

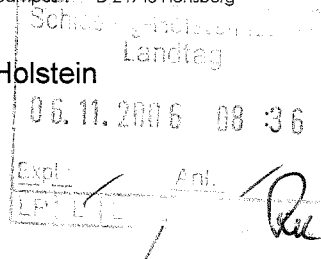
**Landeskonferenz der
Hochschulfrauenbeauftragten
Schleswig-Holsteins**

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 16/1391**

Uta Amann - Fachhochschule Kiel – Sokratesplatz 1 – D 24241 Kiel
Dr. Ursula Kneer • Universität Flensburg • Auf dem Campus.1 • D 24943 Flensburg

An den Bildungsausschuss
des Landtages von Schleswig-Holstein
Der Geschäftsführer
Herrn Ole Schmidt
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70

24105 Kiel



Uta Amann
Fachhochschule Kiel
Sokratesplatz 1
D-24149 Kiel
Fon: +49 (0) 431/210-1880
Fax: +49 (0) 431/210-1881
e-mail:
uta.amann@fh-kiel.de

Kiel, den 03.11.2006

Dr. Ursula Kneer
Universität Flensburg
Auf dem Campus 1
D-24943 Flensburg
Fon: +49 (0) 4 61/805-2762
Fax: +49 (0) 4 61/805-2816
e-mail:
ukneer@uni-flensburg.de

Flensburg, den 03.11.2006

**Stellungnahme zum Gesetzesentwurf der Landesregierung über die Hochschulen und das
Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz – HSG)
Ihr Schreiben vom 09.10.2006**

Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrter Herr Schmidt,

die Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten Schleswig-Holsteins (LaKoF) nimmt zum Entwurf des Gesetzes über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz – HSG) wie folgt Stellung:

I. Allgemeines

1. Hochschulorgane

Die LaKoF sieht in der geplanten Einrichtung eines neuen aus Externen bestehenden Organs mit viel Entscheidungsbefugnis (Hochschulrat/Universitätsrat), neben der Weiterexistenz von zahlreichen Zuständigkeiten des Ministeriums, keine Vereinfachung von Zuständigkeiten und Verbesserung von Entscheidungsstrukturen und –abläufen und von deren Transparenz, sondern nur eine deutliche Schwächung der akademischen Selbstverwaltung zulasten der ohnehin knappen Ressourcen der Hochschulen. Dies gilt nochmals besonders für den geplanten Universitätsrat. Mit einer besonderen Stelle der Geschäftsführung würden Zuständigkeiten weiter kompliziert.

Umgekehrt würde der Wegfall des Konsistoriums einen erheblichen Verlust an legitimer, institutionalisierter Öffentlichkeit in den Hochschulen über deren eigene Angelegenheiten bedeuten, der durch die anderen Organe nicht wettgemacht werden kann.

2. Verankerung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Die LaKoF erkennt an, dass Gleichstellung und Gender Mainstreaming explizit im Aufgabengebiet der Hochschulen genannt werden. Sie kann die darauf basierende Umbenennung von „Frauenbeauftragte“ in „Gleichstellungsbeauftragte“ mittragen. In beiden Aspekten wird mindestens in der Begründung des Entwurfs berücksichtigt, dass sich die Beseitigung von Benachteiligungen von Frauen nicht erübrigt.

Nach wie vor besteht an deutschen Hochschulen ein besonderer Handlungsbedarf in Bezug auf Gleichstellung und Chancengleichheit. In diesem Zusammenhang verweisen wir auf die Fest-

stellungen der BLK und der EU¹. Der Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker, hat anlässlich der Exzellenzinitiative mehrfach darauf hingewiesen, dass ausländische Gutachter sehr große Defizite bei den Anträgen im Bereich der Gleichstellung festgestellt haben.² Eine der ausgezeichneten Hochschulen, die TU München, hat sich explizit zum Ziel gesetzt, „Deutschlands attraktivste Technische Universität für hochqualifizierte Studentinnen und Wissenschaftlerinnen“³ zu werden. Schleswig-Holstein liegt im Hochschul-Gleichstellungsranking der Bundesländer dagegen eher hinten⁴.

