



To whom it may concern

Vorstand

Jutta Dehoff-Zuch
Brigitte Just
Dr. Silvia Lange

Geschäftsstelle lakog niedersachsen

Henriette Lier
c/o Hochschule Hannover
Bismarckstr. 2
30173 Hannover

lakog-niedersachsen@hs-hannover.de

Tel.: 0511/9296-2135

www.lakog-niedersachsen.de

Hannover, 15.11.2019

Forderungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen an die Novelle des niedersächsischen Hochschulgesetzes

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (lakog niedersachsen) legt als offizielle Vertretung der niedersächsischen Hochschulgleichstellung hiermit ihre Forderungen an die anstehende Novelle des niedersächsischen Hochschulgesetzes dar.

Die lakog begrüßt die Novellierung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes und geht davon aus, dass die Landesregierung dem gesellschaftlichen Wandel, konkret der Anerkennung von vielfältigen Geschlechtsidentitäten, Rechnung trägt. Diese findet ihren juristischen Ausdruck in der Änderung des Personenstandsrechts und der Einführung der dritten Geschlechtsoption „Divers“. Die Anerkennung der dritten Geschlechtsoption muss sprachlich und inhaltlich ihren Niederschlag in der Gesetzesnovellierung finden. Es gilt im Rahmen der Novellierung des NHG zu konkretisieren, was die o.g. Novellierung des Personenstandsgesetzes für das Datenmonitoring, Statistiken sowie Prüfungsverwaltung für die Studierenden und Beschäftigten bedeutet.

Um den Anforderungen des demographischen Wandels gerecht zu werden, müssen Hochschulen aktiv mit der Heterogenität von Studierenden und Beschäftigten in Wissenschaft und Verwaltung/Technik umgehen und so der Diversität von Lebensentwürfen Rechnung tragen. Dabei müssen Hochschulen im Sinne der Intersektionalität die Schnittstellen von Geschlecht und anderen Strukturkategorien wie Ethnizität, Alter, Ability und sexueller Identität in den Blick nehmen und Mehrfachdiskriminierungen vermeiden. Es gilt, die hochschulischen Strukturen so zu verändern, dass Benachteiligungen abgebaut werden und Chancengleichheit gewährleistet werden kann.

Von dieser generellen Forderung abgesehen, beziehen sich die Anforderungen an die Novelle des niedersächsischen Hochschulgesetzes aus Sicht der lakog niedersachsen, auf folgende Themenschwerpunkte, die nachfolgend detailliert ausgeführt und begründet werden:

- ❖ **Nachwuchsförderung (Punkte 1-2)**
- ❖ **Familiengerechtigkeit (Punkte 3-5)**
- ❖ **Stärkung der Gleichstellungsstrukturen (Punkte 6-8)**

Zugang und Beschäftigungshöchstdauer bei Juniorprofessuren

1. Zugang zur Juniorprofessur

Forderung:

Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten sollen in § 30, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Absatz 5 systematisch Berücksichtigung finden und Bewerber_innen nicht zum Nachteil gereichen.

Begründung:

Nach NHG § 30 Absatz 5 „... sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben.“ Die Soll-Regelung kann je nach Interessenlage zu Ungunsten von Bewerber_innen angewandt werden. Da Kinderbetreuungszeiten und Pflegezeiten nicht systematisch anerkannt werden, ist die Wahrscheinlichkeit, dass Bewerber_innen mit Kindern und oder zu pflegenden Familienangehörigen die sechs Jahre überschreiten, höher als bei Bewerber_innen ohne Kinder. Da Frauen immer noch den überwiegenden Teil der Kinderbetreuung und Pflege leisten, wirkt sich der oben genannte Paragraph insbesondere für Bewerberinnen nachteilig aus. Bewerberinnen, die aufgrund von Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben, die Sechsjahresfrist überschreiten, sind gegenüber Bewerbern und Bewerberinnen ohne solche Aufgaben, die die Sechsjahresfrist einhalten, im Nachteil. Ihre Bewerbungen werden – so zeigt die Erfahrung – häufig schon unter Verweis auf § 30 Absatz 5 zu Beginn von Berufungsverfahren aussortiert und nicht weiterverfolgt.

