

Novellierung der Hochschulgesetze am 3. Februar 2011 (Bekanntmachung: 7. Februar 2011) wurde der Gleichstellungsparagraph § 4 Abs. 1 und 3 wie folgt geändert.

§ 4 LHG

Chancengleichheit von Frauen und Männern;

Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als durchgängiges Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin, **fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer Tätigkeit.** Die Hochschulen stellen jeweils für fünf Jahre Gleichstellungspläne für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal auf, die Ziel- und Zeitvorgaben enthalten. Sie berichten regelmäßig über deren Umsetzung und Ergebnisse. Im Senat und im Fakultätsrat sollen mindestens drei stimmberechtigte Frauen vertreten sein.

(2) Der Senat wählt in der Regel aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen weiblichen wissenschaftlichen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte und bis zu drei Stellvertreterinnen; die Grundordnung legt die Dauer der Amtszeit mit mindestens zwei und höchstens vier Jahren fest. Wiederwahl ist zulässig. Der Senat regelt die Zahl der Stellvertreterinnen und die Reihenfolge der Stellvertretung. Der Senat kann eine beratende Gleichstellungskommission nach § 19 Abs. 1 einrichten.

(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 nimmt an den Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte, der Hochschulräte, der Akademischen Senate und der Berufungs- und Auswahlkommissionen mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie hat

das Recht auf **frühzeitige** Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen, sofern sich Frauen und Männer um die Stelle beworben haben. Bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringer Repräsentanz von Frauen kann sie 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. Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte 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 Hochschule, darauf hin, dass wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen 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 Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen, soweit betroffene Frauen einer Beteiligung nicht widersprechen. Ist ein Gleichstellungsbeauftragter bestellt, hat diese Aufgabe eine Stellvertreterin wahrzunehmen.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte ist über jede Angelegenheit, die einen unmittelbaren Bezug zu ihrer Aufgabenstellung aufweist, frühzeitig zu unterrichten.

(6) Der Gleichstellungsbeauftragten ist zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben die erforderliche Personal- und Sachausstattung im Haushalt der Hochschule bereitzustellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte ist dem Vorstand unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden. Wegen ihrer Tätigkeit darf die Gleichstellungsbeauftragte weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden.