



### **Mehr Verantwortung und Beteiligungskultur in schwierigen Zeiten**

#### **– Forderungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen an die Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) –**

Hochschulen sind gefordert, sich auf wandelnde gesellschaftliche Bedingungen und an sie gerichtete Erwartungen einzustellen. Sie müssen Anforderungen von außen wie innen aufnehmen und systematisch bei ihrer Organisations- und Personalentwicklung berücksichtigen. Dies ist grundlegend für ihre Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit als Bildungs- und Forschungseinrichtungen sowie in ihrer Eigenschaft als Arbeitsgeberinnen. Dies gilt im besonderen Maße in den aktuell schwierigen Zeiten.

Hochschulen stehen vor großen Herausforderungen: Das sind äußere Faktoren, wie die (Nachwirkungen der) Corona-Pandemie, das Erstarren antidemokratischer und antifeministischer Positionen sowie gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, insbesondere Antisemitismus und antimuslimischem Rassismus im Zuge der kriegerischen Auseinandersetzungen im Nahen Osten. Es sind aber gerade auch die wissenschafts- und hochschulinternen Debatten um Prekarisierung, sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Machtmissbrauch, um Parität in der Wissenschaft und Fachkräftemangel, um Arbeitsverdichtung und (psychische) Belastungen sowie Digitalisierung und Nutzung von Künstlicher Intelligenz. Die Hochschulen sind mehr denn je gefordert, die Heterogenität von Studierenden und Beschäftigten, deren unterschiedlichen Interessen und Bedarfe, Lebensentwürfe und -umstände anzuerkennen, ihre demokratische Beteiligungs- und Mitbestimmungskultur zu stärken sowie ihre Organisationsstruktur und -kultur geschlechtergerecht weiterzuentwickeln.

Fortschritte der letzten Jahre anerkennend – wie Vereinbarkeitspolitiken, zunehmende Flexibilisierung von Arbeits- und Studienbedingungen, verstärkter Schutz vor sexualisierter Gewalt und einiges anderes –, bleibt aus Sicht der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (lakog niedersachsen) nach wie vor die Förderung der Chancengleichheit und die Stärkung des Diskriminierungsschutzes hinter den Entwicklungen in anderen Bundesländern zurück.

Nach wie vor, auch in Zeiten von Unterfinanzierung und projektförmigen Anschubfinanzierungen, braucht es eine NHG-Novelle, die diesen Anforderungen Rechnung trägt, alte wie neue Aufgaben der Hochschulen zeitgemäß verankert, einen Rahmen für chancengerechte Bildungswege und Wissenschaftskarrieren festlegt, Beteiligungsstrukturen und Mitbestimmungsrechte für mehr Demokratie stärkt und Hochschulen in die Verantwortung nimmt.

Es bedarf nicht nur ein Mehr an Autonomie wie beim „Gesetz zur Stärkung der differenzierten Hochschulautonomie“ 2021 umgesetzt. Es bedarf **mehr Verantwortung und Beteiligungskultur** wie in Niedersachsen letztmalig vor fast 10 Jahren bei einer NHG-Novelle („Gesetz zur Stärkung der Beteiligungskultur innerhalb der Hochschulen“ 2015) vorangetrieben. Andere Bundesländer haben dies mit den Novellierungen ihrer Landeshochschulgesetze vorgemacht und viele der oben genannten Anforderungen aufgenommen.

Die im kürzlich unterzeichneten [Hochschulentwicklungsvertrag 2024-2029](#) geforderte **Verbindung von Verantwortung und Autonomie** muss auch für den dort verankerten Bereich „Gleichstellung, Diversität und Chancengleichheit“ (Artikel 10) gelten und sich in einer entsprechenden Rahmensetzung im NHG niederschlagen.

Vor diesem Hintergrund fordert die Iakog niedersachsen als offizielle Vertretung der niedersächsischen Hochschulgleichstellungsbeauftragten für die anstehende Novelle des niedersächsischen Hochschulgesetzes:

- die Verankerung der Förderung von Diversität als Aufgabe der Hochschulen (§ 3)
- die Verankerung der Chancengleichheit aller Geschlechter bzw. von geschlechtlicher Vielfalt (§ 3a)
- die Verankerung von Diskriminierungsschutz als Aufgabe der Hochschulen und Etablierung wirksamer Antidiskriminierungsstrukturen auf Hochschulebene (§ 3b)
- den Ausbau chancengerechter Studienbedingungen (§§ 3b und 7)
- den Ausbau gleichstellungsorientierter und chancengerechter Personal- und Qualifizierungsstrukturen (einschließlich Verhinderung von Machtmissbrauch) (§§ 9, 25 und 26)
- die Verankerung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf/Wissenschaft mit Familie und Privatleben als Aufgabe der Hochschulen und die Etablierung vereinbarkeitsorientierter Bildungs- und Karrierewege (§§ 7 und 30)
- eine Verankerung von Gleichstellungszielen in der Haushaltsführung der Hochschulen (§ 37)
- die Stärkung der Gleichstellungsstrukturen (§ 42).

Ein solcher Fokus der aktuellen Novelle des NHG muss sich auch sprachlich im Gesetz niederschlagen (bspw. Studierendenwerke, alternative Bezeichnung für „wissenschaftlichen Nachwuchs“) und entspräche den Versprechen, die die rot-grüne Landesregierung in ihrem [Koalitionsvertrag „Sicher in Zeiten des Wandels“ \(2022-2027\)](#) gemacht hat.

So haben die Regierungsparteien in Bezug auf die Weiterentwicklung der Hochschulen u.a. versprochen, verlässliche Standards für eine diskriminierungs- und gewaltfreie Hochschule zu schaffen. Sie wollen zur Stärkung von Chancengleichheit und Diversität die Hälfte der Professuren und der Leitungsfunktionen mit Frauen besetzen, sich für Diversität in Führungspositionen einsetzen, familienfreundliche Karrierewege ermöglichen sowie den Gender-Pay-Gap schließen. Die Beteiligungsrechte der verschiedenen Statusgruppen und der Promovierenden an den Hochschulen sollen überprüft und ggf. angepasst werden (Koalitionsvertrag: 68f.).

Darüber hinaus wird versprochen das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) zu überarbeiten, um strukturelle Benachteiligungen für Frauen im öffentlichen Dienst weiter abzubauen, ein verfassungskonformes Paritätsgesetz einzusetzen und alle Gremien in landeseigenen Behörden und Betrieben paritätisch zu besetzen. Ebenfalls für die Hochschulen hochrelevant ist das Versprechen, das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur sogenannten Dritten Option konsequent in allen Bereichen der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung umzusetzen (Koalitionsvertrag: 84f.).

Im Folgenden werden die von der Iakog niedersachsen geforderten Schwerpunkte mit Bezug auf den Gesetzestext ausgeführt.

## **Chancengleichheit aller Geschlechter, Förderung von Diversität und Diskriminierungsschutz als Aufgaben der Hochschulen**

In der aktuellen Fassung des NHG wird der Gleichstellungsauftrag der Hochschulen auf ein binäres Geschlechterverständnis beschränkt und die Vielzahl geschlechtlicher Identitäten nicht berücksichtigt. Der Anspruch einer geschlechtergerechten Hochschule muss sich jedoch auf alle Lebensrealitäten beziehen, die über das binäre, heteronormativ gedachte Geschlechtermodell hinausgehen (vgl. [Positionspapier der bukoF: Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik!](#) 2021: 32). Eine entsprechende NHG-Änderung bedeutet auch, das Urteil des Bundesverfassungsgericht von 2017 konsequent umzusetzen. Dies schließt ein, die im NHG verankerten Quoten (z.B. § 16, § 21, § 26) mit dem Ziel zu prüfen, bestehende Quotenregelungen paritätisch und geschlechtervielfältig neu zu formulieren. Wie dies umgesetzt werden kann, veranschaulicht das vom BMFSFJ in Auftrag gegebene [„Gutachten: Geschlechtervielfalt im Recht“](#), das Folgendes vorschlägt: *„Die Vorgabe der paritätischen Besetzung mit Frauen und Männern aus der alten Fassung wird beibehalten und als Auftrag ergänzt, dass die Vertretung Personen weiterer Geschlechter sowie inter- und transgeschlechtlicher Personen angestrebt werden soll. Das Offenbarungsverbot muss beachtet werden und eine Zuordnung selbstbestimmt erfolgen sowie auf Freiwilligkeit beruhen.“* (BMFSFJ 2017: 125).

