

UNIVERSITÄT
BAYREUTH

Stellungnahme zum Entwurf des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) v. 18.5.2021

Bedarf und Vorschläge zur Verbesserung der Förderung von Gleich-
stellung, Vielfalt und Nichtdiskriminierung

Prof. Dr. Michael Grünberger, LL.M. (NYU)

Dr. Stefan Kurth

Überarbeitete Fassung vom 4. Juni 2021

I. Ausgangspunkt

Das BayHIG greift in seinen Art. 2, 22-25 die für Forschung und Lehre wichtigen Aspekte von Gleichstellung, Diversität und Nichtdiskriminierung auf:

1. Nach Art. 2 Abs. 5 S. 1 BayHIG zählt es in Zukunft zu den Aufgaben der Hochschulen, „für eine **chancengerechte Talententfaltung** ihrer Mitglieder **unabhängig vom Geschlecht sowie der sozialen und kulturellen Herkunft**“ zu sorgen. Das wird damit begründet, „dass die Hochschulen den individuellen Talenten aller ihrer Mitglieder und nicht nur der besonders leistungsfähigen Studierenden zur Entfaltung verhelfen“ sollen und sie dabei „etwaige Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder der sozialen sowie kulturellen Herkunft zu vermeiden und eine effektive Chancengleichheit zu gewährleisten“ haben (Begründung, S. 2).
2. Nach § 2 Abs. 6 S. 2 BayHIG schaffen die Hochschulen „für alle Mitglieder **diskriminierungsfreie und familienfreundliche Rahmenbedingungen** und unterstützen die Einrichtung von Kinderbetreuungsstätten“. Damit soll die Talentförderung verstärkt werden, indem „die Vereinbarkeit von Karriere- und Familienplanung weiter gefördert wird“ (Begründung, S. 2).
3. Art. 22 Abs. 1 BayHIG verankert den bisher in Art. 4 Abs. 1 BayHSchG normierten **Gleichstellungsauftrag von Frauen und Männern**.
4. Art. 22 Abs. 2 BayHIG verdeutlicht, dass die Hochschulen eine rechtliche Pflicht haben, sicherzustellen, dass **Frauen und Männern in allen Hochschulgremien** angemessen vertreten sind (Begründung, S. 14).
5. Neu ist Art. 22 Abs. 3 BayHIG. Danach „berücksichtigen [die Hochschulen] bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die Vielfalt ihrer Mitglieder. Sie tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder **unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Identität, einer Behinderung, chronischen Erkrankung oder der Religion und Weltanschauung** gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können.“ Nach der Begründung (S. 14) wird damit klargestellt „dass im Lichte von Art. 3 Abs. 2 und 3 GG der Auftrag der Hochschulen nicht nur in der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, sondern auch in der **Förderung der Vielfalt**, d. h. der Berücksichtigung sozialer und kultureller Aspekte der Hochschulmitglieder sowie ihrer gleichberechtigten Teilhabe, besteht“, und zugleich wird den „Dimensionen von Vielfalt wie Migrationshintergrund, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität oder sozialer Herkunft Rechnung getragen“.
6. Art. 22 Abs. 4-6 BayHIG regelt die Aufgaben und Ausstattung der **Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft**; Art. 22 Abs. 7 BayHIG wendet das BayGLG – das bislang für das nichtwissenschaftliche Personal galt – auch auf das wissenschaftliche Personal an.
7. Art. 23 BayHIG verpflichtet die Hochschulen zur **Erhöhung des Frauenanteils** nach dem „Kaskadenmodell“, dessen nähere Ausgestaltung dem Gleichstellungskonzept der Hochschule obliegt (Art. 23 Abs. 4 BayHIG in Verbindung mit Art. 4 ff. BayGLG).

