



Empfehlungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten zur geplanten Novellierung des Landeshochschulgesetzes

Beschluss der LaKoG vom 25. November 2013

Die LaKoG hat die Vorschläge zur Reform des Landeshochschulgesetzes mit großer Intensität geprüft. Sie ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die – durch die ähnlichen Regelungen im Zuge der Fusion des Forschungszentrums Karlsruhe und der Universität Karlsruhe angeregte – Neugestaltung der Gleichstellungsbestimmungen im LHG-Entwurf für die meisten wissenschaftlichen Hochschulen an den einzelnen Standorten in Baden-Württemberg nicht zielführend bzw. sachdienlich ist und folglich auch nicht gerechtfertigt erscheint. Die LaKoG spricht sich daher einvernehmlich dafür aus, die bisherigen Gleichstellungsstrukturen beizubehalten und die Zusammenlegung der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) und der Gleichstellungsbeauftragten (GB) nur für jene Hochschulen vorzusehen, die sich davon zusätzliche Synergieeffekte versprechen. Für die Mehrzahl der Hochschulen gilt bereits jetzt, dass die Gleichstellungs- und Chancengleichheitsbeauftragten dort, wo es sinnvoll ist, sehr konstruktiv und teamorientiert zusammenarbeiten. Die LaKoG bittet ferner darum, eine Gesetzesfolgenabschätzung vorzunehmen und die LaKoG über das Ergebnis zu informieren.

Die LaKoG lehnt im Wesentlichen folgende Punkte des Anhörungsentwurfs ab:

**betrifft: § 4 Chancengleichheit von Frauen und Männern;
Chancengleichheitsbeauftragte**

- **Zusammenlegung der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) und der Gleichstellungsbeauftragten (GB)**

Die LaKoG spricht sich eindeutig für die Beibehaltung der bisherigen bewährten Regelung aus, die eine Trennung der Aufgabenbereiche der Gleichstellungsbeauftragten einerseits und der Beauftragten für Chancengleichheit andererseits vorsieht. Eine Optionsklausel kann eine Zusammenlegung der beiden Bereiche für solche Hochschulen vorsehen, die auf Grund ihrer speziellen Historie oder ihrer Struktur ausdrücklich eine Zusammenführung der Aufgabenbereiche wünschen. Weiterhin sollte der Begriff "Gleichstellungsbeauftragte" beibehalten werden.

Begründung

Die bisherigen Ämter sind inhaltlich sehr unterschiedlich ausgerichtet. Bestehende **Synergien** werden bereits effektiv genutzt, die Trennung zwischen wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Bereich soll aber beibehalten werden, da

Spezialkenntnisse in den verschiedenen Bereichen unverzichtbar sind, um den jeweiligen Spezifika gerecht zu werden. Statt einer Vermischung der unterschiedlichen Aufgabenbereiche sollte beiden Ämtern die nötige **Entlastung** und unterstützende **Ausstattung** zur Verfügung gestellt werden, damit die Aufgabenkataloge in beiden Bereichen angemessen umgesetzt werden können. Die LaKoG hat dazu Vorschläge in ihren „Empfehlungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten zur geplanten Novellierung des Landeshochschulgesetzes“ (Beschluss vom 22. Juli 2013) vorgelegt. Der Begriff „Gleichstellungsbeauftragte“ kommt dem gesetzlichen Auftrag der Gleichstellung von Frauen und Männern, Gender Mainstreaming und der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit nach. Der aus der Bildungsdebatte stammende Begriff "Chancengleichheit" greift hier zu kurz.

- **Wahlmodus**

Der vorgeschlagene **Wahlmodus** ist unangemessen. Im Sinne einer Stärkung beider Gleichstellungsämter sollte einerseits die Gleichstellungsbeauftragte – wie bisher – durch den Senat und damit durch VertreterInnen aller Statusgruppen einschließlich der Studierenden gewählt werden. Andererseits sollte die Beauftragte für Chancengleichheit – ebenfalls wie bisher – von den weiblichen Beschäftigten der Hochschulen gewählt werden.

