

Stellungnahme der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter

A) 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 Führungspositionen in Wissenschaft und Wissenschaftsverwaltung. Für Erfolge an den Hochschulen sind vor allem die Kontinuität und Professionalität dieser Bemühungen ausschlaggebend. In der letzten Novelle des NHG ist eine systematische Schwächung des Institutes, der Befugnisse und der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten angelegt gewesen. Um die Hochschulen des Landes im nationalen und internationalen Wettbewerb zu stärken, müssen Gleichstellungsanspruch und -auftrag jedoch auch weiterhin effektiv durchgesetzt werden können. Dabei spielt die gewachsene Professionalität und Expertise der Gleichstellungsbeauftragten eine zentrale Rolle.

1) Die LNHF begrüßt aus diesem Grund die im Gesetzentwurf aufgenommene Möglichkeit einer **Verlängerung der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten** (§ 42, Abs. 1 Satz 2) und die Möglichkeit eines **Verzichts auf Ausschreibung** mit Zustimmung durch den Senat bei einer Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten für eine weitere Amtszeit (§ 42 Abs. 1 Satz 3). Dabei sollte allerdings die **Mindestdauer der Amtszeit von vier Jahren** wie bisher im Gesetz auch weiterhin festgeschrieben werden.

2) Die Anregung der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen, künftig auch **Männer als Gleichstellungsbeauftragte** (§ 42) an Hochschulen vorzusehen, ist dagegen eher als kontraproduktiv für die Entwicklung anzusehen. Gegen die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten durch Männer sprechen gewichtige Gründe:

- Gleichstellungssensibilität und -expertise sind generell in allen Hochschulämtern und -funktionen zu fördern und zu fordern. Dies gilt für Männer wie für Frauen gleichermaßen. Besonders Führungspositionen tragen heute schon große Verantwortung in diesem Prozess. Allerdings haben sich männlich geprägte Hochschul- und Wissenschaftskulturen im deutschsprachigen Raum bislang wenig aufgeschlossen dafür gezeigt, Chancengleichheit im Wissenschaftsalltag eine hohe Priorität einzuräumen. Das wird auch in naher Zukunft nicht selbstverständlich sein.
- 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) glaubhaft entgegenwirken zu können. Interessensvertretung, Beratung und vor allem Wertschätzung von Frauen im Hochschulbereich setzen heute immer noch das besondere Verständnis und die Identifikation der Gleichstellungsbeauftragten mit alltäglichen Erfahrungen von Segregation und Diskriminierung voraus.
- Insbesondere zeigen die Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten, dass auch an den Niedersächsischen Hochschulen immer noch Beratungs- und Interventionsbedarf wegen sexualisierter Belästigung und Gewalt besteht. Auch hier sind der effizienten Ausübung der Berufsrolle durch Männer enge Grenzen gesetzt. Eine Aufwertung des Institutes der Gleichstellungsbeauftragten ist durch die Sicherung und den Ausbau ihrer Befugnisse, nicht durch die Öffnung des Berufsfeldes für Männer zu bewirken.

3) Die LNHF bedauert den Verzicht auf eine gesetzliche Verpflichtung der Hochschulen, die Gleichstellungsbeauftragte mit beratender Stimme an den **Hochschul- und Stiftungsräten** zu beteiligen. Gleichstellung ist ein Qualitätsmerkmal aller Kernaufgaben der Hochschulen, sei es in Studium und Lehre, Forschung und Wissenstransfer, Personal- und Organisationsentwicklung. Gleichstellung muss in die Steuerungsaufgaben der Hochschule integriert werden. Gleichstellungs-Professionalität und -Expertise sind auch in den Leitungsgremien zu fordern und zu fördern.

B) Neuregelungen der Berufungsverfahren

In Berufungsverfahren 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, dazu beitragen dieses Defizit zu verringern.

Den Veränderungen der Berufungsverfahren im Entwurf des Gesetzes sieht die LNHF mit Skepsis entgegen. Wir befürchten eine Gefährdung der 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 den möglichen Folgen einer **Vereinfachung** der Berufungsverfahren **durch Absehung von einer Ausschreibung** (§ 26 Abs. 1). Bisherige Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass Frauen in offenen und transparenten Bewerbungsverfahren für Professuren erfolgreicher sind als in geschlossenen Prozeduren, in denen auf Grund einer fehlenden Ausschreibung kein kompetitives Auswahlverfahren stattfindet.¹ Die Interventionsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten in vereinfachten und verkürzten Verfahren sind eingeschränkt und erschwert.

2) Eine (alleinige) Ausrichtung des Berufungsverfahrens an Profilierungs- und Wettbewerbsinteressen der Hochschule lässt unter den bestehenden Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft nur äußerst selten auch Gleichstellungseffekte erwarten. Die LNHF begrüßt vor diesem Hintergrund insbesondere die Verstärkung der gesetzlichen **Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten** und die Verankerung ihrer **Beteiligungs- und Widerspruchsrechte** auch in vereinfachten Verfahren (§ 26 Abs. 4).

3) Nach dem aktuellen Stand der Erkenntnis ist für die Erreichung der gesetzten Gleichstellungsziele 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 ausschlaggebend. Die LNHF fordert in diesem Zusammenhang weiterhin eine geregelte und transparente Verpflichtung der Hochschulen zur regelmäßigen **Evaluation auch ihrer Gleichstellungsbemühungen und -erfolge**.

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 begrüßt die im Gesetzentwurf gegebene Möglichkeit für Studierende **Prüfungsleistungen auch während der Beurlaubung** auf Grund eines Auslandssemesters abzulegen (§ 7 Abs. 5). Hierzu fordert die LNHF allerdings, dies auch Studierenden zu ermöglichen, die auf Grund der Betreuung eines Kindes beurlaubt sind. Unser Vorschlag zur Ergänzung des § 7, Abs. 5, Satz 2 wäre: „Sie können diese Prüfungen auch für Studierende durchführen, die wegen eines Auslandssemesters **oder wegen der Betreuung eines Kindes** beurlaubt sind.“ Eine solche Regelung würde auch dem Standard der Mehrzahl der anderen Bundesländer entsprechen, die Wettbewerbsbedingungen der niedersächsischen Hochschulen als Studienorte verbessern und die Familienfreundlichkeit der Einrichtungen befördern.

3) 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 vielen anderen Bundesländern bedeuten, sondern auch der besonderen Situation studierender Eltern gerecht werden.

4) 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 verwendet sich dafür, die hier genannten Punkte im Gesetzesentwurf zu berücksichtigen, um die Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung von Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit ihrer strukturellen Bedeutung für die Hochschulentwicklung entsprechend an niedersächsischen Hochschulen zu befördern.



Dr. Edit Kirsch-Auwärter
Vorsitzende der LNHF

Göttingen, 23.03.2010

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.