

16.06.2020

Antrag

der Fraktion der CDU und
der Fraktion der FDP

Nordrhein-Westfalens Potenziale nutzen: Frauen in der Wissenschaft stärken, Entgelt-differenz abbauen, diskriminierungsfreie Beurteilung von Leistung in der Wissenschaft gewährleisten

I. Ausgangslage

Betrachtet man die Frauenanteile in den verschiedenen Qualifizierungsstufen und Statusgruppen im Hochschulbereich können für den Zeitraum seit dem Jahr 2000 signifikante Fortschritte festgestellt werden. So steigen die Anteile von Frauen in allen Qualifizierungsstufen von Absolventinnen und Absolventen, über Promovierte und Juniorprofessorinnen und -professoren bis zu Habilitierten an. Gleiches gilt für die Statusgruppen im akademischen Mittelbau und bei Professuren.¹ Im bundesweiten Vergleich kann Nordrhein-Westfalen im Mittelfeld verortet werden, was eine leichte Verbesserung im Vergleich zur letzten Erhebung aus dem Jahr 2017 bedeutet.²

Die oben genannten Fortschritte erklären sich auch dadurch, dass nordrhein-westfälische Hochschulen bereits Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen ergreifen.³ Informations- und Beratungsangebote richten sich an Frauen aller Qualifizierungsstufen und Statusgruppen. Wissenschaftliche Mitarbeitende werden durch Mentoring auf eine wissenschaftliche Karriere vorbereitet. Da wissenschaftliche Mitarbeit häufig am Beginn einer weiteren akademischen Karriere steht, ist gezielte Förderung hier zu begrüßen und gemeinsam mit den Hochschulen weiter auszubauen. Es gilt jedoch auch, bereits höher Qualifizierte, insbesondere Professorinnen und Führungskräfte, durch gezieltes Coaching und Mentoring in ihrer Verhandlungsposition zu stärken.

Wir sind der Überzeugung, dass exzellente Forschung und Lehre an nordrhein-westfälischen Hochschulen sowie der Transfer aus diesen in Gesellschaft und Wirtschaft noch erfolgreicher gelingt, wenn der Anteil von Frauen in den höheren Qualifizierungsstufen und Statusgruppen gesteigert wird. Frauenförderung ist in diesem Sinne als maßgeblicher und komplementärer

¹ Vgl. Beaufäys, Sandra; Bünnig, Jenny; Hendrix, Ulla; Herrmann, Jeremia; Kortendiek, Beate; Mauer, Heike; Mense, Lisa; Niegel, Jennifer: Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklung, Gleichstellungspraktiken, Gender Pay Gap, Essen, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

² Löther, Andrea: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019, Köln: GESIS - LeibnizInstitut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), S. 18 ff.

³ Der Untersuchungszeitraum schließt Maßnahmen bis Oktober 2018 ein; vgl. Gender-Report 2019, S. 205.

Bestandteil eines exzellenten Wissenschaftsstandorts zu verstehen, sodass Bestenauswahl und Frauenförderung zusammengehören. Analog zu Nordrhein-Westfalens Erfolgen in der Exzellenzinitiative sollte es Ziel unseres Landes sein, im Bereich Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung einen Spitzenplatz in der Bundesrepublik einzunehmen.

Entgeltdifferenz bei Leistungsbezügen und Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Beurteilung von Leistung

Der Wissenschaftsrat stellte 2007 fest: „Haben sich die Anteile von Frauen zwar verbessert, entfalten weiterhin strukturelle Hindernisse bei Karrierewegen, Rekrutierungs- und Förderverfahren sowie Entscheidungsprozessen in der Wissenschaft ihre Wirkung auf „wissenschaftsimmanente Rahmenbedingungen auf Zugang und Integration von Wissenschaftlerinnen zum und im Wissenschaftssystem.“⁴

Folgerichtig wurde gefordert, „für geschlechtsspezifische Aufstiegsbarrieren zu sensibilisieren, um einen entsprechenden Bewusstseins- und Kulturwandel [zu] unterstützen“ und die „Umsetzung von Chancengleichheit [als] strategische Aufgabe und integraler Bestandteil des Selbststeuerungskonzepts jeder Hochschule und außerhochschulischen Forschungseinrichtung [auf] der obersten Führungsebene zu verankern.“⁵

In der Folge wurden in Nordrhein-Westfalen sowohl von den Hochschulen als auch auf Landesebene entsprechende Maßnahmen unternommen, die nennenswerte Fortschritte ermöglichten, ohne dass die grundsätzlichen Forderungen des Wissenschaftsrates von 2007 als erfüllt gelten können.

