

## Stellungnahme

### zum Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2021 (Drucksache 17/11100)

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

im Namen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof NRW) bedanken wir uns für die Übersendung des Entwurfs des Haushaltsplans 2021 für das Land NRW. Gerne kommen wir der Aufforderung zur Stellungnahme nach. Wir konzentrieren uns dabei auf den Einzelplan 06 des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft und hierin auf die Titelgruppen, die den Hochschulen und Universitätskliniken zugeordnet sind.

Die LaKof NRW unterstützt ausdrücklich die im Haushaltsplan des Ministeriums für Kultur und Wissenschaften veranschlagten Mittel für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Die im Kapitel 06 100 unter den Titelgruppen 73 und 76 veranschlagten Mittel leisten einen unverzichtbaren Beitrag für die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit: Insbesondere die Programme zur Chancengerechten Hochschule „FF-Hochschule“ und der Chancengerechten Hochschulmedizin „FF-Med“, sowie die Kofinanzierung des Professorinnenprogramms III unterstützen einerseits die Gleichstellungsbeauftragten maßgeblich in ihrer Arbeit und ermöglichen andererseits die Durchführung zielgruppenorientierter Gleichstellungsprojekte. Die Wirksamkeit der eingesetzten Mittel belegt der Ländervergleich des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten, der alle zwei Jahre vom GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften herausgegeben wird:<sup>1</sup> NRW verbesserte sich von Ranggruppe 9 in 2017 auf Ranggruppe 7 in 2019. Dennoch belegt NRW damit nur einen Platz im Mittelfeld im bundesdeutschen Vergleich. Wir setzen uns daher entschieden insbesondere für eine Verlängerung der Mittel des Landesprogramms „Chancengerechte Hochschulen“ auch über 2021 hinaus ein. Eine Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft ist noch lange nicht erreicht.

Wir begrüßen die Akademisierung der Hebammenausbildung. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur besseren Gesundheitsversorgung von Frauen und führt zu einer Aufwertung von traditionellen Frauenberufen im Gesundheitswesen. Langfristig erhoffen wir uns hierin einen weiteren Baustein in der Reduzierung des Gender-Pay-Gaps.

Aus unserer Perspektive möchten wir einige Anregungen für den Haushaltsplan 2021 des Landes NRW übermitteln:

#### Gleichstellung als Querschnitts- und Führungsaufgabe

Gender Mainstreaming ist eine Führungsaufgabe für einen gesellschaftlichen und politischen Kulturwandel. Gleichstellung muss daher konsequent als Qualitätsstandard im gesamten Landeshaushalt verankert sein. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), als eine der wichtigsten nationalen Forschungsförderinstitutionen, macht es bereits vor: „*Chancengleichheit und Gleichstellung zahlen sich auf mehrfache Weise aus: erst durch sie ist es möglich, das vorhandene Innovations- und Talentpotenzial voll auszuschöpfen.*“<sup>2</sup> Auswirkungen der beantragten Projekte auf die Gleichstellung von Männern und Frauen müssen in jedem Forschungsantrag beschrieben werden.

Auch die Landesregierung ist bei der Verabschiedung von Gesetzen gemäß LGG NRW verpflichtet, die Wirkung der jeweiligen Initiativen auf die Gleichstellung abzuschätzen. Der vorliegende Gesetzesentwurf nimmt diese Einschätzung unseres Erachtens bislang nicht vor. Wir regen folgende grundsätzliche Änderungen an:

<sup>1</sup> Löther, Andrea: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019. Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/publikationen/cewspublik>.

<sup>2</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft: „Grundlagen der Chancengleichheitsarbeit im Fördersystem der DFG.“ Förderung: Grundlagen und Rahmenbedingungen. Webseite der DFG: [https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/grundlagen/index.html](https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/grundlagen/index.html)

- a) Aufschlüsselung der Professuren nach Geschlecht und Ausweisung des Gender Pay Gap  
Im Erläuterungsband des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft NRW zum Einzelplan 06 wird für jede Hochschule und jedes Universitätsklinikum ein kurzer Überblick zusammengestellt. Wir begrüßen ausdrücklich, dass die Hochschulen hier ihre Anstrengungen im Bereich Gleichstellung und Diversität sowie zum Wissenschaftlichen Nachwuchs darstellen. Darüber hinaus werden die Studierendenzahlen aufgelistet und wir unterstützen die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung. Aus Gleichstellungsperspektive ist es nur konsequent, auch die Stellen geschlechtsspezifisch aufzuschlüsseln. Der Frauenanteil unter den Professuren ist nach wie vor zu gering. Er trägt einen massiven Beitrag zum Gender-Pay-Gap an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen bei.