8. Art. 24 BayHIG adressiert die besondere Situation von Hochschulmitgliedern mit Behinderung oder chronischer Erkrankung und macht sie zu einem Leitprinzip der Hochschule (Begründung, S. 15). Dafür muss – neben den sozial- und arbeitsrechtlichen Vorgaben – wie bislang auch schon eine **Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung** eingerichtet werden (Art. 24 Abs. 2 BayHIG), die mit entsprechenden Mitteln auszustatten ist (Art. 24 Abs. 3 BayHIG).
9. Neu ist, dass die Hochschulen – über die Vorgaben der §§ 7, 12, 23 AGG hinausgehend – Grundsätze zum Schutz vor **sexueller Belästigung** sowie Maßnahmen bei Verstößen gegen diese Grundsätze für alle ihre Mitglieder (und nicht mehr nur für Arbeitnehmer:innen und Beamt:innen) beschließen müssen (Art. 25 Abs. 1 S. 1 BayHIG). Zu den Maßnahmen gehört die Bestellung einer **Ansprechperson** (Art. 25 Abs. 1 S. 2 BayHIG). Diese ist an Weisungen nicht gebunden (Art. 25 Abs. 1 S. 3 BayHIG). Zu ihren Aufgaben zählt es sicherzustellen, dass „Mitglieder der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden“ (Art. 25 Abs. 1 S. 4 BayHIG). Zugleich enthält die Norm einen Auftrag an die Hochschulen, das „Verfahren“ zu regeln (Art. 25 Abs. 1 S. 6 BayHIG).
10. Ebenfalls neu ist, dass die Hochschulen – auch hier unabhängig zu den Vorgaben im AGG – „für ihre Mitglieder eine **Ansprechperson für Antidiskriminierung**“ bestellen (Art. 25 Abs. 2 S. 1 BayHIG). Ihre Aufgabe ist es darauf hinzuwirken, „dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität geschützt werden“ (Art. 25 Abs. 2 S. 3 BayHIG). Ihre Tätigkeit ist ebenfalls weisungsfrei (Art. 25 Abs. 2 S. 2 BayHIG). Auch für diese Ansprechperson haben die Hochschulen das weitere Verfahren zu regeln (Art. 25 Abs. 2 S. 5 BayHIG).

II. Verbesserungsbedarf

Die Ansätze zur Stärkung von Diversität und zur Bekämpfung von Diskriminierung (und Belästigung) im BayHIG sind nachdrücklich zu begrüßen. Sie sind allerdings nur erste Ansätze, die im weiteren Gesetzgebungsprozess kohärent auszubauen sind.

In seiner aktuellen Form wird das BayHIG den **Anforderungen von Diversitätssicherung und Nichtdiskriminierung** nicht durchweg gerecht. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass der Bayerische Gesetzgeber mit diesen Regelungen auch die „**Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft**“ umsetzt. Diese Richtlinie ist nach Art. 3 Abs. 1 lit. g) insgesamt auf „die Bildung“ anzuwenden. Damit fällt der gesamte Bereich des Art. 2 Abs. 3 BayHIG in den sachlichen Anwendungsbereich dieser Richtlinie.

Konkreter Verbesserungsbedarf besteht in folgenden Punkten:

1. Inkonsistente Diversitäts- und Diskriminierungskategorien

Der Katalog der zu fördernden Vielfalt einerseits und der im Hochschulbereich verpönten Diskriminierungskategorien andererseits ist durchweg inkonsistent:

- a. Art. 22 Abs. 3 S. 1 BayHIG verpflichtet die Hochschulen ganz allgemein und ohne weitere Vorgaben, „die **Vielfalt ihrer Mitglieder**“ zu berücksichtigen. Dagegen **beschränkt** Art. 2 Abs. 5 S. 1 BayHIG „die chancengerechte Talententfaltung ihrer Mitglieder“ auf die Kategorien „Geschlecht“, „soziale“ und „kulturelle Herkunft“.

