

München, 28.06.2021

### **STELLUNGNAHME DER LAKOF BAYERN ZUM BAYERISCHEN HOCHSCHULINNOVATIONSGESETZ IM RAHMEN DER VERBÄNDEANHÖRUNG**

Als Sprecherinnen der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen begrüßen wir, dass einige seit vielen Jahren vorgetragene Kernanliegen der LaKoF nun im Entwurf des HIG als Neuerung – in unterschiedlicher Deutlichkeit – aufgegriffen und bisherige Gleichstellungsaspekte des noch geltenden Hochschulrechts sowie das Amt der Frauenbeauftragten (jetzt Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft) auf zentraler und dezentraler Ebene beibehalten wurden. Allen Unterstützer\*innen sei dafür ausdrücklich gedankt. Leider wurden auch einige wichtige Innovationen, die wir im LaKoF-Positionspapier zur ersten Anhörung im Landtag am 14. Oktober 2020 und in unseren Gesetzesbausteinen vom Dezember 2020<sup>1</sup> erneut vorgelegt und erläutert hatte, nicht berücksichtigt.

Wir vertreten grundsätzlich die Gleichstellung aller Personen im Sinne aller Diversitätskriterien und der Inklusion. Als Frauenbeauftragte sind wir aber fokussiert auf die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft, da hier nach wie vor enormer Handlungsbedarf besteht: Frauen sind zum einen die größte Gruppe der Mitglieder der Hochschule, die nach wie vor eher systemimmanente und individuelle Benachteiligung erfahren, und sie sind zum anderen auch im Hinblick auf die anderen Diskriminierungskategorien (nach dem AGG) stärker betroffen.

Der Bayerische Landtag, als Legislative, legt die genauen Formulierungen in einem Gesetz fest. Die Bayerische Wissenschaftspolitik als Ganze muss hier zeigen: Mit uns Frauen oder gegen uns Frauen! Vergibt Bayern eine Chance, nicht nur deutschlandweit, sondern international ein innovatives Signal im Hinblick auf die Wertschätzung der Gleichstellung und die Wertschätzung der Leistungen von Wissenschaftlerinnen zu setzen oder nicht? Bayern ist in vielen Punkten rückständig: Zahl der Professorinnen, Vereinbarkeitsförderung, diskriminierungsfreies, inklusives Arbeits-, Forschungs-, Lehr- und Lernumfeld, Attraktivität des Arbeitsplatzes Wissenschaft.

---

<sup>1</sup> Beide Dokumente vgl.: <https://www.lakof-bayern.de/aktivitaeten/hochschulpolitik/hochschulpolitik>

Gleichstellung ist eine zentrale Querschnittsaufgabe, die von uns eingebrachten strukturellen Maßnahmen greifen alle ineinander und führen zu einem Synergieeffekt, der die Hochschullandschaft im Bereich Gleichstellung tatsächlich innovativ umgestaltet und so Exzellenz und Qualität der Wissenschaft gewährleistet, weil endlich auch Potential und Talent von Frauen anerkannt wird. Nur so wird Bayern als Wissenschaftsstandort international attraktiver für Frauen und für Männer, aber insbesondere endlich auch für talentierte und hochqualifizierte (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen.

## I. POSITIVE ENTWICKLUNG IM BayHIG

### Art. 22 Gleichstellung

- **Abs. 2 (geschlechtergerechte Gremienbesetzung; je 40% Frauen und Männer in HSchL) wird von der LaKoF ausdrücklich und mit Nachdruck begrüßt** als ein klares Bekenntnis, dass sich bereits in der Leitung einer Hochschule geschlechtergerechte Teilhabe manifestiert. Die EU-Kommission empfiehlt in den Informationen zum neuen Forschungsrahmenprogramm Horizon 2022 im Hinblick auf die für eine Bewerbung notwendigen Gleichstellungspläne der jeweiligen Hochschulen Quoten zur Erreichung einer paritätischen Besetzung von Leitungs- und Entscheidungsgremien einzuführen.
- Scheinbare Gegenargumente sind z.B.: 40% seien eine sehr hohe Quote; die dadurch offenbar geweckte Sorge um eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen mit Gremienarbeit, vor der Frauen (von Männern) zu schützen sind durch Fernhalten von Leitungsfunktionen unter Hinweis auf Überlastung (Stichwort Mansplaining); das Nichtvorhandensein von genügend Frauen v.a. in Hochschulen mit überwiegend technischer Ausrichtung. Diese Argumente mögen psychologisch wirken, können aber mit klaren Sachargumenten entkräftet werden:
  1. Gut 50% der bayerischen Studierenden sind – seit fast 30 Jahren! – Frauen, jedoch nur 20% der Professuren sind von Frauen besetzt, Bayern ist hier bundesweit seit über 15 Jahren Schlusslicht, europaweit im unteren Drittel, und bei den lukrativeren Lehrstühlen ist der Anteil noch geringer! Und: Frauen machen die Hälfte der Wählerinnen aus, daher müssen sie auch von den gewählten politischen Vertreter\*innen respektiert und vertreten werden, u.a. dadurch, dass sie sich für geschlechtergerechte Partizipation in Leitungsgremien einsetzen.
  2. Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) zu Frauen in Leitungspositionen in Wissenschaft vom 19.11.2019: Da Frauen aufgrund geringer Basisquoten mehr Gremientätigkeit übernehmen (müssen), sollten sie grundsätzlich für die einflussreicheren Gremienpositionen ausgewählt werden, also für Leitungspositionen. Die HRK fordert

