



15.04.2026

Stellungnahme zum Anhörungsentwurf zur Änderung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Niedersächsischen Hochschulen (lakog niedersachsen)

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (lakog niedersachsen) ist ein ständiger Zusammenschluss, der hochschulübergreifend Aufgaben im Bereich der Gleichstellungspolitik an niedersächsischen Hochschulen wahrnimmt. Sie ist die offizielle Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten der niedersächsischen Hochschulen und der Mitarbeitenden in den Büros sowie der an die Gleichstellungsbeauftragten angebotenen Organisationseinheiten.

Die lakog niedersachsen begrüßt die mit der Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes verbundenen Bestrebungen, zentrale Herausforderungen der Hochschulentwicklung aufzugreifen und rechtlich zu verankern. Insbesondere im Bereich Gleichstellung, Diversität und Chancengleichheit sind wichtige Fortschritte erkennbar, die zur Stärkung chancengerechter Hochschulstrukturen beitragen.

Die lakog niedersachsen begrüßt insbesondere folgende im Gesetzesentwurf vorgesehenen Änderungen:

- Erweiterung des Gleichstellungsauftrags auf alle Geschlechter (§ 3 Abs. 4 Satz 1)
- Erweiterung der Aufgaben der Hochschulen um die Förderung von Diversität und Inklusion (§ 3 Abs. 4 Satz 2)
- Einführung von verlässlichen Standards für von Diskriminierung, Machtmissbrauch und Gewalt freie Hochschulen (§ 3 Abs. 4 Satz 3 und 4)
- Rechtliche Anerkennung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten als Beteiligungsakteurin durch Verankerung im Gesetz (§ 4 Abs. 2)
- Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie (§ 7 Abs. 3 Satz 5 und § 19 Abs. 2 Satz 1)
- Ergänzungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten zur verbesserten Erfüllung des Gleichstellungsauftrags (§ 17 Abs. 3 Satz 2)
- Verpflichtung zu Erstellung von Dauerstellenkonzepten unter Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten (§ 21 Abs. 6)
- Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 21a Abs. 1 und § 27 Abs. 2 Satz 2)
- Aufnahme von Tandemprofessuren (§ 31a)
- Hinwendung zu einer geschlechtergerechten und inklusiven Sprache

Diese geplanten Änderungen stellen wichtige Fortschritte für eine chancengerechte Hochschulkultur dar und greifen zentrale Forderungen der lakog niedersachsen auf.

Gleichzeitig sind zentrale Anliegen der lakog niedersachsen noch nicht oder nicht konsequent umgesetzt. Im Folgenden wird weiterer Änderungsbedarf dargestellt.

§ 3 Aufgaben der Hochschulen

Die begrüßenswerte Erweiterung des Gleichstellungsauftrags auf alle Geschlechter sowie die Förderung von Diversität und Inklusion durch die Hochschulen ist nicht konsequent im gesamten Gesetz umgesetzt. Aus Sicht der lakog niedersachsen ist eine systematische und durchgängige Verankerung dieser Aufgaben im NHG erforderlich. Dies zeigt sich insbesondere bei den folgenden Regelungen:

- § 5 Abs. 1 Satz 2 (Ergänzung Evaluation der Umsetzung der Diversitäts- und Inklusionsförderung)
- § 21 Abs. 6 (Berücksichtigung Gleichstellungsauftrag sowie Diversitäts- und Inklusionsförderung in den Dauerstellenkonzepten)
- § 68 (Ergänzung der Aufgaben der Studierendenwerke um Gleichstellungsauftrag, Diversitäts- und Inklusionsförderung sowie Diskriminierungsschutz)

Auch bezüglich der aus Sicht der lakog niedersachsen begrüßenswerten Zielsetzung einer diskriminierungs-, machtmisbrauchs- und gewaltfreien Hochschule besteht Änderungsbedarf. Insbesondere sollte der Katalog der Benachteiligungsgründe über die in § 1 AGG genannten Gründe hinaus erweitert werden, da an Hochschulen Faktoren wie soziale Herkunft, sozioökonomischer Status, Sorgeverantwortung sowie rassistische, antisemitische und antimuslimische Zuschreibungen hoch relevant sind.

Darüber hinaus ist vor dem Hintergrund der aktuellen Runde der „Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ mit dem Schwerpunkt „Intersektionale Gleichstellungspolitik“ eine explizite Berücksichtigung intersektionaler Benachteiligungen und Diskriminierungen gefordert. Im Gesetz sollte dies ausdrücklich benannt und damit klargestellt werden, dass Strategien und Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz auch Mehrfachdiskriminierung adressieren müssen.

