



Landeskonferenz der hessischen  
Hochschulfrauenbeauftragten

**Dr. Anja Wolde**  
Gleichstellungsbüro  
Goethe-Universität Frankfurt  
am Main  
Grüneburgplatz 1  
60323 Frankfurt am Main  
+49 (0)69-798-28100  
+49 (0)69-798-25138 (Fax)  
[wolde@em.uni-frankfurt.de](mailto:wolde@em.uni-frankfurt.de)

**Dipl.-Bibl. Martina Moos**  
Frauenbeauftragte  
Frankfurt University of Applied  
Sciences  
Nibelungenplatz 1  
60318 Frankfurt am Main  
+49 (0) 69-15 33-24 28  
[frauenbeauftragte@hsl.fra-  
uas.de](mailto:frauenbeauftragte@hsl.fra-uas.de)

29.06.2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

leider mussten wir feststellen, dass von der ersten Stellungnahme der Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten (LaKoF) zum HHG keine Inhalte in die jetzt vorliegende Entwurfsfassung aufgenommen wurden. Obgleich wir wissen, dass die jetzige Novellierung nicht als umfassende Gesetzesänderung angelegt war, sind uns die eingebrachten Punkte so wichtig, dass wir sie Ihnen hiermit erneut mit unserer Stellungnahme vorlegen möchten.

Den Kern unserer Stellungnahme bilden zwei inhaltliche Schwerpunkte, die für eine erfolgreiche Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit an den Hochschulen bedeutend sind:

a) Der Schutz vor Diskriminierung (§§3, 7, 77), denn die zunehmende Heterogenität der Studierenden und auch der Beschäftigten macht eine klare antidiskriminierende Haltung der Hochschulen immer wichtiger. Dazu gehört auch der Schutz der Studentinnen und Studenten vor Diskriminierungen und Übergriffen ihrer Kommiliton\_innen. Das AGG hat hier bekanntermaßen eine Leerstelle.

b) Die Beschleunigung des Anstiegs des Frauenanteils in Führungs- und Entscheidungspositionen u.a. durch die Einführungen von Quoten bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen (§§5, 35, 63, 86). Die Einführung von Quoten erscheint uns angesichts des nach wie vor langsamen Anstiegs des Anteils von Frauen in Spitzenpositionen als unbedingt notwendig. Hier gibt es bereits in verschiedenen Hochschulgesetzen anderer Bundesländer Vorbilder, die auch in der Umsetzung gut funktionieren. Auch einige außeruniversitäre Forschungseinrichtungen haben sich bereits auf Quoten verpflichtet.

Sehr wichtig sind uns zudem die explizite Aufnahme von Gleichstellung bei der Evaluation der Aufgaben der Hochschule (§ 12) sowie die Beibehaltung der Juniorprofessur mit Anreizen, sie verstärkt mit einem Tenure-Track zu versehen (§ 64).

Die genauen Begründungen können Sie der Stellungnahme entnehmen. Wir würden uns sehr freuen, wenn unsere Vorschläge Berücksichtigung finden.

