



LaKoG^{BW}

Landeskonferenz der
Gleichstellungsbeauftragten an
den wissenschaftlichen Hochschulen
Baden-Württembergs

LaKoG, Universität Stuttgart, Kronenstr. 36, 70174 Stuttgart

Prof. Dr. Ute Mackenstedt
Sprecherin der LaKoG

LaKoG
Universität Stuttgart
Kronenstr. 36
70174 Stuttgart

Stellungnahme der LaKoG zum
Fünftes Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften
(Fünftes Hochschulrechtsänderungsgesetz – 5. HRÄG)

+49 711 / 685 - 82000 (Sekretariat)
+49 711 / 685 - 82003 (Leitung)

mackenstedt@uni-hohenheim.de
www.lakog-bw.de

Stuttgart, den 2. Juli 2024

Sehr geehrte Damen und Herren,

die LaKoG begrüßt grundsätzlich die Neuregelungen im vorliegenden Gesetzentwurf, der hauptsächlich die Duale Hochschulen BWs neu strukturiert und die Wettbewerbsfähigkeit Baden-Württembergs stärkt. Gleichstellungsanliegen werden darin vor allem an drei Punkten angesprochen, die wir in unserer Stellungnahme näher beschreiben.

Darüber hinaus haben wir zentrale Forderungen formuliert, um die Anstrengungen des Landes zur Durchsetzung von fairen Chancen für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen zu unterstützen. Unsere Forderungen können Sie dem Anhang entnehmen. Wir gehen davon aus, dass einzelne Punkte noch in die aktuelle Fassung integriert werden bzw. in die nächste Novellierung Eingang finden werden.

Angesichts der erstmals im Interview von Frau Ministerin Olschowski MdL offengelegten Zahlen zum Gender Pay Gap in Baden-Württemberg (STZ, 2.7.2024) verweise ich nochmals auf die seit vielen Jahren formulierten zentrale Forderung, den Gleichstellungsbeauftragten auch bei den Berufungsverhandlungen¹ ein Beteiligungsrecht einzuräumen und sie damit stärker in die Berufungsverfahren einzubinden.

Mit freundlichen Grüßen

U. Mackenstedt

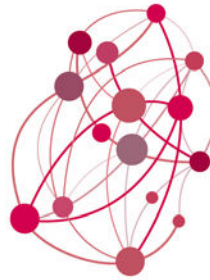
(Landessprecherin der LaKoG)

Anlagen: 1. Stellungnahme der LaKoG und 2. Zentrale Forderungen bzw. Nachbesserungen der LaKoG zur Steigerung der Effizienz des LHGs (April 2024)

¹ - **Gender Pay Gap**: Erweiterung des Rechts der Gleichstellungsbeauftragte zur Teilnahme an der Aushandlung der persönlichen Bezüge und der Ausstattung (Verankerung in § 4a LHG) oder in § 4 Abs. 4 LHG: „Die Gleichstellungsbeauftragte gehört dem Senat nach § 19 sowie den Berufungskommissionen (**neu: einschließlich Berufungsverhandlungen**) nach § 48 Absatz 3 und den Auswahlkommissionen nach § 51 Absatz 6 kraft Amtes an; ...“

Anlage 1:
Stellungnahme der LaKoG zum
Fünftes Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften (Fünftes Hochschulrechtsänderungsgesetz – 5. HRÄG)

(Stuttgart, 21. Juni 2024)



LaKoG^{BW}
Landeskonferenz der
Gleichstellungsbeauftragten an
den wissenschaftlichen Hochschulen
Baden-Württembergs

Die LaKoG begrüßt grundsätzlich die Neuregelungen im vorliegenden Gesetzentwurf, der hauptsächlich die Duale Hochschulen BWs neu strukturiert und die Wettbewerbsfähigkeit Baden-Württembergs stärkt. Gleichstellungsanliegen werden darin vor allem an drei Punkten angesprochen.