- b. Die **allgemeine Hochschulaufgabe**, diskriminierungsfreie Rahmenbedingungen zu schaffen (Art. 2 Abs. 6 S. 2 BayHIG), wird bei den **Aufgabenzuweisungen** nicht näher konkretisiert. In Art. 22 Abs. 3 S. 2 BayHIG wird dagegen bestimmt, „dass alle Mitglieder unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Identität, einer Behinderung, chronischen Erkrankung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können.“ Hier fehlt – und das ist mit Blick auf die Richtlinie 2000/43/EG richtlinienwidrig – die Kategorie „Rasse“ oder – postkategorial gesprochen – **„rassistische Diskriminierung“**. Unklar ist weiter, ob mit **„Herkunft“** in Art. 22 Abs. 3 S. 2 BayHIG nur die in Art. 2 Abs. 5 S. 1 BayHIG gemeinte „soziale und kulturelle Herkunft“ gemeint ist, oder ob dem ein weiteres Begriffsverständnis von „Herkunft“ auch im Sinne von Migrationshintergrund zugrunde liegt.
- c. Die Ansprechperson für Antidiskriminierung ist nach Art. 25 Abs. 2 S. 3 BayHIG nur zuständig für „Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität“. Damit werden von den noch in Art. 22 Abs. 3 S. 2 BayHIG genannten **Kategorien** folgende **von jedem institutionellen Schutz ausgeschlossen**: Herkunft, Alter und sexuelle Identität. Die Kategorie Geschlecht wird in ihrer binären Codierung oder nach dem Selbstverständnis der betroffenen Personen von der Beauftragten für die Gleichstellung von *Frauen* in der Wissenschaft erfasst. Trans* und inter* Personen sind danach institutionell nicht zweifelsfrei erfasst. Zutreffend daran ist, dass die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft nach wie vor ein eigener und wichtiger Punkt der Hochschule sein muss und dass sich die Beauftragten für Frauen in der Wissenschaft darauf konzentrieren müssen und können.
- d. Unklar ist, warum die Hochschulen nur verpflichtet werden, bei sexueller Belästigung **Sanktionen** vorzusehen (Art. 25 Abs. 1 S. 1 BayHIG), während diese Maßnahmenpflicht bei anderen Diskriminierungen fehlt.

2. Fehlende Intersektionalität des Ansatzes

Der Katalog der im Hochschulbereich verpönten Diskriminierungskategorien nimmt nicht ausreichend auf die Intersektionalität von diskriminierenden Maßnahmen und Erfahrungen Rücksicht. Am Beispiel der kopftuchtragenden Muslima wird deutlich, dass eine **Diskriminierung gerade im Schnittstellenbereich** von Geschlecht, rassistischen Zuschreibungen und Religion liegt.

3. Inkonsistente und defizitäre institutionelle Verankerung

Die **Zuständigkeiten der Beauftragten und Ansprechpersonen** (inklusive der Gleichstellungsbeauftragten für das nichtwissenschaftliche Personal und der Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers) umfassen nach dem BayHIG und dem sonstigen geltenden Bundes- oder Landesrecht lediglich:

- a. Benachteiligung von Frauen (alle Statusgruppen)
- b. Benachteiligung von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Krankheit sowie Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung und Gleichgestellten
- c. sexuelle Belästigung
- d. Diskriminierung aus rassistischen Gründen und wegen der ethnischen Herkunft. Dazu zählt in richtlinienkonformer Auslegung auch die rassistische Belästigung nach Art. 3 Abs. 3 Richtlinie 2000/43/EG.
- e. Diskriminierung wegen der religiösen und weltanschaulichen Identität.

Nicht institutionell abgedeckt sind insbesondere folgende Diskriminierungen und Belästigungen:

- a. Diskriminierung von inter*, trans* und nichtbinären Personen (weil solche Diskriminierungen nur bei einem sexualisierten Bezug der Handlung eine sexuelle Belästigung sind),
- b. Altersdiskriminierung,
- c. Diskriminierungen wegen der sexuellen Identität (sofern sie nicht unter sexuelle Belästigung fallen),
- d. Benachteiligungen wegen der sozialen und kulturellen Herkunft.