- auch entsprechende anderweitige Entlastung zu geben. Daher ist diese Vorgabe im BayHIG innovativ! Die Hochschulleitung ist der perfekte Ort, um Wissenschaftlerinnen Entscheidungsbeteiligung zu eröffnen, und dies hat nicht nur Signalwirkung! Die HRK forderte außerdem, dass es dazu einer stärkeren Unterstützung der Politik brauchte. Das geschieht mit dem neuen Gesetz.
3. Ähnlich die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): 2.10.2019 und 1.7.2020 (Beschlüsse der Mitgliederversammlung DFG): Frauen sollten nur in wichtige Gremien mit Entscheidungsfunktion! Das ist eben die Hochschulleitung! Die DFG empfiehlt als Kompensation: Finanzieller Ausgleich, Lehrdeputatsreduktion, Hiwis etc. Wenn Frauen „nur“ in wichtige Gremien mit Entscheidungsfunktion gehen, dann stellt sich auch die Frage der Überlastung nicht in der Schärfe. Und da an den Hochschulen noch immer mehr männliche Professoren arbeiten, können ja auch diese dann die „normale“ Gremienarbeit leisten, wenn die Leitungsaufgaben gerecht geteilt sind.
  4. Es geht bei der Vorgabe Art. 22 Abs. 2 Satz 3 nicht um Massen oder hohe Zahlen! Das lässt sich ganz leicht berechnen: nach geltendem Recht besteht die Hochschulleitung aus dem oder der Präsident\*in, dem oder der Kanzler\*in (oder Vizepräsident\*in für Verwaltung) und bis zu vier weiteren Mitgliedern. Insgesamt also max. aus sechs Personen. Paritätisch hieße, dass davon drei Frauen sein müssten. Die Vorgabe von 40% sind dann bei sechs Personen 2,4 Frauen. Bei einer Hochschulleitung bestehend aus nur 5 Personen wären 40% genau 2 Frauen; also je kleiner eine Hochschulleitung desto geringer die tatsächliche Anzahl an Frauen, um die 40% zu erreichen. Da die meisten Hochschulleitungen in Bayern zumindest schon über 1 Frau verfügen, entweder als Präsidentin, als Vizepräsidentin oder Kanzlerin, und manche sogar mehr als eine Frau haben (Universitäten: Würzburg 3/47%, Erlangen 2/33% plus Frauenbeauftragte beratendes Mitglied; TUM 2/28%; Passau 2/33% plus Frauenbeauftragte beratendes Mitglied; Regensburg 2/33% plus Frauenbeauftragte beratendes Mitglied. HAW: Amberg-Weiden 40%; Ingolstadt 20%; Neu-Ulm 40%; Nürnberg 40%, Weihenstephan 40%), ist diese Vorgabe keine Knebelung, wie das offenbar zu interpretieren versucht wird. Wenn man bei den HAW noch differenziert zwischen Frauenanteil an den Präsident\*innen und Frauenanteil an den Vizepräsident\*innen dann ergibt sich (mit Stichtag 31.12.2018 des letzten Gleichstellungsbericht 2019 des StMWK an den Landtag) für das *Präsidialamt bayernweit ein Anteil von 24%* und bei den *Vizepräsidien 33%*. Damit stehen die – überwiegend technisch – ausgerichteten HAW im Vergleich zu den Universitäten sogar besser da: bei den Universitäten betrug der Frauenanteil an allen Präsident\*innen (Stichtag 31.12.2018) nur 22 % (aktuell sogar nur 11 %, da nur eine Präsidentin, die ihrerseits keine andere Frau in die HSchL geholt hat), bei den Vizepräsident\*innen nur 28%.
  5. Die bayerischen Hochschulen haben sich mit den Zielvereinbarungen 2019–2022 zu einer verbindlichen Mindesterhöhung des Professorinnenanteils um 2,8 % verpflichtet. Gemeinsam mit dem Instrument des sog. Kaskadenmodells, die der Entwurf BayHIG

einführt, sind damit andernorts schon erprobte und bewährte strukturelle Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Professorinnen eingeleitet.

## Art. 23 Zielvorgabe für die Erhöhung der Frauenanteile (sog. Kaskadenmodell)

Die LaKoF begrüßt die Implementierung des sog. Kaskadenmodells. Es ist ein bereits erprobtes effektives Steuerungsinstrument zur Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren. DFG und Wissenschaftsrat empfehlen dieses Instrument seit vielen Jahren. Das Kaskadenmodell spielt auch im aktuellen EU-Rahmenprogramm zur Forschungsförderung – Horizon 2022 – eine beachtliche Rolle in der Antragstellung. Der *Gender Equality in Academia and Research – Gear tool guide der EU-Kommission* für das Rahmenprogramm Horizon 2022 verweist (S. 42f.) ausdrücklich auf den positiven und starken Effekt von Quoten und Kaskadenmodell und belegt dies mit Beispielen von Hochschulen, die schon lange damit arbeiten.

## II. VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

### Art. 2 Allgemeine Aufgaben

Verankerung von Gleichstellung, Diversität und Nichtdiskriminierung im allgemeinen Aufgabenkatalog der Hochschulen muss bereits in Art. 2 erfolgen, – Änderung bzw. Ergänzung der Absätze 5a, 5 und 6

#### Vorschlag: neuer Art. 2 Abs. 5a

- Gleichstellung, Diversität und Nichtdiskriminierung zählen zu den zentralen Querschnittsaufgaben einer modernen, innovativen Hochschule. Daher müssen alle drei Aspekte bereits zentral in Art. 2 BayHIG verankert werden und nicht erst in Art. 22 Abs. 1 bzw. Absatz 3.
- Die späte Nennung von Gleichstellung als Aufgabe der Hochschulen erst in Art. 22 Abs. 1 ist innerhalb der Gesetzssystematik eine deutliche Verschlechterung der Bedeutung des Gleichstellungsauftrags gegenüber dem noch geltenden Recht, wo er zentral und vom Gesetzgeber damals bewusst bereits in Art. 4 BayHSchG eingeführt wurde. Daher sollen unter Umsetzung des Gleichstellungsauftrags aus Art. 3 Abs. 2 GG (und Art. 118 Abs. BayVerf) nach dem Vorbild des Art. 4 BayHSchG, **Art. 22 Abs. 1 Satz 1 und 2 BayHIG nach vorne in Art. 2 gezogen werden als neuer Abs. 5a**; Art. 22 Abs. 1 Sätze 3 und 4 würden dann zu den Sätzen

1 und 2 und könnten durch Querverweis auf Art. 2 Abs. 5a mit diesem verbunden sein und würden ihn konkretisieren.

- **Vorschlag neuer Abs. 5 a:** „<sup>1</sup>Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip. <sup>2</sup>Sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“
- Weitere Begründung für den neuen 5a:
  - Frauen stellen die größte Gruppe an Hochschulen dar, die eher personelle, strukturelle, bewusste oder unbewusste Benachteiligungen und Hürden erfährt; sie sind auch deswegen deutlicher von Benachteiligung betroffen, da das Geschlecht immer verstärkend auch bei anderen Diskriminierungskategorien aufgrund der intersektionellen Wechselwirkung und Verstärkung, hinzukommt. Daher gehört der Gleichstellungsauftrag zu den zentralen allgemeinen Aufgaben der Hochschulen.
  - Nur damit würde im BayHIG deutlich gemacht, dass im Freistaat die Gleichstellung von Frauen und Männern eine zentrale Aufgabe der Hochschulen ist. Nur so würde dann auch systematisch logisch die Gleichstellungsaufgabe mit den schon in Art. 2 Abs. 6 BayHIG enthaltenen Aufgaben Familienfreundlichkeit und Unterstützung der Einrichtung von Kinderbetreuungseinrichtungen verbunden und der Zusammenhang von Gleichstellung und Vereinbarkeitsförderung bzw. die Förderung einer familiengerechten Hochschule für alle Mitglieder als Querschnittsaufgabe deutlich. Vereinbarkeitsförderung stärkt Gleichstellung und Gleichstellung verstärkt Vereinbarkeitsförderung.
- Außerdem ergibt sich aus verschiedenen Aussagen in weiteren Artikeln des Entwurfs des BayHIG, auch solchen, die noch vor Art. 22 stehen, inhaltlich und gesetzssystematisch zwingend das Vorziehen des Gleichstellungsauftrags in Art. 2: Art. 7 spricht von der Bewertung des Gleichstellungsauftrags; Art. 8 spricht von Rahmenvereinbarungen auf der Grundlage staatlicher Zielsetzungen und der in Art. 2 und 3 festgelegten Aufgaben zur strategischen Steuerung des Hochschulwesens: wenn Gleichstellung von Frauen aber in Art. 2 nicht erwähnt wird, dann können auch in diesen Vereinbarungen keine Zielsetzungen zur Gleichstellung aufgenommen werden! Staatliche Zielsetzung ist aber nach GG Art. 3 Abs. 2 auch die Gleichberechtigung. Außerdem Art. 23 Abs. 1.; Art. 34 Abs. 3 Ziff. 2 (Senat berät und beschließt in Angelegenheiten von grundsätzlicher akademischer Bedeutung ... für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags).