1. Hochschulrat § 20 (4) ¹

Zur Auswahl der Mitglieder des Hochschulrats wird eine Findungskommission aus Mitgliedern des Senats, die nicht dem Rektorat angehören, und Vertreterinnen oder Vertretern des Wissenschaftsministeriums, die in der Summe so viele Stimmen führen, wie Senatsmitglieder der Kommission angehören, gebildet; die Zahl der Senatsmitglieder legt die Grundordnung fest. ²Eine Vertreterin oder ein Vertreter des Hochschulrats und die Gleichstellungsbeauftragte, **sofern sie nicht als Senatsmitglied mit Stimmrecht teilnimmt**, nehmen beratend an den Sitzungen der Findungskommission teil. ³

Die Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs begrüßen die Klarstellung nachdrücklich. Gerade an Hochschulen, in denen die Grundordnung bislang keine Regelung vorsieht, dient der Einschub der Klarstellung des Paragraphen.

2. § 47 zu Satz 4: Die Änderung erfolgt wegen der Aufhebung von § 51a. Zu Satz 7:

Zur Förderung und Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses kann das Wissenschaftsministerium weitere Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht und der Durchführung des Berufungsverfahrens zulassen; Grundlage ist ein mit dem Wissenschaftsministerium abgestimmtes Qualitätssicherungskonzept der Hochschule. **Wenn die Professur, auf die berufen werden soll, aus einem hochschulübergreifenden Förderprogramm finanziert wird, dessen Vergabebestimmungen eine Ausschreibung und ein Auswahlverfahren mit externer Begutachtung vorsehen, das einem Berufungsverfahren auf eine Professur gleichwertig ist, kann ebenfalls von der Ausschreibung abgesehen und ein angemessen vereinfachtes Berufungsverfahren durchgeführt werden.**

Die LaKoG begrüßt die vorgesehene Verschlanung des Verfahrens nachdrücklich. Sie legt jedoch Wert darauf, dass im Vorfeld darauf geachtet wird, sowohl Kandidatinnen als auch Kandidaten gezielt für solche Professuren anzusprechen und zu fördern. Es liegen Hinweise vor, dass durch hochschulinterne Selektionsmechanismen geeignete Kandidatinnen entweder nicht aufgefordert werden, sich zu bewerben oder eine Bewerbung im Vorfeld nicht unterstützt wird. Daher ist es erforderlich, eine Berichtspflicht einzuführen und eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zur Besetzung dieser Professuren zwingend vorzusehen (z.B. auch bei Heisenberg-, Clinician Scientist Professur für Seltene Erkrankungen bei der Else Kröner-Fresenius-Stiftung, ...)

Ziel: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragte festschreiben und ein begleitendes Monitoring sowie eine Berichtspflicht einführen

3. § 48 Berufung von Professorinnen und Professoren

...(1a) 1In Ausnahmefällen kann die Rektorin oder der Rektor auch gemeinsam mit den zuständigen Dekaninnen und Dekanen und ohne Bindung an das Verfahren nach Absatz 3 sowie ohne Ausschreibung über eine Berufung entscheiden (Spitzenberufung). 2Eine Spitzenberufung kommt nur dann in Betracht, wenn mehrere externe Gutachten der oder dem zu Berufenden exzellente Leistungen in Forschung und Lehre bescheinigen und die Berufung für die Hochschule von strategischer Relevanz ist. 3Die zuständigen Dekaninnen und Dekane informieren alle Mitglieder der betroffenen Fakultäts- oder Sektionsräte und die Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich und in geeigneter Weise über eine geplante Berufung nach Satz 1 und über die in Satz 2 genannten Gutachten. 4Die betroffenen Fakultäts- oder Sektionsräte und die Gleichstellungsbeauftragte können der Spitzenberufung innerhalb von zehn Werktagen nach Fristsetzung durch die Dekanin oder den Dekan durch übereinstimmenden, von der Mehrheit der zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gehörenden Mitglieder getragenen Beschluss widersprechen und dadurch das beschleunigte Verfahren der Spitzenberufung beenden. Die Fakultäten berichten gegenüber dem Senat und im Hochschulrat über die Umsetzung dieser Maßnahme.