4. Inkonsistenzen mit dem AGG

Die in sich inkohärenten Regelungen im BayHIG berücksichtigen nicht hinreichend, dass die Hochschulen als Arbeitgeber und Dienstherr zugleich auch den **Vorgaben des AGG** – und mittelbar den unionsrechtlichen speziellen Nichtdiskriminierungs-Richtlinien – ausgesetzt sind. Gegenüber den Mitgliedern der Hochschule (Art. 19 Abs. 1 BayHIG), die zugleich Arbeitnehmer:innen oder Beamte:innen sind, muss die Hochschule den Vorgaben aus §§ 7 ff AGG genügen. Dasselbe gilt wegen der defizitären Umsetzung in Deutschland kraft unmittelbarer **Anwendbarkeit der Richtlinie 2000/43/EG gegenüber Studierenden**, soweit es um rassistische oder ethnische Diskriminierungen handelt. Für eine kohärente Umsetzung der rechtlichen Vorgaben einerseits und für ein sinnvolles Konzept einer universitären Nichtdiskriminierungspolitik andererseits ist es besonders wichtig, dass die zuständigen Stellen innerhalb der Hochschule in einem einheitlichen und kohärenten Rahmen operieren können. Das setzt insbesondere ein **einheitliches Beschwerdeverfahren** voraus.

5. Inkohärenzen und Defizite der prozeduralen Absicherung des Diskriminierungsschutzes

Das BayHIG enthält eine Reihe von prozeduralen Regelungen, die unterschiedlich ausgestaltet sind:

- a. Für Frauen sieht Art. 22 Abs. 4-6 eine **Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft** vor.
- b. Zu den Aufgaben der **Beauftragten für die Belange der Studierenden mit Behinderung** gehört es u.a., Beschwerden von Betroffenen zu behandeln (Art. 24 Abs. 2 S. 4 BayHIG).
- c. Die **Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung** hat, wie sich aus dem systematischen Zusammenhang von Art. 25 Abs. 1 BayHIG ergibt, ebenfalls die Aufgabe, die Beschwerden von Betroffenen zu behandeln. Was diese Verfahren betrifft, müssen die Hochschulen zwingend weitere Regelungen treffen (Art. 25 Abs. 1 S. 6 BayHIG).
- d. Dasselbe gilt für die **Ansprechperson für Antidiskriminierung** (Art. 25 Abs. 2 BayHIG).
- e. Art. 25 Abs. 2 S. 6 BayHIG erlaubt es, die **Aufgaben der Ansprechpersonen** für sexuelle Belästigung und für Antidiskriminierung zu bündeln.

Daraus folgt, dass es in einer Hochschule – unter Berücksichtigung der Vorgaben aus anderen Gesetzen – mindestens sechs mit Gleichstellung und Nichtdiskriminierung beschäftigte Stellen geben muss: (1.) die Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft, (2.) die Gleichstellungsbeauftragte für wissenschaftsunterstützende Personal, (3.) die

Beauftragte für die Belange der Studierenden mit Behinderung, (4.) die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers, (5.) die Schwerbehindertenvertretung, (6.) die (kombinierte) Ansprechperson für sexuelle Belästigung und Antidiskriminierung.

III. Verbesserungsvorschläge

1. Verankerung von Gleichstellung, Diversität und Nichtdiskriminierung im Aufgabenkatalog der Hochschulen; kohärenter Einsatz etablierter Diskriminierungskategorien und Berücksichtigung von Intersektionalität

Die Förderung von Gleichstellung, Diversität und das Verbot von Diskriminierung (und Belästigung) zählen zu den zentralen Aufgaben einer modernen Hochschule. Daher sollten alle drei Aspekte in Art. 2 BayHIG verankert werden. Dabei sollte bereits an dieser Stelle die zentrale politische **Festlegung hinsichtlich der relevanten Diskriminierungskategorien** erfolgen, die die Hochschulen bekämpfen.