Damit sich dies ändert, weist die LaKoF darauf hin, dass Erfolge in der Gleichstellungsarbeit

- erstens nach wie vor der professionellen Unterstützung durch das Amt der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten mit definierten und wirksamen Einwirkungsrechten bedürfen und
- zweitens die explizite Verankerung von Gleichstellung in den neuen Steuerungsinstrumenten (z. B. Kennzahlen/Zielvereinbarungen, Evaluation und Controlling) erfordern, damit diese entsprechend wahrgenommen werden und wirken.

In beidem weist der Entwurf zu den geltenden gesetzlichen Bestimmungen deutlich Schwächen auf. Nach Auffassung der LaKoF ist der Verweis an eigene Hochschulverfassungen der falsche Weg, da auf diese Weise landeseinheitliche (Mindest-)Standards nicht gewährleistet sind.

3. Verhinderung sexueller Diskriminierung und Belästigung

Die LaKoF weist darauf hin, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, wie ehemals das Beschäftigtenschutzgesetz, bzgl. des Verbotes bzw. der Verhinderung sexueller Diskriminierung und Belästigung nur Beschäftigte einbezieht, nicht jedoch Studierende, GasthörerInnen und GastdozentInnen ohne Arbeitsvertrag (vgl. § 3 Abs. 4 AGG). Die LaKoF fordert angesichts des nach wie vor existierenden Handlungsbedarfes dazu auf, dass die Hochschulen gesetzlich verpflichtet werden, für Fälle sexueller Diskriminierung und sexueller Belästigung Regelungen vorzusehen, die dem geltenden EU-Recht entsprechen und für alle Hochschulangehörigen einschließlich GasthörerInnen und GastdozentInnen, Lehrbeauftragte und im Verhältnis zu Dritten gelten. Dabei ist es nach unserer Kenntnis rechtsstaatlich zwingend notwendig, ein gestuftes Sanktionssystem vorzusehen.

II. Zu einzelnen Paragraphen des Entwurfs

§ 3 Abs. 5

Die LaKoF begrüßt das Bekenntnis zu Gender Mainstreaming. Aus den oben dargelegten Gründen sollte aber Näheres nicht in den Hochschulverfassungen, und damit von Hochschule zu Hochschule auf sehr unterschiedlichem Niveau, sondern landeseinheitlich geregelt werden. Im Sinne einer modernen Hochschule sollte Chancengleichheit als Aufgabe der Hochschule festgestellt und für alle Hochschulen verbindlich operationalisiert werden.

Die LaKoF schlägt vor, den Absatz wie folgt umzuformulieren (durchgestrichen= wegzulassen, unterstrichen = neu):

„Die Hochschulen tragen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft bei. Sie ergreifen Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile für ihre weiblichen Mitglieder, setzen sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben für die verfassungsrechtliche gebotene Chancengleichheit von Männern und Frauen ein und ergreifen Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile. Hierzu gehören insbesondere Maßnahmen

¹ Vgl. BLK, 2005: Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Neunte Fortschreibung des Datenmaterials = Materialien zur Forschungsförderung und Bildungsplanung Heft 129, Bonn. European Commission, 2004: Gender and Excellence in the Making, Luxembourg: Science and Society, EUR 31222.

² Siehe z.B. Ansprache des Präsidenten der DFG am 31.5.2006 in München

(http://www.dfg.de/aktuelles_presse/reden_stellungnahmen/2006/download/jv06_statement_winnacker.pdf)

³ Pressemitteilung der TU München vom 13.10.2006

(http://portal.mytum.de/pressestelle/pressemitteilungen/news_article.2006-10-13.5767027973)

⁴ Erste Fortschreibung des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten, Bonn 2005 (=cews.publik.no7)

1. zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen weibliche Mitglieder der Hochschule unterrepräsentiert sind,

2. zur Vereinbarkeit von Familie mit Studium, Erwerb wissenschaftlicher Qualifikation und Beruf und

3. zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung.

Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten. ~~Das Nähere regeln die Hochschulen jeweils in ihrer Verfassung.~~

§ 5 Abs. 1

(Vgl. I, Punkt 2)

Die LaKoF schlägt vor, den Absatz wie folgt zu ergänzen (unterstrichen = neu): „..., Forschung, Technologietransfer, wissenschaftliche Weiterbildung, Gender Mainstreaming, Entscheidungs- und Verwaltungsprozessen,“ (vgl. auch § 5 Abs. 3 Satz 2).

§ 5 Abs. 7

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming erfordert die Erhebung geschlechtsdifferenzierter Daten, wie es auch das Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen vorsieht.⁵

Die LaKoF schlägt vor, nach Satz 3 folgenden Satz 4 neu hinzuzufügen (unterstrichen = neu): „Die Evaluation erfolgt auf der Basis geschlechtsdifferenzierter Daten.“

§ 11

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass im Verfahren der Anhörung der Frauenbeauftragten vor dem Abschluss der Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen die Zieldefinitionen für die Gleichstellung und Chancengleichheit gut messbar und überprüfbar wurden.

Die LaKoF schlägt für Abs. 1 folgenden neuen Satz 3 vor (unterstrichen = neu): „Vor Abschluss der Ziel- und Leistungsvereinbarungen sind die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen zu hören.“ (Satz 3 wird zu Satz 4)

§ 12 Abs. 1

Die LaKoF begrüßt die Verankerung des Gleichstellungsplans in den Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschulen als längst überfällig.

§ 19 Abs. 5, § 20 Abs. 5

Falls der Hochschulrat/Universitätsrat im Gesetz trotz aller Bedenken verankert werden sollte, dann würde es die LaKoF für nur angemessen halten, dass die Gleichstellungsbeauftragten wie geplant an den Sitzungen des Hochschulrats /Universitätsrats mit beratender Stimme und Antragsrecht teilnehmen können.

§ 21 Abs. 2

Es sollte den Hochschulen nicht überlassen bleiben festzulegen, wer dem Gleichstellungsausschuss vorsitzt (vgl. auch § 41 Abs. 1 Satz 3 geltendes HSG).

Die LaKoF schlägt vor, in Abs. 2 folgenden neuen Satz 3 einzufügen (unterstrichen = neu): „Im zentralen Gleichstellungsausschuss führt die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule den Vorsitz.“ (Satz 3 wird Satz 4 usw.)

§ 22 Abs. 10

Wir begrüßen es, dass eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und eine Gelegenheit im Präsidium vorzutragen vorgesehen ist. Näheres siehe jedoch Stellungnahme zu § 27.

§ 27 Abs. 1

Die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit ist Aufgabe der Hochschule. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte die Hochschule bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe unterstützen, sie kann sie ihr jedoch nicht abnehmen.

⁵ Vgl. Hochschulfreiheitsgesetz Artikel 1 Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen, § 7 „Qualitätssicherung durch Akkreditierung und Evaluation“ Abs.2 Satz 3

Das Gesetz lässt die Einwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten im Unklaren, Rechte wie sie bisher in § 66a Abs. 2 und 3 HSG bzw. für die Gleichstellungsbeauftragten anderer öffentlicher Einrichtungen in §§ 19, 20 und 22 GStG festgelegt sind, z. B. das Recht auf frühzeitige Beteiligung in allen Angelegenheiten, die die Belange der Frauen und andere Gleichstellungsbelange berühren können, Zugang zu Akten und statistischem Material, Informationsrecht gegenüber Beschäftigten und Bewerberinnen/Bewerbern, Dienstwegsfreiheit, Recht zur besonderen Stellungnahme und das Widerspruchsrecht, sind nicht mehr aufgeführt.

