



**Landeskonferenz der
Gleichstellungsbeauftragten der
Hochschulen und Universitätsklinika
Schleswig-Holsteins**

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/1409**

Dr. Ursula Kneer Universität Flensburg Auf dem Campus 1 24943 Flensburg

An den Bildungsausschuss
des Landtages von Schleswig-Holstein
die Vorsitzende Frau Susanne Herold MdL
z. Hdn. Herrn Ole Schmidt

Landeshaus

24105 Kiel

Dr. Ursula Kneer
Gleichstellungsbeauftragte
Universität Flensburg
Auf dem Campus 1
D-24943 Flensburg
fon: (49)-461 805 2762
fax: (49)-461 805 2816
ukneer@uni-flensburg.de

Flensburg, den 28 Oktober 2010

**Gesetzesentwurf der Landesregierung zur Änderung des Hochschulgesetzes
und weiterer Rechtsvorschriften, Drucksache 17/794
Stellungnahme der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen
und der Universitätsklinika Schleswig-Holsteins (LaKoF)**

Sehr geehrte Frau Herold, sehr geehrte Damen und Herren,

die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und der Universitätsklinika Schleswig-Holsteins (LaKoF) stellt mit großem Bedauern fest, dass die Landesregierung die ihr mit Datum vom 03.06.2010 überreichten Vorschläge zur Änderung des HSG bis auf einen (zu § 22 Abs. 10 HSG) nicht berücksichtigt hat.

Dies betrifft zum einen die Wiederherstellung der gesetzlichen Sicherung der Rechte auf Dienstwegsfreiheit, fachliche Weisungsfreiheit und Widerspruch, wie sie alle sonstigen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein haben. In dieser Stellungnahme fügen wir noch ergänzend einen Vorschlag zum Verzicht auf Ausschreibung der Stelle der Hochschulgleichstellungsbeauftragten in Analogie zu den Kanzlerinnen und Kanzlern (vgl. Vorschlag der Landesregierung zu § 25 Abs. 2) hinzu.

Zum anderen haben wir aufgrund der praktischen Erfahrungen mit dem HSG von 2007 in den Hochschulen selbst Vorschläge formuliert, die dem Gender-Mainstreaming-Prinzip folgen und der Klarheit und Sicherheit dienen.

Wir bitten Sie, nun alle unsere Vorschläge zu befürworten. Deren Realisierung wird kostenneutral aber wirkungsvoll sein.

Im Einzelnen nehmen wir wie folgt Stellung.

Die Klarstellung durch einen neuen Abs. 6 zu § 40 HSG, dass in den Zeiten des Mutterschutzes Prüfungsleistungen erbracht werden können, erkennen wir an und begrüßen sie.

Des Weiteren schlagen wir nachdrücklich vor:

(Reihenfolge gemäß §§ HSG, <kursiv> = wegzulassen, unterstrichen = neu)

§ 3 Abs. 5: Streichung des letzten Satzes (<Das Nähere regeln die Hochschulen jeweils in ihrer Verfassung.>), stattdessen in:

§ 11 Abs. 1 Satz 2: „ ..., messbare und überprüfbare Ziele einschließlich zur Erfüllung der Aufgaben nach § 3 (5) ...“

Begründung: (Vgl. Begründung zur Änderung in § 62!)

§ 3 Abs. 7 ändern wie folgt:

„Sie berücksichtigen auch die besonderen Bedürfnisse von Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen oder Nachwuchswissenschaftlern mit Familien- und Pflegeverpflichtungen.“

Begründung: Dies ermöglicht die Ausdehnung der Rücksichtnahme auf familiäre Belange auch für Fälle, in denen Pflegeverpflichtungen übernommen wurden. Die Anteile von Student/innen bzw. Wissenschaftler/innen, die Pflegeverpflichtungen übernommen haben, ist statistisch nicht erfasst, aber aus der Beratung sind solche Fälle den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen bekannt. Maßnahmen zur Berücksichtigung solcher Fälle sind Bestandteil des Audit „Familienfreundliche Hochschule“.