Mit besten Grüßen,



Dr. Anja Wolde



Martina Moos

### Stellungnahme der Landeskonferenz der hessischen Hochschulbeauftragten zum Hessischen Hochschulgesetz (HHG)

HHG	Vorschlag LaKoF	Begründung
<p><b>§ 3 Aufgaben aller Hochschulen</b></p> <p>(...)</p> <p>(4) Die Hochschulen erleichtern für ihre Mitglieder die Vereinbarkeit von Familie mit Studium, wissenschaftlicher Qualifikation oder Beruf. Sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern. Sie wirken darauf hin, dass behinderte Studierende in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und sie Angebote der Hochschulen barrierefrei in Anspruch nehmen können. Sie fördern die sportlichen und kulturellen Interessen ihrer Mitglieder.</p> <p>(5) Die Hochschulen wirken darauf hin, dass ein möglichst hoher Anteil der Studierenden das</p>	<p><b>§ 3 Abs. 4 erhält einen neuen Satz 2</b></p> <p>(...) <b>Sie wirken darauf hin, dass alle Angehörigen der Hochschule vor Diskriminierungen, insbesondere auch vor Belästigungen und sexuellen Belästigungen im Sinne des AGG geschützt werden.</b> Sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern. Sie wirken darauf hin, dass behinderte Studierende in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und sie Angebote der Hochschulen barrierefrei in Anspruch nehmen können.</p> <p><b>Satz 4 wird Abs. 5</b> („Sie fördern die sportliche....“.)</p>	<p><b>§ 3 Abs.4</b></p> <p>Definiert die Aufgaben der Hochschule. Abs. 4 enthält ein Sammelsurium aus gleichstellungsbezogenen Pflichten und sonstigen kulturellen Aufgaben. Diese beiden Ebenen sollten getrennt werden. Deshalb wird der bisherige Satz 4 neu Abs. 5.</p> <p>Dass hier lediglich die Familiengerechtigkeit (zeitliche Barrieren) und die Barrierefreiheit (bei körperlichen Einschränkungen) benannt werden, entspricht nicht dem Auftrag der Hochschulen nach Art. 3 Abs. 3 GG und nach AGG auch andere diskriminierte Gruppen vor Diskriminierung zu schützen. Insbesondere hat dies zur Folge, dass es keine klare gesetzliche Grundlage dafür gibt, Studierende vor (z.B. rassistischen) Belästigungen und sexuellen</p>

<b>HHG</b>	<b>Vorschlag LaKoF</b>	<b>Begründung</b>
Studium mit einer Prüfung erfolgreich abschließt.		<p>Belästigungen zu schützen, wenn diese von anderen Studierenden ausgehen. Die Notwendigkeit, diese Schutzlücke im Hochschulbereich zu schließen, wird unter anderem von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und vom CEDAW-Ausschuss (UN-Ausschuss zur Umsetzung der Frauenrechtskonvention) hervorgehoben. Die Ratifizierung der Istanbul-Konvention des Europarats zum Schutz von Frauen vor Gewalt ist ebenfalls davon abhängig, dass Deutschland entsprechende Schutzgesetze erlässt.</p> <p>Der neue Satz 1 macht deutlich, dass es gesetzliche Aufgabe der Hochschulen ist, im Rahmen der vom AGG eindeutig definierten Begrifflichkeiten alle Hochschulangehörigen vor den dort bezeichneten Diskriminierungen zu schützen.</p>

HHG	Vorschlag LaKoF	Begründung
<p><b>§ 5 Frauenförderung</b></p> <p>(1) Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu berücksichtigen.</p> <p>(2) Bei Auswahlentscheidungen sind Frauen angemessen zu berücksichtigen.</p> <p>(3) Auf Vorschlag des Senats bestellt das Präsidium eine Frauenbeauftragte; sie nimmt ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahr und ist frei von Weisungen.</p> <p>(4) Die Frauenbeauftragte ist über Angelegenheiten, die mit ihrer Aufgabenstellung im Zusammenhang stehen, zu unterrichten. Sie wirkt darauf hin, dass die Hochschule bei Erfüllung ihrer Aufgaben Gesichtspunkte der Frauenförderung nach Abs. 1 beachtet.</p> <p>(5) Im Übrigen findet das Hessische</p>	<p><b>§ 5 Abs. 1 Satz 3 neu:</b></p> <p>(1) (...) geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu berücksichtigen. <b>Sie fördern die Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre.</b></p> <p><b>§ 5 Abs. 2 neu:</b></p> <p>(2) <b>In Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren sind bei Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bevorzugt Frauen zu berücksichtigen, soweit nicht ein Bewerber eine offensichtlich bessere Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung vorzuweisen hat.</b></p> <p><b>Bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht durch Wahlen erfolgt, sollen mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sein.</b></p> <p><b>§ 5 Abs. 5 – Änderung des Satz 2</b></p>	<p><b>§ 5 Abs. 1 Satz 3</b></p> <p>Satz 1 und 2 verankern das Gender-Mainstreaming. Satz 3 verankert die hochschulspezifische Ausprägung des Gender-Mainstreaming in Forschung und Lehre, wie es internationalen Standards entspricht. Der Erfolg von Frauenförderung in der Wissenschaft ist wesentlich abhängig von einem Kulturwandel, der u.a. in der Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre zum Ausdruck kommt.</p> <p>Vergleichbare Regelungen gibt es in den Hochschulgesetzen von Berlin und Niedersachsen.</p> <p><b>§ 5 Abs. 2</b></p> <p>Seit vielen Jahren wird kritisiert, dass Frauenanteile in Führungspositionen und im Wissenschaftsbereich nur sehr langsam steigen. Immer häufiger werden Quotenregelungen gefordert. Weil diese im öffentlichen Dienst wegen der Vorgaben des Art. 33 GG und unter Berücksichtigung des EU-Rechts nicht leicht umzusetzen sind, hat</p>

