



## **Empfehlungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten zur geplanten Novellierung des Landeshochschulgesetzes**

Beschluss der LaKoG vom 22. Juli 2013

### **Vorwort**

Ein modernes, die Autonomie und Effizienz der Hochschulen stärkendes, nachhaltiges 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 gleichberechtigte Teilhabe in allen Gremien und damit eine geschlechtergerechte Besetzung von Organen, Gremien und Ausschüssen 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 umfangreiche Novellierung eines Gesetzes bietet die Möglichkeit, dies umzusetzen. Neben dem Gebot der Gleichstellung sind auch die Prinzipien der Vielfaltsförderung und der Nachhaltigkeit an Hochschulen zu verankern.

In Anlehnung an die geplanten Vorgaben der EU-Kommission gilt nach Artikel 15<sup>1</sup>: "Besondere Aufmerksamkeit [gilt] ... der Sicherung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Gremien wie Prüfungsausschüssen, Beiräten, Kommissionen und Expertengruppen. Im Rahmen von "Horizont 2020" wird sichergestellt, dass die Geschlechterdimension in den Forschungs- und Innovationsinhalten während aller Phasen des Prozesses angemessen berücksichtigt wird, und zwar von der Prioritätensetzung bis hin zur Festlegung von Aufforderungen und Vorschlägen, zur Bewertung und Kontrolle von Programmen und Vorhaben sowie zu Verhandlungen und Vereinbarungen. Zur Förderung der Geschlechtergleichstellung bedarf es spezifischer Maßnahmen, um nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit den Wiedereinstieg zu unterstützen."

Die LaKoG fordert daher im Einzelnen:

#### **1. Nachhaltig wirksame Rechte zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags**

Um den Gleichstellungsauftrag nachhaltig und wirksam erfüllen zu können, sind die Gleichstellungsbeauftragten an allen Gremien, auch im Aufsichtsrat und Rektorat, frühzeitig zu beteiligen. Sie sind Mitglieder von Berufungskommissionen und bei Stellenbesetzungen und sind, vom Anfang bis zum Ende des Verfahrens sowie bei allen Evaluationsprozessen, zu beteiligen.

#### **2. Effektive und effiziente Gleichstellungsaktivitäten auf Fakultätsebene**

Um die strukturverändernden Maßnahmen auf der dezentralen Ebene zu initiieren und zu realisieren, sind Fakultätsgleichstellungsbeauftragte einzusetzen; diese sind Mitglied im Fakultätsvorstand und Fakultätsrat.

#### **3. Eine verlässliche Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten und Mindestausstattung für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags**

Um den vielfältigen Anforderungen der Umsetzung des grundgesetzlichen Auftrags zur Herstellung von gleichen Chancen für Frauen und Männer und zum Abbau von Benachteiligung-

---

<sup>1</sup> Ausschuss für Industrie, Forschung und Energie (ITRE) des Europäischen Parlaments (EP), Bericht über den Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über das Rahmenprogramm für Forschung und Innovation „Horizont 2020“ (2014-2020), A7-0427/2012, Brüssel 2012, S. 56.

gen (§ 3 GG; § 4 LHG sowie AGG) gerecht zu werden, ist den gleichstellungsaktiven Personen eine angemessene Freistellung von mindestens 50 % und ausreichende finanzielle Ressourcen zur Verfügung zu stellen (mindestens eine akademische MitarbeiterIn, eine Sekretariatstelle (50 %), Sachmittelgrundausrüstung in Höhe von 10.000.- € jährlich; für große Hochschulen entsprechend mehr sowie Projektmittel zur Durchführung von Veranstaltungen etc. Alternativ dazu erscheint die Zuweisung von 1 Promille der Grundausrüstung der Hochschule vorerst für angemessen).

4. **Die Einführung verbindlicher Zielvereinbarungen** (Kenndaten-Monitoring, Berichte)  
In einem gemeinsamen Dialog sind zwischen Landesregierung und Hochschulen und zwischen den Hochschulleitungen und Fakultäten zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags Monitoring-Instrumente (Solidarpakt, Zielvereinbarungen, Gleichstellungspläne der Hochschulen und Fakultäten) zu entwickeln. Über den Zielerreichungsgrad ist auf den jeweiligen Ebenen regelmäßig zu berichten, Fortschritte und Hindernisse sind in jährlichen Berichten unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auszuweisen und bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe zu beachten.
5. **Die Belohnung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männer in Gremien**  
Um Frauen und Männer gleichberechtigt in Gremien zu berücksichtigen, ist der gesetzliche Rahmen zu schaffen, damit Gremienbeteiligung angemessen belohnt (Freistellung, Zulagen, ...) und gegebenenfalls der zur Verfügung stehende Personenkreis erweitert werden kann (Ziel ist eine paritätische Besetzung der Gremien).
6. **Die wirksame Förderung exzellenter Forschung, Innovation und Lehre**  
Zur Sicherung der Exzellenz des Wirtschaftsstandorts Baden-Württembergs ist entsprechend der geplanten EU-Vorgaben die Einbeziehung der Geschlechterdimension in die Gestaltung, Bewertung und Durchführung der Forschung und Lehre zu verbessern und zu belohnen.<sup>2</sup>
7. **Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und familiären Pflichten**  
Um bestehende Benachteiligungen bei der Wahrnehmung von Familienaufgaben abzubauen, sind verbindliche Regelungen zur Flexibilisierung des Studiums und v.a. der Prüfungsfristen, Praktika und Staatsexamina erforderlich. Generell ist der besonderen Lebenswirklichkeit Vorrang vor formalen Studien- und Prüfungsordnungen einzuräumen.
8. **Die Erweiterung der Familienaufgaben auf die Pflege von Angehörigen**  
Um den Anforderungen des demographischen Wandels gerecht werden zu können, sind zukünftig unter Familienaufgaben während des Studiums beziehungsweise der wissenschaftlichen Karriere und beruflicher Tätigkeit an Hochschulen auch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zu berücksichtigen.
9. **Die Verankerung der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten im Gesetz**  
Um verlässliche Gleichstellungsstrukturen aufzubauen und nachhaltig zu sichern, ist die LaKoG als Institution gesetzlich zu verankern.