§ 19 Abs. 1 Nr. 6: ändern wie folgt:

„<Beschlussfassung über die> **Stellungnahme zur Struktur- und Entwicklungsplanung der,** dazu direkt:

§ 21 Abs. 1 Nr. 9 ändern wie folgt:

<Stellungnahme> zur „Beschlussfassung über die Struktur- und Entwicklungsplanung der Hochschule“

Begründung: Gleichstellungspläne sind gemäß § 12 Abs. 1 HSG Bestandteile der Hochschulentwicklungspläne. Die Hochschulen entwickeln die Struktur- und Entwicklungspläne im Rahmen der Zielvereinbarungen, die mit dem Ministerium abgeschlossen werden. Zu diesen nehmen die Hochschulräte nur Stellung. Daher ist es nur folgerichtig, dass die Hochschulräte zu den Struktur- und Entwicklungsplänen ebenfalls nur Stellung nehmen und diese von den Senaten beschlossen werden.

<§ 20 (Universitätsrat)> (ersatzlos streichen)

Begründung: Wir schließen uns der Auffassung der drei Universitäten an, dass sich der Universitätsrat nicht bewährt hat und die Universitäten einzelne Hochschulräte haben sollten.

§ 21 Abs. 1 Nach Nr. 17 neu hinzufügen

„18. zuständig für die Bildung eines Ausschusses, der die Aufgabe hat, bei Streitigkeiten zwischen Organen, zwischen Mitgliedern und Organen sowie zwischen Mitgliedern der Hochschule auf eine Schlichtung hinzuwirken, wenn einer der Beteiligten den Ausschuss anruft.“

Begründung: Durch die HSG-Novelle von 2007 wurde mit dem Konsistorium auch der Schlichtungsausschuss abgeschafft. Damit entfiel trotz der gewollten Verstärkung der Hochschulautonomie eine wichtige Möglichkeit, Konflikte in der Hochschule selbst, z. B. auch zwischen Gleichstellungsbeauftragter und anderen Hochschulangehörigen oder einem Organ ohne Aufwand zu lösen. Es sollte Aufgabe des Senats sein, einen solchen Ausschuss einzusetzen.

§ 22 Abs. 1 Nach Nr. 9 neu hinzufügen:

„10. die Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung.“

Begründung: Das Gesetz sollte deutlich machen, wer nach außen verantwortlich für Gleichstellung in der Hochschule ist. Die vom Centre of Excellence Women in Science (CEWS, Bonn)¹ durchgeführten und publizierten Gleichstellungsrankings über die bundesdeutschen Hochschulen führen regelmäßig dazu, dass die Gleichstellungsbeauftragte nach dem Warum insbesondere bei schlechtem Abschneiden gefragt

¹ Andrea Löther (2009): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten – 3. Fortschreibung. Bonn (= cews.publik.no13, = http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/cews-publikationen/blaettern/treffer/?documenttypvirtual=&selcat=CEWS-Publik%3E%3E&qt1=CEWS-Publik&browse=documenttypvirtual&order=_pubyear%3E&switchto=&selres=,4864)

werden. Die Adressaten dieser Frage müssen die Hochschulleitungen sein. Auch dem Parlament, das das Gesetz beschließt, sollte bewusst sein, wer die Verantwortung auch in Gleichstellungsfragen trägt.

§ 23 Abs. 6: Neuer drittletzter Satz:

„Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, mit Antrags- und Rederecht an den Sitzungen der Findungskommission teilzunehmen.“

Begründung: Es gibt derzeit nur eine Hochschulpräsidentin in Schleswig-Holstein (Stand: 08.10.2010). Damit die Zahl gesteigert wird, sollten alle rechtlich möglichen Mittel ausgeschöpft werden. Ein wichtiges Mittel ist die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten am Findungsprozess. Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen sind auch sonst bei der Auswahl für Führungspositionen zu beteiligen. Übrigens ist bei bloßer Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten deren Einsichtnahme in die Bewerbungen nicht automatisch gewährleistet.

