, sozusagen die neuen wissenschaftlichen Karriereewege sind von den Zahlen eindeutig. Sie ermöglichen eine Geschlechterparität. Bei den W2-Professuren sind es etwa 30 %, aber bei den W3-Professuren liegt der Anteil bei 20 %. Also als Märker: 50, 30, 20. Das ist in etwa der Stand, den wir bei den Professuren benennen können.

*(s. Anlage 1 – Seite 4)*

Das ist die Folie zu den Hochschulleitungen. Hier arbeiten wir nur bedingt mit den amtlichen Daten, weil die Hochschulstatistik die Leitungen noch nicht komplett erfasst. Das sind auch eigene Erhebungen, die wir in diesem Kontext durchführen.

Ganz entscheidend sind, weil das ja von Ihrem Hause, von unserem Parlament in NRW ausgeht, gesetzliche Vorgaben. Diese gesetzlichen Vorgaben zeigen, dass zum

Beispiel die Hochschulräte an den nordrhein-westfälischen Hochschulen insgesamt geschlechterparitätisch besetzt sind. Da hat die Vorgabe sehr geholfen. Bei dem Senat gab es lange eine Debatte, ob es überhaupt möglich ist, im Senat Parität anzustreben, weil das natürlich ein ganz anderes Verfahren der Besetzung ist. Aber auch hier ist die Entwicklung positiv. Bei den Rektorinnen – das sind Zahlen aus 2022 – haben wir jetzt gut 22 %, bei den Prorektorinnen sind es noch mehr, bei den Kanzlerinnen etwa ein Drittel. Der geringste Anteil, was Führungspositionen angeht, macht die Dekanatsleitung aus. Wir haben eher einen höheren Anteil an Rektorinnen als an Dekaninnen. Die Fakultätsebenen sind manchmal beharrlicher als die Hochschulleitungsebenen, um es mal pointiert auf den Punkt zu bringen.

*(s. Anlage 1 – Seite 5)*

Dann die Frage nach der Entwicklung der Professorinnenanteile. Wir haben 2010 mit 2020 verglichen und sehen, dass an den Universitäten der Anteil um 7,7 Prozentpunkte an den medizinischen Fakultäten gestiegen ist. Das habe ich mit besonderer Freude wahrgenommen, weil der Anteil von 13 % jetzt bei 20 % liegt und es ja auch Bestrebungen gibt, gerade Wissenschaftskarrieren von Frauen auf Professuren in der Medizin gezielt zu fördern. An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist der Professorinnenanteil in diesem Zehnjahreszeitraum auch gestiegen. Und wir haben insgesamt – das ist schon in der Schere wiedergegeben – diese 27 % 2020. Es ist aber ganz entscheidend, auch darauf hinzuweisen, dass es Zehnjahresschritte sind. Wir können versuchen, das ein bisschen weiter zu spinnen. Wenn wir im Wissenschaftsausschuss 2030, 2040, 2050 sind, dann nähern wir uns langsam der Parität, je nachdem, wie die Entwicklungen verlaufen.

Wichtig ist, dass es große Unterschiede gibt bei dem Anteil der Professorinnen. Das hängt auch häufig mit der Fachdisziplin oder der thematischen Ausrichtung der Hochschulen zusammen. So hat zum Beispiel die Hochschule für Gesundheit in Bochum einen Professorinnenanteil von 58 %, während die Robert Schumann Hochschule in Düsseldorf einen von 13 % hat. Der Gender-Report hat Datenprofile für jede der 37 Hochschulen. Da wird sehr differenziert ausgewertet und sichtbar, wie es an der jeweiligen Hochschule aussieht. Bei den Universitäten ist zum Beispiel Paderborn mit über 30 % führend; Schlusslicht bei den Universitäten ist die Sporthochschule mit 19 %. Es gibt da also wirklich Unterschiede. Diese Unterschiede sind zum Teil fachlich zu erklären, also nach der thematischen Ausrichtung, sie gehen aber auch auf eine unterschiedliche Gleichstellungsaktivität vor Ort zurück. Auch Hochschulen, die durchaus vergleichbar sind, wie Münster und Bonn, haben Differenzen bei dem Professorinnenanteil von über 12 %, und das sind vergleichbare Universitäten in unserem Land.

*(s. Anlage 1 – Seite 6)*

Dann war für uns ganz entscheidend, zu fragen: Was verdienen denn die Professorinnen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen, weil wir das im Report 2019 zum ersten Mal ausgewertet haben, weil durch die Einführung der W-Besoldung variable Gehaltsbestandteile möglich wurden? Die Brutto-Gehälter, die wir über IT.NRW abgefragt und im letzten Jahr wieder abgefragt haben – das ist immer der Monat Juni, Stichtag 30.06.2020 –, belegen, dass der Gap 514 Euro beträgt. Das ist ein bisschen weniger als 2019, aber in dieser Richtung was zu bewegen, ist ein längerer Weg. Das

braucht längere Schritte, weil bestimmte Leistungszulagen – das zeigt die nächste Seite –, die ausgehandelt werden, häufig im Rahmen der Berufung verhandelt werden. Da kann nicht kurzfristig agiert werden.

*(s. Anlage 1 – Seite 7)*

Die Auswertung der Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht zeigt, dass im Durchschnitt insgesamt 588 Euro monatlich weniger von den Professorinnen bezogen werden als von den Professoren. Hier gibt es auch wieder Unterschiede zwischen den W3-Professorinnen und den W2-Professorinnen. Der höchste Gap ist an den Universitäten im Bereich W3. Wichtig ist, dass es hier auch große Unterschiede zwischen den einzelnen Hochschulen gibt.

*(s. Anlage 1 – Seite 8)*

Wir haben sozusagen alte Themen der Gleichstellung an den Hochschulen wie die Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren und den Leitungspositionen. Dann gibt es neue Themen wie die des Gender Pay Gap. Und ein ganz neues, nicht freiwillig gewähltes Thema bezogen auf Gleichstellung ist die Coronapandemie. Wir haben diese mit in den Bericht genommen. Wir hatten das im Konzept gar nicht vorgesehen. 2019, als das Projekt entwickelt wurde, war das nicht absehbar. Aber es war ganz klar, wir müssen dazu eine Befragung durchführen. Wir haben die Hochschulen gefragt, wie im Bereich Gleichstellung mit der Pandemie umgegangen wird. Und wir haben auch in der Mittelbaubefragung, zu der gleich mehr referiert wird, danach gefragt, welche Erfahrungen es gibt.

Die Grafikerin hat das Virus in die Mitte der Folie gesetzt. Darum gruppieren sich die Entgrenzung der Arbeitszeiten, das Homeschooling, das Homeoffice. Hervorheben möchten wir, dass die Gleichstellungsarbeit überwiegend in Distanz, per Videokonferenzen, stattfand. Das hat auch Auswirkungen auf die Hochschule. Bestimmte Dinge lassen sich nicht sehr gut per Video klären, was Beratungen angeht. Das gilt auch für die Umsetzung der Gleichstellungsarbeit. Es gab also eine erschwerte Ansprache, eine fehlende Vernetzung.

Gleichstellungsbeauftragte gehörten aber zum Teil zum Krisenstab der Hochschulen, haben versucht, insbesondere die Frage der Kinderbetreuung und Vereinbarkeit mit nach vorne zu bringen und auch dem entgegenzuwirken, was das ist, was sozusagen auch eine Botschaft ist, die wir ein Stück weit vermitteln möchten, nämlich dass die langfristigen Folgen der Pandemie bezogen auf Wissenschaftskarrieren in den Blick genommen werden müssen. Wir haben ein Zitat aus der Befragung exemplarisch ausgewählt. In dem heißt es:

„Es wird sich in einigen Jahren, wenn es um W3-Bewerbungen geht, niemand mehr daran erinnern, dass ich anderthalb Jahre drei Kinder im Homeschooling hatte und kaum arbeiten konnte. Hier braucht es dringend Ideen, wie die Zeit der Pandemie bei Eltern in Berufungsverfahren anzurechnen ist.“

Das ist sehr präzise und auf den Punkt gebracht ein Ergebnis.

An der Befragung haben sich über 5.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Landes NRW beteiligt. Wir haben auch danach gefragt: „Ich verwende mehr Zeit für die Betreuung der Studierenden“, „Der zusätzliche Aufwand zur Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen erschwert meine berufliche Arbeit“ und „Ich konnte weniger Publikationen fertigstellen und veröffentlichen“. Die Antworten zu diesen drei Aussagen waren nach Geschlecht unterschiedlich. Für uns war erstaunlich, dass die Frage „Ich verwende mehr Zeit für die Betreuung der Studierenden“ von den Wissenschaftlerinnen anders beantwortet wurde. 49 % der befragten Wissenschaftlerinnen haben dies beantwortet und 37 % der befragten Männer. Also Care-Arbeit ist nicht ausschließlich auf Familie zu beziehen, sondern auch, ein Stück weit das eigene Seminar, die eigene Lerngruppe zusammenzuhalten. Der Gender Publication Gap wird ja diskutiert. Wir waren nicht sicher, ob es eine Annahme ist, ob dem Ganzen sozusagen auch schon wieder ein Bias zugrunde liegt, aber da ist das Ergebnis, dass 37 % der Frauen und 31 % der Männer sagen, dass sie weniger Publikationen fertigstellen und veröffentlichen konnten.

Damit möchte ich meinen Part abschließen. Das waren Punkte aus den Teilen 1 und 2. Frau Mense wird die Teilstudie zum Mittelbau vorstellen.

**Dr. Lisa Mense (Forschungsgruppe Gender-Report):** Herzlichen Dank auch von meiner Seite, dass wir heute die Ergebnisse des Gender-Reports vorstellen dürfen.

Ich konzentriere mich in den verbleibenden sechs, sieben Minuten auf die Teilstudie zu Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau.

Diese Teilstudie widmet sich vor allen Dingen dem hauptberuflichen akademischen Mittelbau an allen nordrhein-westfälischen Hochschulen, also auch an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften und den Kunsthochschulen. Wir haben Daten von IT.NRW verwendet, um die Gesamtgruppe in den Blick nehmen zu können, aber auch eine Onlinebefragung durchgeführt, um uns unter anderem eben auch Fragen der sozialen Herkunft der Studierenden, der Zusammensetzung nach bestimmten soziodemografischen Daten anzuschauen, was mit den Daten von IT.NRW bekanntermaßen nicht möglich gewesen wäre, insbesondere zur Frage von Geschlechtervielfalt.

Die Studie geht vor allem der Frage nach den Beschäftigungsbedingungen und Karriereoptionen der Mittelbauangehörigen, nach ihren Motivationen für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit nach, aber auch den Fragen nach, welche Unterstützung und Förderung die Mittelbaubeschäftigten erhalten haben und welche Erfahrungen mit Benachteiligungen sie gemacht haben. Gibt es hier geschlechterbezogene Unterschiede und Gemeinsamkeiten hinsichtlich der strukturellen Bedingungen der Tätigkeit sowie auch der persönlichen Erfahrung, also, wie wird die Tätigkeit im Mittelbau im Alltag belegt? Leitend war für uns auch die Frage, den Mittelbau oder die Tätigkeit im Mittelbau nicht nur im Hinblick auf Karriereoptionen hin zur Professur zu sehen, sondern eben auch als Arbeitsplatz.

*(s. Anlage 1 – Seite 9)*

Ausgehend von diesen Fragen haben wir einen entsprechenden Forschungsansatz gewählt. Hier sehen Sie einige Aspekte, die wir untersucht haben, Hochschulart, Fächergruppe, Personalstellen, soziodemografische Merkmale, aber auch Netzwerke und Mobilität, die wiederum spezifische Anforderungen an den Mittelbau und an Karrieren in der Wissenschaft stellen.

*(s. Anlage 1 – Seite 10)*

Hier sehen Sie eine kleine Übersicht. Wir haben zunächst einmal untersucht, wie hoch die Frauenanteile im Mittelbau sind. Hier sehen wir, die liegen je nach Hochschulart bei gut 40 %. Den höchsten Anteil weisen die medizinischen Fakultäten mit über 50 % auf. Wir sehen hier aber auch, wenn wir den Mittelbau zwischen hauptberuflichen und nebenberuflichen Beschäftigten vergleichen, dass in der Regel Frauen eher die wissenschaftlichen Hilfskraftstellen als die Mittelbaustellen haben, immer im Durchschnitt. An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist es hier noch mal ein bisschen anders dargestellt. An den künstlerischen Hochschulen ist der Mittelbau zahlenmäßig sehr klein, spielt dort eigentlich eher eine geringe Rolle. Das hängt mit der spezifischen Struktur zusammen. An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist der Mittelbau in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Das hängt eben auch mit den Entwicklungen zusammen, dass auch an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften zunehmend mehr Forschung betrieben wird, es deutlich mehr Drittmittelbeschäftigung in Forschungsprojekten gibt, wodurch typischerweise Mittelbaustellen, die vorher da waren zur Studierendenbetreuung in der Lehre oder in der Verwaltung, anteilmäßig etwas abnehmen. Also, hier gilt es auch, die Entwicklung im Blick zu behalten, zumal jetzt auch die Hochschulen für angewandte Wissenschaften über das Promotionskolleg die Möglichkeit haben, Promotionen durchzuführen.

*(s. Anlage 1 – Seite 11)*

Wir haben uns dann die Befristungen im Mittelbau angeschaut. Wir sehen, dass insgesamt knapp 84 % aller Beschäftigten im akademischen Mittelbau befristet beschäftigt sind. Das ist auch hier wieder nach Hochschulart sehr unterschiedlich. An den Universitäten ist – das ist nicht überraschend – der Anteil besonders hoch, weil hier eben insbesondere die Qualifikationsphasen hin zur Promotion zu finden sind, viele Drittmittelbeschäftigungen und Projektstellen.

Wir sehen auch, auf dem ersten Blick scheint es, dass es kaum einen Unterschied zwischen den Frauenanteilen und den Männeranteilen bei den Befristungen gibt. Bei genauerer Analyse – wir haben uns auch die Fächer angeschaut – sieht es aber so aus, dass Frauen beispielsweise an den medizinischen Fakultäten deutlich seltener eine Dauerstelle innehaben als die Männer. An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist der Frauenanteil hingegen etwas höher, und auch in manchen Fächern wie beispielsweise in den Ingenieurwissenschaften, was hier jetzt nicht aufgeführt ist, ist der Frauenanteil auf Dauerstellen ebenfalls etwas höher. Das heißt, es scheint eine Tendenz zu geben, dass Frauen eher in bestimmten Bereichen eine Dauerstelle antreten und nicht weiter eine wissenschaftliche Karriereoption im Blick haben. Aber, wie gesagt, das sind vor allen Dingen eher Tendenzen, die aus den Zahlen zu erkennen sind.