Der Europäische Rat hat am 11. Dezember 2012 die Ratsschlussfolgerungen in Reaktion auf die Mitteilung der Kommission zum Europäischen Forschungsraum (EFR) vom 17. Juli 2012 veröffentlicht. "Der Rat unterstreicht, dass die Strategien sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene verstärkt werden sollten, damit die Talente von Forscherinnen und die zunehmende Beteiligung talentierter und hoch qualifizierter Frauen optimal genutzt werden, auch indem attraktivere Arbeitsbedingungen geboten werden, und vertritt die Ansicht, dass die Einbeziehung der Geschlechterdimension in die Gestaltung, Bewertung und Durchführung der Forschung verbessert werden muss, um Exzellenz in Forschung und Innovation wirksam zu fördern."<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Europäischer Rat, Outcome of Proceedings, 17649/12 ANNEX, Brüssel 2012, S. 7.

**Konkret sind folgende Änderungsvorschläge unverzichtbar:<sup>3</sup>**

## **§ 2 Aufgaben**

### 1. § 2 Abs. 1: Einfügen nach Satz 2; Satz 3 (neu)

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

**Ziel:  
Gender in der  
Forschung**

Begründung: Nach wie vor gibt es „blinde Flecken“ in der Forschung, die zu falschen Ergebnissen führen. Gerade in der medizinischen Forschung kann dies erhebliche Folgen für die Gesundheit von Patientinnen haben.<sup>4</sup> Daher wurden in letzter Zeit enorme Forschungsgelder für ‚individualisierte Medizinforschung‘ bereitgestellt<sup>5</sup>. Auch die Mitglieder des durch die EU Kommission finanzierten Gender in Science Panels fordern in ihrem Consensus Report die Einführung von Geschlechts- und Gender-Dimensionen in Grundlagen- und angewandter Forschung.<sup>6</sup>

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist Bestandteil des Gender-Mainstreaming Prozesses und ist notwendig, um strukturelle Benachteiligungen auf Grund des Geschlechtes abzubauen. Dies hat auch die Europäische Kommission erkannt, die auf Anregung der Helsinki-Gruppe „Frauen und Wissenschaft“, die Wichtigkeit der Geschlechter-Dimension in der Forschung bekräftigt.<sup>7</sup> Auch im Niedersächsischen Hochschulgesetz ist daher ein vergleichbarer Paragraph gesetzlich verankert worden.<sup>8</sup>

Auch im Rahmen des EU-Programms Horizon 2020 wird auf diesen Aspekt besonders geachtet werden. Der Europäische Rat vertritt darüber hinaus die Ansicht, dass die Einbeziehung der Geschlechterdimension in die Gestaltung, Bewertung und Durchführung der Forschung verbessert werden muss, um Exzellenz in Forschung und Innovation wirksam zu fördern.<sup>9</sup>

### 2. § 2 Abs. 2: Einschub nach Abs. 1; Abs. 2 (neu) Alter Abs. 2 wird in Abs. 4 (neu) integriert

„Die Hochschulen fördern die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen und treten Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Sprache, der Heimat und Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Identität oder einer Behinderung entgegen. Sie treffen durch geeignete Maßnahmen Vorsorge dafür, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen mit Behinderung oder chronischer Krankheit nicht benachteiligt werden und die Angebote der Hochschulen möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können. Die Hochschulen berichten über ihre Aktivitäten“

**Ziel:  
Verankerung von  
Diskriminierungsverbot und  
Diversity Mainstreaming  
in den Hochschulen**

<sup>3</sup> Neue Formulierungsvorschläge für die LHG-Novellierung sind in den Text eingearbeitet und zur besseren Kenntlichkeit unterstrichen

<sup>4</sup> Vgl. für die Forschung z.B. Wald, C./ Wu, C., Of Mice and Women. The Bias in Animal Models, in: Science 327 (2011), S. 1571-1572. Weitere Verweise in: Buitendijk, S./ Colomer Revuelta, C./ Corda, D. et al: Recommendations for Action on the Gender Dimension in Science, Brüssel 2010, S.13, Fn. 3.

<sup>5</sup> Perspektive Individualisierte Medizin - Krankheiten besser therapieren; PM: 06.05.2013, <http://www.bmbf.de/de/16162.php>

<sup>6</sup> Vgl. Buitendijk, S./ Colomer Revuelta, C./ Corda, D. et al (2010), S. 13 ff.

<sup>7</sup> Europäischer Rat, Outcome of Proceedings, 10246/10 ANNEX, Brüssel 2010, S.11.

<sup>8</sup> NHG § 3 Abs. 3 S. 2: „Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei“.

<sup>9</sup> Europäischer Rat, Outcome of Proceedings, 17649/12 ANNEX, Brüssel 2012, S. 7.

Begründung: Mit Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wurden alle staatlichen Institutionen und Hochschulen verpflichtet, diese Regelungen einzuhalten. Darüber hinaus ist es wichtig, nicht nur auf Verstöße gegen das AGG zu reagieren, sondern auch präventiv Diskriminierungen entgegen zu wirken. Mit geeigneten Maßnahmen der Vielfaltsförderung und Prävention sind Diskriminierungen vorzubeugen. Somit werden die Hochschulen für Minderheiten attraktiver. Für Menschen mit Behinderungen ist ein inklusives Angebot durch die Hochschulen notwendig, damit diese ohne Benachteiligungen studieren oder arbeiten können. Die Verankerung des Diskriminierungsverbots im LHG stellt sicher, dass Rechtssicherheit an den Hochschulen geschaffen wird.

### 3. § 2 Abs. 3: Einfügung und Kürzung in Satz 1 und Satz 2

„Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Sie tragen dafür Sorge, dass Studierende mit Behinderungen in ihrem Studium nicht benachteiligt werden. Sie fördern in ihrem Bereich die geistigen, musischen und sportlichen Interessen der Studierende.“

**Ziel:  
Förderung der  
Vereinbarkeit von Studium  
und Familienaufgaben**

Begründung: Um den Anforderungen des demographischen Wandels gerecht werden zu können, muss unter Familienaufgaben auch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen berücksichtigt werden, z. B. in Form einer Flexibilisierung der Studienorganisation oder auch der räumlichen Gestaltung.

### 4. § 2 Abs. 3: Einfügung neuer Abs. 3a

„Die Hochschulen fördern für ihre Angehörigen und Mitglieder die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher und beruflicher Tätigkeit mit Familienpflichten. Hierzu gehört auch die Schaffung und Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen.“

**Ziel:  
Förderung der Vereinbarkeit akademischer und beruflicher Tätigkeit mit Familienaufgaben;  
Unterstützung von  
Kinderbetreuungseinrichtungen**

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“). Solange sich Wissenschaftskultur über Vollzeitarbeit oder darüber hinaus definiert, ist es unabdingbar, zumindest auf struktureller Ebene für die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft Sorge zu tragen.