Der Gender-Report NRW, der in seiner aktuellen Fassung 2019 die Entgeltdifferenz zentral analysiert, kommt zu dem Ergebnis, dass nicht nur der Anteil von Frauen in höheren Qualifikationsstufen vergleichsweise gering ist, sondern auch im Bereich Besoldung eine klare Differenz zwischen den Geschlechtern sowohl über alle Besoldungsstufen hinweg als auch innerhalb einer Besoldungsstufe besteht. Das bereinigte Bruttomonatsgehalt von Professorinnen ist im Durchschnitt 521 Euro geringer als das von Professoren. Dies entspricht einer Verdienstlücke von 7,7%.

Mit der W-Besoldung wird das sinnvolle Ziel verfolgt, finanzielle Leistungsanreize für Professorinnen und Professoren zu setzen. Allerdings hat sich gezeigt, dass Professorinnen (13,5%) häufiger keine Leistungsbezüge als Professoren (8,9%) erhalten, zumal diese im Durchschnitt geringer ausfallen. Dies legt nahe, dass das Verfahren sowie die Kriterien zur Vergabe von Leistungsbezügen von den Hochschulen überprüft werden müssen, damit finanzielle Leistungsanreize gleichermaßen für Professorinnen und Professoren wirken. Grundsätzlich zeigt der Vergleich der Verdienstungleichheiten zudem, dass die Verdienstlücke mit jeder höheren Besoldungsgruppe zunimmt. Darüber hinaus besteht eine indirekte Verdienstlücke, da mehr Professorinnen in Angestellten- als in Beamtenverhältnissen tätig sind.⁶

Für die Bundesebene hat der Deutsche Hochschulverband (DHV) ebenfalls Zahlen zur Verdienstlücke ausgewertet. Als Konsequenz fordert der DHV weitere Maßnahmen, um zu untersuchen, „ob und in welchem Umfang Leistungen in der Wissenschaft geschlechtsabhängig

⁴ Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Drs. 8036-07, Berlin, 13.07.2007, S. 23.

⁵ Ebd., S. 27.

⁶ Gender-Report 2019, S. 292 ff.

unterschiedlich vergütet werden“⁷, u. a. einen regelmäßig durchzuführenden geschlechtsspezifischen Besoldungs- und Entlohnungsbericht.

Der Abbau von geschlechtsspezifischen Aufstiegsbarrieren sowie eine diskriminierungsfreie Beurteilung von Leistung bleiben zentrale Herausforderungen für die Wissenschaftslandschaft in Nordrhein-Westfalen. Der Wissenschaftsrat hatte bereits im Jahr 2007 darauf hingewiesen, dass Gleichberechtigung nicht zulasten von Qualität und Bestenauslese geht: „Je personenunabhängiger, transparenter, strukturierter resp. formalisierter ein Verfahren organisiert ist, desto mehr profitieren Frauen davon“ und explizit dem weit verbreiteten Vorurteil widersprochen, „dass Wissenschaftlerinnen vor allem an den den Wettbewerb bestimmenden Leistungskriterien scheitern.“⁸

Für den akademischen Mittelbau und die Verwaltung kommen verschiedene Untersuchungen zu dem Befund, dass sich die Karrieren von Frauen und Männern in den Hochschulen, aber auch insgesamt im öffentlichen Dienst, zunächst ähnlich entwickeln, der Aufstieg von Frauen in die höheren Besoldungsgruppen häufig stagniert. Als zentrale Ursache macht dabei bspw. der Deutsche Beamtenbund die Leistungsbeurteilung aus. Dabei erfolgt eine Schlechterstellung im Rahmen der Beurteilungsverfahren im öffentlichen Dienst in erster Linie für Frauen und Teilzeitbeschäftigte.⁹

In Nordrhein-Westfalen entwickeln die autonomen Hochschulen in Trägerschaft des Landes für die Beurteilung ihres Verwaltungspersonals eigene Beurteilungsrichtlinien, um eine systemische Schlechterstellungen zu verhindern.

