



29.10.2010

Stellungnahme der Lakof FH zum Entwurf des Gesetzes zur Reform der Universitätsmedizin und zur Änderung des Landeshochschulgesetzes und weiterer Gesetze (Universitätsmedizingesetz – UniMedG)

(1) Präzisierung des Umfangs der Änderung von § 4 Abs. 1 Satz 1

*Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als durchgängiges Leitprinzip, sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin, **fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familienpflichten mit Studium, wissenschaftlicher und beruflicher Tätigkeit.***

Begründung: Wir möchten Missverständnisse infolge einer zu engen Auslegung des Begriffs „Karriere“ als Karriere von Personen, die bereits das erforderliche Studium abgeschlossen haben vermeiden. Die Aufnahme des Begriffs „Studium“ stellt klar, sich die Vereinbarkeit auch auf das Studium bezieht. Derzeit wird die Berücksichtigung von Familienpflichten erst für Studierende mit Kindern vorgeschrieben. Das behindert die Hochschulen insbesondere bei der Berücksichtigung von Belastungen durch pflegebedürftige Angehörige sowie bei der Förderung von Wissenschaftler/innen mit Kindern.

Zusätzlich sollten in der Begründung zum Gesetz wichtige Ziele und Maßnahmen erläutert werden, damit die Gleichstellungsbeauftragten sie an den einzelnen Hochschulen besser durchsetzen können. Hervorzuheben sind: flexible Studien- oder Arbeitsbedingungen bei Kindern unter 14 Jahren; angemessene Frauenanteile bei der Zulassung zum Studium und bei der Besetzung von Stellen, Gremien und Leitungsfunktionen.

(2) Einschub in § 4 Absatz 1 Satz 2:

Die Hochschulen stellen jeweils für fünf Jahre Gleichstellungspläne für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal und für Studierende auf, die Ziel- und Zeitvorgaben enthalten.

Begründung: Chancengleichheit beginnt bei den Studierenden. Denn die hier noch immer vorhandenen geschlechtstypischen Unterschiede können später kaum mehr ausgeglichen werden.

(3) Änderung in § 4 Absatz 2:

Der Senat wählt in der Regel aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen weiblichen wissenschaftlichen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte und ~~bis zu drei~~ ihre Stellvertreterinnen; dabei soll aus jeder Fakultät eine Stellvertreterin gewählt werden.

Begründung: In den Fakultäten werden viele Entscheidungen getroffen, von denen die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips maßgeblich abhängt. Hierbei geht es um alle Arbeitsfelder der Fakultäten und es kommt regelmäßig darauf an, Gleichstellungskompetenz mit Fachkompetenz zu verbinden. Deshalb haben nur fachkundige Insiderinnen reelle Chancen, die Entscheidungsprozesse zu beeinflussen. Überdies können die Gleichstellungsbeauftragte und drei Stellvertreterinnen schon an einer mittelgroßen Hochschule ihr gesetzlich verankertes Recht zur Teilnahme an Sitzungen der Fakultätsräte nicht immer wahrnehmen, weil es häufig zu Terminkollisionen kommt. Diese Probleme wären gelöst, wenn die Gleichstellungsbeauftragte in jeder Fakultät eine Stellvertreterin hätte.

(4) Einschub in und nach § 4 Absatz 3 Satz 2

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte, der Hochschulräte, der Akademischen Senate ~~und~~, der Berufungs- und Auswahlkommissionen und dem Ausschuss zur Auswahl der Mitglieder des Aufsichtsrats (§ 20 Absatz 4) mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Am Verfahren zur Wahl der Vorstandsmitglieder (§ 17 Absatz 5) ist die Gleichstellungsbeauftragte angemessen zu beteiligen.

Begründung: In vielen Aufsichtsräten und Vorständen ist die Gendersensibilität gering, weil dieses Kriterium bei der Besetzung kaum beachtet wird und Frauen hier noch stärker unterrepräsentiert sind als bei den Hochschullehrer/innen. Günstiger ist die Situation nach unseren Erfahrungen vor allem an den Hochschulen, die ihre Gleichstellungsbeauftragte am Ausschuss zur Auswahl der Mitglieder des Aufsichtsrates und am Verfahren zur Wahl der Vorstandsmitglieder beteiligen. Deshalb sollte die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an beiden Besetzungsprozessen auf alle Hochschulen ausgedehnt werden.

(5) Einschub in § 4 Absatz 3 Satz 3 LHG

Sie hat das Recht auf frühzeitige Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen, sofern sich Frauen und Männer um die Stelle beworben haben.

Begründung: Über den Einschub „frühzeitig“ soll gewährleistet werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte hinreichend Zeit hat, um die den Text der Stellenausschreibung gendergerecht zu gestalten, damit sich auch Frauen angesprochen fühlen.

(6) Einschub nach § 4 Absatz 5 Satz 1:

Hält die Gleichstellungsbeauftragte Beschlüsse oder Maßnahmen von Organen, Gremien oder Amtsträgern für rechtswidrig oder nach den Grundsätzen für Chancengleichheit für Frauen und Männer für nicht vertretbar, so hat sie diese zu beanstanden und auf Abhilfe zu dringen; die Beanstandung hat aufschiebende Wirkung. Wird der Beanstandung nicht abgeholfen, ist das Wissenschaftsministerium zu unterrichten und zu beteiligen.

