

Zum Gleichstellungsrecht an Hochschulen

Löther, Andrea; Schmiedehausen, Sabine

Veröffentlichungsversion / Published Version

Verzeichnis, Liste, Dokumentation / list

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Löther, A., & Schmiedehausen, S. (2002). *Zum Gleichstellungsrecht an Hochschulen*. (cews.publik, 3). Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-244402>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Zum Gleichstellungsrecht an Hochschulen

	Vorwort	5
2	Verzeichnis der Hochschul- und Gleichstellungsgesetze	6
	2.1 Gleichstellungsgesetze	6
	Bund	6
	Länder	6
	2.2 Hochschulgesetze	7
	Bund	7
	Länder	8
	2.3 Hochschulgesetze im Internet:	9
3	Gültigkeit der Landesgleichstellungsgesetze für den Bereich Hochschulen	7
4	Gleichstellungsauftrag der Hochschulen	14
5	Staatliche Finanzierung der Hochschulen und Gleichstellungsauftrag	17
6	Verteilung der Haushaltsmittel innerhalb der Hochschule	20
7	Evaluation und Gleichstellungsauftrag	23
8	Hochschulplanung, Hochschulentwicklung, Hochschulentwicklungsplan	26
9	Regelungen zur gleichberechtigten Beteiligung in Gremien und bei Wahlen	30
10	10 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	36
	10.1 Das Modell der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	36
	10.2 Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen	43
	10.3 Aufgaben der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten	48
	10.4 Rechte der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten (insbesondere Teilnahme-, Rede- und Antragsrecht in Gremien, Akteneinsicht)	56
	10.5 Beanstandung und Widerspruchsrecht	65
	10.6 Ausstattung, Büro und Mitarbeiterinnen der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten	72
11	Gleichstellungskommission, Beirat oder Frauenrat	76
	11.1 Gleichstellungskommission, Beirat oder Frauenrat an den Hochschulen	76
	11.2 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bzw. entsprechende Kommissionen in den Fachbereichen	80
12	Personalrekrutierung	84
	12.1 Stellenausschreibungen, insbesondere für Stellen des wissenschaftlichen Nachwuchses	84
	12.2 Einladung von Frauen zu Vorstellungsgesprächen	87
	12.3 Besondere Berücksichtigung von Frauen	89
	12.4 Beteiligung von Frauen an Berufungskommissionen oder Einstellungskommissionen	97
	12.5 Rechte der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten bei Berufungsverfahren	99
13	Gleichstellungsplan, Frauenförderplan oder Stufenplan	103
	13.1 Pflicht zur Erstellung eines Planes an Hochschulen	103
	13.2 Inhalt der Gleichstellungspläne, Frauenförderpläne oder Stufenpläne	107
	13.3 Sanktionen bei Nichterstellung und Nichteinhaltung der Gleichstellungspläne, Frauenförderpläne oder Stufenpläne	116
14	Anhang	119
	14.1 Literatur	119
	14.2 Abkürzungen	119
15	Tabelle:	
	Übersicht der frauenrelevanten Gesetzesregelungen für die einzelnen Bundesländer	130

Zitierte Gesetzestexte sind in *kursiver* Schriftform dargestellt.

Vorwort

Die vorliegende Broschüre gibt einen Überblick über die gleichstellungsrelevanten Regelungen in den Hochschulgesetzen sowie über die hochschulrelevanten Regelungen in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder in der jeweils gültigen Fassung. Diese Zusammenstellung zeigt einerseits, in welcher Weise die die Chancengleichheit von Frauen und Männern betreffenden Passagen des Hochschulrahmengesetzes des Bundes in die Gesetzgebung der Länder Eingang gefunden haben. Andererseits wird deutlich, für welche Bereiche und Personenkreise im Aktionsraum Hochschule die Gleichstellungsgesetze der Länder Gültigkeit besitzen.

Wegen anstehender Novellierungen stellt diese Synopse zwar nur eine Momentaufnahme dar; gleichwohl kann sie gerade bei Novellierungsbemühungen zu einer gemeinsamen Basis beitragen. Auch im Bereich länderübergreifender Aktionen, wie Evaluationen, Diskussionen über neue Steuerungsinstrumente etc. empfiehlt sich die Zuhilfenahme.

Die Broschüre erscheint als 'no 3' der neuen Schriftenreihe cews.publik des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS. Allen, die das Erscheinen möglich gemacht haben, sei an dieser Stelle gedankt, insbesondere dem Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Bonn, im Mai 2002

Dr. Brigitte Mühlenbruch
Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung, CEWS

2 Verzeichnis der Hochschul- und Gleichstellungsgesetze

2.1 Gleichstellungsgesetze

BUND

Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern
(Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DgleiG vom 9. November 2001)

http://www.bmfsfj.de/Anlage13097/Gesetz_zur_Durchsetzung_der_Gleichstellung_von_Frauen_und_Maennern.pdf

LÄNDER

BADEN-WÜRTTEMBERG

Landesgleichberechtigungsgesetz Baden-Württemberg vom 21. Dezember 1995

<http://www.kultusministerium.baden-wuerttemberg.de/kultusm/frauenseiten/gesetz.htm>

BAYERN

Bayerisches Gleichstellungsgesetz vom 1. Juli 1996, zuletzt geändert am 16. November 2001

<http://www2.uni-muenchen.de/frauenbeauftragte/baygglg.htm>

BERLIN

Berliner Landesgleichstellungsgesetz vom 31. Dezember 1998, zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Juni 1999

<http://www.berlin.de/home/Land/SenWiTech/frauen/lgg.html>

BRANDENBURG

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 5. Juli 1994

<http://www.mdje.brandenburg.de/Landesrecht/gesetzblatt/texte/K21/218-01.htm>

BREMEN

Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen vom 29. November 1990, zuletzt geändert am 3. Februar 1998

<http://www.bremen.de/info/zgf>

Behörden/-dienststellenübergreifender Frauenförderplan der Freien Hansestadt Bremen (SKP – Senator für Finanzen) vom 24. November 1998

<http://www.bremen.de/info/zgf/ges/ffplan99.doc>

HAMBURG

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz) vom 19. März 1991

http://www.hamburg.de/fhh/behoerden/senatsamt_fuer_die_gleichstellung/veroeffentlichungen_/PDF-Dateien/gleichstellungsgesetz.pdf

HESSEN

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz vom 21. Dezember 1993, zuletzt geändert am 6. Juli 1999

<http://www.sozialministerium.hessen.de/Stichworte/HGIG/seite.html>

MECKLENBURG-VORPOMMERN

Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz GIG M-V) vom 27. Juli 1998

<http://www.mv-regierung.de/laris/daten/203/1/0/203-1-0-Ir0.htm>

NIEDERSACHSEN

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz vom 15. Juni 1994, zuletzt geändert am 11. Dezember 1997

http://www.niedersachsen.de/MS_gleich1.htm

NORDRHEIN-WESTFALEN

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze vom 9. November 1999

<http://www.mfjff.nrw.de/aufgaben/frauen/lgg.htm>

RHEINLAND-PFALZ

Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz vom 11. Juli 1995

(keine direkte Einsicht möglich, das Gesetz kann über ein Formular bestellt werden)

http://www.mkjff.rlp.de/wirueberuns/publikationen_bestellformular.html#punkt5

SAARLAND

Saarländisches Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 29. Juni 1996

<http://www.soziales.saarland.de/medien/inhalt/LGG.PDF>

SACHSEN

Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenfördergesetz – SächsFFG) vom 31. März 1994

<http://www.et.htwk-leipzig.de/frau/sffg.html>

SACHSEN-ANHALT

Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt vom 27. Mai 1997

<http://www.ms.sachsen-anhalt.de/frauen/files/frfg-go.pdf>

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz – GstG) vom 13. Dezember 1994

http://www.schleswig-holstein.de/landsh/mjf/frauen/frauen05_07_03.html

THÜRINGEN

Thüringer Gleichstellungsgesetz vom 3. November 1998

http://www.thueringen.de/de/tsk/fb/dokumente/uc1/u_start.html

2.2 Hochschulgesetze**BUND**

Hochschulrahmengesetz (HRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 16. Februar 2002 (BGBl. I S. 693)

http://www.bmbf.de/pub/hrg_2002.pdf

LÄNDER

BADEN-WÜRTTEMBERG

Gesetz über die Universitäten im Lande Baden-Württemberg (Universitätsgesetz – UG) vom 1. Februar 2000

http://www.mwk-bw.de/Online_Publikationen/Uni-Gesetz.pdf

BADEN-WÜRTTEMBERG

Gesetz über die Fachhochschulen im Lande Baden-Württemberg (Fachhochschulgesetz – FHG) vom 1. Februar 2000

http://www.mwk-bw.de/Online_Publikationen/Fachhochschulgesetz.pdf

Gesetz über die Pädagogischen Hochschulen im Lande Baden-Württemberg (PHF) vom 1. Februar 2000

http://www.mwk-bw.de/Online_Publikationen/PH_Gesetz.pdf

Gesetz über die Kunsthochschulen im Lande Baden-Württemberg (Kunsthochschulgesetz KHG) vom 1. Februar 2000

http://www.mwk-bw.de/Online_Publikationen/Kunsthochschulgesetz.pdf

BAYERN

Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Oktober 1998, zuletzt geändert am 25. Juli 2000

<http://recht.verwaltung.uni-muenchen.de//gesetze/hg/hg-rr.htm>

Bayerisches Hochschullehrergesetz (BayHSchLG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Januar 1995, zuletzt geändert am 24. Dezember 2001

<http://recht.verwaltung.uni-muenchen.de//gesetze/hlg/hlg-rr.htm>

BERLIN

Berliner Hochschulgesetz in der Fassung vom 17. November 1999, zuletzt geändert am 8. Oktober 2001

<http://www.hu-berlin.de/hub/fakten/berlhg/berlhg.htm>

BRANDENBURG

Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Hochschulgesetz – BbgHG) vom 20. Mai 1999, zuletzt geändert am 28. Juni 2000

<http://www.brandenburg.de/land/mwfk/wissen/hsgesetz.html>

BREMEN

Bremer Hochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juli 1999 (keine online-Version verfügbar)

HAMBURG

Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) vom 18. Juli 2001

<http://www.hamburg.de/Behoerden/BWF/download/hmbhg.pdf>

HESSEN

Hessisches Hochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Juli 2000

<http://www.hmwk.hessen.de/hhg/>

MECKLENBURG-VORPOMMERN

Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern

(Landeshochschulgesetz – LHG) vom 9. Februar 1994

<http://www.kultus-mv.de/sites/bibo/gesetze/lhg.pdf>

Ressortentwurf zum LHG M-V vom 22.5.2001

<http://www.kultus-mv.de/sites/bibo/gesetze/lhg2.pdf>

NIEDERSACHSEN

Niedersächsisches Hochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. März 1998

<http://www.nhg.niedersachsen.de/nhg/home/Material.htm>

Regierungsentwurf zum NHG (Juni 2001)

http://www.nhg.niedersachsen.de/nhg/home/Neue_NHG.htm

NORDRHEIN-WESTFALEN

Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 14. März 2000

<http://sgv.im.nrw.de/gv/frei/2000/Ausg13/AGV13-1.pdf>

RHEINLAND-PFALZ

Universitätsgesetz Rheinland-Pfalz vom 23. Mai 1995, zuletzt geändert am 22. Dezember 1999

<http://www.mbwww.rpl.de/web2/web/seiten/wissenschaft/recht/ug.htm>

Fachhochschulgesetz Rheinland-Pfalz vom 6. Februar 1996, zuletzt geändert am 22. Dezember 1999

<http://www.mbwww.rpl.de/web2/web/seiten/wissenschaft/recht/fhg.htm>

SAARLAND

Gesetz über die Universität des Saarlandes vom 23. Juni 1999

<http://www.jura.uni-sb.de/Gesetze/Uni/ug/ug-index.html>

SaarIFhG vom 23. Juni 1999 (keine online-Version verfügbar)

SACHSEN

Gesetz über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz – SHG) vom 11. Juni 1999

<http://www.smwk.de/gesetze/pdf/SaechsHG.pdf>

SACHSEN-ANHALT

Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG-LSA) vom 7. Oktober 1994, zuletzt geändert am 3. April 2001

http://www.mk.sachsen-anhalt.de/min/wiss_forsch/ls/r55web/hsglsa.htm

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Gesetz über die Hochschulen und Klinika im Lande Schleswig-Holstein vom 4. Mai 2000

<http://www.landesregierung-sh.de/landesrecht/221-7fr.htm>

THÜRINGEN

Thüringer Hochschulgesetz vom 7. Juli 1992, zuletzt geändert am 12. Mai 1999

<http://www.thueringen.de/de/tmwfk/hochschulen/hsg/index.html>

HOCHSCHULGESETZE IM INTERNET:

<http://www.bildungsserver.de/>

<http://www.wiwiss.fu-berlin.de/w3/fsi/hopo/gesetze.htm>

3 Gültigkeit der Landesgleichstellungsgesetze für den Bereich Hochschulen

Die Landesgleichstellungsgesetze gelten für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, d.h. BeamtInnen, Angestellte und ArbeiterInnen; der Begriff der Beschäftigten ist den Personalvertretungsgesetzen der Länder entnommen (Günter 1999). Die Hochschulen sind im Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze aller Bundesländer, außer Brandenburg und Rheinland-Pfalz, eingeschlossen. In den Ländern Baden-Württemberg und Bremen gilt das Gleichstellungsgesetz nur für die nicht-wissenschaftlichen MitarbeiterInnen.

BADEN-WÜRTTEMBERG

LGIGBaWü § 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für (...)

3. die Hochschulen, soweit nicht die Hochschulgesetze für wissenschaftlich Beschäftigte und künstlerisches Personal Regelungen enthalten (...).

Somit gilt das Landesgleichstellungsgesetz nicht für die §§ 60-84 (wissenschaftliches Personal) des Universitätsgesetzes; das bedeutet, das Landesgleichstellungsgesetz ist nur für das nicht-wissenschaftliche Personal anwendbar.

BAYERN

BayGIG § 1 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für die Behörden, Gerichte und sonstigen öffentlichen Stellen des Freistaates Bayern (...). Es ist darauf hinzuwirken, dass Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, die Ziele dieses Gesetzes berücksichtigen.

(3) Die Vorschriften dieses Gesetzes sind nicht anzuwenden, wenn die Gleichstellung in besonderen Rechtsvorschriften geregelt ist.

Zu (1) Hochschulen sind eingeschlossen (Vechtel 1999).

(3) Dies ist im Hochschulgesetz nur in Art. 34 (Frauenbeauftragte) der Fall.

BERLIN

BerILGG § 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die Berliner Verwaltung (§ 2 AZG), für landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen (§ 28 AZG) (...).

Nach § 1 sind die Hochschulen eingeschlossen. In Berlin gelten Professoren, Gastprofessoren und Gastdozenten nicht als Beschäftigte (Berliner Personalvertretungsgesetz). Die Frauenbeauftragte nach § 59 des Berliner Hochschulgesetzes ist gleichzeitig die Frauenvertreterin nach dem Landesgleichstellungsgesetz.

BRANDENBURG

BraLGG § 2 Geltungsbereich

(3) Dieses Gesetz gilt nicht für die Hochschulen.

BREMEN

BremLGG § 2 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die Verwaltungen des Landes Bremen (...) und die sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Lande Bremen (...).

Nach § 2 sind die Hochschulen eingeschlossen, das Landesgleichstellungsgesetz gilt nicht für den Wissenschaftsbereich, sondern nur für das nicht-wissenschaftliche Personal (Vechtel 1999).

HAMBURG

HmbLGG § 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Beschäftigten

1. der Freien und Hansestadt Hamburg (...).

§ 17 Sonderregelungen für den Hochschulbereich

Die besonderen Vorschriften des Hochschulrechts über die Förderung von Frauen bleiben unberührt.

Zu § 2 Damit sind die Hochschulen eingeschlossen (Vechtel 1999).

Wissenschaftliche Hilfskräfte gelten nicht als Beschäftigte (Hamburger Personalvertretungsgesetz).

§ 17 Soweit das Hochschulgesetz strengere Anforderungen als das Landesgleichstellungsgesetz trifft, geht jenes vor.

HESEN

HGIG § 2 Geltungsbereich

(4) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind auch (...)

3. jede Hochschule und jedes Universitätsklinikum (...).

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz trifft ausdrückliche Regelungen für den wissenschaftlichen Dienst (§ 5 Abs. 7).

MECKLENBURG-VORPOMMERN

GIG M-V § 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für (...)

6. die staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen des Landes (...).

Wissenschaftliche Hilfskräfte gelten nicht als Beschäftigte (Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern).

NIEDERSACHSEN

NGG § 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für (...)

3. (...) und staatliche Hochschulen, soweit durch Gesetz nichts anderes bestimmt ist (...).

(2) (...) für außeruniversitäre wissenschaftliche Einrichtungen gilt dieses Gesetz nur insoweit, als dem nicht ihre Eigenart entgegensteht; die Vorschriften dieses Gesetzes gelten insbesondere nicht bei Maßnahmen, die inhaltlich prägenden Einfluss auf die künstlerische oder wissenschaftliche Tätigkeit der Einrichtung haben könnte.

Eine Ausnahme bildet die Regelung über die Frauenbeauftragte (§ 17 LGG: §§ 18 bis 22 gelten nicht für Hochschulen.)

Teilzeitkräfte gelten unter bestimmten Umständen nicht als Beschäftigte nach dem Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (Günter 1999).

NORDRHEIN-WESTFALEN

LGG NRW § 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für die (...) Hochschulen (...).

RHEINLAND-PFALZ

LGG Rh-Pf § 2 Geltungsbereich

(1) (...) Für die Hochschulen gelten die besonderen Bestimmungen der Hochschulgesetze.

SAARLAND

SaarLGG § 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Verwaltungen des Landes (...) sowie der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes (...) unterstehen (...).

Damit sind die Hochschulen eingeschlossen (Vechtel 1999).

Im Saarländischen Landesgleichstellungsgesetz werden spezifische Regelungen für den wissenschaftlichen Dienst in § 7 Abs. 6 (Frauenförderplan) getroffen.

SACHSEN

SächsFFG § 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für Behörden (...) und sonstige öffentlich-rechtlich organisierte Einrichtungen des Freistaates Sachsen (...).

Für die Bestellung der Frauenbeauftragten der Hochschule gelten besondere Bestimmungen (§ 18 SächsFFG).

SACHSEN-ANHALT

FrFG LSA § 2 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die Dienststellen und Einrichtungen des Landes Sachsen-Anhalt (...) und der anderen, der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für ihre Beschäftigten. (...)

§ 19 Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen

Für die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen gilt dieses Gesetz, soweit keine besonderen Regelungen vorliegen. (...)

Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen ergeben sich aus § 83 des Landeshochschulgesetzes (Vechtel 1999).

SCHLESWIG-HOLSTEIN

GstG SLH § 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für das Land (...) und für die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit, die rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. (...)

Ausgenommen sind Regelungen über die Gleichstellungsbeauftragte (§§ 17, 18-20, 22 GStG). Eine Regelung über Frauenförderpläne an den Hochschulen trifft § 34 HSG SLH, der auf § 11 Abs. 2 bis 8 GStG Bezug nimmt.

THÜRINGEN

ThürGleichG § 1 Geltungsbereich

(...) Für die Hochschulen des Landes gilt es (dieses Gesetz) ebenfalls, soweit im Thüringer Hochschulgesetz nichts anderes bestimmt ist.

Nicht versicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten nach dem Thüringer Personalvertretungsgesetz nicht als Beschäftigte (Günter 1999).

4 Gleichstellungsauftrag der Hochschulen

Zu den Aufgaben der Hochschulen gehört auch die Durchsetzung der Gleichberechtigung. Diese Aufgabe beinhaltet in allen Bundesländern mindestens die Beseitigung bestehender Nachteile für Wissenschaftlerinnen. Darüber hinausgehende Aufgaben der Hochschulen sind anderen Kapiteln zugeordnet, zum Beispiel die Erstellung von Gleichstellungs- oder Frauenförderplänen (Kapitel 12).

BUND

HRG § 3 Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen regelt das Landesrecht.

BADEN-WÜRTTEMBERG

BaWüUG § 3 a Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte

(1) wie HRG § 3 Satz 1.

BaWüFHG § 3 a Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte

(1) wie HRG § 3 Satz 1.

Allgemeine Anmerkung: Die Regelungen des Universitätsgesetzes gelten analog nicht nur für das Fachhochschulgesetz, sondern auch für das Gesetz der Pädagogischen Hochschulen sowie für das Kunsthochschulgesetz. Stellvertretend sind in diesem und den folgenden Kapiteln nur die Inhalte des Universitätsgesetzes und des Fachhochschulgesetzes aufgeführt.

BAYERN

BayHSchG Art. 2 Aufgaben

(1) wie HRG § 3 Satz 1.

BERLIN

BerIHG § 4 Aufgaben der Hochschulen

(7) Die Hochschulen wirken darauf hin, dass Frauen und Männer in der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechend gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt werden.

BRANDENBURG

BbgHG § 3 Aufgaben

(4) wie HRG § 3 Satz 1.

BREMEN

BremHG § 4 Aufgaben

*(2) Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Frauen in der Wissenschaft bestehenden Nachteile hin und tragen allgemein zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zum Abbau der Benachteiligung von Frauen bei.
(...)*

HAMBURG**HmbHG § 3 Gemeinsame Aufgaben der Hochschulen**

(4) Die Hochschulen tragen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Bereichen bei, in denen diese unterrepräsentiert sind. Sie wirken darauf hin, dass die für die weiblichen Hochschulmitglieder bestehenden Nachteile beseitigt werden. (...)

HESSEN**HHG § 5 Frauenförderung**

(1) wie HRG § 3 Satz 1.

MECKLENBURG-VORPOMMERN**LHG M-V § 3 Aufgaben**

(4) Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hin, dass Frauen und Männer in den Hochschulen die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und dass für Frauen in der Wissenschaft und Kunst bestehende Nachteile beseitigt werden. (...)

Ressortentwurf LHG M-V § 3 Aufgaben

(2) Die Hochschulen fördern entsprechend ihrer unterschiedlichen Aufgabenstellung den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrages.

§ 4 Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Wie HRG § 3 Satz 1. Und: Ziel der Förderung ist insbesondere die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft. (...)

NIEDERSACHSEN**NHG § 2 Aufgaben**

(3) Die Hochschulen tragen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei. Sie ergreifen Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen bestehenden Nachteile. Sie berücksichtigen in Forschung und Lehre, Studium und Weiterbildung, bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe sowie bei der Wahrnehmung ihrer übrigen Aufgaben die Lebenssituation von Frauen und nutzen ihre Möglichkeiten zum Ausgleich von Nachteilen sowie zur Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien.

Entwurf NHG § 3 Aufgaben

(2) Die Hochschulen tragen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen bei, in denen sie unterrepräsentiert sind; sie ergreifen Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen bestehenden Nachteile sowie zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung (Gleichstellungsauftrag).

NORDRHEIN-WESTFALEN**HG NRW § 3 Aufgaben**

(3) wie HRG § 3 Satz 1.

RHEINLAND-PFALZ

UG Rh-Pf § 2 Aufgaben

(2) Die Hochschulen nehmen ihre Aufgaben so wahr, dass die Grundrechte von Frauen und Männern auf Gleichberechtigung gewährleistet und bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden.

FHG Rh-Pf § 2 Aufgaben

(2) entsprechend UG Rh-Pf.

SAARLAND

SaarlUG § 2 Aufgaben

(4) wie HRG § 3 Satz 1.

SaarlFHG § 2 Aufgaben

(3) wie HRG § 3 Satz 1.

SACHSEN

SächsHG § 4 Aufgaben

(2) Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für die weiblichen Hochschulmitglieder und Hochschulangehörigen bestehenden Nachteile hin.

SACHSEN-ANHALT

HSG LSA § 3 Aufgaben

(5) Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung von Nachteilen von Wissenschaftlerinnen, sonstigen weiblichen Beschäftigten und Studentinnen hin. Sie ergreifen Maßnahmen, um eine angemessene Vertretung der Frauen in den verschiedenen Bereichen der Hochschule zu erreichen. In Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung sowie bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe ist auf die besondere Lebenssituation von Frauen Rücksicht zu nehmen.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

HSG SLH § 2 Allgemeine Aufgaben

(2) Die Hochschulen ergreifen Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile für ihre weiblichen Mitglieder und wirken insbesondere auf die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft hin.

THÜRINGEN

ThürHG § 4 Aufgaben der Hochschulen

(3) Die Hochschulen fördern und sichern durch geeignete Maßnahmen die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern; sie wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hin, dass Frauen und Männer ihrer Qualifikation entsprechend gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben und wirken auf die Beseitigung der für weibliche Hochschulmitglieder und -angehörige bestehenden Nachteile hin.

5 Staatliche Finanzierung der Hochschulen und Gleichstellungsauftrag

Seit der HRG-Novelle von 1998 sind bei der staatlichen Finanzierung der Hochschulen auch Gleichstellungsaufgaben zu erfüllen.

In den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen (im geltenden Gesetz Kann-Bestimmung), Nordrhein-Westfalen, im Saarland, in Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen sowie in den Entwürfen neuer Hochschulgesetze in Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen ist die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages als Kriterium für die staatliche Finanzierung der Hochschulen genannt. In Berlin und Sachsen-Anhalt werden den Hochschulen die Haushaltsmittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben zugewiesen; eine leistungsorientierte Finanzierung wird im Gesetz nicht erwähnt.

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages ist in den Bundesländern Hessen und Rheinland-Pfalz sowie im geltenden Gesetz für Mecklenburg-Vorpommern nicht als Kriterium für die staatliche Finanzierung erwähnt.

BUND

HRG § 5 Staatliche Finanzierung

Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen.

BADEN-WÜRTTEMBERG

BaWüUG § 8 Finanzwesen

(6) Satz 1 und 2 wie HRG § 5. Satz 3: Die im Rahmen der dezentralen Finanzverantwortung nachzuweisenden Leistungen werden durch Zielvereinbarungen festgelegt.

BaWüFHG § 8 Finanzwesen

(6) entsprechend BaWüUG.

BAYERN

BayHSCHG Art. 7 Finanzierung

(1) wie HRG § 5.

BERLIN

BerIHG § 87 Haushaltswesen

(1) Zur Erfüllung ihrer Aufgaben erhalten die Hochschulen Zuschüsse des Landes Berlin. (...)

In Berlin wurde die HRG-Novelle von 1998 noch nicht im Landesgesetz umgesetzt.

BRANDENBURG

BbgHG § 2 Rechtsstellung; Aufsicht; staatliche Finanzierung

(7) wie HRG § 5.

BREMEN

BremHG § 106 Haushalt

(2) (...) Die staatliche Finanzierung für die einzelnen Hochschulen orientiert sich dabei auf der Grundlage regelmäßiger Bewertungen und Berichte an den jeweils in Forschung und

Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen, an den Belastungen und an den Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.

HAMBURG

HmbGH § 6 Finanzierung

(1) Die Freie und Hansestadt Hamburg stellt den Hochschulen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen (...) Haushaltsmittel zur Verfügung. Sie orientiert sich dabei an den in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses und bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages geforderten und erbrachten Leistungen. (...)

HESEN

HHG § 89 Finanzwesen

(1) Das Land finanziert die Leistungen und die Entwicklung der Hochschulen im Rahmen der vom Landtag bewilligten Mittel.

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages wird nicht genannt.

MECKLENBURG-VORPOMMERN

LHG M-V: keine Angaben zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.

Ressortentwurf LHG M-V § 15 Staatliche Finanzierung (...)

(1) Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen und an den Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.

NIEDERSACHSEN

NHG § 132 Haushalt

(5) Das Ministerium kann im Einvernehmen mit dem Finanzministerium im Rahmen des § 26 der Niedersächsischen Landeshaushaltsordnung auch über die Absätze 2 und 3 hinausgehende Möglichkeiten der Selbststeuerung des Hochschulhaushalts anordnen, so dass im Haushaltsplan nur die Zuführungen veranschlagt sind (Globalzuschuss). Dabei sind stufenweise Verfahren einer aufgaben- und leistungsbezogenen Mittelbemessung einzuführen.

NHG Entwurf § 1 Staatliche Verantwortung

(2) Die staatliche Finanzierung der Hochschulen bemisst sich an deren Aufgaben und der von ihnen erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages nach § 3 Abs. 2 zu berücksichtigen. Die Kriterien der Finanzierung sind offen zu legen.

§ 44 Haushalts- und Wirtschaftsführung

(3) Die laufenden Zuführungen der Hochschulen werden nach den in der Zielvereinbarung nach § 1 Abs. 3 festgelegten Entwicklungs- und Leistungszielen bemessen. Die Erreichung der Entwicklungs- und Leistungsziele ist nachzuweisen. Bei der Fortschreibung der Zielvereinbarung soll die Höhe der Zuführungen die Erreichung der Entwicklungs- und Leistungsziele berücksichtigen.

In § 1 Abs. 3 ist die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages eine Zielvereinbarung.

NORDRHEIN-WESTFALEN

LGG NRW § 5 Leistungsorientierte Mittelvergabe

Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe an Hochschulen und deren medizinischen Einrichtungen sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages aus

Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz und der Umsetzung dieses Gesetzes zu berücksichtigen. Fortschritte sind insbesondere zu messen am Umfang der Teilhabe von Frauen an innovativen Entwicklungen und Projekten, am Anteil von Frauen bei den wissenschaftlich Beschäftigten und Professuren und am Abbau der Unterrepräsentanz von Studentinnen vor allem in natur- und ingenieurwissenschaftlichen und medizinischen Studiengängen.

HG NRW § 5 Staatliche Finanzierung und Globalhaushalt

(1) wie HRG § 5.

RHEINLAND-PFALZ

UG Rh-Pf § 97 Haushalt

(1) Das Land deckt den Finanzbedarf der Hochschulen nach Maßgabe der im Landeshaushalt bereitgestellten Mittel. (...)

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages wird nicht genannt.

FHG Rh-Pf § 79 Haushalt

(1) entsprechend UG Rh-Pf.

SAARLAND

SaarIUG

wie HRG § 5

SaarIFhG

wie HRG § 5

SACHSEN

SächsHG § 98 Haushalt

(5) wie HRG § 5.

SACHSEN-ANHALT

HSG LSA § 111 Verwaltung der Wirtschafts- und Personalangelegenheiten

(2) Das Land weist den Hochschulen die Haushaltsmittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben zu, soweit es sie nicht selbst bewirtschaftet.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

HSG SLH § 20 Haushalt

(1) Das Land stellt den Hochschulen nach Maßgabe des Landeshaushalts und des Beschlusses des Landtages nach § 15 Abs. 3 Satz 1 Mittel für die Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung. Die Mittelverteilung orientiert sich auch an den in Forschung und Lehre und bei der Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses erbrachten Leistungen sowie an den Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.

THÜRINGEN

ThürHG § 105 Haushalt

(4) Bei der Zuweisung der Mittel auf die Hochschulen (...) sind die erbrachten und zu erwartenden Leistungen in Lehre, Forschung und Weiterbildung sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen. (...)

6 Verteilung der Haushaltsmittel innerhalb der Hochschule

- a. Werden Mittel innerhalb der Hochschule nach Leistungen verteilt?
- b. Wird der Gleichstellungsauftrag erwähnt?

Für die Zuteilung der Haushaltsmittel innerhalb der Hochschule sind erbrachte Leistungen ein Kriterium in folgenden Bundesländern: Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern (geltendes Gesetz und Entwurf), Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen und Thüringen.

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages ist in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern (Entwurf), Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen und Thüringen ein Kriterium für die hochschulinterne Mittelvergabe.

BADEN-WÜRTTEMBERG

Zu a:

BaWüUG §18 Hochschulrat

(1) (...) Zu den Aufgaben des Hochschulrats gehören insbesondere: (...)

5. die Festlegung von Grundsätzen für die Ausstattung und für den wirtschaftlichen und aufgabengerechten Einsatz der Mittel für Forschung und Lehre nach leistungs- und belastungsorientierten Kriterien und nach Evaluationsergebnissen.

§ 8 Finanzwesen: Keine Angaben.

BaWüFHG

§ 13 c Hochschulrat

wie BaWüUG § 18

§ 8 Finanzwesen: Keine Angaben.

BAYERN

BayHSchG Art. 7 Finanzierung

Zu a und b: Keine Angaben

BERLIN

BerIHG § 88 Haushaltsplan

Zu a und b: Keine Angaben

BRANDENBURG

Zu a:

BbgHG 65 Präsidentin oder Präsident

(1) (...) Sie oder er (die Präsidentin oder der Präsident) ist insbesondere zuständig für:

5. die Aufstellung und Bewirtschaftung des Haushalts sowie die befristete und leistungsbezogene Zuweisung von Mitteln und Stellen an die Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen nach Maßgabe der Ergebnisse der Evaluation (der Forschung) (...).

Zu b: Keine Angaben

BREMEN

Zu a und b: Keine gesetzliche Regelung

HAMBURG

HmbGH § 100 Haushaltsangelegenheiten

Zu a:

(2) Die für Lehre, Forschung und künstlerische Entwicklungsvorhaben zur Verfügung

stehenden Haushaltsmittel sind unter Berücksichtigung von leistungs- und belastungsorientierten Kriterien zu verteilen.

Zu b:

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages wird nicht genannt.

