



## **Stellungnahme der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten zum Entwurf des Landeshochschulgesetzes**

Empfehlungen der LaKoF vom 27. Mai 2004 für die Novellierung der Hochschulgesetze  
(Grundlage: Beschluss vom 19. Februar 2004)

### **Vorwort**

Ein modernes, die Autonomie und Effizienz der Hochschulen stärkendes Hochschulgesetz muss Garant für Qualität und damit für die Sicherung gleicher Entwicklungschancen für Frauen und Männer sein. Bei allen Planungen, Empfehlungen, Entscheidungen und Maßnahmen sind daher die Auswirkungen auf Männer und Frauen zu beachten (Gender Mainstreaming). Dies schließt eine geschlechtergerechte Besetzung von Organen, Gremien und Ausschüssen ebenso ein wie gezielte Frauenförderung.

1. Gender Mainstreaming ist als zentrales Leitprinzip der Hochschulen zu verankern.
2. Transparente Evaluationsverfahren zur Bewertung und zur Belohnung von Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags sind fortzuschreiben und in profilbildende Zielvereinbarungen zu integrieren.
3. Ein wirksames Gleichstellungsmanagement erfordert Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten in allen Gremien. Neu zu verankern sind die beratende Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten im Fakultätsvorstand, Vorstand und Aufsichtsrat.
4. Durch aktives Handeln und gezielte Maßnahmen der Hochschulen soll eine bessere Vereinbarkeit von Familienpflichten<sup>1</sup> mit Studium bzw. Wissenschaft und Forschung erzielt werden. Es sollen z.B. Angebote zu flexiblen Arbeits- und Studienbedingungen (Ausschöpfen von Teilzeitmöglichkeiten, z.B. Teilzeitstudium, Teilzeitprofessur; Flexibilisierung von Schulpraxis) geschaffen und Kinderbetreuung auch für Beschäftigte sichergestellt werden.
5. Bessere Kinderbetreuungsangebote erhöhen die Leistungsfähigkeit der Hochschulen und sind Voraussetzung für die Nutzung der Potenziale von in der Wissenschaft arbeitenden Müttern und Vätern. Deshalb sind entsprechende Maßnahmen gesetzlich zu verankern.
6. Das Landesgleichstellungsgesetz sollte aus Gründen der Gleichbehandlung auch für die wissenschaftlich Beschäftigten und Studierenden gelten, und zwar in all jenen Bereichen, in denen das LHG keine Regelungen trifft oder die LHG-Regelungen weniger weitreichend sind als die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes (§§ 7 bis 15; § 21 sowie Übernahme der Begriffsbestimmungen).
7. Gleichstellungsbeauftragte sollen eine Stellenzulage nach der Hochschulleitungsverordnung des Bundes analog zu Dekanen/Prorektoren erhalten. Gleichstellungsbeauftragten sind für die Wahrnehmung dieser Leitungsfunktion Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BbesG zu gewähren. Auch Gleichstellungsbeauftragte, die nicht Professorin sind, sollen eine entsprechende Vergütung bzw. Kompensation erhalten.
8. Ein internationalen Standards gerechtes Hochschulgesetz ist sprachlich geschlechtsneutral.

<sup>1</sup> Familienpflichten im Sinne des Gesetzes bestehen, wenn eine studierende oder beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige angehörige Person tatsächlich betreut oder pflegt.

**Konkret sind folgende Änderungsvorschläge unverzichtbar:<sup>2</sup>**

## **§ 2 Aufgaben**

**Platzierung und Formulierungsvorschlag:  
Einschub nach Absatz 2 als Absatz 3 (neu) einfügen:**

Die Hochschulen fördern die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher und beruflicher Tätigkeit mit Familienpflichten. Hierzu gehört auch die Einrichtung und/oder Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen.

**Ziel:  
Förderung der Vereinbarkeit von  
Familienpflichten mit der  
Wissenschaft;  
Schaffung der Möglichkeit,  
Kinderbetreuungseinrichtungen zu  
unterstützen**

**Begründung:**

Verbesserte Kinderbetreuungsangebote erhöhen die Leistungsfähigkeit der Hochschulen und sind Voraussetzung für die Nutzung der Potenziale von in der Wissenschaft arbeitenden Müttern und Vätern. Bislang vergeuden Hochschulen diese Ressourcen, was ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit enorm vermindert und auch zur Abwanderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern ins Ausland führt (Brain Drain).