### 5. § 2 Abs. 4: Einfügung des alten Abs. 2 am Anfang von Abs. 4 und Ergänzungen in Satz 1 und 2

„Die Hochschulen beraten Studierende und studierwillige Personen über Studienmöglichkeiten, Inhalte, Aufbau, Anforderungen eines Studiums und Vereinbarkeit von Studium und Familie. Die Fakultäten und Studienakademien unterstützen die Studierenden während des gesamten Studiums durch eine studienbegleitende fachliche Beratung; dies schließt die Vereinbarkeit von Familie und Studium ein.“

**Ziel:  
Verbesserung der Beratung zur  
Vereinbarkeit von  
Studium und Familienaufgaben**

Begründung: Die Vereinbarung von Studium und Familienaufgaben weist neben fächerübergreifenden auch fachspezifische Dimensionen auf. In den fortgeschrittenen Stadien des Studiums kommt insbesondere der Fachstudienberatung eine herausgehobene Bedeutung zu, um Gestaltungsmöglichkeiten bestmöglich auszuschöpfen und Studienabbruch letztlich zu

vermeiden. Dies muss ein Vorziehen und Nachreichen einzelner Prüfungsleistungen mit einschließen (s. auch Forderung 7). Aus diesem Grund muss über die Flexibilisierungsmöglichkeiten sowohl in den zentralen Beratungseinrichtungen als auch in der Fachstudienberatung informiert werden.

#### 6. § 2 Abs. 9: Einfügung neuer Abs. 9

„Die Hochschulen verpflichten sich dem Grundwert der Nachhaltigkeit; dies beinhaltet insbesondere die Geschlechter- und Generationengerechtigkeit, die Toleranz, die Armutsminderung, der Schutz der Umwelt, die Bewahrung der natürlichen Ressourcen sowie eine gerechte und friedliche Gesellschaft.“

Ziel:  
Verpflichtung zur  
Nachhaltigkeit

Begründung: Nachhaltigkeit ist neben der Geschlechtergerechtigkeit das zentrale Thema für das neue Jahrtausend. Als Mitgliedsstaat der UN hat sich Deutschland verpflichtet, das Konzept „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ an den Hochschulen zu fördern. Diesem Grundsatz haben sich die Baden-Württembergischen Regierungsparteien verpflichtet. Im Koalitionsvertrag wird betont, dass die Nachhaltigkeit in Forschung und Lehre eine größere Rolle spielen soll.<sup>10</sup> Dabei ist vor allem auch sozialen Faktoren eine besondere Bedeutung beizumessen. Wir halten es daher für zentral, diesen Grundwert im Landeshochschulgesetz zu verankern.

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

#### 7. § 4: Begriffsänderung in Überschrift

„Gleichstellung, insbesondere von Frauen und Männern; Gleichstellungsbeauftragte.“

Ziel:  
Begriffliche  
Klarstellung

Begründung: Der Begriff der ‚Chancengleichheit‘ ist im Hochschulkontext in Baden-Württemberg auf den wissenschaftsunterstützenden Dienst beschränkt (vgl. z.B. Chancengleichheitsgesetz). Er ist daher durch den Begriff ‚Gleichstellung‘ zu ersetzen und zu präzisieren.

#### 8. § 4 Abs. 1: Einfügung und Ersetzung in Satz 1

„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen und berücksichtigen diese als durchgängiges Leitprinzip (Gender Mainstreaming); sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin, fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer Tätigkeit.“

Ziel:  
Förderung von Vielfalt und  
Beseitigung von  
Benachteiligungen

Begründung: Der Auftrag zur Durchsetzung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern ergibt sich aus Artikel 3 des Grundgesetzes und dem Ministerratsbeschluss zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips. Die Geschlechtergerechtigkeit ist wichtigster Bestandteil einer Hochschule, die die Vielfalt ihrer Mitglieder respektiert und fördert. Um alle Potentiale für Innovation und Fortschritt nutzen zu können, sollten bzw. müssen die Hochschulen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen als Chance begreifen. Unterschiedliche Le-

<sup>10</sup> Vgl. Koalitionsvertrag zwischen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der SPD Baden-Württemberg, S.12.

benswelten müssen bei der Gestaltung von Zugangs- und Beteiligungsmöglichkeiten und Studienangeboten gleichermaßen Berücksichtigung finden.

#### 9. § 4 Abs. 1: Einfügung in 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:  
Verankerung Studierender in  
den Gleichstellungsplänen**

Begründung: Nachhaltig wirksame Initiativen und Maßnahmen für geschlechtergerechte Hochschulen setzen bereits frühzeitig ein, z.B bei der Studienfachwahl und den Studierenden. Zahlreiche Maßnahmen und deren Erfolge belegen die dringende Notwendigkeit solcher Aktivitäten, die beispielweise die Studienfachwahl, die Hochschulzulassung und die Reduzierung von Studienabbrüchen einschließen sollten.

#### 10. § 4 Abs. 2: Einfügung in Satz 1

„Der Senat wählt in der Regel aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen weiblichen wissenschaftlichen Personals auf Vorschlag der Gleichstellungskommission nach § 4 Abs. 3 eine Gleichstellungsbeauftragte und bis zu drei Stellvertreterinnen; [...]“

**Ziel:  
Beteiligung der  
Gleichstellungskommission  
bei der Wahl der  
Gleichstellungsbeauftragten**

Begründung: Die Mitglieder der Gleichstellungskommission verfügen über besonders hohe Gender- und Gleichstellungskompetenz. Die Vorauswahl der Gleichstellungsbeauftragten setzt Fachwissen und Expertise voraus, welches zum Wohl der Hochschule genutzt und am ehesten in der Kommission gefunden werden kann.

#### 11. § 4 Abs. 3: Einfügung neuer Abs. 3; Satz 1 aus Abs. 2 (alt)

„Der Senat richtet eine beratende Gleichstellungskommission nach § 19 Abs.1 ein. Den Vorsitz hat die Gleichstellungsbeauftragte.“

**Ziel:  
Verbindliche Verankerung der  
Gleichstellungskommission**

Begründung: Um den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag zu erfüllen und die Vielfalt der Interessen der Querschnittsaufgabe auf breiten Schultern zu verteilen, müssen die Gleichstellungsbeauftragten regelmäßigen Austausch mit den verschiedenen Statusgruppen und den Fakultäten der Hochschule pflegen. Dafür ist die Einrichtung einer themenspezifischen Gleichstellungskommission unabdingbar. Den Vorsitz soll die Gleichstellungsbeauftragte innehaben, da sie in Bezug auf Gleichstellungsfragen als Ansprechpartnerin von Senat, Rektorat und Aufsichtsrat fungiert, neue Themen initiiert und als Partnerin für Anregungen aus und innerhalb der Hochschule gilt.

