

Frauenquote in der Physik

ZaPF

31. Mai 2015

An die bildungspolitischen Sprecher der Landtagsfraktionen.

Diese Resolution orientiert sich an dem Paragraphen 11c des Hochschulzukunftsgesetzes NRW (HZG).

Die Intention dieses Paragraphen ist die geschlechtergerechte Besetzung von akademischen Gremien wie Senat, Fakultätsrat und Berufungskommission.

Dem Ziel einer geschlechtergerechten Verteilung stehen wir positiv gegenüber, kritisieren jedoch die im HZG genannten Regelungen, dieses zu gewährleisten. Sie sind unseres Erachtens nach diesem Ziel nicht förderlich, sondern sogar schädlich.

Im folgenden werden wir den entsprechenden Paragraphen erläutern, unsere Kritik darlegen und einen Gegenvorschlag unterbreiten, der mit dem Paragraph 3 des HRG¹ in Einklang steht.

Das Ziel dieses Paragraphen ist, wie zuvor bereits erwähnt, die Gleichstellung der Geschlechter in akademischen Gremien. Versucht wird dies über die absolute Geschlechterparität umzusetzen. Dieser Ansatz kann Probleme verursachen, da er im Widerspruch zur freien Entfaltung der einzelnen Person stehen kann. Insbesondere sehen wir einen Konflikt zwischen dem, auf Angehörigen der Minderheit lastenden, Druck ein hochschulpolitisches Amt auszuüben² und dem Fortschritt des Studiums, der Forschung oder dem Lehrauftrag.

Unter Umständen wird die aktive Partizipation in Gremien den Interessierten mit der Begründung untersagt, dass sie nicht dem richtigen/gewünschten Geschlecht angehören. Im selben Zug werden weniger motivierte Personen in ein Gremium entsandt. Dieser

¹Hochschulrahmengesetz (HRG) § 3 Gleichberechtigung von Frauen und Männern Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen regelt das Landesrecht.

²Dies gilt gerade bei Fächern mit deutlicher Überrepräsentation eines Geschlechtes.

Sachverhalt fördert nicht die Effizienz und Zuverlässigkeit der akademischen Selbstverwaltung, kann also nicht im Sinne des Gesetzgebers sein.

Die geschlechtliche Minderheit kann sich durch diese Regelungen auf Grund von überproportionaler Mehrarbeit beeinträchtigt oder bevormundet fühlen. Im Gegensatz dazu fühlt sich die jeweils andere Partei benachteiligt, da sie unteranteilig Vertreter stellt³. Diese mögliche beidseitige Unzufriedenheit widerspricht dem Ziel der Gleichstellung als Ausdruck sozialer Gerechtigkeit.

Die Formulierung des Gesetzes ist zusätzlich ungenau gewählt. Gesprochen wird in einigen Teilen von „Geschlechterparität“ aber in dem Bereich in dem eine Ausnahmeregelung für mangelnde „Geschlechterparität“ definiert wird, wird von einer „... mindestens dem [tatsächlichen] Frauenanteil...“ entsprechenden Quote gesprochen (Geschlechterverteilung in der Hochschullehrergruppe, wenn ansonsten Parität vorliegt). Dies ermöglicht ausschließlich weiblichen Hochschullehrerinnen, auf Vergabe eines Platzes zu klagen.

Falls in einem aus verschiedenen Statusgruppen gebildeten Gremium der akademischen Selbstverwaltung alle Statusgruppen außer der Hochschullehrergruppe Geschlechterparität erreichen, steht es nach Paragraph 11c HZG der Gruppe der Professoren frei, nur den prozentualen Anteil des weiblichen Geschlechts als Quote anzunehmen⁴. Anderen Statusgruppe ist dieser Weg verschlossen.

Diese Sonderstellung der Professorengruppe steht in keinerlei Einklang mit der Intention von Gremienarbeit auf Augenhöhe zwischen den Statusgruppen.

Sollte in einem Gremium eine geschlechterparitätische Besetzung nicht möglich sein, muss es für diesen Fall „sachlich begründete“ Argumente geben. Sollte eine sachliche Begründung zwar von der Universität als ausreichend, aber vom Land als nicht ausreichend klassifiziert werden, so besteht die Möglichkeit, dass das jeweilige Gremium durch rechtliche Einsprüche aufgelöst und handlungsunfähig gemacht werden kann. Dieser Einspruch kann auch unter der Annahme einer böswilligen Absicht künstlich herbeigeführt werden. Um dies zu umgehen sollten einige Ausnahmen beispielhaft definiert werden um eine Vergleichbarkeit der sachlichen Begründungen zu erhalten.

Da für das Aufstellen der Wahllisten die selben Regelungen gelten, treten obige Probleme dort analog auf.

Eine mögliche Lösung für die obigen Problem wäre, nicht die Besetzung nach Parität

³Beispielsweise habe eine Physik-Fakultät 50 Dozenten, davon 9 Frauen. Bekanntlich engagieren sich nur bis zu 10% beteiligter Personen, so dass eine Frau alle anfallenden Ämter bestreiten müsste; während im schlimmsten Fall engagierte Männer sich nicht einbringen können.

⁴Dies bedeutet, dass die Gruppe der Hochschullehrer sich von der Paritätsbedingung befreien kann, falls die anderen Statusgruppen sie erfüllen (oder explizite Argumente existieren).

sondern nach Verhältnissen zu bestimmen. Aus jeder Statusgruppe sollten die Anteile der Vertreter, entsprechend der tatsächlichen Verhältnisse der Mitglieder der Statusgruppe bestimmt werden. Kein mindest, kein maximal als Präfix sondern das einfache Verhältnis.

Generell ist es wichtig zu beachten, dass keine Gruppe unbegründete Privilegien oder Zusatzlasten durch eine übertriebene Reglementierung bekommen sollte.

Gleichstellung ist ein wichtiges Thema und ihre Einrichtung eine der zentralen Aufgaben der kommenden Jahre. Allerdings ist auf Grund der oben geführten Argumentation die im HZG verwendete Methode der Parität nicht sinnvoll.

Die ZaPF fordert hiermit alle gesetzgebenden Autoritäten auf, sich über dieses Problem Gedanken zu machen und unnötige Privilegien und Bevorzugungen zu verhindern.