### **Art. 2 Abs. 5: Änderung**

- Da Art. 2 Abs. 5 BayHIG bereits zentrale Diskriminierungskategorien einführt, könnte Absatz 3 aus Art. 22 gestrichen werden, zumal er ohnehin systematisch zu den Aussagen zur

Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und den Gleichstellungsregelungen in Art. 22 Abs. 2, 4–7 weder passt noch gehört.

- Art. 2 Abs. 5 bleibt bei der Aufgabenzuweisung unkonkret. Es müssten aber schon an dieser Stelle und nicht erst in Art. 22 Abs. 3 (dort unpassend, wie dargelegt, und inkonsistent und unvollständig in Bezug auf das AGG) alle relevanten Diskriminierungskategorien und auch ihre Intersektionalität erfasst und die gleichberechtigte, chancengerechte Teilhabe aller Mitglieder einer Hochschule an einem diskriminierungsfreien Arbeits-, Lehr-, Lern- und Forschungsumfeld festgeschrieben sein.
- Ferner wäre bereits im so verbesserten Art. 2 Abs. 5 der Ort, den Hochschulen die Aufgabe zu übertragen, Grundsätze zum Schutz vor Diskriminierung nach den genannten Gründen, insb. zum Schutz vor sexueller Belästigung zu erlassen, wie dies die LaKoF bereits im August 2020 in ihren *Grundsätzen der LaKoF zur Förderung von Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit, Inklusion und zur Gewährleistung von Diskriminierungsschutz im wissenschaftlichen Umfeld (August 2020)*<sup>2</sup> dem BayStMWK vorgelegt hatte. Damit wären Diversitätsförderung und Belästigungsverbot zentral im BayHIG verankert.
- Ergänzend ist festzuhalten, dass keiner der Artikel des Entwurfs BayHIG, der sich mit Diskriminierungs- oder Diversitätskategorien befasst, also weder Art. 2 noch Art. 25, non-binäre (trans\*; inter\* )Personen einschließt.

#### Art. 2 Abs. 6: Änderungsvorschlag

- Aus den Ausführungen zu einem neuen Art. 2 Abs. 5a ergibt sich auch eine Änderung für **Art. 2 Abs. 6**: Die soziale Förderung der Studierenden gehört inhaltlich eher in den Gesamtzusammenhang der Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses und sollte folglich Teil von Abs. 5 Satz 3 werden. Die soziale Förderung wäre nach dem Entwurf sonst einigermaßen zusammenhangslos mit Abs. 6 Satz 2 zu diskriminierungsfreien und familienfreundlichen Rahmenbedingungen verbunden oder lediglich darauf eingeeengt, zudem, wenn es so gemeint sein sollte, wäre Satz 1 (soziale Förderung) überflüssig, weil ja Satz 2 diese Rahmenbedingungen ohnehin allen Mitgliedern zuspricht.

Wünschenswert wäre außerdem, dass das BayHIG den weiteren Begriff Vereinbarkeitsförderung verwendet, weil er inklusiver alle Aspekte einer work-life-balance erfasst, nicht nur Familienfreundlichkeit, auch wenn dies ein Kernanliegen ist. Die diskriminierungsfreien Rahmenbedingungen gehören hier nicht hin, sondern haben den systematisch zutreffenden Platz in Art. 2 Abs. 5, weil dort bereits zentrale Diversitätskategorien, die unserem Vorschlag entsprechend (siehe oben zu Art. 2 Abs. 5) ergänzt werden sollten, und die diskriminierungsfreie Talentförderung eingeführt sind. Daher passt dort der Auftrag: die Hochschulen schaffen für alle Mitglieder

---

<sup>2</sup> [https://www.lakof-bayern.de/downloads/aktivitaeten/grundsätze-lakof-diskriminierung\\_8-2020.pdf](https://www.lakof-bayern.de/downloads/aktivitaeten/grundsätze-lakof-diskriminierung_8-2020.pdf)

diskriminierungsfreie Rahmenbedingungen sehr gut dazu. Abs. 6 würde diesen allgemeinen Auftrag dann konkretisieren mit dem Hinweis auf Schaffung von vereinbarkeitsfreundlichen Rahmenbedingungen.

- **Vorschlag Änderung Art. 2 Abs. 6: Die Hochschulen schaffen für alle Mitglieder vereinbarkeitsfreundliche, insbesondere familienfreundliche Rahmenbedingungen und unterstützen die Einrichtung von Kinderbetreuungsstätten.“**

## Art. 7 Qualitätssicherung

**Abs. 1 Satz 1 unklar:** evt. nur redaktioneller Fehler: „Die Hochschule [Singular] lässt die Arbeit der Hochschulen [Plural]... bewerten.“

Nachfrage LaKoF: Bleiben die zweijährigen Berichte der Staatsregierung zur Bewertung der Arbeit der Hochschulen bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags, wie sie der Landtag mit Beschluss vom 18.5.2000 seither einfordert, erhalten? (Vgl. Beschluss des Landtags vom 18.5.2000 LT-Drs. 14/3622)

## Art. 22 Gleichstellung

**Abs. 1 Sätze 1 und 2 müssen in Art. 2 vorgezogen werden (s.o.).**

- Die Sätze 3 und 4 werden zu Sätzen 1 und 2 des Art. 22. Allerdings ist der Austausch des unspezifischen und im Falle von Stellenbesetzungen wirkungslosen Verbes „fördern“ mit „bevorzugt berücksichtigen“ notwendig. Dieses Fördern wird auch in der Gesetzesbegründung zu Art. 23 BayHIG konkret mit diesem Wortlaut beschrieben: Zur Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft bzw. zur Erreichung der Gleichstellungsquote „sollen Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung (...) bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende insbesondere soziale Gründe überwiegen“.
- **Daher Änderungsvorschlag zu Art. 22 Abs. 1 Satz 3 (alt)/Satz 1 (neu):**  
„Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung (...) werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung (...) bevorzugt berücksichtigt.“

**Abs. 2 (geschlechtergerechte Gremienbesetzung; je 40% Frauen und Männer in HSchL) wird von der LaKoF ausdrücklich und mit Nachdruck begrüßt, siehe Ausführung oben unter I.**

- Wenn die LaKoF-Forderung, die bisherige Kann-Regelung, dass die Hochschulleitung die Frauenbeauftragte der Hochschule als Mitglied mit beratender Stimme in die Hochschulleitung berufen kann, in eine gesetzlich verpflichtende Mitgliedschaft umzuändern, im BayHIG aufgegriffen würde, dann wären die 40% noch einfacher zu erreichen. Durch Anrechnung von

nicht stimmberechtigten Personen auf den Frauenanteil, entsteht natürlich eine klare Schiefelage, bei der die paritätische Besetzung und Beteiligung unterlaufen werden könnte.