Begründung

Wenn die Gleichstellungsbeauftragte für den wissenschaftlichen Bereich weiterhin vom Senat, der ja primär Entscheidungen eben im wissenschaftlich-akademischen Bereich trifft, gewählt wird, behält sie damit auch das Votum und die Unterstützung aller Statusgruppen, die im Senat vertreten sind, inkl. der Studierenden. Nur die Wahl durch den Senat legitimiert die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten hinlänglich und ist die Grundlage für die Beratung der Hochschulleitung in Fragen der Gleichstellung. Die Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit ergibt sich demgegenüber aus dem ChancenG, das eine Wahl ausschließlich durch die weiblichen Beschäftigten der Hochschule rechtfertigt.

- **StellvertreterInnen-Regelung**

Die vorgesehene **Stellvertretungsregelung** schwächt das Amt in seiner Durchsetzungsfähigkeit und macht es wegen des hohen Abstimmungsbedarfs ineffizient. Beauftragte für Chancengleichheit und Gleichstellungsbeauftragte kooperieren bisher in getrennten Ämtern eigenständig und auf Augenhöhe. Das geplante StellvertreterInnen-Modell führt zu einer nicht gewünschten Hierarchisierung der Bereiche.

Begründung

Die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist vollumfänglich durch gesetzliche Vorgaben zu regeln und nicht auf der Ebene von Grundordnungen. Daher soll auch die Stellvertretung mit einer Mindestvorgabe im Gesetz geregelt werden. Die in der LHG-Novellierung vorgesehene Erhöhung der Zahl der Stellvertreterinnen erfordert eine umfangreiche Abstimmung, garantiert keine Transparenz in der Gleichstellungsarbeit und führt aus diesen Gründen auch nicht zu der gewünschten Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.

- **Entscheidungsrechte der Rektorin bzw. des Rektors bei Berufungsverfahren**

Aus Gleichstellungssicht zu kritisieren sind ferner die Neuregelungen in § 48 Abs 2. Die Rechte der Rektorin bzw. des Rektors bezüglich der Berufung von Professorinnen und Professoren sollten weder durch eine stärkere Bindung an den Berufungsvorschlag der Berufungskommissionen noch durch eine verpflichtende Zustimmung von Fakultätsrat oder Senat eingeschränkt werden.

Sowohl die Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten im Land als auch der internationale Vergleich zeigen, dass eine hohe Verantwortung von übergeordneten Instanzen für Stellenbesetzungen eine Erhöhung der Frauenanteile befördert. Dies wirkt Partikularinteressen der betreffenden Einheiten entgegen. Zudem wird die Verantwortung für die Umsetzung der Zielvorgaben der Gleichstellungspläne im Rahmen der Struktur- und Entwicklungspläne vor allem von der Hochschulleitung übernommen.

Dementsprechend sollten die bisherigen Regelungen beibehalten werden.

Die LaKoG empfiehlt dringend weitere Ergänzungen in der LHG-Novellierung:

- **Die Aufnahme der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in das LHG**

Es besteht Einigkeit in den Hochschulen darüber, dass die Stärkung der ‚Chancengleichheit‘ nur dann erreicht werden kann, wenn Fakultäts- bzw. Sektionsgleichstellungsbeauftragte im LHG verankert werden. Da Gleichstellung als Querschnittsaufgabe der Universität auf allen Ebenen wahrgenommen wird, sind Fakultätsgleichstellungsbeauftragte als Vermittlerinnen der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten unabdingbar. Daher muss es zu einer folgenden Ergänzung kommen:

Ergänzung in § 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. Wenn die Gleichstellungsarbeit tatsächlich gestärkt werden soll, müssen verlässliche Strukturen gerade auf der Fakultäts- bzw. Sektionsebene geschaffen werden, damit grundlegende Veränderungen angeregt werden und deren Umsetzung begleitet werden kann. Zudem macht die hohe Belastung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten insbesondere an den großen Hochschulen eine Arbeitsteilung notwendig, durch die der Gleichstellungsauftrag aus § 4 erfüllt werden kann. Dem Grundsatz der Dezentralisierung entsprechend ist die Fakultät der beste Ort, dies zu leisten. Denn die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (FakGB) 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. Der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind Ausstattung und Entlastung analog der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zuzuweisen. Baden-Württemberg würde damit dem Beispiel der Mehrzahl der anderen Bundesländer folgen und eine vielfach bewährte Praxis ebenfalls institutionalisieren. Neun Bundesländer schreiben Fakultätsgleichstellungsbeauftragte – zumindest ab einer bestimmten Beschäftigtenanzahl – zwingend vor. In den restlichen Ländern ist ihre Einsetzung fakultativ.

Die gesetzliche Verankerung der FakGB ist aus Sicht der LaKoG unbedingt erforderlich. Die Rechte der Amtsinhaberin und der Modus ihrer Wahl sind im Einzelnen in der Grundordnung der Hochschule analog den entsprechenden Regelungen zur GB festzulegen. So können auch Eigenheiten der Organisationen sowie der Fachstrukturen und -kulturen berücksichtigt werden.

- **Stimmrecht in Berufungsverfahren, Kommissionen und Ausschüssen**

Die LaKoG unterstützt nachdrücklich die Übertragung des Stimmrechtes an die Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen, da dadurch die Reputation der Gleichstellungsbeauftragten deutlich erhöht wird.

Darüber hinaus fordert die LaKoG, dass die Gleichstellungsbeauftragten in allen Kommissionen und Ausschüssen (mit Ausnahme des Universitätsrates), an denen sie teilnehmen, stimmberechtigt sind.

- **Verankerung einer aufgabengerechten Entlastung und Ausstattung für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags**

Das alte LHG sieht in §4 (6) vor, dass der Gleichstellungsbeauftragten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben die erforderliche Personal- und Sachausstattung im Haushalt der Hochschule bereitzustellen ist. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten. Falls es zu einer Zusammenlegung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten mit denen der Beauftragten für Chancengleichheit kommen sollte, ist sicherzustellen, dass beide Aufgabenbereiche angemessen ausgestattet sind. Des Weiteren ist unbedingt zu verhindern, dass die Ausstattung und die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten reduziert werden. Es ist daher mindestens ein Status Quo sicherzustellen, der festlegt, dass die Ämterverknüpfung nicht eine Schwächung der Gleichstellungsarbeit nach sich zieht und damit auch nicht hinter die jeweils bereits etablierte Ausstattung und Freistellung der Amtsinhaberinnen zurückführt.

Empfehlung der LaKoG:

„Die Hochschule stellt der Gleichstellungsbeauftragten die zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Personal- und Sachausstattung aus Haushaltsmitteln bereit. Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen sind zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu

entlasten. Die Hochschule gleicht eine durch die Entlastung bedingte Verringerung des Lehrangebots in der zuständigen Lehreinheit aus.“

Die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten beträgt eine TV-L13-MitarbeiterInnen-Stelle (mind. 50%), eine Sekretariatstelle (25 %) und eine Sachmittelgrundausrüstung in Höhe von 10.000,- € jährlich; für Universitäten und größere Hochschulen muss entsprechend mehr Ausstattung vorgesehen werden. Alternativ kann 1 Promille der Grundausrüstung der Hochschule als Gleichstellungsbudget veranschlagt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sind zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten, mindestens jedoch mit einer 50%igen Deputatsreduktion sowie in bildungswissenschaftlichen Universitäten mit einer Freistellung von der Praktikumsbetreuung.“

(„Empfehlungen der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten zur geplanten Novellierung des Landeshochschulgesetzes“, Beschluss: 22. Juli 2013)

Begründung:

Die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten entscheidet mit darüber, in welcher Breite und Differenziertheit Gleichstellung strukturell unterstützt und durch geeignete Maßnahmen realisiert werden kann. Die vorgesehene Regelung zur Entlastung und Ausstattung der GB ist keinesfalls ausreichend; die im Koalitionsvertrag festgeschriebene „Verbesserung der Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten“ wäre nicht erfüllt. Es ist außerdem dringend erforderlich, den Hochschulen diesbezüglich verbindliche Vorgaben zu machen und diese im LHG zu verankern, insbesondere da aus der bisherigen Rechtsgrundlage, die eine ‚angemessene Ausstattung‘ vorsah, keine rechtsverbindlichen Ansprüche der GB abgeleitet werden konnten.