Vereinbarkeit von Familie und Karriere in der Wissenschaft für Frauen und Männer als Chance für den Wissenschaftsstandort NRW

Um unabhängig vom Geschlecht die besten Talente für eine Karriere in der Wissenschaft zu gewinnen, muss eine familiengerechte Infrastruktur an Hochschulen mehr in den Fokus rücken. Ausbauprozesse im Bereich Kindertagesstätten und weiterer Angebote der Kinderbetreuung sind deshalb fortzusetzen. Diese sind elementarer Teil auf dem Weg zu einer familiengerechten Campusstruktur, die alternativ oder ergänzend Eltern-Kind-Räume und weitere mobile Angebote beinhalten kann. Hochschulen berichten regelmäßig von Hürden bei der Errichtung von Kinderbetreuungsangeboten in eigener oder anderer Trägerschaft sowie weiterer räumlicher Bedarfe.

Im Rahmen von Dienstvereinbarungen setzen viele Hochschulen des Landes bereits familien-gerechte Modelle zur Regelung von Arbeitszeit sowie von mobilem Arbeiten um. Diese Maßnahmen sind zu begrüßen und insbesondere hinsichtlich der familiengerechten Ausgestaltung von Führungspositionen weiterzuentwickeln. Dies gilt ebenso für den Ausbau von digitalen Lehrangeboten, von denen neben Professorinnen und Professoren auch Studierende mit und ohne Kind profitieren.

Mit Blick auf die Studien- und Prüfungsordnungen ist ein besonderer Fokus auf das reformierte Mutterschutzgesetz zu legen, um den Grundsatz der Nichtdiskriminierung wegen Schwangerschaft und Geburt zu gewährleisten.

⁷ Deutscher Hochschulverband: Geschlechterunterschiedliche Vergütung in der Wissenschaft, Positionspapier des DHV, Bonn, 13.03.2020, S. 1.

⁸ Wissenschaftsrat 2007, S. 25.

⁹ Vgl. Gender-Report 2019, S. 268 sowie Lars Oliver Michaelis: Geschlechtergerechte dienstliche Beurteilung in NRW, in: Nordrhein-Westfälische Verwaltungsblätter 5/2018, S. 184.

Die NRW-Koalition versteht es als unverzichtbaren Bestandteil eines exzellenten Wissenschaftsstandorts, Frauen in der Wissenschaft zu stärken. Dafür sind die Rahmenbedingungen entsprechend zu gestalten.

II. Beschlussfassung

Der Landtag stellt fest:

- Die nordrhein-westfälischen Hochschulen konnten im vergangenen Jahrzehnt Fortschritte im Bereich Gleichstellung an Hochschulen verzeichnen. Im bundesweiten Vergleich hat Nordrhein-Westfalen dennoch Verbesserungspotentiale.
- Der Abbau von geschlechtsspezifischen Aufstiegsbarrieren sowie eine diskriminierungsfreie Vergabe von Leistungsbezügen sind eine zentrale Herausforderung für die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen.
- Sowohl die Hochschulen in eigener Verantwortung als auch das Land Nordrhein-Westfalen – teils gemeinsam mit dem Bund – haben wichtige Programme und Förderlinien zur Förderung von Frauen aufgelegt und ausgebaut.
- Eine Ausweitung dieser bestehenden Ansätze auf Landesebene und im Rahmen weiterer gemeinsamer Bund-Länder-Initiativen sind wichtige Elemente einer exzellenten Gleichstellungspolitik und im Interesse Nordrhein-Westfalens.
- Betrachtet man die Entgeltbezüge von Frauen und Männern zeigen sich erhebliche Entgeltunterschiede im Hochschulbereich in Nordrhein-Westfalen. Dabei gilt: Je höher die Besoldungsgruppe, desto höher die Verdienstlücke.
- Zur Gewinnung der – unabhängig vom Geschlecht – besten Talente wird das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer mehr zu einer zentralen Aufgabe für die Hochschulen. Dabei gilt es das Bewusstsein aller im System Hochschule handelnden Personen für diese Belange zu schärfen.

