


| | | | |
|----------------------------|------------|------------------------|---|
| Amtliche Abkürzung: | LHG | Quelle: |  |
| Fassung vom: | 01.12.2015 | Gliederungs-Nr: | 2230-1 |
| Gültig ab: | 05.12.2015 | | |
| Dokumenttyp: | Gesetz | | |

**Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg
(Landeshochschulgesetz - LHG)**

Vom 1. Januar 2005 ¹⁾

§ 4

**Chancengleichheit von Frauen und Männern;
Gleichstellungsbeauftragte;
Ansprechperson für Antidiskriminierung**

(1) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin; sie fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer Tätigkeit. Bei allen Aufgaben und Entscheidungen sind die geschlechterspezifischen Auswirkungen zu beachten.

(2) Der Senat wählt in der Regel aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen weiblichen wissenschaftlichen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin für die Dauer von zwei bis vier Jahren; die Grundordnung regelt die Anzahl der Stellvertreterinnen sowie die Dauer der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. Die Gleichstellungsbeauftragte legt fest, durch welche ihrer Stellvertreterinnen sie sich allgemein und im Einzelfall vertreten lässt; sie legt die Reihenfolge der Stellvertretung fest und kann ihren Stellvertreterinnen bestimmte Geschäftsbereiche übertragen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang frühzeitig und umfassend zu informieren. Sie ist dem Rektorat unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden. Die Gleichstellungsbeauftragte darf wegen ihrer Tätigkeit weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden. Sie gehört dem Senat sowie den Berufungskommissionen nach § 48 Absatz 3 und den Auswahlkommissionen nach § 51 Absatz 6 kraft Amtes an; sie kann sich in den Berufungs- und Auswahlkommissionen unbeschadet des § 10 Absatz 6 Satz 1 auch von einer von ihr zu benennenden Person vertreten lassen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte, der Hochschulräte, der Örtlichen Hochschulräte und der Örtlichen Senate mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Hochschule kann in der Grundordnung regeln, in welchen weiteren Gremien, Kommissionen und Ausschüssen die Gleichstellungsbeauftragte mit Stimmrecht oder beratend teilnehmen kann. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf frühzeitige Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen. Bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen kann die Gleichstellungsbeauftragte an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen. Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit § 4 oder mit anderen Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, hat sie das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung schriftlich zu beanstanden; bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann das Rektorat die Frist auf zwei Arbeitstage verkürzen. Das Rektorat entscheidet über die Beanstandung innerhalb eines Monats nach Zugang. Hält das Rektorat die Beanstandung für begrün-

det, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen; hält es die Beanstandung für unbegründet, erläutert es gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten seine Entscheidung schriftlich. Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit; sie hat das Recht, jährlich dem Hochschulrat über ihre Arbeit zu berichten.

(4) Die Hochschule stellt der Gleichstellungsbeauftragten die zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Personal- und Sachausstattung bereit. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten; die Stellvertreterinnen können entsprechend entlastet werden. Das Wissenschaftsministerium trifft durch Rechtsverordnung, abhängig von der Größe der Hochschule, Regelungen für die Entlastung. Die Hochschule gleicht eine durch die Entlastung bedingte Verringerung des Lehrangebots in der zuständigen Lehrereinheit aus.

(5) Die Hochschulen stellen für die Dauer von fünf Jahren Gleichstellungspläne für das hauptberuflich tätige Personal auf. Sie enthalten konkrete Ziel- und Zeitvorgaben und Festlegungen zu personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, mit denen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie auf allen Führungs- und Entscheidungspositionen in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist. Die Zielvorgaben für das wissenschaftliche Personal sollen sich mindestens an dem Geschlechteranteil der vorangegangenen Qualifizierungsstufe im wissenschaftlichen Dienst orientieren. Das Wissenschaftsministerium kann für die Gleichstellungspläne Richtlinien vorgeben. Das Rektorat legt dem Senat und dem Hochschulrat nach drei Jahren einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Gleichstellungsplans vor.

(6) Der Senat soll eine Gleichstellungskommission als beratenden Ausschuss nach § 19 Absatz 1 Satz 5 einrichten.

(7) Die Grundordnung kann an den Studienakademien örtliche Gleichstellungsbeauftragte vorsehen. Die Grundordnung regelt das Nähere insbesondere zu deren Wahl, deren Befugnissen unter Berücksichtigung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der DHBW und deren Zuordnung.

(8) Die Grundordnung kann abweichend von Absatz 2 Satz 1 eine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin für das weibliche wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal vorsehen; die Entscheidung im Senat über die Zusammenführung der Ämter kann nicht ohne Zustimmung der Mehrheit der Mitglieder nach § 10 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 getroffen werden. Die Grundordnung regelt das Nähere zur Ausgestaltung des Amtes, zur Durchführung der Wahl oder zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen und die Dauer der Amtszeit. Im Übrigen gelten die Gleichstellungsregelungen dieses Gesetzes und des Chancengleichheitsgesetzes in ihrer jeweils geltenden Fassung, soweit die Grundordnung keine weitergehenden, die Gleichstellung fördernden Regelungen trifft.

(9) Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung; sie sind nicht an Weisungen gebunden. Sie wirken unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. Die Hochschule trifft Regelungen zum weiteren Verfahren.

(10) Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechperson für Antidiskriminierung; diese ist nicht an Weisungen gebunden. Sie wirkt unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. Die Hochschule trifft Regelungen zum weiteren Verfahren. Die Ansprechperson für Antidiskriminierung kann mit der Funktion der Ansprechpartnerin beziehungsweise des Ansprechpartners für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung verbunden werden; möglich ist auch die Einrichtung hochschulübergreifender Antidiskriminierungsstellen oder die Verbindung mit der Funktion anderer Beauftragter, zum Beispiel der Chancengleichheitsbeauftragten.

Fußnoten

- 1) Verkündet als Artikel 1 des zweiten Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften (Zweites Hochschulrechtsänderungsgesetz - 2. HRÄG) vom 1. Januar 2005 (GBl. S. 1).

Weitere Fassungen dieser Norm

- § 4 LHG, vom 01.04.2014, gültig ab 09.04.2014 bis 04.12.2015
§ 4 LHG, vom 07.02.2011, gültig ab 15.02.2011 bis 08.04.2014
§ 4 LHG, vom 03.12.2008, gültig ab 01.03.2009 bis 14.02.2011
§ 4 LHG, vom 01.01.2005, gültig ab 06.01.2005 bis 28.02.2009

§ 4 LHG wird von folgenden Dokumenten zitiert

Gesetze Landesrecht

Baden-Württemberg

- § 5 ChancenG, gültig ab 27.02.2016
§ 3 HNStudAkaErrV BW, gültig ab 24.04.2014
§ 1 3. HRÄG, gültig ab 09.04.2014
§ 2 3. HRÄG, gültig ab 09.04.2014
§ 20 KITG, gültig ab 09.04.2014
§ 10c ErV HfPolBW, gültig ab 01.01.2014
§ 20 KITG, gültig ab 14.07.2012 bis 08.04.2014
§ 20 KITG, gültig ab 26.05.2012 bis 13.07.2012
§ 16 KITG, gültig ab 25.07.2009 bis 25.05.2012
§ 20 KITG, gültig ab 25.07.2009 bis 25.05.2012
§ 9 KITG, gültig ab 25.07.2009 bis 25.05.2012
§ 6 DH-ErrichtG, gültig ab 01.01.2009
§ 9 DH-ErrichtG, gültig ab 01.01.2009
§ 10c PolFHErV BW, gültig ab 31.07.2007 bis 31.12.2013

© juris GmbH