



Landeskonferenz Niedersächsischer  
Hochschulfrauenbeauftragter

**Brigitte Just, Vorsitzende**

[brigitte.just@hs-hannover.de](mailto:brigitte.just@hs-hannover.de)

Tel.: 0511 9296 -2140

**Birgit Fritzen, stellv. Vorsitzende**

**Dr. Sandra Augustin-Dittmann, stellv. Vorsitzende**

**Isabel Beuter, LNHF Geschäftsstelle**

Gleichstellungsbüro

Hochschule Hannover

Bismarckstr. 2

30173 Hannover

[lnhf-geschaeftsstelle@hs-hannover.de](mailto:lnhf-geschaeftsstelle@hs-hannover.de)

Tel.: 0511 9296 -2133

[www.lnhf.de](http://www.lnhf.de)

Hannover, im Oktober 2014

## **Anforderungen an eine Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter**

Die fortdauernde Unterrepräsentation von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen zeigt, dass die – mit Rücksicht auf die Autonomie der Hochschulen – zum Teil offen und unverbindlich formulierten gleichstellungspolitischen Regelungen des Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) bislang nicht zum gewünschten Erfolg geführt haben.<sup>1</sup>

Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF), die Gleichstellung der Geschlechter und die Diversität von Lebensentwürfen als Qualitätskriterium der Hochschulentwicklung verbindlicher im Gesetz zu verankern. Übergreifendes Ziel ist es, Entscheidungsstrukturen und Steuerungsinstrumente an niedersächsischen Hochschulen gleichstellungsorientiert zu gestalten und die Wirkung gleichstellungspolitischer Regelungen zu erhöhen.

Anforderungen aus Sicht der LNHF, die nachfolgend anhand konkreter Vorschläge zu möglichen Gesetzesänderungen detaillierter ausgeführt werden, sind:

- ❖ Die Stärkung der Position und der Handlungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags (Punkte 1, 3-6)
- ❖ Die formale Anerkennung der LNHF als hochschulpolitische Akteurin auf Landesebene (Punkt 2).
- ❖ Die Anerkennung der Diversität von Lebensentwürfen, Sorgearbeit und der Vielfalt der Hochschulmitglieder und -angehörigen (Punkte 7 und 8).

<sup>1</sup> Siehe hierzu auch das LNHF-Positionspapier „Offensive Geschlechtergerechtigkeit an Niedersächsischen Hochschulen“, September 2014.

## 1. Stärkung der Position und der Handlungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragte

### Umsetzung:

#### **§ 42 Gleichstellungsbeauftragte, Veränderung<sup>2</sup> Abs. (1)**

*(1)<sup>1</sup>Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist öffentlich auszuschreiben. <sup>2</sup>Der Senat wählt auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung eine Gleichstellungsbeauftragte. <sup>3</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Regel hauptberuflich und unbefristet an der Hochschule zu beschäftigen; Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Fachministeriums. <sup>4</sup>Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten beträgt ~~bis zu~~ sechs Jahre und bei Wiederwahl ~~bis zu~~ acht Jahre. <sup>5</sup>Die Grundordnung regelt das Nähere zur Einrichtung und zum Verfahren der Kommission sowie zum Verfahren der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten. <sup>6</sup>Im Falle einer Nicht-Wiederwahl wird eine gleichwertige Beschäftigung innerhalb der Hochschule angeboten.*

### Begründung:

- Die Änderung zielt auf die Abschaffung der prekären Beschäftigungssituation der Gleichstellungsbeauftragten, die sie in ihren Handlungsmöglichkeiten beschränkt. In diesem Sinne ist es unerlässlich, für amtierende Gleichstellungsbeauftragte Übergangslösungen festzuschreiben, damit keine (erneute) Bewerbung auf die bereits ausgeübte Position erzwungen wird.
- Eine unbefristete Beschäftigung anerkennt und fördert die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit.
- Die Erfahrung zeigt, dass eine unbefristete Beschäftigung Unabhängigkeit und Handlungsfähigkeit der Gleichstellungsbeauftragten sichert. Die bisher übliche Befristung kann dazu führen, dass aus Sorge um die finanzielle Absicherung Kompromisse eingegangen werden (müssen), die nicht im Sinne des Gleichstellungsauftrags sind.
- Eine Gleichstellungsbeauftragte ist bei ihrer Wiederwahl von Senatsmitgliedern abhängig, mit denen sie möglicherweise während ihrer Amtszeit Konflikte über Gleichstellungsfragen austragen musste.