Die lakog niedersachsen schlägt entsprechende folgende Änderungen vor:

- § 3 Abs. 4 Satz: *„**Dies umfasst insbesondere konkrete Strategien und Maßnahmen zur Prävention und Sanktion, um Benachteiligungen aus einem in § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Grund oder mehreren dieser Gründe zu verhindern oder zu beseitigen.**“*
- § 19 Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 *„eine Studierende oder ein Studierender aus einem in § 1 AGG in der Fassung vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Art. 14, 15 des Gesetzes vom 22.12.2023 (BGBl. I Nr. 414) genannten Grund **oder mehrerer dieser Gründe**“*

Kritisch sieht die lakog niedersachsen, dass die Realisierung einer diskriminierungs-, machtmisbrauchs- und gewaltfreien Hochschule ausschließlich durch bestehende Strukturen und Anlaufstellen erfolgen soll. Dies stellt an allen Hochschulen eine Überlastung der bestehenden Strukturen dar und wird insbesondere für Hochschulen, die noch keine entsprechenden Strukturen haben, nicht machbar sein.

§ 4 Übergreifende Konferenzen

Die Aufnahme der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten in das Gesetz wird sehr begrüßt. Die lakog niedersachsen schlägt vor in § 4 Abs. 2 Satz 2 die unscharfe Formulierung „die den Bereich Gleichstellung berühren“ durch „*die den Gleichstellungsauftrag (§ 3 Abs. 4 Satz 1) berühren*“ zu ersetzen.

§ 9 Promotion

Die lakog niedersachsen regt erneut an, die Gesetzesnovelle für die Verbesserung der Qualitätssicherung von Promotionsverfahren zu nutzen. Entsprechend sollten Regelungen aufgenommen werden zu:

- Betreuungsvereinbarungen, die den unterschiedlichen Lebensverhältnissen Rechnung tragen und zur Chancengleichheit beitragen
- Trennung von Betreuung und Bewertung, um eine unabhängige Bewertung zu gewährleisten und Machtmissbrauch in der Wissenschaft, insbesondere in der Promotionsphase, einzudämmen sowie Promotionsabbrüche und lange Promotionszeiten zu reduzieren.

Daher schlägt die lakog niedersachsen die folgende Ergänzung im Abs. 3 vor:

„Zur Qualitätssicherung sollen Betreuungsvereinbarungen mit den Promovierenden geschlossen werden, die auch die individuellen Lebensverhältnisse berücksichtigen und zur Chancengleichheit beitragen. Die Sicherstellung einer unabhängigen Bewertung ist durch die Trennung von Betreuung und Bewertung zu gewährleisten. Näheres regelt die Promotionsordnung.“

§ 25 Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren

Die lakog niedersachsen begrüßt grundsätzlich die Klarstellung der Einstellungsvoraussetzungen im Hinblick auf Vereinbarkeitsaspekte. Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Abbau struktureller Benachteiligungen ist es erforderlich, Berufserfahrungen umfassend anzuerkennen – auch dann, wenn sie mit einem Stellenumfang von weniger als 50 % ausgeübt wurden, was häufig durch Sorgeverantwortung bedingt ist.

Die lakog niedersachsen fordert daher in § 25 Abs. 1 Nr.4 c die Streichung des Teilsatzes „*im Sinne des § 16 Abs. 1 Satz 2*“ (Definition von Hauptberuflichkeit ab mindestens 50 % der Arbeitszeit einer Vollzeit beschäftigten Person).

§ 26 Berufungsverfahren

Die lakog niedersachsen erkennt an, dass die im Gesetzesentwurf in § 26 Abs. 6 vorgesehenen beschleunigten Berufungsverfahren zur Gewinnung von Hochschullehrenden insgesamt – und damit auch von Professorinnen – beitragen können. Bei diesen

Verfahren sind jedoch gleichstellungspolitische Standards sicherzustellen und die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten im Gesetz zu verankern.