In Bezug auf geschlechtliche Vielfalt sind Hessen, Thüringen und Berlin mit ihren Landeshochschulgesetzen Vorreiterinnen. Während in Hessens Gesetz (HessHG) von der Gleichberechtigung der Geschlechter und Geschlechtsidentitäten gesprochen wird, fordert das Thüringer Gesetz (ThürHG) die Chancengleichheit aller Geschlechter, ohne dabei auf die Einteilung von Frauen und Männern einzugehen. Im Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) wird beim Paragrafen zu Gleichstellung zwar von der im Grundgesetz verankerten Gleichstellung von Frauen und Männern gesprochen, zugleich ist die Beseitigung von Nachteilen für trans- und intergeschlechtliche Personen sowie nichtbinäre Personen und eine besondere Berücksichtigung von Bedarfen von Personen mit unterschiedlichen geschlechtlichen Identitäten im Gesetz verankert.

Die im Koalitionsvertrag festgeschriebene Modernisierung des NHG ist bezogen auf verlässliche Standards für eine diskriminierungs- und gewaltfreie Hochschule dringend überfällig, was nicht zuletzt der bundesweite Vergleich verdeutlicht. So gehört Niedersachsen mit Sachsen zu den einzigen Bundesländern, die die Ermöglichung eines diskriminierungsfreien Studiums, einer diskriminierungsfreien Lehre, Forschung und Arbeit nicht als Aufgabe der Hochschulen im Hochschulgesetz verankert haben. Bis auf Niedersachsen, Sachsen, Brandenburg und Nordrhein-Westfalen verpflichten mittlerweile die anderen zwölf Bundesländer ihre Hochschulen zum Abbau von Benachteiligung und/oder Förderung bzw. Berücksichtigung der Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen. Um eine konsequente und professionelle Antidiskriminierungsarbeit an allen Hochschulen zu gewährleisten, ist ein gesetzlicher Rahmen sehr bedeutsam. In Anlehnung an das Hochschulgesetz Berlin (vgl. §§ 5b und 5c BerlHG) schlägt die IAKG Niedersachsen vor, zwei Paragrafen (§§ 3a und 3b) einzuführen, zur Chancengleichheit der Geschlechter sowie zu Diversität und Diskriminierungsschutz. Damit werden Standards übersichtlich und an einem Ort festgelegt.

NHG Stand 2023	Neuerungen zur NHG-Novelle	Beispiele anderer Bundesländer
<p><b>§ 3 Aufgaben der Hochschulen</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Aufgaben der Hochschulen sind</p> <p>[...]</p> <p>3. die Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses,</p> <p>[...]</p> <p>7. die Mitwirkung an der sozialen Förderung der Studierenden unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, wobei die Hochschulen dafür Sorge tragen, dass Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können,</p> <p>[...]</p> <p><sup>2</sup>Die Hochschulen tragen den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen, insbesondere an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen an möglichst langen Laufzeiten sowie an der gleichberechtigten Teilhabe von Beschäftigten mit Behinderung,</p>	<p><b>§ 3 Aufgaben der Hochschulen</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Aufgaben der Hochschulen sind</p> <p>[...]</p> <p>3. <b>die Förderung von Personen in Wissenschaft und Kunst in den Qualifizierungsphasen,</b></p> <p>[...]</p> <p>7. die Mitwirkung an der sozialen Förderung der Studierenden <b>nach Maßgabe § 3b Abs. 5 und 6</b></p> <p>[...]</p> <p><b>NEU:</b></p> <p><b>12. die Förderung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und die Förderung von Diversität und Diskriminierungsschutz nach Maßgabe der §§ 3a und 3b sowie § 42</b></p> <p><sup>2</sup>Die Hochschulen tragen den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen, insbesondere an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen an möglichst langen Laufzeiten sowie an der gleichberechtigten Teilhabe von Beschäftigten mit Behinderung,</p>	<p>„Ersetzen der Begriffe Nachwuchs bzw. Nachwuchsförderung (hier: „des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses“) <i>u.a. in §3 (4) Satz 1</i> durch angemessene Formulierung beispielsweise Wissenschaftler*innen und Künstler*innen in den Qualifizierungsphasen oder in Anlehnung an Bezeichnung aus dem <i>European Framework for Research Careers der EU – early career reseacher (Phasenmodel R1-R3)</i></p> <p><b>BerIHG § 5b</b></p> <p>(2) <b>Die Hochschulen sind verpflichtet, Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassischen oder antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie der sozialen Herkunft und des sozialen Status zu verhindern und bestehende Diskriminierungen zu beseitigen.</b> Zu diesem Zweck entwickelt jede Hochschule ein Konzept für Antidiskriminierung und Diversität. Dazu gehört auch die Analyse von Benachteiligungen, die Ermittlung ihrer Ursachen und die Umsetzung von Maßnahmen zum Abbau von individuellen und strukturellen Barrieren. Zum Abbau bestehender Nachteile können positive Maßnahmen getroffen werden, soweit sie verfassungsrechtlich oder einfachgesetzlich zulässig sind.</p> <p>(4) Die Hochschulen regen durch ihre Öffentlichkeitsarbeit insbesondere in an der jeweiligen Hochschule unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen die Aufnahme eines Studiums an. Sie beraten und unterstützen bei der Entscheidung über die Aufnahme eines Studiums und die Wahl des Studienfaches sowie im Hinblick auf bestehende Berufsperspektiven. Sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse internationaler Studierender und Studierender mit Migrationsgeschichte. Sie bauen bestehende Nachteile für transgeschlechtliche, intergeschlechtliche, nicht binäre und Menschen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „ohne Angabe“ ab. Sie unterstützen Studierende mit Familienpflichten. <sup>6</sup> Die Hochschulen betreiben außerdem Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung von Personal mit heterogenen Hintergründen. Näheres regelt das Personalentwicklungskonzept.</p> <p><b>(6) Die Hochschulen berücksichtigen die Bedarfe von Menschen mit unterschiedlichen geschlechtlichen Identitäten.</b> Dies betrifft insbesondere die mündliche und schriftliche Ansprache in für den hochschulinternen Verkehr bestimmten Unterlagen und Bescheinigungen, die auf Antrag mit</p>

