

Stellungnahme der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter

A) Neuregelungen der Berufungsverfahren

In den Berufungsverfahren, den „Königsverfahren“ zur Bestellung von Personal an Hochschulen, werden weitreichende Entscheidungen zur zukünftigen Ausrichtung der Hochschulen getroffen. Trotz vieler Bemühungen in den letzten Jahren steigt der Anteil der Frauen an den Professuren nur sehr langsam. Unter anderem soll das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern, an dem die niedersächsischen Hochschulen stark partizipieren, dieses Defizit beheben.

Den Veränderungen der Berufungsverfahren im Entwurf der NHG-Novelle sieht die LNHF mit Skepsis entgegen. Wir befürchten eine Gefährdung der mühsam erreichten und noch erforderlichen Steigerung der Frauenanteile an den Professuren durch die Neuregelungen. Damit könnte Niedersachsens bisherige gute Position, wie sie im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Bonn) nachgewiesen ist, in Frage stehen.

1) Die LNHF warnt vor einer expliziten – aus Gleichstellungssicht problematischen – Regelung zur **Vereinfachung** des Berufungsverfahrens **durch Absehung von einer Ausschreibung** (§ 26 Abs. 1). Bisherige Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass Frauen in offenen, ausgeschriebenen Bewerbungsverfahren für Professuren erfolgreicher sind als in geschlossenen Prozeduren, in denen auf Grund einer fehlenden Ausschreibung kein kompetitives Auswahlverfahren stattfindet.¹ Die Neuregelung könnte also die Erfolge und Fortschritte bezüglich der Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren gefährden.

2) Die LNHF warnt zudem vor einer Schwächung des Widerspruchsrechtes der Gleichstellungsbeauftragten durch die Regelungen in § 26. In Bezug auf den neu eingefügten Abs. 4 zur **Zusammensetzung der Berufungskommission** für die Besetzung von Professorenstellen im Rahmen der Exzellenzinitiative wird mit der Abweichung von der in Abs. 2 des Paragraphen vorgesehenen Zusammensetzung der Berufungskommission ein Verzicht auf die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten möglich. Eine solche Einschränkung der beratenden Funktion der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren ist wenig zielführend. Wir fordern deshalb eine klare Festschreibung der Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten auch in Berufungskommissionen für die Besetzung von Professorenstellen im Rahmen der Exzellenzinitiative.

3) Die Qualitätssicherung der neuen Berufungsverfahren muss insbesondere auch aus Gleichstellungsperspektive gewährleistet sein. Die LNHF fordert in diesem Zusammenhang erneut eine gesetzliche Verpflichtung der Hochschulen in § 5 zur regelmäßigen **Evaluation ihrer Gleichstellungsbemühungen und -erfolge**. Nach dem aktuellen Stand der Erkenntnis ist neben der Transparenz und Qualität der Verfahren und der Sensibilität von Kommissionsmitgliedern und Gutachtenden insbesondere eine kontinuierliche und differenzierte Rückmeldung über den Stand der Umsetzung für die Erreichung der gesetzten Gleichstellungsziele ausschlaggebend.

Insgesamt muss noch einmal darauf hingewiesen werden, dass die Regelungen des Entwurfes zur Berufung von Professorinnen und Professoren durch fehlende Partizipations- und Kontrollmöglichkeiten anderer Hochschulorgane, -gremien und -kommissionen eine Verletzung des Gleichstellungsauftrages in Berufungsverfahren nach sich ziehen können.

B) Regelungen zu Institut und Befugnissen der Gleichstellungsbeauftragten

Die unabhängige und weisungsungebundene Institution der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist auch in Zukunft unverzichtbar. Es sind noch immer erhebliche Anstrengungen erforderlich um das Ziel der Chancengleichheit und die Gleichstellung der Geschlechter an Hochschulen zu erreichen. Dies gilt insbesondere für Führungsaufgaben in Wissenschaft und Wissenschaftsverwaltung. Für die Erfolge der Hochschulen sind vor allem die Kontinuität und Professionalität dieser Bemühungen ausschlaggebend. In der letzten Novelle des NHG kam es zu einer systematischen Schwächung des Institutes, der Befugnisse und der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten. Um die Hochschulen des Landes im nationalen und internationalen Wettbewerb zu stärken, müssen Gleichstellungsanspruch und -auftrag jedoch auch weiterhin durchgesetzt werden. Dabei spielt die gewachsene Professionalität und Expertise von Gleichstellungsbeauftragten eine zentrale Rolle.

1) Die LNHF plädiert für eine flexiblere Gestaltung der **Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten** (§ 42 Abs. 1) im Sinne der Hochschulen. Statt der bisherigen „bis zu“ vier Jahre plädiert die LNHF für die Formulierung „mindestens“ vier Jahre. Dies würde den einzelnen Einrichtungen ermöglichen individuelle Regelungen zu treffen und damit auch die Autonomie der Hochschulen stärken.

2) Des Weiteren schlägt die LNHF vor, dass – im Sinne eines reibungslosen Übergangs zwischen den Amtsperioden der Gleichstellungsbeauftragten – auf eine **Ausschreibung für die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten** verzichtet werden kann, wenn die Hochschule die bisherige Amtsinhaberin weiterhin beschäftigen will und diese eine Wiederwahl anstrebt.

