



## 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 scheidet 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 Niedersachsen<sup>1</sup> und Nordrhein-Westfalen<sup>2</sup> 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.

---

<sup>1</sup> <https://www.hof.uni-halle.de/publikation/wie-auf-einem-basar-berufungsverhandlungen-und-gender-pay-gap-bei-den-leistungsbezeugen-an-hochschulen-in-niedersachsen/>

<sup>2</sup> <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)<sup>3</sup> 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 Landeskonferenz 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 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.

---

<sup>3</sup> [https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1385-23.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=12](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.