Diese Unklarheit trifft für die Gleichstellungsbeauftragte des Klinikums nicht zu (vgl. § 89 Abs. 1 Satz 2, S. 94 des vorliegenden Entwurfs). Diese Rechte sind für die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und deren Fachbereichen ebenso unverzichtbar, wie für diejenigen anderer öffentlicher Einrichtungen. Sie müssen im Hochschulgesetz klar benannt werden.

Die LaKoF schlägt folgende Änderungen des Absatzes 1 sowie folgenden neuen Absatz 2 (durchgestrichen = wegzulassen, unterstrichen = neu) vor:

~~„Die Gleichstellungsbeauftragte setzt sich für die verfassungsrechtliche gebotene Chancengleichheit der Mitglieder ihrer Hochschule ein und wirkt insbesondere bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftliche tätige Frauen oder Männer sowie Studentinnen und Studenten mit. unterstützt die Hochschule bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 3 Abs. 5. Sie wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs nimmt die Aufgaben nach Satz 1 und 2 und für den Zuständigkeitsbereich des Fachbereichs wahr. Die Organe der Hochschule haben die Gleichstellungsbeauftragte so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. § 20 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (GStG) für Schleswig-Holstein findet entsprechende Anwendung. Sie Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule gehört dem Senat, die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs dem Fachbereichskonvent mit Antragsrecht und beratender Stimme an. Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule ist berechtigt, zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit Antragsrecht und beratender Stimme an den Sitzungen des Hochschulrats/Universitätsrats sowie allen anderen Gremien teilzunehmen, soweit keine anderen Zuständigkeiten geregelt sind. Die Organe und Gremien der Hochschulen erteilen der Gleichstellungsbeauftragten alle Informationen, die sie zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigt.~~

(2) Trifft ein Organ der Hochschule eine Entscheidung, die nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten dem Gleichstellungsauftrag gemäß § 3 Abs. 5 verstößt, kann die Gleichstellungsbeauftragte schriftlich unter Darlegung der Gründe binnen zwei Wochen widersprechen. Das Organ kann dem Widerspruch abhelfen. Wird die Entscheidung vom Präsidium getroffen und erfolgt keine Abhilfe, hat das Präsidium den Hochschulrat/Universitätsrat zu unterrichten. Wird die Entscheidung vom Dekanat getroffen und erfolgt keine Abhilfe, hat das Dekanat das Präsidium zu unterrichten. Die Unterrichtung erfolgt unter Beifügung des Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten und der Nichtabhilfeentscheidung. Das Präsidium bzw. andere Organe können die Maßnahme frühestens eine Woche nach erfolgter Unterrichtung ausführen. Dringende Maßnahmen können die Organe sofort ausführen. Die Gründe dafür sind dem Hochschulrat/Universitätsrat bzw. bei Maßnahmen innerhalb eines Fachbereichs dem Präsidium mitzuteilen.“

(Abs. 2 wird Absatz 3, Absatz 3 wird Absatz 4)

§ 27 Abs. 2 (bisher)

Die Regelung nach § 66b Abs. 3 geltendes HSG, dass in Hochschulen des Landes mit mehr als 1 000 Mitgliedern die Stelle der Frauenbeauftragten hauptberuflich zu besetzen ist, sollte unbedingt beibehalten werden. Gemäß des zu diesem Thema immer noch geltenden Landeshochschulplans von 1991⁶ ist dafür eine Vollstelle vorzusehen, und das Land hatte diese Hochschulen jeweils mit den entsprechenden Stellen ausgestattet.