HESSEN

HHG § 91 Verteilung der Mittel

Zu a und b: Keine Angaben

MECKLENBURG-VORPOMMERN

LHG M-V § 110 Verteilung der Haushaltsmittel

Zu a:

(2) (...) 3. Bei den Zuweisungen (der Haushaltsmittel) sollen die Leistungen der Fachbereiche und Fakultäten in der Lehre und Forschung berücksichtigt werden.

Zu b:

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages wird nicht genannt.

Ressortentwurf LHG M-V § 15 Staatliche Finanzierung, Hochschulhaushalte (...)

Zu a und b:

(3) Die Hochschulleitung verteilt die Mittel an die Fachbereiche und organisatorischen Grundeinheiten nach § 89 (Fachbereiche) sowie die zentralen Einrichtungen nach einheitlichen Maßstäben unter Zugrundelegung der in Absatz 1 genannten Kriterien. (...)

(1) Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen und an den Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.

NIEDERSACHSEN

Zu a und b: Keine Angaben

NORDRHEIN-WESTFALEN

HG NRW § 103 Verteilung der Haushaltsmittel

Zu a und b:

(1) Die Verteilung der Stellen und Mittel auf die Fachbereiche, zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen, zentralen Betriebseinheiten und die Medizinischen Einrichtungen erfolgt durch das Rektorat und orientiert sich an den bei der Erfüllung der Aufgaben in Forschung und Lehre und bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages (§ 3 Abs. 3) zu berücksichtigen. (...)

(2) Die Verteilung der Stellen und Mittel innerhalb eines Fachbereiches erfolgt durch die Dekanin oder den Dekan und orientiert sich an den bei der Erfüllung der Aufgaben in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages (§ 3 Abs. 3) zu berücksichtigen. (...)

RHEINLAND-PFALZ

UG Rh-Pf § 97 Haushalt

(2) Die Hochschule vollzieht ihren Haushaltsplan im Rahmen der sich aus § 7 (Auftragsangelegenheiten) Abs. 1 Nr. 2 ergebenden Bindungen in eigener Zuständigkeit (§ 71 Abs. 2 Nr. 8 und § 80 Abs. 2 Nr. 11).

Zu a und b: Keine Angaben

FHG Rh-Pf § 79 Haushalt

(2) Die Hochschule vollzieht ihren Haushaltsplan im Rahmen der sich aus § 7 (Auftragsangelegenheiten) Abs. 1 Nr. 2 ergebenden Bindungen in eigener Zuständigkeit (§ 63 Abs. 2 Nr. 8 und § 72 Abs. 2 Nr. 9).

Zu a und b: Keine Angaben

SAARLAND

SaarIUG § 94 Verteilung der Haushaltsmittel

Zu a und b:

(1) Die Zuweisungen an die Fakultäten sind so vorzunehmen, dass die Erfüllung der Aufgaben der wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten sowie der Fachrichtungen gewährleistet und den bei der Erfüllung ihrer Aufgaben erbrachten Leistungen in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses Rechnung getragen wird. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen. (...)

SaarIFhG § 78 Verteilung der Haushaltsmittel

Zu a und b:

(1) Die Hochschulleitung verteilt die Stellen und Mittel auf die Fachbereiche und die besonderen Gliederungen nach den bei der Erfüllung der Aufgaben vorhandenen Belastungen und erbrachten Leistungen in angewandter Forschung und Lehre. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen. (...)

SACHSEN

SächsHG § 98 Haushalt und Haushaltsplan

Zu a und b:

(5) Die Mittel sollen (...) innerhalb der Hochschulen auf die Fakultäten nach Maßgabe der erbrachten und zu erwartenden Leistungen verteilt werden. Für die Zuweisung der Mittel sind insbesondere die regelmäßigen Lehr- und Forschungsberichte, die Evaluation, die Zahl der Studienbewerber, Studenten, Absolventen, Prüfungen und Graduierungen, die eingeworbenen Drittmittel und eingerichteten Sonderforschungsbereiche sowie die Leistungsspezifik der Kunsthochschulen zu berücksichtigen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu beachten. (...)

SACHSEN-ANHALT

HSG LSA § 116 Haushalt und Haushaltsplan

Zu a und b: Keine Angaben.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Zu a und b: Keine Angaben

THÜRINGEN

ThürHG § 105 Haushalt

Zu a und b:

(4) Bei der Zuweisung der Mittel (...) innerhalb der Hochschulen sind die erbrachten und zu erwartenden Leistungen in Lehre, Forschung und Weiterbildung sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen. Dazu sollen auch die Lehr- und Forschungsberichte herangezogen werden.

7 Evaluation und Gleichstellungsauftrag

Seit der HRG-Novelle von 1998 ist bei Bewertungen der Hochschulen auch die Erfüllung der Gleichstellungsaufgaben einzubeziehen.

In Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Hessen, im niedersächsischen Gesetzesentwurf, Nordrhein-Westfalen, im Saarland, in Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen wird die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages in die Bewertung der Hochschulen mit einbezogen. In den Bundesländern Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen (geltendes Gesetz) und Sachsen-Anhalt ist die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages für die durchzuführenden Evaluierungen nicht relevant.

Keine Angaben zur Evaluierung der Hochschulen haben die Länder Berlin und Rheinland-Pfalz.

BUND

HRG § 6 Bewertung der Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Gleichstellung der Geschlechter

Die Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages soll regelmäßig bewertet werden. (...) Die Ergebnisse der Bewertungen sollen veröffentlicht werden.

BADEN-WÜRTTEMBERG

BaWüUG § 4a Bewertung der Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

(2) wie HRG § 6.

BaWüFHG § 4a Bewertung der Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

(2) entsprechend BaWüUG.

BAYERN

Bay HSchG Art. 2 Aufgaben

(1) wie HRG § 6.

BERLIN

BerIHG: Keine Angaben

BRANDENBURG

BbgHG § 3 Aufgaben

(8) Die Hochschulen haben die Aufgabe, die Leistungen in der Lehre regelmäßig zu evaluieren. Die Arbeit der Hochschule in der Forschung und bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses soll regelmäßig bewertet werden.

(9) Die Hochschulen unterrichten die Öffentlichkeit über die Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie berichten regelmäßig über ihre Lehr- und Forschungstätigkeit sowie über Ergebnisse von Maßnahmen zur Frauenförderung.

BREMEN

BremHG § 69 Bewertung der Lehre

(1) Die Hochschulen haben die Aufgabe, Qualität und Erfolg der Lehre zu ermitteln (Evaluierung). (...)

Zu weiteren Bewertungen gibt es keine Angaben. Auch die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages ist nach dem Hochschulgesetz nicht zu evaluieren.

HAMBURG

HmbGH § 3 Gemeinsame Aufgaben der Hochschulen

(2) wie HRG § 6.

HESSEN

HHG § 3 Aufgaben aller Hochschulen

(8) wie HRG § 6.

§ 92 Berichtspflicht, Qualitätssicherung

(2) Die erbrachten Leistungen (der Hochschulen in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags) sind durch Verfahren der Leistungsbewertung (Evaluation) in regelmäßigen Abständen zu überprüfen (...). Die Ergebnisse der Evaluation sind bei den Strukturplänen und den Zielvereinbarungen zu berücksichtigen.

MECKLENBURG-VORPOMMERN

LHG M-V und Entwurf LHG M-V: Keine Angaben

NIEDERSACHSEN

NHG § 5 Entwicklung des Hochschulwesens

(4) (...) Das Kuratorium hat insbesondere die Aufgabe, (...) zur Evaluation von Studium, Lehre und Forschung Empfehlungen abzugeben. (...)

§ 10 Zentrale Aufgaben

(2) Die Hochschule überprüft die Lehrangebote, die Qualität der Lehre (...). Hierzu führt sie insbesondere Evaluationen des Lehr- und Studienbetriebes durch (...).

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages wird nicht genannt.

NHG Entwurf § 5 Evaluation

(1) Die Hochschule begutachtet und bewertet in regelmäßigen Abständen die Erfüllung ihrer Aufgaben (interne Evaluation). (...) Auf der Grundlage der Ergebnisse der internen Evaluation führt eine unabhängige und wissenschaftsnah Einrichtung eine weitere Begutachtung und Bewertung der Hochschule durch (externe Evaluation). Die Evaluationsergebnisse sollen veröffentlicht werden.

Die Aufgaben der Hochschule beinhalten die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags (§ 3 Abs. 2).

NORDRHEIN-WESTFALEN

HG NRW § 6 Evaluation

Inhaltlich wie HRG § 6.

RHEINLAND-PFALZ

UG Rh-Pf und FHG Rh-Pf: Keine Angaben.

SAARLAND

SaarlUG § 5 Bewertungsverfahren

(1) Satz 1 wie HRG § 6 Satz 1.

Keine Angaben zur Veröffentlichung der Ergebnisse.

SaarIFhG § 5 Bewertungsverfahren

Entsprechend SaarlUG.

SACHSEN**SächsHG § 4** Aufgaben

(1) Die Hochschulen evaluieren regelmäßig die Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie unterrichten die Öffentlichkeit über Ziele und Aufgaben und über deren Erfüllung.

Die Erfüllung der Aufgaben der Hochschule beinhaltet den Gleichstellungsauftrag.

SACHSEN-ANHALT

HSG LSA: Keine Angaben

SCHLESWIG-HOLSTEIN**HSG SLH § 6** Bewertung von Forschung und Lehre

Inhaltlich wie HRG § 6.

THÜRINGEN**ThürHG § 103a** Erhebung von Daten

(1) Das Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Erhebung von Daten durch die Hochschulen zu regeln, die (...) zur Bewertung der Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages (...) erforderlich sind. (...)

8 Hochschulplanung, Hochschulentwicklung, Hochschulentwicklungsplan

Bei der Aufstellung von Plänen zur Hochschulentwicklung wird in den Ländern Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen (Kann-Bestimmung), in den Gesetzesentwürfen der Länder Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen sowie in Schleswig-Holstein die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages oder die Frauenförderung explizit berücksichtigt. In Nordrhein-Westfalen wird die Hochschulentwicklungsplanung an die Erfüllung der Hochschulaufgaben gebunden, so dass der Gleichstellungsauftrag indirekt einfließt.

Bayern, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen und Thüringen haben in den Paragraphen zur Hochschulplanung keine Angaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern oder zur Frauenförderung.

Die Hochschulgesetze der Länder Berlin, Brandenburg und Rheinland-Pfalz beinhalten keine Regelungen zur Hochschulentwicklung.

In Niedersachsen und Sachsen-Anhalt ist bei der Entwicklung des Hochschulwesens als gemeinsame Aufgabe der Hochschulen die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages oder der Frauenförderung erwähnt.

Die Beteiligung der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten bei der Hochschulplanung ist in Kapitel 9.3 enthalten.

BADEN-WÜRTTEMBERG

BaWüUG § 36 Struktur- und Entwicklungsplanung

(2) Die Universitäten stellen mehrjährige Struktur- und Entwicklungspläne auf und schreiben sie regelmäßig fort. (...) Festlegungen der länderübergreifenden Hochschulplanung und der Finanzplanung sowie der Frauenförderung sind bei der Aufstellung dieser Pläne zu beachten. (...)

BaWüFHG § 24 b Struktur- und Entwicklungsplanung

(2) entsprechend BaWüUG.

BAYERN

BayHSchG Art. 16 Hochschulplanung

Keine Erwähnung des Gleichstellungsauftrages oder der Frauenförderung.

BERLIN

BerIHG § 61 Aufgaben des Akademischen Senats

(1) Der Akademische Senat ist zuständig für (...)

6. die Beschlussfassung über Hochschulentwicklungspläne und Ausbildungspläne (...)

Keine Erwähnung des Gleichstellungsauftrages oder der Frauenförderung.

BRANDENBURG

BbgHG § 65 Präsidentin oder Präsident

(1) Sie oder er (die Präsidentin / der Präsident) ist insbesondere zuständig für (...)

1. die Vorbereitung von Konzepten für die Hochschulentwicklung

Keine Erwähnung des Gleichstellungsauftrages oder der Frauenförderung.

BREMEN**BremHG Teil VIII (§ 103 bis § 105 a) Hochschulplanung**

Keine Erwähnung des Gleichstellungsauftrages oder der Frauenförderung.

§ 6 beinhaltet jedoch, dass die Frauenbeauftragte an der Hochschulstrukturplanung zu beteiligen ist.

HAMBURG**HmbHG § 3 Gemeinsame Aufgaben der Hochschulen**

(3) Die Hochschulen stellen unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Bewertungen nach Absatz 2 Pläne zu ihrer weiteren Entwicklung auf. Sie sind dabei an die Strukturentscheidungen der staatlichen Hochschulplanung gebunden.

Die Bewertungen nach Absatz 2 beinhalten die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.

HESSEN**HHG § 88 Struktur- und Entwicklungsplanung**

(2) Zur Verwirklichung der Ziele der Struktur- und Entwicklungsplanung schließt das Ministerium mit den Hochschulen Zielvereinbarungen ab. (...) Gegenstand einer Zielvereinbarung können (...) die Förderung von Frauen und (...) sein. Die Zielvereinbarungen sind bei der Strukturplanung der Hochschulen zu beachten.

MECKLENBURG-VORPOMMERN**LHG M-V § 108 Hochschulplanung**

Keine Erwähnung des Gleichstellungsauftrages oder der Frauenförderung.

Ressortentwurf LHG M-V § 14 Hochschulplanung, Zielvereinbarungen

(3) Zur Abstimmung der Planungen nach Absatz 1 (Eckwerte der Hochschulentwicklung des Landes) und 2 (Hochschulentwicklungsplan) schließt jede Hochschule mit der Landesregierung eine Vereinbarung mit mehrjähriger Laufzeit, in der die Entwicklungs- und Leistungsziele bei der Erfüllung der Aufgaben nach § 3 (...) fest geschrieben werden. Die Zielvereinbarung enthält insbesondere Schwerpunkte in Forschung und Lehre, jährliche Ausbildungskapazitäten sowie Maßnahmen zur Internationalisierung und der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.

NIEDERSACHSEN**NHG § 5 Entwicklung des Hochschulwesens**

(1) Die Entwicklung des Hochschulwesens ist eine gemeinsame Aufgabe der Hochschulen und der zuständigen staatlichen Stellen. (...)

(3) Durch das Zusammenwirken der Hochschulen untereinander und mit den zuständigen staatlichen Stellen ist insbesondere zu gewährleisten:

8. die Eröffnung zusätzlicher Möglichkeiten (...) zum Ausgleich von für Frauen bestehenden Nachteilen.

Die Paragraphen betreffen das Zusammenwirken der niedersächsischen Hochschulen, nicht die Hochschulentwicklung einer Hochschule.

NHG Entwurf § 1 Staatliche Verantwortung

(3) Das für die Hochschulen zuständige Ministerium (Ministerium) trifft unter Berücksichtigung der Evaluationsergebnisse mit jeder Hochschule aufgrund der Landeshochschulplanung und der Entwicklungsplanung der jeweiligen Hochschule mehrjährige Zielvereinbarungen über Entwicklungs- und Leistungsziele für die Hochschule (...)

Gegenstände der Zielvereinbarungen sind strategische Entwicklungs- und Leistungsziele für die Hochschule insbesondere betreffend (...)

5. die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.

NORDRHEIN-WESTFALEN

HG NRW § 9 Zielvereinbarungen

Die Hochschulen und das Ministerium sollen Vereinbarungen treffen, die konkrete Ziele bei der Erfüllung der Hochschulaufgaben zum Gegenstand haben und die jeweiligen Leistungen festlegen. Es können insbesondere Schwerpunkte in Lehre und Forschung, Maßnahmen zur Qualitätsförderung, die haushaltsrechtlich zur Verfügung stehende Finanzierung oder im Rahmen dieses Gesetzes mögliche organisatorische Maßnahmen vereinbart werden. (...)

Die Erfüllung der Hochschulaufgaben beinhaltet die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile (§ 3 Abs. 3).

§ 20 Rektorat

(1) (...) Das Rektorat beschließt unter Berücksichtigung der Entwicklungspläne der Fachbereiche im Benehmen mit dem Senat den Hochschulentwicklungsplan einschließlich des Studienangebots, der Forschungsschwerpunkte und der Hochschulorganisation (...).

RHEINLAND-PFALZ

UG Rh-Pf und FHG Rh-Pf: Keine Angaben.

SAARLAND

SaarIUG § 6 Universitätsentwicklungsplan

Keine Erwähnung des Gleichstellungsauftrages oder der Frauenförderung.

SaarIFhG § 6 Fachhochschulentwicklungsplan

Keine Erwähnung des Gleichstellungsauftrages oder der Frauenförderung.

SACHSEN

SächsHG § 22 Selbstverwaltungsangelegenheiten der Hochschulen

(2) Zu den Selbstverwaltungsangelegenheiten der Hochschulen gehören (...) insbesondere (...)

8. die Entwicklungsplanung.

Keine sonstigen Angaben.

SACHSEN-ANHALT

HSG LSA § 5 Entwicklung des Hochschulwesens, Zusammenwirken der Hochschulen

(1) Die Entwicklung des Hochschulwesens ist eine gemeinsame Aufgabe der Hochschulen, der wissenschaftlichen Einrichtungen entsprechend ihrer Aufgabenstellung und der zuständigen staatlichen Stellen. (...) Ziele und Maßnahmen sollen in Zielvereinbarungen festgelegt werden, die sich insbesondere auf Entwicklungen von in Absatz 2 genannten Angelegenheiten und Planungen gemäß Absatz 3 beziehen.

(2) Durch das Zusammenwirken der Hochschulen untereinander, mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der Praxis sowie mit den zuständigen staatlichen Stellen ist insbesondere zu gewährleisten: (...)

12. die Eröffnung zusätzlicher Möglichkeiten zur Forschung, zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Weiterqualifizierung und zum Ausgleich von für Frauen bestehenden Nachteilen.

Diese Angaben beziehen sich auf das Zusammenwirken der Hochschulen des Landes, nicht auf die Hochschulentwicklung einer Hochschule.

Zu Absatz 3 (Hochschulentwicklungspläne): Keine Erwähnung des Gleichstellungsauftrages oder der Frauenförderung.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

HSG SHL § 17 Entwicklungsplan der Hochschule

(1) Die Hochschule stellt einen mehrjährigen Entwicklungsplan auf und schreibt ihn fort. Er enthält (...)

5. Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen und zur Förderung von Frauen in der Hochschule, insbesondere auch in der Phase der wissenschaftlichen Qualifikation.

THÜRINGEN

ThürHG § 103 Hochschulentwicklungsplan

Keine Erwähnung des Gleichstellungsauftrages oder der Frauenförderung.

9 Regelungen zur gleichberechtigten Beteiligung in Gremien und bei Wahlen

Eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in Gremien ist aufgrund der universitären Selbstverwaltung von besonderer Bedeutung für frauenrelevante Maßnahmen. In diesem Kapitel werden, wenn nicht anders erwähnt, nur die Paragraphen aufgeführt, die frauenrelevante Regelungen beinhalten.

Alle Bundesländer treffen gleichstellungsrelevante Regelungen zur Mitwirkung. In den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen ist auf eine hälftige bzw. gleichberechtigte Besetzung durch Frauen und Männer hinzuwirken. Zusammenfassend ist darauf hinzuweisen, dass vor allem durch die Gleichstellungsgesetze das Hinwirken auf die gleichberechtigte Besetzung festgelegt wird; die Hochschulgesetze sind weniger eindeutig, sondern streben beispielsweise eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern in Gremien an. Nur nach dem Hochschulgesetz des Landes Schleswig-Holstein sollen Frauen und Männer zu gleichen Teilen berücksichtigt werden.

BUND

(Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt nur für die Bundesbehörden und zukünftig indirekt für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen)

2. GleichBG, Art. 11 BgremBG

§ 1 Gesetzesziel

Der Bund und andere am Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligte haben nach Maßgabe dieses Gesetzes darauf hinzuwirken, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien geschaffen oder erhalten wird.

§ 4 Vorschlagsverfahren bei der Berufung

(1) Erfolgt eine Berufung aufgrund der Benennung oder des Vorschlages einer vorschlagsberechtigten Stelle, so hat diese, soweit ihr Personen verschiedenen Geschlechts mit der besonderen persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen, für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann zu benennen oder vorzuschlagen (Doppelbenennung).

§ 5 Berufung

Bei der Berufung von Mitgliedern in Gremien im Bereich des Bundes hat die berufende Stelle Frauen und Männer mit dem Ziel ihrer gleichberechtigten Teilhabe zu berücksichtigen. (...)

HRG § 37 Allgemeine Grundsätze der Mitwirkung

(2) (...) Eine angemessene Vertretung (in einem Gremium) von Frauen und Männern ist anzustreben.

BADEN-WÜRTTEMBERG

LGIGBaWü § 11 Gremien

Gremien, für die dem Land ein Berufungsrecht zusteht, sollen gleichberechtigt besetzt werden. Wird ein Gremium gebildet oder wiederbesetzt auf Benennung oder Vorschlag einer Stelle, die nicht zur unmittelbaren Landesverwaltung gehört, ist auf eine gleichberechtigte Besetzung des Gremiums hinzuwirken. Steht dem Land für ein Gremium ein Entsende- oder Vorschlagsrecht zu, sollen Frauen und Männer gleichberechtigt berücksichtigt werden. Besteht das Entsende- oder Vorschlagsrecht nur für eine Person, sollen

Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. (...)

§ 11 des Landesgleichstellungsgesetzes betrifft nicht den Senat u. a. an Hochschulen, da das Land nicht entsendet.

BaWüUG und BaWüFHG: Keine gesetzliche Regelung.

BAYERN

BayGIG Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

Alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten (...) haben nach Maßgabe dieses Gesetzes auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

BayHSchG Art. 45 Wahlen

(6) Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern in den Kollegialorganen und Gremien ist anzustreben.

BERLIN

BerLGG § 15 Gremien

(1) Gremien, insbesondere solche, die zu beruflich relevanten Fragen entscheiden und beraten, sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden.

(2) Werden bei Einrichtungen nach § 1 (Hochschulen sind eingeschlossen) Gremien gebildet, benennen die entsendenden Einrichtungen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer. Dürfen sie nur eine Person benennen, ist für das Mandat nach Ablauf der Amtsperiode ein Angehöriger des jeweils anderen Geschlechts zu benennen.

(3) Absatz 2 gilt für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Aufsichtsräte und andere Gremien außerhalb der Verwaltung entsprechend.

BerIHG § 46 Zusammensetzung und Stimmrecht

(7) Bei der Zusammensetzung der Gremien sollen Frauen angemessen beteiligt werden.

BRANDENBURG

BbgHG § 59 Allgemeine Grundsätze der Mitwirkung

(2) (...) Es wird angestrebt, dass in allen Gremien mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sind.

BREMEN

BremLGG § 5 Benennung und Entsendung

Bei Benennungen für und Entsendungen in Gremien, (...) Kommissionen (...) und Personalauswahlgremien sollen Frauen zur Hälfte berücksichtigt werden.

BremHG § 97 Rechte und Pflichten in der Selbstverwaltung

(1) Die Mitwirkung an der Selbstverwaltung (...) ist Recht und Pflicht der Mitglieder der Hochschule und der ihnen gleichgestellten Personen. (...) Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern ist anzustreben. (...)

HAMBURG

HmbHG § 3 Gemeinsame Aufgaben der Hochschulen

(4) (...) Sie (die Hochschulen) sind verpflichtet, auf eine angemessene Vertretung von Frauen in den Organen der Hochschule hinzuwirken. (...)

HESSEN

HGIG § 14 Gremien

Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien sollen mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sein.

HHG § 13 Wahlen

(2) In den Kollegialorganen ist eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern anzustreben.

MECKLENBURG-VORPOMMERN

GIG M-V §10 Gremien

Gremien, insbesondere solche, die zu beruflich relevanten Fragen entscheiden und beraten, sollen geschlechterparitätisch besetzt werden. Entsprechendes gilt für die Entsendung von Personen in Aufsichtsräte und andere Gremien außerhalb der Verwaltung.

LHG M-V § 71 Zusammensetzung und Stimmrecht

(4) (...) In den Gremien der Hochschulen sollen Frauen angemessen vertreten sein.

Ressortentwurf LGH M-V § 49 Allgemeine Pflichten und Grundsätze der Mitwirkung

(4) (...) Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern (in Gremien) ist anzustreben.

NIEDERSACHSEN

NGG § 12 Gremien

(1) Kommissionen, Arbeitsgruppen, Fachkonferenzen, Beiräte sowie vergleichbare Gremien einschließlich Personalauswahlgremien, die durch Beschäftigte besetzt werden, sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.

(2) Wird ein Gremium aufgrund der Benennung oder des Vorschlags einer Stelle gebildet, die nicht zur öffentlichen Verwaltung gehört, oder werden Mitglieder in Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung entsandt, so ist auf eine hälftige Besetzung der Gremien mit Frauen hinzuwirken.

NHG § 42 Wahlen

(3) Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sollen Männer und Frauen angemessen berücksichtigt werden. (...)

§ 83 Kollegialorgane

(2) Die Vorschläge zu den Wahlen dieser Gremien (Kollegialorgane) sollen den verschiedenen Interessen innerhalb der Mitgliedergruppen (...) entsprechen und dabei insbesondere Frauen angemessen berücksichtigen.

NHG Entwurf § 12 Mitgliedschaft und Mitwirkung

(3) Bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden. Mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein.

(4) (...) Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden.

NORDRHEIN-WESTFALEN

LGG NRW § 12 Gremien

(1) Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen

geschlechtsparitatisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.

(2) Werden bei Dienststellen nach § 3 (auch Hochschulen) Gremien gebildet oder wiederbesetzt, sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position. Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufungsakt einer Dienststelle entsprechend. Weiter gehende Vorschriften bleiben unberührt.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen oder Einrichtungen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes.

(4) Die Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung ist in den Frauenförderbericht aufzunehmen.

RHEINLAND-PFALZ

UG RhPf § 33 Allgemeine Grundsätze der Mitwirkung

(1) Alle Mitglieder der Hochschule haben das Recht und die Pflicht, nach Maßgabe dieses Gesetzes und der Grundordnung an der Selbstverwaltung der Hochschule mitzuwirken. § 2 Abs. 2 (Gewährleistung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung und Beseitigung der Benachteiligungen von Frauen) ist zu berücksichtigen; eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern ist anzustreben.

FHG Rh-Pf § 29 Allgemeine Grundsätze der Mitwirkung

(1) entsprechend UG Rh-Pf.

SAARLAND

SaarILGG § 29 Gremien

(1) Gremien, insbesondere solche, die zu beruflich relevanten Fragen entscheiden und beraten, sind geschlechtsparitatisch zu besetzen.

(2) Werden bei Einrichtungen nach § 2 (Hochschulen sind eingeschlossen) Gremien gebildet, benennen die entsendenden Einrichtungen ebenso viele Frauen wie Männer, es sei denn, es wären hierzu nicht genügend Frauen bereit. Dürfen sie nur eine Person benennen, ist für das Mandat nach Ablauf der Amtsperiode ein Angehöriger des jeweils anderen Geschlechts zu benennen.

(3) Absatz 2 gilt für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Aufsichtsräten und Gremien außerhalb der Verwaltung entsprechend.

SaarIUG § 14 Wahlen zu den Gremien

(2) Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sollen Frauen und Männer angemessen berücksichtigt werden.

SaarIFhG § 14 Wahlen zu den Gremien

(3) entsprechend SaarIUG.

SACHSEN

SächsFFG § 15 Gremien

(1) Die Dienststellen haben bei der Besetzung von Gremien, für die sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern hinzuwirken.

(2) Gremien im Sinne des Absatzes 1 sind insbesondere Beiräte, beratende Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte.

SächsHG § 67 Mitgliedergruppen

(2) (...) Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern in den Gremien ist anzustreben.

SACHSEN-ANHALT

FrFG LSA § 10 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

(1) Die Dienststellen und Einrichtungen gemäß § 2 (Hochschulen sind eingeschlossen) haben darauf hinzuwirken, dass eine hälftige Besetzung von Frauen und Männern in Gremien geschaffen oder erhalten wird. Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind insbesondere Vorstände, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen unabhängig von ihrer Bezeichnung, soweit die Dienststellen und Einrichtungen für deren Mitglieder Berufungs- und Entsendungsrechte haben.

§ 11 Berufung in Gremien innerhalb des Landes, Vorschlagsrecht

(1) Bei der Berufung von Mitgliedern in Gremien sollen die Dienststellen gemäß § 2 (berufende Stelle), die die Mitgliedschaft von Personen in einen Gremium im eigenen oder im Geschäftsbereich einer anderen Dienststelle oder Einrichtung durch Berufsakt unmittelbar begründet, Frauen und Männer hälftig berücksichtigen. Bestehen Berufungsrechte nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird.

(3) Erfolgt eine Berufung auf Grund der Benennung oder des Vorschlags einer vorschlagsberechtigten Stelle, so hat diese für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann mit der persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zu benennen oder vorzuschlagen (Doppelbenennung).

Zur Doppelbenennung gibt es Ausnahmeregelungen.

§ 12 Berufung in Gremien außerhalb des Landes, Entsendung

(1) entsprechend § 11

(2) Bei den Vorschlägen ist für jeden auf die entsendende Stelle entfallenden Sitz jeweils eine Frau und ein Mann zu benennen, soweit Frauen und Männer mit der persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen.

Zur Doppelbenennung gibt es Ausnahmeregelungen.

HSG LSA § 68 Allgemeine Grundsätze der Mitwirkung

(1) (...) An der Selbstverwaltung sind Frauen und Männer angemessen zu beteiligen.(...)

SCHLESWIG-HOLSTEIN

GstG SLH § 15 Gremienbesetzung

(1) Bei Benennungen und Entsendungen von Vertreterinnen und Vertretern für Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse, Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie für vergleichbare Gremien, deren Zusammensetzung nicht durch besondere gesetzliche Vorschriften geregelt ist, sollen Frauen und Männer jeweils hälftig berücksichtigt werden. Bestehen Ernennungs- oder Entsendungsrechte nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird; anderenfalls entscheidet das Los. Bestehen Ernennungs- oder Entsendungsrechte für eine ungerade Personenzahl, gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Person.

HSG SLH § 24 Grundsätze der Mitwirkung

(2) (...) Frauen und Männer sollen zu gleichen Teilen (in Gremien) vertreten sein; ist dies nicht möglich, muss das Geschlecht mit dem geringeren Anteil an der jeweiligen Mitgliedergruppe mindestens entsprechend diesem Anteil vertreten sein.

§ 26 Wahlen

(2) (...) Bei den Wahlvorschlägen sollen Frauen und Männer zu gleichen Anteilen berücksichtigt werden. (...)

THÜRINGEN

ThürGleichG § 12 Gremien

(1) Die Dienststellen wirken bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten, Ausschüssen sowie sonstigen Gremien, für die sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern hin.

(2) Die vorschlagsberechtigten Stellen im Geltungsbereich dieses Gesetzes haben, soweit ihnen Personen verschiedenen Geschlechts mit der entsprechenden persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen, für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann zu benennen oder vorzuschlagen (Doppelbenennung).

Zur Doppelbenennung gibt es Ausnahmeregelungen.

ThürHG § 39 Rechte und Pflichten der Mitglieder

(4) (...) Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern (in Gremien) ist anzustreben. (...)

§ 40 Wahlen

(2) Die Hochschule ist verpflichtet, auf eine Vertretung von Frauen entsprechend ihrem Anteil in den Mitgliedergruppen in den Organen der Hochschule hinzuwirken.

10 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

10.1 *Das Modell der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten*

- a. Mitglied, Dienstposten
- b. Personelle Zuständigkeit
- c. Freistellung

In den meisten Bundesländern können nur Mitglieder der Hochschule Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte werden. In Berlin, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein sind auch externe Bewerbungen für die Position der hauptberuflichen Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten möglich.

Zur personellen Zuständigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gibt es zwei Modelle:

1. Es gibt zwei Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte an der Hochschule, dabei ist eine für das nicht-wissenschaftliche Personal und die andere für das wissenschaftliche Personal (und Studentinnen) zuständig (Baden-Württemberg, Bayern, Bremen und Hamburg).
2. Die Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten an den Hochschulen sind für alle Frauen der Hochschule zuständig (alle übrigen Bundesländer).

In allen Bundesländern gibt es, in unterschiedlichem Ausmaß, Regelungen zur Freistellung von den sonstigen dienstlichen Tätigkeiten der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten. In Hamburg wird jedoch nur die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten im Hochschulgesetz geregelt, die Frauenbeauftragten nach dem Gleichstellungsgesetz werden nicht freigestellt.

BUND

(Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt nur für die Bundesbehörden und zukünftig indirekt für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen)

Die Gleichstellungsbeauftragte ist aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten zu wählen. Sie ist für die weiblichen Beschäftigten zuständig. (DglG § 16)

Sie wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit entlastet, wie es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Entlastung soll mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit. (DglG § 18)

Sonstiges:

Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Personalverwaltung an (DglG § 18).

BADEN-WÜRTTEMBERG

An den Hochschulen in Baden-Württemberg gibt es a. Frauenvertreterinnen und b. Frauenbeauftragte.

a. Frauenvertreterin

Wählbar für das Amt der Frauenvertreterin sind alle Beschäftigten der Dienststelle (§ 3 Verordn. d. Lreg.)

§ 14 des Landesgleichberechtigungsgesetzes besagt, dass die Frauenvertreterin für weibliche Beschäftigte zuständig ist; für die Hochschulen in Baden-Württemberg bedeutet dies, sie ist für das nicht-wissenschaftliche Personal zuständig.