#### 12. § 4 Abs. 3: Begriffsänderung in Satz 1 und Einfügung nach Satz 1; Satz 2 (neu) und Satz 3 (neu)

„Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichstellung von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit. Für ihre Arbeit sind der Gleichstellungsbeauftragten alle relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen. Sie ist an allen Vorgängen und Entscheidungen frühzeitig zu beteiligen. [...]“

**Ziel:  
Informations- und  
Beteiligungsrecht der  
Gleichstellungsbeauftragten**

Begründung: Um die gebotene Sorgfalt der Fairness und Transparenz zur wirksamen und professionellen Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu gewähren, muss den Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig und umfassend Zugang zu Informationen ermöglicht werden. Nur so können sie sich beratend an Willensbildungs- und Entscheidungsprozessen beteiligen und ihren Auftrag umsetzen. Eine frühe Beteiligung vermeidet Konflikte und garantiert sachgerechte Entscheidungen sowie eine schnellere Umsetzung dieser Entscheidungen.

#### 13. § 4 Abs. 3: Einfügung in Satz 2

„Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen und Kommissionen des Vorstandes und des Hochschulrates beratend teil und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie ist stimmberechtigtes Mitglied der Fakultäts- und Sektionsräte, des Akademischen Senats und seinen Ausschüssen und Kommissionen sowie der Berufungs- und Auswahlkommissionen; sie kann sich hierbei vertreten lassen [...]“

**Ziel:  
Beteiligung der  
Gleichstellungsbeauftragten  
an zentralen Gremien**

Begründung: Um die Beratungsfunktion der Gleichstellungsbeauftragten wirksam erfüllen zu können, benötigen sie frühzeitige und umfassende Informationen, auch über Themen, die auf den ersten Blick nicht gleichstellungsrelevant erscheinen mögen. Ihre Teilnahme an allen Hochschulgremien ist daher unumgänglich. Zum einen steht damit den Gremien grundsätzlich eine Gleichstellungs- und Genderexpertise zur Verfügung. Zum anderen können die Gleichstellungsbeauftragten frühestmöglich Handlungsbedarfe ableiten und im Sinne des Gender Mainstreaming dafür Sorge tragen, dass bei allen relevanten Entscheidungen die Geschlechterperspektive berücksichtigt wird.

Ähnlich wie Sachverständige des Wissenschaftsministeriums oder der Hochschulverwaltung ist ihre Beteiligung rechtlich trotz § 9 LHG unbedenklich, da die Gleichstellungsbeauftragte keine Gruppeninteressen vertritt, sondern die Hochschulleitung bei der Erfüllung des gesetzlichen Auftrags der Herstellung tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützt und im Hochschulrat und Vorstand lediglich beratende Mitwirkungsrechte besitzt.

#### 14. § 4 Abs. 3: Einfügung nach Satz 2; Satz 3 (neu)

„Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt den Vorstand bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming Prinzips.“

**Ziel:  
Umsetzung des Gender  
Mainstreaming-Prinzips auf  
allen Entscheidungsebenen**

Begründung: Die Verantwortung für die Durchsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen liegt bei der Hochschulleitung. Das bei der Einhaltung des Gender Mainstreaming-Prinzips erforderliche Fachwissen kann am wirksamsten über eine enge Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten eingebracht werden.

#### 15. § 4 :Abs. 3: Ersetzen Satz 3 (alt) und Satz 4 durch Satz 3 (neu)

„Sie ist an Stellenbesetzungen von Beginn an zu beteiligen.“

**Ziel:  
Umfassende Beteiligung der  
Gleichstellungsbeauftragten  
bei Stellenbesetzungen**

Begründung: Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und besonders der Erreichung des Ziels, mehr weibliche Führungskräfte einzustellen beziehungsweise zu berufen, erfordert eine generelle Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungsverfahren. Insbesondere bei der Besetzung von Leitungsfunktionen werden vereinzelt bereits bei der Ausschreibung Weichen gestellt. Ferner ist es zum Beispiel erforderlich zu prüfen, ob Bewerberinnen und Bewerber Kompetenzen für die Durchsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips besitzen. Daher ist sicherzustellen, dass die Gleichstellungsbeauftragte das Recht zur Beteiligung auch dann in Anspruch nehmen können, wenn sich ausschließlich Männer

beworben haben. Vor allem dann gilt es, dem Auswahlkriterium „Genderexpertise“, das die männlichen Bewerber mitbringen, im gesamten Stellenbesetzungsverfahren Beachtung zu zollen.

16. § 4 Abs. 3: Einfügung nach Satz 6; Satz 7 (neu)

„Für diesen Bericht ist der Gleichstellungsbeauftragten Zugang zu allen relevanten Informationen, insbesondere der Struktur- und Entwicklungsplanung und dem Finanz- und Berichtswesen inklusive der Ressourcenflüsse an der Hochschule, zu gewähren (Gender Budgeting).“

**Ziel:  
Ausbau von  
Informationsrechten**

Begründung: Damit die Gleichstellungsbeauftragten ihren Beratungsauftrag und ihre Kontrollfunktion auf ein solides Fundament aufbauen können und für die Gleichstellungsberichte der Hochschulleitungen alle relevanten Kenngrößen analysieren können, sind ihnen dafür umfassende Informationen zur Verfügung zu stellen. Nur so kann Gleichstellung an Hochschulen bedarfsgerecht umgesetzt werden und ein detailliertes Gleichstellungsmonitoring und -controlling aufgebaut werden und Gender als Qualitätsindikator in das Qualitätsmanagement der Hochschule einfließen.

17. § 4 Abs. 4: Einfügung nach Satz 1; Satz 2 (neu)

„Zum Umgang mit Fällen sexueller Diskriminierung und Gewalt erarbeitet der Senat Richtlinien und richtet eine Kommission ein. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied dieser Kommission.“

**Ziel:  
Prävention und Umgang mit  
Fällen sexueller  
Diskriminierung und Gewalt**

Begründung: Die Hochschulleitung trägt Verantwortung für den Umgang mit Fällen sexueller Diskriminierung und Gewalt. Zur Sensibilisierung einer breiten Hochschulöffentlichkeit und zur Vertretung unterschiedlicher Mitgliedsgruppen der Hochschulen wird empfohlen, eine Senatskommission zum Umgang mit Fällen sexueller Diskriminierung und Gewalt einzurichten. Dabei kann der Arbeitsauftrag über die Umsetzung des AGGs und Prävention auch um Fälle von Mobbing erweitert werden.