Unsere Arbeit als vollberufliche Frauenbeauftragte trägt zwar sichtbare und in Zahlen sichtbare Erfolge. Keineswegs konnte unsere Arbeit aber bereits dazu führen, dass in den Hochschulen Frauenförderung, Gleichstellung und Gender Mainstreaming als Automatismus etabliert sind. Dies zeigt unsere tägliche Praxis. Es ist also weiter notwendig, dass an den Hochschulen mit über 1000 Mitgliedern Gleichstellungsbeauftragte vollberuflich tätig sind.

⁶ Landeshochschulplan von 1991; S 60

Nebenamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte sollten auch aus dem Kreis der Studentinnen, z. B. eingeschriebener Doktorandinnen kommen können.

Die Hochschulen müssen wie das Klinikum verpflichtet bleiben, ihren Gleichstellungsbeauftragten im erforderlichen Umfang eigene Räume, Geschäftsbedarf und Personal zur Verfügung zu stellen (vgl. § 89 Abs. 3 des vorliegenden Entwurfes).

Die LaKoF schlägt vor, in Satz 1 und Satz 4 dieses Absatzes jeweils die Zahl 2500 durch die Zahl 1000 zu ersetzen.

Die LaKoF schlägt vor, Satz 4 zweiter Halbsatz so umzuformulieren (durchgestrichen = weglassen; unterstrichen = neu): „die nebenberuflich tätigen Gleichstellungsbeauftragten werden aus dem Kreis der an der Hochschule hauptberuflich tätigen Mitarbeiterinnen weiblichen Hochschulangehörigen gewählt.“

Die LaKoF schlägt vor, folgenden neuen Satz anzufügen: „Die Hochschule hat der Gleichstellungsbeauftragten in dem erforderlichen Umfang Räume, Geschäftsbedarf und Personal zur Verfügung zu stellen.“

§ 27 Abs. 3 (bisher)

Bei den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und der Hochschulen mit bis zu 1 000 Mitgliedern sollte die Amtszeit wie für andere nebenberufliche Wahlämter in der akademischen Selbstverwaltung (außerhalb des Präsidiums) zwei Jahre betragen. Für die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte sollte eine Amtszeit von fünf Jahren festgelegt werden, für die erfolgte Wiederwahl ist die Entfristung des Arbeitsverhältnisses vorzusehen.

Die Ausschüsse zur Erarbeitung der jeweiligen Wahlvorschläge sind verpflichtend zu bilden. Die LaKoF schlägt folgende Änderungen dieses Absatzes vor (durchgestrichen = weglassen; unterstrichen = neu):

„(3) Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule wird vom Senat gewählt, an Hochschulen mit mehr als 1 000 Mitgliedern für eine Amtszeit von in der Regel fünf Jahren, an Hochschulen mit bis zu 1 000 Mitgliedern für eine Amtszeit von zwei Jahren. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wird vom Fachbereichskonvent für eine Amtszeit von in der Regel 3 2 Jahren gewählt. Wiederwahl ist möglich. Das Arbeitsverhältnis der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten ist nach Wiederwahl auf Antrag zu entfristen. Senat und Konvente tragen dafür Sorge, dass jeweils ein Ausschuss zur Erarbeitung eines Wahlvorschlags gewählt wird, der mehrheitlich aus weiblichen Hochschulangehörigen besteht. Die Verfassung der jeweiligen Hochschule regelt insbesondere Wahl und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer die Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten.“

§ 50 Abs. 2 Satz 2

Die in Satz 2 genannten Studiengänge laufen aus; für die in diesen Studiengängen Studierende gelten die bestehenden Prüfungsordnungen. Die in diesen Prüfungsordnungen vorgesehenen Regelstudienzeiten von z. B. 10 Semestern an die vorgesehene Vorschrift anzupassen, könnte dem Bestandschutz zuwiderlaufen und stünde der Planbarkeit des Studienverlaufs und Studienabschlusses z. B. für studierende Eltern entgegen.

