

Stellungnahme

Referentenentwurf

Zweites Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Bestimmungen (Sachsen)

Wir begrüßen die Möglichkeit zur Stellungnahme zur Änderung des Gesetzes über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz – SächsHSG) ausdrücklich. Viele Änderungen im Referentenentwurf gegenüber dem derzeit geltenden Hochschulfreiheitsgesetz stellen eine positive Entwicklung für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion in Lehre und Studium im Hochschulbereich in Sachsen dar.

Einige zentrale Aspekte sind im Referentenentwurf¹ unberücksichtigt geblieben, die wir im Folgenden ergänzen möchten.

Drei allgemeine Anmerkungen möchten wir gerne voranstellen:

1. Der Abschied vom generischen Maskulinum im Gesetzestext ist aus unserer Sicht sehr zu begrüßen. Der Änderung des Personenstandsgesetzes 2019 (PStG § 22 Abs. 3 sieht vier Eintragungsmöglichkeiten zum Zeitpunkt der Geburt vor; § 45 gibt die Möglichkeit, die bislang registrierte Geschlechtsangabe ändern zu lassen) sollte aus unserer Sicht sprachlich mehr Rechnung getragen werden. Da diese PStG-Änderung („4 Geschlechter“: m, w, d, keins) Resonanzverhältnisse auch zu anderen Paragraphen unterhält (im Referentenentwurf beispielsweise § 15, 11.: vgl. Datenverarbeitung), wäre eine grundsätzliche Klärung wünschenswert.
2. Der vorliegende Referentenentwurf sollte auf kongruente Formulierungen hinsichtlich der erfolgten Mutterschutzgesetz-Novelle (MuSchG) überprüft werden (so wäre beispielsweise Mutterschaftsurlaub durchgängig zu ersetzen durch Mutterschutz).
3. Anmerkungen zu den Begründungen im Entwurf: Der Begriff „Integration“ muss in „Inklusion“ geändert werden: „Die **Inklusion (statt Integration)** aller Mitglieder und Angehörigen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten wird als Aufgabe der Hochschule bestimmt.“

¹ Zitierte Passagen aus dem Referentenentwurf sind zur besseren Verdeutlichung in der folgenden Stellungnahme kursiv gesetzt.

Zwei Regelungsbedarfe für das neue Hochschulgesetz möchten wir an dieser Stelle noch einmal besonders unterstreichen:

1. Wir fordern, die **Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen durch eine gesetzliche Verankerung ihres Amtes im sächsischen Hochschulgesetz zu stärken**. Die fehlende hochschulrechtliche Regelung in Sachsen führt dazu, dass die Beratungstätigkeit und Interessensvertretung nebenamtlich und ohne angemessene Mitwirkung in Selbstverwaltungsgremien und Ressourcenausstattung ausgeübt wird. Jede Hochschule sollte Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronische Erkrankungen bestellen oder wählen. Die Zuständigkeiten und Aufgaben der Beauftragten müssen die Hochschulen in ihren jeweiligen Grundordnungen festlegen. Die Beauftragten sollten bei allen Belangen mitwirken können, die Studieninteressierte, Studierende und Promovierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen betreffen.

2. Wir erkennen im Referentenentwurf das Bemühen um Entwicklungen im Bereich Gleichstellung an, wie sie sich insbesondere in den Aufgaben der Hochschulen, § 5 ff., darstellen. Darüber hinaus sehen wir aber noch Spielraum für Verbesserungen, insbesondere im Zusammenwirken des § 5 mit den § 56 und 61 (neue Fassung). Wir möchten darauf hinweisen, dass mit diesen Entwicklungen die Ausgestaltung von Rechten und Pflichten, Aufgaben und auch der Arbeitsgrundlage der Gleichstellungsbeauftragten in den § 56 und 61 (neue Fassung) im Arbeitsalltag der gewählten Beauftragten an den sächsischen Hochschulen *direkt verknüpft* ist. Die Gleichstellungsziele der Hochschulen werden auch durch eine Stärkung des Amtes der Beauftragten erreichbar, zumindest aber darf die Entwicklung im Bereich Gleichstellung nicht zulasten von Verbindlichkeit und Konkretheit der Formulierungen insbesondere im § 56 (2) und (5) der neuen Fassung gehen.

