

Landeskonferenz der Hochschulfrauen in Rheinland-Pfalz (LaKoF)

c/o Dr. Doris Niemeyer, Frauenreferentin der Technischen Universität Kaiserslautern
Frauenbüro, 67663 Kaiserslautern, Tel: ++49-(0)631-205-3413, Fax: ++49-(0)631-205-4322, E-Mail: niemeyer@verw.uni-kl.de

7. Mai 2009

Stellungnahme zum Entwurf eines Landesgesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften von 3/2009

Die LaKoF begrüßt die Stärkung der Frauenförderung in der vorliegenden Hochschulgesetznovelle und betrachtet eine Reduzierung der Mitbestimmung kritisch. Im Einzelnen nimmt sie zur expliziten Frauenförderung wie folgt Stellung:

HochSchG-Entwurf vom 17.2.09	Empfehlung	Begründung
§ 2 Abs. 2	Verschiebung des neu eingefügten Satzes „Bei Benennung von Gremienmitgliedern ist das Prinzip der Geschlechterparität zu berücksichtigen“ nach § 37 Abs. 1	Modalitäten bei der Benennung von Gremienmitgliedern gehören zu den allgemeinen Grundsätzen der Mitwirkung
§ 5 Qualitätssicherung	Ergänzung entweder im Gesetz: „ <i>Gender Mainstreaming und Frauenförderung sind Bestandteile des Qualitätssicherungssystems.</i> “ Oder Ergänzung bei der Begründung: „ <i>unter bes. Berücksichtigung von § 2 Abs. 1 Satz 5 und § 2 Abs. 2</i> “	Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung gewinnen an Bedeutung und steigern zudem die nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen. Dem sollte durch Festschreibung des Aspektes der Geschlechtergerechtigkeit als Qualitätssicherungsmerkmal in § 5 Abs. 1 Rechnung getragen werden. Auch wenn § 2 Abs. 1 Satz 5 und § 2 Abs. 2 generell gelten, sollte bei Vorschriften, die für beide Geschlechter von großer Bedeutung sind, wie beispielsweise die Qualitätssicherung, besonders auf den Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit hingewiesen werden.
§ 13 Veröffentlichung von Forschungsergebnissen	nicht streichen	Unter verschärften Wettbewerbsbedingungen und mit Qualifizierungswegen, die sich nach wie vor durch ausgeprägte personenbezogene Abhängigkeiten auszeichnen, wäre die ersatzlose Streichung ein falsches Signal.
§ 37 Abs. 1	„Alle Mitglieder der Hochschule haben das Recht und die Pflicht, nach Maßgabe dieses Gesetzes und der Grundordnung an der Selbstverwaltung der Hochschule mitzuwirken. § 2 Abs. 2 ist zu berücksichtigen. <i>Bei Benennung von Gremienmitgliedern ist das Prinzip der Geschlechterparität zu berücksichtigen.</i> “ Zudem: Erweiterung um das vom Ministerrat beschlossene Doppelbenennungsverfahren zur paritätischen Besetzung der Gremien	Sowohl die in § 2 Abs. 2 definierte Querschnittsaufgabe der Nachteilsbeseitigung, als auch die Geschlechterparität bei der Besetzung von Gremien sind zu beachten. Der neu eingefügte Satz ist an dieser Stelle durch den Begriff Geschlechterparität eindeutiger als die derzeitige Formulierung, ...“ <i>„dass eine angemessene Vertretung von Männern und Frauen anzustreben sei“.</i>
§ 43 Abs. 3	„...entsprechend den Frauenförderungsplänen (§ 76 Abs. 2 Nr. 16), den Zielvereinbarungen und sonstigen Steuerungselementen hinzuwirken ...“ statt lediglich „den Frauenförderungsplänen“	Die vorgeschlagene Erweiterung des Textes korrespondiert mit den neuen Entwicklungen im Bereich der Hochschulsteuerung: das Instrument der Zielvereinbarung zwischen Ministerium und Hochschule wurde beispielsweise im Rahmen des Hochschulpaktes und der Forschungsinitiative für Maßnahmen zur Frauenförderung eingesetzt.