<p>angemessen Rechnung. <sup>3</sup>Zur Wahrnehmung der Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen (Satz 1 Nr. 7) bestellt die Hochschule eine Beauftragte oder einen Beauftragten; das Nähere regelt die Grundordnung. [...] <sup>5</sup>Die Hochschulen können andere Aufgaben übernehmen, soweit diese mit ihren gesetzlichen Aufgaben zusammenhängen und deren Erfüllung durch die Wahrnehmung der neuen Aufgaben nicht beeinträchtigt wird.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag). <sup>2</sup>Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei.</p> <p>(4) <sup>1</sup>Den Universitäten und den gleichgestellten Hochschulen obliegt die Ausbildung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses. <sup>2</sup>Die Fachhochschulen dienen den angewandten Wissenschaften oder der Kunst durch Lehre, Studium, Weiterbildung sowie praxisnahe Forschung und Entwicklung.</p>	<p>angemessen Rechnung. <sup>3</sup>Zur Wahrnehmung der Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen (§ 3b Abs. 6) bestellt die Hochschule eine Beauftragte oder einen Beauftragten; das Nähere regelt die Grundordnung. <sup>4</sup>Die Hochschulen können andere Aufgaben übernehmen, soweit diese mit ihren gesetzlichen Aufgaben zusammenhängen und deren Erfüllung durch die Wahrnehmung der neuen Aufgaben nicht beeinträchtigt wird.</p> <p>(3) fällt weg, siehe NEU § 3a und § 3b</p> <p>(4) <sup>1</sup>Den Universitäten und den gleichgestellten Hochschulen <b>obliegt die Qualifizierung von Wissenschaftler*innen sowie Künstler*innen</b>. <sup>2</sup>Die Fachhochschulen dienen den angewandten Wissenschaften oder der Kunst durch Lehre, Studium, Weiterbildung sowie praxisnahe Forschung und Entwicklung.</p> <p><b>NEU</b> <b>§ 3a Chancengleichheit aller Geschlechter</b> (1) <sup>1</sup>Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. <sup>2</sup>Sie wirken darauf hin, dass alle Geschlechter in der Hochschule die – ihrer Qualifikation entsprechend – gleichen Entwicklungsmöglichkeiten</p>	<p>den selbstgewählten Vornamen und Angaben zur Geschlechtszugehörigkeit ausgestellt werden; eine zweifelsfreie Zuordnung von Studien- und Prüfungsleistungen zu einer Person ist dabei sicherzustellen. Auf die Beseitigung von bestehenden und auf die Vorbeugung möglicher Diskriminierungen wird hingewirkt. Näheres wird durch Satzung geregelt.</p> <p>Im § 5c des BerlHG bezieht sich das Hochschulgesetz auf die verfassungsrechtliche gebotene Gleichstellung von Frauen und Männern und der Chancengleichheit der Geschlechter. Hier wird also das binäre Modell für die Gleichstellungsarbeit zugrunde gelegt, was sich durch das Grundgesetz ergibt. Das Gesetz zählt hier neben Berufungsverfahren und Besetzung von Gremien und Kommissionen noch folgende besondere Bereiche auf: Vereinbarkeit, Förderung Geschlechterforschung, Aus-, Fort- und Weiterbildung, Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking.</p> <p><b>ThürHG § 5</b> (7) Die Hochschulen wirken gemeinsam mit dem <b>Studierendenwerk</b> Thüringen an der sozialen <b>Förderung der Studierenden mit. Sie berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen unabhängig von der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der geschlechtlichen Identität oder der sexuellen Orientierung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können.</b> Hierzu berücksichtigen sie insbesondere die besonderen Bedürfnisse von</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Studienbewerbern, Studierenden und Promovierenden mit <b>Behinderung, einer psychischen oder einer chronischen Erkrankung</b>; dabei sorgen sie für einen Ausgleich von Benachteiligungen in Studien- und Prüfungsangelegenheiten und wirken darauf hin, die barrierefreie Zugänglichkeit ihrer Angebote für Menschen mit Behinderung herzustellen und zu sichern,</li> <li>2. <b>Studierenden und Promovierenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,</b></li> <li>3. <b>ausländischen Studierenden</b> und</li> </ol>
---	--	--

	<p>haben und die für Frauen und transgeschlechtliche, intergeschlechtliche, nicht binäre sowie Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „ohne Angabe“ bestehenden strukturellen und sonstigen Nachteile aktiv beseitigt werden. <sup>3</sup>Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Bei Auswahlentscheidungen sind die Geschlechter mit dem Ziel einer geschlechterparitätischen Besetzung angemessen zu berücksichtigen; dabei ist insbesondere einer bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken. <sup>5</sup>In Berufungsverfahren ist die aktive Suche nach geeigneten Wissenschaftler*innen oder Künstler*innen zu dokumentieren.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Die Hochschulen berücksichtigen die Bedarfe von Personen mit unterschiedlichen geschlechtlichen Identitäten. <sup>2</sup>Dies betrifft insbesondere die mündliche und schriftliche Ansprache in für den hochschulinternen Verkehr bestimmten Unterlagen und Bescheinigungen, die auf Antrag mit den selbstgewählten Vornamen und Angaben zur Geschlechtszugehörigkeit ausgestellt werden; eine zweifelsfreie Zuordnung von Studien- und Prüfungsleistungen zu einer Person ist dabei sicherzustellen. Auf die Beseitigung von bestehenden und auf die Vorbeugung möglicher Diskriminierungen wird hingewirkt. Näheres wird durch Satzung/Richtlinie geregelt.</p>	<p><b>4. beruflich qualifizierten Studierenden</b> ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung bei den Studienangeboten, der Studienorganisation und den Prüfungen.</p> <p>Sie fördern in ihrem Bereich den Sport und die Kultur.</p> <p>(8) Die Hochschulen wirken darauf hin, dass an der Hochschule Benachteiligungen insbesondere aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der geschlechtlichen Identität oder der sexuellen Orientierung verhindert oder beseitigt werden.</p> <p><b>HessHG § 6</b></p> <p>(1) <b>Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter und Geschlechtsidentitäten und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.</b> Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu berücksichtigen. Bei Auswahlentscheidungen sind die Geschlechter mit dem Ziel einer geschlechterparitätischen Besetzung angemessen zu berücksichtigen; dabei ist insbesondere einer bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken. In Berufungsverfahren ist die aktive Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen oder Künstlerinnen zu dokumentieren. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.</p> <p><b>BremHG § 4</b></p> <p>(11) Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen in der Forschung und Wissenschaft bestehenden Nachteile hin [...]. Die Hochschulen fühlen sich dem Schutz aller ihrer Mitglieder und Angehörigen vor Benachteiligung im Sinne der Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verpflichtet und tragen dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen gleichberechtigt und diskriminierungsfrei an der Lehre, dem Studium, der Weiterbildung und der Forschung teilhaben können. Sie berücksichtigen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen. Die Hochschulen regeln das Nähere durch Satzung. Die Satzung soll insbesondere Maßnahmen, Verfahren und Verantwortlichkeiten zur Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung und struktureller Diskriminierungsgefährdung sowie entsprechende Qualifizierungsangebote für alle Beschäftigten vorsehen.</p>
--	---	---

	<p>(3) Sie tragen zur Förderung der Geschlechter- und Diversitätsforschung bei.</p> <p>NEU <b>§ 3b Diversität und Diskriminierungsschutz</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Die Hochschulen berücksichtigen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die Diversität ihrer Mitglieder und tragen dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen gleichberechtigt und diskriminierungsfrei an der Lehre, dem Studium, der Weiterbildung, der Arbeit und der Forschung teilhaben können. <sup>2</sup>Die Hochschulen wirken darauf hin, dass alle Mitglieder der Hochschule die – ihrer Qualifikation entsprechend – gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und sich diskriminierungsfrei entfalten können.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Die Hochschulen sind verpflichtet, alle Mitglieder und Angehörigen vor Benachteiligungen insbesondere wegen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie der sozialen Herkunft und des sozialen Status zu schützen und bestehende Diskriminierungen zu beseitigen. <sup>2</sup>Die Hochschulen regeln Näheres durch Satzung/Richtlinie.</p>	
--	--	--

	<p><sup>3</sup>Diese soll insbesondere Maßnahmen, Verfahren und Verantwortlichkeiten zur Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung und struktureller Diskriminierungsgefährdung vorsehen. <sup>4</sup>Zudem sind entsprechende Qualifizierungsangebote für alle Beschäftigten sicherzustellen.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Jede Hochschule stellt Beratungs- und Beschwerdeangebote sicher, um von Diskriminierung Betroffene zu unterstützen. <sup>2</sup> Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwendet werden. <sup>3</sup>Sie tragen Sorge, dass Organe der Hochschule insbesondere bei der Entwicklung von Studiengängen und Fragen der Studierbarkeit sowie in Berufungsverfahren die Teilhabe aller fördern. <sup>4</sup>Näheres regelt die Hochschule durch Satzung/Richtlinien.</p> <p>(4) <sup>1</sup>Die Hochschulen fördern diskriminierungskritische Lehre und Forschung. <sup>2</sup>Sie unterstützen das Personal mit Lehraufgaben dabei, ein diskriminierungssensibles und chancengerechtes Lehr- und Lernumfeld zu schaffen.</p> <p>(5) <sup>1</sup>Die Hochschulen beraten und unterstützen bei der Entscheidung über die Aufnahme eines Studiums und die Wahl des Studienfaches sowie im</p>	
--	--	--