*(s. Anlage 1 – Seite 12)*

Des Weiteren haben wir uns die Frage der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten angeschaut. Ein großer Teil der wissenschaftlichen Mittelbaubeschäftigten ist teilzeitbeschäftigt. Hier sehen wir einen sehr großen Unterschied zwischen Frauen und Männern. Männer haben mit knapp zwei Drittel deutlich häufiger eine Vollzeitstelle inne, bei den Frauen sind es keine 50 %. Das ist nicht nur aufgrund der fachlichen Hintergründe – wir haben uns alle Fächer angeschaut – so, in allen Fächern sind Frauen vornehmlich auf Teilzeitstellen zu finden, immer häufiger als die Männer, auch in den Bereichen, wo es ein deutlich höheres Angebot an Vollzeitstellen gibt. Dies ist nicht ausschließlich auf Fragen von Mutterschaft zurückzuführen. Wir haben in der Onlinebefragung danach gefragt, aus welchen Gründen in Teilzeit gearbeitet wird. Hauptsächlich haben die Befragten geantwortet, dass ihnen die Stelle so angeboten wurde, es keine andere Stelle gab. Knapp 30 % haben Betreuungsaufgaben als Grund genannt, und das waren in der Regel eher die Frauen.

*(s. Anlage 1 – Seite 13)*

In der Onlinebefragung beurteilten – das ist d'accord mit anderen Forschungsergebnissen – die meisten akademisch Beschäftigten ihre Arbeit als sehr gewinnbringend und sehr positiv. Das betonen sie vor allen Dingen bezüglich der Arbeitsinhalte, bezüglich auch der Arbeitsatmosphäre, des selbstbestimmten Arbeitens und auch im Verhältnis zu den Studierenden und trotz aller Konkurrenz im Mittelbau zu den Kolleg\*innen. Eher negativ bewertet werden – auch das ist d'accord mit anderen Studien – die nicht vergütete Mehrarbeit gerade bei den Teilzeitbeschäftigten – Teilzeitbeschäftigung heißt in der Regel, das ist die vertragliche Arbeitszeit, aber es wird deutlich mehr als Vollzeit gearbeitet –, die mangelnde Zeit für Forschung, die Planbarkeit beruflicher Perspektiven sowie die Einbindung in berufsrelevante Netzwerke. Das ist geschlechterübergreifend so.

*(s. Anlage 1 – Seite 14)*

In diesem Kontext der negativen Aspekte ist immer wieder ein ganz großes Thema die Frage von Benachteiligungen, von Abhängigkeiten, von Machtmissbrauch. Hier zeigt sich vor allen Dingen, dass knapp 50 % aller befragten Frauen im Mittelbau, die wir gefragt haben, ob sie an ihrem aktuellen Arbeitsplatz Benachteiligungen erlebt haben, dies bejahten. Bei den Männern ist es knapp ein Viertel.

Wir haben gleichzeitig erhoben, inwiefern beispielsweise bestimmte weitere Ungleichheitsdimensionen diese Benachteiligungen verstärken oder auch abmildern. Wir sehen beispielsweise mit Blick auf Migration, Rasse oder Ethnie, dass diese die Benachteiligungserfahrungen noch mal deutlich verstärken, und zwar vor allen Dingen für die Frauen. Vor allem bei den Betroffenen von rassifizierenden oder ethnisierenden Zuschreibungen werden fast 55 % an Stimmen erreicht, die von Benachteiligungen berichten.

Wir haben auch danach gefragt, welche Bildungsherkunft die Mittelbaubeschäftigten haben. In Nordrhein-Westfalen gibt es einen sehr hohen Anteil an Mittelbaubeschäftigten, die aus einem nichtakademischen Elternhaus stammen. Das sind knapp 45 %. Von

diesen haben etwas mehr wiederum berichtet, dass sie Benachteiligungen erfahren haben, aber das macht quasi einen Prozentpunkt aus und ist nicht besonders deutlich.

Ein ganz entscheidender Faktor bei Benachteiligungen ist aber das Geschlecht. Wir haben auch danach gefragt, aus welchen Gründen die Benachteiligungen stattgefunden haben und ob sie das noch etwas ausführen möchten, welche Benachteiligungen sie erlebt haben. Auch da ist deutlich geworden, für alle Gruppen ist Geschlecht eines der bedeutendsten Benachteiligungsgründe im akademischen Mittelbau.

*(s. Anlage 1 – Seite 15)*

Schlussendlich haben wir die Mittelbaubeschäftigten gefragt, was sie sich wünschen würden, welchen Reform- und Handlungsbedarf sie sehen. Ein ganz großer Punkt ist, und zwar auch hier wieder geschlechterübergreifend, die Frage der Planbarkeit. Hier eine Stimme einer Wissenschaftlerin, die die Frage des Geschlechts und Fragen der sozialen Herkunft zusammenbringt:

„Es braucht jetzt (!) eine Strategie zur Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren und echte Entfristungsperspektiven für promovierte Wissenschaftler:innen. Gerade als Frau und Erste Generation [...] erlebe ich dieses Prekariat und die mangelnde Planbarkeit meines Lebens und meiner Karriere als große Belastung, die mich auch in meinen Forschungen einschränkt.“

Es ist ganz wichtig, noch mal zu sehen, dass die Wissenschaftlerinnen, die wir befragt haben, sehr deutlich Planbarkeit und auch Entfristungsperspektiven einfordern, aber nicht nur für ihre persönlichen Sicherheiten, sondern weil sie dies auch mit einer Qualität in der Forschung und in der Lehre verbinden.

Damit bedanke ich mich.

**Stellv. Vorsitzende Heike Wermer:** Vielen herzlichen Dank, Frau Dr. Kortendiek und Frau Dr. Mense. Gibt es Wortmeldungen zu dem Bericht? – Herr Tigges.

**Raphael Tigges (CDU):** Ganz herzlichen Dank, Frau Dr. Kortendiek und Frau Dr. Mense, für die Vorstellung des Berichts. Vielen Dank auch an das Ministerium, dass dieser Bericht regelmäßig in Auftrag gegeben wird und dass wir uns regelmäßig damit befassen können. Es ist sehr gut und richtig, dass wir in den politischen Entscheidungen, die wir zu treffen haben, begleitet werden, um Verbesserungen in dem Bereich herbeizuführen.

Wir stellen fest, dass in der Vergangenheit schon einiges erreicht worden ist, wenn man mal die Rückschau auf die vergangenen Jahre hält. Da ist vieles auf gutem Wege. Sie haben aber auch deutlich gemacht, dass einiges noch ausbaufähig ist und bei Weitem noch nicht so ist, wie man sich das gemeinsam vorstellen und wünschen würde. Gleichwohl sind schon einige Weichenstellungen vorgenommen worden, um perspektivisch einen Abbau dieser Hemmnisse, die wir in den Bereichen haben, zu vollziehen.

Ich will noch mal darauf hinweisen, dass wir als regierungstragende Fraktionen uns dahingehend viel vorgenommen haben. Wir haben im Koalitionsvertrag einige eindeutige

Aussagen getroffen, wie wir Hürden abbauen wollen, wie wir die Karrierewege befördern wollen, wie wir Strukturen vernünftig anpassen wollen und können, wie wir in vielen Punkten, was Sie ja auch herausgearbeitet haben, familienfreundlicher werden können und wollen. All das findet sich im Koalitionsvertrag wieder. Daran arbeiten wir konsequent.

Was wir aber auch feststellen und auch aus Ihrem Bericht hervorgeht, ist, dass wir an fast allen Hochschulen Strukturen etabliert haben, die genau diese Probleme in den Blick genommen haben. Das finde ich sehr gut.

Bezüglich der Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen ist eh einiges in der politischen Diskussion und im Fluss. An dem Thema werden wir hier politisch weiter mitarbeiten. Das wird sicherlich ein Thema sein, das uns weiterhin beschäftigt. Hier haben wir gemeinsam den Wunsch, dass das vernünftig wird.

Sie sprechen davon, Qualitätssicherungsmaßnahmen bei Promotionen und anderen Qualifizierungsformen zu etablieren. Gibt es da konkrete Aufhänger oder Punkte, die Sie uns mit auf den Weg geben können?

Für uns ist es eine ewige Herausforderung, Leistungsansprüche zu definieren und die Exzellenzen, die wir befördern wollen, in Einklang zu bringen mit den Problemen, die Sie geschildert haben. Das wird uns ständig herausfordern, weil das manchmal ein bisschen im Widerspruch zueinander steht.

Das werden aus unserer Sicht die wichtigsten Dinge sein. Wir werden uns Ihren Bericht noch mal gut zu Gemüte führen und in den nächsten Monaten daraus Konsequenzen ableiten.

**Dr. Bastian Hartmann (SPD):** Frau Dr. Mense, Frau Dr. Kortendiek, ganz herzlichen Dank dafür, dass Sie hier sind und uns ein realistisches Bild auf die Arbeit an Universitäten gewinnen lassen. Das ist ein ganz wichtiger Teil. Auch für uns ist das Thema „gute Arbeit in der Wissenschaft“ ganz entscheidend. Die Probleme, von denen keiner weiß und die wir nicht beziffern können, können wir auch kaum lösen. Insofern ist es ein ganz wertvoller Beitrag.

Natürlich kann man sich über die etwa 28 % durchaus freuen, es zeigt aber auch, dass es noch ein sehr weiter Weg ist, um von echter Parität sprechen zu können. Insofern wird uns, fürchte ich, das Thema erhalten bleiben.

Ich habe einige Fragen, die Sie vielleicht beantworten können. Ich habe mitgenommen, die Schere öffnet sich umso mehr, je weiter die akademische Karriere läuft. Bei der Promotion ist zum Beispiel der Gap noch nicht so groß wie bei der Habilitation. Ganz ähnlich sieht es aus: Bei der W2-Professur ist der Gap nicht so groß wie bei der W3-Professur. Können wir daraus schließen, dass sich das im Laufe der Zeit ein Stück weit herauswächst, oder ist es, was ich vermute, ein Stück weit zu naiv, zu glauben, dass die Zeit darüber hinweggeht, und dann klappt das schon?

Eine ganz ähnliche Frage: Ich habe wahrgenommen, der Anteil der Professorinnen ist gestiegen, aber damit einhergegangen, dass auch die absolute Zahl von Lehrstühlen deutlich gestiegen ist. Sehen wir den Anstieg vor allem in den Neuzugängen sozu-

sagen, oder sehen wir auch eine größere Quote in dem Bestand an Lehrstühlen? Kann man das differenzieren?

Ich nehme auch mit: Überall da, wo wir ganz harte Regeln haben und mit harten Regeln eine Quote einfordern, funktioniert das. Da, wo das nicht so der Fall ist, also zum Beispiel bei den Dekan\*innen, ist der Gap deutlich größer. Daraus entnehme ich, dass freiwillige Selbstverpflichtungen und dergleichen nicht das seligmachende Instrument sind.

**Dr. Beate Kortendiek (Forschungsgruppe Gender-Report):** Mit dem Selbstlauf und dem Vertrauen, dass sich die Dinge im Laufe der Zeit erledigen werden: Das Argument ist uns schon häufiger begegnet. Das Vertrauen haben wir nicht. Wir haben es aber auch statistisch überprüft am Beispiel der Hochschulmedizin. Da ist mir das sehr deutlich geworden bei dem Anteil der Studierenden. Wir haben mit einem Timelag gerechnet. Wir mussten etwa 25 Jahre zurückrechnen. Eine Wissenschaftskarriere von dem ersten Semester bis zur Berufung braucht Zeit. Wir haben diese Zahlen in Beziehung gesetzt, das Potenzial der Studentinnen in der Medizin weit zurückgerechnet bis zu der Besetzung der Professorinnen in den Unikliniken. Da war das Ergebnis ganz klar: Das Potenzial war schon da. Das Potenzial ist nicht ausgeschöpft worden. Das Potenzial ist nicht genutzt worden, um Studentinnen – in der Medizin ist die Habilitation das Entscheidende – bis zur Professur zu führen.

Bestimmte Punkte sind Generationenfragen. Wir sehen auch jetzt bei dem hohen Anteil von Frauen auf Juniorprofessuren, dass da Bewegung drin ist, aber diese Bewegung ist zum Teil ganz bewusst erzeugt worden, beispielsweise durch das Programm zur Förderung von Juniorprofessuren. Wenn wir jährlich immer dieses eine Prozent Zuwachs an Professorinnen hätten und haben möchten – es könnte auch noch Beschleunigung da reinkommen –, dann ist davon auszugehen, dass dies nicht im Selbstlauf passiert. Also, da sind sehr viele Förderprogramme im ganzen Gleichstellungsbereich über viele Jahrzehnte entwickelt worden, und die Gleichstellungsstrukturen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen über die Gleichstellungsbüros, die Mentoringprogramme haben dort viel bewegt. Das ist auch tatsächlich bewegt worden und nicht im Selbstlauf zu erklären.

**Dr. Lisa Mense (Forschungsgruppe Gender-Report):** Die zweite Frage bezog sich vor allen Dingen auf die Frage der Anstiege bei W2, W3 bzw. im Alter. Wir sehen natürlich, dass sowohl mit dem Anstieg der absoluten Zahlen an Professuren auch die Frauenanteile gestiegen sind und sich damit ein Wandel abzeichnet. Das ist genutzt worden, um vermehrt Professorinnen berufen zu können, aber auch, weil sich im wissenschaftlichen Mittelbau deutlich mehr Frauen auf den Weg gemacht haben.

Es gibt auch Stimmen, die sagen, es hat auch etwas damit zu tun, dass Professuren mit dem Wandel hin zu W2 oder W3 in bestimmten Fächern für bestimmte Menschen nicht mehr ganz so attraktiv ist, dass der Arbeitsmarkt außerhalb der Hochschule in bestimmten Bereichen deutlich attraktiver ist. Auch das könnte dazu führen – da muss man aber vorsichtig sein; es gibt entsprechende Forschungen und Untersuchungen dazu –, dass hier der Frauenanteil steigt. Aber, wie gesagt, das müsste man noch mal genauer in den Blick nehmen und untersuchen. Das ist ein Indiz. Wir sehen aber auf

alle Fälle, dass in den letzten Jahren der Anstieg bei den Neuberufungen deutlich gestiegen ist im Vergleich zu früher.

