

## Hochschulzukunftsgesetz NRW – Die wichtigsten Punkte für die Gleichstellung

*Abschriften aus dem Gesetz und der Begründung*

### §3 Aufgaben der Hochschulen

(4) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben **die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern** in der Hochschule und **wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin**.

Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (**Gender Mainstreaming**). Die Hochschulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder (**Diversity Management**) sowie den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung.

(5) Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit. Sie berücksichtigen mit angemessenen Vorkehrungen die besonderen Bedürfnisse Studierender und Beschäftigter mit Behinderung oder chronischer Erkrankung oder **mit Verantwortung für nahe Angehörige mit Pflege- oder Unterstützungsbedarf sowie mit Kindern**. Sie fördern die **Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Erziehung für die Studierenden und Beschäftigten mit Kindern, insbesondere durch eine angemessene Betreuung dieser Kinder**.

### § 5 Finanzierung und Wirtschaftsführung

(2) Die Mittel im Sinne des § 2 Absatz 3 Satz 3 werden in Form von Zuschüssen für den laufenden Betrieb und für Investitionen bereitgestellt. Die haushaltsrechtliche Behandlung dieser Zuschüsse und des Körperschaftsvermögens richtet sich ausschließlich nach dem Hochschulgesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften. Die Hochschulen führen ihren Haushalt auf der Grundlage eines ganzheitlichen Controllings, das die Kosten- und Leistungsrechnung, eine Kennzahlsteuerung und ein Berichtswesen umfasst. **Sie haben ihre Wirtschaftsführung so zu planen und durchzuführen, dass die stetige Erfüllung ihrer Aufgaben gesichert ist**. Bei ihrer Wirtschaftsführung berücksichtigen sie den Grundsatz der wirtschaftlichen und effektiven Verwendung ihrer Mittel.

Dazu aus der Begründung:

Die stetige Erfüllung der Aufgaben im Sinne von Satz 4 **schließt auch den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen mit ein**. Mit dem sogenannten "Gender Budgeting" soll die **Geschlechterperspektive in die haushaltsplanerischen Entscheidungen und Umsetzungsmaßnahmen der Hochschulen integriert werden mit dem Ziel, Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu vermeiden und damit zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen beizutragen**. Die Verpflichtung der Hochschulen zum Einbezug des Gleichstellungsauftrags in die hochschulinterne Mittelverteilung besteht

sowohl über Absatz 2 als auch über § 24 Absatz 5; beide Vorschriften ergänzen einander im Wege einer zielgerichteten Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags.

### §11c Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien

(1) Die Gremien der Hochschule **müssen geschlechtsparitätisch besetzt werden**, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden. § 21 Absatz 3 Satz 3 bleibt unberührt. **Soweit Gremien nach Gruppen getrennt besetzt werden, kann dem Gebot der geschlechtsparitätischen Besetzung im Sinne des Satzes 1 dadurch entsprochen werden, dass der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mindestens dem Frauenanteil entspricht, der in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ausgewiesen ist, aus deren Kreis die Gremienbesetzung erfolgt**, und hinsichtlich der weiteren Gruppen eine geschlechtsparitätische Besetzung nach Satz 1 vorliegt. **Voraussetzung dafür ist, dass eine geschlechtsparitätische Besetzung in dieser Gruppe trotz intensiver Bemühungen nicht gelingt. Die Bemühungen sind entsprechend Absatz 4 Satz 1 aktenkundig zu machen.**

(2) Werden bei mehreren Hochschulen Gremien gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Hochschulen ebenso viele Frauen wie Männer benennen, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, müssen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position. Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufsungsakt einer Hochschule entsprechend. Weitergehende Vorschriften bleiben unberührt.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Hochschulen in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes.

(4) **Die Ausnahmegründe für ein Abweichen von den Bestimmungen zur Gremienbesetzung sind in dem einzelnen Abweichungsfall aktenkundig zu machen. Sind die Ausnahmegründe im Falle der Besetzung des Rektorats, des Senats, des Fachbereichsrats oder der Berufungskommission nicht aktenkundig gemacht worden, ist das jeweilige Gremium unverzüglich aufzulösen und neu zu bilden, es sei denn, die Gründe werden unverzüglich nachträglich aktenkundig gemacht.**

### §16 Aufgaben und Befugnisse des Rektorats

#### Dazu aus der Begründung:

Ein **Personalmanagement**, welches den **Leitlinien „Guter Arbeit“** verpflichtet ist, gehört daher zum Kernbestandteil jeder Hochschulleitung. **Auch Beschäftigte in Forschung und Lehre brauchen, ebenso wie Beschäftigte in Verwaltung und Technik, eine sichere berufliche Perspektive.**

Zudem gehört zu einem sachgerechten Personalmanagement der Hochschulleitung auch, dass die Aufgabe der Hochschule nach § 3 Absatz 4 Satz 1 und 2, die **tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Wahrnehmung der hochschulischen Aufgaben zu fördern und ein Gender Mainstreaming fortlaufend und umfassend bei allen Vorschlägen und Entscheidungen durchzuführen, als zentrale Leitungsaufgabe begriffen wird.**

Eine zentrale Managementaufgabe der Hochschulleitung stellt auch die Implementierung eines ausgefeilten Diversity-Managements in Umsetzung der neuen Aufgabe nach § 3 Absatz 4 Satz 3 dar.

## §21 Hochschulrat

(3) ... Mindestens 40 Prozent seiner Mitglieder müssen Frauen sein.