Die Frauenvertreterin ist im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben freizustellen. Bei Uneinigkeit über den Umfang der Freistellung entscheidet eine Schlichtungsstelle. (LGIG § 13) (Sozialministerium, 1996).

b. Frauenbeauftragte

Der Senat wählt aus dem Kreis des an der Universität tätigen wissenschaftlichen Personals eine Frauenbeauftragte. Sie ist für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen zuständig.

Die Frauenbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.

(BaWüUG und BaWüFHG, entsprechend, § 3a)

BAYERN

An den bayerischen Hochschulen gibt es a. Gleichstellungsbeauftragte und b. Frauenbeauftragte

a. Gleichstellungsbeauftragte

Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten wird intern ausgeschrieben, das bedeutet, sie ist eine Beschäftigte der Dienststelle (BayGIG Art. 15).

Art. 17 des Gleichstellungsgesetzes besagt, dass die Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist für alle Beschäftigten. An der Hochschule ist sie zuständig für das nicht-wissenschaftliche Personal.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist (BayGIG Art. 16).

b. Frauenbeauftragte

Die Frauenbeauftragten werden für die Hochschule und für den Fachbereich aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt. Sie sind zuständig für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende. (BayHSchG Art. 34)

Frauenbeauftragte können von anderen dienstlichen Tätigkeiten höchstens bis zu einem Umfang eines Viertels der regelmäßigen Arbeitszeit entlastet werden, in Abhängigkeit von der Größe der Hochschule bzw. des Fachbereichs. Der Frauenbeauftragten der Universität München kann eine Entlastung bis zu einem Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit gewährt werden. (BayHSchLG Art. 3)

Sonstiges:

Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen. Bei Hochschulen ist die Zuordnung für das nichtwissenschaftliche Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung oder zur Leitung der Personalabteilung möglich. (BayGIG Art. 16)

BERLIN

In Berlin gibt es a. Frauenvertreterinnen und b. Frauenbeauftragte.

In den Hochschulen ist die Frauenbeauftragte nach § 59 des Berliner Hochschulgesetzes gleichzeitig die Frauenvertreterin nach dem Landesgleichstellungsgesetz (BerILGG § 16).

a. Frauenvertreterin

Die Frauenvertreterin ist für die weiblichen Dienstkräfte zuständig (BerILGG § 17).

Für die Freistellung im Hochschulbereich gilt § 59 Absatz 7 des Berliner Hochschulgesetzes (BerILGG § 16).

b. Frauenbeauftragte

Die hauptberufliche Frauenbeauftragte kann Mitglied der Hochschule sein, die Stelle kann aber auch mit externen Bewerberinnen besetzt werden. Die Stelle ist öffentlich auszuschreiben.

Die Frauenbeauftragte ist zuständig für weibliche Angehörige der Hochschule.

An jeder Hochschule wird zur Wahrnehmung der Aufgaben gemäß § 4 Abs. 7 eine hauptberufliche Frauenbeauftragte bestellt. Soweit Hochschulen in Fachbereiche gegliedert sind oder über zentrale Einrichtungen bzw. zentrale Dienstleistungsbereiche verfügen, werden nebenberufliche Frauenbeauftragte bestellt. Hat die hauptberufliche Frauenbeauftragte ein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule, so wird sie von den Aufgaben dieses Beschäftigungsverhältnisses freigestellt. Nebenberufliche Frauenbeauftragte werden auf Antrag bis zur Hälfte, in den humanmedizinischen Fachbereichen bis zum vollen Umfang von ihren Dienstaufgaben freigestellt. Stellvertretende Frauenbeauftragte können auf Antrag in angemessenem Umfang freigestellt werden. Studentinnen erhalten eine Aufwandsentschädigung in Höhe der Vergütung für studentische Hilfskräfte. Mit Ausnahme der humanmedizinischen Fachbereiche darf pro Fachbereich nicht mehr als eine Stellvertreterin freigestellt werden. Für Mitarbeiterinnen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen findet § 44 Abs. 5 Anwendung. Dieser besagt, dass die Amtszeit der betroffenen Frauenbeauftragten (auf ihren Antrag hin) mit dem Faktor 1/2 nicht auf ihre Dienstzeit angerechnet wird. (BerIHG § 59)

BRANDENBURG

Die Gleichstellungsbeauftragte wird aus den Mitgliedern der Hochschule gewählt. Sie ist zuständig für alle Frauen der Hochschule.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeit wahr. Sie ist zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben freizustellen. (BbgHG § 69)

BREMEN

An den Hochschulen in Bremen gibt es Frauenbeauftragte für a. das nicht-wissenschaftliche Personal und b. das wissenschaftliche Personal.

Zu a:

Wählbar zur Frauenbeauftragten sind die Frauen, die nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz für die Wahl des Personalrates wahlberechtigt sind (BremLGG § 11). Die Frauenbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz ist für die nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zuständig (BremHG § 6).

Sie ist ohne Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts von der dienstlichen Tätigkeit zu befreien, soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Satz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Frauenbeauftragten erforderlich sind. Wird die Frauenbeauftragte durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, gilt die Mehrbeanspruchung als Leistung von Mehrarbeit oder Überstunden. (BremLGG § 15).

Zu b:

Die Zentrale Frauenbeauftragte ist für das wissenschaftliche Personal zuständig. Sie wird aus dem Kreis der zentralen Kommission für Frauenfragen gewählt. Diese Kommission

besteht aus Mitgliedern der folgenden Gruppen (Hochschulmitglieder):

1. Professoren und Hochschuldozenten,
2. akademische Mitarbeiter und
3. Studenten.

Sie sind von ihren Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.
(BremHG § 6)

HAMBURG

An den Hochschulen Hamburgs gibt es a. Frauenbeauftragte und b. Gleichstellungsbeauftragte.

Zu a:

Die Frauenbeauftragte ist eine weibliche Beschäftigte der jeweiligen Dienststelle (HmbGIG § 14) und zuständig für das technische Personal und Verwaltungspersonal der Hochschule.

Zu b:

Als Gleichstellungsbeauftragte wählbar sind Professorinnen, weibliche Mitglieder des akademischen Personals sowie andere Frauen, die einen Hochschulabschluss und geeignete berufliche Erfahrungen nachweisen können.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist für das wissenschaftliche Personal der Hochschule zuständig.

Sie ist von der dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zu befreien, soweit es ihre Aufgaben erfordern.

In der Universität Hamburg, der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg und der Technischen Universität Hamburg-Harburg kann für sechs Jahre eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden. Die Hochschule hat in diesem Fall die Stelle öffentlich auszuschreiben. Für die Gleichstellungsbeauftragte wird ein privatrechtliches Dienstverhältnis begründet.

(HmbHG § 87)

HESSEN

Zur Frauenbeauftragten darf nur eine Frau bestellt werden. Sie muss die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Sachkenntnis und Zuverlässigkeit besitzen und in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen. Die Bestellung erfolgt auf Grund einer Ausschreibung in der Dienststelle. (HGIG § 16)

Die Frauenbeauftragte ist für alle weiblichen Beschäftigten zuständig (HGIG) bzw. sie ist für alle Frauen der Hochschule (Beschäftigte und Studentinnen) zuständig (HHG § 5).

Sie nimmt ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahr. Sie ist im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. In Dienststellen mit mehr als 300 Beschäftigten ist für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten mindestens eine Stelle mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Verfügung zu stellen, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten eine volle Stelle. (HGIG § 20)

MECKLENBURG-VORPOMMERN

Als Gleichstellungsbeauftragte wählbar sind die Frauen, die nach dem Personalvertretungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern für die Wahl der Personalvertretung wählbar sind (GIG M-V § 11) bzw. die Grundordnung regelt die Aufstellung der Wahlvorschläge (LHG M-V § 86). Bei der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten nach den Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes sind auch Professorinnen wählbar. Auf Fachbereichsebene ist jeweils eine Beschäftigte zu wählen. (Ressortentwurf LHG M-V § 87).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist für die weiblichen Beschäftigten zuständig (GIG M-V § 12) bzw. sie ist zuständig für alle Frauen der Hochschule (Beschäftigte und Studentinnen) (LHG M-V § 86 und Ressortentwurf LHG § 87).

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahr (GIG M-V § 12).

Gleichstellungsbeauftragte sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Zeiten einer Freistellung gelten als Bewährungszeiten im Sinne der beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen. (GIG M-V § 13)

Die Gleichstellungsbeauftragte wird zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben angemessen von ihren sonstigen Dienstaufgaben entlastet (LHG M-V § 86).

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Beschäftigten, die sie auf Fachbereichsebene unterstützen, die Wahrnehmung einzelner Aufgaben und Rechte einheitlich übertragen. Bei der Wahrnehmung dieser Aufgaben findet § 13 des Gleichstellungsgesetzes entsprechende Anwendung (Ressortentwurf LHG M-V § 87).

Sonstiges:

Gleichstellungsbeauftragte sind unter Fortzahlung der Bezüge und unter Übernahme der angemessenen Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen während der ersten Amtszeit bis zu fünf Arbeitstagen, im übrigen bis zu drei Arbeitstagen je Amtszeit vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte erforderlich sind. (GIG M-V § 12)

NIEDERSACHSEN

Die Frauenbeauftragte der Hochschule kann aus dem Kreis der weiblichen Hochschulmitglieder gewählt werden, sie kann aber auch, unabhängig von einer Mitgliedschaft, einen eigenen Dienstposten oder Arbeitsplatz besetzen (NHG § 100).

Der Senat wählt eine hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (Gleichstellungsbeauftragte); die Stelle ist öffentlich auszuschreiben (Entwurf NHG § 38).

Die Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte ist zuständig für Hochschulfrauen (NHG § 99 und NHG Entwurf § 38).

Befindet sich eine Frauenbeauftragte in einem Dienstverhältnis zum Land oder zu einer Hochschule, so trägt die Leitung der Hochschule dafür Sorge, dass die Dienstaufgaben nach § 99 (Frauenbeauftragte) für die Dauer der Amtszeit zumindest unter Wahrung des Besitzstandes festgelegt werden. Im übrigen stellt die Leitung der Hochschule sicher, dass der mit der Wahrnehmung dieses Amtes verbundene Aufwand angemessen ausgeglichen wird. (NHG § 100)

NORDRHEIN-WESTFALEN

Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu wählen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen des Aufgabengebietes gerecht werden. (LGG NRW § 15)

Die Wahl und Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten wird durch die Grundordnung geregelt. Im Übrigen gilt das Landesgleichstellungsgesetz. (HG NRW § 23).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist für die Beschäftigten zuständig (LGG NRW § 17) bzw. die Gleichstellungsbeauftragte ist zuständig für Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind (HG NRW § 23).

Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

a. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,

b. mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit. (LGG NRW § 16)

RHEINLAND-PFALZ

Der Senat bestellt eine Hochschulbedienstete als Frauenbeauftragte.

Sie ist zuständig für weibliche Beschäftigte der Hochschule.

Auf ihren Antrag hin, kann die Frauenbeauftragte von ihren Dienstaufgaben ganz oder teilweise freigestellt werden.

(UG Rh-Pf § 67 und FHG Rh-Pf § 59)

SAARLAND

Die Frauenbeauftragte der Hochschule ist Beauftragte im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes (SaarlUG und FhG §23).

An der Universität ist die Frauenbeauftragte aus dem Kreis der Mitglieder der Universität nach § 11 Nr. 3 bis 9 zu wählen. Dazu gehören die Professorinnen und Professoren, die Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten, die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten, die Oberassistentinnen und Oberassistenten, die Oberingenieurinnen und Oberingenieure, die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die hauptberuflichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Ausgeschlossen sind die Universitätspräsidentin/der Universitätspräsident, die Kanzlerin/der Kanzler, die nichtwissenschaftlichen (hauptberuflichen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die eingeschriebenen Studierenden. (SaarlUG § 23)

An der Fachhochschule ist die Frauenbeauftragte aus dem Kreis der Mitglieder der Fachhochschule nach § 11 Nr. 3 bis 6 zu wählen. Dazu gehören die Professorinnen und Professoren, die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die Fachhochschulassistentinnen und Fachhochschulassistenten und andere (hauptberufliche) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ausgeschlossen sind die Rektorin/der Rektor, die Verwaltungsdirektorin/der Verwaltungsdirektor und die eingeschriebenen Studierenden. (SaarlFhG § 23)

Die Frauenbeauftragte ist für weibliche Beschäftigte zuständig (SaarlLGG § 23) bzw. sie ist zuständig für alle Frauen der Hochschule (SaarlUG § 23 und SaarlFhG entsprechend). Die Tätigkeit der Frauenbeauftragten ist eine dienstliche Tätigkeit. Sie ist im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. In Dienststellen mit weniger als 300 wahlberechtigten Beschäftigten ist die Frauenbeauftragte im erforderlichen Umfang von ihren übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. In Dienststellen mit mehr als 300 wahlberechtigten Beschäftigten ist für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten mindestens eine Stelle mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Verfügung zu stellen, in Dienststellen mit mehr als 600 wahlberechtigten Beschäftigten eine volle Stelle. (SaarlLGG § 22)

Die Tätigkeit der Frauenbeauftragten ist eine dienstliche Tätigkeit. Die Frauenbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten. (SaarlUG und SaarlFhG § 23)

Im Übrigen gilt das Landesgleichstellungsgesetz (SaarlUG und SaarlFhG § 23).

SACHSEN

In Sachsen gibt es a. Frauenbeauftragte und b. Gleichstellungsbeauftragte.

An den Hochschulen können die Aufgaben der Frauenbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz von der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Hochschulgesetz wahrgenommen werden (SächsFFG § 18).

a. Frauenbeauftragte

Beschäftigte, die befugt sind, Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle vorzubereiten oder selbständig zu treffen, dürfen nicht zur Frauenbeauftragten bestellt werden. § 100 Abs. 2 und 3 des Sächsischen Hochschulgesetzes bleibt unberührt. (SächsFFG § 18).

Die Frauenbeauftragte ist für die in der Dienststelle beschäftigten Frauen zuständig (SächsFFG § 20). Ihr Aufgabenbereich umfasst die Frauenförderung, einschließlich der Frauenförderpläne.

Sie wird von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten ganz oder teilweise freigestellt, soweit es nach Art und Größe ihrer Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist (SächsFFG § 19).

b. Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsbeauftragte können Frauen aus dem wissenschaftlichen Personal werden. Die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten kann aus dem Kreis der Studentinnen gewählt werden.

Sie ist zuständig für alle Personen an der Hochschule. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der Zusammenarbeit mit Fakultäten und Studentinnen und in der Projektarbeit.

Die Gleichstellungsbeauftragten sollen zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen entlastet werden. Die Entlastung kann auch nach Ablauf der Amtszeit durch Freistellung für bis zu zwei Semester gewährt werden.

(SächsHG § 100)

SACHSEN-ANHALT

Im Frauenfördergesetz werden haupt- und ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte unterschieden. Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen sind ehrenamtlich tätig (HSG LSA § 83 Abs. 2). In § 83 HSG LSA wird festgelegt, dass zu den Aufgaben und Rechten der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich diejenigen der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nach § 15 des Frauenfördergesetzes gehören.

Für die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen gilt dieses Gesetz, soweit keine besonderen Regelungen vorliegen (FrFG LSA § 19).

Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen sollen dem hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal angehören.

Sie ist für alle Frauen der Hochschule (Beschäftigte und Studentinnen) zuständig.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen sind ehrenamtlich tätig. Sie sind auf ihren Antrag teilweise, bei Hochschulen mit mehr als 1500 Personalstellen ganz, von ihren Dienstaufgaben freizustellen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche können auf ihren Antrag von ihren Dienstaufgaben teilweise freigestellt werden.

(HSG LSA § 83)

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Die Frauenbeauftragte kann Mitglied der Hochschule sein, die Stelle kann aber auch mit externen Bewerberinnen besetzt werden (HSG SLH § 66 b).

Sie ist für alle Frauen der Hochschule zuständig (HSG SLH § 66 a).

In Hochschulen mit mehr als 1000 Mitgliedern ist die Frauenbeauftragte hauptberuflich tätig. Die Hochschule hat die Stelle öffentlich auszuschreiben. Für die Frauenbeauftragte wird ein privatrechtliches Dienstverhältnis begründet. Wird eine Beamtin des Landes zur Frauenbeauftragten gewählt, ist sie für die Dauer der Wahlzeit unter Fortfall der Dienstbezüge zu beurlauben. Ist ein Mitglied der Hochschule zur Frauenbeauftragten gewählt

worden, kann die Frauenbeauftragte erklären, dass sie ihre Aufgaben für die Dauer ihrer Wahlzeit nebenberuflich wahrnehmen wird. In Hochschulen mit weniger als 1000 Mitgliedern ist die Frauenbeauftragte der Hochschule nebenberuflich tätig. Die Hochschule hat die Stelle hochschulöffentlich auszuschreiben.

Die nebenberufliche Frauenbeauftragte der Hochschule soll von ihren Dienstpflichten angemessen entlastet werden. (HSG SLH § 66 b).

Die Frauenbeauftragte des Fachbereichs ist nebenberuflich tätig (HSG SLH § 66 c).

THÜRINGEN

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und ihre Stellvertreterin werden aus der Gruppe der Professoren oder der akademischen Mitarbeiter, an Fachhochschulen auch der Mitarbeiter, gewählt (ThürHG § 81).

Die Frauenbeauftragte ist zuständig für in den Dienststellen beschäftigte Frauen (ThürGleichG § 16) bzw. sie ist für weibliches Personal der Hochschule zuständig (ThürHG § 81).

Die Frauenbeauftragte übt die Tätigkeit als dienstliche Tätigkeit aus. Sie wird von sonstigen dienstlichen Tätigkeiten freigestellt, soweit es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben notwendig ist. Die Entscheidung über den Umfang der Freistellung trifft die Dienststellenleitung. (ThürGleichG § 15)

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule ist zur Ausübung ihres Amtes angemessen von ihren sonstigen Dienstaufgaben zu entlasten (ThürHG § 81).

10.2 *Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen*

In den Ländern Baden-Württemberg (Frauenbeauftragte), Bayern (Frauenbeauftragte), Bremen (Frauenbeauftragte für das nicht-wissenschaftliche Personal), Hamburg (Gleichstellungsbeauftragte), Mecklenburg-Vorpommern, im niedersächsischen Gesetzentwurf, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen wird die Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte gewählt. In Bayern (Gleichstellungsbeauftragte) und Hessen wird die Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte ohne Wahl bestellt. Von der Dienststelle ernannt wird die Frauenbeauftragte in Hamburg.

Gewählt und bestellt wird die Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte in Baden-Württemberg (Frauenvertreterin), Berlin, Brandenburg, Bremen (Frauenbeauftragte für das wissenschaftliche Personal), Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und in Rheinland-Pfalz.

BUND

(Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt nur für die Bundesbehörden und zukünftig indirekt für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen)

DgLeiG § 16 **Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin**

(1) In jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 100 Beschäftigten ist aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten von der Dienststelle zu bestellen. (...)

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird für grundsätzlich vier Jahre mit der Möglichkeit der Wiederwahl bestellt.

BADEN-WÜRTTEMBERG**LGIGBaWü § 12 Bestellung, Widerruf**

In jeder Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten (...) wird eine Frauenvertreterin (...) nach vorheriger Ausschreibung oder geheimer Wahl bestellt. Die Frauenvertreterin wird grundsätzlich für vier Jahre mit der Möglichkeit einer Verlängerung bestellt. (...)

(2) Für jede Frauenvertreterin ist eine Stellvertreterin zu bestellen.

BaWüUG § 3a Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte

(2) Der Senat wählt (...) eine Frauenbeauftragte und bis zu drei Stellvertreterinnen für die Dauer von zwei Jahren. Wiederwahl ist zulässig. Der Senat regelt die Stellvertretung.

BaWüFHG § 3a Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte

Absatz 2: entsprechend BaWüUG.

BAYERN**BayGIG Art. 15 Bestellung**

(1) Bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen, werden Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt. (...)

(3) Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. (...)

BayHSchG Art. 34 Frauenbeauftragte

(1) (...) Sie (die Frauenbeauftragten) werden für die Hochschule vom Senat, für den Fachbereich vom Fachbereichsrat (...) gewählt; Frauenbeauftragte in befristeten Dienstverhältnissen können nur einmal wiedergewählt werden. (...) In der Grundordnung kann vorgesehen werden, dass für Frauenbeauftragte stellvertretende Frauenbeauftragte bestellt werden. (...)

BERLIN**BerIHG § 59 Frauenbeauftragte**

(1) An jeder Hochschule wird (...) eine hauptberufliche Frauenbeauftragte bestellt. Es können bis zu zwei nebenberufliche Stellvertreterinnen bestellt werden. (...)

(11) Die Wahl der Frauenbeauftragten wird in der Grundordnung nach dem Grundsatz der Viertelparität geregelt. Wahlberechtigt sind nur die weiblichen Mitglieder der Hochschule. Bei der Wahl der hauptberuflichen Frauenbeauftragten können auch Frauen gewählt werden, die nicht Mitglieder der Hochschule sind.

(1) (...) Die Frauenbeauftragten werden nach ihrer Wahl gemäß Abs. 11 von dem Leiter oder der Leiterin der Hochschule bestellt. Die Bestellung der hauptberuflichen Frauenbeauftragten erfolgt für vier Jahre. Die Bestellung der Stellvertreterinnen, der nebenberuflichen Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen erfolgt für zwei Jahre. (...)

BRANDENBURG**BbgHG § 69 Gleichstellungsbeauftragte**

(1) (...) Eine Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin (...) werden von den weiblichen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule für die Dauer von vier Jahren gewählt und von der Präsidentin oder vom Präsidenten bestellt. Näheres zur Wahl wird in der Grundordnung bestimmt. (...)

BREMEN

Zur Frauenbeauftragten für das nicht-wissenschaftliche Personal:

BremLGG § 11 Wahl

(1) In jeder Dienststelle (...) werden eine Frauenbeauftragte sowie eine Stellvertreterin (...) gewählt.

(2) Wahlberechtigt sind die Frauen, die nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz (...) für die Wahl des Personalrates (...) wahlberechtigt sind.

BremHG § 6 Zentrale Kommission für Frauenfragen, Frauenbeauftragte

(2) Abweichend von den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes haben nur die Frauen der Gruppe nach § 5 Abs. 3 Nr. 4 (sonstige MitarbeiterInnen) das Wahlrecht zur Frauenbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz (...).

BremLGG § 12 Amtszeit

Die regelmäßige Amtszeit der Frauenbeauftragten beträgt vier Jahre. (...)

Zur Frauenbeauftragten für das wissenschaftliche Personal:

BremHG § 6 Zentrale Kommission für Frauenfragen, Frauenbeauftragte

(5) Die Zentrale Kommission für Frauen wählt aus ihrer Mitte (Professoren und Hochschuldozenten, Akademische Mitarbeiter und Studenten) bis zu zwei Sprecherinnen und schlägt sie dem Akademischen Senat zur Bestellung als Zentrale Frauenbeauftragte vor. (...)

(7) (...) In den Fachbereichen und anderen Organisationseinheiten (...) (werden) Dezentrale Frauenbeauftragte (gewählt).

HAMBURG**HmbGIG § 14 Frauenbeauftragte**

Die Dienststellen können jeweils weibliche Beschäftigte (zur Frauenbeauftragten) benennen (...).

HmbHG § 87 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Hochschule wählt für drei Jahre die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und ihre Stellvertreterin. (...)

(4) In der Universität Hamburg, der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg und der Technischen Universität Hamburg-Harburg kann für sechs Jahre eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden. (...)

HESSEN**HHG § 5 Frauenförderung**

(3) Auf Vorschlag des Senats bestellt das Präsidium eine Frauenbeauftragte (...).

(5) Im Übrigen findet das Landesgleichstellungsgesetz (...) Anwendung.

HGIG § 16 Bestellung von Frauenbeauftragten

(2) (...) Die Funktion der Frauenbeauftragten ist grundsätzlich teilbar. (...) Die Bestellung der Frauenbeauftragten erfolgt auf Grund einer Ausschreibung in der Dienststelle.

(3) Im Benehmen mit der Frauenbeauftragten ist eine Stellvertreterin zu bestellen, die sie bei Abwesenheit und bei sonstiger Verhinderung vertritt.

§ 17 Dauer der Bestellung und Abberufung

(1) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden für je sechs Jahre bestellt. Mit Zustimmung der Frauenbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin sind Verlängerungen der Bestellung jeweils um bis zu sechs Jahre möglich. Im Einvernehmen mit der zu bestellenden Frauenbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin kann die Bestellung für weniger als sechs Jahre erfolgen.

MECKLENBURG-VORPOMMERN

LHG M-V § 86 Gleichstellungsbeauftragte

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte wird vom Senat für zwei Jahre gewählt. Die Grundordnung regelt die Aufstellung der Wahlvorschläge. Wiederwahl ist zulässig. (...)

Ressortentwurf LHG M-V § 87 Gleichstellungsbeauftragte

(2) Bei der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten nach den Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes sind auch Professorinnen (...) wahlberechtigt.

GIG M-V § 11 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin, die die Beauftragte bei Verhinderungen vertritt, (werden) von den weiblichen Beschäftigten der Dienststelle gewählt.

(2) Wahlberechtigt sind die Frauen, die nach dem Personalvertretungsgesetz (...) des Landes Mecklenburg-Vorpommern für die Wahl der Personalvertretung (...) wählbar sind.

NIEDERSACHSEN

NHG § 99 Frauenbeauftragte

(1) Die Hochschule bestellt eine Frauenbeauftragte für die Hochschule. (...)

§ 100 Bestellung der Frauenbeauftragten

(1) Die Frauenbeauftragte wird (...) auf Grund eines Vorschlages der Frauenversammlung der Hochschule vom Senat gewählt. § 54 Abs. 1 Satz 3 gilt sinngemäß. Der Senat legt die Dauer der Amtszeit fest, wenn durch die Grundordnung keine Regelung getroffen ist.

(3) Wird eine Frauenbeauftragte nach Absatz 1 oder 2 (Besetzung eines eigenen Dienstpostens) nicht bestellt, so werden an deren Stelle mehrere Hochschulfrauen verschiedener Mitgliedergruppen (§ 40 Abs. 1) als Frauenbeauftragte bestellt. Absatz 1 gilt entsprechend. (...)

Entwurf NHG § 38 Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte

(1) Der Senat wählt auf Vorschlag der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung eine hauptberufliche Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte (Gleichstellungsbeauftragte) (...). Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten beträgt vier Jahre.

NORDRHEIN-WESTFALEN

HG NRW § 23 Gleichstellungsbeauftragte

(1) (...) Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung. (...)

RHEINLAND-PFALZ

UG Rh-Pf § 67 Ausschüsse, Beauftragte

(5) Der Senat bestellt einen Ausschuss für Frauenfragen und auf dessen Vorschlag für die Dauer von zwei Jahren eine (...) Frauenbeauftragte.

FHG Rh-Pf § 59 Ausschüsse, Beauftragte

Absatz 5: entsprechend UG Rh-Pf.

SAARLAND**SaarIUG § 23** Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

(1) (...) Die Universitätspräsidentin/der Universitätspräsident (ernennt) eine Frauenbeauftragte, eine Vertreterin für die Frauenbeauftragte und Fakultätsbeauftragte. (...)

(6) (...) Sie (die Frauenbeauftragte) wird vom Beirat für Frauenfragen für eine Amtszeit von jeweils drei Jahren gewählt. Wiederwahl ist möglich. (...)

SaarIFhG § 23 Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

(1) (...) Die Rektorin/der Rektor (ernennt) eine Frauenbeauftragte und eine Vertreterin für die Frauenbeauftragte.

(6) entsprechend SaarIUG.

SACHSEN**SächsHG § 100** Gleichstellungsbeauftragte

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und ihre Stellvertreterin werden auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten vom Senat gewählt.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ihre Stellvertreterin werden von allen Mitgliedern der Fakultät gewählt. (...) Die Stellvertreterin kann aus dem Kreis der Studentinnen gewählt werden. In diesem Fall gilt § 69 Abs. 1 Satz 2.

§ 69 Abs. 1 Satz 2 besagt, dass die Studentinnen jährlich gewählt werden.

§ 69 Wahlperioden und Amtszeiten

(1) (...) Die Beauftragten werden alle drei Jahre gewählt. (...)

SACHSEN-ANHALT**HSG LSA § 83** Gleichstellungsbeauftragte

(2) (...) Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen und deren Stellvertretung werden von den weiblichen Mitgliedern der Hochschule für zwei Jahre gewählt. (...)

SCHLESWIG-HOLSTEIN**HSG SLH § 66 b** Frauenbeauftragte der Hochschule

(2) Die Frauenbeauftragte wird vom Senat gewählt. In Hochschulen mit mehr als 1000 Mitgliedern beträgt ihre Wahlzeit sechs Jahre, in Hochschulen mit nicht mehr als 1000 Mitgliedern drei Jahre. Wiederwahl ist zulässig. Zur Vorbereitung der Wahl wird eine Frauengleichstellungskommission der Hochschule gebildet (...) (Diese macht dem Senat einen Wahlvorschlag.)

(5) Die Frauenbeauftragte wird durch eine Frau oder zwei Frauen vertreten. Mit Zustimmung des Ministeriums können zur Unterstützung der Frauenbeauftragten Frauen gewählt werden, die unter der Verantwortung und im Auftrage der Frauenbeauftragten deren Aufgaben wahrnehmen. (Für die Wahl der Vertreterinnen und der zur Unterstützung tätigen Frauen siehe Absatz 2).

THÜRINGEN**ThürHG § 81** Gleichstellungsbeauftragte und Beirat für Gleichstellungsfragen

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und ihre Stellvertreterin werden vom Senat auf Vorschlag des Beirats für Gleichstellungsfragen (...) für zwei Jahre gewählt. Die Wiederwahl ist zulässig.

10.3 Aufgaben der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten

Aufgabe der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten ist es gemäß den Gleichstellungsgesetzen, die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu kontrollieren. Dagegen beschreiben die Hochschulgesetze ihre Aufgabe eher als kooperativ bzw. die Hochschulen unterstützend (Günter, 1999). Zu den Aufgaben der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten können neben den allgemeinen Aufgabenumschreibungen auch die Beteiligung an personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen (soweit diese Frauen betreffen), die Mitwirkung bei Frauenförderplänen, die Beratung von weiblichen Beschäftigten und die Entwicklung eigener Initiativen gehören.

Zum Teil überschneiden sich die Aufgaben mit den Beteiligungsrechten, die in Kapitel 10.4 dargelegt werden.

BUND

(Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt nur für die Bundesbehörden und zukünftig indirekt für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen)

DgLeiG § 19 Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Beschäftigungsschutzgesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei

- 1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung, Abordnung und Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung,*
- 2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,*
- 3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung in der Dienststelle sicherstellen sollen,*
- 4. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung.*

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligung und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, die Fortbildungsangebote der Dienststelle nach § 10 Abs. 5 wahrzunehmen.

HRG § 3 Gleichberechtigung von Frauen und Männern

(...) Die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen regelt das Landesrecht.

BADEN-WÜRTTEMBERG

LGIGBaWü § 14 Aufgaben und Rechte

(1) Die Frauenvertreterin achtet auf die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Sie ist an personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Belange der weiblichen Beschäf-

tigten betreffen, frühzeitig zu beteiligen. Sie kann sich darüber hinaus innerhalb ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen, die Frauenbelange berühren können, äußern. (...)

BaWüUG § 3a Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte

(3) Die Frauenbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichberechtigung von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit. (...) Die Frauenbeauftragte erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit.

(4) Die Frauenbeauftragte hat auch die Aufgabe, bei sexueller Belästigung Ansprechpartnerin für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen zu sein. Sie wirkt, unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Universität, darauf hin, dass wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen vor sexueller Belästigung geschützt werden. (...)

BaWüFHG § 3a Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte

Zu den Absätzen 3 und 4: entsprechend BaWüUG.

BAYERN

BayGIG Art. 17 Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.

(3) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

BayHSchG Art. 34 Frauenbeauftragte

(1) Die Frauenbeauftragten achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. (...)

BERLIN

BerILGG § 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin

(1) Die Frauenvertreterin ist bei allen die weiblichen Dienstkräfte betreffenden sozialen Maßnahmen, bei allen organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.

(4) (...) Bei dieser Gelegenheit (der Frauenversammlung) erstattet sie einen Tätigkeitsbericht.

(6) Die Frauenvertreterin nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, berät die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigungen mit Einverständnis der betroffenen Frauen der Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung zu.

BerIHG § 59 Frauenbeauftragte

(4) Die Frauenbeauftragten wirken auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit der Frauen in der Hochschule und auf die Beseitigung bestehender Nachteile für weibliche Angehörige der Hochschule hin. Die Frauenbeauftragten beraten und unterstützen die Hochschulleitung und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen Frauen betreffenden Angelegenheiten (...) und nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen. Im Rahmen ihrer Aufgaben übernehmen sie die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.

BRANDENBURG**BbgHG § 69 Gleichstellungsbeauftragte**

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die Präsidentin oder den Präsidenten und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen Frauen betreffenden Angelegenheiten, insbesondere bei Zielvereinbarungen, Struktur- und Personalentscheidungen (...). Sie informieren die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule und nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen.

(4) In diesen Angelegenheiten (die Frauen an der Hochschule betreffen) macht die Gleichstellungsbeauftragte Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber den zuständigen Stellen der Hochschule. (...)

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet der Präsidentin oder dem Präsidenten und dem Senat regelmäßig über ihre Tätigkeit.

BREMEN**BremLGG § 13 Aufgaben der Frauenbeauftragten**

(1) Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern. Im Rahmen dieser Aufgabe ist sie von der Dienststellenleitung sowohl an der Planung als auch bei der Entscheidung der Dienststellenleitung, insbesondere bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, beratend zu beteiligen. (...)

(6) Die Frauenbeauftragte ist verpflichtet, mit den Personalräten in Angelegenheiten, die die Zielvorstellungen dieses Gesetzes betreffen, eng zusammenzuarbeiten. (...)

BremHG § 6 Zentrale Kommission für Frauenfragen, Frauenbeauftragte

(6) Die Zentralen Frauenbeauftragten sind an den Entscheidungen des Rektorats zu beteiligen, soweit frauenspezifische Belange betroffen sind, insbesondere bei der Hochschulstrukturplanung, bei Neuorganisations- und Strukturierungsprozessen, bei der Mittelvergabe nach § 81 Abs. 2 (und) bei (...) Personalentscheidungen im Bereich des wissenschaftlichen Personals (...).

HAMBURG**HmbGIG § 14 Frauenbeauftragte**

(...) An (die Frauenbeauftragte) können sich Frauen in Gleichstellungsfragen wenden.

HmbHG § 87 Gleichstellungsbeauftragte

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschule bei allen Gleichstellungsmaßnahmen. Sie wirkt insbesondere bei Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Entwicklungsplanung der Hochschule mit. (...)

HESSEN**HGIG § 18 Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten**

(1) Die Frauenbeauftragte überwacht die Durchführung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei seiner Umsetzung. (...)

HHG § 5 Frauenförderung

(4) Sie (die Frauenbeauftragte) wirkt darauf hin, dass die Hochschule bei Erfüllung ihrer Aufgaben Gesichtspunkte der Frauenförderung nach Abs. 1 (Gleichberechtigung und Beseitigung bestehender Nachteile) beachtet.

MECKLENBURG-VORPOMMERN**GIG M-V § 12 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte fördert und begleitet die Durchführung dieses Gesetzes in der Dienststelle. Sie ist bei allen die weiblichen Beschäftigten betreffenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen. Dies sind insbesondere folgende Maßnahmen:

- Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Formulierung von Stellenausschreibungen, das Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche, Fortbildungsmaßnahmen, Disziplinarmaßnahmen,
- die Arbeitsplatzgestaltung. (...)

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Beschwerden über geschlechtsspezifische Diskriminierungen entgegen, berät die Betroffenen, leitet Mitteilungen über geschlechtsspezifische Diskriminierungen mit Einverständnis der Betroffenen der Dienststellenleitung zu und ist über das Ergebnis der internen Untersuchung zu informieren.

LHG M-V § 86 Gleichstellungsbeauftragte

(2) (...) Sie (die Gleichstellungsbeauftragte) macht Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber den zuständigen Stellen der Hochschule in allen Angelegenheiten, die die Belange der Frauen in der Hochschule unmittelbar berühren. (...)

Ressortentwurf LHG M-V § 87 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschule bei der Erfüllung des Auftrages aus § 4 (Gleichberechtigung). Sie wirkt darauf hin, dass gleichstellungsrelevante Aspekte bei der Aufgabenerfüllung der Hochschule, insbesondere in Lehre und Forschung, bei der Entwicklungsplanung und bei der Mittelvergabe berücksichtigt werden.

NIEDERSACHSEN**NHG § 99 Frauenbeauftragte**

(2) Die Frauenbeauftragte hat die Belange der Hochschulfrauen in Hochschule und Gesellschaft wahrzunehmen und die Verwirklichung der Ziele und die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 2 Abs. 3 (Gleichberechtigung) zu fördern. Sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung der Hochschule sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen (...) und bei der Beratung der Hochschulfrauen mit. Sie fördert die Einbeziehung frauenrelevanter Arbeitsansätze in die wissenschaftliche Arbeit der Hochschulen. (...)

(4) (...) Sie erarbeitet zu diesen (frauenrelevanten) Angelegenheiten Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber den zuständigen Stellen der Hochschule. Dies gilt insbesondere (...) für (...) Entscheidungen über die Besetzung von Dienstposten und Arbeitsplätzen. (...)

(6) Die Frauenbeauftragte nach Absatz 1 Satz 1 (Frauenbeauftragte für die Hochschule) führt den Vorsitz im Rat der Frauenbeauftragten. Sie leitet das Frauenbüro und übt die fachliche Aufsicht über die dort beschäftigten Mitarbeiterinnen aus. Sie berichtet dem Senat über ihre Tätigkeit und unterrichtet die Öffentlichkeit über die Wahrnehmung und Erfüllung ihrer Aufgaben.

NHG Entwurf § 38 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt die Belange der Hochschulfrauen in Hochschule und Gesellschaft wahr und wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags hin. Sie wirkt insbesondere bei der Hochschulplanung sowie der Struktur- und Personalentscheidungen mit. (...) Sie ist gegenüber dem Senat berichtspflichtig und unterrichtet die Öffentlichkeit über die Wahrnehmung ihrer Aufgaben. (...)

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten nach Abs. 1 bilden zum Zweck eines Zusammenwirkens im Hinblick auf den Gleichstellungsauftrag die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter.

Die Gleichstellungsbeauftragten nach Abs. 1 sind die hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

NORDRHEIN-WESTFALEN**LGG NRW § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen (...).

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

HG NRW § 23 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. (...)

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes Anwendung.

RHEINLAND-PFALZ**UG Rh-Pf § 67 Ausschüsse, Beauftragte**

(5) (...) Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, die Organe der Hochschule und von ihnen gebildete Ausschüsse bei der Erfüllung von Aufgaben nach § 2 Abs. 2 (Gleichberechtigung) zu unterstützen (...) und regelmäßig über ihre Tätigkeit zu berichten. Sie wirkt mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen. (...)

FHG Rh-Pf § 59 Ausschüsse, Beauftragte

(5) entsprechend UG Rh-Pf.

SAARLAND**SaarlGG § 23 Aufgaben**

(1) Die Frauenbeauftragte (...) unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes, insbesondere der folgenden Maßnahmen:

1. Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten einschließlich der Formulierung von

Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen,

2. Sozialen, baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen,

3. Fortbildungsmaßnahmen,

4. Arbeitszeitgestaltung,

5. Analyse der Beschäftigtenstruktur (...).

(6) Die Amts-, Anstalts- und Betriebsleitung unterrichtet die Frauenbeauftragte rechtzeitig, insbesondere vor einer abschließenden Entscheidung, von allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten.

§ 25 Zusammenarbeit mit anderen Stellen

Die Dienststelle, insbesondere die Personalverwaltung, die Frauenbeauftragte, die Personalvertretung und an den Hochschulen auch der Beirat für Gleichstellungsfragen, arbeiten mit dem Ziel der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Beseitigung bestehender Nachteile eng zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

SaarlUG § 23 Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

(2) Die Frauenbeauftragte berät und unterstützt die Universitätsleitung und die übrigen zuständigen Stellen der Universität in allen Gleichstellungsfragen. Sie ist die Beauftragte im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes und beteiligt sich gemeinsam mit dem Beirat für Frauenfragen (...) an Plänen zur Vermeidung von Nachteilen für Frauen und zur Verbesserung der Situation von Frauen; diese sind dem Senat zur Beschlussfassung vorzulegen. Die Frauenbeauftragte wirkt darauf hin, dass die Mitglieder der Universität über allgemeine Fragen der Gleichstellung informiert werden.

(4) Frauen, die an der Universität wegen ihres Geschlechts Benachteiligungen erfahren haben oder befürchten, können sich an die Frauenbeauftragte wenden. (...) Sie kann Vorschläge zur Abhilfe vorlegen. (...)

(5) Die Frauenbeauftragte nimmt gegenüber dem Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft Stellung zu den von der Universität gemäß § 6 des Landesgleichstellungsgesetzes erhobenen Daten (...).

(7) Im Übrigen gilt das Landesgleichstellungsgesetz.

SaarlFhG § 23 Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

Absätze 2, 4, 5 und 7: entsprechend SaarlUG.

SACHSEN

SächsFFG § 20 Aufgaben

(1) Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familien und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere in

1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über Einstellung, Umsetzung mit einer Dauer von über sechs Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, soweit nicht die Betroffenen diese Beteiligung zu ihrer Unterstützung für sich ausdrücklich ablehnen.

2. sozialen und organisatorischen Angelegenheiten. (...)

(2) Die Frauenbeauftragte entwickelt eigene Initiativen zur Durchführung dieses Gesetzes und zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligung.

SächsHG § 100 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken auf die Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer und auf die Vermeidung von Nachteilen für weibliche Mitglieder und Angehörige der Hochschule hin. Sie machen Vorschläge und nehmen Stellung zu allen die Belange der Frauen an der Hochschule berührenden Angelegenheiten, insbesondere (...) bei der Besetzung der Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. (...)

(5) Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen können eine Landeskongress bilden.

SACHSEN-ANHALT

FrFG § 15 Aufgaben (...) der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden

(1) Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden wirken bei der Durchführung dieses Gesetzes mit. Sie arbeiten mit der Leitstelle für Frauenpolitik des Landes Sachsen-Anhalt in Angelegenheiten, die die Zielvorstellung des Gesetzes betreffen, zusammen. (...)

(2) (...) Die Gleichstellungsbeauftragten haben insbesondere folgende Aufgaben (...):

- a. Einbringung frauenrelevanter Anliegen und Forderungen in die Verwaltung,
- b. Erarbeitung von Empfehlungen und Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen,
- c. Initiierung von Frauenfördermaßnahmen, Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, Beratungsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit,
- k. Sie arbeiten mit den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zusammen. (...)
- l. Sie nehmen Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, beraten die Betroffenen und leiten mit deren Einverständnis Mitteilungen über sexuelle Belästigung der Behördenleitung zu.

§ 19 Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen

Für die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen gilt dieses Gesetz, soweit keine besonderen Regelungen vorliegen. (...)

HSG LSA § 83 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und der Fachbereiche wirken auf die Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer und auf die Vermeidung von Nachteilen für weibliche Angehörige der Hochschule hin. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Verwirklichung des Zieles, dass Frauen in angemessener Weise in den Organen und Gremien der Hochschule vertreten sind. Sie fördern die Einbeziehung von Themen der Frauenforschung in die wissenschaftliche Arbeit der Hochschulen. Die Gleichstellungsbeauftragten wirken in allen Angelegenheiten, die die weiblichen Hochschulangehörigen betreffen, insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen mit. (...)

(2) (...) Sie nehmen auch die Aufgaben (...) der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten entsprechend §15 des Frauenförderungsgesetzes wahr und arbeiten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche zusammen. Sie berichten jährlich hochschulöffentlich über den Stand ihrer Tätigkeit.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

HSG SLH § 66 a Aufgaben der Frauenbeauftragten

(1) Die Frauenbeauftragte wirkt darauf hin, dass die Aufgaben des § 2 Abs. 2 (Gleichberechtigung) erfüllt werden.

§ 66 b Frauenbeauftragte der Hochschule

(1) Die Frauenbeauftragte der Hochschule nimmt ihre Aufgaben für den Zuständigkeitsbereich der zentralen Organe und der zentralen Einrichtungen wahr.

§ 66 c Frauenbeauftragte des Fachbereichs

(1) Die Frauenbeauftragte des Fachbereichs nimmt ihre Aufgaben für den Zuständigkeitsbereich des Fachbereichs wahr.

THÜRINGEN

ThürGleichG §16 Aufgaben

(1) Die Frauenbeauftragte fördert und überwacht die Durchführung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Sie ist bei allen Maßnahmen der Dienststelle, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familien und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen, beratend einzubeziehen. Dies gilt insbesondere bei

- 1. Einstellungen,*
- 2. Beförderungen und Höhergruppierungen*
- 3. Versetzungen, Umsetzungen und Abordnungen für eine Dauer von mehr als drei Monaten, vorzeitige Beendigung der Beschäftigung,*
- 4. Konzeptionen von Fortbildungsmaßnahmen und der diesbezüglichen Teilnahmeentscheidung, (...)*
- 6. Besetzung von Kommissionen, Arbeitsgruppen, Beiräten, sonstigen Gremien,*
- 7. Arbeitszeitregelungen*
- 8. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen,*
- 9. sozialen und organisatorischen Angelegenheiten sowie*
- 10. Neuorganisation oder Schließung von Dienststellen.*

(2) Die Frauenbeauftragte entwickelt auch eigene Initiativen zur Durchführung dieses Gesetzes und zur Verbesserung der Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligung. Die Frauenbeauftragte nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigung entgegen, berät die Betroffenen und leitet mit deren Einverständnis die Mitteilungen an die Dienststellenleitung weiter.

ThürHG § 81 Gleichstellungsbeauftragte und Beirat für Gleichstellungsfragen

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule wirkt auf die Herstellung der verfassungsrechtlich garantierten Chancengleichheit von Frau und Mann in der Hochschule hin und nimmt Aufgaben wahr, die sich aus § 4 Abs. 3 (Gleichstellung, Frauenförderung) ergeben. Sie macht Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber den zuständigen Stellen der Hochschule in allen Angelegenheiten, die die Belange der Frauen in der Hochschule betreffen, insbesondere (...) bei der Besetzung der Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen sowie sonstigen Personals. (...) Sie berichtet dem Senat regelmäßig über ihre Tätigkeit.

10.4 Rechte der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten (insbesondere Teilnahme-, Rede- und Antragsrecht in Gremien, Akteneinsicht)

Im Gleichstellungsgesetz des Bundes und in allen Ländern hat die Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte das Recht auf rechtzeitige und umfassende schriftliche Unterrichtung und mündliche Auskünfte. Dieses Recht wird in den hier wiedergegebenen Gesetzestexten nicht wiederholt.

In manchen Bundesländern wird eine Anhörungspflicht der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten mit dem Recht zur Stellungnahme im Gesetz geregelt. Das Recht auf Stellungnahme ergibt sich jedoch bereits auf der Grundlage der Beteiligungsaufgabe der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten (Günter 1999), deshalb werden Angaben zum Recht auf Stellungnahme in den einzelnen Gesetzen nicht einzeln aufgeführt.

Das Rederecht in Gremien ist an Universitäten aufgrund der universitären Selbstverwaltung von besonderer Bedeutung für frauenpolitische Belange.

Das Recht, Sprechstunden und Versammlungen durchzuführen, ist in einigen Ländern ausdrücklich geregelt, es besteht aber auch ohne ausdrückliche Regelung, da sich dieses Recht aus der Beratungsaufgabe der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten ableitet (Günter 1999). Genauere Angaben zu den Rechten zur Durchführung von Sprechstunden und Versammlung sind für die einzelnen Bundesländer aufgeführt.

Das Widerspruchsrecht der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten wird in einem eigenen Kapitel (Kapitel 10.5) behandelt. Rechte der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten in Berufungsverfahren sind in Kapitel 12.5 enthalten, ihre Rechte zum Gleichstellungsplan im Kapitel 13.2.

Allgemeine Rechte: Unterrichtung
 Beteiligung
 Stellungnahme
 Teilnahme, Rede-, Antragsrecht in Gremien
 Akteneinsichtsrechte (Personalakten, Bewerbungen)
 Recht auf Sprechstunden und Versammlungen

BUND

(Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt nur für die Bundesbehörden und zukünftig indirekt für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen)

DgleiG § 19 Aufgaben

§ 20 Information und Mitwirkung

Die Gleichstellungsbeauftragte

- ist bei der Entsendung nach Maßgabe des Bundesgremiengesetzes zu beteiligen, sofern kein Referat zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet ist,
- hat in allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, ein Initiativrecht,
- hat aktives Teilnahmerecht an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,
- hat das Recht auf Einsicht in die für die Durchführung ihrer Arbeit erforderlichen Unterlagen (auch Bewerbungsunterlagen und vergleichenden Übersichten).
- hat im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten,

- hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellenleitung,
- kann an Personalversammlungen in Dienststellen teilnehmen, für die sie als Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist,
- hat in Personalversammlungen ein Rederecht, auch wenn sie nicht Angehörige der Dienststelle ist,
- kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen,
- kann jährlich mindestens einmal eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten nach Anzeige gegenüber der Dienststellenleitung einberufen,
- kann sich zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, an das für Gleichstellungsfragen zuständige Bundesministerium wenden.

HRG § 3 Gleichberechtigung von Frauen und Männer

(...) Die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten der Hochschulen regelt das Landesrecht. (...)

BADEN-WÜRTTEMBERG

LGIGBaWü § 11 Gremien

§ 14 Aufgaben und Rechte

Die Frauenvertreterin

- ist bei der Gremienbesetzung in den einzelnen Dienststellen frühzeitig zu beteiligen,
- hat ein Initiativrecht für Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung in der Dienststelle,
- kann sich, auf Antrag der Betroffenen, an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen beteiligen,
- hat in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsichtsrecht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen (Personalakten nur mit Zustimmung der Betroffenen)
- hat im Rahmen ihrer Aufgaben das Recht zur Teilnahme an regelmäßig stattfindenden Dienststellenleitungsbesprechungen ihrer Dienststelle,
- kann während der Arbeitszeit Sprechstunden durchführen,
- kann einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle einberufen,
- kann sich unter Einhaltung des Dienstweges an die oberste Dienstbehörde sowie bei Fragen von allgemeiner frauenpolitischer Bedeutung an das für Frauenfragen zuständige Ministerium wenden.

Den Frauenvertreterinnen der einzelnen Verwaltungszweige ist Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch untereinander zu geben.

BaWüUG § 3a Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte

Die Frauenbeauftragte

- nimmt an den Sitzungen der Fakultätsräte mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen,
- ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren,
- hat das Recht auf Beteiligung an Stellenausschreibungen,
- kann sich, auf Antrag einer Bewerberin, am Vorstellungsgespräch beteiligen,
- hat ein Recht auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen, sofern sich Frauen und Männer um die Stelle beworben haben,
- ist dem Rektorat unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht.

- ist zu beteiligen, soweit betroffene Frauen bei sexueller Belästigung einer Beteiligung nicht widersprechen.
- hat ein Stimmrecht im Senat.

BaWüFHG § 3a Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte

Entsprechend BaWüUG.

BAYERN

BayGIG Art. 18 Rechte und Pflichten

Die Gleichstellungsbeauftragte

- ist auf Antrag zu beteiligen, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte dafür vorträgt, dass die Ziele dieses Gesetzes nicht beachtet werden,
- hat das Recht, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen frühzeitig zu erhalten,
- ist frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen,
- ist in Personalangelegenheiten und Vorstellungsgesprächen auf Antrag der Betroffenen zu beteiligen,
- darf die Personalakten nur mit Zustimmung der Betroffenen einsehen,
- hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung,
- kann sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden,
- kann Informationsveranstaltungen und sonstige Aufklärungsarbeit im Einvernehmen mit der Dienststelle durchführen.

BayHSchG Art. 34 Frauenbeauftragte

Die Frauenbeauftragten der Hochschulen

- gehören dem Senat, dem erweiterten Senat, den Ständigen Kommissionen und der Kommission für Lehrerbildung als stimmberechtigte Mitglieder an.

Die für die Fachbereiche gewählten Frauenbeauftragten

- gehören dem Fachbereichsrat als stimmberechtigtes Mitglied an.

Im Übrigen regelt die Grundordnung die Mitwirkung der Frauenbeauftragten in sonstigen Gremien. Bei der Erörterung der betreffenden Regelungen sind Frauenbeauftragte hinzuzuziehen.

BERLIN

BerILGG § 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin

Die Frauenvertreterin hat insbesondere die folgenden Rechte:

- Beteiligung an Stellenausschreibungen,
- Beteiligung an Auswahlverfahren,
- Teilnahme an Bewerbungsgesprächen,
- Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden,
- das Recht auf Akteneinsicht zur Erfüllung ihrer Aufgaben,
- Einsicht in die Personalakten, soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird und die Einwilligung von den betroffenen Dienstkräften vorliegt,
- kann Sprechstunden während der Arbeitszeit durchführen und bestimmt Zeit und Ort im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung,
- führt einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Dienstkräfte durch (Frauenversammlung).

Die Beteiligung der Frauenvertreterin erfolgt vor dem Personalrat, in dringenden Fällen zeitgleich. Wird die Frauenvertreterin nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, ist die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen auf drei Tage zu verkürzen.

BerIHG § 59 Frauenbeauftragte

§ 6 Erhebung und Verarbeitung von Daten

Die Frauenbeauftragten sind bei allen die Frauenförderung betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei den entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu beteiligen. Dazu haben sie insbesondere folgende Rechte:

- Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien ihres jeweiligen Bereichs. Soweit Entscheidungsrechte von Gremien auf andere Organe übergehen, gilt das Beteiligungsrecht auch gegenüber diesen Organen (nach § 7a).
- das Recht auf Akteneinsicht,
- Beteiligung an Stellenausschreibungen,
- Beteiligung am Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen,
- Teilnahme an Bewerbungsgesprächen,
- Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden,
- Einsicht in Personalakten, soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird und die Einwilligung der betroffenen Dienstkräfte vorliegt.

Die Beteiligung der Frauenbeauftragten erfolgt in dringenden Fällen zeitgleich mit dem Personalrat. Wird die Frauenbeauftragte nicht beteiligt, so ist die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen auf drei Tage zu verkürzen.

BRANDENBURG

BbgHG § 69 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte

- hat Informations-, Rede- und Antragsrecht in allen Gremien,
- hat das Teilnahmerecht bei Bewerbungsverfahren,
- hat das Recht auf Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Dies gilt auch für Personalakten.
- ist berechtigt, personenbezogene Daten zur Erfüllung der Aufgaben nach § 3 Abs. 4 (Gleichstellung von Frauen und Männern) und im Rahmen des Teilnahmerechts bei Bewerbungsverfahren zu erhalten, zu erheben, zu speichern und zu nutzen.

BREMEN

BremLGG § 13 Aufgaben der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragte

- hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrates mit beratender Stimme teilzunehmen,
- hat Einsichtsrecht in Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen,
- darf Personalakten nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen,
- kann Sprechstunden abhalten,
- kann mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der in der Dienststelle beschäftigten Frauen durchführen,
- hat das Recht, in regelmäßigen Abständen Einladungen der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau zu folgen.

BremHG § 6 Zentrale Kommission für Frauenfragen, Frauenbeauftragte

Die Zentrale Frauenbeauftragte

- hat Teilnahme- (mit beratender Stimme) und Antragsrecht bei allen Sitzungen des Akademischen Senats, der Fachbereichsräte sowie aller Kommissionen und Ausschüssen,
- kann ihre Aufgaben zum Teil auf in den Fachbereichen und anderen Organisationseinheiten gewählte Dezentrale Frauenbeauftragte übertragen.

HAMBURG**HmbHG § 87** Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte

- hat Rede- und Antragsrecht in allen Selbstverwaltungsgremien,
- ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren,
- kann gegenüber allen Organen der Hochschule Stellung nehmen und Vorschläge machen,
- hat bei der Einstellung von wissenschaftlichem Personal das Recht auf Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen.

HESSEN**HGIG § 18** Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten

Frauenbeauftragte nach § 16 Abs. 1 Satz 5

- haben das Recht, an personellen Maßnahmen im Sinne von §§ 63, 77 und 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren, die die in diesem Frauenförderplan erfassten Personalstellen betreffen, beteiligt zu werden.

Die Frauenbeauftragte hat das Recht an den diesbezüglichen Maßnahmen beteiligt zu werden, insbesondere an

- personellen Maßnahmen im Sinne von §§ 63, 77 und 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, sozialen Maßnahmen im Sinne von § 74 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes und organisatorischen Maßnahmen im Sinne von § 81 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes mit Auswirkungen auf Personalstellen der Dienststelle, für die sie bestellt wurde,
- Stellenausschreibungen und am Auswahlverfahren sowie an Vorstellungsgesprächen für Personalstellen der Dienststelle, für die sie bestellt wurde,
- hat das Recht zur Teilnahme an Besprechungen nach § 60 Abs. 4 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes,
- erhält auf Verlangen Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen, an denen sie zu beteiligen ist, betreffen,
- erhält bei Personalentscheidungen auf Verlangen auch Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich derer von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden,
- kann Sprechstunden durchführen,
- kann einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen,
- kann sich unmittelbar an die Dienststellenleitung und auf dem Dienstweg an die oberste Dienstbehörde und das für Frauenpolitik zuständige Ministerium wenden.

Wird die Frauenbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen auf drei Arbeitstage, zu verkürzen.

HHG § 5 Frauenförderung

Die Rechte der Frauenbeauftragten werden im Landesgleichberechtigungsgesetz geregelt.

MECKLENBURG-VORPOMMERN**GIG M-V § 12 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen

- können an den Beratungen der Gremien der Hochschulen, die mit Angelegenheiten gemäß Abs. 1 (Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten) befasst sind, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte

- darf bei Personalentscheidungen Bewerbungsunterlagen erhalten, auch von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.
- hat Einsichtsrecht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist,
- darf, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, personenbezogene Daten erhalten,
- kann, mit Zustimmung der Beschäftigten, Einsicht in die Personalakte zur Erfüllung ihrer Aufgaben erhalten,
- kann Sprechstunden durchführen,
- kann einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Dienstkräfte durchführen,
- hat das Recht, dienststellenübergreifend zusammenzuarbeiten,
- kann sich unmittelbar, ohne Einhaltung des Dienstweges, an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für Frauenpolitik zuständige oberste Landesbehörde wenden.

Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht frühzeitig in der vorgeschriebenen Weise an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

LHG M-V § 86 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte

- kann an den Beratungen frauenrelevanter Angelegenheiten in den Gremien der Hochschule mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.

Ressortentwurf LHG M-V § 87 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte

- hat das Recht auf Teilnahme an den Sitzungen aller Gremien und Kollegialorganen,
- hat Antrags- und Rederecht in allen ihren Aufgabenbereich betreffenden Angelegenheiten,
- ist zu den Sitzungen rechtzeitig zu laden.

NIEDERSACHSEN**NHG § 99 Frauenbeauftragte****§ 95 Frauenversammlung**

Die Frauenbeauftragte

- kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben an allen Sitzungen von Gremien und Kollegialorganen mit Antrags- und Rederecht teilnehmen,
- ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren,
- hat zu den Sitzungen der Frauenversammlung Zutritt und muss dort jederzeit gehört werden,

- ist in allen frauenrelevanten Angelegenheiten, insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen, rechtzeitig und umfassend zu beteiligen,
- kann Bewerbungsunterlagen einsehen und der Leitung der Hochschule geeignete Verfahrensabläufe vorschlagen.

§ 102 Rat der Frauenbeauftragten

(2) Die Mitglieder des Rats der Frauenbeauftragten sind untereinander nicht zur Verschwiegenheit verpflichtet. Dies gilt für personenbezogene Daten nur dann, wenn diese Daten für die Beratungen des Rats der Frauenbeauftragten besonders bedeutsam sind.

NHG Entwurf § 38 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte

- kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben an allen Sitzungen von anderen Organen, Gremien und Kommissionen mit Antrags- und Rederecht teilnehmen und ist wie ein Mitglied zu laden,
- ist in allen die Hochschulfrauen betreffenden Angelegenheiten, insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen,
- kann Bewerbungsunterlagen einsehen,
- hat gegenüber dem Präsidium ein Vortragsrecht,
- kann Frauenversammlungen einberufen.

NORDRHEIN-WESTFALEN

LGG NRW § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte

- hat das Recht zur Teilnahme an allen Besprechungen (auch für solche nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes) ihrer Dienststelle, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen,
- ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsgesprächen,
- hat bei Personalentscheidungen Einsichtsrecht in Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden,
- hat Einsichtsrecht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist,
- hat Einsichtsrecht in Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 102 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes,
- kann Sprechstunden abhalten,
- kann einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.
- hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung,
- kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.

Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

HG NRW § 23 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte

- kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, des Klinischen Vorstands und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen,
- ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

Im Übrigen gilt das Landesgleichstellungsgesetz.

RHEINLAND-PFALZ**UG Rh-Pf § 67 Ausschüsse, Beauftragte**

Die Frauenbeauftragte

- kann an den Sitzungen aller Gremien beratend teilnehmen,
- kann Anträge stellen.

Das Speichern personenbezogener Daten bei der Frauenbeauftragten ist nicht zulässig, Unterlagen über Personalmaßnahmen sind unverzüglich nach Bestandskraft der Maßnahme zu vernichten (mit Ausnahmeregelung).

FHG Rh-Pf § 59 Ausschüsse, Beauftragte

(5) entsprechend UG Rh-Pf.

SAARLAND**SaarLGG § 22 Wahl und Stellung****§ 23 Aufgaben**

Die Frauenbeauftragte

- ist bei allen die weiblichen Beschäftigten betreffenden sozialen und bei allen personellen Maßnahmen frühzeitig und umfassend zu beteiligen,
- kann Sprechstunden abhalten,
- kann einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Dienstkräfte durchführen,
- hat das Recht zur dienststellenübergreifenden Zusammenarbeit.

SaarLUG § 23 Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

Die Frauenbeauftragte

- kann mit beratender Stimme an allen Sitzungen der Kollegialorgane und deren Ausschüsse teilnehmen,
- macht Vorschläge gegenüber den zuständigen Stellen der Universität,
- kann bei Diskriminierung, mit Zustimmung der Betroffenen deren Personalunterlagen einsehen,
- kann eine Terminvertreterin, vorrangig aus dem Kreis der Mitglieder des Beirats für Frauenfragen, beauftragen.

Im Übrigen gilt das Landesgleichstellungsgesetz.

SaarLFhG § 23 Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

Entsprechend SaarLUG.

SACHSEN**SächsFFG § 21 Befugnisse**

Die Frauenbeauftragte

- hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung,
- hat grundsätzlich ein Teilnahmerecht an den Besprechungen nach § 71 Abs. 1 des

Sächsischen Personalvertretungsgesetzes. Soweit persönliche Angelegenheiten behandelt werden, ist die Teilnahme nur mit Einwilligung der betroffenen Person zulässig.

- hat die für ihre Aufgabenerfüllung erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zu erhalten,
- darf Personalakten nur mit Einwilligung der betroffenen Beschäftigten einsehen,
- kann Sprechstunden abhalten,
- kann Versammlungen abhalten.

SächsHG § 100 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte

- ist berechtigt, an Sitzungen des Konzils, des Senats, der Haushaltskommissionen und der Fakultätsräte mit Rede- und Antragsrecht teilzunehmen,
- hat das Recht auf Einsichtnahme in Bewerbungsunterlagen.

Im Übrigen regelt die Grundordnung die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in sonstigen Gremien.

SACHSEN-ANHALT

FrFG LSA § 15 Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden

Die Gleichstellungsbeauftragten haben insbesondere folgende Rechte:

- umfassende und rechtzeitige Information über alle personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen und Beteiligung auf Verlangen,
- direktes Zugangs- und Vortragsrecht bei der Behördenleitung,
- Beteiligung bei Vorlagen bereits in der Planungsphase und Mitzeichnungsrecht,
- Beteiligung an Stellenausschreibungen,
- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen,
- Einsehen in Bewerbungsunterlagen,
- können die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen verlangen,
- haben das Recht auf Erteilung der erforderlichen Auskünfte aus Personalakten.

§ 19 Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen

Für die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen gilt dieses Gesetz, soweit keine besonderen Regelungen vorliegen.

HSG LSA § 83 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragten

- sind rechtzeitig und umfassend an allen frauenrelevanten Angelegenheiten zu beteiligen,
- sind berechtigt, an allen Sitzungen der Kollegialorgane beratend teilzunehmen,
- können die Befassung mit Angelegenheiten verlangen, die zu ihrem Aufgabengebiet gehören,
- können Bewerbungsunterlagen einsehen,
- nehmen auch die Rechte (...) der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten entsprechend §15 FrFG wahr.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

GstG SLH § 21 Fachliche Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte

- kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die Frauenministerin wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht personenbezogene Daten übermittelt werden.

HSG SLH § 66 a Aufgaben der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragte

- kann den Gremien und Organen der Hochschule Anregungen, Vorschläge, Bedenken geben,
- kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben an allen Sitzungen der Ausschüsse mit Antrags- und Rederecht teilnehmen,
- ist in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches wie ein Mitglied der Ausschüsse zu laden und zu informieren,
- kann an Besprechungen, Sitzungen und Konferenzen teilnehmen, soweit Angelegenheiten beraten werden, die die Hochschule als Landesaufgaben wahrnimmt und die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können,
- ist in frauenrelevanten Angelegenheiten, insbesondere bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten, frühzeitig zu beteiligen,
- hat das Recht auf Einsicht in relevante Akten und statistisches Material,
- ist befugt, Beschäftigten und Bewerberinnen und Bewerber, für deren Personalangelegenheiten die Hochschule zuständig ist, Auskünfte über die Beschäftigungsstruktur zu erteilen.

Legt ein Gremium oder Organ der Hochschule einer anderen Stelle einen Vorschlag vor, so kann die Frauenbeauftragte eine besondere Stellungnahme beifügen.

THÜRINGEN**ThürGleichG § 17 Rechte**

Die Frauenbeauftragte

- hat ein Teilnahmerecht an allgemeinen Dienstberatungen und Besprechungen der Dienststellenleitung, soweit allgemeine personelle und organisatorische Maßnahmen erörtert werden,
- hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung,
- hat bei Personalentscheidungen das Recht auf Einsicht in Personalakten oder Bewerbungsunterlagen einschließlich derer von Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden,
- ist berechtigt, Sprechstunden in angemessenem Umfang abzuhalten,
- kann im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung Versammlungen einberufen und leiten.