HHG	Vorschlag LaKoF	Begründung
<p>Gleichberechtigungsgesetz in der Fassung vom 31. August 2007 (GVBl. I S. 586), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. September 2011 (GVBl. I S. 402), mit der Maßgabe Anwendung, dass über den Widerspruch nach § 17 Abs. 1 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes die Präsidentin oder der Präsident entscheidet. Hilft sie oder er dem Widerspruch nicht ab, entscheidet nach § 17 Abs. 2 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes in Berufungsangelegenheiten der Senat, bei allen anderen Personalmaßnahmen das Präsidium. Der Frauenförderplan nach den §§ 4 bis 6 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes wird von der Hochschule aufgestellt.</p>	<p>Hilft sie oder er dem Widerspruch nicht ab, <b>entscheidet nach § 17 Abs. 2 des HGIG der Senat.</b></p>	<p>die Landesregierung NRW den früheren Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts, Prof. Dr. Papier, um ein Gutachten gebeten. Die Formulierung im vorgeschlagenen Satz 1 ist diesem Gutachten (vom 30.3.2014) entnommen.</p> <p>Die Quotierung von Organen, Gremien und Kommissionen wird im HGIG vorgegeben (dort sind in § 12 „Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte“ genannt). Es handelt sich um eine Soll-Bestimmung, von der abgewichen werden kann, wenn sich nicht genügend Frauen finden, die die Ämter besetzen können und wollen. Die – an die Verhältnisse in den Hochschulen angepasste – Übernahme der Bestimmung aus dem HGIG erscheint angezeigt, um dieser Anforderung mehr Nachdruck zu verleihen. In einer auf dem Prinzip der Selbstverwaltung beruhenden Körperschaft hat die Einhaltung dieser Bestimmung eine besondere Bedeutung.</p> <p>Für gewählte Gremien gibt es eine spezifischere Regelung in § 35.</p>

HHG	Vorschlag LaKoF	Begründung
		<p>(Vgl. auch § 16 HochschulG Ns. vom 11.12.2013, § 2 HochschulG Rh-Pf vom 20.12.2012, § 10 des Hochschulgesetzes Ba-Wü vom 10.07.2012, § 97 HochschulG Bremen vom 28.02.2007, § 59 HochschulG Brandenbg. vom 26-10-2010.)</p> <p><b>§ 5 Abs. 5</b></p> <p>Bis zur Novellierung des HHG im Jahr 2000 hatte § 5 Abs. 5 HHG diesen Wortlaut.</p> <p>Die aktuelle Fassung, wonach bei Stellenbesetzungsverfahren der erste Widerspruch an den Präsidenten zu richten ist und der zweite Widerspruch an das Präsidium, hat sich nicht bewährt, da erfahrungsgemäß die Präsidenten im engen Austausch mit den Präsidien handeln, so dass ein von der Entscheidung des Präsidenten abweichender Widerspruchsbescheid vom Präsidium nicht zu erwarten ist. Der Senat würde – wie auch in Berufungsverfahren – eine andere Sichtweise einbringen können.</p>