Die LaKoG unterstützt generell die Berufung von sog. Spitzenberufungen. Die Diskussion um mögliche Verzerrungen in der Leistungsbewertung (Gender Bias) legt nahe, dabei Gleichstellungsaspekte besonders zu berücksichtigen, zumal eine vergleichende Leistungsbewertung in diesen Fällen, in denen die ‚Genie-Klausel‘² zu Anwendung kommt, nicht gegeben sein wird. Da vergleichenden Personalgutachten und das Marktscreening entfallen, erscheint es zwingend notwendig, das Alleinstellungsmerkmal dieser Person sichtbar zu machen und dies zu begründen. Zudem ist es erforderlich, dass die zentrale Gleichstellungsbeauftragte regelhaft in das Verfahren einbezogen wird. Um die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags in Berufungsverfahren zu gewährleisten, ist hier explizit die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu nennen, da die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten noch nicht im LHG verankert sind. Ferner ist eine Berichtspflicht und ein begleitendes Monitoring aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten unerlässlich.

² „Im Hinblick auf die Steigerung der Qualitätssicherung und auf die Sicherstellung der „Bestenauslese“ erscheint diese Regelung problematisch. Der Ausschreibungsverzicht widerspricht dem gesetzlichen Leitgedanken des § 45 HRG, wonach die Pflicht zur öffentlichen und im Regelfall internationalen Ausschreibung der Stellen der Qualitätssicherung dienen und den offenen Wettbewerb im potenziellen Bewerbungsfeld ermöglichen soll (Wissenschaftsrat 2005). Die Zulässigkeit von „Genie-Klauseln“ ist im Hinblick auf die verfassungsrechtlichen Vorgaben von Art. 3 und Art. 33 Abs. 2 GG zum Schutz des Gleichheitsgebots ist umstritten...“

Zitat: Masha Gerding, Nina Steinweg:

https://web.archive.org/web/20211204054350id_/https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00072432/Journal_Netzwerk_FGF_31_28.pdf

Geschlechtergerechtigkeit in NRW-Berufungsverfahren im Spannungsfeld von Hochschulautonomie, Organisationskultur und Qualitätssicherung „The master’s tools will never dismantle the master’s house.“ Audre Lorde

Anlage 2:

Zentrale Forderungen bzw. Nachbesserungen der LaKoG zur Steigerung der Effizienz des LHGs

(Stand: April 2024)

Ein modernes, die Autonomie und Effizienz der Hochschulen stärkendes, nachhaltiges Hochschulgesetz muss Garant für Qualität und damit für die Sicherung gleicher Entwicklungschancen für alle Geschlechter, insbesondere von Frauen sein. Bei allen Planungen, Empfehlungen, Entscheidungen und Maßnahmen sind daher die Auswirkungen auf Frauen und Männer zu beachten (Gender Mainstreaming). Dies schließt eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Gremien und damit eine geschlechtergerechte Besetzung von Organen, Gremien, Ausschüssen und Kommissionen etc. ebenso ein wie gezielte Frauenfördermaßnahmen, um bestehende Nachteile zügig auszugleichen. Bestandteil des Gender Mainstreamings ist auch die durchgängige Verwendung von geschlechtergerechter beziehungsweise geschlechterneutraler Sprache. Gerade die Novellierung eines Gesetzes bietet die Möglichkeit, allen Geschlechtern sprachlich Respekt zu erweisen.

Die LaKoG hat in ihrer AG ‚Novellierung‘ zahlreiche Vorschläge entwickelt, um die Landesregierung und die Hochschulen bei der Erfüllung des grundgesetzlichen Auftrags zu erfüllen. Bei der anstehenden ‚kleinen Novellierung‘ beschränken sich unsere Empfehlungen daher vor allem auf Nachbesserungen, um die Wirksamkeit des Gesetzes deutlich zu steigern und damit die Handlungsfähigkeit der Hochschulen zu erweitern.

Die LaKoG beschränkt sich in ihrer Stellungnahme auf fünf zentrale Ansatzpunkte. Ein detailliert begründeter Forderungskatalog kann auf Wunsch nachgereicht werden.

1. Berufungsverfahren:

- **Berücksichtigung von individuellen Lebensumständen:**
Verweis auf ChancenG § 11 integrieren (s. Anhang, S. 5).

Begründung:

Aspekte von Berufungsverfahren sind in verschiedenen Paragraphen verankert (§ 4 und 48 ff) . Es ist zu berücksichtigen, dass auch das ChancenG beachtet werden muss, wenn im LHG zu Gleichstellungsaspekten keine präzisen Aussagen gemacht werden. Daher ist bei der Novellierung des LHGs eine entsprechende Vernetzung zum ChancenG herzustellen.