Zur Quote: Dekan\*in ist ein Wahlamt. Da müsste man noch mal genauer reinschauen, was an Aushandlungsprozessen in den Fakultäten passiert. Warum ist das Amt bei den Dekaninnen unbeliebter als anscheinend bei den Dekanen? Das ist ja auch mit viel Arbeit verbunden. Dazu gibt es bereits erste Überlegungen, aber das ist noch nicht wirklich ausgereift.

**Julia Eisentraut (GRÜNE):** Vielen Dank auch von meiner Seite an Sie, dass Sie heute da sind, auch für den ausführlichen Bericht, den Sie uns vorgelegt haben. Sie zeigen an vielen Stellen auf, wie weit wir gekommen sind, wie viel wir aber auch noch zu tun haben. Natürlich kommt die Gleichstellung nicht von selbst, und wir sind auch noch weit von der Parität entfernt.

Sie zeigen auf, im Bereich der Diskriminierungserfahrungen und sexuellen Belästigungen an Hochschulen gibt es noch sehr viel zu tun. Sie zeigen auf, dass die Hochschulen das in weiten Teilen auch schon tun und wo wir als Land gegebenenfalls noch ranmüssen.

Sie haben in Ihrer Präsentation sehr deutlich gesagt, dass die Frauen zum Beispiel häufiger das Arbeitsklima im Mittelbau als negativ beurteilen und den Konkurrenzdruck als sehr hoch empfinden, dass die Coronapandemie und die Folgen langfristig betrachtet werden müssen und dass es Verbesserungsbedarf an den Stellen gibt, dass unangemessenes Verhalten nicht immer an die dafür vorgesehenen Stellen gemeldet wird. Wenn wir uns das Ganze anschauen, stellt sich mir die Frage: Wie können wir Sie, aber auch die Gleichstellungsbeauftragten dabei unterstützen, dass wir nicht alle drei Jahre darüber sprechen, sondern in einen fortlaufenden Verbesserungsprozess an allen Hochschulen hineinkommen?

Die zweite Frage, die sich mir stellt, ist: Sie haben angesprochen, dass verschiedene Diskriminierungserfahrungen das verstärken. Sie haben eingangs erwähnt, dass es auch um die Vervielfältigung des Geschlechtsbegriffs geht. Da ist natürlich noch sehr viel Arbeit zu tun. Die Daten geben das nicht an allen Stellen her. Wie würden Sie da mit Blick auf Ihre Arbeit beschreiben, was es noch zu tun gibt, damit wir auch diese Dimension in der Gleichstellungsarbeit mitdenken können?

**Angela Freimuth (FDP):** Vielen Dank für den Report.

Ich habe zwei Nachfragen.

Ich habe noch nicht ganz verstanden, an welchen Stellen Sie im aktuellen Promotionsverfahren eine der Grundlagen für Diskriminierung sehen.

Die andere Frage lautet, welchen Effekt Sie aus dem Professorinnenprogramm 2030 sehen.

**Dr. Lisa Mense (Forschungsgruppe Gender-Report):** Ich beantworte beide Fragen nacheinander.

Die Frage an uns gerichtet: Wir müssen Forschung dazu machen, weil wir ja die Forschungsstelle sind und wir im Gender-Report aus unseren Forschungsergebnissen Handlungsempfehlungen ableiten. Diese Handlungsempfehlungen müssen dann entsprechend an den Hochschulen im Konzert mit den Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt werden. Da sehe ich vor allen Dingen die Politik, und wir sind diejenigen, die aus unserer Arbeit heraus, aus der Forschung heraus bestimmte Punkte angehen. Ich denke, das ist zum Thema „Geschlechtervielfalt“ oder auch in Fragen von intersektionaler Gleichstellungsarbeit oder, wie wir es nennen, multidimensionaler Gleichstellungsarbeit ein Thema, das auch schon bei den Gleichstellungsbeauftragten diskutiert wird. Wir sind mit denen regelmäßig im Austausch. Ich denke, wir haben da eine beratende Funktion.

Das Promotionsverfahren als solches bietet Einfallstore für Benachteiligungen und Diskriminierungen vor dem Hintergrund der großen Abhängigkeitsverhältnisse im Promotionsgeschehen bei den Wissenschaftlerinnen. Wir haben in Deutschland die Situation bei den Einzelpromotionen oder den individuellen Promotionen, die nach wie vor sehr häufig sind, dass die begutachtende Person in der Regel auch die betreuende Person und Vorgesetzte ist. Das fördert große Abhängigkeitsverhältnisse zutage. Sie können Glück haben. Das zeigen auch unsere Auswertungen. Wir haben einzelne Stimmen von Wissenschaftlerinnen, die sagen: „Ich bin ganz toll betreut worden. Alles hat wunderbar funktioniert. Ich bin in Netzwerke eingeführt worden.“, aber eben auch Stimmen, die gesagt haben: „Ich bin belästigt worden. Ich konnte nirgendwo hingehen. Für mich hat das letzten Endes bedeutet, ich konnte ein bestimmtes Thema nicht nachverfolgen.“ In diesen großen Abhängigkeitsverhältnissen ist ein großes Einfallstor für Diskriminierung, was mit einem strukturierteren Promotionsverfahren, mit einer Trennung von Begutachtung und Betreuung aufgehoben werden könnte. Abhängigkeitsverhältnisse können Sie natürlich nicht ganz abschaffen, weil der Zugang in die wissenschaftliche Community natürlich über Professor\*innen, andere Wissenschaftler\*innen passiert. Auch da gibt es natürlich immer noch diese Abhängigkeitsverhältnisse, aber sie werden ein Stück weit minimiert.

Die bisherigen Evaluationen aus dem Professorinnenprogramm haben gezeigt, dass es als sehr erfolgreich einzuschätzen ist. Das Professorinnenprogramm bietet nicht nur die Möglichkeit, Frauen im Kontext der Professur zu fördern, sondern eben auch den wissenschaftlichen Mittelbau, denn zur Ausstattung der Professuren gehört beispielsweise immer eine Mittelbaustelle. Da erhoffe ich mir stärkere Effekte oder Synergien, Frauen auf dem Weg in die Wissenschaft, aber auch für außerhochschulische Bereiche zu qualifizieren, zu unterstützen, damit diese ihren Weg gehen können.

**Stellv. Vorsitzende Heike Wermer:** Ich schaue in die Runde, ob sich noch jemand melden möchte. – Das ist nicht der Fall.

Dann darf ich mich bei Ihnen beiden ganz herzlich bedanken. Sie haben den Bericht lebhaft veranschaulicht. Ich finde es immer gut, anstatt sich nur trockenen Zahlen, Daten, Fakten anzuschauen, das einmal mündlich vorgetragen zu bekommen, denn dann beschäftigt man sich mit dem Thema noch mal intensiver. Deswegen an dieser Stelle vielen Dank.

**2 Aktuelle Viertelstunde gem. § 60 GO LT NRW** (beantragt von der Fraktion der SPD [s. Anlage 2])

In Verbindung mit:

**9 Hackerangriff auf die Universität Duisburg-Essen (Bericht beantragt von der Fraktion der SPD [s. Anlage 3])**

Bericht  
der Landesregierung  
Vorlage 18/790

**Stellv. Vorsitzende Heike Wermer** leitet ein, mit Schreiben vom 2. Februar 2023 habe die Fraktion der SPD eine Aktuelle Viertelstunde zu dem Thema „Hackerangriff auf die Hochschule Ruhr West“ beantragt.

Die Aktuelle Viertelstunde heiÙe „Viertelstunde“, weil ein bestimmtes ZeitmaÙ nicht überschritten werden solle. Deshalb habe sie ursprünglich einen Zeitraum von maximal einer halben Stunde vorgesehen. Da diese Aktuelle Viertelstunde jedoch gemeinsam mit TOP 9 beraten werde, behalte sie zwar die Zeit weiterhin im Blick, aber sollte es etwas länger dauern, sei dies in Ordnung.

Sie erteile zunächst der Landesregierung das Wort. Anschließend hätten die Fraktionen die Möglichkeit, sich zu Wort zu melden.

**Ministerin Ina Brandes (MKW)** trägt vor:

Wie Sie wissen, registriert das Nationale Cyber-Abwehrzentrum in den vergangenen Monaten bundesweit vermehrt Cyberangriffe an Hochschulen, nicht nur in Nordrhein-Westfalen. Die Angriffe erfolgen mit unterschiedlichen Methoden. Ein Zusammenhang ist aus Sicht der Experten jedenfalls bisher nicht erkennbar.

Auch in Nordrhein-Westfalen wurden in den vergangenen Monaten mehrere Hochschulen angegriffen. Dies ist aufgrund der hohen Anzahl von Hochschulen in unserem Land nicht überraschend.

Aktuell ist die Hochschule Ruhr West am 31. Januar 2023 Ziel einer Cyberattacke geworden. Nachdem erste Angriffe zunächst automatisiert abgewehrt werden konnten, hat die Hochschule schnell und umsichtig reagiert, indem sie vorsorglich sämtliche webbasierten Systeme umgehend konsequent und vollständig vom Netz getrennt hat. Die Hochschule geht davon aus, in den nächsten Tagen eine vollständige Analyse des Vorfalls zu erhalten. Danach erfolgen eine Wiederaufbauphase der Systeme und weitere Absicherungsmaßnahmen.

Die Staatsanwaltschaft in Köln hat bereits ihre Ermittlungen aufgenommen. Nähere Erkenntnisse sind aber noch nicht bekannt.

Das Ziel der Hochschule ist es, die Auswirkungen auf die Studierenden so gering wie möglich zu halten. Leider sind Onlineprüfungen für Studierende, die jedoch nur einen geringen Teil des Prüfungsgeschehens ausmachen, aktuell nicht möglich.

Präsenzprüfungen finden dagegen statt. Ein mögliches Nichtantreten zur Prüfung soll nach Aussage der Hochschule ohne Folgen für die Studierenden bleiben. Auch soll es eine kulante Regelung für ein späteres Nachholen der Prüfung geben.

Für die Situation in Duisburg-Essen verweise ich zunächst auf den schriftlichen Bericht, der Ihnen vorliegt, der unseren aktuellen Erkenntnisstand widerspiegelt. Wenn es dazu Fragen gibt, können wir die natürlich nachher sehr gerne besprechen.

Zur Situation im Allgemeinen: Um es klar zu sagen: Einen 100%igen Schutz des gesamten Hochschulnetzes ist aufgrund seiner Größe, der Vielzahl der Zugänge und der unterschiedlichen Nutzer und ihrer IT-Kompetenzen leider illusorisch. Cyberangriffe werden sich leider auch in Zukunft nicht gänzlich verhindern lassen. Umso wichtiger ist es, die Auswirkungen solcher Angriffe durch gezielte Investitionen in Prävention, Aufklärung und Schadensfallroutinen abzumildern. Das bedeutet, dass die Hochschulen nicht nur in die Informationssicherheit und Abwehr von Cyberangriffen investieren müssen, sondern auch in das Notfallmanagement und die zügige Wiederherstellung der IT-Dienste ohne Datenverluste für den Fall, dass ein Angriff eben doch erfolgreich war.

Seit dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine bewertet das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik die Gefährdungslage im Cyberraum als hoch wie nie. Deshalb unterstützt die Landesregierung die Hochschulen dabei, sich darauf besser einzustellen. Als eine akute Maßnahme stellt die Landesregierung den Hochschulen aus dem Sondervermögen zur Krisenbewältigung 41,15 Millionen Euro zur Verbesserung der Krisenresilienz im Bereich der Cybersicherheit zur Verfügung. Mit diesen Mitteln werden an den Hochschulen gezielt zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Cybersicherheit gefördert, die kurzfristig ihre Wirksamkeit entfalten sollen, etwa für Firewalls, Einführung von Zwei-Faktor-Identifizierung sowie bessere Soft- und Hardwaresicherheit.

Der nächste aus unserer Sicht sehr wichtige Schritt ist eine Vereinbarung zur Informationssicherheit mit den Hochschulen, die unterschriftsreif vorliegt. Hier erhalten alle Hochschulen zusätzliche Unterstützung für die Informationssicherheit in Form von zusätzlichen personellen Ressourcen. Im Gegenzug verpflichten sich die Hochschulen, schnellstmöglich ihr IT-Sicherheitsniveau zu erhöhen sowie ein hochschulübergreifendes Netzwerk zur Informationssicherheit aufzubauen.

Darüber hinaus ist es Ziel der Landesregierung, mit den Hochschulen kurzfristig die Erweiterung dieser Vereinbarung auf den Weg zu bringen, um weitere konkrete Maßnahmen zum Schutz der Verwaltungs-IT in den Hochschulen für ein verbessertes Notfallmanagement und die zügige Wiederherstellung von IT-Diensten ohne Datenverluste zu vereinbaren. Als weitere Maßnahme geht in den nächsten Wochen ein landesweiter Dienst für die redundante Speicherung und Archivierung von Forschungsdaten an den Start, der über ein landesweites Webportal allen Hochschulen in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung gestellt wird. Die Forschungsdaten werden hier in einem sogenannten NRW-Share zwischen drei Standorten gegenseitig abgesichert.

Daneben unterstützt die Landesregierung die Hochschulen für angewandte Wissenschaften in ihren Bemühungen, einen gemeinsamen IT-Dienstleister für IT-Basis- und Cloud-Dienste einzurichten. Neben Synergieeffekten zum Beispiel im Kontext des IT-Fachkräftemangels, der auch die Hochschulen trifft, kann ein zentraler Dienstleister seine Angebote wesentlich effektiver absichern, als einzelne kleine Hochschulen hierzu in der Lage sind. Hier stellen wir als Land zusätzliche Mittel und Stellen für den Aufbau zur Verfügung.

Sie sehen, Hochschulen und Landesregierung Nordrhein-Westfalen arbeiten gleichermaßen intensiv an einer stetigen Verbesserung der IT-Sicherheit.

**Dr. Bastian Hartmann (SPD)** führt aus, es sei nun die vierte oder fünfte Hochschule in den vergangenen Monaten, die von einem Cyberangriff betroffen sei. Das sei frapierend und besorgniserregend. Man sei natürlich aufgerufen, die Strukturen so gut wie möglich zu ertüchtigen.

Die Ministerin habe eine ganze Reihe von Maßnahmen genannt. Er bitte darum, den Sprechzettel zur Verfügung zu stellen, um dies nachzuvollziehen. – **Ministerin Ina Brandes (MKW)** sagt dies zu.