ThürHG § 81 Gleichstellungsbeauftragte und Beirat für Gleichstellungsfragen

Die Gleichstellungsbeauftragte

- kann mit Antrags- und Rederecht an der Beratung frauenrelevanter Angelegenheiten in den Gremien der Hochschule teilnehmen,
- hat das Recht auf Beteiligung bei Stellenausschreibungen,
- hat das Recht auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen,
- kann mit Zustimmung der Betroffenen deren Personalunterlagen einsehen.

Die Hochschule stellt die für Berichte nach Abs. 1 Satz 3 erforderlichen statistischen Angaben zur Verfügung.

10.5 Beanstandung und Widerspruchsrecht

Bei Verstößen gegen Frauenförderpläne oder andere Vorschriften in den Gesetzen kann die Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte diese beanstanden oder Widerspruch einlegen.

Auch wenn die Gleichstellungsgesetze einiger Länder (Berlin, Bremen, Hessen,

Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Schleswig-Holstein (eingeschränkt) und Thüringen) die Weitergabe der Beanstandung – meist nach erneuter Entscheidung – an eine höhere Dienststelle vorsehen, verbleibt die Beanstandung oder der Widerspruch in den Hochschulen, bei der Hochschulleitung oder dem Senat.

Eine Beanstandung oder ein Widerspruch der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten hat in den meisten Bundesländern eine aufschiebende Wirkung der Entscheidung zur Folge (Bayern, Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen).

In Baden-Württemberg und Bayern gilt das Beanstandungs- und Widerspruchsrecht nur für den nicht-wissenschaftlichen Bereich, in den Hochschulgesetzen gibt es keine Regelungen für den wissenschaftlichen Bereich. In Hamburg gibt es nur für die Gleichstellungsbeauftragten im Hochschulgesetz Regelungen.

Das Recht der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten auf Stellungnahme ist bereits in Kapitel 10.4 enthalten.

BUND

(Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt nur für die Bundesbehörden und zukünftig indirekt für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen)

DgLeiG § 20 Information und Mitwirkung

(2) (...) Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch ein schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat sie dieser die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitzuteilen. (...)

§ 21 Einspruchsrecht

Bei Verstößen der Dienststelle gegen den Gleichstellungsplan, weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung ein Einspruchsrecht. Der Einspruch ist innerhalb einer Woche schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung. § 80 Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 3 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(2) Die Dienststellenleitung soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(3) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächst höheren Dienststellenleitung, bei selbständigen bundes-unmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen deren Vorstand unverzüglich vor. Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 22 Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung

(1) Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen, wenn ein nochmaliger Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, gescheitert ist. (...)

(2) Ist über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden, so ist die Anrufung abweichend von Absatz 1 zulässig. (...)

BADEN-WÜRTTEMBERG**BaWüLGIG § 15** Beanstandungsrecht

(1) Hält die Frauenvertreterin eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz oder mit anderen Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, hat sie das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung zu beanstanden. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist auf zwei Arbeitstage verkürzen. Im Falle der Beanstandung hat die Dienststellenleitung zu entscheiden. Die Ablehnung der Beanstandung ist gegenüber der Frauenvertreterin zu begründen.

BAYERN**BayGIG Art. 19** Beanstandungsrecht

(1) Bei Verstößen gegen dieses Gesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, diese Verstöße zu beanstanden. Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.

(2) Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. Sie soll die beanstandete Maßnahme so lange aufschieben. (...) Die Ablehnung der Beanstandung (ist) zu begründen.

BERLIN**BerILGG § 18** Beanstandungs- und Beschwerderecht

(1) Beanstandet die Frauenvertreterin bei personellen oder sonstigen Maßnahmen einen Verstoß gegen dieses Gesetz, ist der Vorgang von der Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung erneut zu entscheiden. Die Beanstandung erfolgt spätestens 14 Tage nach der Unterrichtung der Frauenvertreterin über die Maßnahme.

(2) Die Frauenvertreterin kann die erneute Entscheidung innerhalb von 14 Tagen bei dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats beanstanden. Dieses legt der zuständigen Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung einen Entscheidungsvorschlag vor.

(3) Bis zur Entscheidung durch die Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung und bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags durch das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats wird die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt.

BerIHG § 59 Frauenbeauftragte

(9) Ist die Entscheidung eines Gremiums oder eines Organs der Hochschule nach Absatz 6 (Rechte der Frauenbeauftragten) gegen die Stellungnahme der Frauenbeauftragten getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen widersprechen. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs erfolgen. Eine Entscheidung gemäß Satz 1 darf erst nach Fristablauf oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

BRANDENBURG**BbgHG § 69** Gleichstellungsbeauftragte

(5) Ist die Entscheidung eines Hochschulorgans im Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten gegen deren Stellungnahme getroffen worden, so kann diese innerhalb von einer Woche nach Kenntnis widersprechen. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen. In derselben Angelegenheit ist der Widerspruch nur einmal zulässig. Eine Entscheidung nach Satz 1 darf erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist oder der Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

BREMEN**BremLGG § 13 Aufgaben der Frauenbeauftragten**

(gilt nicht für den wissenschaftlichen Bereich)

(2) *Hält die Frauenbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme nach Absatz 1 oder eine Personalentscheidung im Sinne der §§ 3 und 4 oder eine Entscheidung über die Zulassung zu Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, Aufstiegslehrgängen, Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung für unvereinbar mit den Bestimmungen dieses Gesetzes, so kann sie binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung widersprechen. Über diesen Widerspruch entscheidet, auch bei Maßnahmen nachgeordneter Dienststellen, die zuständige Senatorin oder der zuständige Senator. Wird dem Widerspruch der Frauenbeauftragten nicht abgeholfen, so kann die beabsichtigte Maßnahme erst dann dem zuständigen Personalrat nach § 58 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes vorgelegt werden, wenn sie zuvor gegenüber der Landesbeauftragten für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau schriftlich begründet worden ist.*

(3) *Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, wie sie im vorstehenden Absatz benannt ist, nach § 58 Abs. 4 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes, so hat die Dienststellenleitung die Frauenbeauftragte unverzüglich zu unterrichten. Die Frauenbeauftragte kann der beantragten Maßnahme binnen einer Woche der Dienststellenleitung gegenüber widersprechen. Schließt sich die Dienststellenleitung den Bedenken der Frauenbeauftragten nicht an, so gilt für die Entscheidung der Dienststellenleitung das im Absatz 2 geregelte Verfahren entsprechend. (...)*

(4) *Bei (...) sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen (tritt an die Stelle der Senatorin oder des Senators) das zuständige Vertretungsorgan.*

(5) *Bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, kann die Dienststellenleitung bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Diese sind der Frauenbeauftragten gegenüber als solche zu bezeichnen. Die Frauenbeauftragte ist von der vorläufigen Regelung unverzüglich zu benachrichtigen.*

BremHG § 6 Zentrale Kommission für Frauenfragen, Frauenbeauftragte

(4) (...) *Bei Verstößen gegen § 4 Abs. 2 (Gleichberechtigung) oder gegen danach erlassene Richtlinien der Hochschule hat sie (die Zentrale Kommission für Frauenfragen) das Recht, diese über den Rektor zu beanstanden.*

Konsequenzen sind in untergeordneten Ordnungen, nicht auf Gesetzesebene, geregelt.

HAMBURG**HmbHG § 87 Gleichstellungsbeauftragte**

(5) *Ist eine den Gleichstellungsauftrag berührende Entscheidung eines Hochschulorgans gegen das schriftliche Votum der Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden, kann diese innerhalb von einer Woche eine erneute Entscheidung verlangen (Widerspruch). Die erneute Entscheidung darf erst nach dem Versuch einer Einigung und frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs getroffen werden. Der Widerspruch ist in derselben Angelegenheit nur einmal zulässig.*

HESSEN**HGIG § 19 Widerspruchsrecht**

(1) *Ist die Frauenbeauftragte der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförderplanes gefährdet ist, kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung unter Darlegung der Gründe widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch unver-*

zügig einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet innerhalb von drei Wochen erneut über den Vorgang. (...)

(2) Hilft die Dienststelle einem Widerspruch der Frauenbeauftragten nicht ab, so ist in der Landesverwaltung auf Antrag der Frauenbeauftragten die Entscheidung der Stelle, die dem Frauenförderplan zugestimmt hat, einzuholen. (...)

(3) Bis zur erneuten abschließenden Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 oder der Stelle nach Absatz 2 Satz 1 bis 4 wird der Vollzug der Maßnahme ausgesetzt.

§ 18 Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten

(3) (...) Hat die Frauenbeauftragte Bedenken gegen eine beabsichtigte Maßnahme, so hat sie dies unter Angabe der Gründe unverzüglich der Dienststellenleitung mitzuteilen. (...)

HHG § 5 Frauenförderung

(5) Im Übrigen findet das Gleichberechtigungsgesetz mit der Maßgabe Anwendung, dass über den Widerspruch nach § 19 Abs. 2 der Senat entscheidet (...).

MECKLENBURG-VORPOMMERN

GIG M-V § 14 Beanstandungs- und Beschwerderecht

(1) Verstöße gegen dieses Gesetz oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern kann die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Die Beanstandung erfolgt spätestens zehn Arbeitstage nach der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahme. Die Dienststellenleitung hat die beanstandete Maßnahme erneut zu entscheiden und die Entscheidung erneut zu begründen. Bis zur erneuten Begründung ist die Maßnahme aufzuschieben.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle kann zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über die Beanstandung nach rechtzeitiger Unterrichtung ihrer Dienststellenleitung die vorgesetzte Dienststelle um eine Stellungnahme bitten. Diese Stellungnahme durch die vorgesetzte Dienststelle hat unverzüglich zu erfolgen. Bis zur Vorlage der Stellungnahme wird die Maßnahme ausgesetzt.

NIEDERSACHSEN

NHG § 99 Frauenbeauftragte

(5) Ist die Entscheidung eines Hochschulorgans im Aufgabenbereich der Frauenbeauftragten gegen deren Stellungnahme getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen eine erneute Entscheidung verlangen (Widerspruch). Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und erst nach einem besonderen Einigungsversuch ausgeführt werden. In derselben Angelegenheit ist der Widerspruch nur einmal zulässig. Eine Entscheidung gemäß Satz 1 darf erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

Der Widerspruch hat eine aufschiebende Wirkung von 2 Wochen.

NHG Entwurf § 38 Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltlich wie das Niedersächsische Hochschulgesetz.

NORDRHEIN-WESTFALEN

LGG NRW § 19 Widerspruchsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der (frauenrelevanten)

Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.

(2) Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen (...). Absatz 1 Satz 3 und 4 gelten entsprechend. Zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten an einer Hochschule nimmt die Gleichstellungskommission, ansonsten der Senat Stellung.

NRW HG § 23 Gleichstellungsbeauftragte

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes Anwendung.

RHEINLAND-PFALZ

UG Rh-Pf § 67 Ausschüsse, Beauftragte

(7) Eine Entscheidung, die im Aufgabenbereich der zuständigen Frauenbeauftragten gegen ihre Stellungnahme getroffen worden ist, muss auf ihren Antrag überprüft und erneut getroffen werden. Der Antrag muss innerhalb einer Woche und darf in derselben Angelegenheit nur einmal gestellt werden. § 74 Abs. 5 und § 82 Abs. 3 bleiben unberührt.

§ 74 Aufgaben des Präsidenten

(5) Der Präsident kann in dringenden, unaufschiebbaren Angelegenheiten anstelle der zuständigen Organe oder sonstiger zuständiger Stellen der Hochschule vorläufige Entscheidungen und Maßnahmen treffen.

§ 82 Dekan

(3) Entsprechendes gilt für den Dekan.

FHG Rh-Pf § 59 Ausschüsse, Beauftragte

(7) entsprechend UG Rh-Pf. §65 Abs. 5 und § 74 Abs. 3 bleiben unberührt.

SAARLAND

SaarILGG § 24 Widerspruchsrecht

(1) Wird die Frauenbeauftragte an einer Maßnahme nach § 23 (Aufgaben) dieses Gesetzes nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig informiert, ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen.

(2) Ist die Frauenbeauftragte der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförderplanes gefährdet ist, kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch unverzüglich einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über den Vorgang.

(3) Hilft die Dienststelle einem Widerspruch der Frauenbeauftragten nicht ab, so ist auf Antrag der Frauenbeauftragten die Entscheidung der in § 8 Abs. 1 und 2 vorgesehenen Stelle (Dienststelle, die den Frauenförderplan in Kraft setzt) einzuholen.

(4) Bis zur erneuten abschließenden Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 oder

Stelle nach Absatz 2 wird der Vollzug der Maßnahme ausgesetzt.

Der Widerspruch hat eine aufschiebende Wirkung von 2 Wochen.

SaarIUG § 23 Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

(7) Im Übrigen gilt das Landesgleichstellungsgesetz.

SaarIFhG § 23 Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

Entsprechend SaarIUG.

SACHSEN

SächsFFG § 22 Beanstandungsrecht

(1) Verstöße der Dienststelle gegen dieses Gesetz oder gegen andere Vorschriften über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern kann die Frauenbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Die Beanstandung soll spätestens eine Woche nach Unterrichtung der Frauenbeauftragten über die Maßnahme erfolgen.

(2) Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung. Sie hat die beanstandete Maßnahme oder ihre Durchführung bis zu ihrer Entscheidung aufzuschieben. (...) Die Dienststellenleitung (hat) gegenüber der Frauenbeauftragten eine Ablehnung der Entscheidung zu begründen.

(3) Die Frauenbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle kann zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über die Beanstandung nach rechtzeitiger Unterrichtung ihrer Dienststellenleitung die nächsthöhere Dienststelle um eine rechtliche Stellungnahme bitten (...)

SACHSEN-ANHALT

FrFG LSA § 15 Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden

(3) Bei Nichteinhaltung ihrer (der Gleichstellungsbeauftragten) Rechte nach Absatz 2, bei Nichtbeachtung von Formvorschriften dieses Gesetzes oder bei Nichteinhaltung von Zielvorgaben des Frauenförderplanes können die Gleichstellungsbeauftragten bei der Behördenleitung Widerspruch, der aufschiebende Wirkung hat, einlegen. Über den Widerspruch ist innerhalb von zwei Wochen erneut zu beraten und endgültig zu entscheiden.

HSG LSA § 83 Gleichstellungsbeauftragte

(3) (...) In Wahrnehmung ihrer Aufgaben können die Gleichstellungsbeauftragten einer Entscheidung eines Organs, die gegen ihre Stellungnahme getroffen worden ist, binnen zwei Wochen widersprechen. Das Organ der Hochschule kann seine Entscheidung bestätigen, ändern oder aufheben. Diese Entscheidung kann frühestens eine Woche nach der Einlegung des Widerspruchs getroffen werden. Eine Entscheidung, die gegen die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden ist, darf von dem Organ der Hochschule erst ausgeführt werden, wenn

1. die Frist für den Widerspruch verstrichen ist, ohne dass die Gleichstellungsbeauftragten der Entscheidung widersprochen haben, oder

2. das Organ der Hochschule die Entscheidung nach einem Widerspruch bestätigt, geändert oder aufgehoben hat.

(Ausnahme: unaufschiebbare Angelegenheiten).

SCHLESWIG-HOLSTEIN**HSG SLH § 66 a Aufgaben der Frauenbeauftragten**

(3) In Wahrnehmung ihrer Aufgaben kann die Frauenbeauftragte einer Entscheidung eines Organs ihres Zuständigkeitsbereichs, die gegen ihre Stellungnahme getroffen worden ist, binnen zwei Wochen widersprechen. Das Organ der Hochschule kann seine Entscheidung bestätigen, ändern oder aufheben. Diese Entscheidung nach Satz 2 kann frühestens eine Woche seit der Einlegung des Widerspruchs getroffen werden. Eine Entscheidung nach Satz 1, die gegen die Stellungnahme der Frauenbeauftragten getroffen worden ist, darf von dem Organ der Hochschule erst ausgeführt werden, wenn

1. die Frist für den Widerspruch verstrichen ist, ohne dass die Frauenbeauftragte der Entscheidung widersprochen hat, oder
2. das Organ der Hochschule die Entscheidung nach Satz 2 getroffen hat.

Satz 3 und 4 gilt nicht in unaufschiebbaren Angelegenheiten. Erhebt eine Frauenbeauftragte in einer Angelegenheit, die die Hochschule als Landesaufgabe wahrnimmt, Widerspruch und wird keine Abhilfe geschaffen, so kann die Frauenbeauftragte die jeweils zuständige Aufsichtsbehörde unterrichten.

THÜRINGEN**ThürGleichG § 18 Beanstandungsrecht**

(1) Verstöße der Dienststelle gegen den Frauenförderplan, dieses Gesetz insgesamt oder gegen andere Vorschriften über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern kann die Frauenbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Sie soll hierbei eine Frist von sieben Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung einhalten.

(2) Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung. Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung solange aufschieben.

(3) Die Frauenbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle kann zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über die Beanstandung eine rechtliche Stellungnahme der nächsthöheren Dienststelle einholen. (...) Die Dienststellenleitung (hat) gegenüber der Frauenbeauftragten eine Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

10.6 Ausstattung, Büro und Mitarbeiterinnen der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten

Mit Ausnahme von Bremen (Frauenbeauftragte nach Hochschulgesetz), Hamburg (Frauenbeauftragte nach Gleichstellungsgesetz), dem niedersächsischen Gesetzentwurf und Rheinland-Pfalz gibt es in allen Bundesländern Regelungen zur Ausstattung der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten. In den meisten Gesetzestexten ist allgemein eine angemessene oder erforderliche personelle, sachliche bzw. räumliche Ausstattung erwähnt. Konkrete Angaben über die Zuordnung von Mitarbeiterinnen gibt es in Hessen, Niedersachsen und im Saarland.

BUND

(Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt nur für die Bundesbehörden und zukünftig indirekt für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen)

DgLeiG § 18 Rechtsstellung

(3) Der Gleichstellungsbeauftragten ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Bei einer Beschäftigtenzahl von über 1000 ist zu

prüfen, ob der Gleichstellungsbeauftragten zusätzliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zuzuordnen sind.

BADEN-WÜRTTEMBERG

BaWüLGIG § 13 Rechtsstellung

(2) Die Frauenvertreterin ist (...) mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten. (...)

BaWüUG § 3a Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte

(6) Der Frauenbeauftragten ist zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben die erforderliche Personal- und Sachausstattung im Haushalt der Universität bereitzustellen. (...)

BaWüFHG § 3a Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte

(6) entsprechend BaWüUG.

BAYERN

BayGIG Art. 16 Rechtsstellung

(8) Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Dazu gehört die Regelung der Vertretung.

BayHSchG § 34 Frauenbeauftragte

(2) Die Hochschule stellt den Frauenbeauftragten in angemessenem Umfang Mittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung.

BERLIN

BerLGG § 16 Frauenvertreterin

(3) Die Frauenvertreterin ist (...) mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. (...)

BerIHG § 59 Frauenbeauftragte

(2) (...) Die wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben ist durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln im Haushalt der Hochschule in dem erforderlichen Umfang zu gewährleisten.

BRANDENBURG

BbgHG § 69 Gleichstellungsbeauftragte

(7) (...) Die Hochschule stellt der Gleichstellungsbeauftragten nach Maßgabe des Haushalts der Hochschule im angemessenen Umfang Personal- und Sachmittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung.

BREMEN

BremLGG § 14 Kosten der Tätigkeit der Frauenbeauftragten

(2) Die Dienststelle hat der Frauenbeauftragten in dem zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Umfange Räume, sachliche Mittel und Büropersonal bereitzustellen.

BremHG § 6 Zentrale Kommission für Frauenfragen, Frauenbeauftragten

Keine Angaben.

HAMBURG

HmbGIG § 14 Frauenbeauftragte

Keine Angaben

HmbHG § 87 Gleichstellungsbeauftragte

(2) Den Gleichstellungsbeauftragten sind die für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Personal- und Sachmittel zur Verfügung zu stellen. (...)

HESSEN**HGIG § 20 Dienstliche Stellung**

(1) (...) Sie (die Frauenbeauftragte) ist (...) mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.

(2) (...) In Dienststellen mit mehr als 1000 Beschäftigten ist der Frauenbeauftragten eine Mitarbeiterin mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zuzuordnen, in Dienststellen mit mehr als 1200 Beschäftigten eine Mitarbeiterin mit der vollen Regelzeit. (...)

MECKLENBURG-VORPOMMERN**GIG M-V § 12 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten**

(8) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen, räumlichen und sächlichen Mitteln auszustatten. Dazu gehört auch die Regelung der dienstlichen Vertretung.

LHG M-V § 86 Gleichstellungsbeauftragte

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte wird zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben angemessen von ihren sonstigen Dienstaufgaben entlastet. Soweit sie nicht von der Verwaltung unterstützt werden kann, erhält sie die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mittel.

NIEDERSACHSEN**NHG § 99 Frauenbeauftragte**

(6) (...) Sie (die Frauenbeauftragte) leitet das Frauenbüro und übt die fachliche Aufsicht über die dort beschäftigten Mitarbeiterinnen aus. (...)

Entwurf NHG § 38 Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte
Keine Angaben.

NORDRHEIN-WESTFALEN**LGG NRW § 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten**

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. (...)

RHEINLAND-PFALZ**UG Rh-Pf § 67 und FHG Rh-Pf § 59 Ausschüsse, Beauftragte**

Keine Angaben.

SAARLAND**SaarLGG § 22 Wahl und Bestellung**

(3) (...) Sie (die Frauenbeauftragte) ist (...) mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. (...) In Dienststellen mit mehr als 1000 wahlberechtigten Beschäftigten ist der Frauenbeauftragten eine Mitarbeiterin mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zuzuordnen, in Dienststellen mit mehr als 2000 wahlberechtigten Beschäftigten eine Mitarbeiterin mit der vollen Regelarbeitszeit.

SACHSEN**SächsFFG § 19 Rechtsstellung**

(2) (...) Ihr (der Frauenbeauftragten) ist die notwendige personelle und sachliche Ausstat-

zung zur Verfügung zu stellen.

SächsHG § 100 Gleichstellungsbeauftragte

(4) Die Hochschule ist verpflichtet, für angemessene Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten zu sorgen (...).

SACHSEN-ANHALT

HSG § 83 Gleichstellungsbeauftragte

(6) Die Hochschule stattet die Gleichstellungsbeauftragte nach Maßgabe der gesetzlichen Aufgaben personell und sächlich in angemessenem Umfang aus.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

HSG § 66 b Frauenbeauftragte der Hochschule

(4) Die Hochschule hat der Frauenbeauftragten in dem erforderlichen Umfang Räume, Geschäftsbedarf und Personal zur Verfügung zu stellen.

§ 66 c Frauenbeauftragte des Fachbereichs

(5) § 66 b (...) Abs. 4 gilt entsprechend.

THÜRINGEN

ThürGleichG § 15 Rechtsstellung

(2) (...) Ihr (der Frauenbeauftragten) ist die notwendige personelle und sachliche Ausstattung im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel zur Verfügung zu stellen. Die Entscheidung über (...) die Ausstattung trifft die Dienststellenleitung.

ThürHG § 81 Gleichstellungsbeauftragte und Beirat für Gleichstellungsfragen

(6) (...) Die wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben ist durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln in angemessenem Umfang zu gewährleisten.

11 Gleichstellungskommission, Beirat oder Frauenrat

11.1 Gleichstellungskommission, Beirat oder Frauenrat an den Hochschulen

- a. Nennung im Gesetz
- b. Aufgaben, Rechte
- c. Zusammensetzung
- d. Wahl, Bestimmung

In den Landesgleichstellungsgesetzen gibt es keine Regelungen zu diesem Punkt. In den Hochschulgesetzen der Bundesländer Bremen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen ist die Einrichtung von Gleichstellungskommissionen unter verschiedenen Bezeichnungen vorgeschrieben. In Nordrhein-Westfalen ist ein solches Gremium in einer Sollvorschrift, in Baden-Württemberg optional vorgesehen. Die Bundesländer ohne Gesetzesregelungen über Gleichstellungskommissionen werden im Weiteren nicht gesondert aufgeführt.

BUND

(Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt nur für die Bundesbehörden und zukünftig indirekt für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen)

DgleiG und HRG

Keine Nennung.

BADEN-WÜRTTEMBERG

BaWüUG § 3 b Frauenkommission

Der Senat kann eine Frauenkommission als beratenden Ausschuss nach § 19 Abs. 1 einrichten.

BaWüFHG § 3 b Frauenkommission

Der Senat kann eine Frauenkommission als beratenden Ausschuss nach § 14 Abs. 1 einrichten.

BREMEN

BremHG § 6 Zentrale Kommission für Frauenfragen, Frauenbeauftragte

Zu b.

(1) Die Zentrale Kommission für Frauenfragen unterstützt den Rektor bzw. den Dekan bei der Erfüllung der Aufgaben bezüglich Gleichberechtigung.

(4) Die Zentrale Kommission für Frauenfragen unterstützt die Hochschule bei allen Maßnahmen zum Abbau von Nachteilen für Frauen in der Wissenschaft. Sie macht Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber allen zuständigen Stellen der Hochschule. Sie berichtet dem Akademischen Senat regelmäßig über ihre Arbeit. Sie hat das Recht, sich jederzeit über alle Angelegenheiten der Frauenförderung zu unterrichten. Bei Verstößen gegen § 4 Abs. 2 (Gleichberechtigung) oder gegen danach erlassene Richtlinien der Hochschule hat sie das Recht, diese über den Rektor zu beanstanden.

(5) Die Zentrale Kommission für Frauenfragen wählt aus ihrer Mitte bis zu zwei Sprecherinnen und schlägt sie dem Akademischen Senat als Zentrale Frauenbeauftragte vor. (...)

Zu c.

(3) In der Zentralen Kommission für Frauenfragen sind, nach § 5 Abs. 3, 1-3, die Gruppen der 1. Professoren und Hochschuldozenten, 2. der akademischen Mitarbeiter und 3. der Studenten angemessen vertreten. Darüber hinaus ist die Frauenbeauftragte nach Abs. 2 (also die Frauenbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz) Mitglied dieser Kommission.

Zu d.

(3) Der Akademische Senat bildet die Zentrale Kommission für Frauenfragen (...).

NIEDERSACHSEN**NHG**1. Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung

Zu b.

§ 103 Aufgaben der Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung

(1) Die Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung erarbeitet insbesondere für die Leitung der Hochschule und den Senat Vorschläge für die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 2 Abs. 3 (Gleichberechtigung). Im einzelnen legt der Senat die Aufgaben der Kommission auf Vorschläge der Frauenbeauftragten fest.

(2) Die Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung entwirft den Frauenförderplan (...).

zu c und d:

§ 98 Ständige zentrale Kommissionen

(1) Als ständige zentrale Kommissionen der Hochschule sind zu bilden: (...)

3. die Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung. (...)

(2) Die Mitglieder (der Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung) werden von den stimmberechtigten Mitgliedern des Senats gewählt. In der Kommission sind alle Mitgliedergruppen (§ 40 Abs. 1) vertreten. Die Zahl der Mitglieder und die Stärke der Gruppenvertretungen werden vom Senat (...) festgelegt (...). Die Kommission (für Frauenförderung und Gleichberechtigung) wird mehrheitlich mit Frauen besetzt.

2. Rat der Frauenbeauftragten

§ 102 Rat der Frauenbeauftragten

(1) Die Frauenbeauftragten einer Hochschule bilden zur gegenseitigen Abstimmung und Unterstützung den Rat der Frauenbeauftragten. Sie vertreten sich gegenseitig bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach § 99 (Frauenbeauftragte).

3. Frauenversammlung

§ 95 Frauenversammlung

(1) An der Hochschule wird als Vertretung aller ihr gemäß § 37 angehörigen Frauen (Hochschulfrauen) eine Frauenversammlung gebildet. Diese hat die Aufgabe, die Frauenbeauftragte zu beraten und zu unterstützen sowie zu deren Rechenschaftsbericht Stellung zu nehmen. Sie ist berechtigt, sich in allen Angelegenheiten zu äußern, die die Erfüllung der Aufgabe nach § 2 Abs. 3 betreffen, und übt das Vorschlagsrecht nach § 100 Abs. 1 Satz 1 aus. (...) Die Frauenversammlung kann die Anwesenheit der Frauenbeauftragten verlangen.

(2) Die Grundordnung regelt die Zusammensetzung und die Wahl der Frauenversammlung. Sie kann stattdessen auch bestimmen, dass abweichend von Absatz 1 Satz 1 alle Hochschulfrauen die Frauenversammlung bilden.

§ 100 Bestellung der Frauenbeauftragten

(1) Die Frauenversammlung macht einen Vorschlag zur Wahl der Frauenbeauftragten.

NHG Entwurf § 38 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte1. Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung

(1) Die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung schlägt dem Senat eine hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zur Wahl vor.

2. Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

(5) (...) Die Gleichstellungsbeauftragten einer Hochschule bilden zur gegenseitigen Abstimmung und Unterstützung den Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und können sich gegenseitig vertreten.

NORDRHEIN-WESTFALEN

HG NRW § 23 Gleichstellungsbeauftragte

Zu a. Gleichstellungskommission

Zu b.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Hochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Hochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere die Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

RHEINLAND-PFALZ

UG Rh-Pf § 67 Ausschüsse, Beauftragte

Zu b.

(5) Der Ausschuss für Frauenfragen schlägt die Frauenbeauftragte vor und unterstützt die Frauenbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Zu c.

(1) (...) In diese Ausschüsse können auch Mitglieder der Hochschule, die nicht Mitglieder dieser Organe sind, berufen werden.

Zu d.

(5) Der Senat bestellt den Ausschuss für Frauenfragen.

FHG Rh-Pf § 59 Ausschüsse, Beauftragte

Entsprechend UG Rh-Pf.

SAARLAND

SaarIUG § 23 Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

Zu b.

(1) (...) Der Beirat kann Ausschüsse bilden, denen auch Personen angehören, die nicht Mitglied des Beirates sind. Der Beirat unterstützt die Frauenbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

Zu c.

(1) (...) Dem Beirat für Frauenfragen gehören je drei Vertreterinnen der Mitgliedergruppen nach § 13 Abs. 1 an. Jede Fakultät soll angemessen vertreten sein. (...)

§ 13 Abs. 1 bedeutet Vertreterinnen aus der Gruppe 1. der ProfessorInnen, 2. der akademischen MitarbeiterInnen 3. der Studierenden und 4. der nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen.

Zu d.

§ 14 Wahlen zu den Gremien

(1) Die Mitglieder (...) des Beirates für Frauenfragen (...) werden in freier, gleicher und geheimer Wahl von den jeweiligen Mitgliedergruppen nach den Grundsätzen der personalisierten Verhältniswahl gewählt. Für die Wahl des Beirates für Frauenfragen gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass nur die weiblichen Mitglieder der jeweiligen Gruppe wahlberechtigt sind. Die Universitätspräsidentin/Der Universitätspräsident und die Kanzlerin/der Kanzler nehmen an Wahlen nicht teil.

SaarIFhG § 23 Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

§ 14 Wahlen zu den Gremien

Entsprechend SaarUG. An der Fachhochschule nehmen die Rektorin/der Rektor und die Verwaltungsdirektorin/der Verwaltungsdirektor nicht an der Wahl teil.

SACHSEN-ANHALT**HSG LSA § 83 Gleichstellungsbeauftragte**

Zu a. Frauenkommission

Zu b.

(5) (...) Sie (die Frauenkommission) unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei ihrer Arbeit.

Zu c.

(5) Die gewählten Gleichstellungsbeauftragten bilden unter Vorsitz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule die Frauenkommission. (...)

Die gewählten Gleichstellungsbeauftragten sind die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche, der Hochschule und die Stellvertreterinnen.

SCHLESWIG-HOLSTEIN**1. Frauengleichstellungskommission der Hochschule****HSG SLH § 66 b Frauenbeauftragte der Hochschule**

Zu b.

(2) (...) Die Frauengleichstellungskommission der Hochschule hat die Aufgabe, dem Senat einen Vorschlag für die Wahl einer Frauenbeauftragten vorzulegen (...). Die Frauengleichstellungskommission macht dem Senat einen Vorschlag zur Besetzung des Zentralen Frauenausschusses.

zu c.

(2) (...) Zur Vorbereitung der Wahl (der Frauenbeauftragten) wird eine Frauengleichstellungskommission der Hochschule gebildet, die aus 8 Vertreterinnen der Mitgliedergruppen nach § 23 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 (das bedeutet, die Gruppe der ProfessorInnen, des wissenschaftlichen Dienstes, der Studierenden und des nichtwissenschaftlichen Dienstes) im Verhältnis 1:1:1:1 besteht.

Zu d.

(2) (...) Die weiblichen Angehörigen jeder Mitgliedergruppe wählen aus ihrer Mitte ihre Vertreterinnen in die Frauengleichstellungskommission nach den Grundsätzen der personalisierten Verhältniswahl und unmittelbar; § 26 (Wahlen) Abs. 1, Abs. 2 Satz 2, 3 und 5 bis 7 gilt entsprechend. (...)