## 2. Formale Anerkennung der LNHF als hochschul- und wissenschaftspolitische Akteurin durch Wiederaufnahme ins NHG

### Umsetzung:

#### **§ 4 Zusammenwirken der Hochschulen, neuer Abs. (2)**

*(2) Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen nach § 2 bilden zum Zweck eines Zusammenwirkens im Hinblick auf den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen eine gemeinsame Landeskonferenz.*

→ Formulierung in Anlehnung an den Gesetzestext des NHG vor der Neufassung 2007

<sup>2</sup> Die vorgeschlagenen Änderungen sind – auch bei den folgenden Punkten – fett markiert, soweit es sich nicht um komplett neue Absätze handelt.

Begründung:

- Die explizite Nennung der LNHF verdeutlicht die Bedeutung des Gleichstellungsauftrags der Hochschulen über die einzelne Hochschule hinaus.
- Sie gibt den Gleichstellungsbeauftragten als hochschulpolitische Akteurin bzw. Gruppierung mehr Gewicht, ihre wissenschafts- und hochschulpolitischen Positionen werden stärker zur Kenntnis genommen.
- Die Anerkennung trägt dazu bei, dass Gleichstellung von Anfang an in laufende wissenschafts- und hochschulpolitische Debatten eingebracht wird. Dies verbessert die Qualität von Entscheidungs- und Umsetzungsprozessen.
- Es wird deutlich, dass Hochschulen ihre Gleichstellungsbeauftragten so ausstatten müssen, dass sie am landesübergreifenden Auftrag der LNHF mitwirken können.
- Die Landeshochschulkonferenz (LHK) ist als vergleichbarer Zusammenschluss und Interessenvertretung im NHG verankert.

### 3. Stärkung der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten

#### 3.1 Beteiligung am Präsidium

Umsetzung:

**§ 42 Gleichstellungsbeauftragte, Abs. (3) Ergänzung Satz 1**

(3) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte **ist zu den Sitzungen des Präsidiums wie ein Mitglied einzuladen und** hat gegenüber dem Präsidium ein Vortragsrecht. <sup>2</sup>Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann sie an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. <sup>3</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bewerbungsunterlagen einsehen. <sup>4</sup>Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

#### 3.2 Beteiligung am Hochschul- bzw. Stiftungsrat

Umsetzung:

**§ 52 Hochschulrat, Abs. (3) Veränderung Satz 6**

(3) <sup>6</sup>Das Präsidium **sowie die Gleichstellungsbeauftragte nehmen** an den Sitzungen des Hochschulrats, mit beratender Stimme teil; eine Vertreterin oder ein Vertreter der Studierendenschaft, ~~die Gleichstellungsbeauftragte~~ und die Mitglieder des Personalrats können beratend hinzu gezogen werden.

**§ 60 Stiftungsrat, Veränderung Abs. (4)**

(4) Die Mitglieder des Präsidiums **sowie die Gleichstellungsbeauftragte** nehmen an den Sitzungen des Stiftungsrates mit beratender Stimme teil. Der Stiftungsrat kann eine Vertreterin oder einen Vertreter der Studierendenschaft, ~~die Gleichstellungsbeauftragte~~ und die Mitglieder der Personalvertretung beratend hinzuziehen.

→ Analog dazu sind entsprechende §§ der separat genannten Hochschulen umzuformulieren.

Begründung 3.1. und 3.2:

- Im Sinne des Gender Mainstreaming ist die Beteiligung auch und gerade bei den höchsten Entscheidungsorganen unerlässlich.
- Im Präsidium und im Hochschulrat bzw. Stiftungsrat/-ausschuss werden richtungsweisende Entscheidungen für die Hochschule getroffen, die große Wirkung auf die Verwirklichung von Gleichstellung und Chancengleichheit und auf die Geschlechterverhältnisse an den Hochschulen haben können. Durch eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Entscheidungen (Gender Mainstreaming) können nicht intendierte negative Folgen vermieden werden.
- Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass es hier einer verbindlichen Regelung bedarf.

