

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

Kerstin Schöneboom – Fachhochschule Kiel – Sokratesplatz 1 – 24149 Kiel

An die Vorsitzende des Bildungsausschuss
im Schleswig-Holsteinischen Landtag
Frau Susanne Herold
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/3887

Sprecherin:

Kerstin Schöneboom
Gleichstellungsbeauftragte der
Fachhochschule Kiel
Sokratesplatz 1
D-24149 Kiel
Fon: +49 (0) 4 31/2101880
Fax: +49 (0) 4 31/21061880
e-mail: kerstin.schoneboom@fh-kiel.de

Kiel, 19. März 2012

**Stellungnahme zur Anfrage
Drucksachen 17/1365, 17/1411, 17/2186 (neu) und Umdruck 17/3728**

Sehr geehrte Frau Herold,

die in Ihrem Auftrag an die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen Schleswig-Holsteins gestellte Anfrage beantworten wir als Landeskonferenz.

Vorbemerkung:

Im Hochschulranking nach Gleichstellungsgesichtspunkten des CEWS für den Berichtszeitraum 2005-2009, erschienen in 2011, belegt Schleswig-Holstein den letzten Platz im mittleren Mittelfeld (Ranggruppe 8 von 12).

- Während Schleswig-Holstein den Spitzenplatz aller Bundesländer beim Frauenanteil an den Promotionen innehat, ist es bei den Habilitationen bereits auf Platz 14 von 16 Bundesländern abgestürzt und beim Frauenanteil an Professuren bundesweites Schlusslicht (Platz 16).
- Beim Berufswahlverhalten entscheiden sich schleswig-holsteinische Schulabgängerinnen und -abgänger überproportional für ein Studium entsprechend tradiertem Geschlechterstereotype. Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten führt dies zum 12. Platz.

Darüber hinaus ist in den Präsidien der schleswig-holsteinischen Hochschulen nur knapp jedes fünfte stimmberechtigte Mitglied eine Frau.

Aus diesen Gründen erscheint uns u.a. eine intelligente und adäquate Verknüpfung der Themen Diversity-Management und Gleichstellungspolitik an Hochschulen zielführend.

Stellungnahme zur Drucksache 17/1411:

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika Schleswig-Holsteins (LaKoF) befürwortet ausdrücklich die Implementierung von Diversity-Management als Steuerungsinstrument an schleswig-holsteinischen Hochschulen. Diversity-Management an Hochschulen muss aus Sicht der LaKoF den Werten Bildungsgerechtigkeit

und Nachhaltigkeit verpflichtet sein. Nötig ist eine Regelung, wer an den Hochschulen für Diversity Management zuständig sein und woher die Ressourcen dafür kommen sollen.

Der Verankerung von Gender- und Diversitykompetenz in der Lehramtsausbildung sowie allen anderen gesellschaftspolitisch relevanten Studiengängen kommt eine Schlüsselposition für die Zukunftsfähigkeit Schleswig-Holsteins zu. Wenn Schleswig-Holstein im Wettbewerb um die klügsten Köpfe bestehen will, müssen die Verantwortlichen im (Aus-)Bildungsprozess vielfältige Talente entdecken und fördern können.

Stellungnahme zu Drucksache 17/1365:

Eine weitere Schlüsselposition kommt der Vereinbarkeit von Studium, Erwerbstätigkeit und Familie in diesem Wettbewerb zu. Der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten ist deutlich voran geschritten, allerdings überwiegend bei den „Mainstream-Angeboten“. Engpässe treten nach wie vor bei Krippenplätzen und in den Randzeiten auf. So liegen beispielsweise die Oster- und die Herbstferien grundsätzlich, die Sommerferien in 2012 und 2013 überwiegend in der Vorlesungszeit. Kinder, die keinen Hortplatz haben, sind dann regelmäßig unbetreut, Familien können nicht gemeinsam Ferien machen. Eine Betreuung analog der „Campuserferien“ an der Universität zu Lübeck und des Ferienprogramms an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel wäre für diese Zeiten an allen Hochschulen sinnvoll, besser aber wäre eine familienfreundliche Abstimmung von Schul- und Semesterferien.