HHG	Vorschlag LaKoF	Begründung
<p><b>§ 7 Entwicklungsplanung</b></p> <p>(...)</p> <p>(2) (...) Gegenstand von Zielvereinbarungen sollen darüber hinaus die fachlichen Schwerpunktsetzungen bei der Forschung, die Förderung der Qualität von Lehre und Forschung, die Konzepte für den Wissens- und Technologietransfer mit der Wirtschaft, die Entwicklung der internationalen Zusammenarbeit sowie die Förderung von Frauen und des wissenschaftlichen Nachwuchses sein.</p>	<p><b>§ 7 Abs. 2 Satz 3 wird ergänzt:</b></p> <p>(2) ...Zusammenarbeit, die Förderung von Frauen, <b>Maßnahmen gegen Diskriminierung benachteiligter Gruppen sowie</b> die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.</p>	<p><b>§ 7 Abs. 2 Satz 3</b></p> <p>Auf dem Hintergrund der Erweiterung (Klarstellung) der in § 3 Abs. 4 genannten Aufgaben muss die Aufgabe, Maßnahmen gegen Diskriminierungen (benachteiligter Gruppen im Sinne des AGG – aber gerne auch darüber hinaus, z.B. bezogen auf sozial benachteiligte Gruppen) zu treffen, auch in die Entwicklungsplanungen eingehen.</p>
<p><b>§ 12 Qualitätssicherung, Berichtswesen</b></p> <p><b>ersetzt durch</b></p> <p><b>§ 12 Qualitätssicherung, Berichtswesen ENTWURF</b></p> <p>(1) Die Hochschulen evaluieren regelmäßig die Erfüllung ihrer Aufgaben, insbesondere in Lehre, Forschung, Internationalisierung und interkultureller Integration, Wissens- und Technologietransfer, Weiterbildung und</p>	<p><b>§ 12 Abs. 1 Satz 1 ENTWURF wird ergänzt:</b></p> <p>(1) Die Hochschulen evaluieren regelmäßig die Erfüllung ihrer Aufgaben, insbesondere in Lehre, Forschung, Internationalisierung und interkultureller Integration, <b>Gleichstellung,</b> Wissens- und Technologietransfer, Weiterbildung und Verwaltung unter</p>	<p><b>§ 12 Abs. 1 Satz 1</b></p> <p>Im § 12 werden im ersten Halbsatz die Kernaufgaben der Hochschulen genannt, denen im zweiten Halbsatz soziale Belange zugeordnet werden, die bei der Erfüllung der Kernaufgaben jedenfalls Berücksichtigung finden sollen. Dazu gehören zentral die Erfordernisse des Gleichstellungsgebots (nach Art. 3 GG und AGG).</p>