**4. Verbesserung der Regelungen zu Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten**

Umsetzung:

**§ 42 Gleichstellungsbeauftragte, Abs. (5) wird neu formuliert:**

**(5) <sup>1</sup> An den Fakultäten und bei Bedarf an weiteren Organisationseinheiten sollen Gleichstellungsbeauftragte gewählt oder bestellt werden. <sup>2</sup> Für die Universitätsmedizin Göttingen ist eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte zu wählen. <sup>3</sup> Die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind für ihre Aufgaben angemessen von ihren sonstigen Aufgaben freizustellen und mit angemessenen Mitteln auszustatten. <sup>4</sup> In der Grundordnung sind für die Gleichstellungsbeauftragten nach den Sätzen 1 bis 3 das Verfahren der Wahl oder Bestellung, die Amtszeit, die Aufgaben und die Befugnisse zu regeln.**

Begründung:

- Da an Hochschulen gerade auf dezentraler Ebene noch große Gleichstellungsdefizite bestehen, bedarf es einer ergänzenden verbindlichen Regelung zur Einrichtung des dezentralen Amtes. Auf diesem Wege können Diskussionen zu Gleichstellung in die Fakultäten/Fachbereiche getragen und dort verankert werden.
- Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte können ergänzend gezielt auf die fachlichen Herausforderungen auf dem Gebiet der Gleichstellung eingehen und passgenaue Maßnahmen umsetzen.
- Wie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte benötigen auch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte eine angemessene Ausstattung mit Ressourcen (Zeit und Finanzmittel). Diese darf jedoch nicht auf Kosten der Ausstattung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten erfolgen.
- Die Freistellung bzw. die Entlastung stellt auch eine wichtige Form der Anerkennung der Arbeit als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte dar.
- Die Tätigkeit als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte darf nicht der wissenschaftlichen Karriere der Amtsinhaberin schaden.

## 5. Verankerung konkreter quantitativer Gleichstellungsziele in den Zielvereinbarungen

### Umsetzung:

#### **§ 1 Staatliche Verantwortung, Abs. (3)**

#### **Ergänzung der Liste der Gegenstände der Zielvereinbarungen in Satz 4 :**

#### § 1 Staatliche Verantwortung

(3) <sup>1</sup>Das für die Hochschulen zuständige Ministerium (Fachministerium) trifft mit jeder Hochschule aufgrund der Landeshochschulplanung und der Entwicklungsplanung der jeweiligen Hochschule Zielvereinbarungen, die sich in der Regel auf mehrere Jahre beziehen. [...]

<sup>4</sup>Gegenstände der Zielvereinbarungen sind insbesondere

1. die Zahl der Studienplätze sowie die Einrichtung, wesentliche Änderung oder Schließung von Studiengängen,
2. **konkrete Ziel- und Zeitvorgaben für die Frauenanteile bei allen Qualifizierungsstufen bzw. Personalgruppen, ggf. nach Disziplinen und Fachgruppen differenziert**
3. die Art und Weise der Erfüllung der Aufgaben nach § 3,
4. die Sicherung und Verbesserung der Qualität von Lehre, Forschung, Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses sowie die Weiterbildung einschließlich Evaluation,
5. die Schwerpunkt- und Profilbildung sowie die Internationalisierung in allen Aufgabebereichen,
6. die Erhebung von Gebühren und Entgelten und
7. die Höhe der laufenden Zuführungen des Landes an die Hochschulen.

### Begründung:

- Mit der Ergänzung wird sichergestellt, dass Gleichstellung als fester Bestandteil von Hochschulentwicklungsplanung zusätzliches Gewicht gewinnt.
- Eine verbindliche Festlegung von quantitativen Zielen erhöht die Wirksamkeit der Gleichstellungsarbeit. Die Chance einer erfolgreichen Umsetzung der Ziele wird erhöht. Eine disziplinen- bzw. fachgruppengenaue Betrachtung ist dabei aufgrund der (immer noch) großen Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Repräsentanz unerlässlich.
- Die ausschließliche Verankerung im NGG hat bisher zu wenig unmittelbare Wirkung in den Hochschulen gezeigt, die sich in ihrem Gleichstellungsauftrag stärker auf das NHG beziehen. Eine Abstimmung der beiden Gesetze aufeinander, auch wenn dies ggf. Wiederholungen bedeutet, erscheint daher zwingend geboten.

## 6. Beibehaltung der Ausnahmeregelung für Berufungskommissionen

Entgegen der von der Ministerin zu Beginn ihrer Amtszeit geäußerten Bestrebungen fordert die LNHF, § 26, Abs. (2), Satz 5 unverändert beizubehalten.

