Landeshochschulkonferenz
Der Vorsitzende

LHK SH
LANDESHOCHSCHUL KONFERENZ

Musikhochschule Lübeck • Große Petersgrube 21 • D-23552 Lübeck

An Frau
Katja Rathje-Hoffmann
Vorsitzende des Sozialausschusses

Prof. Dr. Bernd Redmann
Vorsitzender Landeshochschulkonferenz
Schleswig-Holstein
Große Petersgrube 21
23552 Lübeck

Ausschließlich per Email.

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/7715

Datum
17.11.2026

Stellungnahme der Landeshochschulkonferenz Schleswig-Holstein zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung gleichstellungsrechtlicher Vorschriften in Schleswig-Holstein
Drucksache 20/4709 vom 18. August 2026

Sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann,

die Landeshochschulkonferenz Schleswig-Holstein begrüßt das Ziel des Gesetzentwurfs zur Änderung gleichstellungsrechtlicher Vorschriften in Schleswig-Holstein (Drucksache 20/4709), die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst weiter zu fördern, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern.

Die Gleichstellungsarbeit ist ein wesentlicher Bestandteil der Organisations- und Personalentwicklung einer Hochschule. Wirksame Beteiligungsrechte, transparente Auswahlverfahren und eine systematische Gleichstellungsplanung tragen dazu bei, Benachteiligungen zu vermeiden und gleichberechtigte Entwicklungsmöglichkeiten zu fördern.

Hochschulen weisen zugleich besondere rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen auf. Sie sind durch die Wissenschaftsfreiheit nach Artikel 5 Absatz 3 des Grundgesetzes, die hochschulrechtlich gewährleistete Selbstverwaltung, die Zuständigkeit kollegialer Organe und komplexe wissenschaftliche Auswahlverfahren geprägt. Entscheidungen über Professuren, wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse und Leitungsfunktionen werden häufig in mehreren aufeinander aufbauenden Verfahrensschritten vorbereitet und getroffen.

Die vorgesehenen gleichstellungsrechtlichen Regelungen müssen deshalb so ausgestaltet sein, dass die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten wirksam wahrgenommen werden können, zugleich aber rechtssichere, transparente und zeitlich planbare Entscheidungsabläufe gewährleistet bleiben.

Der Gesetzesentwurf berücksichtigt aus Sicht der LHK an mehreren Stellen die besonderen Aufgaben, Beschäftigungsstrukturen und Entscheidungsverfahren der Hochschulen nicht hinreichend. Die LHK möchte in diesem Zusammenhang insbesondere auf die folgenden drei Bereiche hinweisen:

1. Wissenschaftsfreiheit und akademische Selbstverwaltung gewährleisten
Die Hochschulen unterscheiden sich von anderen öffentlichen Dienststellen insbesondere dadurch, dass wissenschaftliche Auswahlentscheidungen und akademische Selbstverwaltungsverfahren besonderen verfassungsrechtlichen Anforderungen unterliegen. Die neuen Beteiligungs-, Beanstandungs- und Rechtsschutzrechte müssen mit diesen Anforderungen in Einklang gebracht werden. Besonderen Klarstellungsbedarf sehen die Hochschulen bei den Regelungen zum Beanstandungsverfahren und zum gerichtlichen Rechtsschutz der Gleichstellungsbeauftragten. Die Überführung der bisherigen hochschulrechtlichen Widerspruchsmöglichkeit in das allgemeine Verfahren der §§ 30 und 31 GstG hat unmittelbare Auswirkungen auf die Durchführung von Personalmaßnahmen und auf die Zuständigkeiten der Hochschulorgane. Betroffen sind insbesondere

Berufungsverfahren. Hier treffen die wissenschaftliche Beurteilung durch fachlich besetzte Berufungsausschüsse und die gleichstellungsrechtlichen Beteiligungsrechte aufeinander. Die vorgesehene geschlechterparitätische Besetzung von Auswahlkommissionen wirft zudem Fragen zum Verhältnis zu § 62 Abs. 3 HSG auf, wonach Frauen in Berufungsausschüssen zu mindestens 40 Prozent vertreten sein sollen. Auch die Feststellung einer Unterrepräsentanz bedarf hochschulspezifischer Maßstäbe. Wissenschaftliche Qualifikationsstufen und Fachdisziplinen lassen sich nicht ohne Weiteres zu einheitlichen Vergleichsgruppen zusammenfassen.