Schulpraxis: Erweiterung der bestehenden Formulierung/ der Handlungsoptionen
Formulierungsvorschlag:

„In Einzelfällen kann auch der Nachweis einer geringeren zeitlichen Schulpraxis zugelassen werden, z.B. bei Teilzeit von Frauen, wenn äquivalente Leistungen im Bildungsbereich vorliegen, z.B. Schulpraxisbetreuung, und somit davon ausgegangen werden



kann, dass die Bewerberinnen und Bewerber die unterrichtsbezogenen Lernprozesse theoretisch kennen und auch vermitteln können. Eine weitere Alternative wäre eine entsprechende zeitliche Deputatsreduktion zum Nachholen schulpraktischer Erfahrungen in einer dienstortnahen Schule."

- **Begründung:**
Gegenwärtig scheitert die Berufung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen an Pädagogischen Hochschulen an der nicht vorhandenen Schulpraxis und der mangelnden Flexibilität, die diesen Personen vonseiten des MWKs entgegengebracht wird. Obwohl sie von den Berufungskommissionen eindeutig als die am besten qualifizierten Personen in einem wettbewerblichen Verfahren ausgewählt wurden, widersetzt sich das MKW der Ruferteilung mit Hinweis auf die fehlende Schulpraxis. Dieses Kriterium trotz vorhandener pädagogischer Eignung allein an einer fixen Dauer festzuschreiben, widerspricht der gelebten Praxis der Kandidatinnen. Die LaKoG fordert daher, alternative Wege zu ebnen und der Kompetenz der Pädagogischen Hochschulen bei der Beurteilung der pädagogischen Kompetenz der Kandidatinnen stärker zu vertrauen.
- **- Gender Pay Gap:** Erweiterung des Rechts der Gleichstellungsbeauftragte zur Teilnahme an der Aushandlung der persönlichen Bezüge und der Ausstattung (Verankerung in § 4a LHG) oder in § 4 Abs. 4 LHG:
„Die Gleichstellungsbeauftragte gehört dem Senat nach § 19 sowie den Berufungskommissionen (**neu: einschließlich Berufungsverhandlungen**) nach § 48 Absatz 3 und den Auswahlkommissionen nach § 51 Absatz 6 kraft Amtes an; ...“

oder:

§ 48 Abs.3: Am Ende einfügen (neu):

„Zur Sicherung der Entgelttransparenz, einer gleichwertigen Ausstattung und der Verfahrensqualität ist die Gleichstellungsbeauftragte an den weiteren Berufungs- und Bleibeverhandlungen zu beteiligen (Gender Pay Gap, Monitoring der Ausstattung, DCC, ...)“.

Begründung:

Zur wirksamen Erfüllung des gesetzlichen Auftrags sind die Gleichstellungsbeauftragten an allen Gremien, auch im Aufsichtsrat und Rektorat, frühzeitig zu beteiligen. Bei allen Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen sind ihre Mitwirkungsrechte auf den ganzen Prozess hin zu erweitern. Angesichts der ungleichen Besoldungen bei Professuren ist es erforderlich, dass die Gleichstellungsbeauftragten bei den weiteren Berufungsverhandlungen zur Rufannahme beteiligt werden. Diese stellen die Weichen, um den Gender Pay Gap in der Professor*innen-Besoldung abzubauen. Die zu verhandelnde Ausstattung und Zahl der Mitarbeitenden schaffen wiederum den institutionellen Rahmen zur Einwerbung von Drittmitteln und diese sind oftmals entscheidend für



die erfolgreiche Weiterentwicklung der Wissenschaftlerin, wie die Studien aus Niedersachsen³ und Nordrhein-Westfalen⁴ belegen.

2. Verankerung des Rechts der Gleichstellungsbeauftragten auf Rechtsauskunft

Neu:

"Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung externen Sachverstand hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. Die Kosten trägt die Dienststelle".

Begründung:

Um den im LHG formulierten Gleichstellungsauftrag wirksam erfüllen zu können, sind die Gleichstellungsbeauftragten darauf angewiesen, bestehende gesetzliche Handlungsspielräume rechtswirksam zu kennen und auszuschöpfen. Dies setzt voraus, dass sie die Möglichkeit erhalten, an einer neutralen Stellen Rechtsauskunft einzuholen und damit Konflikte zu vermeiden und Rechtssicherheit zu schaffen. Dabei kann eine Orientierung am LGG in Nordrhein-Westfalen erfolgen (§ 18, Abs. 7 (LGG)).

