

Änderungen am Hochschulgesetz NRW (gültig ab WS 2019)	Forderungen der LaKof NRW
– nicht übernommen –	<p>Erweiterung von § 3 um (6):</p> <p><i>„(6) Jede Hochschule schützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Studierenden vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Die Hochschulen erlassen binnen eines Jahres ab Geltung des Gesetzes eine Richtlinie zur Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Darin wird der Geltungsbereich für alle Mitglieder und Hochschulangehörigen festgelegt. § 3 Abs. 4 sowie die §§ 7, 12 und 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) gelten entsprechend für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, die keine Beschäftigten der Hochschule sind.“</i></p>
<p>§ 9 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) Nach Absatz 1 Satz 1 werden folgende Sätze eingefügt:</p> <p>„Hauptberuflich ist die Tätigkeit, wenn die Arbeitszeit oder der Umfang der Dienstaufgaben mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit umfasst oder der Hälfte des durchschnittlichen Umfangs der Dienstaufgaben des entsprechenden vollbeschäftigten Personals entspricht. Nicht nur vorübergehend ist eine Tätigkeit, die auf mehr als sechs Monate innerhalb eines Jahres angelegt ist; eine Verringerung dieser Arbeitszeit oder des Umfangs der Dienstaufgaben auf der Grundlage des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33), das zuletzt durch Artikel 6 Absatz 9 des Gesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) geändert worden ist, und eine auf dessen Grundlage erfolgte Freistellung von der Beschäftigung sowie eine Verringerung oder Freistellung auf der Grundlage der entsprechenden beamtenrechtlichen Bestimmungen bleiben außer Betracht.“</p>	<p>In den §§ 9 und 10 werden die Mitgliedschaftsrechte der Hochschulen geregelt sowie die Frage, welche Personen als hauptamtlich eingeordnet werden können. Demnach werden nur solche Personen als hauptberuflich tätig eingeordnet, die mindestens die Hälfte der durchschnittlichen Arbeitszeit beschäftigt sind. Laut Auskunft des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft auf Anfrage durch die Landespersonalrätekonferenz NRW der wissenschaftlich Beschäftigten (LPKwiss) fallen hierunter auch ausdrücklich Elternzeiten.</p> <p>Dies führt zu einer erheblichen Benachteiligung von Personen, die während des Erziehungsurlaubs ihre Beschäftigungen auf eine unterhältige Arbeitszeit reduzieren. Konstellationen von Eltern, die im Rahmen einer Elternzeit für die Dauer von z. B. drei Jahren nur 18 Wochenstunden, also unterhältig, arbeiten wollen sind nicht unüblich.</p> <p>Diese Personen sind mit der aktuellen Regelung von der universitären Selbstverwaltung ausgeschlossen, die eine hauptberufliche Tätigkeit voraussetzt. Da meistens Frauen Elternzeiten beanspruchen und Teilzeitlösungen nutzen, sehen wir – genau wie die LPK wiss – hierin eine mittelbare Diskriminierung und bitten um die besondere Berücksichtigung von diesen Personengruppen bei der Neufassung des Hochschulgesetzes NRW.</p>
– nicht übernommen –	<p><i>Stellung der Gleichstellungsbeauftragten in §§ 21, 22</i></p> <p><i>Beibehaltung des § 21 Absatz 5a in seiner zurzeit geltenden Form, und damit die</i></p>