## **§ 4 Chancengleichheit von Frauen und Männern; Gleichstellungsbeauftragte**

**Platzierung und Formulierungsvorschlag:**

**§ 4 Absatz 1 Satz 2:**

Die Hochschulen stellen jeweils für fünf Jahre Gleichstellungspläne für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal auf, die Ziel- und Zeitvorgaben enthalten und auch Maßnahmen für Studierende umfassen sollen.

**Ziel:  
Maßnahmen für  
Studierende sind in den  
Gleichstellungsplänen zu  
verankern**

**Begründung:**

Initiativen und Maßnahmen für geschlechtergerechte Hochschulen, die ihren Mitgliedern gleiche Chancen einräumen, müssen bereits bei den Studierenden ansetzen. Zahlreiche Maßnahmen und deren Erfolge belegen die dringende Notwendigkeit solcher Aktivitäten, die beispielsweise die Studienfachwahl, die Hochschulzulassung und die Reduzierung von Studienabbrüchen einschließen sollten.

**Platzierung und Formulierungsvorschlag:**

**§ 4 Absatz 2 Satz 1 und 3: Streichung der Satzteile und  
Einschub:**

~~... und bis zu drei Stellvertreterinnen .... Der Senat regelt die Zahl der Stellvertreterinnen und die Reihenfolge der Stellvertretung.~~

**Ziel:  
Streichung von  
Details bei der  
Stellvertretungsregelung  
(Deregulierung)**

<sup>2</sup> Neue Formulierungsvorschläge für die LHG-Novellierung sind in den Text eingearbeitet und zur besseren Kenntlichkeit unterstrichen

Begründung:

Die hier angeführten Detailregelungen widersprechen dem Ziel der Deregulierung und Verschlankung des Gesetzes. Die allgemeinen Grundsätzen zur Stellvertretung im Landeshochschulgesetz sind ausreichend. Die Regelung der Stellvertretung bleibt dem Senat überlassen (s. § 3a Abs. 2 Satz 3 UG).

**Platzierung und Formulierungsvorschlag:**

**§ 4 Absatz 2 Satz 1:**

Der Senat wählt in der Regel aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte für die Dauer von zwei Jahren.

Begründung:

Die Professionalisierung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten ist nur durch den Ausbau ihrer Informations- und Mitwirkungsrechte und nicht durch eine Amtszeitverlängerung zu erreichen. Aufgrund der diesbezüglich noch völlig unzureichenden Gesetzeslage werden sich angesichts einer 4-jährigen Amtszeit keine Professorinnen mehr finden, die bereit sind, das Amt zu übernehmen.

**Ziel:  
Reduzierung der  
Amtsperiode der  
Gleichstellungsbeauftragten  
von vier auf - wie bisher -  
zwei Jahre**

**Platzierung und Formulierungsvorschlag:**

**Einschub nach § 4 Absatz 3 Satz 1:**

Satz 2: Sie ist frühzeitig zu beteiligen, so dass sie an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann<sup>3</sup>.

oder Alternativplatzierung unter Absatz 5:

Begründung:

Um den verfassungsrechtlichen Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten wirksam erfüllen zu können, und das Amt der Gleichstellungsbeauftragten zu professionalisieren, ist es erforderlich, dass sie rechtzeitig und umfassend informiert wird und sich am Willensbildungsprozess beteiligen kann. Die bisherig oft geübte Praxis nachträglicher Interventionen der Frauenbeauftragten ist ineffektiv und unprofessionell. Eine rechtzeitige Beteiligung vermeidet Konflikte und garantiert sachgerechte Entscheidungen und eine schnellere Umsetzung dieser Entscheidungen.

**Ziel:  
Die Gleichstellungsbeauftragte  
ist frühzeitig zu beteiligen**

**Platzierung und Formulierungsvorschlag:**

**Einschub nach § 4 Absatz 3 Satz 2 neu:**

Satz 3: Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die Hochschulleitung bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming Prinzips.