1. Aufgaben der Hochschulen

§5 (2) 13: **Wir begrüßen die Neufassung** von 13. und schlagen eine „stärkere“, verbindlichere Formulierung vor, da die Gesundheitsvorsorge für alle Angehörigen der Hochschulen von großer Bedeutung ist: „... sollen für ihre weiteren Mitglieder und ihre Angehörigen die sportliche Betätigung und Gesundheitsvorsorge fördern“

Die folgende Regelung im Referentenentwurf wird befürwortet:

§5 (3) Die Hochschulen wirken auf die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Beachtung geschlechtsspezifischer Auswirkungen ihrer Entscheidungen hin und erstellen ein Gleichstellungskonzept für das hauptberuflich tätige Personal, das alle fünf Jahre zu aktualisieren ist. Das Gleichstellungskonzept soll Steigerungsziele und Festlegungen zu personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen enthalten, mit denen die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen, insbesondere in Führungs- und Entscheidungspositionen, erreicht werden kann. Die Hochschulen sollen sich für die Steigerungsziele des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mindestens an dem Geschlechteranteil der niedrigeren Qualifizierungsstufe im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich orientieren.

Ergänzender Vorschlag: Das Gleichstellungskonzept nach § 5 Abs. 3 sollte auch Studierende umfassen – und auch für studentisch Beschäftigte gelten.

§5 (4) und (5): Es bietet sich hier an, die Aussagen zum Personalentwicklungskonzept zu erweitern. Beide Absätze könnten zusammengefasst werden.

Formulierungsvorschlag: „Die Hochschulen erstellen ein Personalentwicklungskonzept, das alle fünf Jahre zu aktualisieren ist. Sie tragen den berechtigten Interessen ihres Personals auf gute Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung. Dazu erlassen sie Regelungen oder entwickeln bestehende Regelungen für den Umgang mit befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen weiter, regeln Vergütungen und Laufzeiten von Lehraufträgen, entwickeln Maßnahmen und Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, stärken das Gesundheitsmanagement und stellen die wissenschaftliche Betreuung ihres Nachwuchses sicher. Die Hochschulen unterbreiten den Lehrenden ein Angebot zur Vermittlung didaktischer Fähigkeiten und bieten Führungskräften Angebote zur Stärkung der Führungskompetenz an.“

Die folgenden Regelungen im Referentenentwurf werden befürwortet:

(6) Die Hochschulen berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen ungeachtet ihrer Herkunft und ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechtes, des Alters, der sexuellen Identität, einer Behinderung, einer chronischen Krankheit, ihrer Religion oder ihrer Weltanschauung gleichberechtigt an Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten an der Hochschule teilnehmen können.

Absatz (6) ist aus unserer Sicht sehr zu begrüßen. Hier bietet es sich thematisch an, ergänzend die Schließung der Schutzlücke für Studierende (AGG) anzustreben, wie es bereits in Hochschulgesetzen anderer Bundesländer umgesetzt wurde:

Zu erwähnen sind hier u.a. Baden-Württemberg (Gesetz über die Hochschulen § 2 Abs. 4), Schleswig-Holstein (Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein § 3 Abs. 5) oder Hamburg (Hamburgisches Hochschulgesetz § 3 Abs. 4).

Formulierungsvorschlag aus dem Hamburgischen Hochschulgesetz § 3 Abs. 4:

„(4) Die Hochschulen stellen für ihre Mitglieder ein diskriminierungsfreies Studium beziehungsweise eine diskriminierungsfreie berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit sicher. Sie wirken im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf den Abbau bestehender Benachteiligungen hin. Die Hochschulen erarbeiten Konzepte zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit (Diversity Management).