**Dr. Bastian Hartmann (SPD)** möchte wissen, wie das LKA und die anderen zuständigen Stellen im Vorfeld die Hochschulen beraten und ertüchtigt hätten und wie die Betreuung jetzt aussehe. Die Universität Duisburg-Essen werde ja mit der Veröffentlichung von Daten erpresst. Insofern interessiere ihn, wie die Kriminalbehörden eingebunden seien.

**Raphael Tigges (CDU)** bedankt sich bei der Ministerin für den Bericht und stellt heraus, dass er es sehr gut finde, dass das Ministerium sehr schnell und sehr intensiv an der Thematik gemeinsam mit den Hochschulen gearbeitet habe, um das Problem in den Griff zu bekommen. Spätestens jetzt seien alle aufgerüttelt, dass das Thema sehr brisant sei und man sehr sensibel damit umgehen müsse. Es brauche gewisse Rahmenbedingungen für die Hochschulen, an denen sie sich orientieren könnten, trotz aller Hochschulautonomie, die richtig und gut sei, aber natürlich gebe es sicherlich verbindliche Standards, die eingehalten werden sollten, um sich gegen solche Attacken zu schützen. Insofern sei es gut, dass es mit den 41,15 Millionen Euro eine finanzielle Untermauerung gebe. Dies sei ein ordentlicher Schluck aus der Pulle.

Die Herausforderung werde am Ende des Tages darin liegen, die richtigen Leute zu finden, die in der Lage seien, an den Hochschulen dahingegen zu arbeiten. Das Fachpersonal gerade in dem Bereich sei Mangelware.

Wichtig sei, dass das Prüfungsverfahren nicht konterkariert sei, dass viele Dinge weiterlaufen könnten, damit die Studierenden so wenig wie möglich in ihrer Arbeit eingeschränkt seien. Wenn man das im Blick habe, sei man gut unterwegs.

**Ministerin Ina Brandes (MKW)** merkt an, dass zu laufenden Ermittlungen nichts gesagt werden könne.

**Dr. Bastian Hartmann (SPD)** sieht die Schwierigkeit, diese Angelegenheit in einer öffentlichen Sitzung zu thematisieren. Gleichwohl bestehe Interesse, die Gefährdungslage genauer zu kennen. Von daher plädiere er dafür, dies in einem nichtöffentlichen Teil zu beraten.

**Ministerin Ina Brandes (MKW)** hält dies für eine sinnvolle Vorgehensweise.

Allgemein könne sie sagen, dass es einen Erpressungsversuch gegeben habe. Die Position der Landesregierung dazu sei, dass man nicht erpressbar sei. Das sei natürlich mit der Universität Duisburg-Essen in gutem Einvernehmen besprochen worden. Entsprechend habe man sich auf keinerlei Drohszenarien eingelassen. Die weiteren Fragen, die damit zusammenhingen, sollten in der Tat in einer nichtöffentlichen Sitzung besprochen werden.

**Angela Freimuth (FDP)** fragt, ob es schon Erkenntnisse gebe, ob und wann Onlineprüfungen wieder möglich seien.

**Ministerin Ina Brandes (MKW)** antwortet, dies sei vom dem umfasst, was sie in ihrem Bericht gesagt habe, dass man aktuell dabei sei, die gesamte Schadenslage zu überblicken und dann nach und nach die einzelnen Systeme wieder ans Netz zu bringen. Es werde davon ausgegangen, dass das relativ kurzfristig der Fall sein werde, aber die Hochschule könne sich noch nicht auf einen Tag festlegen.

**Dr. Bastian Hartmann (SPD)** schlägt vor, im Anschluss an den öffentlichen Teil die Vertraulichkeit herzustellen und diesen Punkt noch mal aufzurufen. – Der **Ausschuss** ist damit einverstanden.

**Dr. Bastian Hartmann (SPD)** merkt an, dass seine Fraktion etwas andere Einschätzungen über die Prüfungsverfahren und die Rahmenbedingungen, unter denen gerade die Prüfungen stattfänden, erreicht habe. In Teilen der Studierendenschaft gebe es große Schwierigkeiten, an die Materialien zu kommen, und große Sorge, ob das in Ordnung sei. Es gebe beständig die Forderung nach Freiversuchen. Die Leitung der Universität Duisburg-Essen habe dies abgelehnt mit der Begründung, dies sei nicht nötig und es gebe den Rechtsrahmen nicht, weil sie die Coronaschutzverordnung, die das bisher erlaubt habe, dafür nicht geeignet halte. Er bitte um einen Kommentar der Ministerin dazu.

**Ministerin Ina Brandes (MKW)** sagt, sie habe dazu mit der Rektorin Frau Professor Albert in Duisburg-Essen telefoniert, weil sie habe wissen wollen, wie der Diskussionsstand dazu sei. Sie habe berichtet, dass es aktuell 23.500 Studierende gebe, die Prüfungen ablegten, dass ihr 30 bis 50 Rückmeldungen von Studierenden vorlägen, die einen Freiversuch forderten, und dass es ungefähr in der gleichen Größenordnung, wenn nicht sogar mehr, Rückmeldungen aus der Studierendenschaft gebe, dass die Regelung, die jetzt getroffen worden sei, dass ein Nichtantritt nicht als Fehlversuch

gewertet werde, für ausreichend gehalten werde. Deswegen sehe die Universität sich in ihrer Entscheidung bestätigt und keine Notwendigkeit, das juristisch zu prüfen.

**Dr. Bastian Hartmann (SPD)** möchte wissen, ob ein Freiversuch juristisch möglich wäre.

Dies können sie, so **Ministerin Ina Brandes (MKW)**, aktuell juristisch nicht beantworten.

### **3 Nordrhein-Westfalen braucht einen Lehrstuhl für Schwimmbadarchitektur unter besonderer Berücksichtigung von Planung und Innovation kommunaler Bedarfe**

Antrag  
der Fraktion der AfD  
Drucksache 18/1678

– abschließende Beratung und Abstimmung

*(Überweisung des Antrags Drucksache 18/1678 an den Sportausschuss – federführend – und den Wissenschaftsausschuss am 23. November 2022)*

**Stellv. Vorsitzende Heike Wermer** teilt mit, der Sportausschuss habe den Antrag erstmalig am 17. Januar 2023 beraten und mitgeteilt, dass er beabsichtige, den Antrag am 14. März abzuschließen. Daher sei für heute die abschließende Beratung und Abstimmung vorgesehen.

**Dr. Hartmut Beucker (AfD)** begründet, die Bäderlandschaft in Nordrhein-Westfalen sei quasi ein Kind der Zeit, als sich der Reichtum, der Wohlstand in der Bundesrepublik auch kommunal durchzusetzen begonnen habe, nämlich Ende der 60er-Jahre. Dementsprechend seien die Bäder in die Jahre gekommen. Es brauche mindestens eine Ertüchtigung der Technik, wenn nicht sogar des Baus. Das sehe man allenthalben. Aus dem Betrieb der Bäder habe man entsprechende Erfahrungen über diese 50, 60 Jahre gemacht.

Der Betrieb der Bäder sei sehr kostenintensiv. Die meisten Kosten fielen durch den Betrieb an, nicht so sehr durch den Bau. Trotzdem sei der Betrieb der Bäder interdisziplinär zu sehen, sowohl architektonisch als auch technisch und betriebswirtschaftlich. Da bedürfe es durchaus einer wissenschaftlichen Beschäftigung damit, gerade in dieser interdisziplinären Art und Weise. Umso unverständlicher sei es, dass es noch keinen Lehrstuhl in dieser Hinsicht gebe. Das wäre durchaus sehr wünschenswert. Er selber habe Erfahrungen gemacht, dass gerade die Architektur in dieser Hinsicht eine Leitfunktion haben könne. In seiner Funktion als Vizepräsident des Landesverbandes der DLRG in Nordrhein sei er Mitglied einer Kommission beim Westdeutschen Schwimmverband gewesen, die sich um den Erhalt von von der Schließung bedrohter Bäder gekümmert habe. Es habe sich herausgestellt, dass der wichtigste Mann in der Kommission der Architekt gewesen sei. Bei der Vorbereitung auf die heutige Sitzung habe er sich gefragt, was passiere, wenn der Mann, der sich darauf spezialisiert habe, Bäder zu bauen, in Rente gehe. Dann seien all diese Erfahrungen weg. Ein solcher Lehrstuhl forsche also nicht nur, er mache das Wissen nicht nur zugänglich, sondern er überliefern das auch. Umso wichtiger wäre es aus diesen Überlegungen heraus, einen solchen Lehrstuhl einzurichten.

Nun sei seine Fraktion nicht naiv und könne durchaus einschätzen, dass die Chancen, dass die anderen Fraktionen bereit seien, dem Antrag seiner Fraktion zuzustimmen,

nicht besonders hoch seien. Man wäre aber durchaus zufrieden, wenn sich das auf andere Weise als durch Zustimmung zum Antrag seiner Fraktion umsetzen ließe, etwa wenn eine Hochschule zu der Idee käme, das von sich heraus einzurichten. Gleichwohl sei man der Ansicht, dass die Zustimmung zum Antrag seiner Fraktion die schnellste und sicherste Möglichkeit wäre, das Ziel zu erreichen. Deswegen werbe er um Zustimmung.

Mit den Stimmen von CDU, SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP sowie gegen die Stimme der AfD empfiehlt der Wissenschaftsausschusses dem – federführenden – Sportausschuss, den Antrag abzulehnen.

#### 4 Chancen der Harmonisierung von Schul- und Semesterferien nutzen!

Antrag  
der Fraktion der SPD  
Drucksache 18/2555

*(Überweisung des Antrags Drucksache 18/2555 an den Wissenschaftsausschuss – federführend – und den Ausschuss für Schule und Bildung am 25. Januar 2023)*

**Stellv. Vorsitzende Heike Wermer** merkt an, heute solle das Beratungsverfahren geklärt werden.

**Dr. Bastian Hartmann (SPD)** beantragt die Durchführung einer Anhörung. Terminlich stelle man sich die zweite Aprilhälfte vor. Was die Sachverständigen angehe, sollten wieder zwei Personen vor die Klammer gezogen und dann nach dem üblichen Schlüssel 4:3:2:1:1 vorgegangen werden. Hierüber könne gerne in einer Obleuterunde gesprochen werden.

**Stellv. Vorsitzende Heike Wermer** schlägt vor, über die Details in einer Obleuterunde zu sprechen. – Der Ausschuss ist damit einverstanden.

Der Ausschuss beschließt die Durchführung einer Anhörung.

## 5 **Nordrhein-Westfalen zum Standort für zukunftsweisende Fusionstechnologien ausbauen**

Antrag  
der Fraktion der FDP  
Drucksache 18/2569

*(Überweisung des Antrags Drucksache 18/2569 an den Wissenschaftsausschuss – federführend – und den Ausschuss für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie am 25. Januar 2023)*

**Stellv. Vorsitzende Heike Wermer** leitet ein, heute solle das Beratungsverfahren geklärt werden.

**Angela Freimuth (FDP)** beantragt die Durchführung eines Sachverständigengesprächs. Die Details könnten in einer Obleuterunde geklärt werden.

Auf eine Frage der **Stellv. Vorsitzenden Heike Wermer** antwortet **Angela Freimuth (FDP)**, formal beantrage sie einer Anhörung. Wenn man sich im Kreise der Obleute auf ein Minus verständige, das gescheit aufgezogen sei, dann sei man sicherlich flexibel genug.

Der Ausschuss beschließt die Durchführung einer Anhörung.

## 6 Studierende und Universitäten bei Mobilitätsfragen entlasten und „Ticketstudium“ überflüssig machen

Antrag  
der Fraktion der FDP  
Drucksache 18/2568

*(Überweisung des Antrags Drucksache 18/2568 an den Wissenschaftsausschuss – federführend – und den Verkehrsausschuss am 26. Januar 2023)*

**Stellv. Vorsitzende Heike Wermer** teilt mit, heute solle das Beratungsverfahren geklärt werden.

**Angela Freimuth (FDP)** sagt, bei diesem Thema könne man es mit einem Expertengespräch genüge sein lassen.

**Raphael Tigges (CDU)** erkundigt sich nach dem Beratungsgang im mitberatenden Verkehrsausschuss, der sicherlich bei diesem Thema eine wichtige Funktion einnehme.

Der Einfachheit halber, so **Angela Freimuth (FDP)**, und damit es im Zweifel allen Formalitäten genüge, bitte sie darum, eine Sachverständigenanhörung durchzuführen unter dem Vorbehalt, dass seitens des Verkehrsausschusses daran vollumfänglich mitgewirkt werden könne. Für den Fall, dass das Interesse des Verkehrsausschusses auch anderweitig sichergestellt werden könne, könne auf ein Sachverständigengespräch ausgewichen werden.

**Stellv. Vorsitzende Heike Wermer** merkt an, dass der Verkehrsausschuss noch nicht darüber beraten habe, in welcher Art und Weise man sich an der Beratung über den Antrag beteilige. Insofern schlage sie vor, in der Obbleuterunde zunächst eine Anhörung zu besprechen. Dann könne der Verkehrsausschuss mitteilen, ob er sich daran beteiligen wolle. – Der Ausschuss ist damit einverstanden.

Der Ausschuss beschließt die Durchführung einer Anhörung.

## **7 Kernkraft heißt Zukunft – Versorgungssicherheit gewährleisten, Energiepreise stabilisieren, unseren klugen europäischen Partnern folgen**

Antrag  
der Fraktion der AfD  
Drucksache 18/2560

*(Überweisung des Antrags Drucksache 18/2560 an den Ausschuss für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie – federführend – und den Wissenschaftsausschuss am 26. Januar 2023)*

**Stellv. Vorsitzende Heike Wermer** leitet ein, der federführende Ausschuss habe eine Anhörung für den 15. März 2023 von 13:00 Uhr bis 15:00 Uhr beschlossen. Heute müsse die Beteiligungsart geklärt werden. In diesem Zusammenhang weise sie darauf hin, dass der Wissenschaftsausschuss ebenfalls am 15. März von 11:30 bis 14:00 Uhr eine Anhörung durchführe.

**Dr. Hartmut Beucker (AfD)** schlägt vor, sich an der Anhörung im federführenden Ausschuss nachrichtlich zu beteiligen.

Der Ausschuss beschließt, sich an der Anhörung im federführenden Ausschuss nachrichtlich zu beteiligen.