Besonderheiten wissenschaftlicher Auswahlverfahren sollten ausdrücklich berücksichtigt und das Verhältnis zwischen Hochschulgesetz und Gleichstellungsgesetz eindeutig geregelt werden.

2. Handlungsfähigkeit der Hochschulen sichern
Hochschulen müssen in der Lage bleiben, Professuren und wissenschaftliche Stellen zeitgerecht zu besetzen, Drittmittelprojekte fristgerecht umzusetzen und ihre gesetzlichen Aufgaben in Forschung und Lehre kontinuierlich zu erfüllen. Vor diesem Hintergrund ist insbesondere die vorgesehene Sperrwirkung bei fehlendem Gleichstellungsplan (§ 23 GstG-E) problematisch. Eine dienststellenweite Einstellungssperre kann weitreichende Folgen haben, die außer Verhältnis zum Anlass stehen. Sie könnte beispielsweise die Besetzung einer Professur oder die Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeitender in einem zeitlich befristeten Drittmittelprojekt verhindern. Auch tarifrechtlich zwingende Höhergruppierungen dürfen nicht von einem Gleichstellungsplan abhängig gemacht werden.
Ähnliche Probleme können sich aus Beanstandungsverfahren ergeben, wenn bereits weit fortgeschrittene Berufungs- oder Auswahlverfahren unterbrochen oder wiederholt werden müssen. Hier sollte ein verbindliches internes Verständigungsverfahren vorgesehen werden, das eine rasche Konfliktlösung ermöglicht, ohne die Rechtsschutzmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten einzuschränken. Die vorgesehene Beanstandungsfrist von nur einer Woche erscheint zudem angesichts der vergleichsweise dünnen Personaldecke der Hochschulverwaltungen und der häufig komplexen Entscheidungsverfahren zu kurz. Bereits urlaubs- oder krankheitsbedingte Abwesenheiten können eine sachgerechte Prüfung innerhalb dieser Frist erschweren. Eine Frist von mindestens zwei Wochen wäre angemessen.

Die LHK spricht sich für verhältnismäßige Regelungen aus, die den gesetzlichen Aufgaben der Hochschulen Rechnung tragen, insbesondere für sachgerechte Ausnahmen von der Sperrwirkung, angemessene Beanstandungsfristen und zügige Konfliktlösungsverfahren.

3. Rechtsklarheit und praktikable Umsetzung sicherstellen
Die parallele Geltung von Hochschulgesetz und Gleichstellungsgesetz darf nicht zu widersprüchlichen Anforderungen oder unklaren Zuständigkeiten führen. Dies betrifft neben Berufungsverfahren insbesondere die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten auf unterschiedlichen Hochschulebenen sowie die Zusammensetzung von Auswahlkommissionen. Darüber hinaus dürfen neue gesetzliche Anforderungen nicht zu einem unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand führen. So erfordern die vorgesehenen differenzierten Gleichstellungspläne zusätzliche statistische Auswertungen, die derzeit nicht durchgängig automatisiert erstellt werden können. Auch bei den Regelungen zum personellen Ausgleich von Teilzeitbeschäftigung müssen die besonderen Bedingungen spezialisierter wissenschaftlicher und drittmittelfinanzierter Tätigkeiten berücksichtigt werden.

Die LHK dringt daher auf eindeutige Zuständigkeitsregelungen, hochschulgerechte Ausführungsvorschriften, landeseinheitliche technische Standards und angemessene Übergangsfristen. Darüber hinaus gibt sie zu bedenken, dass zur Umsetzung der neuen Regelungen entsprechende (finanzielle) Ressourcen bereitgestellt werden müssen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine selbstverständliche Aufgabe der Hochschulen. Gerade deshalb ist es im Interesse der Hochschulen, dass die gesetzlichen Regelungen so ausgestaltet werden, dass sie wirksam, rechtssicher und ohne vermeidbare Beeinträchtigungen von Forschung und Lehre umgesetzt werden können.

Die Landeshochschulkonferenz Schleswig-Holstein regt daher an, die vorgesehenen Regelungen unter Berücksichtigung der hochschulspezifischen Entscheidungsstrukturen weiter zu präzisieren.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Prof. Dr. Bernd Redmann
Vorsitzender der Landeshochschulkonferenz Schleswig-Holstein