§ 3 Absatz 4, § 7 Absatz 1, § 12 Absätze 1 bis 4 sowie § 13 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert am 3. April 2013 (BGBl. I S. 610, 615), gelten für Mitglieder und Angehörige der Hochschulen, die keine Beschäftigten sind, entsprechend.“

Die folgende Regelung im Referentenentwurf wird befürwortet:

§5 (14) „...berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse ihrer Mitglieder, Angehörigen sowie Studienbewerberinnen und Studienbewerber mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten, treffen die erforderlichen Maßnahmen zu deren Inklusion, damit diese die Angebote der Hochschule selbständig und barrierefrei in Anspruch nehmen können und tragen dafür Sorge, dass Studentinnen und Studenten mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten in ihrem Studium nicht benachteiligt werden,...“

Wir empfehlen, angemessene Vorkehrungen in §5 (14) in die Formulierung aufzunehmen: „... stellen die Gewährung von angemessenen Vorkehrungen sicher“.

2. Qualitätssicherung

Die Regelungen im Entwurf sind ungenügend und wir empfehlen, die unterstrichene Ergänzung aufzunehmen:

§ 9 (1): Die Hochschule bewertet regelmäßig ihre Leistungen in Forschung, Lehre und Weiterbildung, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und des Ziels der barrierefreien und inklusiven Hochschule. Sie richtet ein System zur Sicherung der Qualität ihrer Arbeit ein, das sie intern, in angemessenen Zeitabständen auch extern, evaluieren lässt.

Darüber hinaus ist §11 (2) zu „Hochschulplanung und -steuerung“ durch Zielvereinbarungen zur barrierefreien und inklusiven Hochschule zu ergänzen.

3. Langzeit- und Zweitstudiengebühren

Die folgende Regelung im Referentenentwurf wird befürwortet:

§13 (2) „Sofern die Regelstudienzeit in einem ersten oder weiteren Studiengang nach Absatz 1 Nummer 1 und 2 um mehr als vier Semester überschritten wird, wird für jedes weitere Semester eine Gebühr von 500 Euro erhoben, es sei denn, die Studentin oder der Student hat die Fristüberschreitung nicht zu vertreten. Die Gebühr entsteht mit der Rückmeldung. Die §§ 8 und 17 Absatz 5 sowie die §§ 18, 21 und 23 des Sächsischen Verwaltungskostengesetzes vom 5. April 2019 (SächsGVBl. S. 245), in der jeweils geltenden Fassung, finden entsprechende Anwendung.“

Aus unserer Sicht ist aber eine Formulierung zu begrüßen, die weitere „besondere Lebenssituationen“ adressiert.

Formulierungsvorschlag: „Die Gebühr nach Überschreitung der Regelstudienzeit wird nicht erhoben für ein Semester im dem die oder der Studierende ein Kind im Sinne des § 25 Abs. 5 BAföG tatsächlich betreut, das zu Beginn des Semesters oder Trimesters das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes pflegt und die Pflegebedürftigkeit im Sinne des § 3 Abs. 2 des Pflegezeitgesetzes nachgewiesen worden ist, bei studienzeitverlängernden Auswirkungen einer Behinderung oder schweren Erkrankung.“

4. Immatrikulation

Die Regelung muss gestrichen werden, weil Gesundheitsdaten von Studierenden aus Datenschutzgründen bei der Immatrikulation nicht offengelegt werden müssen:

§19 (3) 5. „Studienbewerberinnen und Studienbewerber kann die Immatrikulation insbesondere versagt werden, wenn sie an einer Krankheit leiden, die die Gesundheit anderer Studentinnen und Studenten ernstlich gefährden könnte oder den Studienbetrieb beeinträchtigt; zur Überprüfung kann die Vorlage eines amtsärztlichen Zeugnisses verlangt werden,...“

5. Beurlaubung

Die Regelung im Entwurf ist ungenügend.

§21 (2): Eine Beurlaubung sollte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen auch für mehr als 2 Semester möglich sein.