Der gesetzliche Gleichstellungsauftrag für die Hochschulen ist umfassend und der Aufgabenkatalog im Bereich der Gleichstellungsarbeit auch im Zuge gestiegener DFG-Standards vielfältig. Die Entlastung und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen muss dies widerspiegeln. Mindeststandards bzgl. der Personal- und Sachausstattung sowie der Entlastung müssen gesetzlich verankert werden, um flächendeckende Erfolge bei der Erreichung von landesweiten Gleichstellungszielen zu gewährleisten.

Eine offensichtlich geplante Rechtsverordnung, die den Umfang der Ausstattung festschreiben soll und über deren Ausgestaltung gegenwärtig keine Auskünfte gegeben werden (‚Black-Box-Rechtsverordnung‘), stellt für die LaKoG in ihrer Positionierung eine nicht einschätzbare Unbekannte dar, vor allem da bislang nicht einmal der aktuelle Status Quo zugesichert worden ist. Als unerlässlich für den Erfolg und die Nachhaltigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen hat sich eine verstetigte personelle Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten in Form einer Gleichstellungsreferentin bzw. Angestellten im Gleichstellungsbüro bzw. in der entsprechenden Stabsstelle erwiesen. Darüber hinaus muss die Entlastung v. a. im Bereich der Lehre an die verschiedenen Hochschultypen des Landes anpassbar sein; denn die Vorgabe einer Deputatsreduktion in absoluten Semesterwochenstunden (bspw. 2 SWS) hätte bei höheren Lehrdeputaten (im Mittelbau der bildungswissenschaftlichen Universitäten können diese 16 oder 18 SWS betragen) keine angemessene Entlastung zur Folge. Eine prozentuale Deputatsreduktion trägt den unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Hochschultypen und den unterschiedlichen Deputaten der verschiedenen Statusgruppen Rechnung.

- **Gleichstellungsplan (Chancengleichheitsplan) und Bericht**

§ 4 Abs. 5: Einfügungen¹

„Die Hochschulen stellen unter frühzeitiger Mitwirkung der Chancengleichheitsbeauftragten für die Dauer von fünf Jahren Gleichstellungspläne für die Angehörigen und Mitglieder der Hochschule auf. Diese Pläne enthalten konkrete Ziel- und Zeitvorgaben sowie Festlegungen zu personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, mit denen auf allen Ebenen und in allen Führungs- und Entscheidungspositionen der unterrepräsentierte Geschlechteranteil erhöht wird, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist. Die Zielvorgaben für das wissenschaftliche Personal sollen sich mindestens an dem Geschlechteranteil der vorhergehenden Qualifizierungsstufe im wissenschaftlichen Dienst orientieren. Das Wissenschaftsministerium kann für die Gleichstellungspläne Richtlinien vorgeben. Das Rektorat legt dem Senat und dem Hochschulrat nach drei Jahren einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Gleichstellungsplanes vor.“

Begründung:

Die Erstellung eines gemeinsamen Chancengleichheitsplans für das wissenschaftliche und das nicht-wissenschaftliche Personal ist zu begrüßen. Zentrale Voraussetzung ist zusätzliches Personal. Akzeptabel erscheint ein gemeinsamer Plan, der die Zusammenarbeit und Synergie-Effekte betont, aber getrennte Bereiche für die unterschiedlichen Personalkategorien festlegt. Der gemeinsame Plan soll in **Gleichstellungsplan** umbenannt werden. Wie im Entwurf zum 3. HRÄG begründet, ist dabei auf getrennte Kapitel zwischen dem wissenschaftsstützenden und wissenschaftlichen Bereich zu achten, damit die Beteiligungsrechte der Personalräte Beachtung finden.