§ 27 Abs. 1: Neuer vierter Satz:

„Die Gleichstellungsbeauftragte ist fachlich weisungsfrei; zwischen ihr und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten.“

Begründung: Diese Rechte sind für Gleichstellungsbeauftragten nach Gleichstellungsgesetz (§ 20 Abs. Abs. 1 Satz 2 und § 21 GStG) und damit auch diejenige des Universitätsklinikums (vgl. § 89 Abs. 2 HSG) gesetzlich festgehalten. Dies sollte auch der Klarheit wegen für die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und in den Hochschulen im zuständigen Gesetz, also dem Hochschulgesetz erfolgen.

§ 27 Abs. 1: Neuer drittletzter Satz:

„Sie ist zur Zielvereinbarung vor deren Abschluss zu hören.“

Begründung: Nach Auskunft mehrerer Parlamentarier/innen wurde dies bei der Novelle des HSG von 2007 versehentlich gestrichen. Die Zielvereinbarung gibt dem Struktur- und Entwicklungsplan, dessen Bestandteil der Gleichstellungsplan ist (vgl. § 12 HSG) den Rahmen vor. Der Gleichstellungsplan kann aus diesem Grund nur so sinnvoll sein, wie es die Zielvereinbarung zur Gleichstellung ist. Daher sollte die Gleichstellungsbeauftragte vor Abschluss der Zielvereinbarung Stellung nehmen können.

§ 27 Abs. 2:

Neuer letzter Satz: „Die Hochschule hat der Gleichstellungsbeauftragten in dem erforderlichen Umfang Räume, Geschäftsbedarf und Personal zur Verfügung zu stellen.“

Begründung: Die Verpflichtungen durch das Amt haben mit der Autonomisierung der Hochschulen zugenommen. Damit wachsen auch die Anforderungen an die Ausstattung. Der Gesetzgeber sollte sich die – vor der Novelle des HSG von 2007 bestehende – Möglichkeit wieder eröffnen, darauf ein Auge zu haben und für Fälle von Reduktionen, die nicht mit der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt sind, Ansprechpartner sein.

§ 27 Neuer Absatz 3:

„Trifft ein Organ der Hochschule 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/Universitätsrat 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.“

Bisheriger Absatz 3 wird Absatz 4.

Begründung:

Das Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten stellt ein zentrales Instrument der Gleichstellungsbeauftragten dar, das sowohl im Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (§§ 22 u. 23 GStG) für alle anderen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein, h. auch gem. § 89 (2) HSG für die Gleichstellungsbeauftragte des Universitätsklinikums SH gilt.

Den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und in den Fachbereichen muss daher diese Möglichkeit ebenfalls gesetzlich zustehen.

Der Hochschulrat als ein zentrales Organ der Hochschule ist über Verstöße gegen das Gleichstellungsgebot zu unterrichten. Dies entspricht dem Prinzip der Hochschulautonomie und der politischen Absicht, den Hochschulen die Bewältigung ihrer Aufgaben weitestgehend eigenständig zu überlassen.

§ 27 Abs. 3 Neuer dritter Satz: (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 unbefristeten Vertrag ausgestellt.“

Begründung: Nach 20 Jahren Erfahrung mit dem Amt auch der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten als Wahlamt müssen wir feststellen, dass eine berufliche Sicherheit und zugleich die durchgängig wirksame Amtsausübung – die Gleichstellungsbeauftragte muss auch auf Schwachstellen und Korrekturbedarf aufmerksam machen können, was nie ganz konfliktfrei sein kann – so nicht vereinbar sind.² In Analogie einer Regelung für die Präsidentinnen und Präsidenten sowie für die Kanzlerinnen und Kanzler schlagen wir vor, dass nach der ersten Wiederwahl von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden kann.

§ 28 Abs. 1 Neuer zweiter Satz:

„Zu seinen Aufgaben gehören unter Anwendung von Gender Mainstreaming insbesondere ...“

Begründung: Diese Verpflichtung aus geltenden EU-Bestimmungen sollte auch nach außen und in den Fachbereichen selbst dem Personal und den Fachbereichskonventen deutlich sein. Damit wird sichergestellt, dass für die Maßnahmen der Qualitätssicherung (Punkt 5), der Vorbereitung von Berufungen (Punkt 6) bei der Förderung des Nachwuchses (Punkt 7) und der Mitwirkung bei der Studienberatung (Punkt 8) das Personal entsprechend dem Prinzip des Gender Mainstreaming entsprechend geschult, und die zuständige Gleichstellungsbeauftragte einbezogen wird.