Weil die Hochschulen selbst unmittelbar an die Kriterien des Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG gebunden sind, müssen die dort genannten Kriterien hier nicht noch einmal genannt werden. Zentral ist, dass die Kategorien erfasst werden, deren Einhaltung von allen Mitgliedern der Hochschule (Art. 19 BayHIG) verlangt werden kann. Definiert man die relevanten Diskriminierungskategorien, kann man dann bei der Forderung nach Diversität unmittelbar daran anknüpfen und diese um zusätzliche Gesichtspunkte erweitern. Mit diesem Ansatz erfolgt die **zentrale Weichenstellung** der relevanten Diskriminierungskategorien **bereits in Art. 2 Abs. 5 BayHIG**. Deshalb kann Art. 22 Abs. 3 BayHIG gestrichen werden. Diese Norm ist ohnehin ein Fremdkörper innerhalb der Gleichstellungsregelung und gehört dort systematisch nicht hin. Bei der Formulierung der Diskriminierungskategorien in Art. 2 Abs. 5 BayHIG sollte auch der Forderung nach einem **intersektionalen Ansatz** des Nichtdiskriminierungsrechts angemessen Rechnung getragen werden.

In diesem Zusammenhang soll unter Umsetzung des Gleichstellungsauftrags aus Art. 3 Abs. 2 GG und Art. 118 Abs. 2 BayVerf auch Art. 2 Abs. 6 BayHIG neu gefasst werden. Nach dem Vorbild des Art. 4 Abs. 1 S. 1 BayHSchG wird die in Art. 22 Abs. 1 S. 1 und S. 2 BayHIG enthaltene Aufgabenzuweisung „nach vorn gezogen“. Mit der Verankerung in Art. 2 BayHIG wird deutlich gemacht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern eine zentrale Aufgabe der Hochschulen ist. Indem diese Aufgabe in S. 2 mit der schon bisher in Art. 2 Abs. 6 enthaltenen Aufgabe, familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen und die Einrichtung von Kindertagesstätten zu unterstützen, verknüpft wird, kann damit auch der systematische Zusammenhang von Gleichstellung und familiengerechter Hochschule als Querschnittsaufgabe deutlich gemacht werden. Auf den bisher in Art. 2 Abs. 6 enthaltenen Hinweis auf „diskriminierungsfreie Rahmenbedingungen“ ist dagegen zu verzichten, weil es in dem hier vorgeschlagenen Art. 2 Abs. 5 bereits eine ausdrückliche Regelung zum Diskriminierungsverbot gibt.

Art. 2 Abs. 5 und Abs. 6 BayHIG sind daher ganz neu zu fassen; der bisherige Abs. 5 S. 3 wird (zusammen mit dem bisherigen Art. 2 Abs. 6 S. 1) zu einem neuen Art. 2 Abs. 6a; Art. 22 Abs. 3 BayHIG wird gestrichen.

Art. 2 Abs.5 BayHIG sollte folgende Fassung erhalten:

¹Die Hochschulen stellen sicher, dass alle Mitglieder unabhängig von rassistischen Gründen oder ihrer ethnischen Herkunft, des Geschlechts und der Geschlechtsidentität, der sexuellen Identität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder chronischer Krankheiten sowie des Alters gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der akademischen Selbstverwaltung im Bereich der Hochschule teilhaben können (Teilhabegebot). ²Sie bekämpfen in ihrem Bereich Diskriminierungen aus den in S. 1 genannten Kategorien sowie ihrer intersektionalen Verschränkung (Diskriminierungsverbot). ³Sie beschließen Grundsätze zum Schutz vor Belästigung im Zusammenhang mit einem oder mehreren der in S. 1 genannten Gründe, insbesondere der sexuellen Belästigung (Belästigungsverbot). ⁴Sie sorgen für eine chancengerechte Talententfaltung ihrer Mitglieder unabhängig von den in S. 1 genannten Kategorien sowie der sozialen und kulturellen Herkunft (Diversitätsgebot). ⁵Nachteile von Mitgliedern mit Behinderung oder chronischer Erkrankung gleichen sie bestmöglich aus. ⁶Besonderen Begabungen bieten sie spezielle Entwicklungsmöglichkeiten.