## **8 Sondervermögen Krisenbewältigung** (*Bericht beantragt von der Fraktion der SPD [s. Anlage 4]*)

Bericht  
der Landesregierung  
Vorlage 18/791

### **Ministerin Ina Brandes (MKW)** führt aus:

Im Rahmen der ersten Tranche des Sondervermögens sind insgesamt 1,638 Milliarden Euro für 50 Maßnahmen zur Bewältigung der Krise infolge des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine bereitgestellt worden. Gestern hat das Landeskabinett fast 300 Millionen Euro davon freigegeben. Alleine für Hochschulen und Universitätskliniken sind im Rahmen dieses aktuellen Pakets Mittel in Höhe von rund 152 Millionen Euro für Maßnahmen zur Abfederung der Energiemehrkosten sowie zur Stärkung der IT-Sicherheit vorgesehen.

Die Landesregierung hat sich nach der Coronapandemie ganz bewusst dafür entschieden, Lehre und Forschung an den nordrhein-westfälischen Hochschulen wieder in Präsenz stattfinden zu lassen. Die Hochschulen haben sich freiwillig selbstverpflichtet, 20 % ihrer Energie einzusparen, und sind da erfolgreich auf dem Weg. Gleichwohl haben sie für 2023 aufgrund auslaufender Energieverträge oder Preisadjustierungen erhebliche finanzielle Mehrbedarfe im Energiebereich.

Zum Stand der Umsetzung unserer Maßnahmen liegt Ihnen ein schriftlicher Bericht vor. Ich möchte aber gerne diesen Bericht um eine tagesaktuelle Information ergänzen. Die Universität Duisburg-Essen hatte aufgrund der Folgen des Hackerangriffs um Fristverlängerung für ihre Bedarfsmeldung gebeten. Die Meldung der Universität ist nun eingegangen und wurde kurzfristig bearbeitet. Infolge der Mittelbewilligung zugunsten der Universität Duisburg-Essen wurden somit rund 62 Millionen Euro anstelle der im Bericht genannten 55 Millionen Euro für Energiekostensteigerungen bewilligt. Davon wurden bereits mehr als 15 Millionen Euro ausgezahlt.

Weitere 20 Millionen Euro sind für die Universitätskliniken vorgesehen, um auch dort gestiegene Energiekosten abzufedern. Hiervon ist die Auszahlung von 5 Millionen Euro veranlasst.

Um die kritische Infrastruktur und die Resilienz der Hochschulen und Unikliniken als Einrichtungen der Daseinsvorsorge zu stärken, haben wir noch einmal rund 77 Millionen Euro bereitgestellt. Wir sprachen gerade schon von den etwas über 41 Millionen Euro für die Hochschulen. Die Auszahlung für das erste Quartal in Höhe von ca. 10 Millionen Euro wurde bereits veranlasst.

Weitere 36 Millionen Euro gehen in ein Förderprogramm zur Verbesserung von Software- und Hardware bei Universitätskliniken. 9 Millionen Euro hiervon sind zum jetzigen Zeitpunkt ausgezahlt.

Wir haben damit ein Paket geschnürt, das einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Resilienz dieser Einrichtungen leisten wird. Das zeigt, wir halten Wort und unterstützen die Hochschulen und Universitätskliniken in dieser außerordentlichen Notsituation

mit Millionensummen aus dem Sondervermögen. Mit den genannten Maßnahmen schafft die Landesregierung die in diesen Zeiten so notwendige Planungssicherheit. Dabei sind die Maßnahmen standortbezogen und berücksichtigen die individuellen Rahmenbedingungen der Einrichtungen. Damit die Hilfen dort ankommen, wo sie gebraucht werden, setzt die Landesregierung auf eine bürokratiearme, zielgerichtete und vor allen Dingen zügige Umsetzung.

Für weitere Tranchen aus dem Sondervermögen Krisenbewältigung nimmt die Landesregierung nach den Hochschulen und Universitätskliniken auch die Studierendenwerke, die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und die Weiterbildungseinrichtungen in den Blick. Hierzu laufen derzeit die Gespräche mit den Einrichtungen über die genauen Bedarfe und Rahmenbedingungen der Hilfen. Hierzu werde ich in der kommenden Ausschusssitzung berichten.

**Angela Freimuth (FDP)** verweist auf die Ausführungen der Ministerin, dass derzeit Gespräche auch mit den anderen Forschungseinrichtungen und Weiterbildungsträgern liefen. Sie frage nach einer Zeitlinie, zum Beispiel wann die Richtlinie für die Einrichtungen der gemeinwohlorientierten Weiterbildung veröffentlicht werde und ab wann Antragstellung und dergleichen möglich sei.

**Ministerin Ina Brandes (MKW)** antwortet, die Richtlinie liege beim Finanzministerium, und zwar noch etwa zwei Tage. Man befinde sich also auf der Zielgeraden.

**Carolin Kirsch (SPD)** legt dar, es sei zwar sehr lobenswert, dass die Universitäten relativ schnell Geld bekämen, aber sie finde es sehr kritisch, dass Hilfen gerade für kleinere Träger, wo man bereits im letzten Jahr gewusst habe, dass es dort existenzielle Sorgen gebe, was die Energiepreise angehe, auf die lange Bank geschoben worden seien. Insofern hätte man sich eine andere Priorität gewünscht. Nichtsdestotrotz begrüße sie, dass nun auch die Weiterbildungseinrichtungen in den Blick genommen würden, denn diese warteten sehr dringend auf Geld.

**Ministerin Ina Brandes (MKW)** betont, im Rahmen der Verantwortung, die sie für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ministerium habe, sage sie in aller Klarheit, dass niemand in diesem Zusammenhang irgendetwas auf eine lange Bank geschoben habe. Sie finde diese Unterstellung auch nicht in Ordnung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiteten im Moment Tag und Nacht, um so schnell wie möglich dafür zu sorgen, dass man das Geld an die Stellen bekomme, wo es gebraucht werde. Man habe mit allen Maßnahmen gleichzeitig angefangen. Die Hochschulen seien sehr gut vorbereitet gewesen in Bezug auf die Gelder und die Notwendigkeiten, die sich dort ergeben hätten, aber mit allen anderen werde in demselben Tempo und mit derselben Ernsthaftigkeit gearbeitet, weil man alle Einrichtungen, mit denen man es zu tun habe, so gut wie möglich unterstützen wolle.

**Carolin Kirsch (SPD)** macht deutlich, dass sie die Formulierung „auf die lange Bank geschoben“ nicht auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezogen habe. Sie könne

sich sehr gut vorstellen, welche enorme Arbeitslast es im Ministerium gebe. Die Formulierung habe sich darauf bezogen, dass man schon seit Sommer letzten Jahres wisse, worum es gehe, und man immer wieder die regierungstragenden Fraktionen aufgefordert habe, schnell zu reagieren.

**Dr. Bastian Hartmann (SPD)** sagt, es sei völlig unstrittig, dass Geld für die IT-Infrastruktur benötigt werde. Irritiert sei er darüber, dass zum einen diese Gelder in Bezug gesetzt würden zu der Gefährdungslage, die sich nicht zuletzt aus dem russischen Angriffskriegs ergebe, und zum anderen die Ministerin eben ausgeführt habe, dass ein Zusammenhang zwischen den verschiedenen Attacken auf Hochschulen bisher nicht zu erkennen sei. Hierzu erbitte er Erläuterungen.

Darüber hinaus sei er etwas skeptisch, dass man die IT-Sicherheit mit einem Einmalbetrag einkaufen könne. Es handele sich ja nicht um langfristige Zusagen. Für diese Aufgabe würden die Hochschulen auch das Personal benötigen. Das bedeute, man müsse auch über Personalmittel und eine grundsätzlich bessere Finanzierung der Hochschulen sprechen, auch eingedenk der Tatsache, dass aus Sicht der Hochschulen formuliert werde, dass den Expertinnen und Experten, die man dafür brauche, der TVL nicht unbedingt attraktiv erscheine.

**Ministerin Ina Brandes (MKW)** verweist auf Ihre mündlichen Ausführungen zu Beginn des Tagesordnungspunktes, in denen sie mehrere Maßnahmen vorgestellt habe, die auf die langfristige und dauerhafte Unterstützung der Hochschulen abzielten. In der Tat handele es sich um eine dauerhafte Aufgabe, die man auch dauerhaft bearbeiten müsse. Gleichwohl gebe es aktuell im Zusammenhang mit dem russischen Angriffskrieg eine sprunghafte Veränderung der Lage. Insofern habe man die Notwendigkeit gesehen, darauf mit einem ganz klaren Maßnahmenpaket zu reagieren.

**10 Arbeitsbedingungen von studentischen Beschäftigten an nordrhein-westfälischen Hochschulen** *(Bericht beantragt von der Fraktion der SPD [s. Anlage 5])*

Bericht  
der Landesregierung  
Vorlage 18/789

**Dr. Bastian Hartmann (SPD)** betont, es sei wichtig, ein realistisches Bild von den Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu bekommen, denn nur wenn Probleme bekannt seien, könnten Lösungen erarbeitet werden. Die Studie „Jung, akademisch, prekär.“ bestätige viele Dinge, die man bereits vermutet habe, und zeichne ein alarmierendes Bild von den Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Etwa 13, 14 % der studentischen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen hätten vor Vertragsbeginn unbezahlt gearbeitet oder arbeiten müssen. Dies sei hochbedenklich und dürfe so nicht stehengelassen werden. Etwa 60 % wüssten nicht einmal, dass es für sie eine eigene Vertretung an der Hochschule, an der sie arbeiteten, gebe. Dies zeige, dass man sich nicht mit Selbstverpflichtungen herausreden könne. In der Studie stehe:

„Der Staat als Arbeitgeber hat sich mit dem System studentischer Beschäftigung auf Basis seiner Gesetzgebungskompetenz einen beispiellosen Rahmen geschaffen, der einen weitgehend unregulierten Zugriff auf die Arbeitskraft von jungen Arbeitnehmer\*innen ermöglicht.“

Weiter heiße es:

„In wohl kaum einem anderen (privat)wirtschaftlichen Bereich der Arbeitswelt existiert eine solche arbeitsrechtliche Sonderstellung zu Lasten von Arbeitnehmer\*innen.“

Das seien drastische Formulierungen, die aber nicht zu drastisch seien, wenn man sich die Verhältnisse anschau. Eine politische Diskussion über Maßnahmen hielte er für wichtig.

**Angela Freimuth (FDP)** entnimmt dem Bericht, dass auch die Ministerin mit der Situation nicht ganz zufrieden sei. Die Bestandaufnahme über die Beschäftigungsbedingungen laufe derzeit noch. Sie interessiere, wann die Ergebnisse vorlägen und ob es bereits Überlegungen gebe, wie die Situation von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen verbessert werden könne.

**Ministerin Ina Brandes (MKW)** gibt zur Antwort, in der Tat könne man mit dem aktuellen Stand nicht zufrieden sein. Deswegen sei eine Kommission zur Evaluierung und Fortentwicklung des Vertrages mit den Hochschulen vereinbart worden. Auf der Grundlage des Evaluationsberichts werde derzeit eine Agenda zur Fortentwicklung des Vertrages erarbeitet, um die Beschäftigungsbedingungen der Hilfskräfte dauerhaft zu verbessern. Dies sei das klare Ziel. Dafür werde man eine weitere Runde brauchen.

Ein Schritt in die richtige Richtung sei unternommen worden, aber es gebe noch viel Verbesserungsbedarf.

Das große Thema sei die Eingruppierung der Hilfskräfte in den Tarifvertrag der Länder. Dies werde intensiv unterstützt, aber man wisse, wie die Verhandlungen liefen, wer dort alles beteiligt sei und wie die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie funktioniere. Es sei das ganz klare Ziel, dahin zu kommen, sie traue sich aber nicht zu, einen zeitlichen Rahmen zu nennen, bis wann das erreicht sein werde.

**Dr. Bastian Hartmann (SPD)** merkt an, unstreitig könne der Tarifvertrag ein ganz wichtiges Element werden. NRW habe sich bekannt, grundsätzlich dort mitzumachen. Er erwarte, dass dies sehr aktiv getan werde und von der Ministerin ein Bekenntnis dazu und eine Mitarbeit ihres Hauses an den Verhandlungen. Den Studierenden und den studentischen Beschäftigten wünsche er, dass die Aufnahme in den TVL gelinge.

Die Studie zeige, dass der Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen ein ziemlich zahloser Tiger sei. Im Wesentlichen handele es sich um eine Absichtserklärung. In der Studie werde er deutlich als ein weiterer Rückzug des Staates aus der Verantwortungsübernahme bezeichnet. Die Studie entlarve also sehr deutlich, dass diese Art von Steuerungselement obsolet und ein ziemlich stumpfes Schwert sei. Am Ende werde es nur mit harten Regularien und harten Vorgaben gehen.

Im Zweifel müssten Dinge über das Hochschulgesetz geregelt werden. Beispielsweise hätten bereits einige Länder die Mindestvertragslaufzeit von Hilfskräften im Hochschulgesetz geregelt. Selbst wenn ein solcher Tarifvertrag in der Form nicht zustande komme, könne es nicht das Ende der Politik bei diesem Thema sei.

## 11 **Wahl der Rektorin der Kunstakademie Düsseldorf** (*Bericht beantragt von der Fraktion der SPD [s. Anlage 6]*)

Bericht  
der Landesregierung  
Vorlage 18/792

### **Ministerin Ina Brandes (MKW)** trägt vor:

Wie Sie dem vorliegenden Bericht entnehmen können, hat das Ministerium für Kultur und Wissenschaft eine Prüfung der Rechtmäßigkeit der Rektorenwahl an der Kunstakademie Düsseldorf eingeleitet. Hierbei handelt es sich nicht um eine Besonderheit, sondern um einen normalen Vorgang. Die Kunst- und Musikhochschulen Nordrhein-Westfalens führen diese Wahl in eigener Verantwortung durch und beantragen im Anschluss beim Ministerium die Ernennung der gewählten Person als neue Rektorin oder neuen Rektor. Vor der Ernennung prüft das Ministerium im Rahmen seiner Rechtsaufsicht, ob die Wahl rechtmäßig erfolgt ist. So auch in diesem Fall.

Nachdem die Kanzlerin der Kunstakademie Düsseldorf am 20. Dezember 2022 die Ernennung von Frau Professor Fioretti zur neuen Rektorin beantragt hat, hat das Ministerium die Hochschule um Bericht bezüglich des Ablaufs der hybriden Wahl gebeten. Nachdem dieser vorlag, hat mein Haus die Akademie um weitere Ausführungen gebeten, da Bedenken bezüglich der Ermessenserwägungen zur Vornahme einer hybriden Wahl, der Zuständigkeit des Wahlvorstands und dem Ausschluss der Öffentlichkeit bestanden. Am 16. Januar 2023 hat die Kunstakademie Düsseldorf zu allen Sachverhalten umfangreich Stellung genommen.