§ 56	Ermöglichung von Promotions- bzw. Nachwuchsförderung als Dienstaufgabe an Universitäten (z.B. „Promotionsdrittel“) durch Konkretisierung im Gesetz oder in einer zu erlassenden Rechtsverordnung	Laut § 2 zählt Nachwuchsförderung zu den hervorragenden Aufgaben der Hochschule. Somit dürfte der Wegfall dieser Fördermodalität fatale Folgen für die Nachwuchsförderung haben.
§ 56 Abs. 3	Verzicht auf folgenden Satz: "Von einer Ausschreibung befristeter Stellen kann abgesehen werden."	Da in der Regel alle für die Wissenschaft qualifizierenden Stellen befristet sind, wären Zugang, Auswahl und Bedingungen erneut intransparent; dies macht viele Anstrengungen der Frauenförderung zunichte .
§ 72 Abs. 4 und 5 Begrifflichkeiten	Beibehaltung der Begriffe Frauenbeauftragte und Senatsausschuss für Frauenfragen	Eine Änderung der Begriffe Frauenbeauftragte und Frauenfragen in Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsfragen, die mit der Angleichung an die Begrifflichkeiten des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) Rheinland-Pfalz begründet wird, ist für eine Mehrheit der LaKoF nicht überzeugend ohne weitere erläuternde Beschreibungen und Festsetzungen verkürzt und schädlich für das Amt sowie die damit verbundenen Aufgaben. Denn das LGG regelt ausschließlich die Frauenförderung und Nachteilbeseitigung für Frauen; die Gleichstellungsbeauftragte ist explizit und ausschließlich für die weiblichen Beschäftigten zuständig. Im Gegensatz zum Hochschulgesetz werden diese Zuständigkeit und die einzelnen Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten in einem eigenen Abschnitt des LGG ausführlich in insgesamt fünf Paragrafen dargelegt (§§ 15-19). Trotz dieser Deutlichkeit führte und führt die gewählte Bezeichnung „Gleichstellungsbeauftragte“ in der Amtsausführung zu Missverständnissen über Zuständigkeit und Aufgabengebiet. Doch es sollte weiterhin unmissverständlich und eindeutig bleiben, dass individuelle und strukturelle Frauenförderung angezielt wird, erforderlich aufgrund bestehender Benachteiligungen/Nachteile.
§ 72 Abs. 4 Dauer der Amtszeit	Dauer der Amtszeit wie Präsidentinnen und Präsidenten	Die Amtszeit der Frauenbeauftragten sollte im Gesetzestext verbindlich geregelt werden. Die Amtszeit der Senatsfrauenbeauftragten sollte der des Präsidenten/der Präsidentin entsprechen.
§ 72 Abs. 4 Ausstattung	Zur Erfüllung ihrer Aufgabe ist sie mit angemessenen <i>personellen, sachlichen und finanziellen</i> Mitteln auszustatten. <i>Die Höhe der Mittel regelt die Rechtsverordnung.</i>	Eine Konkretisierung des Begriffes „angemessen“ ist aufgrund der Wichtigkeit der Aufgabe zwingend erforderlich.
§ 72 Abs. 5 Dauer der Amtszeit der FB-Frauenbeauftragten	Dauer der Amtszeit wie Dekaninnen und Dekane.	Die Amtszeit der Frauenbeauftragten sollte durch entsprechende Formulierungen im Gesetzestext verbindlich geregelt werden. Sie sollte der Amtszeit der Dekaninnen bzw. Dekane entsprechen.
§ 92 Zentren für Lehrerbildung	der 1. Abs. sollte ergänzt werden um „ <i>unter bes. Berücksichtigung von § 2 Abs. 1 Satz 5</i> “; entweder direkt oder explizit bei der Begründung	Auch wenn § 2 Abs. 1 Satz 5 und § 2 Abs. 2 generell gelten, sollte bei Vorschriften, die für beide Geschlechter von großer Bedeutung sind, wie die Zentren für Lehrerbildung, besonders auf den Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit hingewiesen werden.
§ 131 Absatz 2	„Die <i>Hochschulleitung</i> beteiligt die zuständige örtliche Personalvertretung an der Vorbereitung der Beschlussfassung des Senats über Pläne zur Förderung von Frauen (§ 76 (2) Nr. 16).	Nach LPersVG § 5 Abs. 5 handelt für die Dienststelle ihre Leiterin oder ihr Leiter; sie bzw. er beteiligt die Personalvertretung in allen Mitbestimmungs- und Beteiligungsangelegenheiten der Dienststelle, also auch beim Plan zur Förderung von Frauen.

<p>Studienleistungen während der Beurlaubung aufgrund von Elternzeit</p>	<p><i>Studierende mit Kindern können auch dann, wenn sie sich in Elternzeit befinden bzw. sich vom Studium beurlauben lassen, in einzelnen Lehrveranstaltungen eine Studienleistung/einen Schein erbringen.</i></p>	<p>Familienfreundlichkeit hat im gesellschaftspolitischen Kontext und insbesondere auch an den Hochschulen stark an Bedeutung gewonnen. Zur Erleichterung der Studienbedingungen von Studierenden mit Kindern sollte sowohl die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums (z.B. im Rahmen des Studienkontenmodells) während der Beurlaubung aufgrund von Elternzeit – wie in Bayern – beitragen, als auch die Möglichkeit, Studienleistungen (beispielsweise der Erwerb eines Scheins in einer Lehrveranstaltung oder die Teilnahme an einer Prüfung/eines Prüfungsteils) – wie in NRW – zu erbringen. Dies scheint uns ein sinnvolles Instrument zur Begrenzung der Studienzeiterverlängerungen aufgrund des Mehraufwands durch die Betreuung von Kindern zu sein. Damit könnten auch die negativen Auswirkungen der Nichtübereinstimmung von Prüfungs- und Semesterzeiträumen im Falle einer Beurlaubung abgemildert werden. Die Aufnahme entsprechender Regelungen in das Landeshochschulgesetz sollte für alle Studiengänge gelten.</p>
<p>Freigabe von Lehrauftragsvergütungen, fachbereich-unterschiedliche Lehrdeputate, Unternehmensbeteiligungen und -gründungen der Hochschule</p>	<p>... stellen eine Anpassung von Lehre und Forschung an Marktprinzipien dar. Wir fragen, ob die Richtung dieses eingeschlagenen Weges dem grundgesetzlichen Auftrag der Hochschulen noch entspricht.</p>	