



lakog niedersachsen

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen in Niedersachsen

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
Referat 21 – Grundsatzangelegenheiten der Hochschulen,
Hochschulrecht, Stiftungshochschulen
Leibnizufer 9
30169 Hannover

Vorstand
Jutta Dehoff-Zuch
Brigitte Just
Dr.in Silvia Lange

Geschäftsstelle lakog niedersachsen

Dr.in Jenny Bauer
c/o Hochschule Hannover
30173 Hannover
lakog-niedersachsen@hs-hannover.de
Tel.: 05 11/92 96-xx xx
www.lakog-niedersachsen.de

Hannover, 17.12.2020

Stellungnahme der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen zum Anhörungsentwurf des Gesetzes zur Stärkung der differenzierten Hochschulautonomie

Unsere Position

Die lakog niedersachsen strebt eine geschlechtergerechte Hochschule an, die allen Geschlechtern gleiche Chancen hinsichtlich des Zugangs, der Partizipation und Entfaltung ihres jeweiligen Potenzials bietet. Dabei gilt es dem gesellschaftlichen Wandel, konkret der Anerkennung von vielfältigen Geschlechtsidentitäten, Rechnung zu tragen. So muss die Anerkennung der dritten Geschlechtsoption sprachlich ihren Niederschlag in der Gesetzesnovellierung finden.

Angesichts des Fortbestehens von Organisationsstrukturen und -kulturen, die sich an traditionellen Geschlechterbildern orientieren und der fortgesetzten Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen in Wissenschaft und Verwaltung muss es zum einen darum gehen, das Gender Mainstreaming stärker institutionell zu verankern und im Sinne von Diversität weiter zu entwickeln, zum anderen gemäß des Gleichstellungsauftrags der Hochschulen die Präsenz von Frauen – in Anerkennung ihrer Unterschiedlichkeit – in besagten Führungspositionen zu erhöhen.

Aus Gleichstellungsperspektive muss eine Stärkung der Hochschulautonomie, wie sie in dem vorliegenden Gesetzesentwurf gefordert wird, mit einer Stärkung der Gleichstellungsstrukturen sowie den Rechten der Gleichstellungsbeauftragten einhergehen. Da die Handlungs-

macht der Gleichstellungsbeauftragten abhängig von der jeweiligen Hochschulkultur und den hochschulpolitischen Interessenkonstellationen sehr unterschiedlich sein kann, muss die Partizipation der Gleichstellungsbeauftragten im niedersächsischen Hochschulgesetz stärker als bislang verankert werden – beispielsweise durch das Recht auf Teilnahme an Präsidiumssitzungen.

Zudem ist es unabdingbar, dass gleichstellungspolitische Ziele der Hochschulen in den Zielvereinbarungen der Hochschulen mit dem MWK verbindlich festgelegt werden und dies nicht in das Ermessen der jeweiligen Hochschule gestellt wird.

Voraussetzung für eine autonomere Hochschule ist eine handlungsfähige Gleichstellungsbeauftragte, die gestärkt durch entsprechende Regelungen im NHG geschlechtergerechte Kultur-, Personal-, und Organisationsentwicklungsprozesse anstößt und begleitet.

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, Religion, Weltanschauung und sexueller Identität in den Blick nehmen und (Mehrfach)Diskriminierungen (Diskriminierungsverbot!) vermeiden. Es gilt, die Hochschulstrukturen so zu verändern, dass Benachteiligungen abgebaut und Chancengleichheit gewährleistet werden.

Die lakog niedersachsen befürwortet eine offene Hochschule, die im Sinne von Chancengleichheit und Antidiskriminierung allen Partizipations- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Unabdingbar ist in diesem Kontext die Transparenz von Kriterien und Prozessen.