Wie Sie dem Bericht vom Freitag entnehmen können, war die Prüfung bis dahin noch nicht abgeschlossen. Inzwischen hat das Ministerium für Kultur und Wissenschaft die Stellungnahme der Kunstakademie umfassend gewürdigt. Das Ergebnis der Prüfung steht nun fest. Dabei hat sich die Annahme bestätigt, dass die Öffentlichkeit gemäß § 13 Abs. 2 Satz 1 Kunsthochschulgesetz von der Wahl am 19. Dezember 2022 nicht hätte ausgeschlossen werden dürfen. Die Wahl leidet daher an einem Verfahrensmangel, von dem auch angesichts des knappen Wahlausgangs nicht ausgeschlossen werden kann, dass er das Wahlergebnis beeinflusst hat. Damit ist der Verfahrensfehler erheblich. Die Wahl ist unwirksam und muss wiederholt werden.

Das Ministerium hat die Kunstakademie Düsseldorf heute über das Ergebnis informiert.

## 12 Verschiedenes

**Stellv. Vorsitzende Heike Wermer** weist darauf hin, dass bezüglich der Weiterbildungskonferenz der Antrag vom Landtagspräsidenten genehmigt worden sei. Sobald weitere Informationen bekannt seien, werde das Ausschussesekretariat umgehend informieren.

(Es folgt ein vertraulicher Teil; siehe vAPr 18/19.)

gez. Heike Wermer  
stellv. Vorsitzende

## 6 Anlagen

28.02.2023/01.03.2023



## **Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Ungleichheiten im Mittelbau**

### **Zentrale Ergebnisse des Gender-Reports 2022**

Wissenschaftsausschuss des Landtags NRW, 08.02.2023

Dr. Beate Kortendiek, Dr. Lisa Mense



## 2

## Gender-Report 2022: Aufbau

**Teil I: Fortschreibung der Daten.** Wie sind Frauen auf den Qualifizierungsstufen und innerhalb der Statusgruppen vertreten? Welche Entgeltungleichheiten zeigen sich bei Professuren und im MTV-Bereich?

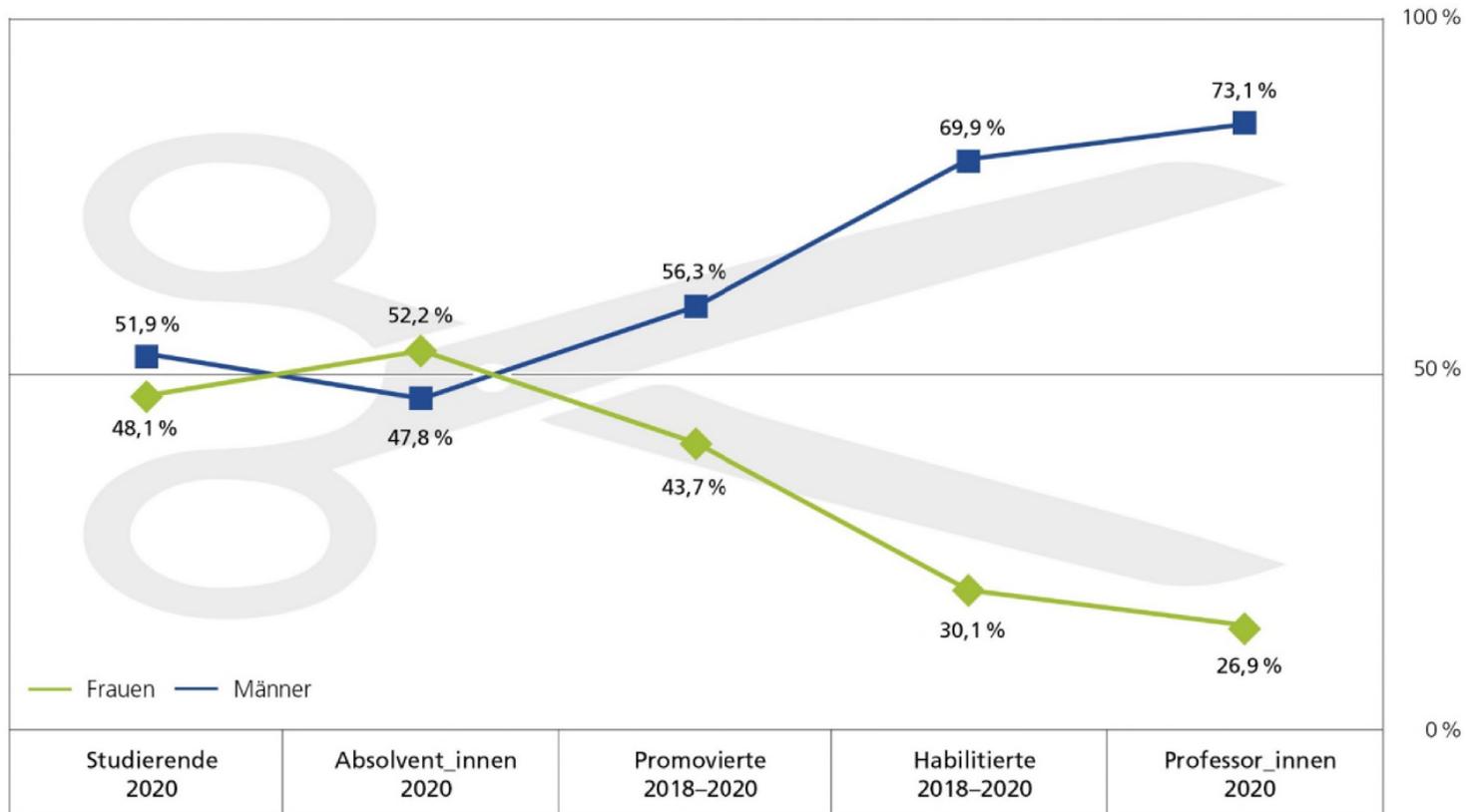
**Teil II: Gleichstellungspraxen an NRW-Hochschulen.** Wie werden (rechtliche) Interventions- und Steuerungsmaßnahmen umgesetzt?

**Teil III: Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau.** Welche Karriereperspektiven und Unterstützungsstrukturen gibt es? Wie gestalten sich die Arbeitsbedingungen? Welche Erfahrungen machen die Beschäftigten des Mittelbaus in ihrem Hochschulalltag?



3

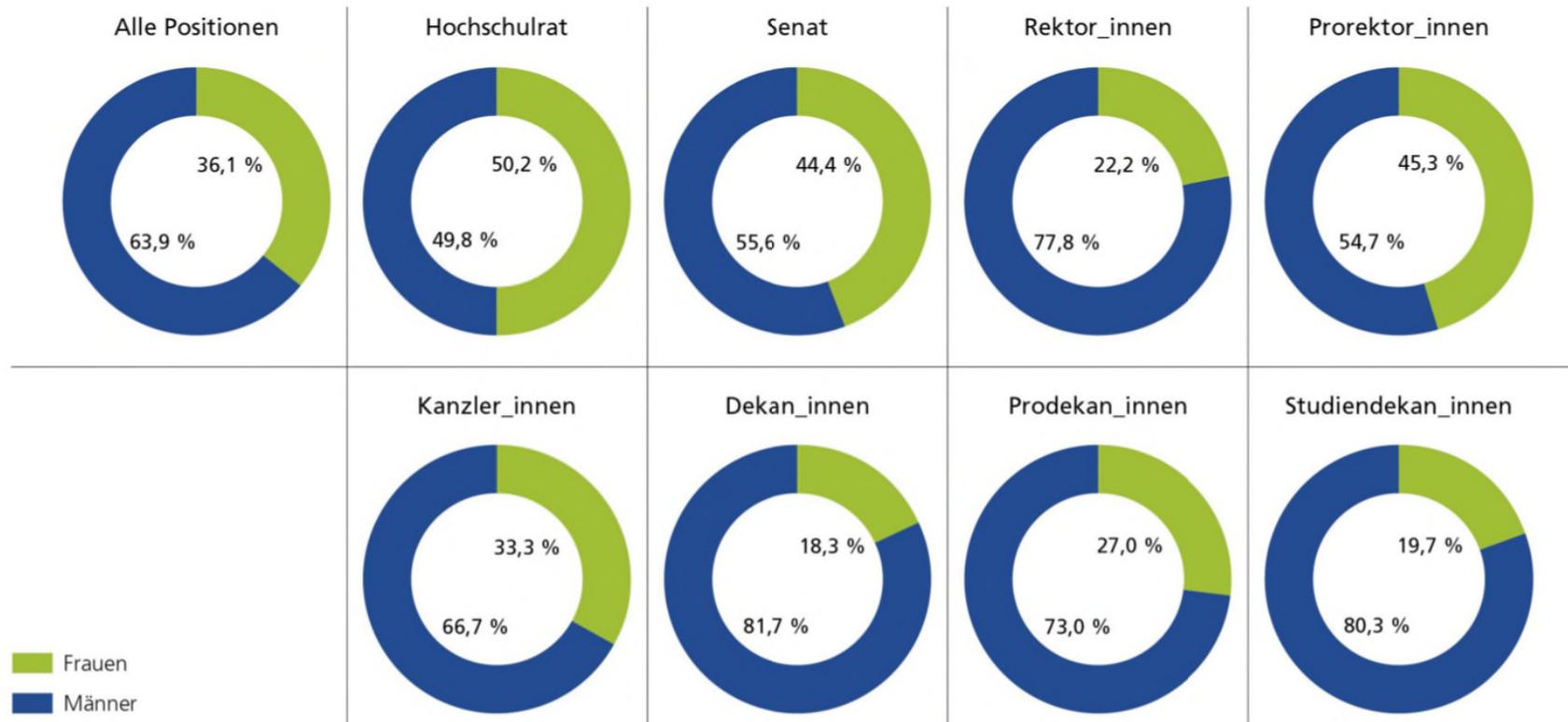
## Frauen und Männeranteile im Qualifizierungsverlauf



Quelle: Frauen- und Männeranteile im Qualifizierungsverlauf an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020. Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik, eigene Berechnungen. Studierende: ohne Promotionsstudierende, Absolvent\_innen: ohne Promovierte. Promovierte und Habilitierte: Dreijahresdurchschnitte (2018 - 2020).

4

## Frauen- und Männeranteile in Gremien und Hochschulleitungen



Quelle: Gremien und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Hochschulen, Frauen- und Männeranteile 2022. Eigene Erhebung (März 2022) und Berechnung. Gezählt wurden die stimmberechtigten Mitglieder des Senats. Prodekan\_innen und Studiendekan\_innen wurden aufgrund der Tätigkeit zugeordnet. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt.

5

## Entwicklung der Professorinnenanteile an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Hochschulart

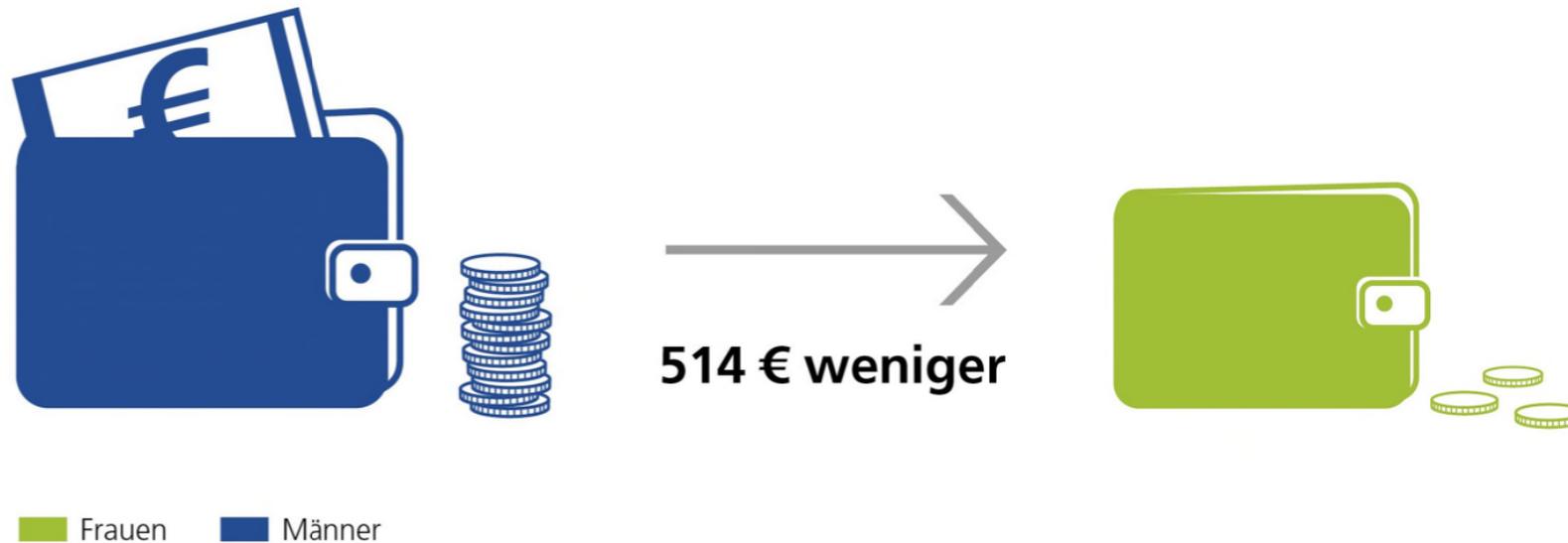


Hochschulart	2010		2020		Frauenanteile: Differenz 2010–2020
	Gesamt	% Frauen	Gesamt	% Frauen	%-Punkte
Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten)	3.923	20,5 %	4.404	28,2 %	7,7
Medizinische Fakultäten	536	13,1 %	731	20,8 %	7,7
Hochschulen für angewandte Wissenschaften	2.409	18,8 %	2.977	26,0 %	7,2
Kunsthochschulen	414	21,7 %	397	30,7 %	9,0
<b>Alle Hochschulen</b>	<b>7.282</b>	<b>19,4 %</b>	<b>8.509</b>	<b>26,9 %</b>	<b>7,5</b>

Quelle: Anzahl der Professor\_innen und Frauenanteile an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2010 und 2020. Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

6

## Gender Pay Gap bei den Professor\_innen in NRW



Quelle: Durchschnittliche monatliche Gehaltsdifferenz (bereinigtes Bruttogehalt) vollzeitbeschäftigter verbeamteter Professor\_innen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020. Eigene Darstellung.