	<p>Hinblick auf bestehende Berufsperspektiven. <sup>2</sup>Sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse international Studierender und Studierender mit Flucht- und Migrationsgeschichte. <sup>3</sup>Sie bauen bestehende Nachteile für transgeschlechtliche, intergeschlechtliche, nicht binäre und Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „ohne Angabe“ ab. <sup>4</sup>Sie unterstützen Studierende mit Erziehungs- und Pflegeverantwortung und berücksichtigen ihre besonderen Bedarfe. <sup>5</sup>Die Hochschulen betreiben Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung von Personal mit heterogenen Hintergründen. <sup>6</sup>Näheres regelt das Personalentwicklungskonzept.</p> <p>(6) <sup>1</sup>Die Hochschulen berücksichtigen die besonderen Bedarfe von Studierenden und von Studienbewerber*innen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen und treffen in allen Bereichen die erforderlichen Maßnahmen zu ihrer Inklusion. <sup>2</sup>Insbesondere arbeiten sie darauf hin, dass die Angebote der Hochschule barrierefrei auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. <sup>3</sup>Insbesondere beim Studium, der Studienorganisation und -gestaltung sowie bei Prüfungen sind unter Wahrung der Gleichwertigkeit geeignete Maßnahmen zu treffen und Nachteilsausgleiche zu gewähren. <sup>4</sup>Angemessen zu berücksichtigen sind insbesondere studienzeitverlängernde Auswirkungen einer Behinderung</p>	
--	---	--

	<p>beim Studien- und Prüfungsverlauf, der Bedarf besonderer Hilfsmittel oder Assistenzleistungen und das Erbringen von Studien- und Prüfungsleistungen in einer anderen als der vorgesehenen Organisationsform. <sup>5</sup>Die Hochschulen fördern aktiv die Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-Behindertenrechtskonvention) an ihrer Institution.</p> <p>(7) <sup>1</sup>Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. <sup>2</sup>Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.</p>	
<p><b>§ 7 Prüfungen und Leistungspunktsystem; staatliche Anerkennungen; Studienorientierungsverfahren</b></p> <p>[...]  (6) <sup>1</sup>Die Hochschulen können studienbegleitende Prüfungen sowie Vor-, Zwischen- und Abschlussprüfungen für nicht eingeschriebene Personen (Externenprüfungen) durchführen, wenn das jeweilige Fach und die fachliche Prüfungskompetenz durch hauptberuflich tätige Professorinnen und Professoren der Hochschule vertreten sind. <sup>2</sup>Sie können diese Prüfungen auch für Studierende durchfüh-</p>	<p><b>§ 7 Prüfungen und Leistungspunktsystem; staatliche Anerkennungen; Studienorientierungsverfahren</b></p> <p>[...]  (6) <sup>1</sup>Die Hochschulen können studienbegleitende Prüfungen sowie Vor-, Zwischen- und Abschlussprüfungen für nicht eingeschriebene Personen (Externenprüfungen) durchführen, wenn das jeweilige Fach und die fachliche Prüfungskompetenz durch hauptberuflich tätige <b>Professor*innen</b> der Hochschule vertreten sind. <sup>2</sup>Sie können diese Prüfungen auch für Studierende durchführen, die wegen ei-</p>	

<p>ren, die wegen eines Auslandssemesters beurlaubt sind. <sup>3</sup>Das Nähere regelt eine Ordnung, die der Genehmigung bedarf. <sup>4</sup>Die Ordnung kann die Erhebung von Prüfungsgebühren vorsehen.</p>	<p>nes Auslandssemesters <b>oder aufgrund von Erziehungs- und Pflegeverantwortung</b> beurlaubt sind. <sup>3</sup>Das Nähere regelt eine Ordnung, die der Genehmigung bedarf. <sup>4</sup>Die Ordnung kann die Erhebung von Prüfungsgebühren vorsehen.</p>	
--	--	--

## **Personal- und Qualifizierungsstrukturen gleichstellungsorientiert und chancengerecht gestalten**

Die Debatte über transparente und planbare Karrierewege in der Wissenschaft wird seit mehr als zehn Jahren geführt. Sie hat zu vielfältigen Personalentwicklungs- und Beratungsmaßnahmen, aber kaum zu grundlegenden Strukturänderungen geführt. Hinzu kommt der Fachkräftemangel, der auch an Hochschulen, selbst bei wissenschaftlichen Positionen, spürbar ist. Die Frage nach der Attraktivität von Hochschulen als Arbeitgeberinnen verlangt dringlich nach Antworten.

Um **Machtmissbrauch in der Wissenschaft, insbesondere in der Promotionsphase**, einzudämmen (siehe dazu auch die [HRK-Empfehlung „Macht und Verantwortung“](#) vom 14.05.2024) sowie Promotionsabbrüche und lange Promotionszeiten zu verhindern, bedarf es einer Trennung von Betreuung und Bewertung der Dissertation. Dies hat der Wissenschaftsrat bereits 2011 in seinem [Positionspapier „Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion“](#) klar benannt.

Insbesondere die Gewinnung von **Professorinnen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften** ist herausfordernd. Um qualifizierte und motivierte Frauen berufen zu können, ist es wichtig Berufserfahrung auch dann anzuerkennen, wenn sie mit einem Stellenanteil von weniger als 50% und dafür über einen entsprechend längeren Zeitraum (Zeitkontingent) ausgeübt wurde. Tandem-Professuren, wie in den Hochschulgesetzen in Hessen und Bayern verankert, wären ein weiteres Instrument, um die Erhöhung des Professor\*innenanteils an Hochschulen für angewandte Wissenschaften zu forcieren. Die Iakog niedersachsen fordert hierbei ein differenziertes Vorgehen, in dem nur Bewerber\*innen auf Tandem-Professuren mit Tenure-Track ein Berufungsverfahren durchlaufen. Tandem-Professuren mit Tenure-Track könnten beispielsweise nach erfolgloser Ausschreibung von Regelprofessuren ausgeschrieben werden. Um Wissenschaftler\*innen in der Qualifizierungsphase die Erlangung der Berufungsfähigkeit nach § 25 NHG zu ermöglichen, sollten für die Stellen ohne Tenure-Track stattdessen niedrighschwellige Auswahlverfahren durchgeführt werden (angelehnt an Modell der FH Münster).

Ebenso zeigen die Zahlen an den Universitäten, dass wenig Professorinnen in der W3 Besoldung sind. Um eine **Steigerung von Frauen auf W3 Professuren** zu erzielen, sollten die Universitäten und gleichgestellten Hochschulen die Möglichkeit des **Tenure-Tracks von W2 auf W3** stärker und besser nutzen können. Dies würde durch eine deutlichere Formulierung im Gesetzestext unterstützt. Ein Tenure-Track sollte insbesondere auch von einer unbefristeten W2 aus möglich sein, in dem eine unbefristete Berufung auf eine W2 mit Option auf W3 erfolgen kann. Die Tenure Evaluation entscheidet, ob eine höhere Besoldungsgruppe erreicht wurde. Bei nicht Erreichen des Tenures bleibt die W2 Besoldung bestehen. Dies würde über die Regelungen anderer Bundesländer hinausgehen und Vorteile für Niedersachsen generieren.

Wissenschaftliche Karrieren sind nach wie vor für viele Frauen unattraktiv, da die **Vereinbarkeit von Wissenschaft und Sorgeverantwortung**, insbesondere in den Prä- und Postdoc-Phasen, kaum realisierbar ist. Die zunehmenden wettbewerblichen Strukturen führen zu enormem Leis-

tungsdruck, insbesondere in der Postdoc-Phase und während der Juniorprofessur. Dies erschwert die Vereinbarkeit mit Sorgearbeit und benachteiligt Wissenschaftlerinnen in besonderer Weise. Pauschalisierende Maßnahmen, die nicht in Rechnung stellen, ob tatsächlich Betreuungs- und Pflegearbeit geleistet wurde und wird, benachteiligen Frauen mit Kindern.