3. Effektive und effiziente Gleichstellungsaktivitäten auf Fakultätsebene: Einführung von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

§ 4 Abs. 3: Einfügung nach Satz 6; Satz 7

(neu): „(7) Die Fakultät benennt zur Unterstützung des Dekans/der Dekanin eine Fakultätsgleichstellungsbeauftragte. „

Begründung:

Verschiedene Studien belegen: Die Weichen für eine nachhaltige Gleichstellung werden in den Fakultäten gestellt. Die Mehrzahl der Fakultäten/Fachbereiche sieht daher bereits Gleichstellungsbeauftragten für diese Bereiche vor. Sie sind daher gesetzlich zu verankern und mit einem eigenen Stimmrecht in den Fakultäten auszustatten, damit sie ihre Expertise und ihr fachspezifisches Wissen wirksam in die Fakultät/den Fachbereich einbringen können. Um die strukturverändernden Maßnahmen auf der dezentralen Ebene zu initiieren und zu realisieren, sind Fakultätsgleichstellungsbeauftragte gesetzlich anzuerkennen und damit zu legalisieren; diese sind Mitglied im Fakultätsvorstand und Fakultätsrat und folglich zukünftig auch zu entlasten. Die Übertragung des Modells der zentralen weisungsungebundenen Gleichstellungsbeauftragten auf die Fakultätsebene bedarf damit einer von ihr unabhängigen Entlastung und Freistellung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, nicht zuletzt um eine ausreichende Arbeitsfähigkeit sowohl auf zentraler als auch auf Fakultätsebene zu garantieren.

³ <https://www.hof.uni-halle.de/publikation/wie-auf-einem-basar-berufungsverhandlungen-und-gender-pay-gap-bei-den-leistungsbezeugen-an-hochschulen-in-niedersachsen/>

⁴ <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019/c-gender-pay-gap>

4. Wirksame Förderung exzellenter Forschung, Innovation und Lehre

§ 2 Abs. 1: Einfügen nach Satz 2; Satz 3

(neu): „Sie berücksichtigen dabei auch die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung in Wissenschaft und Lehre.“

Begründung:

Die „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland“ des Wissenschaftsrats (2023)⁵ legen zahlreiche Ansatzpunkte offen, um bestehende strukturelle Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts, aber auch aufgrund anderer Kategorien wie z.B. Krankheit, (soziale) Herkunft, Übernahme von Care-Aufgaben zu erfassen, sichtbar zu machen und wirksame Maßnahmen zu entwickeln, um diese abzubauen. Die Einbeziehung von Gender- und Diversitätsdimensionen in die Forschung und Lehre ist daher das Gebot der Stunde und trägt damit zur Sicherung der Exzellenz des Wirtschaftsstandorts Baden-Württembergs bei. Die EU-Vorgaben zur Einbeziehung der Geschlechterdimensionen müssen daher in die Gestaltung, Bewertung und Durchführung der Forschung und Lehre aufgenommen und entsprechend belohnt werden.

5. Verankerung der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten im Gesetz

Neu: § 4 Abs. 12: Einfügung neuer Absatz nach 10; Abs. 12 (neu):

„Die Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten, der Pädagogischen Hochschulen und der Kunst- und Musikhochschulen bilden die Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen. Sie vertritt die Belange auf dem Gebiet der Gleichstellung gegenüber dem Ministerium und erhält Gelegenheit zur Stellungnahme zu Regelungen, die die Belange der Gleichstellung betreffen.“

Begründung:

Um verlässliche Gleichstellungsstrukturen aufzubauen und nachhaltig zu sichern, ist die LaKoG als Institution gesetzlich zu verankern. Die Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten erfüllt einen wichtigen Auftrag als Vermittlerin zwischen landespolitischer Ebene und den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen. Diese Relevanz sollte im Gesetz wiedergespiegelt sein. Die Regelung orientiert sich am Thüringischen Hochschulgesetz. Die Verankerung in Sachsen ist abgeschlossen (s. § 55 Abs. 5 SächsHSFG), die Verankerung in Bayern und Brandenburg ist auf dem Weg. Analog zu § 6 LHG Abs. 5 fordert die LaKoG daher eine Verankerung im LHG vorzunehmen.