**Abs. 3 streichen**, da in Art. 2 Abs. 5 zu übertragen.

#### **Abs. 4: Beauftragte für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft**

- **Satz 1:** Die LaKoF hält nach wie vor an der Amtsbezeichnung „Frauenbeauftragte“ fest (vgl. Beschluss LaKoF 4. Dezember 2020), weil dadurch klar zum Ausdruck kommt, dass
  - 1) Frauen die größte Gruppe an Hochschulen darstellen, die eher personelle, strukturelle, bewusste oder unbewusste Benachteiligungen und Hürden erfährt,
  - 2) die auch intersektionell stärker von Benachteiligung betroffen ist (s. oben zu Art. 2 Abs. 5a),
  - 3) daher die Gleichstellung der Frau in der Wissenschaft zentral im Gleichstellungsauftrag der Hochschulen ist und
  - 4) dadurch auch *expressis verbis* klar gemacht wird, dass Gleichstellung der Frau noch nicht erreicht ist und somit auch nicht verbal marginalisiert oder unsichtbar gemacht oder durch Nennung von ‚Männern‘ der Fokus verschleiert werden darf. Mit dem bereits gemeinsam gefundenen Kompromiss „Beauftragte für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft“ ist diese Gefahr hoffentlich abgewendet, allein der Begriff ist sperrig und wird wohl dann doch in der Praxis zur bloßen „Gleichstellungsbeauftragten“ werden mit all den negativen Folgen der Unsichtbarmachung von Frauen. Hinzukommt dann noch die Problematik der Verwechslung mit dem Amt der\*s Gleichstellungsbeauftragten für das nichtwissenschaftliche Personal.
- Nachfrage LaKoF zu **Satz 1:** die Beauftragte für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft wird gewählt; daher erscheint die Formulierung in Satz 1 „bestellt“ unscharf und nicht zutreffend, es sei denn „bestellen“ ist ein allgemeiner Rechtsbegriff, unter den dann auch „wählen“ fällt. Allerdings wird sonst im HIG regelmäßig „bestellen“ für solche Ämter und Funktionen verwendet, die eben gerade nicht durch Wahl besetzt werden. Warum kann dann nicht schon in Satz 1 schlicht „gewählt“ stehen? Das alte BayHSchG kam auch ohne diese unnötigen Verwirrungen oder Doppelungen aus.
- **Satz 2:** die nun explizite Anführung der auch bisher schon geltenden **Weisungsfreiheit** wird begrüßt. Es wäre wünschenswert hier in Satz 2 noch die Verschwiegenheitspflicht zu ergänzen bzw. diese durch einen Verweis auf Art. 26 Abs. 2 BayHIG anzuzeigen. Es ist unnötig dafür auf das Gleichstellungsgesetz (Art. 22 Abs. 7, dazu unten mehr) zu verweisen.
- **Satz 5:** LaKoF begrüßt, dass hier ihre Forderung nach klarer Verpflichtung der Hochschulleitung, die Frauenbeauftragte zu beteiligen, in den Entwurf aufgenommen wurde (früher soll, jetzt Indikativ als jurist. Imperativ). Allerdings war dies lediglich die kleinere und schlechtere Variante gegenüber der Hauptforderung für Satz 6: verpflichtend beratende Mitgliedschaft in der HSchL.
- **Satz 6:** Kernforderung der LaKoF ist nach wie vor und wird mit größtem Nachdruck hier wiederholt, dass die bisher im Gesetz schon vorgesehene Möglichkeit, dass die Hochschulleitung die Frauenbeauftragte zum Mitglied der Hochschulleitung mit beratender Stimme berufen kann,

in eine gesetzliche Verpflichtung umgewandelt wird. Diese Forderung legte die LaKoF in den letzten Jahren bereits mehreren Ministern vor; 2013 erhielt sie die schriftliche Zusage, dass diese bei der nächsten Novellierung aufgegriffen würde. Die bisweilen vehemente Ablehnung dieser Forderung ohne sachgerechte Gründe vermittelt den Eindruck, dass hier emotionale Reaktionen den Ausschlag gaben, wenn man durch die gesetzlich vorgegebene beratende Mitgliedschaft der Frauenbeauftragten compliance-Probleme oder eine Störung der vertrauensvollen Zusammenarbeit in der Hochschulleitung befürchtet. Ohne diese innovative Änderung wird die Chance verkannt, im internationalen Wettbewerb der Wissenschaftsstandorte zu zeigen: Bayern meint es (endlich) ernst mit der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft. Frauenbeauftragte mit ihrer langjährigen Erfahrung wären als beratendes Mitglied in der Hochschulleitung unabhängige, kompetente und vernetzte Berater\*innen, auch neben Vizepräsidien für Gleichstellung, welche natürlich (im Gegensatz zur beratenden Frauenbeauftragten) Entscheidungskompetenz haben, aber, da auf Vorschlag des Präsidenten oder der Präsidentin gewählt, in der Regel in ihrer Entscheidungskompetenz vom Präsidenten oder von der Präsidentin abhängig sind. Die Synergieeffekte für die Gleichstellung sind eindeutig und werden von den Hochschulen in Bayern, die dieses Modell schon praktizieren, bestätigt.

**Abs. 5 Stimmberechtigung der Beauftragten für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft im Hochschulrat bei Änderungen der Grundordnung, soweit diese ihre Mitwirkungsmöglichkeiten betreffen.**

Solange die beratende Mitgliedschaft der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft in der Hochschulleitung nicht verpflichtend ist, fordert die LaKoF weiterhin das volle Stimmrecht im Hochschulrat.