HHG	Vorschlag LaKoF	Begründung
<p>Verwaltung unter Berücksichtigung der Entwicklungen in Wissenschaft, Kunst, Gesellschaft und Berufswelt</p> <p>(2) (..)</p> <p>(3) Die Hochschulen stellen die systematische Erfassung und Bearbeitung von Beschwerden Studierender nach einheitlichen Maßstäben sicher.</p> <p>(4) Die Hochschulen erfassen die Grunddaten der Aufgaben nach geeigneten Kennzahlen und Verfahren, die das Ministerium im Benehmen mit den Hochschulen festlegt.</p>	<p>Berücksichtigung der Entwicklungen in Wissenschaft, Kunst, Gesellschaft und Berufswelt. <b>Der Gleichstellungsauftrag ist durchgängig zu beachten.</b> (...)</p> <p>Sachverständige hinzuzuziehen....</p> <p><b>§ 12 Abs. 4 ENTWURF wird ergänzt:</b></p> <p>(...) erfassen die Grunddaten der Aufgaben <b>unter Einbezug der §§ 3 und 5</b> nach geeigneten Kennzahlen (...)</p>	<p><b>§ 12 Abs. 3</b></p> <p>In der bisherigen Fassung ist nicht deutlich, welche Aufgaben gemeint sind. Der Wortlaut lässt vermuten, es gehe nur um die Kernaufgaben nach Abs. 1. Es erscheint sinnvoll, hier alle Aufgaben einzubeziehen – jedenfalls aber die Aufgaben der Gleichstellung nach § 3 Abs. 4 in der von uns vorgeschlagenen Fassung und nach § 5. Ohne eine ausreichende Datenbasis lässt sich auch Gleichstellungspolitik nicht steuern.</p>
<p><b>§ 35 Wahlen</b></p> <p>Die Vertreterinnen und Vertreter der</p>	<p><b>§ 35 Wahlen – Abs. 1 Satz 3 neu</b></p>	<p><b>§ 35 Wahlen – Abs. 1 Satz 3</b></p>

HHG	Vorschlag LaKoF	Begründung
<p>Mitgliedergruppen in Senat und Fachbereichsrat werden in freier, gleicher, geheimer und unmittelbarer Wahl von den jeweiligen Mitgliedern nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Die Wahlordnungen der Hochschulen regeln das Nähere, insbesondere zu Wahlverfahren, Amtszeiten, der Stellvertretung vorzeitig ausgeschiedener und vorübergehend verhinderter Mitglieder sowie der Wahlanfechtung.</p>	<p>(...) <b>Durch die Wahlordnung wird sichergestellt, dass die Wahllisten paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sind, der Frauenanteil aber, wo dies nicht möglich ist, mindestens dem Anteil der Frauen in der jeweiligen Statusgruppe entspricht.</b> (...)</p>	<p>Die gewählten Gremien haben zentrale Rechte und Pflichten. An diesen Entscheidungen müssen Frauen paritätisch, mindestens aber ihrem Anteil an den wählenden Statusgruppen entsprechend, beteiligt sein. Nur so kann die tradierte Dominanz von Männern im Wissenschaftsbetrieb überwunden werden. Die Wahlfreiheit wird durch Geschlechterquoten für Wahllisten nicht eingeschränkt.</p> <p>Vgl.</p> <p>§ 16 Ns. HochschulG: „Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sollen Frauen zu einem Anteil von mindestens 50 % berücksichtigt werden.“</p> <p>§ 14 HochschulG Schl-Holst.: „Rechte und Pflichten der Mitglieder (der Hochschule): Abs. 2 Satz 2: „Die Mitglieder eines Gremiums sind bei Ausübung ihres Stimmrechts an Weisungen insbesondere der Gruppe, die sie gewählt hat, nicht gebunden. Frauen und Männer sollen zu gleichen Teilen vertreten sein; ist dies nicht möglich, soll der</p>

HHG	Vorschlag LaKoF	Begründung
		<p>Geschlechteranteil an dem Gremium mindestens dem Anteil an der Mitgliedergruppe entsprechen.</p> <p>§ 17 Abs. 2 Satz 2: ... „Bei Wahlvorschlägen sollen Frauen und Männer zu gleichen Teilen Berücksichtigung finden.“</p> <p>§ 13 Hessisches Personalvertretungsgesetz</p> <p>(1) Männer und Frauen sind bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle zu berücksichtigen. Sind in einer Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so müssen in jeder Gruppe Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil und jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Macht ein Geschlecht innerhalb einer Vorschlagsliste oder eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verlieren sie bis zur nächsten Wahl ihren Anspruch auf Vertretung. Die auf das jeweilige Geschlecht oder die Gruppe</p>