Die strukturellen Bedingungen in der **Juniorprofessur** verstärken zudem den Leistungsdruck und erhöhen die soziale Selektivität. Während Postdoc-Stellen eine Qualifizierung zur Habilitation oder habilitationsäquivalenten Leistungen in bis zu 6 Jahren zulassen, müssen in der Juniorprofessur die Leistungen bis zur Zwischenevaluation nach 3 Jahren erbracht werden. Das ist die Hälfte der Zeit, die auf anderen Qualifizierungsstellen zur Verfügung stehen. Der Zeitpunkt der Zwischenevaluation muss nach hinten geschoben werden und die Befristung ebenso. Mindestens zwei Landeshochschulgesetze ermöglichen die Zwischenevaluation zum Ende des vierten Jahres mit einer Anschlussverlängerung um zwei Jahre. In Rheinland-Pfalz werden Juniorprofessuren direkt für sechs Jahre eingestellt.

NHG Stand 2023	Neuerungen zur NHG-Novelle	Beispiele anderer Bundesländer/ Begründung
<p><b>§ 9 Promotion; Doktorandinnen und Doktoranden</b></p>	<p><b>§ 9 Promotion; Doktorand*innen</b></p> <p>[...]  <b>NEU</b>            (3) <sup>1</sup>Zur Qualitätssicherung sollen Betreuungsvereinbarungen mit den Doktorand*innen geschlossen werden, die auch die individuellen Lebensverhältnisse berücksichtigen und zur Chancengleichheit beitragen. <sup>2</sup>Die Sicherstellung einer unabhängigen Bewertung ist durch die Trennung von Betreuung und Bewertung zu gewährleisten. <sup>3</sup>Näheres regelt die Promotionsordnung.</p> <p>(4) <sup>1</sup>Promotionsverfahren werden auf der Grundlage von Promotionsordnungen durchgeführt, die von dem für das Fach zuständigen Fakultätsrat zu beschließen sind. [...]</p>	

<p><b>§ 25 Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren</b></p> <p>(1) [...] 4. c) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbetriebs ausgeübt worden sein müssen.</p>	<p><b>§ 25 Einstellungsvoraussetzungen für Professor*innen</b></p> <p>(1) [...] 4. c) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis <b>nach Abschluss des Hochschulstudiums</b>, von der grundsätzlich drei Jahre außerhalb des Hochschulbetriebs ausgeübt worden sein müssen. <b><sup>2</sup>Vorausgesetzt wird dabei eine hauptberufliche Tätigkeit oder ein entsprechendes Zeitkontingent.</b></p>	<p>Die Formulierung „nach Abschluss des Hochschulstudiums“ spezifiziert die Anforderungen an Bewerber*innen. Die Formulierung „grundsätzlich“ schafft Flexibilität in der Anerkennung geringfügiger Abweichungen vom Regelfall der dreijährigen beruflichen Praxis außerhalb des Hochschulbereichs.</p>
<p><b>§ 25 Ergänzung Tandem-Professur</b></p>	<p><b>§ 25 NEU:</b> (4) <b><sup>1</sup>Im Rahmen einer Tandem-Professur an Hochschulen für angewandte Wissenschaften können geeignete Bewerber*innen die ihnen noch fehlenden Einstellungsvoraussetzungen für eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften nach § 25 (1) Nr. 2 und 4 b) und c) erwerben. <sup>2</sup>Diese Professor*innen werden auf Zeit ernannt oder bestellt im Sinne des § 28 Absatz 1 Satz 1 Nr. 7 [s. u.]. <sup>3</sup>Sie führen die hochschulrechtliche Bezeichnung „Professorin“, „Professor*in“ oder „Professor“.</b> <b><sup>3</sup>Die Hochschule für angewandte Wissenschaften schließt mit der Einrichtung</b></p>	<p><b>HessHG § 71 - Tandem-Professur</b> (1) Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, bei denen die Einstellungsvoraussetzungen des § 68 Abs. 1 vorliegen, können die für die Übertragung einer Professur erforderliche dreijährige außerhochschulische Berufspraxis nach § 68 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 im Rahmen einer Tandem-Professur erwerben. (2) Tandem-Professorinnen und -Professoren werden in einem auf höchstes vier Jahre befristeten Arbeitsverhältnis mit dem hälftigen Umfang einer Vollzeitprofessur beschäftigt. Die Vergütung orientiert sich an der Besoldungsgruppe W1 der Anlage II des Hessischen Besoldungsgesetzes vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218, 256, 508), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Mai 2021 (GVBl. S. 270). Sie führen die hochschulrechtliche Bezeichnung „Professorin“ oder „Professor“. (3) Die Hochschule für angewandte Wissenschaften schließt mit der Einrichtung außerhalb des Hochschulbereichs, in der die dreijährige außerhochschulische Berufspraxis erworben werden soll, eine Vereinbarung, die mindestens Regelungen über 1. die Verteilung der Arbeitszeit und die Gewährleistung eines hälftigen Beschäftigungsumfangs an der Einrichtung,</p>

	<p> tug außerhalb des Hochschulbereichs, in der die dreijährige außerhochschulische Berufspraxis erworben werden soll, eine Vereinbarung, die mindestens Regelungen über </p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Verteilung der Arbeitszeit und die Gewährleistung eines hälftigen Beschäftigungsumfangs an der Einrichtung,</li> <li>2. die Sicherung der Anbindung an die Hochschule und</li> <li>3. unterstützende Personalentwicklungsmaßnahmen enthält.</li> </ol> <p> <sup>4</sup>Soweit in der Ausschreibung einer Tandem-Professur vorgesehen, kann die Hochschule für angewandte Wissenschaften im Rahmen der Einstellung die dauerhafte Übertragung einer Professur für den Fall zusagen, dass der*die Stelleninhaber*in die Kriterien nach § 25 (1) Nr. 2 und 4 b) und c) im Zuge der Beschäftigung erwirbt („Tenure-Track“). </p> <p> NEU:  <b>§ 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 NHG:</b>  Bei Berufungen nach § 25 Abs.4 (Tandem-Professur). </p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. die Sicherung der Anbindung an die Hochschule und</li> <li>3. unterstützende Personalentwicklungsmaßnahmen enthält.</li> </ol> <p> (4) Soweit dies in der Ausschreibung vorgesehen ist, kann die Hochschule im Rahmen der Einstellung die dauerhafte Übertragung einer Professur für den Fall zusagen, dass die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber während der Beschäftigung die nach § 68 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 erforderliche mindestens dreijährige außerhochschulische Berufspraxis erwirbt. Die Zusage erfolgt unter dem Vorbehalt des Vorliegens der allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen im Zeitpunkt der dauerhaften Übertragung. </p> <p> <b>BayHIG, Art. 64 - Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren</b> </p> <p> (1) <sup>1</sup>Im Rahmen einer Nachwuchsprofessur an Hochschulen für angewandte Wissenschaften können geeignete Bewerberinnen und Bewerber die ihnen noch fehlenden Einstellungsvoraussetzungen für eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften nach Art. 57 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und 3 erwerben. <sup>2</sup>Im Übrigen gilt für die Dienstaufgaben der Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren Art. 63 Abs. 6 entsprechend. </p> <p> (2) <sup>1</sup>Einstellungsvoraussetzung für Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen </p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die in Art. 57 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 genannten Voraussetzungen und</li> <li>2. eine der in Art. 57 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und 3 genannten Voraussetzungen.</li> </ol> <p> <sup>2</sup>Art. 63 Abs. 1 Satz 4 bis 6 gilt für bereits promovierte Bewerberinnen und Bewerber entsprechend. </p> <p> (3) <sup>1</sup>Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren können für eine Dauer von mindestens drei und höchstens sechs Jahren im Beamtenverhältnis auf Zeit oder im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. <sup>2</sup>Art. 63 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 und 4 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Am Ende des festgelegten Zeitraums stellt die Hochschule soweit erforderlich fest, dass die noch fehlende Einstellungsvoraussetzung im Sinne des Art. 57 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und 3 erbracht wurde. </p> <p> (4) Wird die Nachwuchsprofessur nach Maßgabe des Art. 58 Abs. 4 ausgeschrieben (Tenure-Track-Nachwuchsprofessur), würdigt am Ende der </p>
--	--	--

		festgelegten Dauer des Beamten- oder Arbeitsverhältnisses die Hochschule die Qualität insbesondere der gemäß Abs. 1 von der Nachwuchsprofessorin oder dem Nachwuchsprofessor erbrachten Leistungen.
<p><b>§ 26 Berufungen von Professorinnen und Professoren</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Professuren sind öffentlich auszuschreiben. <sup>2</sup>Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden, wenn [...]</p> <p>3. eine Professorin oder ein Professor auf Zeit der Besoldungsgruppe W 2 bei Vorliegen eines zwischen dem Fachministerium und der Hochschule abgestimmten Qualitätssicherungskonzeptes auf eine Professur auf Lebenszeit der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3 berufen werden soll; dies gilt nicht, wenn sie oder er vor der Ernennung zur Professorin oder zum Professor auf Zeit eine Juniorprofessur oder Nachwuchsgruppenleitung an derselben Hochschule innehatte und nach Nummer 1 ohne Ausschreibung als Professorin oder Professor weiterbeschäftigt worden ist,</p> <p>[...]</p>	<p><b>§ 26 Berufungen von Professor*innen</b></p> <p>1) <sup>1</sup>Professuren sind öffentlich auszuschreiben. <sup>2</sup>Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden, wenn [...]</p> <p>3. ein*e Professor*in auf Zeit der Besoldungsgruppe W 2 bei Vorliegen eines zwischen dem Fachministerium und der Hochschule abgestimmten Qualitätssicherungskonzeptes auf eine Professur auf Lebenszeit der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3 berufen werden soll; dies gilt nicht, wenn sie oder er vor der Ernennung zur/zum Professor*in eine Juniorprofessur oder Nachwuchsgruppenleitung an derselben Hochschule innehatte und nach Nummer 1 ohne Ausschreibung als Professor*in weiterbeschäftigt worden ist,</p> <p>[...]</p> <p><b>NEU:</b></p> <p>(2) <sup>1</sup>Die Universitäten können W2-Professuren als Professuren mit Tenure-Track auf W3 ausschreiben. <sup>2</sup>Tenure-Track-Professor*innen sind Professor*innen, deren Berufung mit der Zusage einer späteren Berufung ohne erneute Ausschreibung auf eine Professur in einer höheren Besoldungs-</p>	<p>Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern haben Regelungen für Tenure-Track Berufungen von W2 auf W3 getroffen, welche deutlich klarer formuliert sind als die Regelungen im NHG.</p> <p><b>HSG Schleswig-Holstein, § 62a</b></p> <p>(1) Die Universitäten können Juniorprofessuren und befristete W2-Professuren als Professuren mit Tenure-Track ausschreiben. Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren sind Professorinnen und Professoren, deren Berufung mit der Zusage einer späteren Berufung ohne erneute Ausschreibung auf eine unbefristete Professur vergleichbarer Denomination in einer höheren Besoldungsgruppe im Falle der Bewährung verbunden ist. Vor der Berufung auf die unbefristete Professur muss eine interne und externe Evaluation mit positiver Leistungsbewertung durchgeführt worden sein. Die Hochschule regelt durch Satzung die wesentlichen Kriterien für die Evaluation insbesondere in Forschung und Lehre, das Verfahren der Leistungsbewertung und die an der Evaluation zu beteiligenden Gremien. Für die Zusammensetzung des Evaluationsgremiums gelten die Bestimmungen über Berufungsausschüsse. Die Kriterien für die Leistungsevaluation müssen zum Zeitpunkt der Rufannahme auf die Juniorprofessur oder die befristete W2-Professur feststehen.</p> <p><b>LHG M-V, § 62a</b></p> <p>(1) Die Einstellung auf eine Juniorprofessur oder auf eine Professur auf Zeit kann mit der Zusage verbunden werden, dass eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis unter der Voraussetzung zugesagt wird, dass im Einzelnen vorab festzulegende Leistungsanforderungen während des befristeten Beschäftigungsverhältnisses erfüllt werden (Tenure Track). Das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Übernahme auf eine unbefristete Professur wird in einem qualitätsgesicherten Evaluationsverfahren geprüft, das sich auch auf die Prüfung der fachlichen und pädagogischen Eignung für die Professur erstreckt. Mindestens die für die Berufungsverfahren geltenden Qualitätsstandards sind auf die Evaluierung zu übertragen. Die Hochschule kann im Falle der Einstellung auf eine Professur auf</p>

	<p>gruppe im Falle der Bewährung verbunden ist. <sup>3</sup>Vor der Berufung auf die höherwertige Professur muss eine interne und externe Evaluation mit positiver Leistungsbewertung durchgeführt worden sein. <sup>4</sup>Die Hochschule regelt durch Satzung/ Richtlinie die wesentlichen Kriterien für die Evaluation insbesondere in Forschung und Lehre, das Verfahren der Leistungsbewertung und die an der Evaluation zu beteiligenden Gremien. <sup>5</sup>Die Kriterien für die Leistungsevaluation müssen zum Zeitpunkt der Rufannahme auf die W2-Professur feststehen.</p>	<p>Zeit eine Zwischenevaluierung vorsehen; in diesem Fall gilt § 62 Absatz 2 entsprechend. Bei negativer Tenure-Evaluation kann das Beschäftigungsverhältnis auf Antrag der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors um bis zu ein Jahr verlängert werden.</p>
<p><b>§ 30 – Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren</b></p> <p>[...]</p> <p>(4) <sup>1</sup>Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von drei Jahren beschäftigt. <sup>2</sup>Das Dienstverhältnis kann vom Präsidium auf Vorschlag des Fakultätsrats um bis zu drei Jahre verlängert werden, wenn eine Lehrevaluation und eine auswärtige Begutachtung der Leistungen in Forschung oder Kunst dies rechtfertigen. <sup>3</sup> Andernfalls kann das Dienstverhältnis um bis zu ein Jahr verlängert werden. [...]</p> <p>(5) <sup>1</sup>Zwischen der letzten Prüfungsleistung im Rahmen der Promotion oder der sonstigen Leistung, durch die eine besondere Befähigung im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 Nr. 3</p>	<p><b>§ 30 – Juniorprofessor*innen</b></p> <p>[...]</p> <p>(4) <sup>1</sup><b>Juniorprofessor*innen</b> werden für die Dauer von <b>sechs</b> Jahren <b>zu Beamt*innen auf Zeit ernannt</b>. <sup>2</sup><b>Es findet eine Evaluierung mit orientierendem Charakter zum Leistungsstand in Lehre und Forschung oder Kunst vor Ablauf des vierten Beschäftigungsjahres statt</b>. <sup>3</sup><b>Das Evaluierungsverfahren regelt die Universität in einem Qualitätssicherungskonzept</b>.</p> <p>(5) <sup>1</sup>Zwischen der letzten Prüfungsleistung im Rahmen der Promotion oder der sonstigen Leistung, durch die eine besondere Befähigung im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 Nr. 3</p>	<p>Mindestens 2 Landeshochschulgesetze ermöglichen die Zwischenevaluierung zum Ende des vierten Jahres mit einer Anschlussverlängerung um zwei Jahre. In Rheinland-Pfalz werden sie sogar direkt für sechs Jahre eingestellt:</p> <p><b>HochSchG Rheinland-Pfalz, § 54</b></p> <p>(2) <b>Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden von der Präsidentin oder dem Präsidenten einer Universität auf Vorschlag des Fachbereichs für die Dauer von sechs Jahren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt</b>. Es findet eine Evaluierung mit orientierendem Charakter zum Leistungsstand in Lehre und Forschung oder Kunst frühestens nach dem dritten <b>und spätestens vor Ablauf des vierten Beschäftigungsjahres statt</b>. Das Evaluierungsverfahren regelt die Universität in dem Qualitätssicherungskonzept nach § 50 Abs. 3. Eine Verlängerung ist, abgesehen von den Fällen des § 60 Abs. 2, 5 und 7, nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor. § 51 Abs. 3 Satz 1 und 2 gilt entsprechend.</p> <p><b>SHSG § 42</b></p> <p>(6) <sup>1</sup><b>Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von bis zu vier Jahren von der Präsidentin/dem Präsidenten</b></p>