⁵ https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1385-23.pdf?__blob=publicationFile&v=12

Anhang:

§ 11 ChancenG

Einstellung, beruflicher Aufstieg und Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Dienststelle unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG sowie nach Maßgabe der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans und entsprechender Personalplanung Frauen bei der Besetzung von Stellen, insbesondere mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung und bei der Beförderung vorrangig zu berücksichtigen, soweit nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Bei der Beurteilung der Eignung sind die in den Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden.

(3) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung können Frauenförderung und Behinderteneigenschaft als zusätzliche Hilfskriterien berücksichtigt werden. Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Frauen und Männern dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen nicht berücksichtigt werden. Ferner sind Familienstand oder Einkommen der Partnerin oder des Partners nicht zu berücksichtigen.

Autonomie und Effizienz der Hochschulen stärkendes, nachhaltiges Hochschulgesetz muss Garant für Qualität und damit für die Sicherung gleicher Entwicklungschancen für alle Geschlechter, insbesondere von Frauen sein. Bei allen Planungen, Empfehlungen, Entscheidungen und Maßnahmen sind daher die Auswirkungen auf Frauen und Männer zu beachten (Gender Mainstreaming). Dies schließt eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Gremien und damit eine geschlechtergerechte Besetzung von Organen, Gremien, Ausschüssen und Kommissionen etc. ebenso ein wie gezielte Frauenfördermaßnahmen, um bestehende Nachteile zügig auszugleichen. Bestandteil des Gender Mainstreamings ist auch die durchgängige Verwendung von geschlechtergerechter beziehungsweise geschlechterneutraler Sprache. Gerade die Novellierung eines Gesetzes bietet die Möglichkeit, allen Geschlechtern sprachlich Respekt zu erweisen.

Die LaKoG hat in ihrer AG ‚Novellierung‘ zahlreiche Vorschläge entwickelt, um die Landesregierung und die Hochschulen bei der Erfüllung des grundgesetzlichen Auftrags zu erfüllen. Bei der anstehenden ‚kleinen Novellierung‘ beschränken sich unsere Empfehlungen daher vor allem auf Nachbesserungen, um die Wirksamkeit des Gesetzes deutlich zu steigern und damit die Handlungsfähigkeit der Hochschulen zu erweitern.

Die LaKoG beschränkt sich in ihrer Stellungnahme auf fünf zentrale Ansatzpunkte. Ein detailliert begründeter Forderungskatalog kann auf Wunsch nachgereicht werden.

6. Berufungsverfahren:

- **Berücksichtigung von individuellen Lebensumständen:**

Verweis auf ChancenG § 11 integrieren (s. Anhang, S. 5).

Begründung:

Aspekte von Berufungsverfahren sind in verschiedenen Paragraphen verankert (§ 4 und 48 ff) . Es ist zu berücksichtigen, dass auch das ChancenG beachtet werden muss, wenn im LHG zu Gleichstellungsaspekten keine präzisen Aussagen gemacht werden. Daher ist bei der Novellierung des LHGs eine entsprechende Vernetzung zum ChancenG herzustellen.

Schulpraxis: Erweiterung der bestehenden Formulierung/ der Handlungsoptionen
Formulierungsvorschlag:

„In Einzelfällen kann auch der Nachweis einer geringeren zeitlichen Schulpraxis zugelassen werden, z.B. bei Teilzeit von Frauen, wenn äquivalente Leistungen im Bildungsbereich vorliegen, z.B. Schulpraxisbetreuung, und somit davon ausgegangen werden kann, dass die Bewerberinnen und Bewerber die unterrichtsbezogenen Lernprozesse theoretisch kennen und auch vermitteln können. Eine weitere Alternative wäre eine entsprechende zeitliche Deputatsreduktion zum Nachholen schulpraktischer Erfahrungen in einer dienstortnahen Schule.“

- Begründung:

Gegenwärtig scheitert die Berufung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen an Pädagogischen Hochschulen an der nicht vorhandenen Schulpraxis und der mangelnden Flexibilität, die diesen Personen vonseiten des MWKs entgegengebracht wird. Obwohl sie von den Berufungskommissionen eindeutig als die am besten qualifizierten Personen in einem wettbewerblichen Verfahren ausgewählt wurden, widersetzt sich das MKW der Ruferteilung mit Hinweis auf die fehlende Schulpraxis. Dieses Kriterium trotz vorhandener pädagogischer Eignung allein an einer fixen Dauer festzuschreiben, widerspricht der gelebten Praxis der Kandidatinnen. Die LaKoG fordert daher, alternative Wege zu ebnen und der Kompetenz der Pädagogischen Hochschulen bei der Beurteilung der pädagogischen Kompetenz der Kandidatinnen stärker zu vertrauen.

- **Gender Pay Gap:** Erweiterung des Rechts der Gleichstellungsbeauftragte zur Teilnahme an der Aushandlung der persönlichen Bezüge und der Ausstattung (Verankerung in § 4a LHG) oder in § 4 Abs. 4 LHG:

„Die Gleichstellungsbeauftragte gehört dem Senat nach § 19 sowie den Berufungskommissionen (neu: einschließlich Berufungsverhandlungen) nach § 48 Absatz 3 und den Auswahlkommissionen nach § 51 Absatz 6 kraft Amtes an; ...“

oder:

§ 48 Abs.3: Am Ende einfügen (neu):

„Zur Sicherung der Entgelttransparenz, einer gleichwertigen Ausstattung und der Verfahrensqualität ist die Gleichstellungsbeauftragte an den weiteren Berufungs- und Bleibeverhandlungen zu beteiligen (Gender Pay Gap, Monitoring der Ausstattung, DCC, ...)“.

Begründung:

Zur wirksamen Erfüllung des gesetzlichen Auftrags sind die Gleichstellungsbeauftragten an allen Gremien, auch im Aufsichtsrat und Rektorat, frühzeitig zu beteiligen. Bei allen Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen sind ihre Mitwirkungsrechte auf den ganzen Prozess hin zu erweitern. Angesichts der ungleichen Besoldungen bei Professuren ist es erforderlich, dass die Gleichstellungsbeauftragten bei den weiteren Berufungsverhandlungen zur Rufannahme beteiligt werden. Diese stellen die Weichen, um den Gender Pay Gap in der Professor*innen-Besoldung abzubauen. Die zu verhandelnde Ausstattung und Zahl der Mitarbeitenden schaffen wiederum den institutionellen Rahmen zur Einwerbung von Drittmitteln und diese sind oftmals entscheidend für die erfolgreiche Weiterentwicklung der Wissenschaftlerin, wie die Studien aus Niedersachsen⁶ und Nordrhein-Westfalen⁷ belegen.

7. Verankerung des Rechts der Gleichstellungsbeauftragten auf Rechtsauskunft

Neu:

"Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung externen Sachverstand hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. Die Kosten trägt die Dienststelle“.

Begründung:

Um den im LHG formulierten Gleichstellungsauftrag wirksam erfüllen zu können, sind die Gleichstellungsbeauftragten darauf angewiesen, bestehende gesetzliche Handlungsspielräume rechtswirksam zu kennen und auszuschöpfen. Dies setzt voraus, dass sie die Möglichkeit erhalten, an einer neutralen Stellen Rechtsauskunft einzuholen und damit Konflikte zu vermeiden und Rechtssicherheit zu schaffen. Dabei kann eine Orientierung am LGG in Nordrhein-Westfalen erfolgen (§ 18, Abs. 7 (LGG)).

⁶ <https://www.hof.uni-halle.de/publikation/wie-auf-einem-basar-berufungsverhandlungen-und-gender-pay-gap-bei-den-leistungsbezeugen-an-hochschulen-in-niedersachsen/>

⁷ <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019/c-gender-pay-gap>

8. Effektive und effiziente Gleichstellungsaktivitäten auf Fakultätsebene:

Einführung von Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten

§ 4 Abs. 3: Einfügung nach Satz 6; Satz 7

(neu): „(7) Die Fakultät benennt zur Unterstützung des Dekans/der Dekanin eine Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte. „

Begründung:

