

LaKof

Landeskonferenz der  
Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen  
und Universitätsklinika des Landes NRW

## Die Sprecherinnen

Dipl.-Psych. Uschi Baaken,  
Universität Bielefeld  
Dipl.-Ing. Marlies Diepelt,  
RWTH Aachen  
Dipl.-Ing. Gabriele Drechsel,  
Fachhochschule Köln  
Dr. Ute Zimmermann,  
Universität Dortmund

Lakof NRW, c/o Fachhochschule Köln • Ubierring 40 • D-50678 Köln

Landtag Nordrhein-Westfalen  
Herrn Peter Kemmerich  
Referat I.1.  
Postfach 10 11 43

40002 Düsseldorf

per Fax vorab: Nr. 0211-884-3002

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen

Köln

08.09.2004

Ubierring 40  
D-50678 Köln

Telefon +49 221 / 8275 - 3811  
Telefax +49 221 / 8275 - 3938  
lakofnrw@zv.fh-koeln.de  
[www.lakofnrw.fh-koeln.de](http://www.lakofnrw.fh-koeln.de)

## Stellungnahme zur Anhörung am 16.09.2004

Sehr geehrter Herr Kemmerich,  
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns noch einmal für die Einladung zur Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Hochschulreform (HRWG). Wir freuen uns, dass Sie uns die Gelegenheit geben, den Gesetzentwurf aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten an den nordrhein-westfälischen Hochschulen und Klinika zu beurteilen.

Unsere Teilnahme haben wir bereits mit Fax vom gestrigen Tag angemeldet.

In der Anlage finden Sie unsere schriftliche Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Uschi Baaken

Gabriele Drechsel

Marlies Diepelt

Dr. Ute Zimmermann

Anlage



Die Sprecherinnen der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKof)

1

**Stellungnahme  
zum Entwurf eines Gesetzes zur  
Weiterentwicklung der Hochschulreform (HRWG)  
Drucksache 13 / 5504**

Die folgende Stellungnahme der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKof) bezieht sich auf zentrale Punkte und Bereiche des Gesetzesentwurfes und fasst die derzeitige Diskussion innerhalb der Landeskonzferenz und insbesondere im Sprecherinnengremium zusammen.

Die Punkte werden entsprechend der Reihenfolge der Paragraphen dargestellt.

**Allgemeine Gesichtspunkte**

Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen des Landes begrüßen, dass der Regierungsentwurf in weiten Passagen dem Gedanken von Gender Mainstreaming verpflichtet ist, und verknüpfen damit die Hoffnung, dass auch die Hochschulen bei allen Überlegungen und Planungen bezüglich ihrer zukünftigen Entwicklung den Gender Mainstreaming Gedanken berücksichtigen und durchgehend einbeziehen werden. Es wird daher dringend angeregt - über die Berichtspflicht der Hochschulen an das MWF - sicher zu stellen, dass die Landesregierung dem Parlament regelmäßig auch über die Umsetzung des Gender Mainstreaming an Hochschulen berichtet.

Die Gleichstellungsbeauftragten begrüßen, dass der Gesetzesentwurf durch entsprechende Regelungen die bessere Vereinbarkeit von Studium, Beschäftigung und Familienarbeit unterstützt. Dazu gehört insbesondere die Verpflichtung der Hochschulen, sich um eine sachgerechte Kinderbetreuung zu bemühen.

Die Gleichstellungsbeauftragten weisen allerdings darauf hin, dass jegliche Art der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen bei jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Umsetzung des Wunsches nach Familie und (eigenen) Kindern nicht förderlich ist.

Sie weisen ferner darauf hin, dass im internationalen Vergleich die Attraktivität des Arbeitsortes Hochschule für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland durch eine tradierte alleinige Ausrichtung auf Vollzeitbeschäftigung im Bereich der (Junior-) Professuren für wissenschaftliche Karrieren ohne unterstützende Maßnahmen für die Familienarbeit reduziert ist. Auch sind nicht ohne Grund an deutschen Hochschulen Dual Career Couples zahlenmäßig bislang äußerst gering repräsentiert.

Grundsätzlich werden in der Einführung von Juniorprofessuren aus gleichstellungspolitischer Sicht Chancen und Nachteile für Frauen gesehen. Nur wenn sichergestellt werden kann, dass Aspekte wie die Öffnung von Altersgrenzen, Quotierung bei Vergabe der Stellen, die Anpassung der Leistungsbesoldung und Evaluationskriterien an die spezifischen Bedingungen von Beschäftigten mit Kindern entsprechend berücksichtigt werden, kann mit den Juniorprofessuren ein Fortschritt in der Gleichstellung erreicht werden.

## Spezifische Gesichtspunkte

### Zu § 3

Die Gleichstellungsbeauftragten betrachten Gesundheitsförderung als wichtiges Element der Personalentwicklung auch gerade der weiblichen Beschäftigten und Studierenden. Die Gesetzesnovelle bietet die Chance, Gesundheitsförderung als Querschnittsaufgaben der Hochschulen gesetzlich zu verankern.