- Der Balance zwischen internen und externen Mitgliedern kann dadurch entsprochen werden, dass ein weiteres externes Mitglied hinzukommt. Als vor einigen Jahren die Studierenden zu Recht einen zweiten Sitz im Hochschulrat erhielten, wurde kurzerhand auch die Zahl der Externen um 1 erhöht!
- Es kann nicht im Vorhinein bestimmt werden, welche Punkte einer Grundordnung die Mitwirkungsmöglichkeiten der Beauftragten für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft betreffen – Gleichstellung ist Querschnittsaufgabe und gehört überall mitgedacht. Dieses enge Stimmrecht wäre immer auch eine Einschränkung der Mitwirkungsmöglichkeit dieses Amtes.
- Für den Fall, dass es bei der Entwurfsfassung und damit bei der nur bescheidenen Stärkung der Mitwirkungsmöglichkeit der Frauenbeauftragten im Hochschulrat durch Stimmrecht bei gewissen Änderungen der Grundordnung bleibt, könnte in diesen singulären Einzelfällen dem Vorsitz des Hochschulrats, der regelmäßig extern ist, eine zweite Stimme eingeräumt werden bzw. seine Stimme entscheiden, falls erneut das Problem der Balance zwischen intern und extern als Gegenargument angeführt werden sollte.
- Die LaKoF kann sich des Eindrucks nicht erwehren, dass das Stimmrecht insbesondere deswegen abgelehnt wird, weil andernfalls auch die Frauenbeauftragte aktives Wahlrecht bei der Wahl des

Präsidiums hätte, wie es bis zum Inkrafttreten des noch geltenden BayHSchG von 2006 der Fall war. Die Position der\*s Beauftragten für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft wäre durch ein volles Stimmrecht enorm gestärkt.

- Das bisherige Gegenargument, die Frauenbeauftragte habe Stimmrecht in der erweiterten Hochschulleitung, daher kann sie nicht im Hochschulrat stimmberechtigt sein, sondern sie müsse wie die Hochschulleitung behandelt werden, war damals wie heute nicht stichhaltig.
  1. Sie ist nicht Mitglied der Hochschulleitung.
  2. Auch Vertreter\*innen der Mitgliedsgruppen haben Sitz und Stimme in der erweiterten Hochschulleitung und im Hochschulrat. Auch wenn hier jeweils unterschiedliche Personen in die Gremien gewählt sind, so sprechen diese sich dennoch ab, weil sie jeweils ihre Gruppe, von der sie gewählt wurden, vertreten.
  3. Der Entwurf BayHIG sieht keine erweiterte Hochschulleitung mehr vor. Ob und wie die neuen Grundordnungen diese einführen oder beibehalten, ist noch nicht bekannt. Als Argument gegen ein Stimmrecht der Frauenbeauftragten im HSchR kann es aber nicht dienen.

### **Abs. 6 Ausstattung und Entlastung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft**

Hier wird die Formulierung aus BayHSchG Art. 4 Abs. 3 nicht vollständig übernommen, obwohl die Stellung der Frauenbeauftragten bzw. der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft im HIG nicht schlechter werden sollte als im noch geltenden Recht. Die LaKoF hatte sich bereits unter Geltung des BayHSchG erfolgreich für eine Nachbesserung in Art. 4 Abs. 3 eingesetzt, um klarzustellen, dass auch die Frauenbeauftragten der Fakultäten von diesen mit Mittel, Entlastung oder anderen geeigneten Maßnahmen unterstützt werden müssen. Der aktuelle Wortlaut Art. 4 Abs. 3 ist das Ergebnis der Eingabe der LaKoF: „<sup>1</sup>Die Hochschule stellt den Frauenbeauftragten der Hochschule und der Fakultäten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung. <sup>2</sup>Frauenbeauftragte sind für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten.“

- Da sich dies nach wie vor vielfach als Problem darstellt, muss die Unterstützungspflicht für dezentrale Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft auch im BayHIG klar formuliert werden, der Wortlaut aus Art. 4 Abs. 3 sollte daher übernommen werden.
- Darüber hinaus wäre in Abs. 6 Satz 2 HIG die Streichung von „unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben“ sachgerecht: Diese Formulierung drängte schon bisher insbesondere Fakultätsfrauenbeauftragte regelmäßig in die Bittsteller\*innenrolle und es wurden oft rein mechanisch Berufungsverfahren gezählt bzw. als Leistung von den Fakultäten anerkannt. Die Arbeit der Frauenbeauftragten ist aber wesentlich umfassender, sie arbeiten nicht nur in Berufungsausschüssen, sondern in vielen anderen Gremien; insbesondere die Beratungstätigkeit

und die diversen Initiativen, mit denen sie u.a. für mehr Bewusstseinsbildung sorgen, sind arithmetisch nicht zu würdigen. Im Übrigen müssen andere Ämter in der akademischen Selbstverwaltung „den Umfang ihrer Aufgaben“ auch nicht nachweisen, sondern erhalten automatisch Entlastung in verschiedener Form. Daher plädiert die LaKoF hier zum einen für die Übernahme der Formulierung aus Art. 4 Abs. 3 HSchG bei gleichzeitiger Streichung des Teilsatzes „unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben“ aus Art 22 Abs. 6 Satz 2.

### **Abs. 7 Verweis auf das Bayerische Gleichstellungsgesetz**

Der LaKoF sind die Auswirkungen dieses Verweises auf die Frauenbeauftragten bzw. Beauftragten für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft unklar. Wir sehen keine Notwendigkeit das BayGIG auf die Frauenbeauftragten bzw. Beauftragten für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft anzuwenden, da das bisherige Amtsverständnis und die allgemeine Aufgabenbeschreibung in Art. 4 Abs. 2 BayHSchG bzw. Art. 22 Absatz 4 Entwurf BayHIG hinreichend zum Ausdruck bringt, dass wir Beratungsorgane für die Hochschulleitung sind und auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen achten. Der Verweis auf das Bayerische Gleichstellungsgesetz darf keine Aufgabenbestimmung oder Einengung der Amtsfreiheit, eine Unterstellung unter die Hochschulleitung oder ein Aufsichtsrecht des\*r Kanzler\*in, wie es gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten nach dem BayGIG besteht, für die Beauftragte für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft nach sich ziehen. Wir haben ein Wahlamt inne. Sonst wären Status und die Wirkungsmöglichkeiten der Frauenbeauftragten bzw. Beauftragten für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft gegenüber dem noch geltenden Recht verschlechtert. Sollte dies nicht klar sein, lehnen wir den Verweis auf das BayGIG ab. Beauftragte für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft sind nur für Frauen in der Wissenschaft zuständig. Die Gleichstellungsbeauftragten nach dem BayGIG haben diesen Fokus nicht im Namen, wohl aber bezieht sich auch das BayGIG zentral auf die Gleichstellung von Frauen. Sie sind nicht von einem Organ der Akademischen Selbstverwaltung gewählt, sondern vom Kanzler bzw. von der Kanzlerin nach (interner) Ausschreibung bestimmt. Wenn der Verweis überhaupt Sinn machen sollte, dann wäre er an anderer Stelle angebracht, etwa in Art. 2 Abs. 5a (neu; siehe Ausführungen oben).