Dabei genügt es nicht, sich allein am **Kaskaden-Modell** zu orientieren. Vielmehr ist festzulegen, dass Gleichstellung von Frauen auch dort stattzufinden hat, wo in den unteren Statusgruppen bereits mehr als die Hälfte der Stellen von Frauen besetzt sind, aber in den Spitzenpositionen noch weibliche Unterrepräsentanzen bestehen.

Im (wünschenswerterweise als solcher festzulegenden) Regelfall der Ämter-Trennung zwischen GB und BfC sollen trotzdem beide gemeinsam dem Senat den nach § 4 Abs. 3 LHG geforderten Bericht erstatten.

- **Verankerung der LaKoG**

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

„Die Gleichstellungsbeauftragten der (bildungswissenschaftlichen) Universitäten, der Kunst- und der Musikhochschulen bilden die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen. Diese 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:

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten erfüllt einen wichtigen Auftrag als Vermittlerin zwischen landespolitischer Ebene und den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen. Diese Relevanz sollte sich im Gesetz widergespiegelt finden, da die Gleichstellungsarbeit hierdurch tatsächlich eine Stärkung erfährt. Die Regelung orientiert sich am Thüringischen Hochschulgesetz², 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 ebensolche Verankerung im LHG.

• Sexuelle Belästigung

§ 4 Abs. 9: Einfügungen

"Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung. Die beiden bestellten Personen wirken unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschule vor sexueller Belästigung geschützt werden. Sie sind nicht an Weisungen gebunden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von durch sexuelle Belästigung Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. Die Hochschule trifft für die Bearbeitung von Fällen sexueller Belästigung Regelungen zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und zum gesamten Verfahren. Dementsprechend erarbeitet der Senat Richtlinien zum Schutz vor und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und richtet eine für die Umsetzung der Richtlinien zuständige Kommission ein. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied dieser Kommission.

Begründung:

Die LaKoG begrüßt nachdrücklich die Benennung von zwei gender- und beratungskompetenten Ansprechpersonen für Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Die Ansprechpersonen sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden. Sie unterstützen und beraten die Hochschulleitung bei der Prävention sexualisierter Diskriminierung und deren Verfolgung.

Dies schließt sowohl die Vermeidung von Gefahrenzonen (z.B.: schlechtbeleuchteten Parkplätzen) als auch die Ahndung sexistischer verbaler Entgleisungen oder gar Übergriffe, die strafrechtlich verfolgt werden müssen, ein. Zentrales Ziel ist dabei, ein Klima an der Hochschule zu schaffen, das sexualisierter Diskriminierung und Gewalt keinen Spielraum lässt, sondern klare Schranken setzt. Im damit verbundenen Aushandlungsprozess um die Definition von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist es unabdingbar, die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen und ihre Beratungs- und Sachkompetenz hinzuzuziehen, um konstruktive Lösungen zu finden.

¹ Vgl. Art. 4 BayGIG

² Vgl. § 6 Abs. 10 ThürHG.

Generell trägt die Hochschulleitung die Verantwortung für den Umgang mit Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Zur Sensibilisierung einer breiten Hochschulöffentlichkeit und zur Vertretung unterschiedlicher Mitgliedsgruppen der Hochschulen wird empfohlen, eine Senatskommission zum Schutz vor und Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt einzurichten. Dabei kann der Arbeitsauftrag auch um den Schutz vor und den Umgang mit Mobbing erweitert werden.

Die Gleichstellungsbeauftragten waren bisher Ansprechpartnerinnen zu den Themen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowohl für Betroffene als auch für die Hochschule als Organisation. Auf Grund der vorhandenen Expertise ist es im Interesse der Hochschulen, dieses Wissen zu nutzen und deshalb auch zukünftig die Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen.

Im Übrigen verweisen wir auf unsere „Empfehlungen der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten zur geplanten Novellierung des Landeshochschulgesetzes“, die am 22. Juli 2013 beschlossen wurden.