Forderungen der lakog niedersachsen an das NHG und Stellungnahme zu gleichstellungsrelevanten Novellierungsvorschlägen

§ 1 (3) 1 Stärkung des Themas Gleichstellung in den Zielvereinbarungen des Landes mit den Hochschulen

Forderung

Die lakog niedersachsen fordert – statt einer Aushöhlung des Instrumentes der Zielvereinbarung – eine wirkungsvolle Ausgestaltung zwecks Förderung einer geschlechtergerechten Hochschule. Die Zielvereinbarungen sollen stärker auf die Gleichstellung der Geschlechter fokussiert sein und Gleichstellung sowohl als Querschnittsthema in die einzelnen Kapitel integrieren als auch die Gleichstellungsziele in einem eigenen Kapitel ausdifferenzieren. In diesem Kontext soll die Umsetzung des Gleichstellungsplans der jeweiligen Hochschule (vgl. § 41) in die Zielvereinbarungen aufgenommen werden.

Der Grad der Zielerreichung sollte vom MWK nachgehalten und monetär belohnt werden, so dass auch ein finanzieller Anreiz zur Erreichung der Zielvorgaben besteht.

Begründung

Laut Kabinettsentwurf sollen die Inhalte der Zielvereinbarung zwischen den Hochschulen und dem MWK auf wenige Punkte reduziert werden. Die „Sicherung und Verbesserung der Qualität von Lehre, Forschung, Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses sowie die Weiterbildung einschließlich Evaluation“ würden komplett entfallen. Mit dieser Streichung fielen zentrale Berichtspunkte, auf die sich gleichstellungspolitische Forderungen beziehen, insbesondere die Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses, ersatzlos weg. Dies bedeutet eine Schwächung der strukturellen Verankerung von Gleichstellung in einem wichtigen Steuerungsinstrument des Landes.

§ 7 (5) 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 Student*innen.

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.

§ 13 (3) Einführung von Gebühren für internationale Kooperationsstudiengänge

Forderung

Die Iakog niedersachsen lehnt die Einführung von kostendeckenden Gebühren für internationale Kooperationsstudiengänge ab. Sie stehen der Chancengleichheit und dem Gebot zum offenen Zugang zu Bildung entgegen. Nicht Leistung, Talent und Neigung entscheidet über den Zugang zum Studiengang, sondern das vorhandene Kapital oder die Risikobereitschaft, mit Schulden ins Berufsleben zu starten.

Begründung

Die Einführung von kostendeckenden Gebühren und Entgelten führt dazu, dass nicht mehr alle Studierenden sich „alle“ Studiengänge im grundständigen Bachelor- und Masterbereich

an öffentlichen Hochschulen leisten können. Soziale Schicht verbunden mit dem Einkommen der Eltern oder private Vermögen der Studierenden ermöglichen, erschweren oder verhindern damit zukünftig den Zugang zu internationalen Kooperationsstudiengängen. Frauen, Erstakademiker*innen, Studierende mit Kindern und Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen verfügen häufiger über geringeres finanzielles Kapital. Zudem neigen insbesondere Frauen dazu, nicht so starke finanzielle Risiken einzugehen wie Männer. Sie sind deshalb weniger bereit, Studienkredite hierfür aufzunehmen als Männer. Die Perspektive auf eine ununterbrochene Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss lässt die Aufnahme eines Studienkredits eher zu. Diese Perspektive ist für Frauen, Studierende mit Kind(ern) und Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen nicht uneingeschränkt gegeben.

Ein erhöhter Verwaltungskostenbeitrag in angemessener Höhe, um dem Mehraufwand der Hochschulen Rechnung zu tragen, wäre denkbar, kostendeckende Gebühren hingegen tragen zur Ausweitung von sozialer Ungleichheit bei.

§ 26 (1) 6 Berufungen ohne Ausschreibung auf W3-Professuren (Genieklausel)

Forderung

Die IAKG Niedersachsen sieht Berufungen ohne Ausschreibung grundsätzlich kritisch, denn historisch und empirisch gesehen waren und sind solche in „herausragender Weise qualifizierte Persönlichkeiten“ (Genies!) in der Regel Männer.