### Zu § 23

Im Rahmen des § 23 HRWG ist die Streichung in Absatz 1 „...des Klinischen Vorstands“ als Folge der Abschaffung der Klinischen Vorstände zu beachten. Es sollte berücksichtigt werden, dass es in Einzelfällen zu Abgrenzungsschwierigkeiten bezüglich der Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten des Klinikums und der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule kommen kann. Dies gilt insbesondere beim wissenschaftlichen Personal, das einerseits Aufgaben in der medizinischen Versorgung wahrnimmt und andererseits in Lehre und Forschung tätig ist.

### Zu § 27

Aus § 27 Abs. 4 und Abs. 5 HRWG ergibt sich eine Stärkung der Dekaneposition. Eine Abwahl ist de lege lata ausgeschlossen. Dies erscheint insbesondere problematisch unter Hinzuziehung des Abs. 5. Dort wird ausgeführt, „...Beschlüsse des Dekanats können nicht gegen die Stimme der Dekanin oder des Dekans gefasst werden.“ Einer einzelnen Person (Dekanin bzw. Dekan) werden hierdurch große Machtbefugnisse eingeräumt, ohne dass demokratische Regulationsmechanismen wirksam sein können.

### Zu § 47

§ 47 HRWG enthält aus Gleichstellungssicht verschiedene problematische Neuerungen. Die Rektorin oder der Rektor beruft nun anstelle des Ministeriums die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und dies auf Vorschlag des Fachbereiches. Sie oder er kann aber auch eine Professorin oder einen Professor abweichend von der Reihenfolge des Vorschlages berufen oder einen neuen Vorschlag anfordern.

Dies stellt eine Kontradiktion zur Transparenz des Berufungsverfahrens dar. Einerseits wird eine paritätische Berufungskommission gebildet und ein möglichst transparentes Verfahren durchgeführt, andererseits wird einer Person (der Rektorin oder dem Rektor) die bisher dem Ministerium zustehende Kompetenz zugeschrieben.

Die Berufungsverhandlungen zwischen Hochschulen und Kandidatinnen und Kandidaten für eine Professur werden üblicherweise in sehr kleinem Kreis geführt (Rektor/in, Kanzler/in, Dekan/in und Kandidat/in, evtl. Dezernent/in). Das Risiko, dass sachfremde Erwägungen bei einer Berufung letztlich eine größere Rolle spielen als die Arbeitsergebnisse fachlicher Gremien (Berufungskommission) steigt, wenn verhandelnde und berufende Instanz identisch sind.

Die Sprecherinnen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKof)

3

Die Regelung birgt die Gefahr einer Intransparenz des Verfahrens und reduziert damit zumindest zum jetzigen Zeitpunkt noch die Verwirklichung der Chancengleichheit. Sie entspricht nicht dem Gedanken des Gender Mainstreaming.

Die Gleichstellungsbeauftragten begrüßen daher, dass im Entwurf sicher gestellt wird, dass grundsätzlich - und zwar bei W2- und W3-Besoldungen - im Falle eines die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffenden Sondervotums sich das Ministerium vor der Berufung das Einvernehmen vorbehalten kann.

#### Zu § 48

§ 48 Abs. 4 und § 47 Abs. 3 HRWG müssen unter Gleichstellungsgesichtspunkten zusammen betrachtet werden. Die Festlegung, Verfahren zur Berufung von Juniorprofessuren in der Grundordnung zu regeln, ohne konkrete Maßstäbe für die Berufung zu verlangen, eröffnet die Möglichkeit, berufungsähnliche Verfahren in der Grundordnung *nicht* festzuschreiben. Bedenkt man noch die Möglichkeit, über ein Tenure-Track ohne Ausschreibung nach Ablauf der Zeit als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor auf eine W3 oder W2 Professur berufen zu werden, stützt dies die Bedenken gegen ein nicht vorgegebenes Berufungsverfahren für eine Juniorprofessur. Es besteht die Gefahr der fehlenden Umsetzung von Chancengleichheit, wenn kein Auswahlgremium gebildet und / oder kein transparentes Verfahren durchgeführt wird.

Damit es bei den Juniorprofessuren keine Professuren erster und zweiter Wahl gibt, sollte für die Besetzung aller Juniorprofessuren (mit Tenure-Track-Möglichkeit und ohne) ein einheitliches Verfahren vorgegeben werden, das Transparenz und Vergleichbarkeit gewährleistet.

Grundsätzlich bestehen aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten bei allen Stellenbesetzungsverfahren, die ohne Ausschreibung oder ohne einheitlich geregelte Verfahren durchgeführt werden, Bedenken hinsichtlich der Wahrung von Chancengleichheit für Frauen und Männer.

#### Zu § 82

Dies gilt auch für § 82 Abs. 3 HRWG: er enthält eine Regelung zur Möglichkeit der Begrenzung der Teilnehmer- und Teilnehmerinnenzahl bei Lehrveranstaltungen. Die Dekanin oder der Dekan regelt den Zugang auf Antrag der oder des Lehrenden. Welche Voraussetzungen bzw. Kriterien hierbei anzuwenden sind, bleibt offen. Dies ist keine neue Regelung, sondern sie ist aus dem alten momentan geltenden Hochschulgesetz entnommen. Sie ist aber aufgrund der nicht sichtbaren Kriterien unter Gleichstellungssicht problematisch. Es wird nicht transparent, inwieweit die Anteile der weiblichen und der männlichen Studierenden zu berücksichtigen sind.



Uschi Baaken



Gabriele Drechsel



Marlies Diepelt



Dr. Ute Zimmermann