18. § 4 Abs. 6: Einfügung nach Satz 1; Satz 2 (neu)

„Der Gleichstellungsbeauftragten ist zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben die erforderliche Personal- und Sachausstattung im Haushalt der Hochschule bereitzustellen, mindestens jedoch mit einer 100% TV-L13 akademischen MitarbeiterInnen-Stelle, eine Sekretariatstelle (50 %) und einer Sachmittelgrundausrüstung in Höhe von 10.000.- € jährlich; für Universitäten und größere Hochschulen entsprechend mehr sowie Projektmittel zur Durchführung von Veranstaltungen etc. Alternativ erscheint die Zuweisung von 1 Promille der Grundausrüstung der Hochschule vorerst für angemessen. Die Gleichstellungsbeauftragte ihre Stellvertreterinnen und die Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte sind zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten, mindestens jedoch mit einer 50%igen Deputatsreduktion. Zusätzlich ist dafür Sorge zu tragen, dass Aktivitäten im Bereich der Familienförderung angemessen gefördert werden.“

**Ziel:  
Aufgabenadäquate  
Ausstattung der Gleichstel-  
lungsbeauftragten**

Begründung: Der gesetzliche Gleichstellungsauftrag für die Hochschulen ist umfassend; die Entlastung und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten zur Erfüllung dieses Auftrags hingegen ist dem in den letzten Jahren erheblich angestiegenen Aufgabenkatalog nicht mehr angemessen. Die Anpassung der Rahmenbedingungen für Gleichstellungsarbeit an die tatsächlichen Anforderungen und Aufgaben ist unerlässlich. Vor allem die von der DFG geforderten Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, die Einfluss auf deren Förderent-



scheidungen haben und wettbewerbliche Konzepte um Drittmitteln erfordern eine verlässliche, auf Dauer finanzierte Grundausstattung der Gleichstellungsinfrastruktur.

19. § 4 Abs. 9: Einfügung neuer Absatz; Abs. 9 (neu)

„Sind Beschlüsse oder Maßnahmen von Organen, Gremien oder Amtsträgerinnen und Amtsträgern rechtswidrig oder nach den Grundsätzen der Geschlechtergerechtigkeit nicht vertretbar, so hat die Gleichstellungsbeauftragte diese zu beanstanden und auf Abhilfe zu drängen; die Beanstandung hat aufschiebende Wirkung. Zur Schlichtung von Streitfällen wird eine Schiedsstelle eingerichtet, der neben der Gleichstellungsbeauftragten auch eine das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst vertretende Person angehört.“

**Ziel:  
Vetorecht mit aufschiebender  
Wirkung**

Begründung: Zur wirksamen Erfüllung des gesetzlichen Auftrags ist es erforderlich, die Gleichstellungsbeauftragten mit einem Vetorecht auszustatten. Nur so kann gewährleistet werden, dass Gleichstellungsbedenken, welche zwangsläufig den fundamentalen Prinzipien einer Hochschule widersprechen, tatsächlich angemessene Beachtung erfahren. Die Ausgestaltung des Vetorechts erfolgt entsprechend den Rechten des Vorstands bzw. des Fakultätsvorstands. Zur Schlichtung von Streitfällen soll eine Schiedsstelle eingerichtet werden, in der auch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst vertreten ist. Ergänzend ist auf das Chancengleichheitsgesetz hinzuweisen, das seit 1996 eine Art Vetorecht bzw. eine Appellationsinstanz für die Frauenvertreterinnen vorsieht. Ähnliche Verfahrenswege fehlen noch gänzlich für den Wissenschaftsbereich, sind aber auch im Zug der Umsetzung des KIT-WGs und der Gleichstellungssatzung des KIT im Gespräch.

20. § 4 Abs. 10: Einfügung neuer Absatz; Abs. 10 (neu)

„Soweit das Landeshochschulgesetz keine abweichenden, die Gleichstellung fördernden Regelungen trifft, gelten die Regelungen des Chancengleichheitsgesetzes auch für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen in ihrer jeweils geltenden Fassung, insbesondere die §§ 13-15 ChancenG. Ebenfalls ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zusätzlich zu den § 2 Abs. 1, Nr. 1-8 AGG auf alle Mitglieder und Angehörige der Hochschulen anzuwenden.“

**Ziel:  
Schließung bestehender  
Gesetzeslücken zwischen  
ChancenG, AGG und LHG**

Begründung: Der Ausschluss des wissenschaftlichen Dienstes vom Personalvertretungsgesetz in Baden-Württemberg hat zu zwei getrennten Gleichstellungsgesetzen geführt, um dem besonderen Recht der Wissenschaftlerinnen gerecht zu werden und insbesondere für die Bereiche, in den Frauen besonders unterrepräsentiert sind, durch spezifische Maßnahmen die bestehenden Nachteile auszugleichen und Diskriminierungen abzubauen. Fakt ist allerdings heute, dass das wissenschaftliche Personal im Gegensatz zum nicht-wissenschaftlichen Personal schlechter abgedeckt ist. In der Bekämpfung von Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes sind gesetzliche Regelungen die wirksamste Maßnahme. Mit dem Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt es zwei Instrumente, mit denen gegen Diskriminierung angegangen werden kann. Die LaKoG fordert daher, dass immer dann, wenn im LHG keine spezifischen Maßnahmen geregelt sind, das ChancenG und das AGG Anwendung finden. Damit werden die an den Hochschulen bestehenden Unklarheiten über die Geltung und den Schutzbereich von ChancenG und AGG geklärt. Deshalb ist es notwendig, die wichtigsten Lücken zu schließen. Das betrifft zum einen die §§ 13-15 ChancenG über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese sollen auch explizit für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen (entsprechend der Möglichkeiten) gelten. Zum anderen soll die Gültigkeit des AGG für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen und nicht nur für die Beschäftigten, bekräftigt werden. Diese Klarstellungen sind für eine effektive Bekämpfung von Diskriminierung an den Hochschulen unabdingbar.

21. § 4 Abs. 11: Einfügung neuer Absatz; Abs. 11 (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.“

**Ziel:  
Verankerung der LaKoG**

Begründung: 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.<sup>11</sup>

## § 5 Evaluation

22. § 5 Abs. 2: Begriffsänderung in Satz 1 und Einfügung nach Satz 1; Satz 2 (neu)

„Zur Bewertung der Erfüllung der Aufgaben der Hochschulen nach § 2 sowie bei der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern nehmen die Hochschulen regelmäßig Eigenevaluationen vor. Dabei ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.“

**Ziel:  
Beteiligung der  
Gleichstellungsbeauftragten  
an Evaluationsverfahren**

Begründung: Zur effektiven Erfüllung des gesetzlichen Auftrags sind die Gleichstellungsbeauftragten an allen Qualitätsförderungsprozessen an den Hochschulen zu beteiligen. Nur so kann die vorhandene Gleichstellungsexpertise optimal für die Hochschulentwicklung genutzt werden.