HHG	Vorschlag LaKoF	Begründung
		<p>entfallenden Sitze werden auf das andere Geschlecht innerhalb der Vorschlagsliste oder die anderen Gruppen entsprechend ihrer Stärke verteilt. Entfällt bei der Berücksichtigung der Geschlechter entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle innerhalb einer Gruppe auf ein Geschlecht kein Sitz im Personalrat, so kann gleichwohl ein Angehöriger des in der Minderheit befindlichen Geschlechts auf einem Wahlvorschlag benannt und gewählt werden.</p> <p>(2) Der Wahlvorstand stellt fest, wie hoch der Anteil an Männern und Frauen bei den wahlberechtigten Beschäftigten insgesamt und in den einzelnen Gruppen ist, und errechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen und innerhalb der Gruppen auf die Geschlechter nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.</p>

HHG	Vorschlag LaKoF	Begründung
<p><b>§ 63 Berufungsverfahren</b></p> <p>(...).</p> <p>(2). (...) Der Kommission gehören an einer Universität, Kunsthochschule oder der Hochschule Geisenheim fünf Mitglieder der Professorengruppe, zwei Studierende und zwei wissenschaftliche Mitglieder, an einer Fachhochschule drei Mitglieder der Professorengruppe und zwei Studierende an. Jeder Kommission soll mindestens eine Wissenschaftlerin angehören. Die Berufsordnung kann die Benennung Berufsbeauftragter durch die Hochschulleitung vorsehen, die an den Sitzungen der Berufungskommission beratend teilnehmen.</p>	<p><b>§ 63 Abs. 2 Satz 3 neu:</b></p> <p>(...) und zwei Studierende an. <b>Mindestens 40 % der stimmberechtigten Mitglieder jeder Kommission sollen Frauen sein, von diesen sollen mindestens die Hälfte zur Gruppe der Hochschullehrer/innen gehören.</b> (..)</p>	<p><b>§ 63 Abs. 2 Satz 3</b></p> <p>Die größten Anstrengungen im Bereich der Frauenförderung an Hochschulen gelten aus guten Gründen der Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrenden – dies wird u.a. aus dem Professorinnenprogramm des Bundes deutlich. Die Zusammensetzung der Berufungskommissionen ist in diesem Zusammenhang von zentraler Bedeutung. Das HHG hat bisher lediglich die Beteiligung einer Wissenschaftlerin zwingend vorgeschrieben, weil eine Überlastung der wenigen bereits berufenen Professorinnen vermieden werden sollte. Die vorgeschlagene Regelung, die aus dem Niedersächsischen HochschulG vom 11.12.2013 übernommen wurde, trägt der Entwicklung Rechnung, dass die bisher erreichten Erfolge bei der Berufung von Professorinnen noch deutlich gesteigert werden können und die Voraussetzungen für eine Beteiligung von Frauen heute günstiger einzuschätzen sind als noch vor einigen Jahren.</p>

HHG	Vorschlag LaKoF	Begründung
<p><b>§ 64 Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren</b></p> <p>ersetzt durch</p> <p><b>§ 64 Entwicklungszusagen, Qualifikationsprofessur (ENTWURF)</b></p> <p>(...)</p>		<p><b>Frage zum Entwurfstext:</b></p> <p>Die Mitglieder der LaKoF begrüßen, dass die Tenure-Track-Optionen für Professuren gestärkt werden sollen. Sie fordern, die mit einem hohen Frauenanteil ausgestattete, erfolgreich etablierte und international bekannte Juniorprofessur fortzuführen und Anreize zu setzen, diese verstärkt mit Tenure-Track-Optionen zu versehen, d.h. hier keine neue Personalkategorie einzuführen. Juniorprofessuren ohne Tenure-Track-Option sollten in bestimmten Fällen zugelassen werden, um die hohen Qualitätsstandards auch für befristete Stellen nach der Promotion zu.</p> <p>Problematisch ist an der „Qualifikationsprofessur“ zudem, dass keine reduzierte Lehrverpflichtung vorgesehen ist, wie es bisher bei der Juniorprofessur der Fall ist. Unter den Bedingungen einer hohen Lehrverpflichtung, analog zur regulären Professur, ist eine erfolgreiche wissenschaftliche Qualifikation – insbesondere</p>

