



Stellungnahme zum Regierungsentwurf zu einem Gesetz zur Änderung des Hochschulgesetzes NRW

Die LaKof NRW begrüßt, dass die bisherigen Gleichstellungsregelungen auch im Entwurf zur Änderung des HG NRW in ihrer Substanz erhalten bleiben, zumal sie nachhaltig Wirksamkeit entfalten.¹

Ebenfalls positiv bewertet die LaKof NRW die Neuregelung des „Tenure Track“ (§ 38a) und die darin enthaltene Kopplung an die Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern (§ 37a), schafft sie doch eine größere Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere. Dies ist insbesondere für Wissenschaftlerinnen ein wichtiges Kriterium bei der Entscheidung für die Wissenschaft als Beruf.²

Zum vorliegenden Entwurf nehmen wir darüber hinaus gerne Stellung:

1. Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (§§ 3, 51)

a) Diskriminierungsschutz für Studierende

Die Diskussionen um die #MeToo-Debatte haben nochmals deutlich gezeigt, was auch schon 2015 Kocher/Porsche in einer Expertise für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstrichen haben: Sexualisierte Diskriminierungen gehören leider zur Erfahrungswelt vieler Menschen, auch der von Hochschulmitgliedern. So hat mehr als die Hälfte aller Studentinnen während ihres Studiums sexualisierte Belästigungen erlebt, davon kamen rund ein Drittel direkt aus dem Hochschulumfeld.³ In einer jüngst verabschiedeten Stellungnahme betont auch die HRK, dass „Hochschulen [...] aufgrund der bestehenden Betreuung- und Abhängigkeitsverhältnisse anfällig [sind] für verschiedene Formen des Machtmissbrauchs.“⁴ Während Angestellte der Hochschulen im Rahmen des AGG Rechtssicherheit genießen, ist die Situation für Studierende allerdings ungeregelt. Daher sollte der Schutz vor sexualisierten Übergriffen als Aufgabe der Hochschulen ergänzt werden.

¹ Seit 2011 steigt z. B. der Frauenanteil in den Gremien der Hochschulen NRW stetig an: in den Senaten der Universitäten von 25,7% (2011) auf 39,1% (2018), in den Rektoraten von 22,8% (2011) auf 36,9% (2018). Die Hochschulräte an nordrhein-westfälischen Hochschulen erfüllen mittlerweile die gesetzlichen Vorgaben bei der geschlechtergerechten Besetzung (Stand: 18.06.2018). Vgl. Statistikportal der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, online unter: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal>.

² Vgl. Wissenschaftsrat: Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, Drucksache 2218-12, 2012.

³ Prof. Dr. Eva Kocher/Stefanie Porsche: Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext - Schutzlücken und Empfehlungen, Expertise für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2015.

⁴ Hochschulrektorenkonferenz: Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen, Empfehlung der 24. HRK-Mitgliederversammlung vom 24.4.2018.

Andere Bundesländer haben bereits entsprechend agiert (bspw. Hochschulgesetz Niedersachsen § 42 Absatz 6 / Hochschulgesetz Baden-Württemberg § 4 Absatz 9). Zur Umsetzung im HG NRW macht die LaKof NRW – anknüpfend an die Formulierung der HRK-Stellungnahme – den Vorschlag, § 3 zu ergänzen:

„(6) Jede Hochschule schützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Studierenden vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Die Hochschulen erlassen binnen eines Jahres ab Geltung des Gesetzes eine Richtlinie zur Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Darin wird der Geltungsbereich für alle Mitglieder und Hochschulangehörigen festgelegt. § 3 Abs. 4 sowie die §§ 7, 12 und 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) gelten entsprechend für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, die keine Beschäftigten der Hochschule sind.“

b) *Exmatrikulationsgrund*

Darüber hinaus weist die LaKof NRW darauf hin, dass das Themenfeld sexualisierte Diskriminierung und Gewalt auch in den Exmatrikulationsgründen in § 51 HG NRW nicht abgebildet wird. Während Beschäftigte nach disziplinarischer Prüfung bei schweren Verletzungen der Dienstpflichten im Bereich sexualisierter Diskriminierung abgemahnt oder sogar entlassen werden können, gibt es gegen Studierende keinerlei Sanktionsmöglichkeiten, selbst wenn sich eine Person massiv sexualisiert belästigend oder bedrohend verhalten hat. Auch in diesem Punkt haben andere Bundesländer schon Regelungen gefunden, z.B. Baden-Württemberg im HG BW § 62 Absatz 3 Satz 3.

Die LaKof NRW schlägt folgende Ergänzung in § 51 Absatz 3 vor:

„Eine Studierende oder ein Studierender kann exmatrikuliert werden, wenn
[...]