23. § 5 Abs. 2: Einfügung in Satz 5 (neu)

„Bei der Evaluation der Lehre sind die Studierenden zu beteiligen und Genderaspekte in Lehrinhalten als auch in der didaktischen Kompetenz der Lehrenden zu berücksichtigen.“

**Ziel:  
Berücksichtigung von  
Genderaspekten in der  
Lehrevaluation**

Begründung: Sowohl die Vermittlung von Fachwissen, insbesondere in Lehramtsstudiengängen als auch von Methodenkompetenz erfordert die Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Genderaspekten. Um dies zu überprüfen, müssen entsprechende Inhalte und Prüfkriterien in die Lehrevaluation integriert werden.

## § 8 Rechtsnatur, Satzungsrecht

24. § 8 Abs. 7: Einfügung Absatz 7 (neu)

„(7) Schriften, Satzungen und Ordnungen sind in geschlechtergerechter Sprache abzufassen.“

**Ziel:  
Verankerung sprachlicher  
Gleichberechtigung**

Begründung: Sprache ist einerseits Ausdruck des gesellschaftlichen Entwicklungsstands und prägt andererseits das gesellschaftliche Bewusstsein.

<sup>11</sup> Vgl. § 6 Abs. 10 ThürHG.

Eine Gesellschaft, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel hat, erfordert auch eine gleichstellungsgerechte Rechtssprache. Ein Gesetzestext sollte spätestens dann unter dem Gleichstellungsaspekt sprachlich überarbeitet werden, wenn er neu erlassen oder in weiten Teilen novelliert wird. Auch die UNESCO-Generalkonferenz hat schon 1987 die Forderung nach geschlechtergerechter Sprache aufgestellt und ihre Mitgliedsländer aufgefordert dies umzusetzen.<sup>12</sup>

## § 9 Mitgliedschaft und Mitwirkung; Wahlen

### 25. § 9 Abs. 1: Ersetzung in Satz 3

„Hauptberuflich ist die Tätigkeit, wenn die Arbeitszeit oder der Umfang der Dienstaufgaben mindestens ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit umfasst oder ein Viertel des durchschnittlichen Umfangs der Dienstaufgaben des entsprechenden vollbeschäftigten Personals entspricht.“

**Ziel:  
Wahlrecht für mehr  
Beschäftigte**

Begründung: Die bisherige Regelung schließt Beschäftigte, die mit weniger als 50% der regelmäßigen Arbeitszeit angestellt sind, von der demokratischen Beteiligung an der Hochschule aus. Eine solche Teilzeitbeschäftigung ist nicht automatisch eine nebenberufliche Beschäftigung. Gerade Frauen haben häufig, z.B. wegen Familienpflichten, eine Beschäftigung mit weniger als 50% der regelmäßigen Arbeitszeit, die trotzdem ihre hauptberufliche Anstellung darstellt. Deshalb ist es aus unserer Sicht sachgerecht, auch diesen Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich demokratisch an ihrer Hochschule zu beteiligen.

### 26. § 9 Abs. 8: Einfügung nach Satz 1; Satz 2 (neu) und Satz 3 (neu)

„Die Listenvorschläge müssen bei 2 oder 3 zu wählenden Personen mindestens eine Frau enthalten. Bei mehr als 3 zu wählenden Personen muss eine Quote von 50% eingehalten werden. Bei einer ungeraden Anzahl der zu Wählenden ist eine Quote von 40 % ausreichend. Die Hochschulen entlasten sie angemessen. Sofern der Frauenanteil nicht erreicht wird besteht eine Rechenschaftspflicht.“

**Ziel:  
Gleichberechtigte  
Gremienbesetzung**

Begründung: In den Regierungsparteien herrscht Einigkeit über das drängende Ziel der gleichen Beteiligung von Männern und Frauen in den Hochschulstrukturen.<sup>13</sup> Denn nur durch die Verankerung gleicher Beteiligung von Männern und Frauen in allen Entscheidungsprozessen kann gewährleistet werden, dass Beteiligungshindernisse für Frauen wie Vernetzungsnachteile oder Effekte sozialer Kooptation nicht zum Tragen kommen. Im Koalitionsvertrag wird das Ziel von einer 40 % Quotierung der Hochschulgremien ausgegeben. Dies kann bei den zu wählenden Gremien am besten durch die Quotierung der Listenvorschläge erreicht werden. Die LaKoG fordert eine paritätische Besetzung der Gremien ein. Von diesem Grundsatz kann aus den genannten Fällen der Praktikabilität abgewichen bzw. das Kaskadenmodell umgesetzt werden.

<sup>12</sup> Vgl. Resolution 24/ C14 der 24. Generalkonferenz 1987, hier § 2 Abs. 1.

<sup>13</sup> Vgl. Koalitionsvertrag zwischen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der SPD Baden-Württemberg, S.12.

## § 10 Gremien; Verfahrensregeln

### 27. § 10 Abs. 2 Streichung in Satz 2

„Frauen und Männer sind bei der Besetzung gleichberechtigt zu berücksichtigen.“

Ziel:  
Geschlechtergerechte  
Gremienzusammensetzung

Begründung: Passend zu den Forderungen der paritätischen Besetzung von Gremien ist es notwendig, die bisherige fakultative Formulierung in eine zwingende abzuwandeln.

### 27. § 10 Einfügung neuer Abs. 9

„In allen Hochschulgremien müssen Frauen zu 50 % vertreten sein. Bei Nach- und Ersatzbesetzung von Positionen in Hochschulgremien wird so lange eine Frau nachbesetzt, bis eine Geschlechterquote von 50% erreicht wird. Bei einer ungeraden Personenanzahl ist eine Quote von 40 % ausreichend. Bei Gremien, die aus 2 oder 3 Personen bestehen, muss mindestens eine dieser Personen eine Frau sein.“

Ziel:  
Geschlechtergerechte  
Gremienzusammensetzung

Begründung: Auch für die nicht zu wählenden Gremien ist eine paritätische Besetzung aus den oben genannten Gründen notwendig.