Begründung: Zur wirksamen Umsetzung eines jeden Gesetzes gehört das Aufzeigen und Verhindern von Verstößen. Dazu eignet sich bei der Chancengleichheit ein Vetorecht der Gleichstellungsbeauftragten, das analog zum Vetorecht des Haushaltsbeauftragten (§ 16 Absatz 2 LHG) oder der Beauftragten für Chancengleichheit nach dem Chancengleichheitsgesetz ausgestattet ist.

(7) Einschub in § 16 Absatz 3 Ziffer 11:

die Festsetzung von Leistungsbezügen nach § 33 Abs. 1 Satz 1 BBesG für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie bei der Gleichstellung von Männern und Frauen; ...

Begründung: Erfolge bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags sind bei allen anderen neuen Steuerungsinstrumenten berücksichtigt, u.a. bei der Hochschulfinanzierung in § 13 Abs. 2. Die Einbeziehung würde die Wirkung der anderen Instrumente kostenneutral steigern.

(8) Einschub in § 34 Absatz 2, Satz 3 und gendergerechte Korrektur des Wortes „vom“:

... es sei denn, die Fristüberschreitung ist ~~vom~~ von Studierenden nicht zu vertreten (u.a. wegen Familienpflichten).

Begründung: Seit dem Wegfall der gesetzlichen Regelungen zu den Prüfungsfristen wurden die Flexibilisierungsmöglichkeiten für Studierende mit Kind/ern tendenziell abgebaut. Der vorgeschlagene Einschub würde es den Gleichstellungsbeauftragten erleichtern, die vom Gesetzgeber gewünschten Sonderregelungen für studierende Eltern durchzusetzen.

Zusätzlich sollten in der Begründung zum Gesetz die bisherigen gesetzlichen Sonderregelungen ausführlicher dargestellt werden, und zwar in Verbindung mit einer Anhebung der Altersgrenze für Kinder auf 14 Jahre. Denn der zeitliche Betreuungsaufwand für ein Kind bleibt wegen der Unterausstattung mit bedarfsgerechten Kinderbetreuungsmöglichkeiten auch nach Abschluss seines dritten Lebensjahres so hoch, dass er die Wahrnehmung von Studienpflichten beeinträchtigt.

(9) § 42 neuer Absatz 3:

Absatz 3 (neu): Soweit eine Hochschule zur sozialen Unterstützung der Studierenden Kinderbetreuungseinrichtungen betreibt oder fördert, können dabei auch die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigt werden.

Begründung: Bedarfsgerechte Kinderbetreuungseinrichtungen sind an vielen Hochschulstandorten noch immer sehr knapp. Das behindert insbesondere Wissenschaftler/innen mit Kindern.

(10) § 8 LVVO, Neuer Absatz 3: Gleichstellungsbeauftragte

Absatz 3 (neu) Für die Wahrnehmung der Gleichstellungsfunktion ermäßigt die Hochschule die Lehrverpflichtung der Gleichstellungsbeauftragten bis zur Hälfte des jeweiligen Deputats. Die Ermäßigung kann zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen aufgeteilt werden. Die Beschränkung in Absatz 2 findet keine Anwendung. Die für die Wahrnehmung der Gleichstellungsfunktion gewährte Deputatsermäßigung erfolgt zusätzlich zu den Ermäßigungen, die gem. Abs. 1 7 vom Hundert des Gesamtumfangs der Lehrverpflichtungen nicht überschreiten dürfen.

Begründung: Zwischen LHG und LVVO besteht ein gravierender Widerspruch. Einerseits überträgt das LHG den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen ein umfangreiches Aufgabengebiet und schreibt eine angemessene Entlastung von sonstigen Dienstaufgaben vor. Andererseits gibt es in der LVVO keine Regel, die den Hochschulen eine solche Entlastung ermöglicht – obwohl fast alle Gleichstellungsbeauftragten (und deren Stellvertreter/innen) Lehrverpflichtungen haben und damit der LVVO unterliegen. So dürfen die Fachhochschulen ihren zumeist professoralen Gleichstellungsbeauftragten das Lehrdeputat noch immer nur um maximal 4 von 18 Semesterwochenstunden ermäßigen, obwohl deren Aufgabengebiet mit dem gesetzlichen Übergang zum Gender-Mainstreaming-Prinzip massiv ausgeweitet wurde und schon zuvor kaum abgedeckt werden konnte. Die von uns vorgeschlagene Bandbreite ermöglicht allen Hochschulen strukturbedingte Differenzierungen innerhalb eines Rahmens, der zur Bedeutung und Reichweite des Aufgabengebiets passt: Die Gleichstellungsbeauftragte erfüllt eine gesetzlich vorgeschriebene Querschnittsfunktion auf der Zentralebene, die fast das gesamte Hochschulgeschehen betrifft. Die Ermäßigung belastet den Umfang sonstiger Ermäßigungen innerhalb der 7% Regel nicht, um nicht bei Ausweitung andere notwendige Ermäßigungen zu gefährden.