Daher schlägt die lakog niedersachsen folgende Ergänzung von § 26 Abs. 6 Satz 1 vor:

*„1Im Fall von Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 kann die nach § 48 Abs. 2 oder § 58 Abs. 2 für die Berufung von Professorinnen und Professoren zuständige Stelle im Einvernehmen mit der zuständigen Dekanin oder dem zuständigen Dekan **und mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten** abweichend von den Absätzen 2 und 5 über die Berufung entscheiden (beschleunigtes Verfahren).“*

§ 30 Juniorprofessuren

Die lakog niedersachsen bedauert sehr, dass die Chance nicht wahrgenommen wird, Verbesserungen bei den prekären Beschäftigungsverhältnissen der Juniorprofessuren herbeizuführen. Sie möchte darauf hinweisen, dass eine Anstellung der Juniorprofessuren für 6 Jahre – wie in Rheinland-Pfalz – oder zumindest für 4 + 2 Jahre – wie in Thüringen oder im Saarland – geboten ist, um attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, die sich auch strukturell auf die Chancengleichheit auswirken. Keine Anpassung vorzunehmen, steht im Widerspruch zu den Bestrebungen des Gesetzes (und des Landes Niedersachsen), einen Beitrag zu guten Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft leisten zu wollen.

Die lakog niedersachsen möchte erneut darauf hinweisen, dass sich Regelungen zur pauschalen Anerkennung von Sorgearbeit während der Qualifizierungszeit nur dann positiv auf die Berufungschancen von Frauen auswirken, wenn berufliche Tätigkeit und tatsächlich geleistete Betreuungs- und Sorgearbeit im Sinne einer Doppelbelastung Ausgangsbasis der Anerkennung sind. Diese Doppelbelastung liegt statistisch immer noch überwiegend bei Frauen. Männer profitieren aber nach aktueller Regelung gleichermaßen, unabhängig davon, ob sie Sorgearbeit übernommen haben. Daher gilt es die Norm aus § 30 Abs. 5 Satz 1 durch ergänzende Regelungen zu konkretisieren, in dem Sinne, dass für eine pauschale Gewährung zusätzlicher zwei oder vier Qualifizierungsjahre zur Anerkennung von Kinderbetreuungsarbeit oder Pflege von Angehörigen eine tatsächliche Betreuungsleistung, im Sinne einer Doppelbelastung, glaubhaft gemacht werden muss.

§ 30a Tandemprofessuren

Die lakog niedersachsen begrüßt die Aufnahme von Tandemprofessuren in das NHG grundsätzlich als geeignetes Instrument, um neue Zugänge zur Professur zu eröffnen und die Gewinnung von Professorinnen zu unterstützen. Um dieses Instrument wirksam und flexibel auszugestalten, regt die lakog niedersachsen an, zwei Optionen zur Ausgestaltung vorzusehen:

- Tandemprofessur mit Tenure Track und vorgelagertem Berufungsverfahren

- Tandemprofessur mit niedrighschwelligem Stellenbesetzungsverfahren und nachgelagerter Ausschreibung und Berufungsverfahren.

Diese Wahlmöglichkeit stärkt die Flexibilität der Hochschulen für angewandte Wissenschaften und trägt zur Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit bei. Zugleich erleichtert sie Bewerber*innen den Zugang zur Professur, insbesondere, wenn zur Erlangung der Berufungsfähigkeit nach § 25 NHG zunächst ein niedrighschwelliges Verfahren erforderlich ist. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass für Tenure-Track-Verfahren im Kontext von Tandemprofessuren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften neue Strukturen und Prozesse aufgebaut werden müssen. Ein Zwei-Optionen-Modell ermöglicht es den Hochschulen, Erfahrungen mit niedrighschwelligen Verfahren zu sammeln und darauf aufbauend Tenure-Track-Modelle zu entwickeln.

Die Pflicht zum Abschluss einer Vereinbarung (§ 30a Abs. 4), die Fragen von Arbeitszeiten, Beschäftigungsumfang und Personalentwicklungsmaßnahmen regelt, wird grundsätzlich begrüßt. Diese Vereinbarungen sollten im Sinne der Chancengerechtigkeit auch Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbindlich berücksichtigen, insbesondere im Hinblick auf Verlängerungsregelungen bei Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegeverantwortung.

Darüber hinaus bleibt ungeklärt, wie bei einem Wechsel der kooperierenden Einrichtung, beispielsweise durch Insolvenz der Einrichtung oder durch Nichterfüllung der vereinbarten Kooperationsbedingungen, zu verfahren ist. Um sicherzustellen, dass Tandemprofessor*innen in diesen Fällen keinen Nachteil erleiden, empfiehlt die Iakog niedersachsen, § 30a um eine entsprechende Regelung zu ergänzen.