Art. 2 Abs. 6 BayHIG sollte folgende Fassung erhalten:

¹Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip. ²Sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. ³Sie schaffen für alle Mitglieder familienfreundliche Rahmenbedingungen und unterstützen die Einrichtung von Kinderbetreuungsstätten.

Art. 2 Abs. 6a (neu) BayHIG sollte folgende Fassung erhalten:

¹Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit. ²Sie fördern den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs und beraten bei der Karriereplanung.

2. Zentrale institutionelle Verankerung einer Beauftragten für Antidiskriminierung und Regelung des Beschwerdeverfahrens

Der Entwurf des BayHIG enthält zwar eine Reihe von Beauftragten bzw. Ansprechpersonen für Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsbelange; die inkohärente Ausgestaltung ihrer jeweiligen Aufgaben bewirkt aber, dass es zur **gravierenden Zuständigkeitslücken** kommt. Problematisch ist auch, dass den neu eingeführten Ansprechpersonen in Art. 25 BayHIG weder Mittel in angemessenem Umfang, noch eine Entlastung von anderen dienstlichen Aufgaben zugesprochen wird. **Diversität und Nichtdiskriminierung ist nicht ressourcenfrei zu haben.** Gerade an Hochschulen ist eine gebündelte, kohärente, transparente und nachhaltige Gleichstellungspolitik für alle Diskriminierungskategorien wichtig.

Deshalb schlagen wir vor, die **Zuständigkeit der Ansprechperson für Antidiskriminierung** auf das gesamte Feld von Diskriminierung und Belästigung wegen eines oder mehrerer der in Art. 2 Abs. 5 S. 1 BayHIG nF enthaltenen Diskriminierungskategorien **auszuweiten**. Dass sich dies mit den Zuständigkeiten anderer Beauftragten und Ansprechpersonen überlappt, ist ein gewinnbringender Synergie- und Entlastungseffekt. Bereits aus der systematischen Stellung der Art. 22 und 24 BayHIG folgt, dass die dort geregelte Zuständigkeit der

Beauftragten als spezielle Regelung Vorrang genießt – sofern und soweit die dort genannten Beauftragten diese Aufgaben wahrnehmen können. Die in Art. 25 Abs. 1 BayHIG neu vorgesehene Ansprechperson sollte diese Aufgabe – abhängig von der Größe der Hochschule – in Vollzeit ausüben können. Damit würde man zugleich auch die in den Art. 22 und 23 BayHIG vorgesehenen Beauftragten, die weiterhin als niederschwellige Erstanlaufstellen fungieren können, erheblich entlasten. Mit der Verankerung einer zentralen Ansprechperson für Antidiskriminierung steht für alle, insbesondere auch die ehrenamtlich tätigen Beauftragten, eine „Weiterverweisstelle“ in der Hochschule zur Verfügung, die die Gleichstellungs-, Diversitäts- und Diskriminierungspolitik der Hochschule kritisch begleiten, entwickeln und umsetzen kann. Mit Blick auf das in Art. 25 Abs. 2 BayHIG vorgesehene Beschwerdeverfahren könnte diese Stelle auch als „Wissensspeicher“ fungieren: Das in einzelnen Beschwerdeverfahren gewonnene Wissen kann datenschutzkonform in einem zentralen Diskriminierungsarchiv gespeichert werden und bleibt den damit betrauten Stellen – auch bei einem Personalwechsel – zugänglich. So kann langfristig sichergestellt werden, dass das an den Hochschulen vorhandene Wissen über Gleichstellung, Diversität und Nichtdiskriminierung auch effektiv genutzt werden kann.