	<p><i>Beibehaltung des halbjährlichen Beratungsturnus mit dem Hochschulrat.</i></p> <p><i>In § 22 Absatz 2 Satz 2 sollte verdeutlicht werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht stimmberechtigtes Mitglied im Senat ist und in die Aufzählung der nicht stimmberechtigten Mitglieder aufgenommen werden.</i></p>
– nicht übernommen –	<p><i>Der § 37a soll im Sinne des Gender Budgetings um folgenden Punkt erweitert werden:</i></p> <p><i>„(5) Die Erfüllung der Gleichstellungsquote findet Berücksichtigung in der Mittelzuweisung durch das Ministerium und in der hochschulinternen Mittelvergabe.“</i></p>
<p>§ 38a Tenure Track</p> <p>(1) Die Universitäten können in begründeten Fällen Juniorprofessuren so ausgestalten, dass schon bei der Besetzung dieser Stelle die Berufung auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder auf eine Professur in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis unter der Voraussetzung zugesagt wird, dass vorab festzulegende Qualitäts- und Leistungsanforderungen während der Juniorprofessur erfüllt werden (Tenure Track); in diesem Fall muss zuvor eine Ausschreibung nach Absatz 2 erfolgt sein. Die Entscheidung über die Ausgestaltung nach Satz 1 trifft das Rektorat auf Vorschlag des Fachbereichs und nach Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten. Im Fall der Tenure-Track-Zusage wird von der Ausschreibung der unbefristeten Professur abgesehen. Einer Juniorprofessorin oder einem Juniorprofessor kann in begründeten Fällen ein Tenure Track auch ohne Ausschreibung nach Absatz 2 zugesagt werden, wenn bei Vorliegen eines mindestens gleichwertigen Rufs einer anderen Universität auf eine Juniorprofessur mit Tenure Track durch dieses Angebot eines Tenure Tracks ihre oder seine Abwanderung verhindert werden kann; die Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.</p>	<p>§§ 38, 38a Klare und planbare Karrierewege sowie formalisierte und transparente Verfahren bei der Rekrutierung fördern nachweislich die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft.¹ Deshalb begrüßt die LaKof NRW die Implementierung des § 38a und regt an, <i>eine entsprechende Regelung auch für die Fachhochschulen einzuführen. Fachhochschulen stehen vor vielfältigen und sehr spezifischen Problemen bei der Besetzung von Professuren.² Die Einführung eines Tenure-Track-Äquivalents an Fachhochschulen wäre daher nicht nur gleichstellungspolitisch bedeutsam, sondern würde die Attraktivität des Karriereweges „FH-Professur“ deutlich erhöhen.</i></p>
<p>§ 51 wird folgender § 51a eingefügt:</p> <p>„§ 51a Ordnungsverstöße; Ordnungsmaßnahmen</p> <p>(1) Eine Studierende oder ein Studierender begeht einen Ordnungsverstoß, wenn sie oder er</p>	<p><i>Ergänzung in § 51 Absatz 3:</i></p> <p>Eine Studierende oder ein Studierender kann exmatrikuliert werden, wenn</p>

¹ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Drucksache 8036-07, 2007.

² Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen, Drucksache 56378-16, 2016.

<p>[...]</p> <p>4. bezweckt oder bewirkt, dass</p> <p>a) ein Mitglied der Hochschule aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität in seiner Würde verletzt wird,</p> <p>b) damit zugleich ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird und</p> <p>c) nach Art dieser Würdeverletzung und dieses geschaffenen Umfelds eine Behinderung des Studiums oder der sonstigen Tätigkeit dieses Mitglieds droht.</p> <p>(2) Gegen Studierende, die einen Ordnungs-verstoß nach Absatz 1 begangen haben, können Ordnungsmaßnahmen verhängt werden. Ordnungsmaßnahmen sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. der Ausspruch einer Rüge, 2. die Androhung der Exmatrikulation, 3. der Ausschluss von der Benutzung von Einrichtungen der Hochschule, 4. der Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen bis zu einem Semester, 5. die Exmatrikulation. <p>[...]</p> <p>(4) Mit der Entscheidung über die Exmatrikulation nach Absatz 2 Satz 2 Nummer 5 kann eine Frist bis zur Dauer von zwei Jahren festgesetzt werden, innerhalb derer eine erneute Einschreibung an der Hochschule ausgeschlossen ist.“</p>	<p>[...]</p> <p>8. sie oder er vorsätzlich im Bereich der Hochschule durch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Sinne von § 3 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes die Würde einer anderen Person verletzt oder ihr im Sinne des § 238 des Strafgesetzbuches nachstellt.</p> <div style="text-align: center;">  </div>
<p>§ 58</p> <p>(3) Die Prüfungsordnung kann vorsehen, dass nach Ablauf der Hälfte der Regelstudienzeit, frühestens drei Monate nach dem Ende des zweiten Semesters des von ihnen studierten Studienganges, die Teilnahme an Fachstudienberatungen im Hinblick auf nicht erreichte Studienziele für die Studierenden zur Förderung eines erfolgreichen Studienverlaufs auf Anforderung der Hochschule verpflichtend ist, wenn die Studienziele des bisherigen Studiums zu weniger als einem Drittel der zu erbringenden Leistungspunkte erreicht wurden. Ziel der Fachstudienberatung nach Satz 1 ist der Abschluss einer Vereinbarung, in der das weitere Studium geplant wird und sich die oder der Studierende zu bestimmten</p>	<p>Studienverlaufsvereinbarungen gemäß § 58a Absatz 3 können ein geeignetes Instrument sein, um das Studium zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen. Jedoch sollten sie berücksichtigen, dass die Regelstudienzeit vor allem für diejenigen kaum einzuhalten ist, die bspw. Erziehungs- oder Pflegeverantwortung tragen oder einer Erwerbstätigkeit zur Finanzierung ihres Studiums nachgehen. Eine Orientierung an der durchschnittlichen Studiendauer des Faches wäre hier ein mögliches Entgegenkommen.</p>

