



An den Bildungsausschuss
per E-Mail vom 10.06.2013

**Stellungnahme der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen zur
Novellierung des Hochschulgesetzes Schleswig-Holstein**

1. Rechtsposition / Wahlamt der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten

§ 27 (1): Hinzufügen eines neues vierten Satzes: „Die Gleichstellungsbeauftragte ist fachlich weisungsfrei; zwischen ihr und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten.“

Begründung: Diese Rechte sind für Gleichstellungsbeauftragte nach dem Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein, also auch derjenigen des Universitätsklinikums (vgl. § 89 Abs. 2 HSG) gesetzlich festgehalten. Dies sollte der Klarheit wegen für die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und demzufolge auch im Hochschulgesetz erfolgen. Vgl. konkrete Ausführungen zur Dienstwegsfreiheit auch in der Historie zur Dienstwegsfreiheit und zum Widerspruchsrecht.

§ 27 (2): Hinzufügen eines neues letzten Satzes: „Die Hochschule hat der Gleichstellungsbeauftragten in dem erforderlichen Umfang Räume, Geschäftsbedarf und Personal zur Verfügung zu stellen.“

Begründung: Dieser Satz wurde mit der Novellierung des HSG 2007 entfernt und in die Autonomie der Hochschulen gelegt, die in ihrer Verfassung regeln können, inwieweit und in welchem Umfang sie ihre Gleichstellungsbeauftragte ausstatten.

§ 27 (neuer Absatz 3 / bisheriger Absatz 3 wird Absatz 4): „Trifft ein Organ der Hochschule oder ein Dekanat bzw. das Präsidium eine Entscheidung, die nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen den Gleichstellungsauftrag gemäß § 3 Abs. 5 verstößt, kann die Gleichstellungsbeauftragte schriftlich unter Darlegung der Gründe binnen zwei Wochen widersprechen. Das Organ, das Dekanat bzw. das Präsidium kann dem Widerspruch abhelfen. Anderenfalls hat das Organ die zuständige Leitungsebene, das Dekanat das Präsidium bzw. das Präsidium den Hochschulrat zu unterrichten. Die Unterrichtung erfolgt unter Beifügung des Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten und der Nichtabhilfeentscheidung. Das Organ oder das Dekanat bzw. das Präsidium kann die Maßnahme frühestens eine Woche nach erfolgter Unterrichtung ausführen. Dringende Maßnahmen kann das Präsidium bzw. das Dekanat sofort ausführen. Die Gründe dafür sind dem Hochschulrat, bei Maßnahmen des Dekanats dem Präsidium mitzuteilen.“

Begründung: Das Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten stellt ein zentrales Instrument der Gleichstellungsbeauftragten dar, das sowohl im Gleichstellungsetz Schleswig-Holstein und damit gem. § 89 (2) HSG für die Gleichstellungsbeauftragte des Universitätsklinikums wie in den Kommunalverfassungen für die kommunale Gleichstellungsbeauftragte vorgesehen ist. Den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen muss daher diese rechtliche Möglichkeit auch weiterhin zustehen und im Hochschulgesetz geregelt sein.

Zur Historie: Die **Dienstwegsfreiheit** und das **Widerspruchsrecht** sind seit 1994 für die Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein durch das Landesgleichstellungsgesetz geregelt. Ausnahmen waren die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, da ihre Dienstwegsfreiheit und das Widerspruchsrecht bereits im Hochschulgesetz verankert waren. Mit der Novellierung des Hochschulgesetzes in 2007 wurden beide Rechte auch aus dem HSG entfernt und in die Autonomie der Hochschulen gelegt, die in ihrer Verfassung festlegen können, ob sie ihren Gleichstellungsbeauftragten diese Rechte einräumen.

§ 27 (4 / alter Absatz 3): Hinzufügen eines neuen dritten Satzes / bisherige Sätze 3 und 4 werden Sätze 4 und 5: „Nach der ersten Wiederwahl wird mit Zustimmung der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten auf eine erneute Ausschreibung verzichtet und ein unbefristeter Vertrag ausgestellt.“

Begründung:

1. Nach 20 Jahren Erfahrung mit dem Amt auch der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten als Wahlamt an Hochschulen stellt die LaKoF fest, dass die durchgängig wirksame Amtsausübung so nicht möglich ist. Die Gleichstellungsbeauftragten müssen auch auf Verfehlungen, Schwachstellen und Korrekturbedarf aufmerksam machen können, was nie ganz konfliktfrei sein kann. Die nach momentaner Rechtslage vorgeschriebene erneute Bewerbung und Wiederwahl im Senat erzeugt die schwierige Situation, dass die Verlängerung der Amtszeit unter Umständen von Personen verhindert wird, mit denen die GB im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben in einen berechtigten Konflikt geraten ist. Hinzu kommt das Argument, dass vielen Mitgliedern der Senate auch die Fachkompetenz fehlt, um die Arbeitsleistung einer GB sachgerecht bewerten zu können.
2. Gleichstellung an Hochschulen ist eine Daueraufgabe. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrer Funktion und Arbeitsweise ohne Machtinstrumente ausgestattet und hat in allen Gremien nur beratende Stimme. Dadurch ist das Wahlamt nicht gerechtfertigt.
3. Durch das befristete Wahlamt sind die Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Hochschulen gegenüber anderen Beauftragten mit Gesetzeskontrollfunktion (z. B. Sicherheitsbeauftragte, Tierschutzbeauftragte, Strahlenschutzbeauftragte) schlechter gestellt, da diese unbefristete Stellen haben.
4. Durch das befristete Wahlamt sind die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen auf Landesebene gegenüber den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und sogar der GB des Universitätsklinikums (geregelt im selben HSG) schlechter gestellt, da auch diese unbefristete Stellen haben.
5. Durch das befristete Wahlamt befinden sich die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in höchst prekären Beschäftigungsverhältnissen ohne soziale Absicherung und

setzen sich im Rahmen ihrer Aufgaben ständig dafür ein, anderen aus prekären Beschäftigungsverhältnissen heraus zu helfen.

In diesem Zusammenhang verweist die LaKoF auf das Rechtsgutachten (Gutachten / Rechtswissenschaftliche Untersuchung zum arbeitsrechtlichen Status der Hochschulfrauenbeauftragten des Landes Schleswig-Holstein) durch Rechtsanwältin Bianka Schlick [Fachanwältin für Arbeitsrecht] bereits aus dem Jahr 2001 bzw. auf die Stellungnahme zum Gutachten von Frau Schlick (Stellungnahme des Rechtsanwaltes Hans-Ludwig Lorenzen [Fachanwalt für Arbeitsrecht] aus dem Jahr 2005.

Die Präsidien der Christian-Albrechts-Universität Kiel und der Universität zu Lübeck unterstützen in ihrer Stellungnahme zur HSG-Novellierung die Forderung der LaKoF zur Entfristung aus dem Wahlamt.

2. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt unter Studierenden

Die LaKoF weist darauf hin, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bzgl. des Verbotes bzw. der Verhinderung sexueller Diskriminierung und Gewalt nur Beschäftigte einbezieht, nicht jedoch Studierende, Gasthörer_innen und Gastdozent_innen ohne Arbeitsvertrag (vgl. § 3 (4) AGG). Angesichts des nach wie vor existierenden hohen Handlungsbedarfs (vgl. die EU-Studie www.gendercrime.eu – zu Qualität und Quantität in den Feldern sexuelle Belästigung, Stalking und sexuelle Gewalt bei Studentinnen) und großer Rechtsunsicherheit bei Handlungsbedarf gerade der Präsidien, die auch ihrer Fürsorgepflicht den Studierenden, Gasthörer_innen und Gastdozent_innen nachkommen müssen, muss **ein neuer Paragraph in das Hochschulgesetz aufgenommen werden**. Andere Bundesländer haben bereits entsprechend reagiert (Hochschulgesetz Niedersachsen § 42 (6) / Hochschulgesetz Baden-Württemberg § 4 (4)). Zur Umsetzung hat die LaKoF zwei Vorschläge:

Möglichkeit 1: Neuer Paragraph im HSG: „**Die §§ 3 (4), 7, 12 und 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 gelten entsprechend für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, die keine Beschäftigten der Hochschule sind.**“

Möglichkeit 2: Neuer Paragraph im HSG: „**Die Hochschule erlässt binnen eines Jahres ab Geltung des Gesetzes eine Richtlinie zur Verhinderung von sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Darin wird der Geltungsbereich für alle Mitglieder und Hochschulangehörigen festgelegt. Ferner werden vorbeugende Sicherheitsmaßnahmen, Verfahrenswege und Zuständigkeiten bei Fällen des Verdachts auf sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Rechte der Beteiligten im Sinne der §§ 3 (4), 7, 12 und 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes geregelt.**“

Darüber hinaus möchte die LaKoF darauf hinweisen, dass das Themenfeld „Sexuelle Belästigung“ nach § 3 (4) weder in den Versagungsgründen in § 40 (2) HSG noch in den Exmatrikulationsgründen in § 42 (3) HSG ausreichend spezifiziert wird. Auch hier haben andere Bundesländer bereits Regelungen getroffen.

Die Präsidien der Christian-Albrechts-Universität Kiel und der Universität zu Lübeck unterstützen in ihrer Stellungnahme zur HSG-Novellierung die Forderung der LaKoF nach Aufnahme einer entsprechenden Regelung.