



## **Das Gebot der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung - Hinweise zu § 11c Hochschulgesetz (HG) NRW -**

### **I. Hintergrund**

Die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sind seit dem Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes NRW im Jahr 1999 zur geschlechterparitätischen Besetzung ihrer Gremien verpflichtet (§12 LGG). Aktuelle Studien belegen, dass dieses Gebot in der Vergangenheit nicht im ausreichenden Maße wahrgenommen und umgesetzt wurde.

Der Gesetzgeber hat deshalb im Rahmen der Novellierung eine eigenständige Norm zur geschlechtergerechten Zusammensetzung von Hochschulgremien in das Hochschulgesetz (§ 11c Hochschulgesetz NRW) aufgenommen. Mit Sichtbarkeit, Transparenz und verfahrensrechtlichen Vorkehrungen soll die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den Gremien der Hochschulen nachhaltig gefördert werden.

### **II. Regelungsinhalt**

#### **1. Grundsatz**

**Die Hochschulen müssen ihre Gremien geschlechterparitätisch besetzen.** Es handelt sich um eine gebundene Rechtspflicht die auch für die Organe der Hochschulen gilt, da sie vom Begriff "Gremium" miterfasst werden. Das Gebot der geschlechterparitätischen Besetzung gilt auch für die Gleichstellungskommissionen nach § 24 Absatz 4 HG.

#### **2. Ausnahmen im Einzelfall**

*a) Ausnahmen müssen sachlich begründet sein*

In sachlich begründeten Einzelfällen ist es ausnahmsweise zulässig ein Gremium nicht paritätisch zu besetzen.

Explizit geregelt ist, dass in Gremien, die nach Gruppen getrennt besetzt werden dem Gebot der geschlechterparitätischen Besetzung dadurch entsprochen werden kann, 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. Voraussetzung ist, dass hinsichtlich der weiteren Gruppen eine geschlechterparitätische Besetzung vorliegt.



Abweichungen von der Geschlechterparität setzen grundsätzlich voraus, dass die Gleichheit in der Anzahl der Frauen und Männer trotz intensiver Bemühungen nicht hergestellt werden konnte. Neue Wege der Rekrutierung von Gremienmitgliedern des unterrepräsentierten Geschlechts sollten beschritten werden. Darüber hinaus könnten auch die Ausgangsvoraussetzungen zur Besetzung des Gremiums überprüft werden z.B.: Gibt es die Möglichkeit Externe oder andere Gruppen der Hochschule stärker einzubeziehen? Ist es sinnvoll die Anzahl der Gremienmitglieder zu reduzieren (Wenn die Anzahl der Mitglieder in einem Gremium sinkt, werden beispielsweise weniger Frauen benötigt um ein paritätisches Verhältnis der Geschlechter herzustellen.)?

#### *b) Dokumentationspflicht*

Lässt sich trotz aller Anstrengungen keine Parität herstellen, müssen die Ausnahmegründe im Einzelfall nachvollziehbar dokumentiert werden.

#### *c) Folgen der Verletzung der Dokumentationspflicht*

Sind die Ausnahmegründe im Falle der Besetzung des Rektorats, des Senats, des Fachbereichsrats oder der Berufungskommission nicht aktenkundig geworden, ist das jeweilige Gremium grundsätzlich unverzüglich aufzulösen und neu zu bilden.

Für reine Formverstöße sieht die Regelung eine Heilungsmöglichkeit vor. Liegen an sich sachliche Ausnahmegründe für eine nicht geschlechterparitätische Besetzung vor, wurden diese aber versehentlich nicht dokumentiert, so kann die Sanktion der Auflösung durch eine nachträgliche Dokumentation der Ausnahmegründe abgewendet werden.

### **3. Wahlgremien**

Um eine genderechtere Besetzung in den Wahlgremien zu gewährleisten, ist bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen die paritätische Repräsentanz der Geschlechter zu beachten. Das Gesetz gibt das Ziel der paritätischen Kandidaturen und Listen vor, lässt aber unterschiedliche Handlungsoptionen offen.