Umsetzung:

Die Formulierung könnte in Anlehnung an das Berliner Hochschulgesetz folgendermaßen lauten:

Die in § 30 Absatz 5 genannte promotions- und Beschäftigungsphase erhöht sich „...um Zeiten der Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren und Zeiten der Pflege eines Pflegebedürftigen Angehörigen um bis zu zwei Jahre je Kind je Pflegefall.“ (vgl. Berliner Hochschulgesetz § 102 a)

2. Beschäftigungshöchstdauer von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

Forderung:

Die Beschäftigungsdauer von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren erhöht sich analog zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz um zwei Jahre pro Kind.

Begründung:

Laut NHG § 30 Absatz (4) können Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren insgesamt bis zu sechs Jahren (2x3 Jahre) beschäftigt werden.

NHG § 21a Absatz 1 regelt die Verlängerung von Beamtenverhältnissen auf Zeit. Die Betreuung von Kindern und Pflegezeiten gelten bislang nicht als Verlängerungsgrund. Im Sinne der Chancengleichheit von Menschen mit und ohne Kindern sind Erziehungszeiten anzuerkennen. Bewerber_innen die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, benötigen mehr Zeit, um die mit der Juniorprofessur verbundenen Leistungen zu erbringen. Zudem sollen die Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs einheitlich und familiengerecht sein. Vor diesem Hintergrund sollten die Regelungen des NHG zur Höchstbeschäftigungsdauer von Juniorprofessor_innen den im Wissenschaftszeitvertragsgesetz getroffenen weitergehenden Regelungen angepasst werden.

Davon abgesehen sieht das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (zweite Runde) in 2.1 der Richtlinie eine Verlängerung der Förderdauer um ein Jahr pro Kind und um maximal zwei Jahre vor.

Die gemeinsame Wissenschaftskonferenz fordert zudem in ihrer Verwaltungsvereinbarung vom 19.10.2016 zum Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in § 8 (5) „Die Länder wirken, wo noch erforderlich, darauf hin, die notwendigen Rahmenbedingungen für die in § 3 Nummer 1 Satz 2 bis 3 genannten zusätzlichen Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes zu schaffen.“

Dabei kann die Umsetzung in zwei Varianten erfolgen: Variante 1: Änderung NHG § 30 Absatz (4)

Variante 2: Änderung des NHG § 21a Abs.1 Nr.7

Die Änderung soll angelehnt an das rheinland-pfälzische Hochschulgesetz (§ 60 Absatz 6) erfolgen und zusätzlich mit einer Soll-Bestimmung geregelt werden.

„Unabhängig von den in Absatz 2 geregelten Verlängerungsmöglichkeiten kann das Beamtenverhältnis auf Zeit von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Antrag der Beamtin oder des Beamten bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um bis zu zwei Jahren je betreutem Kind verlängert werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die Verlängerung notwendig ist, um die nach § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erfolgreich nachzuweisen.“
(Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz § 60)

Familiengerechtigkeit

3. Verankerung von Familiengerechtigkeit als Aufgabe der Hochschulen

Forderung:

Familiengerechtigkeit soll als Aufgabe der Hochschulen im NHG verankert werden.

Begründung:

Auch im deutschen Wissenschaftssystem sind vor allem Frauen von der Problematik der Vereinbarkeit von Familie und (akademischer) Karriere betroffen. Sie leisten immer noch den größten Anteil an der Carearbeit/Reproduktionsarbeit. Die hohen Arbeits- und Mobilitätsanforderungen sowie mangelnde Betreuungsmöglichkeiten tragen zu einem Ausscheiden von Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb bei. Die Hochschulen müssen daher im Sinne der Chancengleichheit der Geschlechter auf die Umsetzung familiengerechter Rahmenbedingungen hinwirken.

Familiengerechte Rahmenbedingungen erhöhen die Attraktivität und Leistungsfähigkeit der Hochschulen und sind Voraussetzung für die Nutzung der Potenziale von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Familienverantwortung.