2. Zentraler Frauenausschuss

§ 43 a Zentraler Frauenausschuss

(1) Der Zentrale Frauenausschuss ist zuständig für alle Fragen, die die an der Hochschule beschäftigten und studierenden Frauen betreffen, insbesondere für

1. die Erarbeitung von Frauenförderplänen und

2. die Erarbeitung von Vorschlägen für Forschungsvorhaben und Forschungsschwerpunkten sowie Vorschlägen für Maßnahmen der Integration aller für Frauen relevanten Forschungsansätzen in die Hochschule.

(2) Der Ausschuss besteht mehrheitlich aus Frauen.

THÜRINGEN**ThürGH § 81 Gleichstellungsbeauftragte und Beirat für Gleichstellungsfragen**

Zu b.

(3) Der Beirat für Gleichstellungsfragen arbeitet zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule.

(5) Der Beirat für Gleichstellungsfragen macht dem Senat Vorschläge zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und ihre Stellvertreterinnen.

Zu c. und d.

(3) (...) *Die Hochschule (bildet) den Beirat für Gleichstellungsfragen. Das Nähere regelt die Grundordnung.*

11.2 *Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bzw. entsprechende Kommissionen in den Fachbereichen*

- a. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- b. Kommissionen

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche werden in den Hochschulgesetzen von Bayern, Berlin, Bremen, in Mecklenburg-Vorpommern (nur im Gesetzesentwurf), Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein erwähnt. Im Saarland gibt es Fakultätsbeauftragte an den Universitäten, nicht jedoch an den Fachhochschulen. In Hessen, Niedersachsen und Thüringen können Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen gewählt bzw. bestellt werden, in Brandenburg und Rheinland-Pfalz sollen Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte für die Fachbereiche gewählt respektive bestellt werden.

Kommissionen für die Fachbereiche (Frauenversammlung) können in Niedersachsen gebildet werden (im neuen Gesetzentwurf ist dies nicht mehr vorgesehen), in Schleswig-Holstein wird die Einrichtung von Frauengleichstellungskommissionen für die Fachbereiche und Fachbereichsausschüssen im Gesetz festgelegt.

In diesem Kapitel sind nur diejenigen Bundesländer aufgeführt, die entsprechende Regelungen aufweisen.

BAYERN

Zu a:

BayHSchG Art. 34 Frauenbeauftragte

(1) (...) *Sie (die Frauenbeauftragte) werden (...) für den Fachbereich vom Fachbereichsrat aus dem Kreis des an der Hochschule tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt. (...)*

BERLIN

Zu a:

BerIHG § 59 Frauenbeauftragte

(1) (...) *Soweit Hochschulen in Fachbereiche gegliedert sind, über zentrale Einrichtungen bzw. zentrale Dienstleistungsbereiche verfügen, werden nebenberufliche Frauenbeauftragte und jeweils eine Stellvertreterin auf diesen Ebenen bestellt. In den humanmedizinischen Fachbereichen können bis zu drei nebenberufliche Stellvertreterinnen bestellt werden. (...)*

BRANDENBURG

Zu a:

BbgHG § 69 Gleichstellungsbeauftragte

(3) (...) in jeder organisatorischen Grundeinheit für Lehre und Forschung und in den Zentralen Einrichtungen (sollen) eine Gleichstellungsbeauftragte (...) von den weiblichen Mitgliedern und Angehörigen der jeweiligen Einrichtungen für die Dauer von zwei Jahren gewählt werden. (...)

(1) (...) Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule kann die Wahrnehmung einzelner Aufgaben auf die Gleichstellungsbeauftragten in den organisatorischen Grundeinheiten für Lehre und Forschung unwiderruflich für die Dauer der Amtszeit übertragen.

BREMEN

Zu a:

BremHG § 6 Zentrale Kommission für Frauenfragen, Frauenbeauftragte

(7) Nach Maßgabe der Richtlinie nach Absatz 1 können die Zentralen Frauenbeauftragten ihre Aufgaben zum Teil auf in den Fachbereichen und anderen Organisationseinheiten gewählte Dezentrale Frauenbeauftragte übertragen (...).

HESSEN

Zu a:

HGIG § 16 Bestellung von Frauenbeauftragten

(4) An den Hochschulen können an den Fachbereichen zusätzlich Fachbereichsfrauenbeauftragte bestellt werden. Näheres regeln die Hochschulen durch Satzung.

MECKLENBURG-VORPOMMERN

Zu a:

Ressortentwurf LHG M-V § 87 Gleichstellungsbeauftragte

(4) Auf Fachbereichsebene ist jeweils eine Beschäftigte zu wählen (...). Die Gleichstellungsbeauftragte kann diesen Beschäftigten die Wahrnehmung einzelner Aufgaben und Rechte einheitlich übertragen. Bei der Wahrnehmung dieser Aufgaben findet § 13 des Gleichstellungsgesetzes entsprechende Anwendung.

§ 13 des Gleichstellungsgesetzes beinhaltet Regelungen zur Freistellung.

NIEDERSACHSEN

Zu a:

NHG § 99 Frauenbeauftragte

(1) (...) Für das ausschließlich in den Kliniken des Fachbereichs Medizin der Universität Göttingen und der Medizinischen Hochschule Hannover tätige Personal wird je eine eigene Frauenbeauftragte bestellt.

§ 101 Weitere Frauenbeauftragte

Weitere Frauenbeauftragte können insbesondere für die Fachbereiche und die zentralen Einrichtungen bestellt werden. (...)

Zu b:

§ 95 Frauenversammlung

(2) (...) Ferner kann die Grundordnung vorsehen, dass auch für die Fachbereiche, die Zentralverwaltung sowie im Bereich der Medizin auch für den Pflegedienst Frauenversammlungen gebildet werden. (...)

Die Frauenversammlung wird von den Hochschulfrauen gebildet (s. a. Kapitel 10.1).

Entwurf NHG § 38 Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte

Zu a:

(5) An Fakultäten und anderen Organisationseinheiten können Gleichstellungsbeauftragte durch den Fakultätsrat gewählt werden. Für den Bereich Humanmedizin der Universität Göttingen ist eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen. (...)

RHEINLAND-PFALZ

Zu a:

UG Rh-Pf § 67 Ausschüsse, Beauftragte

(6) Der Fachbereichsrat soll für die Dauer von zwei Jahren eine Frauenbeauftragte (für den Fachbereich) bestellen. (...)

FHG Rh-Pf § 59 Ausschüsse, Beauftragte

Anmerkung: entsprechend UG Rh-Pf.

SAARLAND

Zu a:

SaarlUG § 23 Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

(1) (...) Die Universitätspräsidentin / der Universitätspräsident (ernennt) eine (...) Fakultätsbeauftragte. (...)

Im Fachhochschulgesetz ist keine Frauenbeauftragte für die Fachbereiche vorgesehen.

SACHSEN

Zu a:

SächsHG § 100 Gleichstellungsbeauftragte

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ihre Stellvertreterin werden von allen Mitgliedern der Fakultät gewählt. Die Wahl soll gleichzeitig mit der Wahl zum Fakultätsrat durchgeführt werden. Die Stellvertreterin kann aus dem Kreis der Studentinnen gewählt werden. (...) An den Zentralen Einrichtungen der Hochschule können Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden.

SACHSEN-ANHALT

Zu a:

HSG LSA § 83 Gleichstellungsbeauftragte

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und deren Stellvertretung werden von den weiblichen Mitgliedern des Fachbereichs für zwei Jahre gewählt. (...)

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Zu a:

HSG SLH § 66 c Frauenbeauftragte in den Fachbereichen

(1) Die Frauenbeauftragte des Fachbereichs nimmt ihre Aufgaben für den Zuständigkeitsbereich des Fachbereichs wahr.

(2) Die Frauenbeauftragte des Fachbereiches wird vom Fachbereichskonvent für zwei Jahre gewählt. (...)

(3) Das Ministerium kann durch Verordnung bestimmen, dass für zwei oder mehr Fach-

bereiche eine gemeinsame Frauenbeauftragte gewählt wird. Die gemeinsame Frauenbeauftragte wird von einem gemeinsamen Ausschuss (§ 59) auf Vorschlag einer gemeinsamen Frauengleichstellungskommission gewählt.

(6) Für die Vertretung und Unterstützung der Frauenbeauftragten gilt § 66 b Abs. 5 entsprechend.

§ 66 b

(5) Die Frauenbeauftragte wird durch eine Frau oder zwei Frauen vertreten. Mit Zustimmung des Ministeriums können zur Unterstützung der Frauenbeauftragten Frauen gewählt werden (...).

Zu b:

1. Frauengleichstellungskommission des Fachbereichs

§ 66 c Frauenbeauftragte des Fachbereichs

(2) (...) Zur Vorbereitung der Wahl wird eine Frauengleichstellungskommission des Fachbereichs gebildet, die aus vier Vertreterinnen der Mitgliedergruppen nach § 23 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 im Verhältnis 1:1:1:1 besteht. Die weiblichen Angehörigen jeder Mitgliedergruppe wählen aus ihrer Mitte ihre Vertreterin in die Frauengleichstellungskommission des Fachbereichs nach den Grundsätzen der personalisierten Verhältniswahl und unmittelbar; § 26 (Wahlen) Abs. 1, Abs. 2 Satz 2,3 und 5 bis 7 gilt entsprechend. Die Frauengleichstellungskommission des Fachbereichs hat die Aufgabe, dem Fachbereichskonvent einen Vorschlag für die Wahl einer Frauenbeauftragten vorzulegen (...).

Zu § 23 Abs. 1 Nr. 1 bis 4: Mitgliedergruppen sind die Gruppen 1. der ProfessorInnen, 2. des wissenschaftlichen Dienstes, 3. der Studierenden und 4. des nichtwissenschaftlichen Dienstes.

2. Fachbereichsausschuss

§ 55 Fachbereichsausschüsse

(1) Der Fachbereichskonvent kann zur Vorbereitung seiner Beschlüsse Ausschüsse bilden. Er muss einen Ausschuss zur Förderung von Frauen bilden, der insbesondere bei der Aufstellung des Entwurfs des Frauenförderplan des Fachbereichs mitwirkt; in ihm führt die Frauenbeauftragte des Fachbereichs den Vorsitz.

(2) Für die Wahl der Ausschussmitglieder und die Koordinierung der Tätigkeiten der Ausschüsse gilt § 41 (Ausschüsse des Senats) Abs. 2 und 3 entsprechend.

THÜRINGEN

Zu a:

ThürHG § 81 Gleichstellungsbeauftragte und Beirat für Gleichstellungsfragen

(2) (...) In den Fachbereichen (kann) eine Gleichstellungsbeauftragte (...) von den Mitgliedern des jeweiligen Fachbereichs für die Dauer von zwei Jahren gewählt werden. Näheres zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs regelt die Grundordnung der Hochschule.

12 Personalrekrutierung

12.1 Stellenausschreibungen, insbesondere für Stellen des wissenschaftlichen Nachwuchses

In fast allen Ländern sind die Stellenausschreibungen von Hochschulen so zu gestalten, dass Frauen – bei Unterrepräsentanz in einem Bereich – ausdrücklich zu Bewerbungen aufgefordert werden; Ausnahmen bilden Brandenburg und Rheinland-Pfalz. Diese Formulierungen werden im Folgenden nicht aufgezählt.

Öffentliche Ausschreibungen für Professuren sind in allen Bundesländern nach den Hochschulgesetzen Pflicht. In den Bundesländern Baden-Württemberg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen (nur unter bestimmten Voraussetzungen) sind Stellen für alle Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, öffentlich auszuschreiben. In Schleswig-Holstein sollen Führungspositionen grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben werden. Stellen für Hochschuldozenten sind in Thüringen öffentlich auszuschreiben. In Berlin und im niedersächsischen Gesetzesentwurf sind Stellen für das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal öffentlich auszuschreiben.

BUND

(Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt nur für die Bundesbehörden und zukünftig indirekt für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen)

DgLeig § 6 Arbeitsplatzausschreibung

(2) Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, soll die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes ausgeschrieben werden, um die Zahl von Bewerberinnen zu erhöhen. Die Ausschreibung soll öffentlich erfolgen, wenn dieses Ziel mit einer hausinternen oder dienststellenübergreifenden Ausschreibung nicht erreicht werden kann. § 8 Abs. 2 des Bundesbeamtengesetzes bleibt unberührt.

BADEN-WÜRTTEMBERG

BaWüLGIG § 7 Stellenausschreibungen

(1) Stellen sind, soweit Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind, grundsätzlich in der Dienststelle sowie öffentlich auszuschreiben. (...)

(3) Bei Ausnahmen von den Grundsätzen nach Absatz 1 Satz 1 (...) ist die Frauenvertreterin zu beteiligen.

BAYERN

BayGIG Art. 7 Stellenausschreibung

(3) In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben.

Keine Angaben über interne oder öffentliche Form der Ausschreibung.

BERLIN

BerILGG § 5 Stellenausschreibungen

(1) Alle Stellen sind intern auszuschreiben. In Bereichen oberhalb der Besoldungsgruppe A 9 bzw. der entsprechenden Vergütungsgruppe des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT/BAT-O), in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Stellen öffentlich auszuschreiben.

BerIHG § 94 Ausschreibung

(1) Stellen für hauptberufliches wissenschaftliches Personal sind öffentlich auszuschreiben. (...)

(2) Die Dienstbehörde kann im Einzelfall Ausnahmen von der Pflicht zur Ausschreibung von Stellen zulassen. Dies gilt nicht für Professoren und Professorinnen.

BRANDENBURG

Im Landesgleichstellungsgesetz sind die Hochschulen ausgenommen.

BREMEN**BremLGG § 7 Stellenausschreibungen**

(1) (...) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist der Ausschreibungstext so zu gestalten, dass Frauen aufgefordert werden, sich zu bewerben. (...)

Keine Angaben über interne oder öffentliche Form der Ausschreibung. Detaillierte Angaben zu Ausschreibungen finden sich im Beamtengesetz und in der Ausschreibungsrichtlinie.

HAMBURG**HmbGIG § 10 Stellenausschreibungen**

(1) (...) Sind Frauen nach den Maßstäben nach §§ 5 bis 7 und des § 8 Absatz 1 mit einem zu geringen Anteil an der Beschäftigten vertreten, ist darauf hinzuweisen, dass Frauen bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.

(3) Für jede ausgeschriebene Stelle ist eine nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik zu führen.

Keine Angaben über interne oder öffentliche Form der Ausschreibung.

HmbHG § 3 Gemeinsame Aufgaben der Hochschule

(4) (...) Sie (die Hochschulen) erlassen Richtlinien zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, in die insbesondere auch Regeln über die entsprechende Ausschreibung von Stellen aufzunehmen sind. (...)

HESSEN**HGIG § 8 Ausschreibungen**

(1) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich in den Dienststellen sowie öffentlich auszuschreiben.

(3) Ausnahmen von den Grundsätzen des Abs. 1 Satz 1 (...) bedürfen der Zustimmung der Frauenbeauftragten.

MECKLENBURG-VORPOMMERN**GIG M-V § 4 Stellenausschreibungen**

(1) Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben, § 9 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes (...) bleibt unberührt. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Ausschreibung auch öffentlich zu erfolgen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann bei Vorliegen besonderer Gründe hiervon abgewichen werden.

(5) Für jede ausgeschriebene Stelle ist eine nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik zu führen.

NIEDERSACHSEN**NGG § 7 Stellenausschreibung**

(1) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Stellen intern und

grundsätzlich öffentlich auszuschreiben.

NHG § 47 Personal

(3) Zur Besetzung vorgesehene Stellen sind in der Regel auszuschreiben. (...)

Entwurf NHG § 17 Personal

(3) Beschäftigungsmöglichkeiten für das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. (...)

NORDRHEIN-WESTFALEN

LGG NRW § 8 Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Soweit Stellen auf Grund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen oder Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in allen Dienststellen beschäftigt sind, sind diese in den jeweiligen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Darüber hinaus kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von dienststellenübergreifender Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend den Sätzen 1 und 2 verfahren werden.

(2) Liegen nach Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

(8) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann (für bestimmte Stellen) abgesehen werden (...).

RHEINLAND-PFALZ

Im Landesgleichstellungsgesetz sind die Hochschulen ausgenommen.

SAARLAND

SaarlLGG § 10 Stellenausschreibung

(1) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden. Bei der Neubesetzung hat sich die Dienststelle an den Grundsätzen des Frauenförderplanes gemäß § 7 zu orientieren.

Auf eine Ausschreibung kann, nach Anhörung der Frauenbeauftragten und unter bestimmten Voraussetzungen, verzichtet werden.

SACHSEN

SächsFFG § 6 Stellenausschreibung

(1) Stellenausschreibungen dürfen sich weder öffentlich noch innerhalb der Dienststelle ausschließlich an Frauen oder Männer richten, es sei denn, dass ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit ist. (...)

Keine gesetzliche Regelung über interne oder öffentliche Form der Ausschreibung.

SACHSEN-ANHALT

FrFG LSA § 3 Stellenausschreibung

(...) Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie insbesondere Frauen zu einer Bewerbung auffordern. Dies gilt vor allem für Stellen in Bereichen, in denen Frauen in

geringerer Anzahl beschäftigt sind als Männer.

Keine Angaben über interne oder öffentliche Form der Ausschreibung.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

GstG SLH § 7 Arbeitsplatzausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe der §§ 3 bis 5 unterrepräsentiert sind, müssen freie Arbeitsplätze ausgeschrieben werden. (...)

(3) Die Ausschreibung muss mindestens dienststellenübergreifend erfolgen, soweit innerhalb des jeweiligen Trägers der öffentlichen Verwaltung Bewerbungen möglich sind, die den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes entsprechen; bei Führungspositionen soll grundsätzlich eine öffentliche Ausschreibung erfolgen.

(5) Mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten oder der Frauenbeauftragten der Hochschulen nach § 66 b und c des Hochschulgesetzes kann (...) von einer öffentlichen Ausschreibung für Führungspersonen abgesehen werden. § 97 (Berufungsverfahren) des Hochschulgesetzes bleibt unberührt. (...)

(7) Für jeden neu besetzten Arbeitsplatz ist festzuhalten,

- 1. ob er an eine Frau oder einen Mann vergeben wurde,*
- 2. ob eine Ausschreibung erfolgt ist und*
- 3. wenn ja, wie hoch der Anteil von Frauen unter den eingegangenen Bewerbungen (...) war (...).*

THÜRINGEN

ThürGleichG § 6 Stellenausschreibung

(1) (...) Bei Ausschreibungen von Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sollen Frauen gezielt durch die Stellenausschreibung aufgefördert werden.

Keine Angaben über interne oder öffentliche Form der Ausschreibung.

ThürHG § 51 Hochschuldozenten

(1) (...) Für die Ausschreibung der Stellen (für Hochschuldozenten) gilt § 49 Abs. 1 entsprechend.

§ 49 Berufung von Professoren

(1) (...) Die Stelle (wird) öffentlich ausgeschrieben. (...)

12.2 Einladung von Frauen zu Vorstellungsgesprächen

In diesem Kapitel sind nur die Bundesländer aufgeführt, in denen entsprechende Gesetzesregelungen bestehen.

Für die Bundesländer Baden-Württemberg, Berlin, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern (mit Einschränkung), Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen und Sachsen-Anhalt gilt: In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen alle entsprechend qualifizierten Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden oder ebenso viele Frauen wie Männer.

BUND

(Das Bundesgesetz gilt nur für die Bundesbehörden und zukünftig indirekt für die außer-universitären Forschungseinrichtungen)

DgIeIG § 7 Bewerbungsgespräche

(1) Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.

BADEN-WÜRTTEMBERG**LGIGBaWü § 8** Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, sollen soweit möglich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, soweit sie die von der personalverwaltenden Dienststelle vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

BERLIN**BerILGG § 6** Auswahlverfahren

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Männer wie Frauen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die formal notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen.

BRANDENBURG

Im Landesgleichstellungsgesetz sind die Hochschulen ausgenommen.

HESSEN**HGIG § 9** Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, soweit ein solches durchgeführt wird, wenn sie die gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

HHG § 5 Frauenförderung

(2) Bei Auswahlentscheidungen sind Frauen angemessen zu berücksichtigen.

MECKLENBURG-VORPOMMERN**GIG M-V § 5** Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen

(7) In Beschäftigungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden auf begründetes Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen eingeladen, wenn sie die Voraussetzungen für die zu vergebende Beschäftigung erfüllen.

NIEDERSACHSEN**NGG § 8** Auswahlverfahren

(1) Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen mindestens zur Hälfte Frauen, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Grundvoraussetzungen erfüllen, in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

NORDRHEIN-WESTFALEN**LGG NRW § 9 Vorstellungsgespräch**

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

(2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

RHEINLAND-PFALZ

Im Landesgleichstellungsgesetz sind die Hochschulen ausgenommen.

SAARLAND**SaarILGG § 11 Vorstellungsgespräche**

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer, die die gesetzliche oder durch die Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

SACHSEN**SächsFFG § 7 Vorstellungsgespräch**

(1) Soweit in Bereichen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sollen zum Vorstellungsgespräch auch alle Bewerberinnen eingeladen werden, die nach den eingereichten Bewerbungsunterlagen die für die Stelle erforderlichen Voraussetzungen erfüllen.

SACHSEN-ANHALT**FrFG LSA § 4 Stellenbesetzung**

(1) Bewerberinnen, die nach den Bewerbungsunterlagen über die in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationen einschließlich der erforderlichen Berufserfahrung verfügen, sind grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

HSG LSA § 43 Berufungsverfahren

(5) (...) Sofern dies wegen einer zu großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich ist, sollen Frauen zumindest in der Anzahl zum Probevortrag eingeladen werden, die ihrem Anteil an der Zahl der Bewerbungen entspricht. (...)

SCHLESWIG-HOLSTEIN**GstG SLH § 7 Arbeitsplatzausschreibung**

(7) Für jeden neu besetzten Arbeitsplatz ist festzuhalten, (...)

3. (...) wie hoch der Anteil von Frauen unter (...) den zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen war.

12.3 Besondere Berücksichtigung von Frauen

bei

- a. Einstellungsverfahren
- b. Berufungsverfahren

Für die Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg (hier im Hochschulgesetz festgelegt), Sachsen und Thüringen besteht bei Einstellungen eine unverbindliche Förderungspflicht. In den Ländern Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-

Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz (hier im Hochschulgesetz festgelegt), Saarland, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein ist bei Einstellungen eine qualifikationsabhängige Entscheidungsquote vorgesehen, das heißt, Frauen sind in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen.

Die Hochschulgesetze werden nur aufgeführt, wenn sie relevante Formulierungen enthalten (Bayern, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Ressortentwurf von Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Sachsen-Anhalt). In Hamburg, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz sind bei Berufungsverfahren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen.

Die Erhöhung des Frauenanteils ist für manche Bundesländer als Aufgabe der Hochschule bereits in Kapitel 4 (Aufgaben der Hochschulen zur Gleichberechtigung) oder in Kapitel 13 (Frauenförderpläne) erwähnt.

BUND

(Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt nur für die Bundesbehörden und zukünftig indirekt für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen)

Zu a.

DgleiG § 8 Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen

Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der (...) Einstellung (und) Anstellung (...) bei Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt für

1. die Besetzung von Beamten- (und) Angestelltenstellen (...).

§ 9 Qualifikation; Benachteiligungsverbote

(1) Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze, insbesondere nach den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen. (...) Spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

§ 5 Grundsatz; entsprechende Anwendung von Vorschriften

(2) Bei Verstößen der Dienststelle gegen die Benachteiligungsverbote bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg gilt § 611 a des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechend für Beamtinnen und Beamte sowie für Frauen und Männer, die sich für eine solche Tätigkeit bewerben.

HRG § 42 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal

(...) Zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist vor allem die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft.

BADEN-WÜRTTEMBERG

Zu a.

BaWüLGIG § 9 Einstellung

(1) Soweit Frauen in einzelnen Bereichen geringerer repräsentiert sind, hat die Dienststelle unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 GG) nach Maßgabe der Zeit- und Zielvorgaben des Frauenförderplanes und entsprechender Personalplanung bei der Besetzung von Stellen für Beamtinnen und Beamten, (...) (und) Angestellten (...) deren Anteil zu erhöhen. (...)

(2) Bei der Beurteilung der Eignung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) oder ehrenamtliche Tätigkeiten im sozialen Bereich erworben wurden, mit einzubeziehen, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbstätigkeit geleistet wurde.

BAYERN

Zu a.

BayGIG § 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg

(1) Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben hat die Dienststelle nach Maßgabe der dem Gleichstellungskonzept entsprechenden Personalplanung den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,

1. bei der Besetzung von Beamten- (...) (und) Angestelltenstellen (...) zu erhöhen.

(2) Für die Beurteilung der Eignung sind im Einzelfall Erfahrungen und Fähigkeiten auch aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit einzubeziehen, soweit diese Erfahrungen und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben und die fachlichen Leistungen erheblich sind.

BayHSchG Art. 2 Aufgaben

(1) wie HRG § 42.

BERLIN

Zu a.

BerLGG § 8 Einstellungen und Beförderungen

(1) Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit so lange bevorzugt einzustellen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung der jeweiligen Einrichtung nach § 1 mindestens 50 vom Hundert beträgt.

(3) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn zu messen. Spezifische, zum Beispiel durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation im Sinne der Absätze 1 und 2.

(4) Bei der Auswahlentscheidung ist unbeschadet sozialer Kriterien dem Recht der Frauen auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen. (...)

BRANDENBURG**BbgHG § 33** Personalkategorien (des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals)

(3) entspricht HRG § 42.

§ 57 Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses

(1) Zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses werden nach Maßgabe der im Haushalt dafür bereitgestellten Mittel Stipendien und Stellen für hochqualifizierte wissenschaftliche und künstlerische Nachwuchskräfte bereitgestellt und gewährt. Dabei sind Frauen besonders zu berücksichtigen.

BREMEN

Zu a.

BremLGG § 4 Einstellungen

(1) Bei der Einstellung, einschließlich der Begründung eines Beamtenverhältnisses (...), die nicht dem Zwecke der Ausbildung erfolgt, sind Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber in den Bereichen vorrangig zu berücksichtigen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(4) (...) Spezifische, zum Beispiel durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation im Sinne des Absatzes 1 (...), wenn sie die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit dienlich sind.

s. a. Kapitel 12.2 (Inhalt der Gleichstellungspläne, Frauenförderpläne und Stufenpläne)

zu b.

Für Berufungsverfahren gibt es detaillierte Regelungen in der Berufsordnung mit (für die Universität) angegliedertem Berufungsleitfaden.

HAMBURG

Zu a.

HmbGIG § 6 Einstellung

Bei der Einstellung einschließlich der Begründung eines Beamtenverhältnisses (...), die nicht dem Zwecke der Ausbildung erfolgt, sind Bewerberinnen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) vorrangig zu berücksichtigen, bis Frauen innerhalb der Dienststelle in der jeweiligen Bezahlungsgruppe der Laufbahn oder des Berufs zur Hälfte vertreten sind.

§ 8 Abweichungen und Ausnahmen

(1) In Dienststellen, in denen Frauen nicht oder nur in beschränkter Anzahl einsetzbar sind, ändern sich die für die Anwendung des § 6 (...) maßgebenden Bezugsgrößen entsprechend.

(2) Ausnahmen (vom § 6) (...) sind nur zulässig, wenn in der Person eines Mitbewerbers schwerwiegende Gründe sozialer Art vorliegen.

s. a. Kapitel 12.2 (Inhalt der Gleichstellungspläne, Frauenförderpläne und Stufenpläne)

Zu b.

HmbHG § 13 Berufungen

(2) Bei der Berufung ist grundsätzlich nach der vorgeschlagenen Reihenfolge zu verfahren. Nach Anhörung der Hochschule kann von der vorgeschlagenen Reihenfolge abgewichen

werden, es sei denn, die Hochschule bestätigt ihren Vorschlag mit einer Mehrheit von zwei Dritteln ihres den Berufungsvorschlag aufstellenden Gremiums; soll zugunsten einer Frau von der Reihung abgewichen werden, ist für die Bestätigung der vorgeschlagenen Reihenfolge eine Dreiviertelmehrheit erforderlich.

§ 14 Berufungsvorschläge

(2) (Bei Berufungsvorschlägen sind) Frauen (...) bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen, solange der Frauenanteil in der Professorenschaft einer Selbstverwaltungseinheit nach § 90 Abs. 3 50 vom Hundert nicht erreicht; Ausnahmen sind nur zulässig, wenn in der Person eines Mitbewerbers schwerwiegende Gründe sozialer Art vorliegen.

§ 13 Berufungen

(3) Die Hochschule hat einen neuen Berufungsvorschlag vorzulegen, wenn (...)

3. die zuständige Behörde begründete Zweifel an der Beachtung des § 14 Absatz 2 Satz 3 (s. o.) hat (...).

HESSEN

Zu a.

HGIG § 10 Auswahlentscheidungen

(1) Um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei Einstellung (...) sowie der Erfüllung der Frauenförderpläne zu gewährleisten, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle (...) zu beurteilen. Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch (...) Familienarbeit erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. (...)

s. a. Kapitel 13.2 (Inhalt der Gleichstellungspläne, Frauenförderpläne und Stufenpläne)

HHG § 5 Frauenförderung

(2) Bei Auswahlentscheidungen sind Frauen angemessen zu berücksichtigen.

MECKLENBURG-VORPOMMERN

Zu a.

GIG M-V § 5 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen

(3) Sind Frauen in einer Beschäftigungsgruppe unterrepräsentiert, so sind Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, bevorzugt einzustellen und zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, bis der Anteil der Frauen in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe mindestens 50 vom Hundert beträgt. Satz 1 gilt für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und für die Vergabe von Stipendien und anderen Maßnahmen, die zur Förderung und Entfaltung von Wissenschaftlern beitragen, entsprechend.

(4) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen der Beschäftigungsgruppe zu messen. Spezifische, außerhalb der beruflichen Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation, wenn sie der Ausübung der jeweiligen Tätigkeit dienlich sind.

(5) Bei der Auswahlentscheidung ist unbeschadet sozialer Kriterien dem Recht der Geschlechter auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen.

Ressortentwurf LHG M-V § 4 Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Ziel der Förderung von Frauen ist insbesondere die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft.

NIEDERSACHSEN

Zu a.

NGG § 5 Einstellung (...)

Frauen sind bei Einstellung (...) und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten gegenüber männlichen Mitbewerbern mit gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe der jeweiligen Dienststelle mindestens zu 50 vom Hundert vertreten sind. Bei der Feststellung der Voraussetzungen des Artikels 33 Abs. 2 des Grundgesetzes ist § 9 zu berücksichtigen. Der Vorrang einer Mitbewerberin gegenüber einem männlichen Mitbewerber entfällt, wenn in seiner Person schwerwiegende Gründe vorliegen, hinter denen das in Satz 1 genannte Ziel zurücktreten muss und die durch Gründe in der Person der Frau nicht aufgewogen werden.

§ 9 Auswahlkriterien

(1) Im Auswahlverfahren sind für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn maßgebend.

(2) Für die Beurteilung der Eignung sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit während der Familienphase wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

(3) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Hat sich auf eine teilzeitgeeignete Stelle keine zweite Teilzeitkraft beworben, so darf die Bewerbung der einen Teilzeitkraft aus diesem Grunde nur abgelehnt werden, wenn dafür zwingende personalwirtschaftliche Gründe vorliegen.

Zu a und b.

NHG § 47 Personal

(3) (...) Bei Berufungen (und) Einstellungen (...) sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat. Das gleiche gilt sinngemäß für die Vergabe von Stipendien und anderen Maßnahmen, die zur Förderung und Entfaltung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beitragen.

Ressortentwurf LHG § 17 Personal

(3) (...) Bei der Besetzung (...) sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat.

NORDRHEIN-WESTFALEN

Zu a. und b.

LGG NRW § 7 Einstellungen (...)

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamtenverhältnisses (...) nach Maßgabe von § 8 Abs. 4, § 199 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. (...)

(2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der

Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

(4) Für Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich. Soweit Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Professorinnen und Professoren im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 1 einbezogen. Die Professorinnen und Professoren, die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Vergütungsgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

§ 10 Auswahlkriterien

(1) (...) Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

RHEINLAND-PFALZ

Zu a. und b.

UG Rh-PF § 40 Hochschulbedienstete, Zuordnung

(3) Bei Einstellungen (und) Berufungen (...) ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils entsprechend den Frauenförderplänen (§ 71 Abs. 2 Nr. 17) hinzuwirken und die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen zu berücksichtigen. Frauen sind bei Einstellungen – einschließlich Berufungen –, (...) bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz (§ 4 Abs. 3 des Landesgleichstellungsgesetzes) vorliegt. Satz 2 gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen.

(4) (...) Bei der Beurteilung der Qualifikation sind auch Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten zu berücksichtigen, die durch die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen erworben wurden. (Dies) (...) gilt nicht, soweit die Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben ohne Bedeutung sind.

FHG Rh-Pf § 36 Hochschulbedienstete, Zuordnung

Entsprechend UG Rh-Pf.

SAARLAND

Zu a.

SaarILGG § 13 Einstellungen (...)

Frauen sind bei Einstellungen (...) und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe der jeweiligen Dienststelle mindestens 50 v. H. vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

§ 12 Auswahlentscheidungen

(1) Um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei Einstellungen (...) zu gewährleisten, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung entsprechend der Anforderungen

der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes zu beurteilen.

(2) Maßgeblich für die Beurteilung der Eignung ist ausschließlich das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle bzw. des zu besetzenden Amtes. (...)

(3) Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Übernahme von Familienpflichten erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

s. a. Kapitel 13.2 (Inhalt der Gleichstellungspläne, Frauenförderpläne und Stufenpläne)

SACHSEN

Zu a.