## § 13 Finanz- und Berichtswesen

### 28. Abs. 13 Abs. 2: Ersetzung Satz 2 (alt) durch Satz 2 (neu)

„Dabei sind Fortschritte bei der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen und jährlich auszuweisen (Gender Budgeting)“

Ziel:  
Umfassende Berücksichtigung  
von Gleichstellungsaspekten

Begründung: Die Hochschulsteuerungsprozesse sowohl innerhalb der Hochschulen als auch auf Landesebene erfolgen auf Grundlage umfassender Berichte. Mit der Festschreibung der Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Bereichen der Hochschule muss dieses Berichtswesen entsprechend detailliert Gleichstellungsaspekte berücksichtigen. Damit wird die Grundlage für die Umsetzung der neuen Governance Strukturen und deren Steuerungsmodelle geschaffen.

### 29. § 13 Abs. 8: Einfügung nach Satz 1; Satz 2 (neu)

„Diese Daten sind der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung zu stellen; sie ist berechtigt, im Senat und gegenüber dem Wissenschaftsministerium eine Stellungnahme dazu abzugeben.“

Ziel:  
Geschlechtergerechte  
Ressourcenverteilung

Begründung: Die geschlechtergerechte Verteilung von Ressourcen ist eine wichtige Grundlage für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Sogenanntes ‚Gender Budgeting‘, also die Analyse bestehender Haushalte und die Steuerung zukünftiger Haushaltsentscheidungen unter Berücksichtigung von Genderaspekten, basiert auf der Verfügbarkeit von Kenndaten und Informationen für Gleichstellungsverantwortliche und besonders den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen.

## § 16 Vorstand

### 30. § 16 Abs. 1: Einfügung am Ende des Absatzes

„Dem hauptamtlichen Vorstand gehört mindestens eine Frau an. Sollte die Grundordnung der Hochschule nebenamtliche oder nebenberufliche Vorstandsmitglieder vorsehen, müssen Frauen zu 50% vertreten sein. Bei einer ungeraden Personenanzahl ist eine Quote von 40 % ausreichend. Bei Ersatzbesetzungen des Vorstandes muss so lange eine Person des benachteiligten Geschlechts nachbesetzt werden, bis die geforderte Quote erreicht ist.“<sup>14</sup>

**Ziel:  
Gleichberechtigte  
Besetzung des Vorstands**

Begründung: Nach den Grundsätzen der geschlechterparitätischen Besetzung von Hochschulgremien (vgl. Begründungen zu § 9 Abs. 8 und § 10 Abs. 9) ist auch der Vorstand der Hochschule zu besetzen.

### 31. § 16 Abs. 3: Einfügung in Abs. 3 Nr. 11 und analog in § 38 Abs. 1 Nr. 2 LBesGBW

„11. die Festsetzung von Leistungsbezügen nach § 38 Abs. 1 Nr. 2 LBesGBW für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie der Gleichstellung von Männern und Frauen; [...]

**Ziel:  
Belohnung von  
Gleichstellungsleistungen**

13. die Festsetzung von Forschungs- und Lehrzulagen, insbesondere solche mit geschlechterrelevanten Bezügen, nach § 60 LBesGBW.“

Begründung: Die Bedeutung von Gleichstellungsleistungen hat in den letzten Jahren enorm an Bedeutung zugenommen. Sie entscheiden mit über die Bewilligungsentscheidungen der Exzellenzinitiative, von Graduiertenschulen oder Sonderforschungsbereichen. Erfolge bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags sind entsprechend § 13 Abs. 2 ebenso wie die oben erwähnten Faktoren durch gezielte Anreize zukünftig nachhaltig und wirksam zu belohnen.

## § 23 Fakultätsvorstand

### 32. § 23 Abs. 1: Einfügung nach Nr. 4; Nr. 5 (neu)

„5. eine Fakultätsgleichstellungsbeauftragte.“

Begründung: Die aktuelle Genderforschung belegt, dass wirksame Gleichstellungsarbeit auf der Fakultätsebene ansetzen muss. Die hohe Belastung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten insbesondere an den großen Hochschulen macht zudem eine Entlastung der Aufgabenlast notwendig, damit der Gleichstellungsauftrag aus § 4 erfüllt werden kann. Dem Grundsatz der Dezentralisierung entsprechend ist die Fakultät der beste Ort dies zu leisten. Denn die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ermöglichen eine schnellere und direktere Kommunikation zu Gleichstellungsaspekten auf der Fakultätsebene. Durch die Mitgliedschaft der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten im Fakultätsvorstand kann bereits auf dieser Entscheidungsebene auf signifikante Gender- und Gleichstellungskompetenz zurückgegriffen werden. Sie erhält Ausstattung und Entlastung analog der

**Ziel:  
Einführung von Fakultäts-  
gleichstellungsbeauftragten**

<sup>14</sup> Siehe § 10 Abs. 9 LHG

zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Baden-Württemberg würde damit dem Beispiel der Mehrzahl der anderen Bundesländer folgen und eine vielfach bestehende Praxis legalisieren. Nur Hamburg hat ebenfalls die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nicht in ihrem Hochschulgesetz geregelt. Die Mehrzahl (9 Bundesländer) schreibt sie, zumindest aber einer bestimmten Beschäftigtenanzahl, zwingend vor. In den restlichen Ländern ist ihre Einsetzung fakultativ.

### 33. § 23 Abs. 1: Einfügung am Ende von § Abs. 1

„Im Fakultätsvorstand sollen Frauen zu 50% vertreten sein. Bei einer ungeraden Personenanzahl ist eine Quote von 40 % ausreichend. Bei Gremien die aus 2 oder 3 Personen bestehen muss mindestens eine dieser Personen eine Frau sein. Bei Ersatzbesetzungen des Vorstandes muss so lange eine Frau nachbesetzt werden, bis die geforderte Quote erreicht ist.“

**Ziel:  
Gleichberechtigte  
Gremienbesetzung**

Begründung: Die Grundsätze der paritätischen Besetzung von Hochschulgremien wurden bereits oben dargelegt.

## **§ 30 Studiengänge**

### 34. § 30 Abs. 6: Einfügung eines neuen Absatzes 6 (nur bei Einführung des neuen § 4 Abs. 9)

„(6) Sowohl bei der inhaltlichen Ausgestaltung als auch bei den Studien- und Prüfungsordnungen der Studiengänge sind entsprechend der § 4 Abs. 1 und Abs. 9 die Prinzipien der Förderung von Nachhaltigkeit, Gleichstellung der Geschlechter und Vielfalt zu beachten. Dies setzt neben den entsprechende didaktischen Kompetenzen der Lehrenden ebenso die Integration von Geschlechter- und Diversityaspekten in Forschungen und deren Transfer in Studieninhalte voraus.“

**Ziel:  
Geschlechtergerechte  
Lehre und Studienangebote**

Begründung: Die (Selbst-)Verpflichtung der Hochschulen zu mehr Nachhaltigkeit und Vielfaltsförderung muss ebenso wie die Integration der Ergebnisse der Geschlechterforschung in der Studiengestaltung und den Studieninhalten wiedergespiegelt sein. Um Studierenden international wettbewerbsfähige Studienabschlüsse zu ermöglichen, ist es erforderlich, die blinden Flecken auszumerzen und die inhaltlichen Perspektiven zu erweitern.