Begründung:

Die Verantwortung für die Durchsetzung der Chancengleichheit von Männern und Frauen liegt bei der Hochschulleitung. Das bei der Implementierung des Gender Mainstreaming-Prinzips erforder-

**Ziel:  
Die Gleichstellungsbeauftragte  
berät und  
begleitet die Einführung und  
Umsetzung des Gender  
Mainstreaming Prozesses**

<sup>3</sup> in Analogie zum Entwurf des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg und zur Änderung anderer Gesetze (Referentenentwurf)

liche Fachwissen kann am wirksamsten über eine enge Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten eingebracht werden.

**Platzierung und Formulierungsvorschlag:  
Änderung von § 4 Absatz 3 Satz 2:**

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte, des Fakultätsvorstands, des Vorstands, des Aufsichtsrates und der Berufungs- und Auswahlkommissionen mit beratender Stimme teil.

**Ziel:  
Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten mit beratender Stimme in den Gremien, deren Kompetenzen erweitert wurden**

**Begründung:**

Zur wirksamen Erfüllung des Verfassungsauftrags ist es erforderlich, dass die Gleichstellungsbeauftragte beratend ihre Expertise in die Entscheidungsprozesse der Organe und Gremien einbringen kann. Die Verlagerung der Entscheidungskompetenzen auf den Fakultätsvorstand, Vorstand und Aufsichtsrats erfordert zwingend ihre beratende Beteiligung in diesen Gremien. Dabei ergibt sich kein Widerspruch zu § 9 LHG, da der Gleichstellungsbeauftragten lediglich als beratendes Mitglied Mitwirkungsrechte eingeräumt werden. Ähnlich wie bei Sachverständigen des Wissenschaftsministeriums oder der Hochschulverwaltung ist ihre Beteiligung rechtlich unbedenklich. Die Gleichstellungsbeauftragte vertritt keine Gruppeninteressen, sondern unterstützt die Hochschulleitung bei der Erfüllung des Verfassungsauftrags der Herstellung tatsächlicher Gleichberechtigung von Frauen und Männern ( Art. 3 Abs. 2 GG).

**Platzierung und Formulierungsvorschlag:  
Streichen und Neuformulierung in § 4 Absatz 3  
Satz 3 alt streichen:**

~~Sie hat das Recht auf Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen, sofern sich Frauen und Männer auf die Stelle beworben haben.; auf Antrag der Bewerberin kann die Frauenbeauftragte am Vorstellungsgespräch beteiligt werden.~~

**Satz 3 neu:** Sie ist an Stellenbesetzungen zu beteiligen.

**Ziel:  
Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Stellenbesetzungen**

**Begründung:**

Die hier angeführten Detailregelungen widersprechen dem Ziel der Deregulierung und Verschlankung des LHG. Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten erfordert eine generelle Beteiligung bei Stellenbesetzungen. Insbesondere bei der Besetzung von Leitungsfunktionen ist es erforderlich zu prüfen, ob Bewerberinnen und Bewerber mit zukünftigen Vorgesetztenfunktionen Kompetenzen hinsichtlich der Herstellung von Chancengleichheit für Männer und Frauen besitzen. Daher ist sicherzustellen, dass die Gleichstellungsbeauftragte das Recht zur Beteiligung auch dann in Anspruch nehmen kann, wenn sich ausschließlich Männer beworben haben.

**Platzierung und Formulierungsvorschlag:  
Einschub vor § 4 Absatz 4 Satz 1:**

(4) Für Fälle sexueller Diskriminierung richtet der Senat eine Kommission ein. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied dieser Kommission.

**Ziel:  
Einrichtung einer Kommission zum Umgang mit Fällen sexueller Diskriminierung**

**Begründung:**

Der Umgang mit Fällen sexueller Belästigung kann nicht allein der Gleichstellungsbeauftragten übertragen werden. Zur Sensibilisierung einer breiten Hochschulöffentlichkeit und zur Vertretung unterschiedlicher Mitgliedsgruppen der Hochschulen wird empfohlen, eine Senatskommission zum Umgang mit Fällen sexueller Belästigung einzurichten. Dabei kann der Arbeitsauftrag der Kommission erweitert werden um z.B. Fälle von Mobbing oder Fälle wissenschaftlichen Fehlverhaltens mit zu erfassen.