SächsFFG § 8 Einstellung

(1) Soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, hat die Dienststelle nach Maßgabe der Zielvorgaben des Frauenförderplanes und entsprechender Personalplanung

1. bei der Besetzung von Beamten-, (...) (und) Angestelltenstellen (...), um der Unterrepräsentanz der Frauen zu begegnen, deren Anteil zu erhöhen.

(2) Für die Beurteilung der Eignung sind Erfahrungen und Fähigkeiten auch aus ehrenamtlicher Tätigkeit im Sozialbereich und aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen einzubeziehen, soweit diese Erfahrungen und Fähigkeiten für die zu übertragenen Aufgaben und die fachlichen Leistungen erheblich sind.

SächsHG § 37 Hochschulpersonal

(2) 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 die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft.

SACHSEN-ANHALT

Zu a.

FrFG LSA § 4 Stellenbesetzung

(2) Stellt die Einstellungsbehörde fest, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber für die auszuübende Tätigkeit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichwertig qualifiziert sind, ist die Bewerberin einzustellen, wenn der Anteil der Frauen in der Funktion, in der Vergütungs- oder Besoldungsgruppe geringer ist als der der Männer. Dies gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe vorliegen, die auch unter Beachtung der Verpflichtung zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern überwiegen.

(4) Für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung sind Fähigkeiten und Erfahrungen aus der familiären oder sozialen Arbeit zur berücksichtigen, soweit ihnen für die zu übertragenen Aufgaben Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde. (...)

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Zu a.

GstG SLH § 4 Einstellung

(1) Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamtenverhältnisses (...) vorrangig zu berücksichtigen, wenn sich in der betreffenden Laufbahn im Geschäftsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle weniger Frauen als Männer befinden; bei laufbahnfreien Ämtern ist auf den Anteil in der jeweiligen Besoldungsgruppe abzustellen. (...)

(2) Bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen, wenn sich in der betreffenden Fallgruppe einer Vergütungs- oder Lohngruppe im Geschäftsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle weniger Frauen befinden als Männer. (...)

Zu Absatz 2: Dies gilt für Angestellte in der Fallgruppe einer Vergütungsgruppe des BAT.

§ 6 Härteklausel

(...) (Der § 4 gilt nicht), wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass seine Nichtberücksichtigung auch unter Beachtung des Gebots der Gleichstellung der Frauen eine unzumutbare Härte bedeuten würde.

§ 8 Auswahlgrundsätze

(2) Für die Beurteilung der Eignung sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

THÜRINGEN

Zu a.

ThürGleichG § 7 Einstellung

(1) Sind in einzelnen Bereichen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt als Männer, hat die Dienststelle nach Maßgabe der Zielvorgaben des Frauenförderplanes und entsprechender Personalplanung unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung

1. bei der Besetzung von Beamten-, (...) (und) Angestelltenstellen (...) deren Anteil zu erhöhen.

(3) Für die Beurteilung der Eignung sind Erfahrungen und Fähigkeiten auch aus ehrenamtlicher Tätigkeit im Sozialbereich und die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen einzubeziehen, soweit diese Erfahrungen und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind.

12.4 Beteiligung von Frauen an Berufungskommissionen oder Einstellungskommissionen

Im Folgenden sind nur die Gesetze aufgeführt, in denen sich Angaben zu diesem Punkt auffinden und die die Angaben in Kapitel 8 ergänzen.

In den Bundesländern Brandenburg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein sowie im Gesetzesentwurf von Mecklenburg-Vorpommern gibt es Regelungen zum Anteil von Frauen in Berufungskommissionen. In Nordrhein-Westfalen sind Auswahlkommissionen zur Hälfte mit Frauen zu besetzen.

BUND

(Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt nur für die Bundesbehörden und zukünftig indirekt für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen)

DGleiG § 7 Bewerbungsgespräche

(3) Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

BRANDENBURG**BbgHG § 39** Berufung von Professorinnen und Professoren

(2) (...) In einer Berufungskommission sollen mindestens 40 von Hundert der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein, darunter mindestens eine Professorin.

BREMEN**BremHG § 4** Aufgaben

(2) (...) Die Hochschulen erlassen Frauenförderrichtlinien, in denen auch bestimmt wird, dass (...) in Berufungskommissionen in der Regel mindestens zwei Frauen mitwirken müssen, von denen eine Professorin sein soll.

Detaillierte Regelungen finden sich in der Berufsordnung und im Berufsleitfaden.

HAMBURG**HmbHG § 14** Berufungsvorschläge

(6) Die Hochschulen treffen in Satzungen (Berufsordnungen) nähere Regeln über ihre Verfahren. Dabei ist eine angemessene Vertretung von Frauen sicherzustellen. Berufungsausschüssen sollen, soweit möglich, zwei Frauen angehören.

MECKLENBURG-VORPOMMERN**Ressortentwurf LHG M-V § 57** Berufungsverfahren

(3) (...) Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern ist anzustreben. In die Berufungskommission soll mindestens eine Frau aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren bestellt werden.

NIEDERSACHSEN**NHG § 52** Berufungsvorschläge

(3) (...) Mindestens zwei stimmberechtigte Mitglieder (der Berufungskommission) müssen Frauen sein, eine davon soll der Professorengruppe angehören; die Leitung der Hochschule kann hiervon im Benehmen mit der Frauenbeauftragten eine Ausnahme zulassen. (...) Der Fachbereichsrat kann beschließen, dass die Zahl der Mitglieder der Berufungskommission gegenüber der Regelung der Sätze 3 und 4 (vorheriger Satz) verdoppelt wird. (...)

Ressortentwurf NHG § 22 Berufungsvorschlag

(1) (...) Mindestens 40 vom Hundert ihrer stimmberechtigten Mitglieder (der Berufungskommission) sollen Frauen sein, die Hälfte davon soll der Hochschullehrergruppe angehören; das Präsidium entscheidet über die Ausnahme im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten. (...)

Nordrhein-Westfalen**LGG NRW § 9** Vorstellungsgespräch

(2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

RHEINLAND-PFALZ

Im Landesgleichstellungsgesetz sind die Hochschulen ausgenommen.

SACHSEN-ANHALT**HSG LSA § 43** Berufungsverfahren

(4) (...) Mindestens drei stimmberechtigte Mitglieder sollen Frauen sein; eine davon soll Professorin sein.

SCHLESWIG-HOLSTEIN**HSG SLH § 97 Berufungsverfahren**

(2) (...) In dem Berufungsausschuss sollen mindestens zwei Frauen Mitglied sein; darunter soll mindestens eine Professorin sein. (...)

GstG SLH § 7 Arbeitsplatzausschreibung

(7) Für jeden neu besetzten Arbeitsplatz ist festzuhalten, (...)

4. (...) mit wie vielen Frauen und Männern das Auswahlgremium besetzt war.

12.5 Rechte der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten bei Berufungsverfahren

Im Folgenden werden nur Gesetzestexte wiedergegeben, die über die Angaben in den Kapiteln 10.3 (Aufgaben), 10.4 und 10.5 (Rechte) hinausgehen.

In den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Berlin (vgl. Kapitel 10.4), Brandenburg (vgl. Kapitel 10.4), Bremen (vgl. Kapitel 10.4), Hamburg (vgl. Kapitel 10.4), Hessen (vgl. Kapitel 10.4), Mecklenburg-Vorpommern (vgl. Kapitel 10.4), Niedersachsen (vgl. Kapitel 10.4), Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz (vgl. Kapitel 10.4), Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein (vgl. Kapitel 10.4) und Thüringen (vgl. Kapitel 10.4) ist die Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte bei den Berufungskommissionen bzw. Berufungsausschüssen beteiligt (das Teilnahmerecht in Gremien schließt Kommissionen bzw. Ausschüsse mit ein). In den Bundesländern Bayern, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen (nur im geltenden Gesetz), Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen ist die Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte ausdrücklich berechtigt, Stellungnahmen zum Berufungsvorschlag beizulegen.

Regelungen zum Verfahren mit abweichenden Stellungnahmen oder Widerspruch der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten bei Berufungsverfahren gibt es in Bayern, Hamburg und Niedersachsen.

Im Folgenden sind nur die Hochschulgesetze der Bundesländer aufgeführt, in denen relevante Regelungen aufgeführt sind.

BADEN-WÜRTTEMBERG**BaWüUG § 3a (...), Frauenbeauftragte**

(3) (...) Die Frauenbeauftragte nimmt an den Sitzungen (...) der Berufungskommissionen mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. (...)

BAYERN**BayHSchG § 34 Frauenbeauftragte**

(1) (...) Sie (die Frauenbeauftragten der Fachbereiche) sind in den Berufungsausschüssen Mitglied mit beratender Stimme. (...)

§ 56 Berufungsvorschläge

(4) (...) Der Vorschlagsliste (für ProfessorInnenstellen, vom Berufsausschuss vorbereitet) muss eine Stellungnahme der Frauenbeauftragten beigefügt sein. Findet die Stellungnahme der Frauenbeauftragten keine Berücksichtigung bei der Zusammenstellung der Vorschlagsliste, ist eine schriftliche Begründung des Berufungsausschusses abzugeben, die der Vorschlagsliste zur Entscheidung an das Ministerium beigefügt wird. (...)

BREMEN**BremHG § 6** Zentrale Kommission für Frauenfragen, Frauenbeauftragte

(6) Die Zentralen Frauenbeauftragten sind (...) zu beteiligen (...) bei Berufungsentscheidungen im Bereich des wissenschaftlichen Personals (...).

Detaillierte Regelungen finden sich in der Berufsordnung und im Berufsleitfaden.

HAMBURG**HmbHG § 13** Berufungen

(3) Die Hochschule hat einen neuen Berufungsvorschlag vorzulegen, wenn (...) dem Vorschlag keine zustimmende Stellungnahme der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten beigefügt ist (...).

Zum Teilnahmerecht der Gleichstellungsbeauftragten siehe Kapitel 10.4 (Rechte).

MECKLENBURG-VORPOMMERN**LHG M-V § 86** Gleichstellungsbeauftragte

(2) (...) In den Berufungsverfahren für Professoren ist ihr (der Gleichstellungsbeauftragten) die Möglichkeit der Stellungnahme zum Berufungsvorschlag zu geben.

Ressortentwurf LHG M-V § 57 Berufungsverfahren

(4) (...) Sodann entscheidet der Senat über den (Berufungs)vorschlag und legt ihn mit einer Liste aller Bewerber sowie der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (...) vor.

§ 87 Gleichstellungsbeauftragte

(3) (...) Im Berufungsverfahren für Professorinnen und Professoren hat sie (die Gleichstellungsbeauftragte) das Recht auf Abgabe einer Stellungnahme.

NIEDERSACHSEN**NHG § 52** Berufungsvorschläge

(3) (...) Die Leitung der Hochschule kann hiervon (dass zwei stimmberechtigte Mitglieder der Berufungskommission Frauen (eine davon Professorin) sein sollen) im Benehmen mit der Frauenbeauftragten eine Ausnahme zulassen. Wird eine Ausnahme entgegen der Stellungnahme der Frauenbeauftragten zugelassen, so hat die Leitung der Hochschule die Gründe hierfür schriftlich mitzuteilen und hochschulöffentlich bekannt zu machen.

(4) (...) Der Berufungsvorschlag ist mit einer Stellungnahme zurückzuverweisen, wenn die Frauenbeauftragte der Hochschule begründete Zweifel an der Beachtung von § 2 Abs. 3 (Gleichberechtigung) geltend macht. Die Zurückweisung eines Berufungsvorschlages ist nur einmal möglich.

(8) Der Berufungsvorschlag muss (...) eine Stellungnahme der Frauenbeauftragten der Hochschule enthalten.

§ 99 Frauenbeauftragte

(4) Die Frauenbeauftragte (...) erarbeitet (...) Vorschläge und nimmt Stellung (...) gegenüber den zuständigen Stellen der Hochschule. Dies gilt insbesondere für Berufungsverfahren (...).

Entwurf NHG § 22 Berufungsvorschlag

(1) Die (...) Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten am Verfahren (...) zur abschließenden Entscheidung über den Berufungsvorschlag (ist) (...) zu gewährleisten. Dieser ist vom Präsidium zurückzuweisen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte eine Verletzung des

Gleichstellungsauftrages geltend macht. (In derselben Angelegenheit ist der Widerspruch nur einmal zulässig.)

NORDRHEIN-WESTFALEN

HG NRW § 23 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Sie (die Gleichstellungsbeauftragte) kann (...) an den Sitzungen (...) der Berufungskommissionen (...) mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

RHEINLAND-PFALZ

UG Rh-Pf § 47 Berufung von Professoren

(2) (...) Dem (Berufungs)vorschlag (der Hochschule) (...) ist die Stellungnahme der Frauenbeauftragten beizufügen. (...)

FHG Rh-Pf § 43 Berufung von Professoren

Entsprechend UG Rh-Pf.

SAARLAND

SaarIUG § 23 Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

(3) (...) Sie (die Frauenbeauftragte) kann mit beratender Stimme an allen Sitzungen der (...) Berufungskommissionen teilnehmen. Sie macht Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber den zuständigen Stellen der Universität. (...)

SaarIFhG § 23 Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

Entsprechend SaarIUG.

SACHSEN

SächsHG § 42 Berufung von Professoren

(4) (...) Ferner (...) kann die Gleichstellungsbeauftragte eine abweichende Stellungnahme (zum Berufungsvorschlag) beifügen.

SächsHG § 100 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten (...) machen Vorschläge und nehmen Stellung zu (...) Berufungsverfahren (...). Sie sind berechtigt, an Sitzungen (...) der Berufungskommissionen (...) mit Rede- und Antragsrecht teilzunehmen. (...)

SACHSEN-ANHALT

HSG § 43 Berufungsverfahren

(4)(...) Ihr (der Berufungskommission) sollen angehören

6. die Gleichstellungsbeauftragte nach § 83 Abs. 4.

(5) (...) Die Mitglieder der Berufungskommission können dem Berufungsvorschlag ein Sondervotum anfügen. Weicht das Votum der Gleichstellungsbeauftragten von der Entscheidung der Berufungskommission ab, kann sie dem Berufungsvorschlag ihre Stellungnahme beifügen. (...)

SCHLESWIG-HOLSTEIN

HSG § 97 Berufungsverfahren

(4) (...) (Den Berufungsvorschlägen des Berufungsausschusses sollen Gutachten beigefügt werden.) Die Frauenbeauftragte kann eine Professorin oder Sachverständige als Gutachterin vorschlagen. (...)

(5) Die Frauenbeauftragte kann vor der Beschlussfassung über die Einladung zu den Vorstellungen verlangen, dass eine von ihr benannte Frau aus dem Kreis der Bewerberinnen oder, wenn sich keine Frau beworben hat, ein von ihr benannter Mann aus dem Kreis der Bewerber in die Vorstellung und Begutachtung einbezogen wird; in diesem Fall sind die Gutachten der Vorschlagsliste beizufügen. Die Frauenbeauftragte ist zu dem Vorschlag des Berufungsausschusses zu hören; ihre Äußerung ist der Vorschlagsliste beizufügen.

THÜRINGEN

ThürHG § 49 Berufung von Professoren

Zu a.

(2) (...) Über den Berufungsvorschlag entscheidet der Fachbereichsrat; der Senat und die Gleichstellungsbeauftragte nehmen Stellung.

§ 81 Gleichstellungsbeauftragte (...)

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule (...) macht Vorschläge und nimmt Stellung (...) in Berufungsverfahren. (...)

13. Gleichstellungsplan, Frauenförderplan oder Stufenplan

13.1 Pflicht zur Erstellung eines Planes an Hochschulen

- a. Ist ein solcher Plan vorgeschrieben?
- b. Anwendung auf Hochschulen und Fachbereiche

In allen Bundesländern ist die Aufstellung von Gleichstellungsplänen (mit unterschiedlicher Bezeichnung) vorgeschrieben. In Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern (im Gesetzesentwurf) und Thüringen werden gesonderte Pläne für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (nach Hochschulgesetz) und für das nichtwissenschaftliche Personal (nach Gleichstellungsgesetz) erstellt.

BUND

(Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt nur für die Bundesbehörden und zukünftig indirekt für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen)

DGleiG § 11 Gleichstellungsplan

Jede Dienststelle erstellt einen Gleichstellungsplan.

HRG

Keine Angaben.

BADEN-WÜRTTEMBERG

BaWüLGIG § 4 Erstellung des Frauenförderplans

(1) Jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, erstellt mindestens einen Frauenförderplan. (...)

BaWüUG § 3a Gleichberechtigung von Frauen und Männern

(1) (...) Die Universitäten stellen (...) Frauenförderpläne für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal auf (...).

BaWüFHG § 3a Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Entsprechend BaWüUG.

BAYERN

BayGIG Art. 4 Aufstellung von Gleichstellungskonzepten

(1) Die Dienststellen erstellen (...) ein Gleichstellungskonzept. Die Dienststelle kann (bei bestimmten Voraussetzungen) von der Erstellung von Gleichstellungskonzepten absehen, (zum Beispiel) soweit (...) weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind. (...)

BERLIN

BerLGG § 4 Frauenförderplan

(1) Jede Einrichtung nach § 1 (also auch Hochschulen) erstellt (...) einen Frauenförderplan. (...)

BerIHG § 5 a Frauenförderung

Der Akademische Senat erlässt im Benehmen mit dem Kuratorium Richtlinien zur Förderung von Frauen in Forschung, Lehre und Studium sowie zur Förderung des nichtwissenschaftlichen weiblichen Personals (Frauenförderrichtlinien). (...)

BRANDENBURG**BbgHG § 3 Aufgaben**

(4) (...) Die Beseitigung bestehender Nachteile wird durch Frauenförderrichtlinien und Frauenförderpläne angestrebt.

Die Frauenförderpläne gelten für alle Frauen an der Hochschule.

BREMEN**BremLGG § 6 Frauenförderplan**

Frauenförderpläne sind vorgeschrieben für jede Dienststelle und Behörde.

(2) Wenn Aufgaben des Personalwesens (...) zentral von einer Behörde für mehrere Behörden wahrgenommen werden, erstellt diese, gegebenenfalls in Abstimmung mit der abgebenden Behörde, einen behörden- und dienststellenübergreifenden Frauenförderplan (...).

BremHG § 4 Aufgaben

(2) (...) Insbesondere stellen die Hochschulen hierzu (Beseitigung von Nachteilen für Frauen und Gleichberechtigung) Programme zur Förderung von Frauen in Studium, Lehre und Forschung auf (...) Die Hochschulen erlassen Frauenförderrichtlinien (...).

HAMBURG**HmbGIG § 4 Frauenförderplan**

(1) Jede Dienststelle, für die ein Personalrat (...) zu wählen ist, hat (...) einen Frauenförderplan zu erstellen. (...)

HmbHG § 3 Gemeinsame Aufgaben der Hochschulen

(4) (...) Sie (die Hochschulen) stellen (...) Frauenförderpläne auf und erlassen Richtlinien zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. (...)

§ 84 Hochschulsenaat

(1) Der Hochschulsenaat erlässt Richtlinien zur Frauenförderung und Aufstellung von Frauenförderplänen.

HESSEN**HGIG § 4 Aufstellung von Frauenförderplänen**

(1) Frauenförderpläne werden (...) für jede Dienststelle aufgestellt. Personalstellen mehrerer Dienststellen können nach Maßgabe der Abs. 2 bis 4 in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden.

HHG § 5 Frauenförderung

(5) Im Übrigen findet das Landesgleichstellungsgesetz mit der Maßgabe Anwendung, dass (...) der Frauenförderplan von der Hochschule aufgestellt wird.

MECKLENBURG-VORPOMMERN**GIG M-V § 3 Frauenförderplan**

(1) Die Dienststellen mit der personalrechtlichen Befugnis erstellen für jede Einrichtung nach § 1 (...) einen (...) Frauenförderplan. (...)

LHG M-V § 3 Aufgaben

(4) (...) Sie (die Hochschulen) stellen Programme zur Frauenförderung auf.

Ressortentwurf LHG M-V § 4 Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Die Hochschulen erstellen Frauenförderpläne für Wissenschaftlerinnen.

NIEDERSACHSEN**NGG § 4 Stufenplan**

(1) Jede Dienststelle erstellt (...) einen Stufenplan. (...)

NHG § 103 Aufgaben der Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung

(2) Die Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung entwirft den Frauenförderplan als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule (...).

§ 96 Aufgaben des Senats

(2) Der Senat beschließt insbesondere über (...) den Frauenförderplan (und) Richtlinien zur Verwirklichung der Aufgaben nach § 2 Abs. 3 (Gleichberechtigung) (...).

Entwurf NHG § 37 Senat

(2) Der Senat beschließt (...) den Frauenförderplan im Einvernehmen mit dem Präsidium. (...)

NORDRHEIN-WESTFALEN**LGG NRW § 5 a Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen**

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt (...) einen Frauenförderplan (...). In der Hochschule besteht der Frauenförderplan aus dem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Frauenförderpläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen. (...)

(2) (...) Über die Frauenförderpläne der Hochschulen beschließt der Senat. (...)

RHEINLAND-PFALZ**UG Rh-Pf § 71 Aufgaben (Senat)**

(2) Der Senat hat (...)

17. Pläne zur Förderung von Frauen (§ 6 des Landesgleichstellungsgesetzes) zu beschließen (...) (für) Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstellen (...).

FHG Rh-Pf § 63 Aufgaben (Senat)

Entsprechend UG Rh-Pf.

SAARLAND**SaarlGG § 7 Grundsätze eines Frauenförderplanes**

(1) Jede Dienststelle hat (...) einen Frauenförderplan vorzulegen. (...)

SaarlUG § 23 Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

Frauenförderpläne werden durch die Universität gemäß § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes erstellt.

SaarlFHG § 23 Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

Entsprechend SaarlUG.

SACHSEN**SächsFFG § 4 Frauenförderplan**

(1) Jede einen Stellenplan bewirtschaftende Dienststelle erstellt (...) einen Frauenförderplan. (...)

SächsHG § 93 Zuständigkeit des Senats

Der Frauenförderplan der Hochschule wird nach § 4 des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes (SächsFFG) vom 31. März 1994 (SächsGVBl. S. 684) erstellt.

SACHSEN-ANHALT**FrFG LSA § 20 Frauenförderplan**

(1) Oberste Landesbehörden sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit eigener Verwaltung im Geltungsbereich des § 2, die nicht in den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde fallen, haben für ihren Geschäftsbereich einen Frauenförderplan zu erstellen. (...)

SCHLESWIG-HOLSTEIN**GstG SLH § 11 Frauenförderplan**

(1) Jede einen Stellenplan bewirtschaftende Dienststelle mit regelmäßig mindestens 20 Beschäftigten hat (...) einen Frauenförderplan aufzustellen.

(9) § 33 Abs. 1 HSG bleibt unberührt.

HSG SLH § 33 Frauenförderrichtlinien

(1) Der Senat erlässt Richtlinien zur Förderung der Frauen in Forschung, Lehre und Studium (Frauenförderrichtlinien). Sie enthalten für die eigenen Angelegenheiten der Hochschule (§ 10) die der Förderung von Frauen dienenden Maßnahmen. (...)

(2) Für die Landesaufgaben (§ 11) erlässt die jeweils zuständige Landesbehörde Frauenförderrichtlinien.

§ 34 Frauenförderplan

(1) Der Senat stellt für die gesamte Hochschule (...) einen Frauenförderplan auf (...).

(2) (...) Für die Verwaltung der Hochschule gilt § 11 Abs. 2 bis 8 des Gleichstellungsgesetzes entsprechend.

Der Frauenförderplan gilt für alle Frauen an der Hochschule.

§ 43 a Zentraler Frauenausschuss

Für die Erarbeitung von Frauenförderplänen ist der Zentrale Frauenausschuss zuständig.

THÜRINGEN**ThürGleichG § 4 Frauenförderplan**

(1) Jede personalführende Dienststelle erstellt (...) einen Frauenförderplan. (...)

ThürHG § 4 Aufgaben der Hochschule

(3) (...) Sie (die Hochschulen) stellen Programme zur Frauenförderung auf und erlassen Richtlinien zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal.

13.2 *Inhalt der Gleichstellungspläne, Frauenförderpläne oder Stufenpläne*

In diesem Kapitel werden Regelungen der Landesgleichstellungsgesetze und der Hochschulgesetze in Bezug auf die Inhalte der Gleichstellungspläne behandelt.

Generell beinhaltet der Gleichstellungsplan Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind; deshalb werden in den einzelnen Gesetzen der Länder nur ergänzende Maßnahmen, das heißt, solche, die über die Erhöhung des Frauenanteils hinausgehen, aufgeführt.

Der Gleichstellungsplan wird auf der Grundlage einer Analyse der Beschäftigtenstruktur in den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen (nur für das nicht-wissenschaftliche Personal), Hamburg (nur für das nicht-wissenschaftliche Personal), Hessen, Mecklenburg-Vorpommern (nicht für das wissenschaftliche Personal im Entwurf des Hochschulgesetzes), Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen durchgeführt.

Ziel- bzw. Zeitvorgaben sind in Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen vorgeschrieben.

Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen werden in den Bundesländern Baden-Württemberg (nur für das nicht-wissenschaftliche Personal), Berlin, Mecklenburg-Vorpommern (nicht im Entwurf des Hochschulgesetzes), Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Thüringen (nur für das nicht-wissenschaftliche Personal) vorgeschrieben; die übrigen Gesetze erwähnen nur einen Teil dieser Maßnahmen.

In Brandenburg gibt es keine gesetzlichen Regelungen zum Inhalt der Gleichstellungspläne.

In diesem Kapitel sind nur Angaben aufgeführt, die über die in Kapitel 10.3, 10.4 und 13.1 hinausgehen. Zudem wird auf die Beteiligung der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten eingegangen.

BUND

(Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt nur für die Bundesbehörden und zukünftig indirekt für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen)

DgLeiG § 11 Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan wird unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten von der Dienststelle für vier Jahre erstellt. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen, wobei die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen sind, wenn die Ziele des Gleichstellungsplans erkennbar nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können. Die Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin oder jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Konkrete Zielvorgaben und ein zeitlicher Stufenplan sind vorgesehen. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist im Gleichstellungsplan vorzugeben, dass der Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens gleich bleibt.

Ergänzende Maßnahmen: personelle und organisatorische Maßnahmen

HRG

Keine Angaben

BADEN-WÜRTTEMBERG**LGIGBaWü § 4 und 5 Erstellung und Inhalt des Frauenförderplans**

Der Frauenförderplan ist für die Dauer von vier Jahren zu erstellen und soll bei erheblichen strukturellen Änderungen angepasst werden.

Der Frauenförderplan muss genaue Ziel- und Zeitvorgaben enthalten (...). Er muss eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Aufstellung der zu erwartenden personellen Veränderungen enthalten. Hierfür sind einmal im Jahr konkrete Daten zu erheben.

Ergänzend sind personelle, organisatorische und fortbildende bzw. qualifizierende Maßnahmen festgehalten.

Bei der Erstellung des Frauenförderplans und seiner Anpassung ist die Frauenvertreterin frühzeitig zu beteiligen.

BaWüUG § 3a Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte

Für jeweils fünf Jahre werden Frauenförderpläne aufgestellt, die Ziel- und Zeitvorgaben enthalten und Bestandteil der Struktur- und Entwicklungspläne sind.

BaWüFHG § 3a Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte

Entsprechend BaWüUG.

BAYERN**BayGIG Art. 4 und 5 Aufstellung und Inhalt des Gleichstellungskonzepts**

Das Gleichstellungskonzept wird alle drei Jahre erstellt. Ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Gleichstellungskonzeptes, so ist dieses an die Entwicklung anzupassen.

Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. Hierzu sind jährlich bisherige Maßnahmen und Daten auszuwerten.

Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen sind anhand von auch zeitbezogenen Zielvorgaben zu entwickeln. Zusätzliche ergänzende Maßnahmen sind: Initiativen zur Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Gleichstellungskonzepte werden unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erstellt.

BERLIN**BerILGG § 4 Frauenförderplan**

Der Frauenförderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und danach fortzuschreiben. Spätestens nach zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Der Frauenförderplan wird auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation oder Einsparungsmaßnahmen aufgestellt.

Für jeweils zwei Jahre sind verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen der einzelnen Laufbahn- oder Berufsfachrichtungen sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen. Bei der Festlegung der Zielvorgaben ist festzustellen, welche für die Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erforderlichen Qualifikationen die beschäftigten Frauen bereits aufweisen, erwerben oder erwerben können (Personalentwicklungsplanung). Dabei sind insbesondere solche Stellen zu berücksichtigen, die voraussichtlich neu zu besetzen sind. Es ist festzulegen, wie viele Frauen an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen, die für die

Besetzung einer Stelle in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, förderlich sind.
Ergänzende Maßnahmen: personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen.
An der Erstellung des Frauenförderplans ist die Frauenvertreterin zu beteiligen.

BerIHG § 5 a Frauenförderung

§ 59 Frauenbeauftragte

Die Frauenförderrichtlinien regeln auch die Förderung von Frauen bei der Vergabe von Mitteln.

Die Frauenbeauftragte hat beratende und unterstützende Funktion bei der Erstellung der Frauenförderpläne und Frauenförderrichtlinien und nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen. Die Frauenbeauftragte erhält jährlich Material über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und Frauenförderpläne. Die hauptberufliche Frauenbeauftragte erstellt mindestens alle zwei Jahre einen Bericht.

BRANDENBURG

BbgHG § 3 Aufgaben

(4) (...) Die Beseitigung bestehender Nachteile wird durch Frauenförderpläne und Frauenförderrichtlinien angestrebt.

§ 69 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte hat beratende und unterstützende Funktion bei der Erstellung und Kontrolle der Frauenförderpläne und Frauenförderrichtlinien.

BREMEN

BremLGG § 6 Frauenförderplan

§ 13 Aufgaben der Frauenbeauftragten

Es sind konkrete Daten zur Analyse der Beschäftigungsstruktur zu erheben, diese Analyse ist jährlich fortzuschreiben.

Frauenförderpläne (sollen) Zielvorgaben und einen Zeitrahmen enthalten.

Als ergänzende Maßnahmen sind allgemein geeignete Maßnahmen erwähnt.

An der Aufstellung des Frauenförderplanes ist die Frauenbeauftragte zu beteiligen.

BremHG § 4 Aufgaben

§ 6 Zentrale Kommission für Frauenfragen, Frauenbeauftragte

Programme zur Förderung von Frauen in Studium, Lehre und Forschung werden aufgestellt, in denen auch Maßnahmen und Zeitvorstellungen enthalten sind, wie in allen Fächern bei Lehrenden und Lernenden eine vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden kann.

Frauenförderrichtlinien enthalten Bestimmungen, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation wie männliche Bewerber zu bevorzugen sind (mit Ausnahmeregelung) und dass in Berufungskommissionen in der Regel mindestens zwei Frauen mitwirken müssen.

Die Zentralen Frauenbeauftragten sind an den Entscheidungen des Rektorats zu beteiligen, insbesondere bei der Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung der Frauenförderrichtlinien. Die Zentrale Frauenkommission leistet Unterstützung bei der Erarbeitung der Frauenförderpläne und Frauenförderrichtlinien.

HAMBURG**HmbGIG § 4 Frauenförderplan**

Der Frauenförderplan ist auf der Grundlage der Beschäftigungsstruktur zu erstellen. *In ihm ist festzuhalten, in welcher Zeit und mit welchen (...) Maßnahmen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt sowie in den höheren Bezahlungsgruppen aller Laufbahnen und Berufe erhöht werden soll.* Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben.

Ergänzende Maßnahmen sind personelle und organisatorische Maßnahmen.

HmbHG § 3 Gemeinsame Aufgaben der Hochschulen**§ 87 Gleichstellungsbeauftragte**

Die Hochschulen stellen Frauenförderpläne auf und erlassen Richtlinien zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, in die insbesondere auch Regeln über die entsprechende Ausschreibung von Stellen aufzunehmen sind. Sie legen in Abständen von zwei Jahren Erfahrungsberichte über die Frauenförderung nach diesem Gesetz vor.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei den Richtlinien zur Frauenförderung und Frauenförderplänen zu beteiligen.

HESSEN**HGIG § 4 und 5 Aufstellung und Inhalt des Frauenförderplanes****§ 18 Frauenbeauftragte**

Der Frauenförderplan wird für jeweils 6 Jahre erstellt. Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplanes zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen. Dazu sind konkrete Daten zu erheben.

Der Frauenförderplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben in von Hundert bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen. Für die Festlegung der Zielvorgaben sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen und Dienststellen maßgebend. In jedem Frauenförderplan sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung von Frauen vorzusehen (mit Ausnahmen). Bei Beförderungen ohne Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungsgruppe in dem Bereich entspricht. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist durch den Frauenförderplan zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

Ergänzende Maßnahmen: personelle Maßnahmen, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Aufwertung weiblicher Tätigkeiten und Umgestaltung männlicher Tätigkeitsbereiche.

Hochschulen:

Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die in Verbindung mit § 57 des Hochschulrahmengesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereiches stellen. Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die in Verbindung mit § 48 des Hochschulrahmengesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den an dem jeweiligen Fachbereich Promovierten stellen. Die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluss angesetzten Mittel müssen mindestens mit dem Anteil für Frauen verwendet werden, den sie an den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches stellen.