### **Art. 23 Zielvorgabe für die Erhöhung der Frauenanteile (sog. Kaskadenmodell)**

Die LaKoF begrüßt die Implementierung des sog. Kaskadenmodells, siehe oben I.  
Ein paar Schärfungen wären wünschenswert:

**Abs. 1 statt** „Die Hochschulen **fördern**“: „Die Hochschulen **wirken aktiv** auf die Erhöhung der Frauenanteile ... hin.“

## Abs. 2: Kaskadenmodell

- Es ist in starkes Signal und starkes Instrument, dass das BayHIG dieses Kaskadenmodell vorgibt.
- **Allerdings kamen hierzu bereits einige Nachfragen:**
  - 1) auf welche Referenzquote soll man sich beziehen, die eigenen hochschulinternen Zahlen oder die Anteile bundesweit in der jeweiligen Fächergruppe?
  - 2) Wie verbindlich ist die Orientierung an der Referenzquote?
  - 3) Auf welchen Zeitpunkt/Stichtag oder Zeitrahmen muss sich die Referenzquote beziehen?

Wir empfehlen einen Zeitraum von mindestens drei Jahren, aus dem eine durchschnittliche Referenzquote gewonnen wird, um validere Referenzquoten zu haben, weil sie sich auf eine größere Grundgesamtheit beziehen. Die Referenzquote kann die der eigenen Hochschule sein, die nicht unterschritten werden darf. Bundesdeutschen Referenzzahlen könnten dann Orientierung geben, ob diese interne Referenzzahl zu erhöhen ist und dies würde dann die Hochschulleitung mit dem jeweiligen Vertretungsorgan festlegen. Die Orientierung an bundesdeutschen Referenzzahlen ist in der leistungsorientierten Mittelzuweisung des Freistaats an die Hochschulen beim Parameter Gleichstellung schon seit über 25 Jahren üblich. Zudem würde eine Orientierung an bundesdeutschen Zahlen eine gewisse Parallele zu Abs. 3 herstellen.

- Mein Erwidierungsschreiben vom 15.6.2021 zur Stellungnahme der Senatsvorsitzenden der Bayerischen Universitäten, die diese Kaskade für zu starr hielten, liegt Ihrem Hause schon vor; ich hänge es hier nochmals an. Die Senatsvorsitzenden haben die Kritik daraufhin aus ihrem Papier gestrichen.
- In weiteren Gesprächen mit der Gruppe der Professor\*innen, die sich auch zu einer Stellungnahme zusammengeschlossen haben, wurde ein möglicher Widerspruch in der Formulierung in Art. 23 Abs. 2 Satz 1 gesehen zwischen dem ersten Halbsatz und dem zweiten: das Kaskadenmodell würde ausgehebelt, wenn man damit Parität erreichen sollte. Um die negativen Stimmen gar nicht weiter zu fördern, die dann sagen, Kaskade hat nicht funktioniert, sollte man aus Satz 1 besser 2 Sätze machen, etwa so: *Art. 23 Abs. 2 Satz 1: Dabei soll insbesondere der Anteil von Frauen in der Wissenschaft auf der Grundlage des Kaskadenmodells weiter erhöht werden. Satz 2 Wenn paritätische Teilhabe erreicht, ist das durch das Kaskadenmodell angestrebte Ziel erfüllt.*

**Abs. 3 Satz 2: Änderung der Kann-Formulierung in „hierbei dienen als Orientierung die durchschnittlichen Anteile...“**, da sonst für die HAW kein verbindlicher Referenzrahmen für Zielvereinbarungen vorgegeben ist und diese ohne Orientierung an Vergleichsgrößen wirkungslos gestaltet werden können oder wegen der niedrigen Festlegung per se schon wirkungslos bleiben. Unsere Variante wäre zudem eine gewisse Analogie zu Abs. 2 Universitäten.

## Art. 25 Ansprechpersonen

- Die LaKoF begrüßt die grundsätzliche Aufnahme ihrer Forderung nach Einführung dieser beiden neuen Ansprechpersonen sowie den Hinweis, dass Hochschulen Regelungen zum weiteren Verfahren treffen, weil damit endlich eine Stärkung der Beratung zu Antidiskriminierung und sexueller Belästigung erfolgt.
- Der Entwurf BayHIG ist unserer Überzeugung nach ergänzungsbedürftig: Mängel bestehen wegen der aktuell fehlenden professionellen, hauptberuflich tätigen Stellen und dies sowohl im Hinblick auf eine institutionelle Anbindung und Verankerung von zwei zentralen, fachlich qualifizierten, professionellen Ansprechpersonen sowie im Hinblick auf die fehlende Vorgabe zur Einführung eines professionellen Beschwerde- und Präventionsmanagements (inklusive Beschwerdewege, Beschwerdeordnung, transparenter Informationsmöglichkeiten oder anonymer Erstmeldung) als Rechtsgrundlage für die Arbeit dieser Ansprechpersonen und für Betroffene, so wie es die LaKoF in „*Grundsätze der LaKoF zur Förderung von Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit, Inklusion und zur Gewährleistung von Diskriminierungsschutz im wissenschaftlichen Umfeld*“<sup>3</sup> (August 2020) dem StMWK dargelegt hat.
- Es ist professionelles und qualifiziertes Fachpersonal notwendig, welches diese Aufgaben hauptberuflich und nicht nur ehrenamtlich neben der eigentlichen Arbeit als Wissenschaftler\*in ausübt. Gerade in Fällen von sexueller Belästigung ist dieses Erfordernis offensichtlich, da hier häufig die Erfüllung eines Straftatbestands vorliegt.
- Eine Zusammenlegung der beiden Funktionen auf eine Ansprechperson, wie es Abs. 2 Satz 6 ermöglicht, erscheint aus demselben Grund nicht sachgerecht.
- Eine Vermehrung des bloßen Beauftragtenwesens durch ehrenamtlich tätige Laien, die sich neben ihrer wissenschaftlichen Arbeit zwar sehr engagieren, ist nicht zielführend, damit die Hochschule ihre allgemeine Aufgabe (vgl. Art. 2) der Gewährung eines diskriminierungs- und belästigungsfreien Arbeits-, Lehr-, Lern- und Forschungsumfeldes bestmöglich erfüllt.
- Da Studierende nicht unter den Schutz des AGG fallen, wäre eine klare Aussage des BayHIG sinnvoll, dass diese Strukturen auch für Studierende geöffnet sind. Damit wäre **eine Rechtsgrundlage** für einen systematischen Diskriminierungsschutz für **alle** Mitglieder geschaffen und es gäbe **eine zentrale Zuständigkeit** für die verschiedenen Mitgliedsgruppen der Hochschule. Die schon vorhandenen diversen ehrenamtlichen Anlaufstellen und Beauftragte für verschiedene Mitgliedsgruppen, wie etwa Konfliktbeauftragte, Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte u.a.m. sind als niederschwellige (Erst)Anlaufstellen weiterhin wichtige Ergänzungen.
- Die Formulierung in Abs. 1 Satz 4 und gleichlautend in Abs. 2 Satz 3 zur Aufgabe der Ansprechpersonen „wirkt darauf hin“ dürfte für rein ehrenamtlich bestellte Beauftragte eine

---

<sup>3</sup> Siehe Fußnote 2.