§ 31a Wissenschaftsmanagerinnen und Wissenschaftsmanager

Die Iakog niedersachsen begrüßt grundsätzlich die Aufnahme neuer Personalkategorien ins Gesetz wie Wissenschaftsmanager*innen, ebenso wie Lecturer und Reseacher. Aufgrund der Vielfalt der Hochschullandschaft in Niedersachsen und der vielfältigen Karrierewege an Hochschulen erscheint ein Zugang zu Wissenschaftsmanager*innen-Positionen in der Regel über die Promotion nicht zielführend, alternative Qualifizierungsmöglichkeiten für diese Stellen und auch der Umstieg aus der Wissenschaft ins Wissenschaftsmanagement sollten möglich sein. Entsprechend sollte in § 31a Abs. 2 Nr. 3 „in der Regel Promotion“ gestrichen werden und Nr. 2 neu formuliert werden: *„Einstellungsvoraussetzungen für Wissenschaftsmanagerinnen und Wissenschaftsmanager sind*

1. *ein abgeschlossenes Hochschulstudium,*
2. *Kenntnisse und Fähigkeiten im Wissenschaftsmanagement, die durch entsprechende Berufserfahrungen oder das Absolvieren von geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen nachgewiesen werden **oder eine Promotion.***

Im Sinne guter Arbeitsbedingungen an Hochschulen sollte zudem auf die zweijährige Bewährung verzichtet werden und auf die gesetzliche Probezeit vertraut werden (Streichung § 31a Abs. 3 Satz 2).

§ 42 Gleichstellungsbeauftragte

Die lakog niedersachsen erkennt an, dass einer ihrer Vorschläge im Gesetzentwurf umgesetzt ist. Vor dem Hintergrund der bestehenden Angriffe auf Gleichstellungsarbeit und das Amt der Gleichstellungsbeauftragten bedarf es jedoch eine stärkere und verbindlichere Ausgestaltung der strukturellen Rahmenbedingungen.

Insbesondere sollte – analog zum NGG, anderen Landesgesetzen und zum BGleiG – gesetzlich festgelegt werden, dass Gleichstellungsbeauftragte mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten sind. Das Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten auf zentraler wie dezentraler Ebene ist in den vergangenen Jahren deutlich gewachsen. Die Regelung sollte deshalb für zentrale wie auch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte erfolgen (Abs. 2 und Abs. 5). Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass im Gesetzentwurf (§ 3 Abs. 4 Satz 2) auf bestehende Strukturen und Anlaufstellen verwiesen wird, wodurch zusätzliche Aufgaben bei den Gleichstellungsbeauftragten anfallen, ohne dass hierfür entsprechende Ressourcen vorgesehen sind.

Zudem wird zur weiteren Stärkung der strukturellen Einbindung angeregt, dass im Gesetz vorgesehen wird, dass Präsidien die Gleichstellungsbeauftragten mit beratender Stimme beteiligen können.

Mit Blick auf die die Verbesserung der Studienbedingungen von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen und im Sinne der Erweiterung der Aufgaben der Hochschulen um die Förderung von Inklusion möchten wir zudem auf die [Stellungnahme der AG Hochschulpolitik zum Regierungsentwurf für ein Gesetz zur strategischen Weiterentwicklung der Hochschulen 2026](#) verweisen.

Die lakog niedersachsen engagiert sich seit 1992 für die Gleichberechtigung der Geschlechter in Forschung, Lehre, Studium und Hochschule als Organisation. In diesem Sinne gestaltet sie aktuelle hochschulpolitische Diskussionen und Programme mit und führt eigene Projekte durch. Die Landeskonferenz hat das Ziel, Gleichstellungspolitik als Kriterium der Qualitätssicherung in Hochschulplanung und Hochschulentwicklung zu etablieren.

Vorstand lakog niedersachsen: Dr.ⁱⁿ Doris Hayn, Dr.ⁱⁿ Kathrin van Riesen, Julia Weiß

Homepage der lakog niedersachsen: www.lakog-niedersachsen.de

Kontakt über die Geschäftsstelle lakog niedersachsen:

E-Mail-Adresse: geschaeftsstelle@lakog-niedersachsen.de,

Postadresse: Geschäftsstelle lakog niedersachsen, c/o Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften – Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel

Salzdahlumer Straße 46/48, 38302 Wolfenbüttel