Die LaKoF schlägt vor, *Abs. 2 Satz 2 zu streichen.*

§ 50 Abs. 2 Satz 3

In diesem Satz ist zwar die Möglichkeit von Studiengängen in der Form des Teilzeitstudiums enthalten. Die BA- und MA-Struktur wurde aber u. a. mit der Begründung eingeführt, dass sie wegen der Modularisierung ein legitimes und institutionalisiertes Teilzeitstudium deutlich besser ermöglichen als die herkömmlichen Studiengänge. Dem sollte besser Rechnung getragen werden als durch die vorgesehene Vorschrift.

Die LaKoF schlägt vor, *Abs. 2 Satz 3 zu streichen* und einen neuen Abs. 3 einzufügen (unterstrichen = neu): „(3) In Bezug auf die Regelstudienzeit eines Studiengangs kann eine besondere Studienform, z. B. Teilzeit vorgesehen werden.“

§ 62 Abs. 5 Satz 1 und Abs. 9 Satz 1

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule in Berufungsverfahren ist im Gegensatz zu derjenigen der Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragten nicht klar. Die Zweistufigkeit des Verfahrens sollte klar bleiben.

Die LaKoF schlägt vor, § 62, Abs. 9, Satz 1 wie folgt zu ergänzen (unterstrichen = neu): "Der Präsident oder die Präsidentin beruft die Hochschullehrerin und Hochschullehrer auf Vorschlag des Fachbereichskonvents nach Stellungnahme des Senats und der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule, ..."

§ 62 Abs. 9, Nr. 2

Für die Fristen, nach denen die Präsidentin/der Präsident ohne Vorschlag des Fachbereichs eine Professorin oder einen Professor berufen kann, müssen angesichts der Nichtbeeinflussbarkeit mancher Zeiträume innerhalb von Berufungsverfahren (z. B. Abhängigkeit von externen Gutachten) sowie zur Wahrung der Einspruchsrechte bzw. Widerspruchsrechte Ausnahmen möglich sein (vgl. § 97 Abs. 3 Satz 3 geltendes HSG).

Die LaKoF schlägt vor, folgenden neuen Abs. 10 einzufügen (unterstrichen = neu): (10) „Die Präsidentin oder der Präsident kann die Frist nach Abs. 9 Nr. 2 verlängern, wenn dies vom vorschlagenden Organ unter Angabe wichtiger Gründe rechtzeitig beantragt wird.“ (Abs. 10 wird Abs. 11)

§ 69

Die LaKoF lehnt es ab, dass im Bereich des wissenschaftlichen Dienstes die untertarifliche Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskräfte“ geschaffen wird. Sie erinnert daran, dass gemäß § 57 b Abs. 1 und 2 HRG die Dauer der Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft auf die Gesamtdauer der zulässigen Befristung angerechnet werden muss.⁷ Für die Gleichstellung beim wissenschaftlichen Nachwuchs leistet die Personalkategorie der „wissenschaftlichen“ Hilfskraft gemäß den Erfahrungen aus anderen Bundesländern keinen Beitrag. Im Gegenteil muss damit gerechnet werden, dass auf dieser sehr niedrigen und am geringsten dotierten Hierarchiestufe in der Wissenschaft eher Frauen beschäftigt werden, wohingegen Männer bevorzugt für die besser bezahlten Stellen ausgewählt werden.

Die LaKoF schlägt folgende *Streichungen* vor: im Titel und im Abs. 1 „... und wissenschaftliche ...“, in Abs. 2 „...; wissenschaftliche Hilfskräfte müssen ein Hochschulstudium abgeschlossen haben.“ in Abs. 3 in Satz 1 „... oder wissenschaftliche Hilfskraft ...“ sowie in Satz 2 „... bei wissenschaftlichen Hilfskräften vier Jahre ...“

Die LaKoF würde es sehr begrüßen, wenn ihre Vorschläge im Bildungsausschuss und im weiteren Gesetzgebungsverfahren in vollem Umfang berücksichtigt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Uta Amann
(Sprecherinnen der Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten Schleswig-Holsteins)



Dr. Ursula Kneer

⁷ Der Entwurf der Bundesregierung über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das die §§ 57a bis 57f HRG ablösen soll, hat § 57b Abs. 1 HRG diesbezüglich wörtlich übernommen.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule in Berufungsverfahren ist im Gegensatz zu derjenigen der Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragten nicht klar. Die Zweistufigkeit des Verfahrens sollte klar bleiben.