<p>nachgewiesen wird, und der Bewerbung auf die Juniorprofessur sollen nicht mehr als vier Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre vergangen sein. <sup>2</sup>Der Zeitraum nach Satz 1 verlängert sich um Zeiten der Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren und Zeiten der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen um bis zu zwei Jahre je Kind oder Pflegefall; insgesamt dürfen mehrere Verlängerungen die Dauer von vier Jahren nicht überschreiten.</p>	<p>nachgewiesen wird, und der Bewerbung auf die Juniorprofessur sollen nicht mehr als vier Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre vergangen sein. <sup>2</sup>Der Zeitraum nach Satz 1 verlängert sich <b>bei tatsächlicher Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren und Zeiten der Pflege von Angehörigen pauschal um bis zu zwei Jahre je Kind oder Pflegefall</b>; insgesamt dürfen mehrere Verlängerungen die Dauer von vier Jahren nicht überschreiten. <sup>3</sup><b>Die pauschale Anerkennung muss durch tatsächliche Betreuungsleistung glaubhaft gemacht werden.</b> [...]</p> <p><b>NEU:</b> <b>(7) Auf Antrag des*der Juniorprofessor*in soll das Beamtenverhältnis bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und Abs. 3 BEEG, die zum Zeitpunkt des Antrags das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, oder tatsächlicher Pflege eines nach § 7 Abs. 3 PflegeZG nahen Angehörigen, dessen Pflegebedürftigkeit nach § 3 Abs. 2 PflegeZG nachgewiesen ist, um bis zu einem Jahr je betreutem Kind oder pflegebedürftigem Angehörigen, insgesamt um höchstens zwei Jahre verlängert werden.</b></p>	<p><b>zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt.</b> <sup>2</sup> Das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors soll auf Vorschlag des Fakultätsrats auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn insbesondere eine Lehrevaluation und eine auswärtige Begutachtung der Leistung in der Forschung dies rechtfertigen; andernfalls kann das Dienstverhältnis um höchstens ein Jahr verlängert werden. <sup>3</sup> <b>Eine weitere Verlängerung ist nur zulässig</b></p> <p>1. in den Fällen des § 49 Absatz 5,  <b>2. auf Antrag der Beamtin/des Beamten bei Betreuung eines minderjährigen Kindes um bis zu ein Jahr pro betreutem Kind, insgesamt um maximal zwei Jahre, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die Verlängerung notwendig ist, um den nach § 41 Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe a erforderlichen Nachweis zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen erbringen zu können, oder</b></p> <p><b>ThürHG, § 89</b>  <b>(6) Juniorprofessoren werden für die Dauer von bis zu vier Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt.</b> Das Beamtenverhältnis des Juniorprofessors soll mit seiner Zustimmung auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn er sich nach den Ergebnissen einer Evaluation seiner Leistungen in Lehre und Forschung oder künstlerischen Entwicklungsvorhaben als Hochschullehrer bewährt hat. Sofern im Ergebnis einer Evaluation nach der ersten Phase der Juniorprofessur oder am Ende der Juniorprofessur keine Bewährung festgestellt wird, kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung des Juniorprofessors um bis zu einem Jahr verlängert werden. <b>Auf Antrag des Juniorprofessors soll das Beamtenverhältnis bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und Abs. 3 BEEG, die zum Zeitpunkt des Antrags das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, oder tatsächlicher Pflege eines nach § 7 Abs. 3 PflegeZG nahen Angehörigen, dessen Pflegebedürftigkeit nach § 3 Abs. 2 PflegeZG nachgewiesen ist, um bis zu einem Jahr je betreutem Kind oder pflegebedürftigem Angehörigen, insgesamt um höchstens zwei Jahre verlängert werden. Eine weitere Verlängerung ist, abgesehen von den Fällen des § 97 Abs. 4, nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessor.</b></p>
--	---	--

## Gleichstellung in der Haushaltsführung der Hochschulen fördern

Sieben Bundesländer haben bereits Regelungen in ihren Hochschulgesetzen festgelegt, wie Förderung oder Erfolge in der Gleichstellung bei der Haushaltsführung zu berücksichtigen oder die Gleichstellungsbeauftragten an der Haushaltsaufstellung zu beteiligen sind.

Mit einer entsprechenden Regelung im NHG fordert Niedersachsen den – u.a. auch im Professorinnenprogramm 2023 geforderten – Auf- und Ausbau des Gender Controllings an den Hochschulen und die im Hochschulentwicklungsvertrag 2024-2029 verankerte Zielsetzung die Entwicklung des Gender Pay Gap zu monitoren und Maßnahmen zu dessen Reduktion zu ergreifen. Die systematische Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags bei der Haushaltsführung stärkt Gleichstellung und Hochschulautonomie gleichermaßen.

NHG Stand 2023	Neuerungen zur NHG-Novelle	Beispiele anderer Bundesländer
<p><b>§ 37 – Präsidium</b></p> <p>(1) [...] <sup>3</sup>Das Präsidium ist für alle Angelegenheiten zuständig, die nicht durch dieses Gesetz einem anderen Organ zugewiesen sind; es entscheidet insbesondere über</p> <p>[...]</p> <p>3 die aufgaben- und leistungsorientierte Mittelbemessung in der Hochschule,</p>	<p><b>§ 37 – Präsidium</b></p> <p>(1) [...] <sup>3</sup>Das Präsidium ist für alle Angelegenheiten zuständig, die nicht durch dieses Gesetz einem anderen Organ zugewiesen sind; es entscheidet insbesondere über</p> <p>[...]</p> <p>3. die aufgaben- und leistungsorientierte Mittelbemessung in der Hochschule <b>auch unter Berücksichtigung der Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages,</b></p>	<p>Sieben Bundesländer (BW, BY, HB, BB, MV, NRW, RP) haben entsprechende Regelungen. Best Practice sind:</p> <p><b>LHG BaWü, § 13</b></p> <p>(8) Die Hochschulen richten ein Informationssystem ein, das die Grunddaten der Ressourcenausstattung und -nutzung für die Leistungsprozesse der Lehre, der Forschung und bei den sonstigen Aufgaben der Hochschulen <b>sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages</b> enthalten muss. Zu den Grunddaten gehören insbesondere Angaben über die gegenwärtige Situation, die mehrjährige fachliche, strukturelle, personelle, bauliche und finanzielle Entwicklung und die Ergebnisse der Leistungsprozesse.</p> <p><b>BayHIG, Art. 11</b></p> <p>(1) [...] <sup>3</sup>Die Zuweisung der Stellen und Mittel orientiert sich an dem zur Erfüllung der Aufgaben nach den Art. 2 und 3 erforderlichen Bedarf und an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses erbrachten Leistungen.</p> <p><sup>4</sup><b>Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen.</b></p> <p><b>BremHG, § 81</b></p> <p>(2) <sup>1</sup>Das Rektorat entscheidet in allen Angelegenheiten, die das Gesetz keinem anderen Organ zuweist. <sup>2</sup>...</p>

		<p><sup>3</sup>Es verteilt die Stellen und Mittel unter Berücksichtigung der Leistungen und Belastungen in Forschung und Lehre und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses <b>sowie der Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.</b></p> <p><b>HessHG § 43</b> (9) Das Präsidium und die Dekane erörtern mindestens einmal im Semester gemeinsame Angelegenheiten in den Bereichen Haushalt, Personal, Organisation und Verwaltung von grundsätzlicher Bedeutung <b>mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten</b>, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, der Ansprechperson für Antidiskriminierung sowie den Vorsitzenden des Organs der Studierendenschaft nach § 85 Abs. 1 Satz 4 und des Personalrats.</p>
--	--	--

## Gleichstellungsstrukturen stärken

Eine explizite Verankerung der Iakog niedersachsen als landesweite Interessenvertretung im NHG (in § 42; analog der Verankerung der Landeshochschulkonferenz – LHK in § 4 NHG) verdeutlicht und stärkt den Gleichstellungsauftrag landesweit über die einzelne Hochschule hinaus. Dies trägt auch der seit über 15 Jahren bestehenden Zusammenarbeit von MWK, LHK und Iakog in der niedersächsischen Dialoginitiative Rechnung. Die Anerkennung der Iakog niedersachsen im NHG trägt dazu bei, dass Gleichstellung von Anfang an in laufende wissenschafts- und hochschulpolitische Debatten eingebracht wird.