(5a) **Er gibt** den Vertreterinnen oder Vertretern des Senats, des Allgemeinen Studierendenausschusses, des Personalrats, des Personalrats gemäß § 105 des Landespersonalvertretungsgesetzes, **der Gleichstellungsbeauftragten**, der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen sowie der oder dem Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung **mindestens einmal im Semester Gelegenheit zur Information und Beratung**.

## § 24 Gleichstellungsbeauftragte; gleichstellungsbezogene Mittelvergabe

(1) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat **die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen**. Sie wirkt auf die **Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule** hin. **Insbesondere wirkt sie auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der wissenschaftlichen, administrativen und technischen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung, bei Personal- und Strukturmaßnahmen und bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe hin**. Sie kann hierzu an den Sitzungen der Hochschulwahlversammlung, des Senats, des Hochschulrates, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

(2) Die Hochschule regelt in ihrer Grundordnung insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. Wählbar sind alle weiblichen Mitglieder der Hochschule. **Die fachliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten soll den umfassenden Anforderungen ihrer Aufgaben gerecht werden; dies setzt entweder ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine im Einzelfall nachgewiesene andere fachliche Qualifikation voraus. Die Funktion ist hochschulöffentlich auszuschreiben**.

(3) **Die Fachbereiche bestellen Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs und ihre Stellvertretungen**. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin. **Sie kann in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Fachbereichsräte und der Berufungskommissionen und anderer Gremien der Fachbereiche teilnehmen**. Die Grundordnung kann vorsehen, dass für mehrere Fachbereiche auf der Grundlage einer Ordnung dieser Fachbereiche eine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden kann, wenn diese Bestellung mit Rücksicht auf die Aufgaben und Größe dieser Fachbereiche zweckmäßig ist und im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt.

(4) Die Hochschule richtet eine **Gleichstellungskommission** ein. **Diese berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages**. Das Nähere zur Gleichstellungskommission regelt die Hochschule in ihrer Grundordnung.

(5) **Bei der Mittelvergabe an die Hochschulen und in den Hochschulen ist der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die leistungsbezogene Mittelvergabe, die Entwicklung gendgerechter Finanzierungsmodelle und die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten**.

(6) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes Anwendung.

### **§37a Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren**

(1) Das Rektorat setzt für die in den Fachbereichen vertretenen Fächergruppen im Einvernehmen mit der Dekanin oder dem Dekan eine Gleichstellungsquote für in der Regel drei Jahre fest; der Beschluss ist im Verkündungsblatt zu veröffentlichen. Die Gleichstellungsquote bildet das Verhältnis zwischen den Frauen und Männern ab, die in der jeweiligen Fächergruppe innerhalb einer Ausgangsgesamtheit die Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren erfüllen. Bei der Festsetzung der Gleichstellungsquote bestimmt das Rektorat die Ausgangsgesamtheit, innerhalb derer das Verhältnis nach Satz 2 ermittelt werden soll, nach sachgerechten, an dem Ziel der Gewährleistung der Chancengerechtigkeit orientierten Kriterien.

(2) Die Hochschule strebt an, in den Fächergruppen ein Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren zu erreichen, welches der Gleichstellungsquote nach Absatz 1 entspricht. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung des Verfahrens zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge, der Beschlussfassungen der Berufungskommissionen und des Fachbereichsrats über den Berufungsvorschlag sowie hinsichtlich der Berufungen durch die Rektorin oder den Rektor. Satz 1 findet keine Anwendung, soweit in der Hochschule in einem Fach oder einer Fächergruppe der Anteil der Professorinnen im Verhältnis zu dem Anteil der Professoren überwiegt.

(3) Die Hochschule wirkt darauf hin, dass innerhalb der Mitglieder der Gruppen nach § 11 Absatz 1, insbesondere innerhalb der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, das Verhältnis zwischen Frauen und Männern angemessen ist.

(4) Das Nähere, insbesondere hinsichtlich der Festsetzung der Gleichstellungsquote und der Bildung der Fächergruppen, regelt mit Ausnahme des Verfahrens der Berufung durch die Rektorin oder den Rektor die Berufsordnung.

### **§38 Berufungsverfahren**

(1) Die Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind vom Rektorat auf Vorschlag des Fachbereichs öffentlich auszuschreiben. Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben angeben. **Von der Ausschreibung einer Professur kann abgesehen werden, wenn eine Professorin oder ein Professor in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll; von einer Ausschreibung kann in begründeten Fällen auch dann abgesehen werden, wenn eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll. Darüber hinaus kann in Ausnahmefällen auf die Ausschreibung einer Professur verzichtet werden, wenn durch das Angebot dieser Stelle die Abwanderung einer Professorin oder eines Professors verhindert werden kann. Dies setzt voraus, dass ein mindestens gleichwertiger Ruf einer anderen Hochschule vorliegt. Von einer Ausschreibung kann in Ausnahmefällen auch abgesehen werden, wenn für die Besetzung der Professur eine in besonderer Weise qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung steht, deren Gewinnung im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Hochschule liegt.** Die Entscheidung über den Verzicht auf die Ausschreibung nach Satz 3, 4 und 6 trifft das Rektorat auf Vorschlag des Fachbereichs und **nach Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten**; im Falle des Satzes 6 bedarf die Entscheidung zusätzlich des Einvernehmens des Hochschulrats.