6. Teilzeitanspruch

Die folgende Regelung im Referentenentwurf wird befürwortet:

§33 (7) Soweit Studiengänge nach ihrer Studienordnung in Teilzeit studiert werden, sind sie Teilzeitstudiengänge. Diese berücksichtigen insbesondere die Lebensumstände von Studentinnen und Studenten mit Kindern, Behinderungen oder chronischen Krankheiten, pflegebedürftigen Angehörigen und weiteren besonderen Bedürfnissen sowie von Berufstätigen. Im Teilzeitstudium verlängern sich die Fristen nach den §§ 34 und 36 Absatz 3 bis 5 entsprechend. Die Hochschule soll Vollzeitstudiengänge so organisieren, dass sie auch in Teilzeit studiert werden können (individuelle Teilzeit). Das Nähere, insbesondere zum Umfang der individuellen Teilzeit und zum Kreis der Berechtigten, regelt die Hochschule durch Ordnung.

7. Regelungen zu Nachteilsausgleichen in Studien- und Prüfungsordnungen

Die folgende Regelung im Referentenentwurf wird befürwortet:

§35 (3) Prüfungsordnungen müssen die Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubes und der Elternzeit zulassen sowie Regelungen gegen die Benachteiligung von Studentinnen und Studenten mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten treffen.

8. Promotion und Habilitation

Die Regelungen im Entwurf sind nicht ausreichend.

Promotions- und Habilitationsordnungen müssen Regelungen gegen die Benachteiligung von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten treffen. Eine

Formulierung wie „... auf Antrag einen Ausgleich für Benachteiligungen (Nachteilsausgleich) zu gewähren“ sollte aufgenommen werden. Wir schlagen vor, korrespondierend zu §35 (3) vorzugehen und somit auch Regelungen für die Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit aufzunehmen.

9. Hochschulzugang

Die Regelung im Entwurf ist nicht ausreichend.

Das Hochschulgesetz regelt auch die Anforderungen an den Hochschulzugang. Dementsprechend ist § 18 dahingehend zu ergänzen, dass in die Ordnungen zu Hochschulzugangsprüfungen auch Regelungen zum Nachteilsausgleich für Studienbewerberinnen und -bewerber mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen aufzunehmen sind. Es sind ebenfalls Regelungen zum Nachteilsausgleich in Bezug auf die fachspezifischen Zulassungsvoraussetzungen sowie die Leistungsbeurteilung in künstlerischen, sportwissenschaftlichen oder sprachwissenschaftlichen Studiengängen aufzunehmen. Darüber hinaus schlagen wir auch hier vor, korrespondierend zu §35 (3) vorzugehen und somit auch Regelungen für besondere Lebensumstände aufzunehmen bzw. die Anwendung des Nachteilsausgleichs auf diese zu prüfen.

Ergänzung: Wir schlagen vor, § 20 (oder auch § 17) um Aspekte eines Orientierungsstudiums zu ergänzen. So würden Hochschulen Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Studieneingangsphase erhalten, um schließlich eine verbesserte Studien- und Berufsorientierung zu erreichen. Im Vergleich zu Frühstudentinnen könnten so flächendeckende Angebote bspw. in den Natur- und Ingenieurwissenschaften geschaffen werden. Eine Integration von Aspekten eines Orientierungsstudiums in das Hochschulgesetz ist zudem sehr hilfreich, um Klarheit zu schaffen für Projektvorhaben wie beispielsweise ein „Sachsen Technikum“ (vgl. sächsischer Koalitionsvertrag 2019 bis 2024, S. 16).

Formulierungsvorschlag: „Die Hochschulen können Modellversuche zu einem Orientierungsstudium in geeigneten Studiengängen, die auch Ergänzungskurse, individualisierte Regelstudienzeiten und Maßnahmen zur Verbesserung des Studienerfolgs vorsehen können, anbieten; die Modellversuche sind zu evaluieren. Erzielte Studien- und Prüfungsleistungen sind in einem späteren Studium anzuerkennen, wenn sie dortigen Erfordernissen gleichwertig sind.“

10. Gleichstellung

§ 21 (4)

Die „Gleichstellungsbeauftragten“ sollten nach „Studienkommission“ in die Aufzählung aufgenommen werden, da diese nicht in den Aufzählungen der Organe berücksichtigt sind. Entlastungsoptionen sind aber auch für studentische Gleichstellungsbeauftragte sehr wichtig.