Überforderung sein. Sie können nur die Hochschulleitung unterstützen bei ihrer Aufgabe nach Art. 2 Abs. 5 (und Art. 22 Abs. 3, der aber in Art. 2 Abs. 5 überführt werden sollte, siehe oben).

- Eventuell könnte die Überschrift von Art. 25 geändert werden in: Fachstellen für Antidiskriminierung und Beratung für Fälle von sexueller Belästigung.
- Neben diesen grundsätzlichen Anregungen zu effizienterem Belästigungs- und Diskriminierungsschutz seien noch Detailhinweise zur Formulierung der Diversitäts- und Diskriminierungskategorien in Art. 25 erlaubt:
  - Wie bereits oben in Art. 2 Abs. 5 und Art. 22 Abs. 3 fällt erneut eine inkonsistente und unvollständige Nennung der Diversitäts- und Diskriminierungskategorien im direkten Vergleich zum AGG in den beiden Absätzen des Artikels 25 und ebenso im Vergleich zu Art. 2 Abs. 5 und Art. 22 Abs. 3 auf.
  - Vom Wortlaut der Art. 2 Abs. 5 und 6, Art. 22 Abs. 3 und Art. 25 ergeben sich Zuständigkeitslücken für einige Diskriminierungskategorien, weil diese nicht genannt werden, und Mängel in der Aufzählung der Diversitätskategorien:
    - Art. 22 Abs. 3 Satz 1: verpflichtet allgemein zur Förderung der Vielfalt.
    - Art. 2 Abs. 5: beschränkt die chancengerechte Talententfaltung der Mitglieder einer Hochschule auf Geschlecht, soziale und kulturelle Herkunft.
    - Art. 2 Abs. 6 Satz 2 konkretisiert die allgemeine Aufgabe der Hochschule diskriminierungsfreie Rahmenbedingungen zu schaffen nicht.
    - Dagegen bestimmt Art. 22 Abs. 3 Satz 2 „dass alle Mitglieder unabhängig von Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Identität, einer Behinderung, chronischen Erkrankung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können.“ Hier fehlt „Rasse“, besser „unabhängig von rassistischer Diskriminierung“ Unklar bleibt, ob mit „Herkunft“ in Art. 22 Abs. 3 nur die in Art. 2 Abs. 5 Satz 1 genannte soziale oder kulturelle gemeint ist oder etwa auch Migrationshintergrund.
    - Nach Art. 25 Abs. 2 Satz 3 ist die Ansprechperson nicht für alle Kategorien von Diskriminierung zuständig, da nur ethnische Herkunft, religiöse oder weltanschauliche Identität oder rassistische Gründe genannt werden. Es fehlen aus den in Art. 22 Abs. 3 Satz 2 genannten Kategorien soziale Herkunft, Alter, sexuelle Identität, Geschlecht in der Aufzählung.
  - Die Kategorie Geschlecht wird in ihrer binären Codierung oder nach dem jeweiligen Selbstverständnis von Betroffenen von den Beauftragten für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft erfasst. Dies ist auch zutreffend, denn es ist nach wie vor notwendig, dass sich die Beauftragten für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft darauf konzentrieren müssen und können.

- Das heißt nicht-binäre Personen (trans\*; inter\* Personen) sind institutionell nicht eindeutig erfasst. Keiner der genannten Artikel des Entwurfs BayHIG, der sich mit Diskriminierungs- oder Diversitätskategorien befasst, erfasst diese Personen.

## Art. 31 Hochschulleitung

- Vgl. grundsätzlich Ausführung zu Art. 22 Abs. 4 Satz 6: verpflichtende beratende Mitgliedschaft der Frauenbeauftragten in der Hochschulleitung.
- Falls die verpflichtende beratende Mitgliedschaft der Frauenbeauftragten in der Hochschulleitung final nicht in das BayHIG aufgenommen werden sollte, wäre in Art. 31 ein klarer Hinweis auf die Möglichkeit, die Frauenbeauftragte in die Hochschulleitung zu berufen, oder wenigstens ein Verweis auf Art. 22 Abs. 4 Satz 6 angebracht.
- Der Entwurf HIG enthält keine Beschränkung mehr der Zahl der Mitglieder der Hochschulleitung wie noch Art. 20 Abs. 1 Satz 1 Ziff. 2 BayHSchG. Die Begründung für den Wegfall ist deshalb gleichstellungsrelevant, weil natürlich die 40%-Vorgabe aus Art. 22 Abs. 2 Satz 3 schwerer einzuhalten ist je größer die Mitgliederzahl der Hochschulleitung.
- Der Entwurf BayHIG enthält keine Bestimmung mehr dazu, dass die weiteren Mitglieder der Hochschulleitung Professor\*innen sein müssen, ein Mitglied der Hochschulleitung aber aus dem Kreis der sonstigen hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen kommen kann (Art. 22 Abs. 1 BayHSchG). Ist dies künftig in die Autonomie des\*r Präsidenten/Präsidentin gestellt? Könnten dann auch mehr als ein Mitglied des Präsidiums nicht professoral sein?
- Der Entwurf BayHIG spricht in Art. 31 Abs. 4 Satz 1 von stimmberechtigten Mitgliedern der Hochschulleitung. Welche nichtstimmberechtigten Mitglieder, außer der Frauenbeauftragten, die als beratendes Mitglied berufen werden kann, gibt es noch?

## Art. 34 Senat

- Art. 25 Abs. 1 Ziff. 5 BayHSchG zählt abschließend alle stimmberechtigten Mitglieder des Senats, darunter auch die Frauenbeauftragte auf. Außerdem ist diese Mitgliedschaft ein weiteres Mal in Art. 4 BayHSchG genannt. Da Beauftragten für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft keine Mitgliedsgruppe vertreten, sondern ein Amt innehaben, wäre es für die Sichtbarkeit ihrer rechtlichen Einbindung und der Bedeutung der Gleichstellung an den Hochschulen auch im BayHIG angebracht, die Beauftragten für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft in Art. 31 Abs. 1 Satz 1 als zweiten Teilsatz anzuführen, verbunden mit Semikolon.

#### Vorschlag:

***„Dem Senat gehören Vertreterinnen und Vertreter aller Mitgliedsgruppen der Hochschule an; die Beauftragte für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft ist von Amts wegen stimmberechtigtes Mitglied.“***

- Entwurf HIG enthält keine Aussage über die Möglichkeit des Senats, beratende Ausschüsse einzusetzen. Insofern geht der Hinweis in Art. 22 Abs. 4 Satz 4, dass die Beauftragten für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft stimmberechtigtes Mitglied aller Senatsausschüsse ins Leere. Ist dies nur eine redaktionelle Frage? Oder ist damit gesichert, dass die die Beauftragten für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft darin stimmberechtigt ist, wenn über die Grundordnung solche Ausschüsse eingeführt würden? Wichtig ist, dass dieses Stimmrecht bleibt.
- Ergänzung der Aufgabenbeschreibung in Abs. 3: Aufgrund der Bedeutung der kommenden Neufassungen oder Änderungen der Grundordnungen muss der Senat Vorschlags- und Initiativrecht für die Grundordnung haben, um sicherzustellen, dass bei den künftigen grundlegenden Erstentscheidungen über mögliche oder notwendige Veränderungen der Geschäftsordnung einer Hochschule die interne Stimme aller Mitgliedsgruppen beteiligt und entscheidend ist, denn für sie gilt ja die GO. Die gleichstellungspolitische Relevanz darin ist offensichtlich, denn so hätte die Beauftragten für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft als stimmberechtigtes Mitglied des Senats auch volle Teilhabe an der Arbeit an der Grundordnung.