Berufungen auf W3-Professuren ohne Ausschreibung müssen die absolute Ausnahme bleiben. Wenn überhaupt, sollte das Instrument genutzt werden, um den Frauenanteil auf W3-Professuren zu erhöhen und den grundgesetzlichen Auftrag einer tatsächlichen Gleichberechtigung der Geschlechter umzusetzen. Die IAKG Niedersachsen fordert die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags (NHG §3 Absatz 3) als Grund für Berufungen ohne Ausschreibung in den Gesetzestext aufzunehmen.

Begründung

Berufungen ohne Ausschreibung widersprechen den Grundsätzen der Transparenz und Chancengleichheit. In Ermangelung transparenter Leistungsindikatoren besteht die Gefahr, dass sich traditionelle Genie-Konzepte durchsetzen und vor allem Wissenschaftler ohne Ausschreibung auf W3-Professuren berufen werden und der Anteil an Wissenschaftlerinnen auf W3-Professuren sinkt.

Formulierungsvorschlag

„Bei Vorliegen eines zwischen dem Fachministerium und der Hochschule abgestimmten Qualitätssicherungskonzepts für die Besetzung einer mit der Besoldungsgruppe W3 bewerteten Professur eine aufgrund ihrer bisherigen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen in herausragender Weise qualifizierte Persönlichkeit gewonnen werden soll, an der die Hochschule zur Stärkung ihrer Qualität oder ihres Profils sowie zur Umsetzung ihres Gleichstellungsauftrags ein besonderes Interesse hat.“

§ 30 Absatz 4 und 5

§ 30 Absatz 4: Beschäftigungszeiten von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

Forderung

Die Änderungen in § 30 Absatz 4 greifen nicht weit genug, um die Beschäftigungs- und Qualifizierungssituation von Juniorprofessuren angemessen zu gestalten. Die Verlängerung einer Juniorprofessur um bis zu einem Jahr nach negativer Tenure-Evaluation ist notwendig und sinnvoll. Diese Option sollte grundsätzlich allen W1-Tenure-Track-Professuren sowie allen Juniorprofessuren, die nicht nach Abschluss der zweiten Phase in eine andere Professur einmünden, gewährt werden. Zudem muss grundsätzlich die Erhöhung der Beschäftigungshöchstdauer von Juniorprofessor*innen mit Kindern analog zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz um zwei Jahre pro Kind ermöglicht werden. Ebenso sollte die Beschäftigung bis zur Zwischenevaluation vier Jahre betragen und anschließend bis zum Abschluss der Juniorprofessur auf bis zu sechs Jahre verlängert werden, um zu einer zeitlichen Entlastung während der ersten wichtigen Phase der Qualifizierung beizutragen.

Begründung

Es erschließt sich nicht, warum die Verlängerung um bis zu ein Jahr bei negativer Tenure-Evaluation nur bei den durch das Bund-Länder-Programm geförderten Juniorprofessuren möglich sein soll. Die Chancengleichheit und der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet es, allen W1-Tenure-Track-Professuren eine solche Verlängerungsoption zu gewähren. Wenn das Land die Tenureoption bei Juniorprofessuren an den Hochschulen grundsätzlich, auch außerhalb des Bund-Länder-Programms, fördern möchte, müssen allen Juniorprofessuren mit Tenureoption gleiche Bedingungen zur Verfügung stehen.