Der Landtag beauftragt die Landesregierung¹⁰:

1. in Bezug auf die Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Beurteilung von Leistung,
 - im Rahmen des regelmäßigen Austauschs mit den Hochschulleitungen das Thema hochschulinterne monetäre Anreizsysteme und Steuerungsinstrumente zu diskutieren und bestehende Regelungen gemeinsam mit den Hochschulen fortzuentwickeln. Insbesondere sollte das Verfahren sowie die Kriterien zur Vergabe von Leistungsbezügen in Hinblick auf die diskriminierungsfreie Gewährleistung von finanziellen Leistungsanreizen überprüft werden.
 - zu prüfen, wie mit vertretbarem bürokratischem Aufwand die Gehaltsstrukturen und insbesondere die Leistungsbezüge an den Hochschulen nach Geschlecht, Besoldungsgruppe und Fächergruppe erfasst und vergleichbar gemacht werden können sowie wie die regelmäßige Veröffentlichung der Entwicklungen des Gender

¹⁰ Die im Folgenden formulierten Maßnahmen beziehen sich in der Regel auf sämtliche hochschulische Status- und Berufsgruppen, wenn nicht explizit eine Fokussierung auf eine einzelne Status- oder Berufsgruppe genannt wird.

- Pay Gaps auf der Ebene der Hochschulen, z. B. im Rahmen des Gleichstellungsatlasses des Landes, umgesetzt werden könnte.
- angelehnt an den Bericht der Landesregierung „Sachstand Evaluation der Beurteilungsrichtlinien“ (Vorlage 17/1387) sollte eine diskriminierungsfreie Beurteilung die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, die Transparenz des Verfahrens, die Einbeziehung von familienbedingten Beurlaubungen, geschlechtsneutrale Leistungs- und Befähigungsmerkmale sowie präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Beurteilungsfehlern umfassen.
2. in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als zentrale Zukunftsaufgabe der Hochschulen mit diesen gemeinsam weiterzuentwickeln sowie die Hochschulen zu beraten, wie u. a. im Rahmen von Dienstvereinbarungen zwischen diesen und ihren Mitarbeitenden die Zielsetzung ausgestaltet werden kann und dabei insbesondere familiengerechte Modelle zur Regelung von Arbeitszeit und -ort in den Blick zu nehmen. Vereinbarkeitsfragen sollen dabei auch als Thema für Männer adressiert werden.
 - die Rahmenbedingungen bei der Errichtung von Kinderbetreuungsinfrastruktur im hochschulischen Kontext fortzuentwickeln, um den bedarfsgerechten Ausbau der Angebote zu beschleunigen.
3. In Bezug auf die Stärkung von Frauen in der Wissenschaft
- im Rahmen einer Imagekampagne die Chancen und Möglichkeiten einer Karriere in der Wissenschaft, insbesondere aber explizit nicht nur in der MINT-Fächergruppe sichtbar zu machen. Dabei sollen weibliche Vorbilder und Rollen in Wissenschaft und Forschung exemplarisch vorgestellt werden.
 - in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern die Einrichtung eines Programmes zur Unterstützung von Frauen im „akademischen Mittelbau“ anzuregen.
 - die existierenden Mechanismen zum Nachteilsausgleich für Personen mit hoher Gremienverpflichtung fortzuentwickeln und weitere Entlastungen für überdurchschnittliches Engagement in der Gremienarbeit zu implementieren.
 - in Zusammenarbeit mit den Hochschulen, insbesondere solchen die bereits Erfahrung und Erfolge im Mentoring haben, ein landesweites Mentoringprogramm für neue sowie angehende Professorinnen sowie Frauen in Hochschulleitungen zu entwickeln.
 - ähnlich zum Landeslehrpreis einen Landesgleichstellungspreis für exzellente Gleichstellungsarbeit an den verschiedenen Hochschulformen auszuloben.

Bodo Löttgen
Matthias Kerkhoff
Petra Vogt
Dr. Stefan Nacke
Heike Troles

und Fraktion

Christof Rasche
Henning Höne
Angela Freimuth
Daniela Beihl
Susanne Schneider

und Fraktion