<p>Maßnahmen zur Erreichung der Studienziele verpflichtet und weitere zur Förderung des weiteren Studienverlaufs geeignete Maßnahmen der Hochschule vereinbart werden (Studienverlaufsvereinbarung).</p> <p>(4) [...] Bei der Festlegung von Verpflichtungen ist die persönliche Situation der oder des Studierenden angemessen zu berücksichtigen. § 65 Absatz 2 Satz 2 gilt für das in diesem Absatz genannte Verfahren, welches in seinen Einzelheiten in der Prüfungsordnung geregelt wird, entsprechend.“</p>	
<p>§ 64 Absatz 2a wird wie folgt gefasst: „(2a) Hinsichtlich des Mutterschutzes gelten die entsprechenden Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes. Die Regelungen über den Nachteilsausgleich nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 5 können insbesondere Abweichungen im Hinblick auf die Ableistung der Prüfung, auch hinsichtlich ihrer Form, auf die Dauer der Prüfung, auf die Benutzung von Hilfsmitteln oder Hilfspersonen sowie auf die Zahl und die Voraussetzungen für die Wiederholung von Prüfungsleistungen vorsehen; der Nachteilsausgleich wird auf Antrag einzelfallbezogen gewährt. Er soll sich bei Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, soweit nicht mit einer Änderung des Krankheits- oder Behinderungsbildes zu rechnen ist, auf alle im Verlauf des Studiums abzuleistenden Prüfungen erstrecken. Die Sätze 2 und 3 gelten für den Erwerb einer Teilnahmevoraussetzung im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 Nummer 2 entsprechend.“</p>	<p>§64 Abs. 2: (2) Hochschulprüfungsordnungen müssen insbesondere regeln: [...]</p> <p>5. nachteilsausgleichende Regelungen für Studierende, die aufgrund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung oder aufgrund der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen an der Ableistung einer Prüfung in der in der Prüfungsordnung vorgesehenen Weise gehindert sind,</p> <p>6. Schutzbestimmungen für Studierende entsprechend dem Mutterschutzgesetz sowie entsprechend den Fristen und <i>der Inanspruchnahme der gesetzlichen Elternzeit; sie müssen flexible Fristen ermöglichen, wenn die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne von § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes dies erfordern.</i>“</p>
<p>– nicht übernommen –</p>	<p>§ 68 sollte dem § 4 LGG folgend folgendermaßen verändert werden: <i>„(1) Die Universität kann Gelegenheit zur Habilitation geben. Das Nähere regelt der jeweilige Fachbereich durch Satzung, die auch vorsehen kann, dass mit erfolgreicher Habilitation der Doktorgrad mit dem Zusatz „habilitatus“ bzw. „habilitata“ oder einem ähnlichen Zusatz geführt werden kann. § 63 Absatz 5 Satz 1 bis 5 gilt entsprechend.“</i></p>