### Begründung:

- Die bestehenden Regelungen haben sich in der Praxis aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten bewährt, insbesondere in Fachbereichen mit einer sehr deutlichen Unterrepräsentanz eines Geschlechts.

## 7. Beschwerdestelle nach AGG für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule

### Umsetzung:

**§ 42 Gleichstellungsbeauftragte, Streichung Abs. (6), statt dessen**

**§ 3 Aufgaben der Hochschulen, neuer Absatz (5)**

*(zu ergänzen nach dem neuen Absatz (4) aus Punkt 8, s. unten)*

*(5) <sup>1</sup>§ 3 Abs. 4 sowie die §§ 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. <sup>2</sup>Die Hochschule richtet auch für Mitglieder und Angehörige der Hochschule, die keine Beschäftigten der Hochschule sind, eine Beschwerdestelle ein.*

→ Die folgenden Absätze verschieben sich entsprechend.

### Begründung:

- Nach aktueller Gesetzeslage richtet sich das AGG an Beschäftigte. Die Studierenden sind damit bisher ausgenommen. Eine Beschwerdestelle nach AGG sollte grundsätzlich allen Hochschulmitglieder/-angehörigen offen stehen, explizit auch solchen, die kein Beschäftigungsverhältnis haben (Studierende, Stipendiatinnen und Stipendiaten).

## 8. Verankerung von Familiengerechtigkeit und Diversität als Aufgabe der Hochschulen

### Umsetzung:

**§ 3 Aufgaben der Hochschulen, neuer Absatz (4)**

*(4) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die Vielfalt unter ihren Mitgliedern und Angehörigen und treten Benachteiligungen entgegen. Sie wirken auf die Umsetzung familiengerechter Rahmenbedingungen und Angebote hin. Dies schließt die Pflege von Angehörigen ebenso ein wie die Betreuung von Kindern.*

→ Die folgenden Absätze verschieben sich entsprechend (s. Punkt 7 oben).

### Begründung:

- Um den Anforderungen des demographischen Wandels gerecht zu werden, müssen Hochschulen aktiv mit der Heterogenität von Studierenden und Beschäftigten in Wissenschaft und Verwaltung/Technik sowie der Diversität von Lebensentwürfen umgehen. Es gilt, die Strukturen so zu verändern, dass Benachteiligung verhindert und Chancengleichheit gewährleistet wird.
- Familiengerechte Rahmenbedingungen erhöhen die Leistungsfähigkeit der Hochschulen und sind Voraussetzung für die Nutzung der Potenziale von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Familienverantwortung. Sie tragen zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit bei und vermindern die Abwanderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ins Ausland („Brain Drain“).

- Solange in der Wissenschaft noch davon ausgegangen wird, dass Menschen, die in der Wissenschaft tätig sind, permanent zur Verfügung stehen, ist es unabdingbar, zumindest auf struktureller Ebene für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie Sorge zu tragen. Dabei muss unter Sorgearbeit auch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen berücksichtigt werden.
- Mit dieser Ergänzung erfolgt die Umsetzung der im Hochschulentwicklungsvertrag verankerten Zielsetzung „Teilhabe ermöglichen“.

## Detailregelungen zu Familien- und Sorgeverantwortung

### Erweiterung der familiären Verpflichtungen auf Pflege von Angehörigen

#### Umsetzung:

#### **§ 3 Aufgaben der Hochschulen, Abs. (1), Ergänzung Punkt 7**

*7. die Mitwirkung an der sozialen Förderung der Studierenden unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern **oder pflegebedürftigen Angehörigen** und behinderter Studierender, wobei die Hochschulen dafür Sorge tragen, dass behinderte Studierende in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können,*

#### Begründung:

- Ergänzung und Konkretisierung der unter Punkt 8 geforderten Verankerung von Familiengerechtigkeit. Auch bei der Gruppe der Studierenden ist die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zu berücksichtigen.

## Flexibilisierung des Studiums / Teilzeitmöglichkeiten

#### Umsetzung:

#### **§ 6 Studiengänge und ihre Akkreditierung; Regelstudienzeit; Studienberatung, neuer Abs. (4)**

*(4) <sup>1</sup> Die Hochschule soll das Lehrangebot so organisieren, dass das Studium auch als Teilzeitstudium erfolgen kann. <sup>2</sup> Die Hochschule prüft, ob und inwieweit die von ihr angebotenen Studiengänge für ein Studium in Teilzeit geeignet sind; Satz 1 bleibt unberührt. <sup>3</sup>Die Liste der in Teilzeit studierbaren Studiengänge ist zu veröffentlichen.*

➔ Die bisherigen Abs. (4) und (5) verschieben sich entsprechend.