Die Frauenbeauftragte hat das Recht, an der Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans, der Personalstellen ihrer Dienststelle betrifft, sowie an Maßnahmen nach § 6 (zu Frauenförderplänen) Absatz 1 und den Berichten nach § 6 Abs. 6 beteiligt zu werden. Die Frauenbeauftragte ist an sonstigen Maßnahmen der Durchführung des Frauenförderplanes zu beteiligen.

HHG § 5 Frauenförderung

(5) Im Übrigen findet das Landesgleichstellungsgesetz Anwendung.

MECKLENBURG-VORPOMMERN

GIG M-V § 3 Frauenförderplan

Verbindliche Zielvorgaben sind für zwei Jahre festzulegen. Bei Strukturveränderungen in Behörden ist der Frauenförderplan unverzüglich zu erstellen oder anzupassen.

Der Frauenförderplan wird auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung verbindlich erstellt. Im Frauenförderplan ist festzulegen, in welchem Zeitraum welche Maßnahmen durchgeführt werden. Bei der Festlegung der verbindlichen Zielvorgaben ist davon auszugehen, wie viele Stellen frei werden, und darzulegen, ob in Dienststellen bereits beschäftigte Frauen die zur Ausfüllung einer Stelle erforderliche Qualifikation haben, erwerben werden oder erwerben können und in welchem Umfang voraussichtliche Außenbewerberinnen für die Besetzung freiwerdender Stellen gewonnen werden können. Es ist weiter die Mindestzahl von Frauen festzulegen, die im Berichtszeitraum an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Der Frauenförderplan muss vorhandenen Unterrepräsentanzen von Frauen bei Bewerbungen, Einstellungen, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Beschäftigungsgruppen aufzeigen und begründen.

Ergänzende Maßnahmen sind personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen.

Der Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle, für die der Frauenförderplan erstellt worden ist, ist Gelegenheit zur Stellungnahme zum Frauenförderplan zu geben. Die Stellungnahme ist als Anlage Bestandteil des Frauenförderplans.

LHG M-V § 86 Gleichstellungsbeauftragte

Bei der Erstellung der Programme zur Frauenförderung ist die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.

Ressortentwurf LHG M-V § 4 Gleichberechtigung

§ 87 Gleichstellungsbeauftragte

Frauenförderpläne werden nach Maßgabe des Gleichstellungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juli 1998 erstellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschule bei der Erstellung der Frauenförderpläne.

NIEDERSACHSEN

NGG § 4 Stufenplan

Der Stufenplan ist für sechs Jahre festzulegen und alle zwei Jahre fortzuschreiben. Er wird auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation erstellt.

Ergänzende Maßnahmen sind personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen. Voraussichtliche Inanspruchnahme von familiengerechter Arbeitszeit ist bei der Planung des Personalbedarfs zu berücksichtigen.

(2) An der Erstellung des Stufenplans ist die Frauenbeauftragte frühzeitig zu beteiligen.

NHG § 96 Senat**§ 99 Frauenbeauftragte****§ 103 Aufgaben der Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung**

Beim Entwurf des Frauenförderplans, als Teil des Entwicklungsplans, sind nach Anhörung der betroffenen zentralen Einrichtungen, Fachbereiche oder wissenschaftlichen Einrichtungen der Fachbereiche Festlegungen insbesondere über die Ausgabemittel, Verpflichtungsermächtigungen, Planstellen und andere Stellen, die vorrangig der Verwirklichung der Gleichberechtigung gewidmet sind, vorzusehen.

Soweit der Struktur- und Entwicklungsplan dies zulässt, kann eine Veränderung der fachlichen Akzentuierung von im Frauenförderplan enthaltenen Festlegungen dann vorgenommen werden, wenn der Widmungszweck anders nicht angemessen zu erfüllen ist. Die Frauenbeauftragte wirkt beim Frauenförderplan und bei der Durchsetzung, Weiterentwicklung und Evaluierung von Frauenförderrichtlinien mit.

NORDRHEIN-WESTFALEN**LGG NRW § 5a Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen und****§ 6 Inhalt des Frauenförderplans****§ 17 Gleichstellungsbeauftragte**

Der Frauenförderplan wird für drei Jahre erstellt und ist fortzuschreiben.

Er wird auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie einer Prognose der zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen erstellt.

Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

Ergänzende Maßnahmen sind personelle, organisatorische und fortbildenden Maßnahmen, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und die Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen. Bei Absehbarkeit von Sperrung oder Wegfallen von Stellen soll der Frauenförderplan geeignete Maßnahmen zur Verhinderung des Absinkens des Frauenanteils enthalten.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit bei der Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie bei der Erstellung des Berichts über dessen Umsetzung.

Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule dem Frauenförderplan, ist er der Dienststelle zur Zustimmung vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Frauenförderplan aufgestellt ist.

HG NRW § 23 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungskommission überwacht die Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne. Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes Anwendung.

RHEINLAND-PFALZ**UG Rh-Pf § 71 Aufgaben (Senat)****§ 67 Ausschüsse, Beauftragte**

Pläne zur Förderung von Frauen (§ 6 des Landesgleichstellungsgesetzes) (werden beschlossen) mit dem Ziel, den Anteil der Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstellen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, und bei der Vergabe von Stipendien und bei anderen Maßnahmen der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu erhöhen, sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zu beschließen.

Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, die Beschlussfassung des Senats gemäß § 71 Abs. 2 Nr. 17 (Frauenförderpläne) vorzubereiten.

FHG Rh-Pf § 63 Aufgaben (Senat)

§ 59 Ausschüsse, Beauftragte

Entsprechend UG Rh-Pf. Die Beschlussfassung des Senats ist gemäß § 63 Abs.2 Nr. 15 vorzubereiten.

LGG Rh-Pf § 6 Mindestinhalt eines Frauenförderplanes

Der Frauenförderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen. Ihm ist eine Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung zugrunde zu legen. Für diese Analyse sind die notwendigen Daten zu ermitteln. Nach jeweils zwei Jahren ist zu überprüfen, inwieweit die Ziele des Frauenförderplanes erreicht sind, und gegebenenfalls eine Anpassung an die Entwicklung durch ergänzende Maßnahmen vorzunehmen.

Ergänzende Maßnahmen sind personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen.

SAARLAND

SaarLGG § 7 Grundsätze des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan wird für den Zeitraum von drei Jahren erstellt. Dazu sind konkrete statistische Daten (nach § 6) zu erheben.

Ist in einem Planungszeitraum mit einem Rückgang von Personalstellen zu rechnen, so ist sicherzustellen, dass sich der Anteil von Frauen in den Funktions- und Einkommensbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht rückläufig entwickelt. Tritt eine Änderung des Frauenförderplans durch personalwirtschaftliche Maßnahmen ein, so ist bei einer Anpassung des Frauenförderplans zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

Ergänzende Maßnahmen: Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, geeignete Maßnahmen für die Umgestaltung von vorwiegend mit Männern besetzten Arbeitsplätzen.

Hochschulen:

Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die gemäß § 57 des Hochschulrahmengesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereiches stellen. Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 48 des Hochschulrahmengesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil für Frauen zu besetzen, den sie im jeweiligen Fachbereich an Promovierten stellen. Die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluss angesetzten Mittel müssen mindestens mit dem Anteil für Frauen verwendet werden, den diese an den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches stellen.

§ 23 Aufgaben der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Erstellung des Frauenförderplans.

Die Frauenbeauftragte ist bei der Erstellung von Frauenförderplänen nach § 7 und bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.

SaarLUG § 23 Frauenbeauftragte und Beirat

Die Frauenbeauftragte beteiligt sich gemeinsam mit dem Beirat für Frauenfragen an der Erstellung von Frauenförderplänen gemäß § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes durch die

Universität. Sie nimmt gegenüber dem Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft Stellung zu den von der Universität gemäß § 6 des Landesgleichstellungsgesetzes erhobenen Daten, zu dem von der Universität erarbeiteten Frauenförderplan (gemäß § 7 SaarlGG) und zum Bericht der Universität über die Umsetzung der Zielvorgaben (gemäß § 9 SaarlGG).

SaarlFhG § 23 Frauenbeauftragte und Beirat

Entsprechend SaarlUG.

SACHSEN

SächsFFG § 4 Frauenförderplan

Der Frauenförderplan wird für vier jeweils vier Jahre erstellt und nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung angepasst. Dazu werden jährlich statistische Daten erhoben und im Frauenförderplan ausgewertet. Er muss (...) *Maßnahmen zur Durchsetzung von (...) Verbesserungen im Rahmen von Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans entwickeln.*

Ergänzende Maßnahmen: personelle und organisatorische Maßnahmen.

Der Frauenförderplan wird unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten erarbeitet.

SächsHG § 93 Zuständigkeit des Senats

Der Frauenförderplan wird nach § 4 des Sächsischen Frauenfördergesetzes vom 31. März 1994 erstellt.

SACHSEN-ANHALT

FrFG LSA § 20 Frauenförderplan

Der Frauenförderplan ist alle zwei Jahre fortzuschreiben. *Der Frauenförderplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf die Erhöhung des Anteils bei Einstellungen und Beförderungen in den einzelnen Funktionen, Vergütungs- oder Besoldungsgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind.* Es sind mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen in den Funktionen, Vergütungs- oder Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung von Frauen vorzusehen.

Keine ergänzenden Maßnahmen.

(2) Die haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wirken bei der Erstellung und Umsetzung des Frauenförderplanes mit. Mit der bestellten Gleichstellungsbeauftragten ist das Benehmen herzustellen. Auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten ist ihre Stellungnahme dem Frauenförderplan beizufügen.

HSG LSA § 77 Senat

(3) (...) Maßnahmen zur Förderung von Frauen (werden beschlossen) mit der Zielvorgabe, den Anteil der Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstellen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, und bei der Vergabe von Stipendien und bei anderen Maßnahmen der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu erhöhen.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

GstG SLH § 11 Frauenförderplan

Der Frauenförderplan ist für jeweils vier Jahre aufzustellen. Grundlage des Frauenförderplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie eine Schätzung der relevanten zu besetzenden Personalstellen, mögliche Beförderungen und durch Abbau wegfallende Stellen.

Der Frauenförderplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. In den Zielvorgaben ist

zumindest ein Frauenanteil vorzusehen, der dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe entspricht. Bei Neueinstellungen sind Frauen zur Hälfte zu berücksichtigen. In dem Frauenförderplan ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung gefördert werden soll. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, durch die Stellen gesperrt werden oder wegfallen sollen, hat der Frauenförderplan Zielvorgaben zu enthalten, nach denen der Frauenanteil zumindest gleich bleibt.

Ergänzende Maßnahmen: personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen.

(6) An der Erstellung des Frauenförderplans ist die Gleichstellungsbeauftragte von Anfang an zu beteiligen.

(9) § 33 Abs. 1 des Hochschulgesetzes bleibt unberührt.

HSG SLH § 33 Frauenförderrichtlinien

Die Frauenförderrichtlinien enthalten für die eigenen Angelegenheiten der Hochschule (§ 10) die der Förderung von Frauen dienenden Maßnahmen.

Ergänzende Maßnahmen: Förderung von Frauen bei der Vergabe der Mittel zur Nachwuchsförderung.

Bestandteil der Frauenförderrichtlinien der Hochschulen sind die Frauenförderpläne.

§ 34 Frauenförderplan

Der Frauenförderplan wird auf der Grundlage der Entwürfe der Fachbereiche und der zentralen Einrichtungen für jeweils vier Jahre aufgestellt und fortgeschrieben. *In dem Frauenförderplan ist festzulegen, in welcher Zeit mit welchen (...) Maßnahmen die Aufgaben des § 2 Abs. 2 (Gleichstellung) erfüllt werden sollen.*

Ergänzende Maßnahmen: personelle, organisatorische und weiterbildende Maßnahmen.

Für die Verwaltung der Hochschule gilt § 11 Abs. 2 bis 8 des Gleichstellungsgesetzes entsprechend.

THÜRINGEN

ThürGleichG § 4 Frauenförderplan

§ 16 Aufgaben der Frauenbeauftragten

§ 17 Rechte

Der Frauenförderplan wird für jeweils vier Jahre erstellt und ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Er ist auf der Grundlage einer Analyse der Beschäftigtenstruktur zu erstellen. Die statistischen Daten sind nach § 5 Abs. 1 auszuwerten. Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbungen, Einstellungen, Höhergruppierungen, Beförderung und Fortbildung in den einzelnen Bereichen sind dabei darzustellen und zu begründen.

(Es) ist im Rahmen von Zielvorgaben festzustellen, in welcher Zeit und mit welchen Maßnahmen (...) die Förderung der Gleichstellung erfolgen soll. Bei der Erstellung der Zielvorgaben ist weiterhin davon auszugehen, wie viele Stellen frei werden und welche in der Dienststelle tätigen Frauen die zur Ausfüllung dieser Stellen erforderliche Qualifikation besitzen oder in absehbarer Zeit erwerben können.

Ergänzende Maßnahmen: personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen.

Die Frauenbeauftragte ist bei der Aufstellung, Änderung und Umsetzung des Frauenförderplans beratend einzubeziehen. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allgemeinen Dienstberatungen und Besprechungen der Dienststellenleitung zu geben, soweit allgemeine Angelegenheiten des Frauenförderplans, insbesondere dessen Erarbeitung und Umsetzung erörtert werden.

ThürHG

Keine über Kapitel 13.1 hinausgehenden Angaben.

13.3 Sanktionen bei Nichterstellung und Nichteinhaltung der Gleichstellungspläne, Frauenförderpläne oder Stufenpläne

Regelungen zu Konsequenzen bei der Nichterstellung oder Nichteinhaltung von Gleichstellungsplänen finden sich ausschließlich in den Landesgleichstellungsgesetzen (mit Ausnahme von Bremen). In den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt hat die Nichterstellung bzw. Nichteinhaltung keine Sanktionen zur Folge.

Verstöße gegen die Gleichstellungspläne sind in Bayern, Sachsen und Thüringen bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungsplanes darzulegen; in Bremen können sie beim Rektor beanstandet werden.

In den Bundesländern Baden-Württemberg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Saarland und Schleswig-Holstein gibt es bei Nichterfüllung oder Nichterstellung Einschränkungen für weitere Einstellungen und Beförderungen.

Die Beanstandungsrechte der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte zum Gleichstellungsplan sind in Kapitel 10.5 enthalten.

BUND

(Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt nur für die Bundesbehörden und zukünftig indirekt für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen)

DgLeiG § 11 Gleichstellungsplan

(6) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe im nächsten Gleichstellungsplan darzulegen sowie zusätzlich der höheren Dienststelle mitzuteilen.

HRG

Keine Angaben.

BADEN-WÜRTTEMBERG**LGIGBaWü § 6 Erfüllung des Frauenförderplans**

(3) Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplans innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt, kann sich die Dienstaufsichtsbehörde bis zu seiner Erfüllung die Zustimmung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung in einem Bereich, in dem Frauen geringer repräsentiert sind, vorbehalten, an der sie ihre Frauenvertreterin beteiligt.

BAYERN**BayGIG Art. 6 Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten**

(2) Wenn das Gleichstellungskonzept nicht umgesetzt worden ist, sind die Gründe hierfür sowohl im Rahmen einer Aktualisierung als auch bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungskonzepts darzulegen und entsprechend Absatz 1 bekannt zu geben.

BERLIN

BerILGG und BerIHG: keine Angaben.

BRANDENBURG

BbgHG: keine Angaben.

BREMEN

BremLGG: keine Angaben.

BremHG § 6 Zentrale Kommission für Frauenfragen, Frauenbeauftragte

(4) (...) Bei Verstößen gegen § 4 Abs. 2 (Gleichberechtigung) oder gegen danach erlassene Richtlinien der Hochschule hat die Zentrale Kommission für Frauenfragen das Recht, diese über den Rektor zu beanstanden.

HAMBURG

HmbGIG und HmbHG: keine Angaben

HESEN**HGIG § 10** Auswahlentscheidungen

(4) Werden Zielvorgaben des Frauenförderplans für jeweils zwei Jahre nicht erfüllt, ist bis zu ihrer Erfüllung für jede relevante Einstellung und Beförderung die Zustimmung der Präsidentin, des Präsidenten, des Rektors oder der Rektorin der Hochschule erforderlich.

(5) Solange kein Frauenförderplan aufgestellt ist, dürfen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden. Ist der Frauenförderplan wegen eines Verfahrens nach den §§ 70 oder 71 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes noch nicht in Kraft, dürfen keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden, die dem bereits aufgestellten Frauenförderplan zuwiderlaufen.

MECKLENBURG-VORPOMMERN**GIG M-V § 3** Frauenförderplan

(5) Wenn die Vorgaben des Frauenförderplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe hierfür bei der Aufstellung des nächsten Frauenförderplans darzulegen sowie zusätzlich der vorgesetzten Dienstbehörde zu melden. Die Frauenförderpläne sind der für die Gleichstellung für Frauen und Männer zuständigen Behörde vorzulegen.

(6) Wird der Frauenförderplan in Bezug auf Einstellung und Beförderung von Frauen innerhalb des vorgegebenen Zeitraums nicht erfüllt, bedarf es bis zu seiner Erfüllung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einer Beschäftigungsgruppe, in der Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der vorgesetzten Dienststelle. Die Gründe für die Erteilung der Zustimmung sind der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten der Landesregierung bekannt zu geben. (...)

§ 5 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen

(9) Solange kein Frauenförderplan aufgestellt ist, dürfen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nur in besonders begründeten Ausnahmefällen Einstellungen oder Beförderungen von Männern in Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen werden.

NIEDERSACHSEN

NGG, NHG und NHG Entwurf: keine Angaben.

NORDRHEIN-WESTFALEN**LGG NRW § 6** Inhalt des Frauenförderplans

(5) Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

(6) Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes

nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

§ 26 Übergangsregelungen

(2) (...) Wird der Frauenförderplan nicht fristgerecht aufgestellt, sind Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten im Tarifbereich bis zum Inkraft-Treten des Frauenförderplans auszusetzen; dies gilt nicht für Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründe geboten sind.

RHEINLAND-PFALZ

UG und FHG RhPf: keine Angaben.

SAARLAND

SaarLGG § 8 Inkrafttreten des Frauenförderplans

(2) Ist der Frauenförderplan ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes bzw. drei Monate nach Ablauf des letzten Frauenförderplanes noch nicht formell in Kraft getreten, so dürfen keine Einstellungen und Beförderungen von Männern in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorgenommen werden.

SaarLGG § 12 Auswahlentscheidungen

(5) Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplanes für jeweils drei Jahre nicht erfüllt, bedarf, bis zu ihrer Erfüllung, jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereiche, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat (...).

SACHSEN

SächsFFG § 4 Frauenförderplan

(4) Soweit der Frauenförderplan nicht verwirklicht worden ist, hat die Dienststelle die Gründe dafür im Rahmen der nach zwei Jahren fälligen Anpassung und bei der Aufstellung des nächsten Frauenförderplans gegenüber der Frauenbeauftragten darzulegen und in der Dienststelle zu veröffentlichen.

SACHSEN-ANHALT

FrFG LSA und HSG LSA: keine Angaben.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

GstG SLH § 11 Frauenförderplan

(7) Solange kein Frauenförderplan aufgestellt ist, dürfen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden. Dies gilt nicht für die Übergangszeit nach § 26 Abs. 1. Ist der Frauenförderplan wegen eines Verfahrens nach §§ 52 ff. des Mitbestimmungsgesetzes noch nicht in Kraft, dürfen keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden, die dem bereits aufgestellten Frauenförderplan zuwiderlaufen.

THÜRINGEN

ThürGleichG § 4 Frauenförderplan

(5) Soweit der Frauenförderplan nicht verwirklicht worden ist, hat die Dienststelle die Gründe dafür im Rahmen der Anpassung und bei der Aufstellung des nächsten Frauenförderplans darzulegen.

14 Anhang

14.1 Literatur

BLK. Frauen in der Wissenschaft - Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit. Bund-Länder-Kommission (BLK), Heft 87, 2000.

Busshoff-Schuhl, Claudia. Was lange währt, wird endlich gut? Anmerkungen zum Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG). ZTR 2000, S.107.

Dunst, Claudia. Unternehmen Hochschule - Gleichstellung als Managementaufgabe. 12. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen. Neue Impulse, Nr. 6, 2000, S. 5 - 7.

Färber, Christine. Frauenförderung an Hochschulen. Neue Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung. Frankfurt/Main. 2000.

Flügge, Sybilla. Gleiche Rechte für Frauen und Männer: greifbar nah - unendlich fern. Streit - Feministische Rechtszeitschrift. Hrsg: Verein -Frauen streiten für ihr Recht e.V.i. Frankfurt am Main. ISSN 0175-4467. 19. Jhrg. Heft 2, 2001, S. 72-79.

Graue, Bettina. Frauenförderung in den Gleichstellungs- und Hochschulgesetzen der BRD - ein Überblick. Streit - Feministische Rechtszeitschrift. Hrsg: Verein -Frauen streiten für ihr Recht e.V.i. Frankfurt am Main. ISSN 0175-4467. 14. Jhrg. Heft 1, 1996, S. 23-29.

Günter, Gisela. Gleichstellungsrecht des Hochschulbereiches (Ein Vergleich der Landesgleichstellungsgesetze und der Landeshochschulgesetze). Arb.Pap. 057/99. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand, Frankfurt am Main. 1999, 36 S.

Hessisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung. Synopse der Gleichberechtigungsgesetze der Länder und des Bundes. Streit - Feministische Rechtszeitschrift. Hrsg: Verein -Frauen streiten für ihr Recht e.V.i. Frankfurt am Main. ISSN 0175-4467. 13. Jhrg. Heft 1, 1995, S. 21-28.

Köster, Carlotta. Chancengleichheit statt Zwang zur Frauenförderung - Gleichberechtigung. AuA, 2001, S. 115-119.

Löther, Andrea, Plöger, Lydia (Hrsg.). Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Bielefeld 2000.

Pfarr, Heide. Frauenförderung in den Hochschulen Schleswig-Holsteins. Rechtsgutachten. Mai 1996.

Richter, Dagmar. Die Berücksichtigung des Geschlechts bei der Vergabe und Schaffung öffentlicher Ämter in der Wissenschaft. Eine bereichsbezogene Theorie der Gegensteuerung im Einwirkungsbereich von dt. und europ. Recht. WissR 2000, Beih. Nr. 14,1.

Schick, Dagmar, Dieball, Heike, Horstkötter, Inge, Seidel, Lore, Vieten, Ulrike, Wankel, Sybille. Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder - Kommentar für die Praxis, Frankfurt am Main. 2002, 1200 S.

Schick, Dagmar. Die Schnecke Fortschritt kriecht rückwärts: Das zweite Gleichberechtigungsgesetz. Streit - Feministische Rechtszeitschrift. Hrsg: Verein -Frauen streiten für ihr Recht e.V.i. Frankfurt am Main. ISSN 0175-4467. 13. Jhrg. Heft 1, 1995, S. 3-13.

Sozialministerium. Verordnung des Sozialministeriums über die Schlichtungsstelle für Freistellungen von Frauenvertreterin. Baden-Württemberg, 13. November 1996. GBL S. 713

Vechtel, Anne. Gleichstellungsrelevante Regelungen in den Hochschulgesetzen der Länder (Bestandsaufnahme von Mai/Juni 1999). Mühlenbruch, Brigitte (Hrsg.), Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. 1999, 96 S.

Wissenschaftsrat (Hrsg.). Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung (v. 15.5.1998). Köln.

14.2 Abkürzungen

2. GleichBG = Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz)

BaWüFHG = Gesetz über die Fachhochschulen im Lande Baden-Württemberg (Fachhochschulgesetz)

BaWüUG = Gesetz über die Universitäten im Lande Baden-Württemberg (Universitätsgesetz)

- BayGIG = Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz)
- BayHSchG = Bayerisches Hochschulgesetz
- BayHSchLG = Bayerisches Hochschullehrergesetz
- BbgHG = Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Hochschulgesetz)
- BerIHG = Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz)
- BerLGG = Berliner Landesgleichstellungsgesetz
- BgremBG = Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz)
- BraLGG = Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz)
- BremHG = Bremisches Hochschulgesetz
- BremLGG = Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz)
- DgleiG = Gesetz zur Durchsetzung der Gleichbestellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz)
- Entwurf NHG = Entwurf zum Gesetz zur Hochschulreform in Niedersachsen (Artikel 1 NHG)
- FHG RhPf = Fachhochschulgesetz (des Landes Rheinland-Pfalz)
- FrFG LSA = Frauenfördergesetz (des Landes Sachsen-Anhalt)
- GIG M-V = Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz)
- GstG SLH = Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein)
- HGIG = Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz)
- HG = Hochschulgesetz
- HG NRW = Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz)
- HHG = Hessisches Hochschulgesetz
- HmbGIG = Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz)
- HmbHG = Hamburgisches Hochschulgesetz
- HRG = Hochschulrahmengesetz
- HSG LSA = Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt
- HSG SLH = Gesetz über die Hochschulen und Klinika im Lande Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz)
- LGG = Landesgleichstellungsgesetz
- LGG NRW = Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz)
- LGG Rh-Pf = Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz
- LGIGBaWü = Gesetz zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Landesgleichberechtigungsgesetz Baden-Württemberg)
- LHG M-V = Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz)
- NGG = Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz
- NHG = Niedersächsisches Hochschulgesetz
- SaarIFhG = Gesetz über die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (Fachhochschulgesetz)
- SaarLGG = (Saarländisches) Landesgleichstellungsgesetz
- SaarIUG = Gesetz über die Universität des Saarlandes (Universitätsgesetz)
- SächsFFG = Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz)
- SächshG = Gesetz über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz)
- ThürGleichG = Thüringer Gleichstellungsgesetz
- ThürHG = Thüringer Hochschulgesetz
- UG = Universitätsgesetz
- UG RhPf = Universitätsgesetz (des Landes Rheinland-Pfalz)
- Verordn. d. Lreg. = Verordnung der Landesregierung über die Wahl der Frauenvertreterin (Baden-Württemberg)

1 Tabelle: Übersicht über frauenrelevante Gesetzesregelungen für die einzelnen Bundesländer

(LG = Landesgesetz zur Gleichstellung bzw. Frauenförderung, HG = Hochschulgesetz, BW = Baden-Württemberg, BY = Bayern, BE = Berlin, BB = Brandenburg, HB = Bremen, HH = Hamburg, HE = Hessen, MV = Mecklenburg-Vorpommern, NI = Niedersachsen, NW = Nordrhein-Westfalen, RP = Rheinland-Pfalz, SL = Saarland, SN = Sachsen, ST = Sachsen-Anhalt, SH = Schleswig-Holstein, TH = Thüringen
GB = Gleichstellungsbeauftragte, FB = Frauenbeauftragte)

	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
3.1 Geltungsbereich des LG für Hochschulen	ja	ja	ja	nein	ja	ja	ja	ja	ja	ja	nein	ja	ja	ja	ja	ja
3.2 Personelle Geltung des LG an den Hochschulen (MTV = nur MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung, n FB = nicht für FB, n WH = nicht für wissenschaftl. Hilfskräfte, K E = keine Einschränkung	MTV	n FB	K E		MTV	n WH	K E	n WH	n FB	K E		K E	K E	K E	n FB	K E
4. Ist Gleichberechtigung eine Aufgabe der Hochschule ?(S 3 HRG)	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
5. Ist die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages als Kriterium bei der staatl. Finanzierung der Hochschulen erwähnt?	ja	ja	/	ja	ja	ja	nein	HG: Entwurf ja / HG: Entwurf ja	HG: Kann-Bestimmung Entwurf HG: ja	ja	nein	ja	ja	/	ja	ja

	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
10. Formelle Bezeichnung der GB/FB: GB, FB, FV = Frauenvertreterin Obere Reihe: im LG Untere Reihe: im HG	FV FB	GB FB	FV FB	GB	FB	FB GB	FB	GB	FB GB	GB	FB	FB	FB GB	GB	GB FB	FB GB
10.1 a GB/FB: Mitglied der Hochschule (M), Dienstposten (D), Haupt- (H) bzw. Nebenberuflich (N), Ehrenamtlich (E)	M	M	M / D oder H / N	M	M	M / D oder H	M	M	M / D Entwurf HG: H	M	M	M	M	M / E	M / Beamtin des Landes oder H / N	M
10.1 b Personelle Zuständigkeit der GB/FB: A = für alle B = eine GB/FB für das nichtwissenschaft. Personal und eine GB/FB für das wissenschaft. Pers. Hochschulplanung/ Hochschulentwicklung berücksichtigt?	B	B	A	A	B	B	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
10.1 c Gibt es Regelungen zur Freistellung der GB /FB?	ja (FV: soweit erforderlich, FB: angemessen)	ja (FB:25 bzw. 50 %, GB: soweit notwendig)	ja (100 bzw. 50 %)	ja (50 %)	ja (LG: notwendig, HG: angemessen)	ja: nur für GB (soweit erforderlich)	ja (50 bzw. 100 %)	ja (soweit erforderlich bzw. angemessen)	ja	ja (50 bzw. 100 %)	ja (100 % bzw. teilweise)	ja	ja (angemessen)	ja (100 % bzw. teilweise)	ja (angemessen)	ja (notwendig bzw. angemessen)

	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
10.2 GB/FB: Wahl (W) oder Bestellung (B), (Amtszeit in Jahren)	W (FB) W/B (FV) (2)	W (FB) B (GB)	B / W (4 / 2)	W / B (4)	W / B (4)	W / B (3 / 6)	B (6)	W (2)	HG: W / B Entwurf HG W (4)	W / B (2)	W / B (2)	W (3)	W (3)	W (2)	W (3 / 6)	W (2)
10.4 a Teilnahmerecht (T), Rederecht (R), und Antragsrecht (A) der GB/FB in Gremien	T,R	T,R ?	T,R,A	T,R,A	T,R,A	T,R,A	T ?	T,R,A	T,R,A	T,R,A	T,R ?	T,R ?	T,R,A	T,R	T,R,A	T,R,A
10.4 b Akteneinsicht der GB/FB bei Einstellungen	ja	/	ja	ja	ja	/	ja	ja	/	ja	/	/	/	/	ja	/
10.4 c: Rechte der GB/FB bei der Stellenbesetzung: Beteiligung an Stellen- ausschreibungen (S), Auswahlverfahren (A), Ein- sicht in Bewerbungsunter- lagen (B), Teilnahme an Bewerbungsgesprächen(T)	S B T ja beschränkt	S,A B T ja beschränkt	S,A B T	A B T	T,R,A	T,R,A	S,A B T	T,R,A	B T	B T	T	T	B T	S B T	S B T	S B T
10.4 d Gesetzesinhalte zur Durchführung von Ver- sammlungen (V) (Anzahl pro Jahr) und Sprech- stunden (S) der GB/F?	S V (1)	Informa- tionsveran- staltung	S V (1)	/ V	S /	S V (1)	S V (1)	S V (1)	Entwurf HG V	S /	/	S V (1)	S V	/	S V	S V

	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
10.5 Rechte der GB/FB auf Beanstandung (B) und Widerspruch (W)	B	B	B,W	W	W, B	W	W	B	W	W	W	W	B	W	W	B
10.6 Gibt es Angaben zur Ausstattung, Büro und Mitarbeiterinnen der GB/FB?	ja (nur für FB nach LG)	ja	ja	ja	ja	ja	ja	HG: ja Entwurf: nein	ja	ja	nein	ja	ja	ja	ja	ja
11.1 Wird im Gesetz eine Gleichstellungskommission, Frauenrat u.a. genannt?	ja	nein	nein	nein	ja	nein	nein	nein	ja	ja	ja	ja	nein	ja	ja	ja
11.2 Gibt es GB/FB bzw. Gleichstellungs-kommissionen in den Fachbereichen?	nein	ja	ja	ja	ja	nein	ja	Entwurf: HG: ja	ja	nein	ja	ja (an Universi- täten)	ja	ja	ja	ja
12.1 Sind für zu besetzen- de Stellen Ausschreibun- gen (A) oder öffentliche Ausschreibungen (ö A) vorgesehen?	öA	A	öA einge- schränkt	/	A	A	öA	öA	öA	öA einge- schränkt	/	A	A	A	öA einge- schränkt	öA einge- schränkt

	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
13.1.a Ist ein Frauenförderplan o. a. im Gesetz vorgeschrieben?	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
13.1.b Für welche Personalgruppen sind Gleichstellungspläne u. a. an den Hochschulen anzuwenden? A = für alle B = gesonderte Pläne für 1. das wissensch. Pers. (u. Studentinnen) und 2. für das nichtwissenschaftliche Personal	B	A	A	A	B	B	A	HG: A Entwurf HG:B	A	A	A	A	A	A		B
13.2 Gibt es Ziel- bzw. Zeitvorgaben für Maßnahmen in den Gleichstellungsplänen o.a.	ja	ja	ja	/	ja	ja	ja	ja	ja	ja	nein	ja	ja	ja	ja	ja
13.3 Hat die Nichterstellung bzw. Nichterhaltung von Gleichstellungsplänen u. a. Konsequenzen?	ja	ja	nein	nein	nein	nein	ja	ja	nein	ja	nein	ja	ja	nein	ja	ja

Impressum

© CEWS

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität

Poppelsdorfer Allee 15

53115 Bonn

Fon: ++49/+228/73 48 35

Fax: ++49/+228/73 48 40

mailto:cews-info@cews.uni-bonn.de

http://www.cews.uni-bonn.de

Redaktion:

Sabine Schmiedehausen

Andrea Löther

Gestaltung:

Hassinger & Hassinger & Spiler, Dortmund

Druck:

Druckerei Kirschbaum GmbH, Bonn

Gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bonn, Mai 2002