Im Sinne der Chancengleichheit von Menschen mit und ohne Kindern ist aber auch hier die Mehrfachbelastung, die durch Qualifizierung, Erwerbstätigkeit und Sorgetätigkeit entsteht, anzuerkennen. NHG § 21a Absatz 1 regelt lediglich die Verlängerung von Beamtenverhältnissen auf Zeit aufgrund von Elternzeiten nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Bewerber*innen, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, benötigen aber grundsätzlich mehr Zeit, um die mit der Juniorprofessur verbundenen Leistungen zu erbringen. Zudem sollen die Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs einheitlich und familiengerecht sein. So können Wissenschaftler*innen die in der Postdoc-Phase eine Qualifizierungsstelle gemäß WissZeitVG haben, von der „Familienpolitischen Komponente“ nach § 2, Absatz 1 WissZeitVG profitieren, Juniorprofessor*innen wird diese zusätzliche Zeit nicht gewährt. Vor diesem Hintergrund sollten die Regelungen des NHG zur Höchstbeschäftigungsdauer von Juniorprofessor*innen den im Wissenschaftszeitvertragsgesetz getroffenen weitergehenden Regelungen angepasst werden. Verschärft wird die Ungleichbehandlung unter den Bedingungen der Corona-Pandemie. Während sich für die nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz beschäftigten Nachwuchswissenschaftler*innen die Beschäftigungshöchstdauer um bis zu einem Jahr erhöht, kann aufgrund der mangelnden Flexibilität des Gesetzes (§ 30 Abs. 4) für Juniorprofessor*innen kein Ausgleich geschaffen werden.

Die Juniorprofessur ist eingerichtet worden, um jungen Wissenschaftler*innen früh die Möglichkeit für eine selbstständige wissenschaftliche Tätigkeit zu gewähren. Insbesondere wenn

jungen Wissenschaftler*innen nach der Promotion auf eine Juniorprofessur berufen werden, benötigen sie Zeit, ihr Forschungsprofil auf- und auszubauen und sichtbare Ergebnisse für eine Zwischenevaluation hervorzubringen. Wenn die Zwischenevaluation bereits nach drei Jahren beendet sein muss, um die Juniorprofessur fortsetzen zu können, muss der Lehr- und Forschungsnachweis bzw. künstlerische Nachweis bereits nach zweieinhalb Jahren vorliegen. Dies setzt Juniorprofessor*innen in der ersten Phase ihrer Juniorprofessur unverhältnismäßig unter Druck, insbesondere da laut § 35 NHG Juniorprofessor*innen bei nicht (sofortigem) Einmünden auf eine weitere Professur nach erfolgreicher Zwischenevaluation berechtigt sind, den Titel einer „außerplanmäßigen Professur“ zu führen. Dieser Titel setzt in der Regel den Nachweis einer Habilitation oder habilitationsäquivalenter Leistungen voraus. Habilitationsäquivalente Leistungen nach zweieinhalb Jahren vorzulegen, erscheint im Vergleich zu anderen Qualifikationswegen in der Wissenschaft unangemessen früh, insbesondere, wenn in dieser Qualifikationsphase die Vereinbarkeit mit familiärer Sorgetätigkeit gestaltet werden muss. Dazu kommen aktuell möglicherweise Verzögerungen auf Grund der Corona-Pandemie, u.a. bedingt durch ausgefallene Kinderbetreuung, geschlossene Archive und die Notwendigkeit, die Lehre neu digital zu konzipieren.

Als Beispiel kann das Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg genannt werden, welches in §51, Absatz 7 eine Erstbefristung bis zur Zwischenevaluation auf bis zu vier Jahre zulässt.

§ 30 Absatz 5: Zugang zur Juniorprofessur

Forderung

Die Iakog niedersachsen begrüßt, dass in § 30 Absatz 5 durch den Verweis auf das WissZeitVG die Beurlaubungen und Ermäßigungen von Arbeitszeit aufgrund von Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten besser Berücksichtigung finden können. Allerdings ist der Verweis auf das WissZeitVG nicht weitreichend genug, um dem Anliegen der Gleichstellung von Frauen Genüge zu tun. Wichtig ist die grundsätzliche Anerkennung der Mehrfachbelastungen von Wissenschaftler*innen mit Kindern, wie es die „Familienpolitische Komponente“ des WissZeitVG in §2 Absatz 1 vorsieht.