**Platzierung und Formulierungsvorschlag:  
Einschub nach § 4 Absatz 6  
neu Absatz 7:**

Hält die Gleichstellungsbeauftragte Maßnahmen, Entscheidungen und Beschlüsse von Organen, Gremien oder Amtsträgern für rechtswidrig oder nach den Grundsätzen der Chancengleichheit für Männer und Frauen (§ 4 Abs. 1) für nicht vertretbar, so hat sie diese zu beanstanden und auf Abhilfe zu dringen; die Beanstandung hat aufschiebende Wirkung. Wird der Beanstandung nicht geholfen, ist das Wissenschaftsministerium zu unterrichten und zu beteiligen<sup>4</sup>.

**Ziel:  
Vetorecht mit aufschiebender Wirkung für die Gleichstellungsbeauftragte**

**Begründung:**

Zur wirksamen Erfüllung des Verfassungsauftrags ist es erforderlich, die Gleichstellungsbeauftragte mit einem Vetorecht auszustatten. Die Ausgestaltung des Vetorechts erfolgt entsprechend den Rechten des Vorstands bzw. des Fakultätsvorstands. Ergänzend ist auf das Landesgleichberechtigungsgesetz hinzuweisen, das seit 1996 eine Art Vetorecht bzw. eine Appellationsinstanz für die Frauenvertreterinnen vorsieht. Ähnliche Verfahrenswege fehlen noch gänzlich für den Wissenschaftsbereich.

**Platzierung und Formulierungsvorschlag: Vorziehen von § 11 Absatz 7 nach § 4:  
Neu: § 4 b**

Frauen und Männer führen alle Amts-, Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen in der jeweils ihrem Geschlecht entsprechenden Sprachform. Dies gilt auch für die Führung von Hochschulgraden, akademischen Bezeichnungen und Titeln.

**Ziel:  
Geschlechtergerechte Amts-, Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen**

**Begründung:**

§ 11 beinhaltet Angaben zur Personalverwaltung. Generell sollte unter Gleichstellungsaspekten hier auch Männern das Recht auf akademische Titel entsprechend ihres Geschlechtes zugestanden werden. Deshalb ist dieser Absatzes in § 4 (wie im alten § 3a UG) wieder aufzunehmen, da die Platzierung dieser Regelung in § 11 systematisch unangemessen ist.

<sup>4</sup> analog zu § 16 Absatz 5 Satz 3 und 4

## § 8 Rechtsnatur, Satzungsrecht

### Platzierung und Formulierungsvorschlag:

#### § 8 nach Absatz 6 einfügen:

**Neu:** (7) Satzungen und Ordnungen sind in geschlechtsneutraler Sprache abzufassen.

**Ziel:**  
Geschlechtergerechte  
Formulierung von Satzungen und Ordnungen

#### Begründung:

Sprache prägt das Bewusstsein. Satzungen und Ordnungen sind daher in geschlechtsneutraler bzw. geschlechtergerechter Sprache abzufassen (s. Bekanntmachung des Innenministeriums, GABl. vom 23. Juli 1997, S. 371).

## § 16 Vorstand

### Platzierung und Formulierungsvorschlag: § 16 nach Absatz 3 Ziffer 11 ergänzen:

Abs. 3 Ziffer 11: die Festsetzung von Leistungsbezügen nach § 33 Abs. 1 Satz 1 BBesG für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie der Gleichstellung von Männern und Frauen; ...

**Ziel:**  
Erfolge bei der Gleichstellung sind bei der Festsetzung von Leistungsbezügen zu belohnen

#### Begründung:

Erfolge bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags sind entsprechend § 13 Abs. 2 ebenso wie die oben erwähnten Faktoren durch gezielte Anreize zu belohnen.

## § 29 Studium, gestufte Studienstruktur Trimester

### § 29 Abs. 5

#### **Absatz 5 ist komplett zu streichen:**

~~(5) Das Studienjahr kann in Semester oder Trimester eingeteilt werden; das Wissenschaftsministerium kann von den Hochschulen eine Änderung der Studienjahreinteilung verlangen oder nach Anhörung der betroffenen Hochschulen die Studienjahreinteilung sowie Beginn und Ende der Vorlesungszeit festsetzen. Wird das Studienjahr in Trimestereingeteilt, gelten die Bestimmungen für Semester entsprechend. Die Zulassungssatzungen der Hochschulen können vorsehen, dass Studienanfänger nur einmal im Jahr zum Studium zugelassen werden.~~

**Ziel:**  
keine Trimester

#### Begründung:

Durch eine Einführung von Trimestern würden sich Studium, Lehre und Forschung weiter verdichten. Die daraus folgende stark eingeschränkte Flexibilität würde insbesondere Studierende sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern und Familienpflichten übermäßig belasten und deren Möglichkeiten zur Forschung extrem reduzieren.