#### Begründung:

- Die zunehmende Heterogenität der Studierendenschaft führt dazu, dass Studierende vermehrt nicht mehr bzw. nicht durchgehend Vollzeit studieren können und wollen. Sie müssen zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes neben dem Studium einer Erwerbstätigkeit nachgehen, übernehmen familiäre Aufgaben, oder sie sind bereits berufstätig und möchten sich berufsbegleitend weiter qualifizieren.
- Das Studium in Teilzeit leistet einen Beitrag zur Umsetzung von Chancengleichheit.

- Durch das Studium in Teilzeit können neue Bevölkerungsgruppen für ein Studium gewonnen werden. Es trägt so zur Öffnung der Hochschulen bei.
- Im Hinblick auf die bisher fehlende Möglichkeit eines Teilzeit-BAFöGs ist bei der Umsetzung darauf zu achten, dass im Rahmen von Teilzeitstudiengängen keine starre Festschreibung auf ein 50%-Studium eingeführt wird, die die notwendige Flexibilisierung durch die Hintertür erneut einschränken würde.

### **Verbesserung der Beratung zu Vereinbarkeit von Studium und Familien-/Sorgeverantwortung**

#### Umsetzung:

#### **§ 6 Studiengänge und ihre Akkreditierung; Regelstudienzeit; Studienberatung Abs. (5) neuer Satz 2**

(5) <sup>1</sup>Die Studierenden haben einen Anspruch auf umfassende Beratung über Inhalte, Aufbau und Anforderungen eines Studiums. <sup>2</sup>**Dies schließt die Vereinbarkeit von Familien-/Sorgeverantwortung und Studium ein.** <sup>3</sup>Die Hochschulen nehmen die Studienberatung als eigene Aufgabe wahr.

#### Begründung:

- Die Vereinbarkeit von Studium und Familienverantwortung weist neben fächerübergreifenden Dimensionen auch fachspezifische auf. Im Verlauf des Studiums kommt auch der Fachstudienberatung eine zunehmende Bedeutung zu, um Gestaltungsmöglichkeiten bestmöglich auszuschöpfen und Studienabbrüche bei der Gruppe der Studierenden mit Familien-/Sorgeverantwortung zu vermeiden.

### **Berücksichtigung von Eltern- und Pflegezeiten beim Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte**

#### Umsetzung

#### **§ 18 Hochschulzugang, Abs. 4, Ergänzung am Ende von Satz 2**

(4) Bei der Ermittlung der Dauer der Berufstätigkeit werden Zeiten einer Freistellung nach den gesetzlichen Regelungen zum Mutterschutz, zur Elternzeit oder zur Pflegezeit sowie Zeiten, in denen unbeschadet einer Beschäftigung die Voraussetzungen für eine Freistellung nach diesen Vorschriften vorlagen, angerechnet, insgesamt höchstens jedoch ein Jahr.

#### Begründung

- Im Sinne der Chancengleichheit sollte verhindert werden, dass sich eine Ausbildung in Teilzeit, eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit oder eine Verringerung der Arbeitszeit in Familienphasen oder zur Pflegezeit nachteilig auf den möglichen Zugang zum Studium auswirkt.
- Die hauptverantwortliche Führung eines Familienhaushalts und die Erziehung minderjähriger Kinder oder die Pflege von Angehörigen sollten zumindest in der Anrechnung der dreijährigen Berufstätigkeit Berücksichtigung finden.
- Den Zugang zum Studium mit ausschließlicher Anrechnung der Zeiten *nach* den gesetzlichen Regelungen zum Mutterschutz zu legen verkennt, dass Erwerbsarbeit nach wie

vor geschlechtsspezifisch verteilt ist und sich dies in den meisten Fällen bei Frauen nachteilig auf einen möglichen Bildungsaufstieg niederschlägt. Denn

- in der Gruppe derjenigen, die eine Berufsausbildung absolviert haben und unter 32 Wochenstunden arbeiten, liegt der Frauenanteil bei 84% im Vergleich zum Männeranteil von 26%<sup>3</sup>, und
- einer der Hauptgründe für die Teilzeitarbeit ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da Elternschaft einen großen Einfluss darauf hat, ob Frauen in Teilzeit erwerbstätig sind. Derzeit arbeiten mehr als zwei Drittel der Mütter in Teilzeit.<sup>4</sup>