8. sie oder er vorsätzlich im Bereich der Hochschule durch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Sinne von § 3 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes die Würde einer anderen Person verletzt oder ihr im Sinne des § 238 des Strafgesetzbuches nachstellt.“

2. Stellung der Gleichstellungsbeauftragten (§§ 21, 22)

a) *Beratung mit dem Hochschulrat*

Die Gelegenheit zur Beratung mit dem Hochschulrat (§ 21 Absatz 5a) wurde im vorliegenden Entwurf auf ein Treffen pro Jahr reduziert. Dies ist insbesondere aufgrund der erweiterten Befugnisse des Hochschulrates fragwürdig, da er über zahlreiche Steuerungsinstrumente entscheidet, die Gleichstellungsaspekte beinhalten (bspw. Zielvereinbarungen oder Wirtschaftsplan). Wir plädieren für die Beibehaltung des halbjährlichen Beratungsturnus und somit um die Beibehaltung des § 21 Absatz 5a in seiner zurzeit geltenden Form.

b) *Ergänzung der Gleichstellungsbeauftragten in der Liste der nicht stimmberechtigten Mitglieder des Senats*

In § 22 Absatz 2 Satz 2 sollte verdeutlicht werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht stimmberechtigtes Mitglied im Senat ist und in die Aufzählung der nicht stimmberechtigten Mitglieder aufgenommen werden.

§ 22 Absatz 2 Satz 2 sollte wie folgt ergänzt werden:

„(2) Das Nähere zur Zusammensetzung, zur Amtszeit und zum Vorsitz regelt die Grundordnung. Nicht stimmberechtigte Mitglieder des Senats sind die Rektorin oder der Rektor, die Prorektorinnen oder Prorektoren, die Kanzlerin oder der Kanzler, die Dekaninnen oder Dekane, **die Gleichstellungsbeauftragte**, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, die oder der Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, die oder der Vorsitzende des Personalrats und des Personalrats nach § 105 des Landespersonalvertretungsgesetzes und der Vorsitz des Allgemeinen Studierendenausschusses sowie nach Maßgabe der Grundordnung weitere nicht stimmberechtigte Mitglieder.“

3. Gender Mainstreaming (§§ 37a, 68)

a) Gender Budgeting

Um die Wirksamkeit des Instruments der Gleichstellungsquote (§ 37a) zu verstärken wird empfohlen, die Erfüllung der Gleichstellungsquote sowohl in der Mittelzuweisung durch das Ministerium als auch in der hochschulinternen Mittelvergabe zu berücksichtigen.

Die LaKof NRW empfiehlt daher, § 37a um einen Absatz zu ergänzen:

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

b) Gendergerechte Sprache

Die gendergerechte Sprache nach § 4 Landesgleichstellungsgesetz NRW sollte in § 68 Anwendung finden.

Die LaKof NRW schlägt daher vor, § 68 Absatz 1 Satz 2 folgendermaßen zu ändern:

„(1) Die Universität kann Gelegenheit zur Habilitation geben. Das Nähere regelt der jeweilige Fachbereich durch Satzung, die auch vorsehen kann, dass mit erfolgreicher Habilitation der Doktorgrad mit dem Zusatz „habilitatus“ **bzw. „habilitata“** oder einem ähnlichen Zusatz geführt werden kann. § 63 Absatz 5 Satz 1 bis 5 gilt entsprechend.“

4. Wissenschaftliche Karrierewege (§§ 38, 38a)

Klare und planbare Karrierewege sowie formalisierte und transparente Verfahren bei der Rekrutierung fördern nachweislich die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft.⁵ Deshalb begrüßt die LaKof NRW die Implementierung des § 38a und regt an, eine entsprechende Regelung auch für die Fachhochschulen einzuführen. Fachhochschulen stehen vor vielfältigen und sehr spezifischen Problemen bei der Besetzung von Professuren.⁶ Die Einführung eines Tenure-Track-Äquivalents an Fachhochschulen wäre daher nicht nur gleichstellungspolitisch bedeutsam, sondern würde die Attraktivität des Karriereweges „FH-Professur“ deutlich erhöhen.

⁵ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Drucksache 8036-07, 2007.

⁶ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen, Drucksache 56378-16, 2016.

5. Familienfreundliche Hochschule (§§ 64, 58a)

a) Anwesenheitspflicht

Mit der Streichung des Verbots zur Anwesenheitspflicht (§ 64 Absatz 2 Satz 1) entstehen Folgeprobleme insbesondere für Studierende mit Pflege- oder Erziehungsverantwortung⁷. Für diese Gruppen besteht eine Mehrfachbelastung, die sich vom Großteil der übrigen Studierenden darin unterscheidet, dass sie zeitlich stark von ihrer Betreuungsaufgabe, dem Erbringen von Leistungen und meist noch einer nebenberuflichen Erwerbsarbeit gefordert sind. Sonderregelungen würden es diesen Gruppen deutlich leichter machen, ihr Studium (erfolgreich) zu beenden.