**Platzierung und Formulierungsvorschlag:**

Einfügen nach § 29 Absatz 4 als Absatz 5:

**Neu:** (5) Studierenden mit Familienpflichten (Kinder, Pflegeaufgaben) sollen Flexibilisierungsmöglichkeiten angeboten werden, die eine best-

mögliche Vereinbarung von Studium und familiärer Pflicht gewähren. In begründeten Fällen ist formalen Anforderungen Nachrangigkeit einzuräumen<sup>5</sup> und es sind Teilzeitstudien und –praktika sowie Fristverlängerungen bei Prüfungen vorzusehen. Gleiches gilt für die Weiterbildungsangebote der Hochschule.

**Ziel:  
Flexibilisierung  
von Studium und Wissenschaft  
mit Familienpflichten**

**§ 34 Prüfungsordnungen**

**Einschub nach § 34 Absatz 2, Satz 3 neu:**

**Neu (3):**

(3) Studierende, die mit einem Kind unter vierzehn Jahren, für das ihnen die Personensorge zusteht, im selben Haushalt leben und es überwiegend allein versorgen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sind berechtigt, einzelne Prüfungsleistungen und Hochschulprüfungen nach Ablauf der in den Prüfungsordnungen hierfür vorgesehenen Fristen abzulegen; Entsprechendes gilt für die Fristen zur Erbringung von Studienleistungen. Fristen für Wiederholungs- und Orientierungsprüfungen können nur um bis zu zwei Semester verlängert werden. Die Berechtigung erlischt mit dem Ablauf des Semesters, in dem die in Satz 1 genannten Voraussetzungen entfallen; die Frist für das Erlöschen des Prüfungsanspruchs gemäß § 51 Abs. 3 beginnt mit dem Erlöschen der Berechtigung. Im Übrigen erlischt die Berechtigung spätestens mit Ablauf des Semesters, in dem das Kind sein vierzehntes Lebensjahr vollendet hat. Studierende haben die entsprechenden Nachweise zu führen und sind verpflichtet, Änderungen in den Voraussetzungen unverzüglich mitzuteilen.

**Ziel:  
Vereinbarkeit von Studium  
mit Familienpflichten**

Begründung:

Wegen der in Deutschland im internationalen Vergleich deutlich geringer verfügbaren Kinderbetreuungsmöglichkeiten (z.B. fehlende Ganztagschulen) kann nicht davon ausgegangen werden, dass sich der zeitliche Betreuungsaufwand für ein Kind mit dem Abschluss seines dritten Lebensjahres derart verringert, dass es nicht zu erheblichen Beeinträchtigungen bei der Wahrnehmung von Studienpflichten führt.

**§ 44 Personal**

**Platzierung und Formulierungsvorschlag:**

**Einfügen nach Absatz 1 Satz 1:**

Satz 2: Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist vor allem die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft.

**Ziel:  
Verankerung gleicher Chancen  
für Frauen und Männer**

Begründung:

Es ist erforderlich, diese Bestimmung aus dem Hochschulrahmengesetz zu übernehmen, da sie – dies zeigt die Praxis - in der Regel weder den Berufungskommissionsvorsitzenden noch den einstellenden Professorinnen und Professoren bekannt oder bewusst ist und daher bislang keine Beachtung findet. Die Verbindlichkeit des Gesetzes ist daher zu unterstreichen.

## § 47 Einstellungsvoraussetzung für Professorinnen und Professoren

**Ziel:**  
Vereinbarkeit von Familienpflichten und 3-jähriger Schulpraxis

**Platzierung und Formulierungsvorschlag: Neu: Einfügen nach Absatz 3 Satz 1:**

Bei der Beurteilung der Eignung sind die in der Familienarbeit und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und von den Bewerberinnen und Bewerbern in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden<sup>6</sup>.