Wir fordern das Ministerium daher auf, die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung und den jeweils aktuellen Gender-Pay-Gap der Hochschule als Kennzahl in den Erläuterungsband des Haushaltes aufzunehmen.

- b) Digitalisierung ist nicht geschlechtsneutral  
Die Digitalisierung ist ein massiver technologischer und gesellschaftlicher Wandlungsprozess mit großen Chancen und Risiken.<sup>3</sup> Die im letzten Jahr erschienene Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes weist weitreichende Diskriminierungsrisiken auf.<sup>4</sup> Der grundgesetzlich gesicherte Diskriminierungsschutz muss daher bei allen Entwicklungen gesichert werden, d.h. Forschung und technologische Umsetzung sind ethisch, gleichstellungs- und diversitätssensibel zu gestalten. Wir sehen hier den Landtag NRW in der Pflicht, auf eine Verankerung entsprechender Zielsetzungen im jeweiligen Budget hinzuwirken:

1. Im Rahmen der geplanten Mittel für „Künstliche Intelligenz/KI“ sollten spezifische Etats für die Entwicklung „diskriminierungsfreier Algorithmen“ festgeschrieben werden.
2. Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit sind auch bei der Konzeption von Projekten der Digitalen Hochschule NRW zum Ausbau der Digitalisierung an den Hochschulen einzuhalten. Dies gilt insbesondere im Rahmen der Corona-bedingten Erhöhung der Verpflichtungsermächtigung (von 60 auf 125 Mio. Euro). Diskriminierungstatbestände (z.B. unzureichende Barrierefreiheit für Menschen mit Sehbeeinträchtigung, fehlende Erfassung der dritten Geschlechtsoption, Benachteiligung von Frauen aufgrund der Nicht-Erkennung des Femininums durch Algorithmen) könnten sonst die Folge sein, die zeit- und kostenintensive Nachbesserungen zur Folge hätten.

- c) Bau von Kindertageseinrichtungen durch Hochschulen ermöglichen  
Aktuell dürfen die Hochschulen ihre Landesmittel nicht zum Bau von Kindertagesstätten verwenden. Angesichts des Mangels an Mietraums insbesondere in größeren Städten, stellt dies viele Hochschulen vor große Herausforderungen. Den Hochschulen in NRW sollte aus ihrem zugewiesenen Budget auch der Bau von Kitas ermöglicht werden – insbesondere, wenn sie eine jeweilige Unterversorgung der Kommune nachweisen können. Beim Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW sollte eine entsprechende Möglichkeit bei den dafür geplanten Geldern geschaffen werden.

Weiterhin gehen wir davon aus, dass die seit 2003 aus Landesmitteln getragene Geschäftsstelle der LaKof NRW eine auskömmliche Finanzierung erhält (0,75 Stelle nach TV-L 13 mit entsprechenden Entgeltstufen- und Tarifsteigerungen, sowie Sachmittel in angemessener Höhe) und diese auch künftig gesichert ist. Eine dauerhafte Finanzierungszusage und entsprechende Berücksichtigung in der Haushaltsplanung würden wir begrüßen.

Für die Mitglieder der LaKof NRW, im Oktober 2020



Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez



Annelene Gäckle



Kirsten Pinkvoss



Birgit Weustermann

Kontakt:

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinik des Landes Nordrhein-Westfalen – LaKof NRW

Geschäftsstelle, c/o RWTH Aachen | Gleichstellungsbüro

Schinkelstraße 2a, 52056 Aachen, Tel: +49 241 80 99238, Email: [info@lakofnrw.de](mailto:info@lakofnrw.de), <http://www.lakofnrw.de>

<sup>3</sup> S. hierzu auch: Stellungnahme der LaKof NRW zur "Geschlechterspezifische Dimension der Digitalisierung".

<sup>4</sup> Dr. Carsten Orwat: Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2019. [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Studie\\_Diskriminierungsrisiken\\_durch\\_Verwendung\\_von\\_Algorithmen.html;jsessionid=0E3F5200BCC272881CAE767A2629E185.1\\_cid322?nn=6575434](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Studie_Diskriminierungsrisiken_durch_Verwendung_von_Algorithmen.html;jsessionid=0E3F5200BCC272881CAE767A2629E185.1_cid322?nn=6575434)