### Prüfungsmöglichkeiten während Beurlaubung wegen familiärer Verpflichtungen

#### Umsetzung:

#### **§ 7 Prüfungen und Leistungspunktsystem; staatliche Anerkennungen, Abs. (5), Ergänzung Satz 2:**

*(5) <sup>1</sup>Die Hochschulen können studienbegleitende Prüfungen sowie Vor-, Zwischen- und Abschlussprüfungen für nicht eingeschriebene Personen (Externenprüfungen) durchführen, wenn das jeweilige Fach und die fachliche Prüfungskompetenz durch hauptberuflich tätige Professorinnen und Professoren der Hochschule vertreten sind. Sie können diese Prüfungen auch für Studierende durchführen, die wegen eines Auslandssemesters **oder wegen familiärerer Verpflichtungen** beurlaubt sind.*

#### Begründung:

- Das Prüfungsverbot im Urlaubssemester führt zu unnötigen Verzögerungen des Studiums.

### Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Qualifikationsphase

#### Umsetzung:

#### **§ 21 a Verlängerung von Beamtenverhältnissen auf Zeit**

*(1) <sup>1</sup> Wird hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal in einem Beamtenverhältnis auf Zeit beschäftigt, ist, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, das Beamtenverhältnis auf Antrag zu verlängern, wenn die Beamtin oder der Beamte während des Beamtenverhältnisses*

- 1. nach § 62, 64 oder 69 Abs. 3 und 6 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) beurlaubt war,*
- 2. für eine wissenschaftliche Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung beurlaubt war,*
- 3. Grundwehr- oder Zivildienst geleistet hat,*
- 4. Elternzeit in Anspruch genommen hat oder wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots nicht tätig war,*

<sup>3</sup> Quelle: Mikrozensus Fachserie 1 Reihe 4.1.2, Hrsg: Statistisches Bundesamt 2011

<sup>4</sup> Quelle: Teilzeitquoten der aktiv erwerbstätigen Frauen und Männer nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes in Deutschland (2010); WSI GenderDatenPortal 2010

**5. eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreut hat,**

6. nach § 62 oder 69 Abs. 3 NBG teilzeitbeschäftigt war,

7. zur Wahrnehmung von Aufgaben

a) in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder

b) nach § 3 Abs. 3 freigestellt war.

→ Die folgenden Absätze verschieben sich entsprechend.

### **§ 30 Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Ergänzung Abs. (5):**

*(5) Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben. **Diese Vordienstzeiten verlängern sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen um zwei Jahre je betreutem Kind bzw. betreutem pflegebedürftigen Angehörigen.***

→ Entsprechende Regelungen sind für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesetz aufzunehmen, die während der Qualifikationsphase nicht in ein Beamtenverhältnis auf Zeit aufgenommen wurden.

#### Begründung:

- Ergänzung und Konkretisierung der Verankerung von Familiengerechtigkeit für die Qualifikationsphase.
- Der durch die hohen zeitlichen Anforderungen sowohl in der Qualifikationsphase, als auch in der Sorgearbeit erzeugte Vereinbarkeitsdruck führt zu einem hohen Abbruchrisiko wissenschaftlicher Karrieren bzw. zu einem hohen Anteil kinderloser Akademikerinnen und Akademiker.
- Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familienverpflichtungen ist eine Verlängerung bisher nur in bei Inanspruchnahme von Elternzeit möglich, nicht aber aufgrund der Betreuung eines minderjährigen Kindes oder der Pflege von Angehörigen.

### **Ergänzende Anmerkungen**

In Anlehnung an die Forderung in Punkt 7 (Beschwerdestelle nach AGG für Studierende) spricht sich die LNHF dafür aus, eine Beauftragte/ einen Beauftragten für die Belange von Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen gesetzlich zu verankern. (Hierzu gibt es in anderen Bundesländern bereits Regelungen.)

Die LNHF hat die Forderung nach einer verbindlichen Verankerung von Gender Budgeting im NHG diskutiert, diese jedoch zurückgestellt. Möglichkeiten der Anwendung von Gender Budgeting innerhalb der Hochschulen sollen jedoch, etwa durch Diskussion im Rahmen der Dialoginitiative, weiterverfolgt werden.