Die LaKoF schlägt vor, § 62, Abs. 9, Satz 1 wie folgt zu ergänzen (unterstrichen = neu): "Der Präsident oder die Präsidentin beruft die Hochschullehrerin und Hochschullehrer auf Vorschlag des Fachbereichskonvents nach Stellungnahme des Senats und der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule, ..."

§ 62 Abs. 9, Nr. 2

Für die Fristen, nach denen die Präsidentin/der Präsident ohne Vorschlag des Fachbereichs eine Professorin oder einen Professor berufen kann, müssen angesichts der Nichtbeeinflussbarkeit mancher Zeiträume innerhalb von Berufungsverfahren (z. B. Abhängigkeit von externen Gutachten) sowie zur Wahrung der Einspruchsrechte bzw. Widerspruchsrechte Ausnahmen möglich sein (vgl. § 97 Abs. 3 Satz 3 geltendes HSG).

Die LaKoF schlägt vor, folgenden neuen Abs. 10 einzufügen (unterstrichen = neu): (10) „Die Präsidentin oder der Präsident kann die Frist nach Abs. 9 Nr. 2 verlängern, wenn dies vom vorschlagenden Organ unter Angabe wichtiger Gründe rechtzeitig beantragt wird.“ (Abs. 10 wird Abs. 11)

§ 69

Die LaKoF lehnt es ab, dass im Bereich des wissenschaftlichen Dienstes die untertarifliche Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskräfte“ geschaffen wird. Sie erinnert daran, dass gemäß § 57 b Abs. 1 und 2 HRG die Dauer der Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft auf die Gesamtdauer der zulässigen Befristung angerechnet werden muss.⁷ Für die Gleichstellung beim wissenschaftlichen Nachwuchs leistet die Personalkategorie der „wissenschaftlichen“ Hilfskraft gemäß den Erfahrungen aus anderen Bundesländern keinen Beitrag. Im Gegenteil muss damit gerechnet werden, dass auf dieser sehr niedrigen und am geringsten dotierten Hierarchiestufe in der Wissenschaft eher Frauen beschäftigt werden, wohingegen Männer bevorzugt für die besser bezahlten Stellen ausgewählt werden.

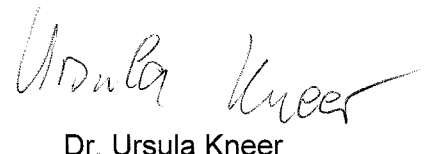
Die LaKoF schlägt folgende *Streichungen* vor: im Titel und im Abs. 1 „... und wissenschaftliche ...“, in Abs. 2 „...; wissenschaftliche Hilfskräfte müssen ein Hochschulstudium abgeschlossen haben.“ in Abs. 3 in Satz 1 „... oder wissenschaftliche Hilfskraft ...“ sowie in Satz 2 „... bei wissenschaftlichen Hilfskräften vier Jahre ...“

Die LaKoF würde es sehr begrüßen, wenn ihre Vorschläge im Bildungsausschuss und im weiteren Gesetzgebungsverfahren in vollem Umfang berücksichtigt werden.

Mit freundlichen Grüßen


Uta Amann

(Sprecherinnen der Landeskonzferenz der Hochschulfrauenbeauftragten Schleswig-Holsteins)


Dr. Ursula Kneer

⁷ Der Entwurf der Bundesregierung über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das die §§ 57a bis 57f HRG ablösen soll, hat § 57b Abs. 1 HRG diesbezüglich wörtlich übernommen.