Zur Erfüllung der in § 42 NHG genannten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ist ihr Mitwirken auf der höchsten Entscheidungsebene zentral. Entscheidungen hinsichtlich der Hochschulentwicklung haben in der Regel Auswirkungen auf Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz an den Hochschulen. Der Gleichstellungsbeauftragten kommt eine wichtige Sensibilisierungs- und Beratungsfunktion in allen Organen, Gremien und Kommissionen zu.

Die im Professorinnenprogramm 2030 programmatisch festgelegte Stärkung der dezentralen Gleichstellungsarbeit hat hohes Potential, die Umsetzung professionalisierter Gleichstellungsarbeit auf allen Ebenen und damit hochschulweit zu fördern. Wie die zentralen Gleichstellungsbeauftragten, benötigen auch die in Fakultäten und weiteren Organisationseinheiten tätigen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine angemessene Ausstattung mit Ressourcen (Zeit und Finanzmittel), um ihren Aufgaben adäquat nachkommen zu können.

Andere Bundesländer haben entsprechende Regelungen zur Stärkung der Gleichstellungsstrukturen in den Landeshochschulgesetzen verankert.

NHG Stand 2023	Neuerungen zur NHG-Novelle	Beispiele anderer Bundesländer
<p><b>§ 42 Gleichstellungsbeauftragte</b></p> <p>[...]</p> <p>(2) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags nach § 3 Absatz 3 hin.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte hat gegenüber dem Präsidium ein Vortragsrecht. <sup>2</sup>Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann sie an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kom-</p>	<p><b>§ 42 Gleichstellungsbeauftragte</b></p> <p>[...]</p> <p>(2) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags <b>nach § 3a</b> hin.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte hat gegenüber dem Präsidium ein Vortragsrecht. <sup>2</sup><b>Das Präsidium kann die Gleichstellungsbeauftragte mit beratender Stimme ins Präsidium berufen.</b> <sup>3</sup><b>Die Gleichstellungsbeauftragte</b></p>	<p><b>Beteiligung an der Hochschulleitung:</b></p> <p><b>BayHIG Art. 22 Gleichstellung</b></p> <p>(3) <sup>1</sup>An den Hochschulen werden Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst bestellt, die auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, Künstlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende achten. <sup>2</sup>Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, nicht an Weisungen gebunden und unterstützen die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs. 1. <sup>3</sup>Die Beauftragten werden für die Hochschule vom Senat, für die Fakultäten vom Fakultätsrat gewählt. <b><sup>4</sup>Die oder der für die Hochschule gewählte Beauftragte gehört der Erweiterten Hochschulleitung und dem Senat einschließlich seiner Ausschüsse, die oder der für die Fakultäten gewählte Beauftragte</b></p>

missionen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. <sup>3</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bewerbungsunterlagen einsehen. <sup>4</sup>Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.  
[...]

(5) <sup>1</sup>An den Fakultäten können Gleichstellungsbeauftragte durch den Fakultätsrat gewählt werden. <sup>2</sup>An anderen in der Grundordnung bestimmten Organisationseinheiten können Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden. <sup>3</sup>In der Grundordnung sind für die Gleichstellungsbeauftragten nach den Sätzen 1 und 2 das Verfahren der Wahl oder Bestellung, die Amtszeit, die Aufgaben und die Befugnisse zu regeln.

gehört der Erweiterten Hochschulleitung als stimmberechtigtes Mitglied an. <sup>4</sup>Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann sie an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. <sup>5</sup>Sie ist insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. <sup>6</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bewerbungsunterlagen einsehen. <sup>7</sup>Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.  
[...]

(5) <sup>1</sup>An den Fakultäten sollen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte durch den Fakultätsrat gewählt werden. <sup>2</sup>An anderen in der Grundordnung bestimmten Organisationseinheiten können dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden. <sup>3</sup>Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind für ihre Aufgaben von ihren sonstigen Aufgaben angemessen freizustellen und auszustatten. <sup>4</sup>In der Grundordnung sind für die Gleichstellungsbeauftragten nach den Sätzen 1 und 2 das Verfahren der Wahl oder Bestellung, die Amtszeit, die Aufgaben und die Befugnisse zu regeln.

NEU:

(7)

Die Gleichstellungsbeauftragten der in § 2 Satz 1 genannten Hochschulen und ihre Büros bilden eine Landes-

dem Fakultätsrat einschließlich seiner Ausschüsse und den Berufungsausschüssen als stimmberechtigtes Mitglied an. <sup>5</sup>Die Hochschulleitung beteiligt die Beauftragte oder den Beauftragten bei sie oder ihn betreffenden Angelegenheiten und gibt regelmäßig Gelegenheit, Anliegen vorzutragen. <sup>6</sup>Die Hochschulleitung kann die Beauftragte oder den Beauftragten als Mitglied der Hochschulleitung mit beratender Stimme berufen. <sup>7</sup>Im Übrigen regelt die Grundordnung die Mitwirkung in sonstigen Gremien. <sup>8</sup>Sie kann vorsehen, dass Stellvertreterinnen und Stellvertreter bestellt werden.

#### Ausstattung Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte: BbgHG § 68

(9) [...] Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist mindestens mit einem halben Vollzeitäquivalent von ihren Dienstaufgaben freizustellen. Nimmt sie die Aufgabe hauptberuflich wahr und hat sie ein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule, so wird sie von den Aufgaben dieses Beschäftigungsverhältnisses freigestellt. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte soll in angemessenem Umfang von ihren Dienstaufgaben freigestellt werden.

#### ThürHG § 6

(7) Für die Wahrnehmung der Aufgaben nach Absatz 1 kann in den dezentralen Organisationseinheiten eine Gleichstellungsbeauftragte, die die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule berät und unterstützt, von den Mitgliedern der jeweiligen Organisationseinheit für die Dauer von bis zu drei Jahren gewählt werden. Sie ist angemessen von ihren sonstigen Dienstaufgaben zu entlasten.

#### Landeskonzferenz:

#### ThürHG § 6

(10) Die aus Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen gebildete Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten vertritt die Belange auf dem Gebiet der Gleichstellung gegenüber dem Ministerium und erhält Gelegenheit zur Stellungnahme zu Regelungen, die die Belange der Gleichstellung betreffen.

	konferenz, um Aufgaben, die ihr ständiges Zusammenwirken erfordern, besser wahrnehmen zu können. Sie vertritt die Belange auf dem Gebiet der Gleichstellung gegenüber dem Ministerium.	
--	--	--

---

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.<sup>in</sup> Doris Hayn, Dr.<sup>in</sup> Kathrin van Riesen, Julia Weiß

**Homepage der lakog niedersachsen:** [www.lakog-niedersachsen.de](http://www.lakog-niedersachsen.de)

**Kontakt über die Geschäftsstelle lakog niedersachsen:** E-Mail-Adresse: [geschaefsstelle@lakog-niedersachsen.de](mailto:geschaefsstelle@lakog-niedersachsen.de),

Postadresse: Geschäftsstelle lakog niedersachsen, c/o Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften – Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel  
Salzdahlumer Straße 46/48, 38302 Wolfenbüttel