§ 56 Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpersonen

(1) Für die Hochschule und jede Fakultät werden jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter und mindestens eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter gewählt. An einer Zentralen Einrichtung nach § 97 soll eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter gewählt werden.

Die Regelung im Entwurf sollte präzisiert werden, da in der vorgeschlagenen Formulierung immer noch Personen in der Hochschulverwaltung nicht erfasst werden.

(2) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte wirkt in ihrem oder seinem Zuständigkeitsbereich auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit sowie die Herstellung von Chancengerechtigkeit für die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule hin. Sie oder er unterbreitet Vorschläge und nimmt Stellung zu allen die Belange der Gleichstellung berührenden Angelegenheiten, insbesondere bei der Einstellung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. Sie oder er hat das Recht auf Einsichtnahme in Bewerbungsunterlagen.

Die Regelung im Entwurf ist nicht ausreichend:

Die Neufassung verunklart den Sachverhalt. Die Konkretisierung der Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten ist sehr wichtig. Das Rede- und Antragsrecht ist in der konkreten Praxis von Berufungsverfahren an den Hochschulen ein erprobtes Instrument, welches hier unbedingt ergänzt werden sollte. Es steht zu befürchten, dass das Stimmrecht in Berufungsverfahren, neu in §61, die Konkretisierung der Rechte ersetzen soll. Deshalb wird dafür plädiert, die bisherige Formulierung aus dem HSFG beizubehalten.

(3) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und mindestens eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter werden von den Mitgliedern der Fakultät gewählt. Wählbar sind Vertreterinnen und Vertreter aller Mitgliedergruppen nach § 51 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 4. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und mindestens eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter werden von den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der Zentralen Einrichtungen nach § 97 aus deren Mitte gewählt.

Den Vorschlag zur Wahl im Entwurf halten wir nicht für günstig.

Die alte Fassung des Wahlmodus sollte beibehalten werden. Da der Kreis der wählbaren Personen stark eingeschränkt wird, steht zu befürchten, dass sich keine Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten finden werden, die zusätzlich (!) noch das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule ausüben wollen. Diese Änderung stärkt die Gleichstellungsarbeit nicht, da zu befürchten steht, dass die Bereitschaft, für dieses wichtige Amt zu kandidieren, weiter leiden wird.

(4) Die Grundordnung kann vorsehen, dass die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule hauptamtlich beschäftigt wird.

Diese neue Regelung ist zu begrüßen, ergänzt werden sollte aber eine eindeutige und verbindliche Regelung, die an die Größe der Hochschule gekoppelt sein sollte, beispielsweise „bei über 3000 Studierenden muss der/die Gleichstellungsbeauftragte hauptamtlich beschäftigt sein.“

(5) Das Rektorat sorgt für angemessene Arbeitsbedingungen der oder des Gleichstellungsbeauftragten, stützt sie oder ihn zur Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben personell, sachlich und finanziell im erforderlichen Umfang aus und unterrichtet sie oder ihn rechtzeitig über alles für die Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben Erforderliche. Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten. Die Entlastung kann auch nach Ablauf der Amtszeit als Freistellung für bis zu zwei Semester gewährt werden.

Die Regelung im Entwurf sollte präzisiert werden:

Um die Verbindlichkeit der dringend notwendigen Entlastungsregelungen zu erhöhen, sollte eine konkrete Staffelung möglicher Entlastungsoptionen während der Amtszeit/nach der Amtszeit für alle Gleichstellungsbeauftragten (zentral/Fakultät etc.) und ihre Stellvertretungen in die Formulierung aufgenommen werden. Wünschenswert ist auch ein Verweis auf die Integration verbindlicher Entlastungsregelungen in die jeweiligen Ordnungen der Hochschulen. Erstrebenswert ist eine Aufschlüsselung nach Statusgruppen, damit sowohl hochschullehrende als auch studentische Gleichstellungsbeauftragte adäquat berücksichtigt werden.