§ 33 Abs. 3 Neuer dritter Satz:

„Die Gleichstellungsbeauftragte der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, der Universität zu Lübeck oder der Universitätsklinik ist berechtigt, an den Sitzungen des Medizin-Ausschusses teilzunehmen; sie hat jeweils beratende Stimme und Antragsrecht.“

Begründung: Für den Medizin-Ausschuss sollte Analoges zur Teilnahme an den Sitzungen des Hochschulrates und der Findungskommission gelten.

§ 50 Abs. 2 letzter Halbsatz (<...>) ersetzen durch

„die Hochschule kann ihre Studiengänge so planen, dass das Studium in Teilzeit möglich ist. Die Regelstudienzeit verlängert sich entsprechend.“

Begründung: Die Hochschulen haben ein vermehrtes Interesse, Studiengänge in Teilzeit anzubieten, z. B. um Studierende für sich zu gewinnen, die den gelernten Beruf neben dem Studium fortsetzen wollen (z. B. Meisterinnen und Meister). Durch die Sozialerhebung des deutschen Studentenwerkes – Sonderbericht „Studieren mit Kind“ ist bekannt, dass studierende Eltern auch in der neuen Studienstruktur zur Vereinbarkeit von Familie und Studium eher de facto in Teilzeit studieren.³ Hochschulen, die ein zeitgemäßes Angebot haben wollen, müssen ein legales Teilzeitstudium ohne besondere Genehmigung des Ministeriums anbieten können.

§ 54 Abs. 4 (Fassung des Regierungsentwurfs vom 24.08.2010, S. 13) **ändern wie folgt:**

² Vgl. auch: RAin Bianka Schlick, Gutachten – Rechtswissenschaftliche Untersuchung zum arbeitsrechtlichen Status der Hochschulfrauenbeauftragten des Landes Schleswig-Holstein, nicht veröffentlicht, Kiel April 2001, S. 30 – 32, RA Hans-Ludwig Lorenzen: Stellungnahme zum Gutachten, der RAin Bianca Schlick zum arbeitsrechtlichen Status der Hochschulfrauenbeauftragten des Landes Schleswig-Holstein, nicht veröffentlicht, Flensburg, März 2005, S. 3

³ Siehe Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): Studieren mit Kind – Ergebnisse der 18. Sozialerhebung des deutschen Studentenwerkes, durchgeführt von der HIS GmbH, Bonn, S. 57 ff. http://www.studentenwerke.de/se/2007/StudierenMitKind_Februar2008.pdf

„Die Hochschulen sollen für ihre <Doktoranden> **Promovierenden** (alternativ: **Doktorandinnen und Doktoranden**) forschungsorientierte Studien anbieten ...Die Hochschulen können ...besondere <Doktoranden>**Promotions**programme ...“

Begründung: Das HSG sollte durchgängig in einer geschlechtergerechten Sprache gehalten sein.

§ 61 Abs. 1 Nr. 1 (Fassung des Regierungsentwurfs vom 24.08.2010, S. 13) sowie

§ 64 Abs. 1 Nr. 1 (Fassung des Regierungsentwurfs vom 24.08.2010, S. 14) **jeweils die Bezugnahme zum entsprechendem Recht einfügen**

Begründung: Die vorgelegte Fassung ist nur für Personen mit einschlägigen verwaltungsjuristischen Kenntnissen verständlich. Sie sollte daher Hinweise auf entsprechendes Recht enthalten, damit die Bedeutung der Fassung entschlüsselt werden kann.

§ 62 Abs. 2 Satz 3 Punkt 2 (Fassung des Regierungsentwurfs vom 24.08.2010, S. 14) **umstellen wie folgt:**

„Wenn eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor <der eigenen Hochschule> oder eine Professorin oder ein Professor, die oder der im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes oder der Länder eingestellt worden ist oder die oder der einen Ruf einer anderen Hochschule erhalten hat, **oder eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor der eigenen Hochschule** auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ... berufen werden soll.“

Begründung: Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurden auch Juniorprofessorinnen bzw. Juniorprofessoren befristet berufen, nicht nur Professorinnen und Professoren.