Begründung:

Wie auch bei anderen Regeltatbeständen sollten für Wissenschaftlerinnen mit Familienpflichten Flexibilisierungsmöglichkeiten hinsichtlich der 3-jährigen Schulpraxis geschaffen werden. Die Berücksichtigung von Qualifikationen, die in der Familienarbeit erworben wurden, ist daher unabdingbar, um möglichen Diskriminierung der Personen mit Elternverantwortung oder Pflegepflichten vorzubeugen. Generell sollte bei Einstellungen und beruflichem Aufstieg eine Angleichung an die allgemeinen Standards der Landesbediensteten erfolgen.

## § 48 Berufung auf Professuren

**Platzierung und Formulierungsvorschlag: § 48 Absatz 3 Satz 2 ist zu ergänzen:**

Juniorprofessorinnen und – professoren der eigenen Hochschule können in der Regel nur berücksichtigt werden,....

**Ziel:**  
bessere Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft: Schaffung eines Ausnahmetatbestandes zur Öffnung dieser Regelung

Begründung:

Ist ein Hochschulwechsel eines Bewerbers/einer Bewerberin aufgrund zwingender familiärer Gründe nicht erfolgt, sollte dies im Einzelfall berücksichtigt werden können.

**Platzierung und Formulierungsvorschlag:**  
**§ 48 Abs. 4, einfügen nach Satz 5:**  
Die Gleichstellungsbeauftragte hat entsprechend den Grundsätzen nach § 4 Abs. 1 Stellung zu nehmen.

**Ziel:**  
Verankerung einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

<sup>6</sup> analog zu § 10 des Entwurfs des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg und zur Änderung anderer Gesetze (Referentenentwurf)



Begründung:

Ebenso wie die Studiendekanin bzw. der Studiendekan zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der sich Bewerbenden in der Lehre Stellung nimmt, sollte die Gleichstellungsbeauftragte eine Stellungnahme über die Gleichbehandlung der Bewerberinnen und Bewerber abgeben. Entsprechend der bislang üblichen Praxis sollte die Stellungnahme vor der Erstellung des Berufungsvorschlags abgegeben werden. Da die Beteiligung des Senats an Berufungsverfahren nicht mehr zwingend ist, muss die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten in § 48 verankert werden.

## **§ 51 Juniorprofessuren**

**Platzierung und Formulierungsvorschlag:**

### **§ 51 Absatz 3 Satz 1:**

(3) Sofern vor und nach der Promotion ... nicht mehr als sechs Jahre Vollzeit, im Bereich der Medizin ...

Begründung:

Die Übernahme familiärer Verantwortung wird durch zu enge Fristen behindert. Das verschärft den demografischen Wandel oder benachteiligt Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit Kindern, die wegen ihrer Familienpflichten Teilzeit arbeiten.

**Ziel:  
Bessere Vereinbarkeit mit  
Familienpflichten durch  
Öffnung der  
vorgesehenen Fristen**

## **§ 58 Hochschulzugang**

**Platzierung und Formulierungsvorschlag: Einschub in § 58 nach Absatz 5:**

Neu: (6)

Die Hochschulen stellen sicher, dass die Eignungsfeststellungsverfahren nicht zu einer Benachteiligung eines Geschlechts bei der Studienzulassung führen.

Begründung:

Die Neuregelung der Hochschulzulassung eröffnet erneut die Möglichkeit, neue und zum Teil nicht objektivierbare Kriterien (z.B. Auswahlgespräche) bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber anzuwenden. Um die Gefahr der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts auszuschließen, sind geeignete Verfahrensschritte bei der Festlegung der Auswahlkriterien und ein begleitendes Controlling notwendig. Insbesondere im Hinblick auf zu erwartende Klagen von Bewerberinnen und Bewerbern sollte diesbezüglich besondere Sorgfalt geboten sein.

**Ziel:  
Sicherstellung gleicher  
Chancen für Männer  
und Frauen beim  
Hochschulzugang**

**Platzierung und Formulierungsvorschlag:**

**Einschub in § 58 und ggf. § 59:**

neu:

Bei der Beurteilung der Eignung sind die in der Familienarbeit und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und von den Bewerberinnen und Bewerbern in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden<sup>7</sup>.

**Ziel:  
Sicherstellung, dass  
Personen mit  
Familienpflichten keine  
Nachteile entstehen**

Begründung:

Es sollte eine Angleichung an die allgemeinen Standards der Landesbediensteten erfolgen.

---

<sup>7</sup> analog zum Entwurf des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg und zur Änderung anderer Gesetze (Referentenentwurf)