Eine Möglichkeit könnte es sein, Wahllisten abwechselnd mit Frauen und Männern zu besetzen. Eine sachlich begründete ausnahmsweise Besetzung von "Frauenplätzen" mit Männern und "Männerplätzen" mit Frauen wäre zulässig.

Eine weitere und zusätzliche Option ist es, nicht geschlechterparitätische Wahllisten zurückzugeben und die Herstellung der paritätischen Besetzung einzufordern. Sollte trotz intensiver Bemühungen um mehr Kandidatinnen die Parität auf der Liste nicht hergestellt werden können, könnte die Liste ausnahmsweise dennoch zugelassen



werden. Auch hier sind die Ausnahmegründe gemäß § 11 c Abs. 4 aktenkundig zu machen.

Nicht zulässig ist es, getrennte Männer- und Frauenlisten aufzustellen, die dann nur vom jeweiligen Geschlecht gewählt werden können.

Sind Wahllisten trotz Quotierungspflicht nicht paritätisch besetzt, obwohl keine eine Abweichung rechtfertigende Ausnahme vorliegt, so sollte die Liste zurückgewiesen werden.

### **III. Ausgleichsmaßnahmen bei vergleichsweise hohen Engagement**

Sind Frauen, in den Bereichen, in den sie unterrepräsentiert sind, besonders aktiv in der Gremienarbeit und im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen damit stärker eingebunden, ist es Aufgabe der Hochschule durch Ausgleichsmaßnahmen eine in diesem Fall mögliche geschlechtsspezifische Benachteiligung zu verhindern (§ 10 Absatz 2 Satz 1 HG sowie Gesetzesbegründung zu dieser Vorschrift). Die Maßnahmen müssen geeignet sein, den betroffenen Frauen eine engagierte Mitarbeit in den Gremien zu ermöglichen, ohne dass sie dadurch in ihrer wissenschaftlichen Fortentwicklung und/ oder ihrer Karriereplanung behindert werden. In Betracht kommt beispielweise die Reduktion von Lehrverpflichtungen, weitere personelle Unterstützungen, z.B. für organisatorische Arbeiten, oder auch eine teilweise Freistellung von anderen Aufgaben und Verpflichtungen. Hier empfiehlt sich die Aufstellung von Grundsätzen, die konkrete Ansprüche definieren und eine hierauf basierende individualisierte Vorgehensweise.

### **IV. Sonderregel für den Hochschulrat**

Für den Hochschulrat gilt ebenfalls das Gebot zur geschlechterparitätischen Gremienbesetzung nach § 11c HG. Hinsichtlich der Ausnahmen im Einzelfall erfolgt hier jedoch eine Einschränkung durch die Spezialregelung des § 21 Absatz 3 HG. Mindestens 40 % der Mitglieder müssen zwingend und ohne jede Ausnahmemöglichkeit weiblich sein. Die Bestellung der Mitglieder des Hochschulrates erfolgt aufgrund der Vorschlagsliste des Auswahlgremiums durch das Ministerium.

### **V. Transparenz**

Um Transparenz zu erreichen empfiehlt es sich, die geschlechterspezifische Zusammensetzung der Gremien (zumindest der wichtigsten) regelmäßig zu evaluieren und hochschulöffentlich zu machen.



## **VI. Die geschlechterparitätische Gremienbesetzung ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller Hochschulmitglieder**

Die Gremienarbeit gehört zum Kern der Hochschulorganisation und Wissenschaftskultur. Eine qualitativ überzeugende und umfassende Gremienarbeit setzt voraus, dass beide Geschlechter gleichberechtigt vertreten sind.

Die Herstellung der Geschlechterparität in den Gremien ist eine Gemeinschaftsaufgabe in der Hochschule, an der alle mitwirken müssen: Hochschulrat, Hochschulleitung, Dekanate, Studierendenschaft, Professorinnen und Professoren, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung, die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Gleichstellungsbeauftragten.