§ 62 Abs. 2: Neuer dritter Satz:

„In Fächern der Hochschule, in denen Frauen in Professuren unterrepräsentiert sind, sucht die Hochschule nach potenziellen Bewerberinnen.“

Begründung: In Deutschland insgesamt und besonders in Schleswig-Holstein geht die notwendige Steigerung des Frauenanteils an Professuren nur schleppend voran. Würden die Zuwachsraten in Schleswig-Holstein bleiben wie bisher, wäre ein 30%-Anteil erst in 50 Jahren erreicht. Daher müssen die Hochschulen dazu aufgefordert werden, sich aktiv um potenzielle Bewerberinnen zu bemühen. Dazu gibt es entsprechende Datenbanken und auch die Möglichkeit der aktiven Ansprache von Fachgesellschaften und von Wissenschaftlerinnen.

§ 62 Abs. 5: Neuer dritter Satz

„Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule hat während des ganzen Verfahrens das Recht, alle Unterlagen einzusehen.“

Begründung: Dieser Zusatz dient der Klarheit gegenüber Berufungsausschüssen und Dekanaten.

§ 62 Abs. 7: Neu einfügen:

„Die Hochschule trifft in einer Satzung nähere Regelungen über ihre Berufungsverfahren, die auch dem § 3 Abs. 5 Rechnung trägt, und legt dabei das Verfahren zur Wahl der Mitglieder des Berufungsausschusses fest.“

Begründung: Berufungsverfahren sind zentrale Steuerungsmechanismen für eine Hochschule, insbesondere für die kleineren, die für Schleswig-Holstein typisch sind. Daher ist es sehr wichtig, dass diese besonders streng an § 3 Abs. 5 HSG orientiert sind.

§ 86 Abs. 1: Neuer zweiter Satz:

„Die Gleichstellungsbeauftragte des Universitätsklinikums ist berechtigt, an den Sitzungen des Aufsichtsrates mit Antrags- und Rederecht teilzunehmen.“

Begründung: Dies steht Analogie zu den Hochschulräten.

§ 86 Abs. 3: Neuer zweiter Satz:**„Dem Aufsichtsrat sollen mindestens vier Frauen angehören.“**

Begründung: Das Ministerium wählt die Mitglieder des Aufsichtsrates letztlich und abschließend aus. Die Verpflichtung sollte öffentlich und gegenüber dem Gesetzgeber transparent sein, bei diesem wichtigen Gremium eine angemessene Repräsentanz von Frauen sicher zu stellen.

Zusätzlich:**Alternative 1****Neuer § xx: „§ 3 Absatz 4 und §§ 7, 12 und 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl I S. 1897) gelten entsprechend für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, die keine Beschäftigten der Hochschule sind.“****Alternative 2****Neuer § xx: „Die Hochschule erlässt binnen eines Jahres ab Geltung des Gesetzes eine Richtlinie zur Ahndung 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 des §§ 3 Abs. 4 und der §§ 7, 12 und 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl I S. 1897) geregelt.“**

Begründung: Die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zur sexuellen Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gelten nur für Beschäftigte, nicht aber für Studierende, Gasthörer/innen und Gastdozent/innen ohne Beschäftigungsverhältnis. Die Hochschulen sollten aber auch diesen Gruppen einen analogen Schutz bieten. (Die erste Formulierungsalternative ist identisch mit § 42 Abs. 6 niedersächsisches Hochschulgesetz. Baden-Württemberg hat eine ähnliche Regelung in seinem Hochschulgesetz (§ 4 Abs. 4 LHG.)

Für die Erörterung und Erläuterung unserer Vorschläge stehen wir dem Bildungsausschuss des Landtages von Schleswig-Holstein gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre



(Gleichstellungsbeauftragte, für die Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und des Universitätsklinikums Schleswig-Holsteins)