Begründung

Die Anerkennung der Elternzeiten und Arbeitszeitermäßigungen entsprechend dem Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz war bereits grundsätzlich geregelt und bedurfte lediglich einer Klarstellung. Aber weiterhin kann die Soll-Regelung in § 30 Absatz 5 NHG je nach Interessenlage zu Ungunsten von Bewerber*innen angewandt werden. Da Mehrfachbelastungen durch Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben 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 Bewerber*innen ohne solche Aufgaben, die die Sechsjahresfrist einhalten, im Nachteil. Ihre Bewerbungen werden – so zeigt die Erfahrung – häufig schon

unter Verweis auf § 30 Absatz 5 NHG 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).

§ 41 (4) 7: Zulassung weiterer Mitglieder zum Senat

Forderung

Die Iakog niedersachsen stimmt der Hinzuziehung weiterer beratender Mitglieder zum Senat ausschließlich unter der Bedingung zu, dass sich der Geschlechterproporz nicht zuungunsten von Frauen verändert. Generell soll der Anteil der Frauen im Senat mindestens 50% betragen.

Begründung

Durch ihre Mitwirkung in Gremien haben die beteiligten Personen entscheidenden Einfluss auf die Hochschulentwicklung. Zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Entscheidungsprozessen sowie der Herstellung von Sichtbarkeit ist eine chancengerechte Beteiligungskultur aus Sicht der Iakog niedersachsen obligatorisch, die nur durch einen Frauenanteil von mindestens 50% der Senatsmitglieder gewährleistet werden kann. Aus diesem Grund wird eine Hinzuziehung weiterer beratender Mitglieder zum Senat nur unter der Bedingung zugestimmt, dass sich dadurch das tatsächliche Geschlechterverhältnis nicht zuungunsten des Frauenanteils verändert - zumal es wahrscheinlich ist, dass die beratenden Mitglieder Inhaber*innen von Führungspositionen sind, welche immer noch überwiegend männlich besetzt sind.

§ 42 (3) Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten 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 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, die die Qualität der Entscheidungsfindung verbessert.

Eine gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Präsidiumssitzungen ist umso wichtiger, als die Entscheidungsbefugnisse des Präsidiums durch die Gesetzesnovellierung erweitert werden (z.B. durch die Möglichkeit des Verzichts auf Ausschreibung bei W3-Professuren). Aus Gleichstellungsperspektive ist dies nur vertretbar, wenn gleichzeitig die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt und gesetzlich verankert werden.

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.

§ 42 (7) (8) 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 hochschulpolitische 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 niedersachsen 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 Landeskonferenz.

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).

Resümee

Die Verbindung von Autonomie und Geschlechtergerechtigkeit ist im vorliegenden Gesetzesentwurf wenig gelungen. Hier ist eine Chance vertan worden, der Entwurf gibt den Hochschulen mehr Raum und Macht, ohne gleichzeitig Gleichstellungsstrukturen und die Handlungsfähigkeit der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken. Dies ist besonders kritisch angesichts des Erstarkens rechter politischer Strömungen, die dieses Amt generell in Frage stellen.

Insgesamt beurteilt die lakog niedersachsen die im Gesetz für „Differenzierte Hochschulautonomie“ artikulierten Novellierungsvorschläge im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter und Chancengleichheit als wenig förderlich. Es wird den Herausforderungen einer geschlechtergerechten Hochschulkultur wie in der Dialoginitiative zwischen dem Land Niedersachsen, der Landeshochschulkonferenz und der lakog niedersachsen gefordert, nicht gerecht.

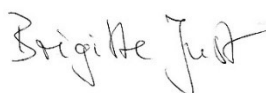
Die lakog niedersachsen fordert die Landesregierung auf, den Erhalt und die Stärkung der Gleichstellungsstrukturen an niedersächsischen Hochschulen sowie die effektive Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sicher zu stellen, um hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter Niedersachsens Position im Spitzenfeld der Bundesländer zu behaupten und die Qualität der Nachwuchsförderung in Niedersachsen insgesamt zu garantieren.

Mit freundlichen Grüßen


Der Vorstand der lakog niedersachsen



Jutta Dehoff-Zuch



Brigitte Just



Dr.in Silvia Lange