3) Die LNHF lehnt aus den genannten Gründen weiterhin den Verzicht auf eine gesetzliche Verpflichtung der Hochschulen ab, die Gleichstellungsbeauftragte mit beratender Stimme an den **Hochschul- und Stiftungsräten** zu beteiligen. Eine Gleichsetzung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten mit Interessensvertretung „für Frauen“ verkennt die strukturelle Bedeutung von Gleichstellung als eines Qualitätsmerkmals für alle Kernaufgaben der Hochschulen.

Vor diesem Hintergrund ist die Anregung der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen, künftig auch Männer als Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen vorzusehen, wenig zielführend. Gleichstellungssensibilität und -expertise sind generell in allen Hochschulämtern und -funktionen zu fordern und zu fördern. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Besondere Verantwortung tragen Führungspositionen in diesem Prozess. Hochschul- und Wissenschaftskulturen im deutschsprachigen Raum haben sich dafür bislang wenig aufgeschlossen gezeigt. Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung haben dagegen in den vergangenen Jahrzehnten einen Sockel an Professionalität erarbeitet, der für die Steuerungsaufgaben der Hochschulen gerade in Zeiten der wachsenden Internationalisierung und Ökonomisierung der Bildung von großer Bedeutung ist. In einem Bereich in dem Frauen in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert sind, ist eine Frau als Gleichstellungsbeauftragte unverzichtbar, um dem Mechanismus der homosozialen Kooptation (d.h. der Neigung, Personen der eigenen sozialen Gruppe zu favorisieren) effektiv entgegenzuwirken.

C) Regelungen betreffend der Studierenden

1) Die NHG-Novelle eröffnet den Hochschulen in § 11 Abs. 1 die Möglichkeit eine Reduzierung der **Studienbeiträge für Teilzeitstudiengänge** im Verhältnis zu den zu erwerbenden Leistungspunkten eines Vollzeitstudiums zu gewähren. Diese Möglichkeit wird allerdings durch § 19 Abs. 2, Satz 1 stark eingeschränkt, denn es kann „höchstens die Hälfte“ der vorgesehenen Leistungspunkte erworben werden. Die LNHF plädiert in diesem

Punkt für eine weiter gehende Flexibilisierung des Teilzeitstudiums. Die Erfahrung an den Hochschulen zeigt, dass erst flexiblere Teilzeitstudiengänge Studierenden eine kontinuierliche Bindung an die Hochschule ermöglichen. Die Festlegung eines Teilzeitstudiums auf 50 Prozent eines Vollzeitstudiums ist nicht mehr zeitgemäß. Mit einer flexibleren Formulierung im NHG wäre den Hochschulen die Möglichkeit gegeben individuelle Regelungen zu treffen.

2) Die LNHF bedauert den Verzicht auf eine Erhöhung der **Altersgrenze der zu betreuenden Kinder** für den Erlass der Studiengebühren der Eltern von 14 auf 18 Jahren (§ 11 Abs. 3). Eine solche Regelung würde nicht nur eine Angleichung an den Standard in den meisten anderen Bundesländern bedeuten, sondern auch der besonderen Situation studierender Eltern gerecht werden.

3) Die LNHF plädiert dafür, den **Schutz Studierender vor Diskriminierung** (§ 42 Abs.6) durch Verweis auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz konsequenter zu gestalten und ihn nicht auf sexualisierte Belästigung zu beschränken. Mit dem Einbezug Studierender in den Aufgabenbereich der Beschwerdestellen nach AGG § 13 hätten die Hochschulen insgesamt für die Qualitätssicherung ihrer Kernaufgaben ein wertvolles Instrument zur Verfügung.

Die LNHF plädiert dafür die hier genannten Punkte noch einmal zu prüfen und zu diskutieren, um die Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung der Chancengleichheit an den niedersächsischen Hochschulen nicht zu gefährden. Die LNHF würde dazu auch gern in einer Anhörung Stellung nehmen.



Dr. Edit Kirsch-Auwärter
Vorsitzende der LNHF

Göttingen, 15.10.2009

ⁱ Zu den geschlechtsspezifischen Auswirkungen offener bzw. geschlossener Berufungsverfahren siehe u.a.:
HUSU, L. (2000): Gender discrimination in the promised land of gender equality. In: Higher Education in Europe 25, 2, 221-228.
BENSCHOP, Y./BROUNS, M. (2003): Crumbling ivory tower: academic organizing and its gender effects. In: Gender, Work and Organization 10, 2, 194-212.
BAGIHOLE, B./GOODE, J. (2001): The contradiction of the myth of individual merit, and the reality of a patriarchal support system in academic careers; a feminist investigation. In: The European Journal of Women's Studies 8, 2, 161-180.

Ähnliche Effekte ergab auch Harris Forschung zur Personalgewinnung in der Wirtschaft:

HARRIS, H. (2002): Think international manager, think male: why are women not selected for international assignments? In: Thunderbird International Business Review 44, 2, 175-203.