## 7

## Durchschnittliche Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht

Hochschulart	Geschlecht	W3-Professor_innen		W2-Professor_innen	
		Anzahl	durchschn. LB	Anzahl	durchschn. LB
Universitäten (ohne Medizin)	Frauen	426	1.905 €	358	895 €
	Männer	1.357	2.499 €	750	992 €
	<b>LB-Differenz</b>		<b>593 €</b>		<b>97 €</b>
Hochschulen für angewandte Wissenschaften	Frauen	11	2.414 €	472	557 €
	Männer	29	3.031 €	1.325	680 €
	<b>LB-Differenz</b>		<b>617 €</b>		<b>123 €</b>
Kunsthochschulen	Frauen	25	1.042 €	27	531 €
	Männer	48	991 €	39	663 €
	<b>LB-Differenz</b>		<b>-50 €</b>		<b>131 €</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>462</b>	<b>1.871 €</b>	<b>857</b>	<b>698 €</b>
	<b>Männer</b>	<b>1.434</b>	<b>2.459 €</b>	<b>2.114</b>	<b>791 €</b>
	<b>LB-Differenz</b>		<b>588 €</b>		<b>93 €</b>

Quelle: Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter Professor\_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020. Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professor\_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge).

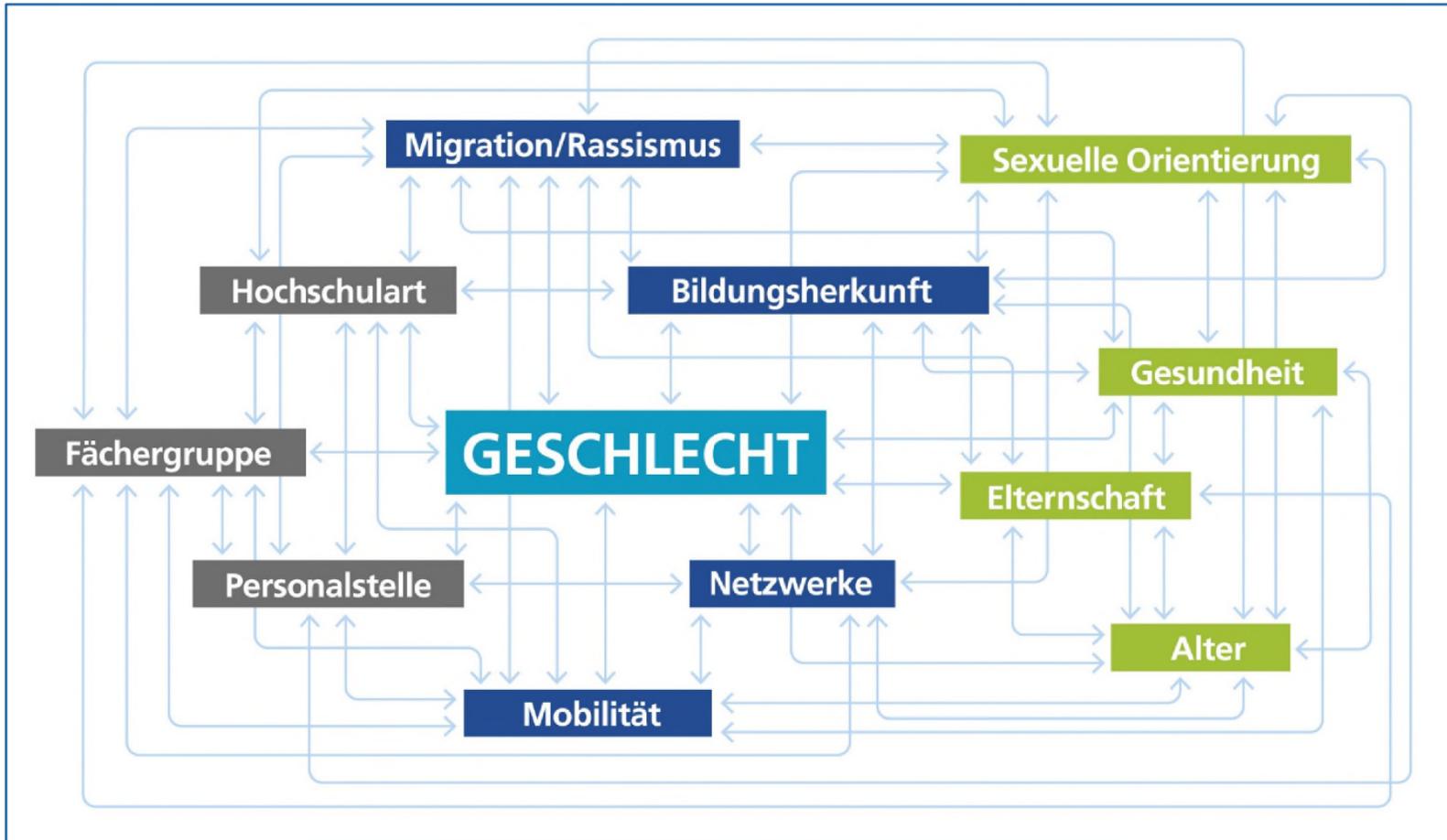
8

## Coronapandemie und Gleichstellungsarbeit



9

# Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau



10

## Frauenanteile im akademischen Mittelbau nach Hochschulart und Personalgruppe

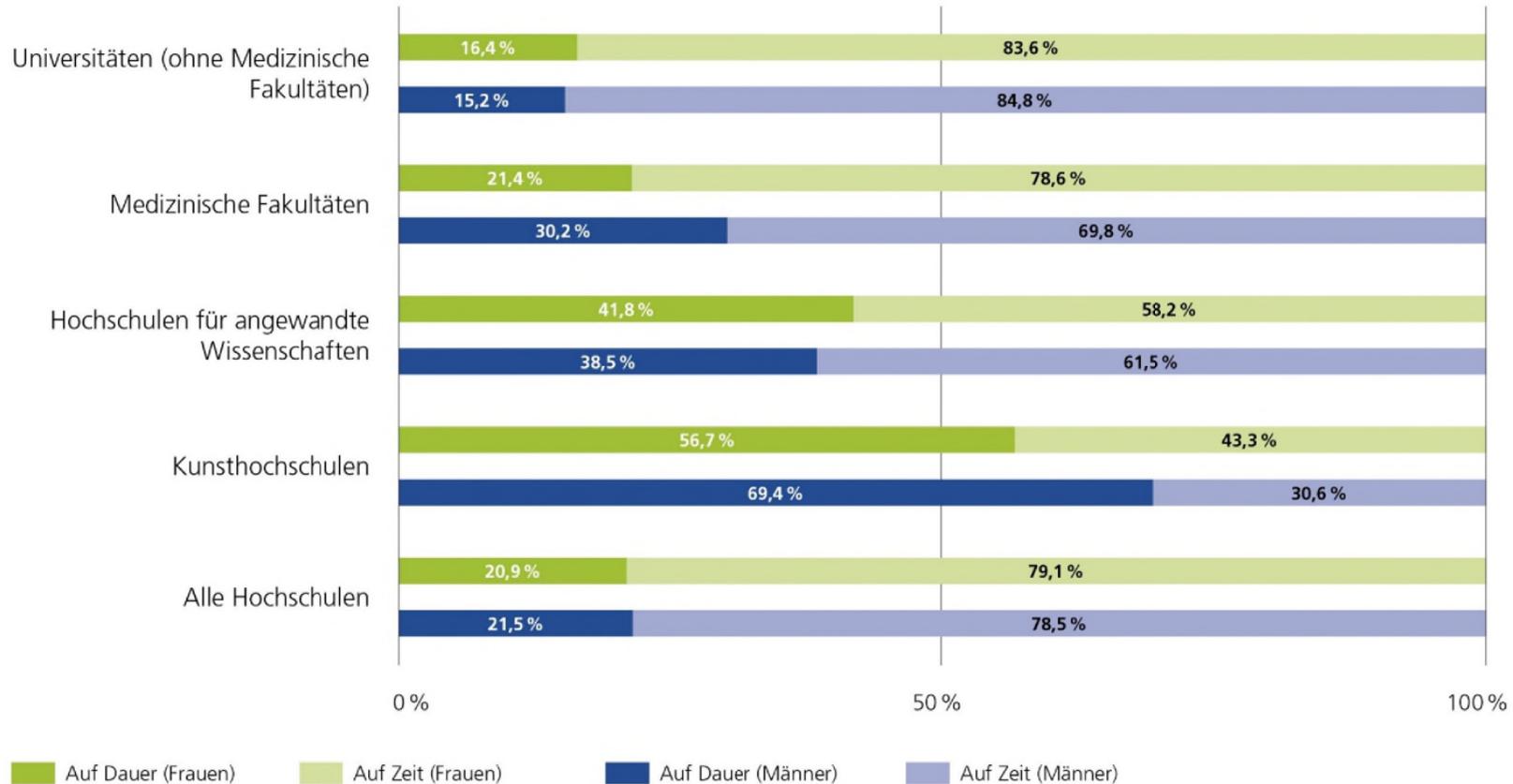


Hochschulart	Hochschulart in %	Personalgruppe	Personalgruppe in %	Anzahl	Frauenanteil
Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten)	62,8 %	Hauptberufliches Personal ohne Professur	63,9 %	27.702	39,7 %
		Lehrbeauftragte	14,1 %	6.113	43,3 %
		Wissenschaftliche Hilfskräfte	22,0 %	9.558	49,6 %
		<b>Gesamt</b>	<b>100 %</b>	<b>43.373</b>	<b>42,4 %</b>
Medizinische Fakultäten	17,8 %	Hauptberufliches Personal ohne Professur	95,4 %	11.716	53,2 %
		Lehrbeauftragte	0,7 %	85	37,6 %
		Wissenschaftliche Hilfskräfte	4,0 %	486	64,8 %
		<b>Gesamt</b>	<b>100 %</b>	<b>12.287</b>	<b>53,5 %</b>
Hochschulen für angewandte Wissenschaften	17,5 %	Hauptberufliches Personal ohne Professur	42,2 %	5.088	41,0 %
		Lehrbeauftragte	35,1 %	4.227	35,8 %
		Wissenschaftliche Hilfskräfte	22,7 %	2.743	38,7 %
		<b>Gesamt</b>	<b>100 %</b>	<b>12.058</b>	<b>38,6 %</b>
Kunsthochschulen	1,9 %	Hauptberufliches Personal ohne Professur	15,5 %	201	44,8 %
		Lehrbeauftragte	80,5 %	1.047	37,6 %
		Wissenschaftliche Hilfskräfte	4,0 %	52	61,5 %
		<b>Gesamt</b>	<b>100 %</b>	<b>1.300</b>	<b>39,7 %</b>

Quelle: Haupt- und nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Hochschulart. Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen.



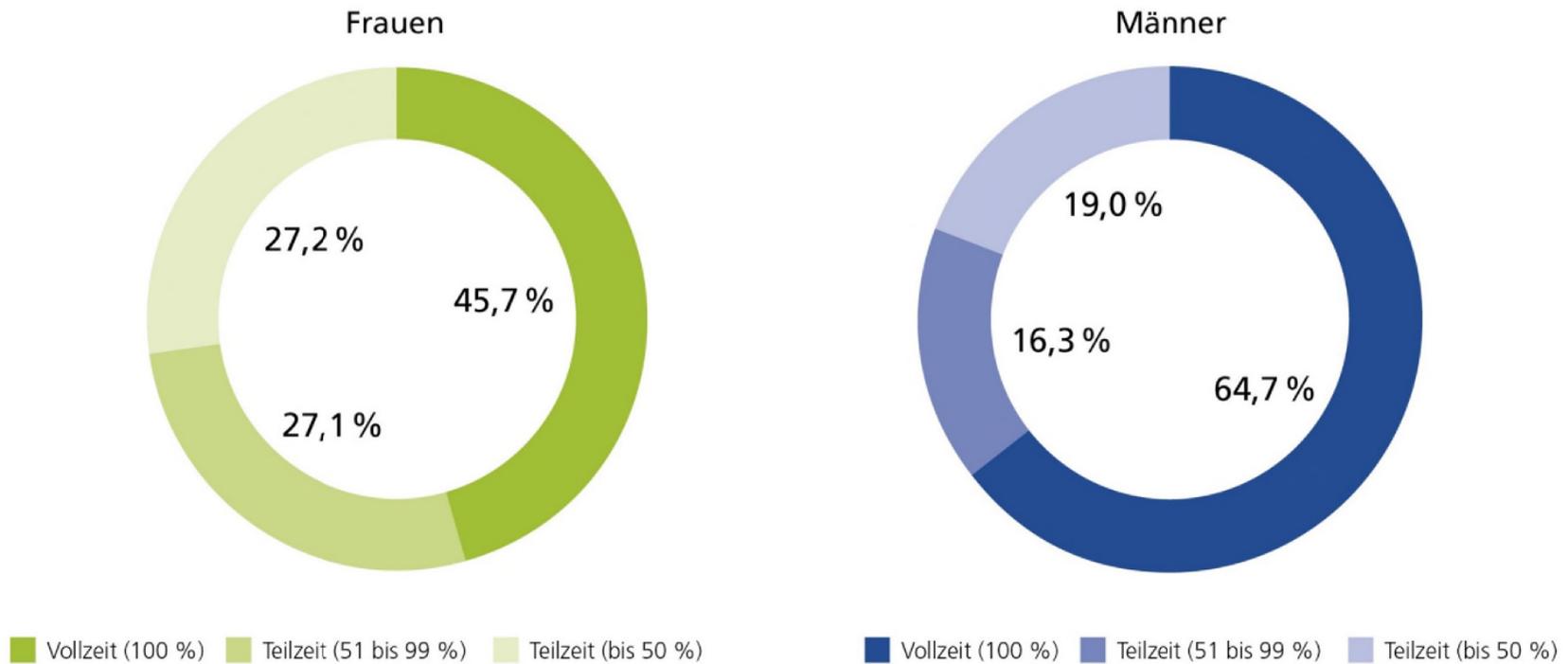
## 11 Befristungsquoten im akademischen Mittelbau



Quelle: Beschäftigungsverhältnisse des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur nach Hochschulart und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019. Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen, N = 19.398 Frauen, 25.309 Männer.



## 12 Voll- und Teilzeitquoten im akademischen Mittelbau



Quelle: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Geschlecht und Beschäftigungs- umfang an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019. Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/ Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen. N = 19.398 Frauen, 25.309 Männer.



13

## Zufriedenheit mit der Tätigkeit im Mittelbau

Die Studienteilnehmenden beurteilen geschlechterübergreifend die folgenden Aspekte ihrer aktuellen Tätigkeit ...