Eine konkrete Definition der Arbeitsgrundlage, d.h. der Ausstattung und der Entlastung, ist aus unserer Sicht weiterhin erforderlich, um das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wirklich zu stärken. Die Formulierungen „angemessen“ und „erforderlich“ lassen weiterhin einen gewissen Interpretationsspielraum, der von den Gleichstellungsbeauftragten und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten vielfach adressiert wurde. In Anbetracht aber der Wichtigkeit des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags, abzulesen beispielsweise auch an der Neufassung von § 5, (3) und (6) im vorliegenden Referentenentwurf, der sich auch in einem Aufgabenaufwuchs im konkreten Arbeitsalltag von Gleichstellungsbeauftragten widerspiegelt, ist eine Definition der Arbeitsbedingungen aus unserer Sicht das zu gestaltende Fundament.

Die folgende Regelung im Referentenentwurf wird befürwortet:

(7) Die Hochschule kann in der Grundordnung Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Antidiskriminierung vorsehen. Das Nähere regelt die Hochschule durch Ordnung.

Die konkrete Formulierung sollte allerdings geändert werden zu „sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ als gängiger Fachdefinition – „sexuelle Belästigung“ ist nur ein Teil des Spektrums, um das es hier geht. Die Einrichtung einer anonymen, unabhängig agierenden Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen ist in diesem Zusammenhang weiterhin wünschenswert.

Im Zusammenhang mit § 56: § 61 Berufung von Professorinnen und Professoren

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät gehört der Berufungskommission als stimmberechtigtes Mitglied an.

Diese Neuerung wird aus unserer Sicht begrüßt, es kann ihr allerdings nicht uneingeschränkt zugestimmt werden:

Wie bereits in den Erläuterungen zu §56 (2) erwähnt, ist das Rede- und Antragsrecht sowie die Möglichkeit zur Stellungnahme ein bereits in den konkreten Verfahren erprobtes Instrument. Auf die explizite Angabe dieser bereits bewährten Mittel sollte nicht verzichtet werden, nur weil ein Stimmrecht Erwähnung findet. Ein Stimmrecht kann ein wirksames Instrument darstellen; es bleibt allerdings weiterhin wichtig, die Schritte und den Ablauf von Berufungsverfahren in der Umsetzung zu betrachten. Als Beispiel: In der Praxis wäre es nun möglich, dass Beschlüsse im Rahmen der Berufungskommission per Abstimmung gefasst werden und die Gleichstellungsbeauftragte überstimmt wird. Um den Gleichstellungsauftrag sicherzustellen, darf auf Rede- und Antragsrecht und das Recht auf Stellungnahme nicht verzichtet werden. Die abschließende Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist ein Qualitätssicherungsinstrument und als solches von großer Wichtigkeit. Ohne weitere Präzisierung der Rechte von Gleichstellungsbeauftragten steht zu befürchten, dass das „neue Stimmrecht“ das Versprechen auf mehr Gleichstellung nicht halten können.

11. Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen

Die Regelungen im Entwurf sind ungenügend.

Wir fordern, die Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen durch eine gesetzliche Verankerung ihres Amtes im sächsischen Hochschulgesetz zu stärken. Die Regelung sollte enthalten, dass folgende Aufgaben und Mitwirkungsrechte bzw. -pflichten verbindlich für die Beauftragten in den jeweiligen Hochschulordnungen geregelt werden:

- das Recht auf Information,
- Teilnahme-, Rede- und Antragsrecht in allen Selbstverwaltungsgremien,
- das Recht zu Stellungnahmen,
- die Pflicht zur Berichterstattung im Senat,
- das Recht, in Verfahren zum Nachteilsausgleich einbezogen zu werden und
- das Recht, sich landesweit mit anderen Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zu vernetzen.
- Die Beauftragten sind zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben personell, sachlich und finanziell im erforderlichen Umfang auszustatten. Soweit es ihre Aufgaben erfordern, ist eine Befreiung von anderen dienstlichen Aufgaben sicherzustellen.