HHG	Vorschlag LaKoF	Begründung
		auch für Frauen, die in dieser Phase oft auch familiären Verpflichtungen nachkommen müssen - kaum vorstellbar.
<p><b>§ 77 Aufgaben der Studierendenschaft</b></p> <p>(..)</p> <p>(2) Die Studierendenschaft hat folgende Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vertretung der Gesamtheit ihrer Mitglieder im Rahmen ihrer gesetzlichen Befugnisse,</li> <li>2. Wahrnehmung der hochschulpolitischen Belange ihrer Mitglieder,</li> <li>3. Wahrnehmung der wirtschaftlichen und sozialen Belange der Studierenden, soweit sie nicht dem Studentenwerk oder anderen Trägern übertragen sind,</li> <li>4. Pflege überregionaler und internationaler</li> </ol>	<p><b>§ 77 Abs. 2 Ziff. 4 und 5 neu</b></p> <p>(...)</p> <p>(2) Die Studierendenschaft hat folgende Aufgaben:</p> <p><b>4. Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern</b></p> <p><b>5. Förderung diskriminierungsfreier und barrierefreier Studienbedingungen</b></p>	<p><b>§ 77 Abs. 2 Ziff.</b></p> <p>Die Rechte und Pflichten der Studierendenschaft müssen den veränderten Aufgaben der Hochschulen, wie sie in den § 3 Abs. 4 und § 5 zum Ausdruck kommen, angepasst werden. Ähnlich wie die Hochschulleitungen, die Personalräte und Gremien, müssen sich auch die Studierenden für eine geschlechtergerechte und allgemein diskriminierungs- und barrierefreie Hochschule einsetzen.</p>

HHG	Vorschlag LaKoF	Begründung
<p>Studierendenbeziehungen,</p> <p>5. Förderung der politischen Bildung und des staatsbürgerlichen Verantwortungsbewusstseins der Studierenden,</p> <p>6. (...)</p> <p>7. (...)</p>		
<p><b>§ 86 Hochschulrat</b></p> <p>(1) Dem Hochschulrat gehören elf Mitglieder an. Zehn Mitglieder bei denen es sich um Persönlichkeiten aus dem Bereich der Wissenschaft, der Wirtschaft, der beruflichen Praxis oder der Kultur handelt, werden vom Ministerium für einen Zeitraum von vier Jahren bestellt; die erneute Bestellung ist möglich. (...)</p> <p>Hinzu kommt eine Vertreterin oder ein Vertreter des Ministeriums. Eine Vertreterin oder ein Vertreter des Senats nimmt an den Sitzungen des Hochschulrats mit beratender Stimme teil.</p>	<p><b>§ 86 Hochschulrat Abs 1 neu</b></p> <p>(1) Dem Hochschulrat gehören elf Mitglieder an, <b>davon sollen mindestens fünf Frauen sein</b>. Zehn Mitglieder bei denen es sich um Persönlichkeiten aus dem Bereich der Wissenschaft, der Wirtschaft, der beruflichen Praxis oder der Kultur handelt, werden vom Ministerium für einen Zeitraum von vier Jahren bestellt; die erneute Bestellung ist möglich. (...)</p> <p>Hinzu kommt eine Vertreterin oder ein Vertreter des Ministeriums. Eine Vertreterin oder ein Vertreter des Senats <b>und die Frauenbeauftragte nehmen</b> an den</p>	<p><b>§ 86 Abs. 1</b></p> <p>Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungsfunktionen und Vorständen ist ein großes gleichstellungspolitisches Ziel. Für das Amt des Mitglieds des Hochschulrats stehen bundesweit genügend hoch qualifizierte Frauen zur Verfügung.</p>

HHG	Vorschlag LaKoF	Begründung
(...)	Sitzungen des Hochschulrats mit beratender Stimme teil. (...)	