## **§ 34 Prüfungsordnungen**

### 35. § 34 Abs. 6: Ergänzung neuer Absatz 6

„(6) 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 unterstützen und betreuen, sind berechtigt, einzelne Studien- und Prüfungsleistungen sowie Hochschulprüfungen, einschließlich der Staatsexamen, nach Ablauf der in den Prüfungsordnungen hierfür vorgesehenen Fristen abzulegen. Fristen für Wiederholungs- und Orientierungsprüfungen können nur um bis zu zwei Semester verlängert werden. Die Berechtigung erlischt mit dem Ablauf des Semes-

**Ziel:  
Förderung der Verein-  
barkeit von Studium  
und Familienaufgaben**

ters, 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.“

Begründung: Besondere Belastungen von Studierenden müssen gerade in den engen Vorgaben des Bachelor- und Mastersystems abgedeckt werden. Das sind zum einen die in Deutschland im internationalen Vergleich deutlich geringer verfügbaren Kinderbetreuungsmöglichkeiten und zum anderen die Belastungen bei der Pflege eines/r Angehörigen. Der zeitliche Betreuungsaufwand für ein Kind verringert sich auch nach dem Abschluss des dritten Lebensjahres nicht derart, dass dies bei Müttern und Vätern nicht zu erheblichen Beeinträchtigungen bei der Wahrnehmung von Studienpflichten führt. Entsprechend müssen Flexibilisierungsmöglichkeiten und Ausnahmeregelungen besonders in Prüfungssituation, z. B. bei Erkrankungen, geschaffen werden. Dies muss als Rechtsanspruch ausgestaltet werden, und darf nicht allein dem Ermessen/der Willkür von Prüfungskommissionen überlassen werden.

## § 44 Personal

### 36. § 44 Abs. 6: Einfügung neuer Abs. 6

„(6) Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gefördert. Ziel der Förderung ist vor allem die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft.“

**Ziel:  
Bevorzugung von Frauen bei  
gleicher Qualifikation**

Begründung: Es ist erforderlich, diese Bestimmung aus dem noch geltenden Hochschulrahmengesetz (§ 42 HRG) 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

### 37. § 47 Abs. 3: Einfügung nach Satz 1; Satz 2 (neu)

„Bei der Beurteilung der Eignung sind die in der Familienarbeit und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen.“

**Ziel:  
Anerkennung familiärer und ehrenamtlicher Tätigkeiten**

Begründung: Es sollte für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familienpflichten Flexibilisierungsmöglichkeiten, insbesondere auch hinsichtlich der 3-jährigen Schulpraxis, geschaffen werden. Die Berücksichtigung von Qualifikationen, die in der Familienarbeit oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, soll eine angemessene Wertschätzung und daher bei der Leistungsbemessung Berücksichtigung finden.. Generell sollte bei Einstellungen und beruflichem Aufstieg eine Angleichung an die allgemeinen Standards der Landesbediensteten erfolgen (ChancenG).

## § 48 Berufung von Professorinnen und Professoren

### 38. § 48 Abs. 2: Einfügung am Ende

„In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sucht die Berufungskommission aktiv nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.“

**Ziel:  
Aktive Rekrutierung**

Begründung: Eine aktive Rekrutierung ist in Zeiten eines verschärften Wettbewerbs für die besten Köpfe im In- und Ausland unabdingbar. Diese Rekrutierungsbemühungen müssen sich besonders auf Frauen in Berufungsverfahren erstrecken, um die landes- und bundesweiten Ziele bzgl. Frauen auf (wissenschaftlichen) Führungspositionen erfüllen zu können. Nur durch die aktive Rekrutierung von Frauen können geschlechterbedingte Berufungshindernisse ausgeglichen bzw. mindestens vermindert werden. Die Erfolge bestätigen diese Praxis.

### **Förderung der Teilbarkeit und Flexibilisierung von Professuren**

### 39. § 48 Abs. 4: Streichung in Satz 2 und Ergänzung nach Satz 2; Satz 3 (neu)

„In der Berufungskommission verfügen die Professorinnen und Professoren über die Mehrheit der Stimmen; ihr müssen außerdem mindestens eine hochschulexterne sachverständige Personen, zwei fachkundige Frauen sowie ein Studierender/ eine Studierende angehören. In der Berufungskommission soll bei der Besetzung der Kommission und bei der Zahl der Einzuladenden eine Frauenquote von 50% eingehalten werden, bzw. das Kaskadenmodell Anwendung finden. Der Berufungsvorschlag wird vom Präsidium/ Rektorat zurückverwiesen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte eine Verletzung des Gleichstellungsauftrags geltend macht.“

**Ziel:  
Gleichberechtigte  
Gremienbesetzung**

Begründung: Gerade in der Berufungskommission ist eine paritätische Besetzung notwendig, da so einer einseitigen Bevorzugung eines Geschlechts vorgebeugt werden kann. Nach Möglichkeit sollte bei der Auswahl der Kommissionsmitglieder Gender-Kompetenz eine Rolle spielen. Gerade Effekte wie die soziale Kooptation können so eingedämmt werden.

### 40. § 48 Abs. 7: Einfügung neuer Absatz

„Dem gesamten Berufungsverfahren dienen Fairness, Transparenz, Vielfalt und Nachhaltigkeit als Leitlinien.“

**Ziel:  
Fairness, Transparenz  
und Nachhaltigkeit in  
Berufungsverfahren**

Begründung: Die Festschreibung o.g. Prinzipien in diesem Entscheidungsprozess soll sicher stellen, dass außerfachliche Benachteiligungen jeglicher Art ausgeschlossen sind und die bestmöglichen Berufungsentscheidungen getroffen werden können. Zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren ist es erforderlich den gesamten Berufungsprozess transparent zu gestalten, insbesondere die Auswahlkriterien zu definieren und Bewertungskriterien festzulegen.



## § 58 Hochschulzugang

### 41. § 58 Abs. 6: Einfügung am Ende von Abs. 6

„Die Hochschulen stellen sicher, dass die Eignungsfeststellungsverfahren nicht zu einer Benachteiligung auf Grund des Geschlechts bei der Studienzulassung führen. Sie entwickeln Kriterien und berichten regelmäßig über die Fortschritte.“

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

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.