Dabei muss auch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen berücksichtigt werden. Mit dieser Ergänzung erfolgt die Umsetzung der im Hochschulentwicklungsvertrag verankerten Zielsetzung „Teilhabe ermöglichen und Bildungspotentiale mobilisieren“.

Umsetzung:

§ 3 Aufgaben der Hochschulen, neuer Absatz 4

(4) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die Vielfalt unter all 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 Förderung von Familiengerechtigkeit muss mit angemessener Ausstattung und entsprechenden personellen Ressourcen verbunden sein.

4. Prüfungsmöglichkeiten während Beurlaubung wegen familiärer Verpflichtungen

Forderung:

Die Iakog niedersachsen fordert die Möglichkeit bei Beurlaubung aufgrund familiärer Gründe Prüfungen ablegen zu können.

Begründung:

Das Prüfungsverbot im Urlaubssemester führt zu unnötigen Verzögerungen des Studiums und geht bei Beurlaubung aufgrund familiärer Verpflichtungen zu Lasten von Studentinnen.

Umsetzung:

§ 7 Absatz 5, Ergänzung Satz 2

¹Die 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. ²Sie können diese Prüfungen auch für Studierende durchführen, die wegen eines Auslandssemesters **oder wegen familiärer Verpflichtungen** beurlaubt sind. ³Das Nähere regelt eine Ordnung, die der Genehmigung bedarf. ⁴Die Ordnung kann die Erhebung von Prüfungsgebühren vorsehen.

5. Flexibilisierung des Studiums/Teilzeitmöglichkeiten

Forderung:

Die Iakog niedersachsen fordert die Hochschulen dazu auf, flexiblere und in Teilzeit studierbare Studiengänge anzubieten.

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-BAföG ist bei der Umsetzung darauf zu achten, dass im Rahmen von Teilzeitstudiengängen keine starre Festschreibung auf ein 50%-Studium eingeführt wird.

Umsetzung:

§ 6 Studiengänge und ihre Akkreditierung; Regelstudienzeit; Studienberatung, neuer Absatz 4

(4) ¹Die Hochschule soll das Lehrangebot so organisieren, dass das Studium auch als Teilzeitstudium erfolgen kann. ²Die Hochschule prüft, ob und inwieweit die von ihr angebotenen Studiengänge für ein Studium in Teilzeit geeignet sind; Satz 1 bleibt unberührt.

³Die Liste der in Teilzeit studierbaren Studiengänge ist zu veröffentlichen.

Stärkung der Gleichstellungsstrukturen

6. Verbesserung der Regelungen zu Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Forderung:

Die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind für ihre Aufgaben angemessen von ihren sonstigen Aufgaben freizustellen und mit auskömmlichen Mitteln auszustatten.

Begründung:

Wie die zentralen Gleichstellungsbeauftragten benötigen auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine angemessene Ausstattung mit Ressourcen (Zeit und Finanzmittel), um ihrer Tätigkeit adäquat nachkommen zu können. Diese Ressourcen dürfen nicht auf Kosten der Ausstattung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten erfolgen. Die Freistellung bzw. die Entlastung stellt eine wichtige Form der Anerkennung der Arbeit als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte dar.

Umsetzung:

§ 42 Gleichstellungsbeauftragte, Absatz 5, Neu Satz 3

(5) ¹An den Fakultäten sollen Gleichstellungsbeauftragte durch den Fakultätsrat gewählt werden. ²An anderen in der Grundordnung bestimmten Organisationseinheiten können Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden. ³**Die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind für ihre Aufgaben angemessen auszustatten und von ihren sonstigen Aufgaben freizustellen** ⁴In der Grundordnung sind für die Gleichstellungsbeauftragten nach den Sätzen 1 und 2 das Verfahren der Wahl oder Bestellung, die Amtszeit, die Aufgaben und die Befugnisse zu regeln.

7. Formale Anerkennung der lakog niedersachsen als hochschul- und wissenschaftspolitische Akteurin durch Wiederaufnahme in das NHG

Forderung:

Wiederaufnahme der lakog niedersachsen in das NHG.