Die Hochschulen sind aufgrund der stark gestiegenen Studierendenzahlen im Zuge der Umsetzung des Hochschulpakts immer stärker darauf angewiesen, Lehrveranstaltungen in die sogenannten Randzeiten zu legen. Hier sind Regelungen nötig, die entweder eine mögliche zusätzliche Kinderbetreuung für Studierende und lehrende Eltern bieten oder ihnen Vorrang bei der Zuteilung von Seminaren zu Zeiten, die durch die Regelbetreuung abgesichert sind, einräumt. Das Studentenwerk Schleswig-Holstein muss aufgefordert werden, in seinen Kindertageseinrichtungen die Öffnungszeiten an die tatsächlich benötigten Betreuungszeiten (Vorlesungszeiten) anzupassen.

Ebenfalls sinnvoll sind Angebote des Studiums in Teilzeit, für die diese Bedingungen auch gelten müssen. Die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel hat zu diesem Zweck eine Teilzeitsatzung, die Universität zu Lübeck eine Prüfungsverfahrensordnung erlassen, die jedoch vom Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr derzeit abgelehnt wird, obwohl sie in den entsprechenden Zielvereinbarungen gefordert wurde. Auf Bundesebene ist dringend eine Anpassung des BAFöG notwendig.

Im Zuge des Alterungsprozesses unserer Gesellschaft rückt auch das Thema Vereinbarkeit von Studium, Erwerbstätigkeit und Pflege immer stärker in den Fokus. Pflegende Angehörige sind sehr viel stärker auf individuelle Lösungen angewiesen. Die Hochschulen diesbezüglich zur Ausgestaltung solcher Vereinbarkeitsmodelle zu verpflichten ist sicherlich zielführend.

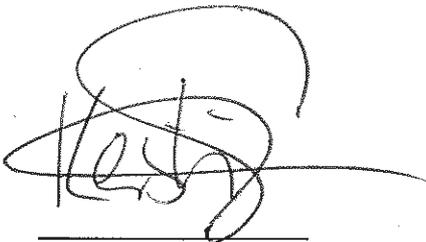
Sinnvoll erscheint der LaKoF ein Prüfbericht, welche Kosten den Hochschulen des Landes jährlich für die Bereitstellung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie entstehen, da diese Maßnahmen, die deutlich zur Standortattraktivität und Wettbewerbsfähigkeit beitragen, ohne adäquate Landeszuschüsse nur mit großem Engagement leistbar sind.

Stellungnahme zu Drucksache 17/2186 (neu):

Die prekären Beschäftigungsverhältnisse im deutschen Wissenschaftssystem unterhalb der Professur sind v.a. für Frauen häufig der Grund, die Wissenschaft oder das Land zu verlassen. Sie erschweren die Familien- und Lebensplanung. Die sogenannten klügsten Köpfe des Landes müssen mit den unsichersten Beschäftigungsverhältnissen auskommen. Die LaKoF unterstützt den Antrag in der o.g. Drucksache daher in der Forderung nach einer planbaren wissenschaftlichen Karriere mit vernünftigen Vertragslaufzeiten und einer realen Perspektive auf eine dauerhafte Beschäftigung unterhalb der Professur. Für Daueraufgaben müssen auch Dauerstellen zur Verfügung stehen, befristete Arbeitsverträge sollten den Zeitumfang für die jeweiligen Qualifikationsstufe (3-4 Jahre für die Promotion, 6 Jahre für die Habilitation) bzw. die Projektlaufzeit umfassen. Bei Juniorprofessuren (W1) ist der Frauenanteil höher als bei klassischen Assistentenstellen, daher ist die Schaffung von mehr Juniorprofessuren auch ein wirksames Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft.

In der Hoffnung, Sie ausreichend informiert zu haben, bitten wir um Mitteilung, wann Sie dieses Thema im Ausschuss behandeln werden.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kerstin Schoneboom', written over a horizontal line.

Kerstin Schoneboom