#### Art. 35 Hochschulrat

- Für die Sichtbarkeit der Bedeutung der Gleichstellung an den Hochschulen und der rechtlichen Einbindung der Beauftragten für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft wäre eine Einfügung des beschränkten Stimmrechts der Beauftragten in Art. 35 evt. als neuer Abs. 2 sinnvoll oder zumindest ein Rückverweis auf Art. 22 Abs. 5.; ebenso könnte dann hier die Einhaltung der Symmetrie in diesen singulären Fällen durch eine zweite Stimme bzw. entscheidende Stimme des Vorsitzenden geregelt werden.
- Grundsätzlich verweisen wir aber auf unsere Ausführungen zu Art. 22 und zum vollen Stimmrecht der Frauenbeauftragten im Hochschulrat.
- Abs. 1 Satz 1 Ziffer 1: die Änderung im Hinblick auf die internen Mitglieder, die jetzt nicht mehr gewählte Mitglieder des Senats sein müssen, ergibt keinen Mehrwert. Im Gegenteil, sie beschädigt Informationsfluss, Informationssicherheit und schwächt den Senat, schwächt aber auch diese internen Mitglieder, denn sie kennen nicht die Diskussion und Informationen des Senats. Senatoren und Senatorinnen als Mitglieder des Hochschulrats haben hingegen immer umfassendere Informationen und Austauschmöglichkeiten. Die momentane Formulierung birgt auch die Gefahr der Spaltung der Hochschulfamilie oder der Einführung eines „Gegensenats“.

- Ergänzend hierzu und zu den Ausführungen zu Art. 34 ist die Regelung zur doppelten Mehrheit zur Beschlussfassung des Hochschulrats über die Grundordnung in Art. 30 Abs. 1 Satz 4 folgerichtig und zu begrüßen. Die internen Mitglieder nämlich vertreten alle Hochschulangehörigen und die GO ist die Geschäftsgrundlage für Aufgaben, Organisation und das Miteinander in der Hochschule und betrifft daher nicht die externen Mitglieder betrifft, die zudem von der Präsidentin oder dem Präsidenten vorgeschlagen werden.

## Art. 47 Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

- Art. 47 Abs. 1 Satz 5 und Satz 6 wiederholen den Wortlaut aus Art. 14 Satz 3 und 4 HSchPG. Damit wird die überwiegend unrealistische Zeitvorgabe, bis zu der man überhaupt nur eine Juniorprofessur übernehmen kann, weitergeführt. Dies ist insbesondere bereits unter dem geltenden Recht eine Benachteiligung für Frauen mit Kindern gewesen.
- Unabhängig davon vertritt die LaKoF die Forderung (vgl. Positionspapier 10/2020), W2 Tenure Track Professuren in einer viel früheren Phase der Wissenschaftlichen Karriere anzusetzen und diese als Qualifizierungsweg zu etablieren, so dass Nachwuchswissenschaftler\*innen wesentlich früher, Mitte Dreißig, sichere Perspektiven erhalten – die notwendig sind, um gerade in dieser Phase des biologischen Lebens auch über Familiengründung unter sichereren Bedingungen nachdenken zu können.
- Bislang ist die Regel, dass man den Ruf auf eine W2 Tenure Track Professur erst nach einer Habilitation oder habilitationsäquivalenten Leistung erhält, wo man dann meistens schon 40 Jahre und älter ist, um dann wiederum nur befristet beschäftigt zu werden.
- Der Ausbau eines wesentlich früher einsetzenden, echten W2 Tenure Track Systems würde 1) die ohnehin nicht zielführende und zudem Frauen eher benachteiligende Juniorprofessur überflüssig machen und 2) früh einsetzende sichere Karriereperspektiven eröffnen und 3) international kompatibler sein. Habilitation oder Habilitationsäquivalenz wären dann in dieser Tenure-Laufbahn zu erbringen.

## Art. 50 Berufung

- Grundsätzlich: Die LaKoF hält die Erstellung einer Berufungssatzung für nötig und sinnvoll, da darin evt. auch die Chance besteht, Richtlinien für gendergerechte Berufungsverfahren mit zu integrieren, wie etwa Schulungen von Mitgliedern von Berufungskommissionen zu unbewusstem Bias u.a.m.
- Abs. 3 Satz 3: So erfreulich es ist, dass hier das BayHIG **eine** Professorin im Berufungsausschuss verpflichtend festlegt, so wenig innovativ ist dies, auch angesichts der Vorgaben aus Art. 22 Abs.

2 (Die Hochschulen wirken darauf hin, dass in ... und den Berufungsausschüssen eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern...).

- Zumindest sollte hier nochmals Art. 22 Abs. 2 in Erinnerung gerufen werden. Besser noch wäre, mindestens 2 Professorinnen festzulegen.
- Abs. 4 Ziffer 6: wirkt hier eher zusammenhangslos, besser wäre es hier zunächst explizit auf das Kaskadenmodell in Art. 23 zu verweisen und dann mit dem Text aus Ziffer 6 anzuschließen. Dann wird klar, dass die Berufungssatzung insbesondere solche Maßnahmen regelt wie oben die beispielhaft angeführten Schulungen zum unbewussten Bias u.a.m.
- Abs. 4 Satz 3 ist nicht so klar wie die alte Formulierung in Art. 18 Abs. 4 Satz 12 wo die Fakultätsfrauenbeauftragte ein Sondervotum geben konnte. Ist hier eine Einschränkung mit gemeint, in dem Sinne, dass nur, wenn wer (?) die Möglichkeit einräumt, die Beauftragte ein abweichendes Votum schreiben kann? Ein Recht auf diese abweichende Stellungnahme könnte doch klarer formuliert werden. Zudem stellt sich die Frage, ob hier nur die jeweils zuständige Beauftragte für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft aus der dezentralen Einheit gemeint ist, weil sie Mitglied des Berufungsausschusses ist, oder ob darunter auch die zentrale Beauftragte für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft der Hochschule gemeint sein kann?

München, Regensburg, 28. Juni 2021



Dr. Margit Weber  
LMU München  
Sprecherin LaKoF Universitäten



Prof. Dr. Christine Süß-Gebhard  
OTH Regensburg  
Sprecherin LaKoF HAW