### eher positiv:

- Arbeitsinhalte
- Arbeitsatmosphäre
- das selbstbestimmte Arbeiten
- das Verhältnis zu Studierenden
- die Zusammenarbeit mit Kolleg\_innen

### eher negativ:

- nicht vergütete Mehrarbeit
- Zeit für Forschung
- Planbarkeit beruflicher Perspektiven
- Einbindung in berufsrelevante Netzwerke

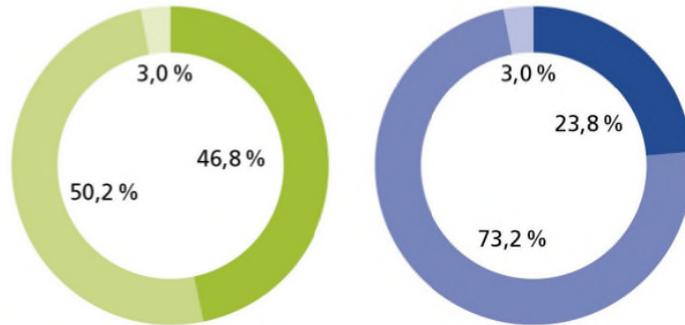
Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen, Fragen 21, 23 und 29.



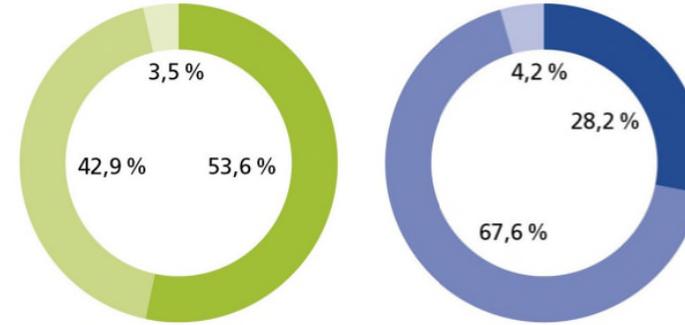
14

## Persönliche Erfahrungen mit Benachteiligungen am Arbeitsplatz

Benachteiligung gesamt



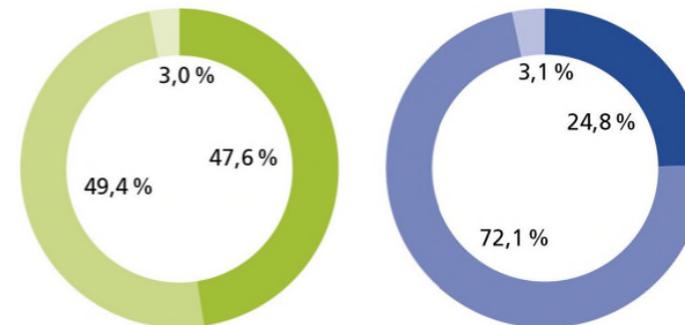
Migrationsgeschichte



Betroffen von rassifizierenden Zuschreibungen



Nichtakademische Bildungsherkunft



■ Frauen  
■ Männer  
■ Ich habe Erfahrungen mit Benachteiligungen gemacht.  
■ Nein, ich habe keine Erfahrungen mit Benachteiligungen gemacht.  
■ Keine Angabe

Quelle: Multidimensionale Benachteiligungserfahrungen nach Geschlecht. Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 28a.

15

## Arbeitsbedingungen und Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren verbessern



- „Es braucht jetzt (!) eine Strategie zur Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren und echte Entfristungsperspektiven für promovierte Wissenschaftler:innen. Gerade als Frau und Erste Generation [...] erlebe ich dieses Prekariat und die mangelnde Planbarkeit meines Lebens und meiner Karriere als große Belastung, die mich auch in meinen Forschungen einschränkt.“
- „Die Politik muss ein realistisches Bild auf die Arbeit an Universitäten gewinnen. Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen arbeiten auf 50 % Stellen in Vollzeit und weit darüber hinaus, um das Forschung-Lehre-Pensum zu bewältigen. [...] Der Mehraufwand für viele Beschäftigte durch die Corona-Pandemie, auch durch Kinderbetreuung wird nur unzureichend zur Kenntnis genommen.“

Quelle: Online-Befragung, Offene Antworten Frage 27.





SPD-Fraktion im Landtag NRW, Platz des Landtags 1, 40221 Düsseldorf

An den  
Vorsitzenden des Wissenschaftsausschusses  
Prof. Dr. Daniel Zerbin MdL  
Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

**Dr. Bastian Hartmann MdL**  
Wissenschaftspolitischer Sprecher

Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

Fon: 0211 - 884 2073  
bastian.hartmann@landtag.nrw.de  
www.spd-fraktion.nrw

**Thema Hackerangriff auf die Hochschule Ruhr West**  
**Anmeldung einer aktuellen Viertelstunde für die Sitzung des Wissenschaftsausschusses**  
**am 08.02.2023**

**02.02.2023**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

die in Mülheim und Bottrop sitzende Hochschule Ruhr West ist offenbar Opfer eines Hackerangriffes geworden. Damit ist die zweite nordrhein-westfälische Hochschule nach der Universität Duisburg-Essen innerhalb kürzester Zeit attackiert worden.

Neben den unmittelbaren Auswirkungen an der Hochschule Ruhr West, etwa mit Blick auf den Prüfungsbetrieb, sind die vermehrten Cyberattacken auf Hochschulen sehr besorgniserregend.

Aufgrund der Bedeutung des Themas sieht die Fraktion der SPD einen dringenden Beratungsbedarf im Wissenschaftsausschuss am 08.02.2023.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Bastian Hartmann MdL  
Wissenschaftspolitischer Sprecher





SPD-Fraktion im Landtag NRW, Platz des Landtags 1, 40221 Düsseldorf

An den  
Vorsitzenden des Wissenschaftsausschusses  
Prof. Dr. Daniel Zerbin MdL  
Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

**Dr. Bastian Hartmann MdL**  
Wissenschaftspolitischer Sprecher

Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

Fon: 0211 - 884 2073  
bastian.hartmann@landtag.nrw.de  
www.spd-fraktion.nrw

**Thema Hackerangriff auf die Universität Duisburg-Essen**  
**Bitte um einen schriftlichen Bericht der Landesregierung zur Sitzung des**  
**Wissenschaftsausschusses am 08.02.2023**

**27.01.2023**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

nachdem der Hackerangriff auf die Universität Duisburg-Essen bereits in der Sitzung des Wissenschaftsausschusses am 14.12.2022 thematisiert bzw. diskutiert wurde, bitten wir um einen schriftlichen Folgebericht der Landesregierung, in dem der aktuelle Sachstand dargestellt wird.

Der Bericht soll dabei u.a. folgende Fragen beantworten:

1. Welche neuen grundsätzlichen Erkenntnisse gibt es über den Hackerangriff?
2. Welche neuen Erkenntnisse gibt es über die Täter bzw. Täterinnen?
3. Welche neuen Erkenntnisse gibt es über Schäden und wurden die Schäden und Einschränkungen durch den Angriff zwischenzeitlich behoben?
4. Wurde der Lehr- und Forschungsbetrieb durch den Cyberangriff nachhaltig geschädigt?
5. Inwieweit hat sich der Lehr- und Forschungsbetrieb wieder normalisiert?

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Bastian Hartmann MdL  
Wissenschaftspolitischer Sprecher





SPD-Fraktion im Landtag NRW, Platz des Landtags 1, 40221 Düsseldorf

An den  
Vorsitzenden des Wissenschaftsausschusses  
Prof. Dr. Daniel Zerbin MdL  
Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

**Dr. Bastian Hartmann MdL**  
Wissenschaftspolitischer Sprecher

Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

Fon: 0211 - 884 2073  
bastian.hartmann@landtag.nrw.de  
www.spd-fraktion.nrw

**Thema Sondervermögen Krisenbewältigung**  
**Bitte um einen schriftlichen Bericht der Landesregierung zur Sitzung des**  
**Wissenschaftsausschusses am 08.02.2023**

**24.01.2023**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

im Dezember 2022 hat das Land Nordrhein-Westfalen das Sondervermögen „Bewältigung der Krisensituation in Folge des russischen Angriffskriegs in der Ukraine“ errichtet. Mit diesem sollen verschiedene Maßnahmen finanziert werden, etwa zur Abfederung der Folgen der Energiekrise sowie der Folgen der mit dem russischen Angriffskrieg in der Ukraine ausgelösten Fluchtbewegung, insbesondere die Hilfen für Geflüchtete aus der Ukraine. Zur Erfüllung dieses Zwecks stellt das Land Nordrhein-Westfalen dem Sondervermögen Mittel bis zur Höhe von 5 Mrd. Euro bereit. Auch seitens des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft wurden diverse Einzelmaßnahmen angekündigt.

Aufgrund der Bedeutung des Themas bittet die SPD-Fraktion die Landesregierung um einen schriftlichen Bericht zur Sitzung des Wissenschaftsausschusses am 08.02.2023. Der Bericht soll dabei u.a. folgende Fragen beantworten:

1. Bei welchen der beschlossenen Maßnahmen soll es ein Antragsverfahren geben?
2. Auf welcher Grundlage erfolgt die Auszahlung ohne Antragsverfahren?
3. Für welche Maßnahmen werden Richtlinien erlassen?
4. Wann wurden/werden die jeweiligen Richtlinien erlassen?
5. Für welche der Maßnahmen müssen Ausschreibungen erfolgen?
6. Wann wurden/werden die jeweiligen Ausschreibungen getätigt?
7. Welche Mittel sind bisher haushalterisch abgeflossen?
8. Welche Mittel sind bei vorgesehenen Empfängern (z.B. Vereine, Unternehmen) außerhalb der Landesregierung angekommen?
9. Welche durch das Land vorgesehenen Beschaffungen (z.B. Generatoren) sind bisher erfolgt?

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink that reads "Bastian Hartmann". The signature is written in a cursive style.

Dr. Bastian Hartmann MdL  
Wissenschaftspolitischer Sprecher



SPD-Fraktion im Landtag NRW, Platz des Landtags 1, 40221 Düsseldorf

An den  
Vorsitzenden des Wissenschaftsausschusses  
Prof. Dr. Daniel Zerbin MdL  
Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

**Dr. Bastian Hartmann MdL**  
Wissenschaftspolitischer Sprecher

Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

Fon: 0211 - 884 2073  
bastian.hartmann@landtag.nrw.de  
www.spd-fraktion.nrw

**Thema Arbeitsbedingungen von studentischen Beschäftigten  
an nordrhein-westfälischen Hochschulen  
Bitte um einen schriftlichen Bericht der Landesregierung zur Sitzung des  
Wissenschaftsausschusses am 08.02.2023**

**27.01.2023**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

in der vergangenen Woche wurde die Studie „Jung, akademisch, prekär?“ vorgestellt, die im Auftrag von ver.di und GEW vom Institut für Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen erstellt wurde. Mit 11.000 befragten studentischen Beschäftigten ist es die bisher größte Untersuchung zu den Arbeitsbedingungen dieser Berufsgruppe.

Die Studie stellt insbesondere einen flächendeckenden Regulierungsbedarf der Arbeitsbeziehungen im Bereich studentischer Beschäftigung fest. Demnach gebe es deutliche Lücken in der Einhaltung der gesetzlichen Arbeitnehmerrechte wie Urlaubsanspruch, Arbeitszeiterfassung und Entlohnung von Mehrarbeit.

Aufgrund der Bedeutung des Themas bittet die SPD-Fraktion die Landesregierung um einen schriftlichen Bericht zur Sitzung des Wissenschaftsausschusses am 08.02.2023. Der Bericht soll dabei u.a. folgende Fragen beantworten:

1. Wie bewertet die Landesregierung die Ergebnisse der Studie grundsätzlich?
2. Sieht die Landesregierung mit Blick auf die Ergebnisse unmittelbaren Handlungsbedarf? Falls ja, welchen?
3. Wie bewertet die Landesregierung die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter an nordrhein-westfälischen Hochschulen?
4. Welche Maßnahmen wird die Landesregierung einleiten, um die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter an nordrhein-westfälischen Hochschulen zu verbessern?
5. Welche Position vertritt die Landesregierung mit Blick auf den „TV Stud“?

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink that reads "Bastian Hartmann". The signature is written in a cursive style.

Dr. Bastian Hartmann MdL  
Wissenschaftspolitischer Sprecher



SPD-Fraktion im Landtag NRW, Platz des Landtags 1, 40221 Düsseldorf

An den  
Vorsitzenden des Wissenschaftsausschusses  
Prof. Dr. Daniel Zerbin MdL  
Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

**Dr. Bastian Hartmann MdL**  
Wissenschaftspolitischer Sprecher

Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

Fon: 0211 - 884 2073  
bastian.hartmann@landtag.nrw.de  
www.spd-fraktion.nrw

**Thema Wahl der Rektorin der Kunstakademie Düsseldorf**  
**Bitte um einen schriftlichen Bericht der Landesregierung zur Sitzung des**  
**Wissenschaftsausschusses am 08.02.2023**

**27.01.2023**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

gemäß eines Berichts der Rheinischen Post vom 12. Januar 2023<sup>1</sup> lässt das nordrhein-westfälische Kultur- und Wissenschaftsministerium die Wahl der neuen Rektorin der Kunstakademie Düsseldorf prüfen. Demnach habe das Ministerium der Akademie einen Fragenkatalog zur Online-Wahl im vergangenen Dezember geschickt.

Aufgrund der Bedeutung des Themas bittet die SPD-Fraktion die Landesregierung um einen schriftlichen Bericht zur Sitzung des Wissenschaftsausschusses am 08.02.2023. Der Bericht soll dabei u.a. folgende Fragen beantworten:

1. Welche technischen und rechtlichen Fragen sind hinsichtlich der Online-Wahl zu klären?
2. Welche Antworten hat die Landesregierung zu diesen Fragen von der Kunstakademie erhalten?
3. Hält es die Landesregierung für notwendig, die Wahl zu wiederholen?

Mit freundlichen Grüßen

<sup>1</sup> Ministerium prüft Wahl der neuen Rektorin, Online-Dokument: [https://rp-online.de/nrw/staedte/duesseldorf/kultur/kunstakademie-duesseldorf-ministerium-prueft-wahl-der-reaktorin\\_aid-82836119](https://rp-online.de/nrw/staedte/duesseldorf/kultur/kunstakademie-duesseldorf-ministerium-prueft-wahl-der-reaktorin_aid-82836119) (zuletzt abgerufen am 25.01.2023).

**Dr. Bastian Hartmann MdL**  
**Wissenschaftspolitischer Sprecher**