Verschiedene Studien belegen: Die Weichen für eine nachhaltige Gleichstellung werden in den Fakultäten gestellt. Die Mehrzahl der Fakultäten/Fachbereiche sieht daher bereits Gleichstellungsbeauftragten für diese Bereiche vor. Sie sind daher gesetzlich zu verankern und mit einem eigenen Stimmrecht in den Fakultäten auszustatten, damit sie ihre Expertise und ihr fachspezifisches Wissen wirksam in die Fakultät/den Fachbereich einbringen können. Um die strukturverändernden Maßnahmen auf der dezentralen Ebene zu initiieren und zu realisieren, sind Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte gesetzlich anzuerkennen und damit zu legalisieren; diese sind Mitglied im Fakultätsvorstand und Fakultätsrat und folglich zukünftig auch zu entlasten. Die Übertragung des Modells der zentralen weisungsungebundenen Gleichstellungsbeauftragten auf die Fakultätsebene bedarf damit einer von ihr unabhängigen Entlastung und Freistellung der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten, nicht zuletzt um eine ausreichende Arbeitsfähigkeit sowohl auf zentraler als auch auf Fakultätsebene zu garantieren.

9. Wirksame Förderung exzellenter Forschung, Innovation und Lehre

§ 2 Abs. 1: Einfügen nach Satz 2; Satz 3

(neu): „Sie berücksichtigen dabei auch die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung in Wissenschaft und Lehre.“

Begründung:

Die „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland“ des Wissenschaftsrats (2023)⁸ legen zahlreiche Ansatzpunkte offen, um bestehende strukturelle Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts, aber auch aufgrund anderer Kategorien wie z.B. Krankheit, (soziale) Herkunft, Übernahme von Care-Aufgaben zu erfassen, sichtbar zu machen und wirksame Maßnahmen zu entwickeln, um diese abzubauen. Die Einbeziehung von Gender- und Diversitätsdimensionen in die Forschung und Lehre ist daher das Gebot der Stunde und trägt damit zur Sicherung der Exzellenz des Wirtschaftsstandorts Baden-Württembergs bei. Die EU-Vorgaben zur Einbeziehung der Geschlechterdimensionen müssen daher in die Gestaltung, Bewertung und Durchführung der Forschung und Lehre aufgenommen und entsprechend belohnt werden.

10. Verankerung der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten im Gesetz

Neu:§ 4 Abs. 12: Einfügung neuer Absatz nach 10; Abs. 12 (neu):

⁸ https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1385-23.pdf?__blob=publicationFile&v=12



„Die Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten, der Pädagogischen Hochschulen und der Kunst- und Musikhochschulen bilden die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen. Sie vertritt die Belange auf dem Gebiet der Gleichstellung gegenüber dem Ministerium und erhält Gelegenheit zur Stellungnahme zu Regelungen, die die Belange der Gleichstellung betreffen.“

Begründung:

Um verlässliche Gleichstellungsstrukturen aufzubauen und nachhaltig zu sichern, ist die LaKoG als Institution gesetzlich zu verankern. Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten erfüllt einen wichtigen Auftrag als Vermittlerin zwischen landespolitischer Ebene und den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen. Diese Relevanz sollte im Gesetz wiedergespiegelt sein. Die Regelung orientiert sich am Thüringischen Hochschulgesetz. Die Verankerung in Sachsen ist abgeschlossen (s. § 55 Abs. 5 SächsHSFG), die Verankerung in Bayern und Brandenburg ist auf dem Weg. Analog zu § 6 LHG Abs. 5 fordert die LaKoG daher eine Verankerung im LHG vorzunehmen.

Anhang:

§ 11 ChancenG

Einstellung, beruflicher Aufstieg und Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Dienststelle unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG sowie nach Maßgabe der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans und entsprechender Personalplanung Frauen bei der Besetzung von Stellen, insbesondere mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung und bei der Beförderung vorrangig zu berücksichtigen, soweit nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Bei der Beurteilung der Eignung sind die in den Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden.

(3) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung können Frauenförderung und Behinderteneigenschaft als zusätzliche Hilfskriterien berücksichtigt werden. Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Frauen und Männern dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen nicht berücksichtigt werden. Ferner sind Familienstand oder Einkommen der Partnerin oder des Partners nicht zu berücksichtigen.