Um Personen in diesen Lebenssituationen zu stärken, sollten sie in § 64 Absatz 2 umfassender berücksichtigt werden. Die gesonderte Auflistung der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen in Nummer 5 ist aus unserer Sicht zwar sehr begrüßenswert, aber nicht weitreichend genug, bezieht sich doch die Schutzbedürftigkeit nicht nur auf den relativ engen Zeitrahmen des gesetzlichen Mutterschutzes, sondern auch auf die Zeit danach. Wir schlagen daher vor, eine neue Nummer 6 einzufügen:

„(2) Hochschulprüfungsordnungen müssen insbesondere regeln: [...]

5. nachteilsausgleichende Regelungen für Studierende, die aufgrund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung ~~oder aufgrund der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen~~ an der Ableistung einer Prüfung in der in der Prüfungsordnung vorgesehenen Weise gehindert sind,

6. Schutzbestimmungen für Studierende entsprechend dem Mutterschutzgesetz sowie entsprechend den Fristen und der Inanspruchnahme der gesetzlichen Elternzeit; sie müssen flexible Fristen ermöglichen, wenn die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne von § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes dies erfordern.“

b) Studienverlaufsvereinbarung

Studienverlaufsvereinbarungen gemäß § 58a Absatz 3 können ein geeignetes Instrument sein, um das Studium zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen. Jedoch sollten sie berücksichtigen, dass die Regelstudienzeit vor allem für diejenigen kaum einzuhalten ist, die bspw. Erziehungs- oder Pflegeverantwortung tragen oder einer Erwerbstätigkeit zur Finanzierung ihres Studiums nachgehen. Eine Orientierung an der durchschnittlichen Studiendauer des Faches wäre hier ein mögliches Entgegenkommen.

Die persönliche Situation der Studierenden sollte demnach bereits in die Erstellung der Studienverlaufsvereinbarung gemäß Absatz 3 einfließen. Eine reine Fachstudienberatung ist hier nicht immer ausreichend oder zielführend. Über eine (psycho-)soziale Beratung können Studierende auf die am jeweiligen Standort vorhandenen Angebote in den Bereichen „Vereinbarkeit von Studium und Familienverantwortung“, „Studienfinanzierung“ oder „psychische Problemlagen“ aufmerksam gemacht werden, um den Studienverlauf möglichst optimal zu unterstützen.

⁷ Laut 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks hatten 2016 6 % aller Studierenden mindestens ein Kind, vgl. Elke Middendorff et al.: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016, Zusammenfassung zur 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, 2017.

6. Mitgliedschaftliche Rechte bei Arbeitsaufnahme während des Erziehungsurlaubs mit unterhäftiger Arbeitszeit (§§ 9 Abs. 1, 10 Abs. 1 S. 6)

In den §§ 9 und 10 werden die Mitgliedschaftsrechte der Hochschulen geregelt sowie die Frage, welche Personen als hauptamtlich eingeordnet werden können. Demnach werden nur solche Personen als hauptberuflich tätig eingeordnet, die mindestens die Hälfte der durchschnittlichen Arbeitszeit beschäftigt sind. Laut Auskunft des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft auf Anfrage durch die Landespersonalrätekonferenz NRW der wissenschaftlich Beschäftigten (LPKwiss) fallen hierunter auch ausdrücklich Elternzeiten.

Dies führt zu einer erheblichen Benachteiligung von Personen, die während des Erziehungsurlaubs ihre Beschäftigungen auf eine unterhäftige Arbeitszeit reduzieren. Konstellationen von Eltern, die im Rahmen einer Elternzeit für die Dauer von z. B. drei Jahren nur 18 Wochenstunden, also unterhäftig, arbeiten wollen sind nicht unüblich.

Diese Personen sind mit der aktuellen Regelung von der universitären Selbstverwaltung ausgeschlossen, die eine hauptberufliche Tätigkeit voraussetzt. Da meistens Frauen Elternzeiten beanspruchen und Teilzeitlösungen nutzen, sehen wir – genau wie die LPK wiss – hierin eine mittelbare Diskriminierung und bitten um die besondere Berücksichtigung von diesen Personengruppen bei der Neufassung des Hochschulgesetzes NRW.

Aachen, den 7. Januar 2019



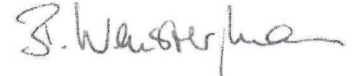
Dr. Ulrike Brands-
Proharam Gonzalez



Annelene Gäckle



Kirsten Pinkvoss



Birgit Weustermann