Begründung:

Die explizite Nennung der lakog niedersachsen im NHG verdeutlicht die Bedeutung des Gleichstellungsauftrags der Hochschulen über die einzelne Hochschule hinaus. Die Nennung gibt den Gleichstellungsbeauftragten und den weiteren Gleichstellungsakteur_innen der Hochschulen mehr Gewicht, ihre wissenschafts- und hochschulpolitischen Positionen werden stärker zur Kenntnis genommen. Die Anerkennung der lakog niedersachsen im NHG trägt dazu bei, dass Gleichstellung von Anfang an in laufende wissenschafts- und hochschulpolitischen Debatten eingebracht wird. Durch die Sichtbarkeit kann die Qualität von Entscheidungs- und Umsetzungsprozessen deutlich verbessert werden. Die Landeshochschulkonferenz ist ein vergleichbarer Zusammenschluss und als Interessenvertretung im NHG verankert. Um eine Kommunikation auf Augenhöhe zu gewährleisten, sollte die lakog wieder in das NHG aufgenommen werden.

Umsetzung:

In Anlehnung an den Gesetzestext des NHG vor der Neufassung 2007

§ 4 Zusammenwirken der Hochschulen

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten der niedersächsischen Hochschulen nach § 2 und die Mitarbeitenden in den Büros sowie der an die Gleichstellungsbeauftragten angebotenen Organisationseinheiten bilden zum Zweck eines Zusammenwirkens im Hinblick auf den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen eine gemeinsame Landeskongress.

Oder in Anlehnung an das Landeshochschulgesetz Thüringen (2018) schlägt die lakog niedersachsen folgende Formulierung vor:

§ 42 Absatz 7: „Die aus den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen gebildete Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten vertritt die Belange auf dem Gebiet der Gleichstellung gegenüber dem Ministerium und erhält Gelegenheit zur Stellungnahme zu Regelungen, die die Belange der Gleichstellung betreffen.“

§ 42 Absatz 8: „Die Hochschulen arbeiten im Bereich Gleichstellung standortübergreifend in einer gemeinsamen Einrichtung zusammen, die sie angemessen ausstatten.“ (vgl. Landeshochschulgesetz Thüringen § 6)

8. Beteiligung am Präsidium

Forderung:

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu den Sitzungen des Präsidiums wie ein Mitglied zu laden und hat gegenüber dem Präsidium Vortragsrecht.

Begründung:

Die Erfüllung ihrer in § 42 Aufgaben Absatz 2 Satz 2 genannten Aufgaben erfordert das Mitwirken im Präsidium.

Entscheidungen hinsichtlich der Hochschulentwicklung haben in der Regel Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse an der jeweiligen Hochschule, ohne dass dies für die Hochschulleitung immer unmittelbar sichtbar wäre. Der Gleichstellungsbeauftragten kommt hier eine wichtige Sensibilisierungs- und Beratungsfunktion zu.

Umsetzung:

§ 42 Gleichstellungsbeauftragte, Absatz 3, Ergänzung Satz 1

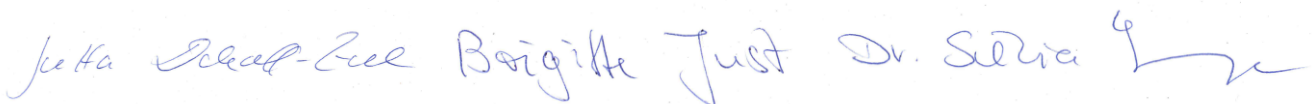
(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu den Sitzungen des Präsidiums wie ein Mitglied einzuladen und hat gegenüber dem Präsidium ein Vortragsrecht. ²Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann sie an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Antrags-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

Wir bitten darum, dass die Forderungen und Umsetzungsvorschläge der lakog niedersachsen in der Novellierung des niedersächsischen Hochschulgesetzes berücksichtigt werden.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Der Vorstand der lakog niedersachsen



Jutta Dehoff-Zuch

Brigitte Just

Dr. Silvia Lange