In einem neuen Art. 25 BayHIG sollte daher eine einheitliche Regelung für die zentrale Antidiskriminierungs-Beauftragte der Hochschule vorgesehen werden. Eine eigene Ansprechperson für sexuelle Belästigung ist unseres Erachtens – in Übernahme von Art. 25 Abs. 2 S. 6 BayHIG – nicht zwingend notwendig. Damit wollen wir keineswegs die erhebliche Bedeutung von sexueller Belästigung negieren, im Gegenteil: Gerade weil sexuelle Belästigung häufig zusammen mit rassistischen Belästigungen, Belästigungen wegen der sexuellen Orientierung, der Religion oder des Alters auftritt, ist ein intersektionaler Ansatz bei der professionellen Betreuung der betroffenen Personen und bei der effektiven Sanktionierung dieser Belästigungen wichtig. Der Vorschlag verfolgt den Ansatz, professionelle Strukturen für Diskriminierungen und Belästigungen, insbesondere auch sexuelle Belästigungen an den Hochschulen einzurichten und sie mit entsprechenden Ressourcen auszustatten. Wir halten es für sinnvoll, die dafür bereitzustellenden Ressourcen möglichst stark zu bündeln und so dafür zu sorgen, dass den betroffenen Personen ausreichend qualifizierte Ansprechpersonen gegenüberstehen. Zugleich werden mit einer zentralen Ansprechperson auch für die Kategorie „Geschlecht“ die Gleichstellungsbeauftragten insoweit entlastet. Insbesondere die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft verstehen sich primär als Beratungsorgane in der und für die Hochschule und sind keine hauptamtlichen operativen Organe für die individuelle Betreuung von Diskriminierungsopfern und die individuelle Rechtsdurchsetzung. Eine Bündelung der Ressourcen und des gewonnenen Wissens bei einer zentralen Beauftragten für Antidiskriminierung ist insoweit ein wichtiger Baustein für eine wirksame und nachhaltige Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung an Hochschulen.

Besonders wichtig ist, dass im BayHIG eine ausdrückliche und einheitliche **Rechtsgrundlage für ein Beschwerdeverfahren geschaffen** wird. In ihrer Funktion als **Arbeitgeberinnen** müssen Hochschulen erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen ergreifen (§ 12 AGG) sowie eine Beschwerdestelle sowie ein Beschwerdeverfahren einrichten (§ 13 AGG); sie können darüber hinaus positive, das heißt kompensatorische Maßnahmen ergreifen (§ 5 AGG). Dasselbe gilt für die Beamt:innen nach § 24 Abs. 1 Nr. 1 AGG entsprechend. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes weist überzeugend darauf hin, dass diese Beschwerdemöglichkeit und das Verfahren **auch für Studierende** an Hochschulen zu eröffnen sind (Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): Leitfaden Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich. 3. Aufl. Berlin November 2019, S. 23).

Mehrere Bundesländer (Hamburg, Baden-Württemberg, Schleswig-Holstein, Niedersachsen) haben das Beschwerderecht gemäß § 13 AGG in ihren Landeshochschulgesetzen daher auf Studierende erweitert (Nachweise unter Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. 2. Aufl. Berlin April 2020, S. 8). Daher schlagen wir vor, dass **auch im BayHIG eine entsprechende Rechtsgrundlage geschaffen** wird. Das dient im Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/43/EG auch der wirksamen und effektiven Umsetzung des dort enthaltenen Diskriminierungsverbots aus rassistischen Gründen und Gründen der ethnischen Zuschreibung. Mit dem Vorschlag wird klargestellt, dass die Hochschulen nicht nur im Anwendungsbereich des § 13 AGG, sondern gegenüber allen Mitgliedern im Sinne von Art. 19 Abs. 1 BayHIG tätig werden können.

Im BayHIG selbst sind – nach dem Vorbild des § 13 AGG – nur **die Grundzüge des Beschwerdeverfahrens** zu regeln. Dazu zählen die Beschwerdebefugnis jedes Hochschulmitglieds, der Verzicht auf dessen eigene Betroffenheit (weil ansonsten u.a. mit Blick auf die Hierarchien an Universitäten Diskriminierungen und Belästigungen nicht effektiv adressiert werden können) und die Anforderungen an ein faires Verfahren sowie eine Vertraulichkeitsregelung. Die Zuständigkeiten innerhalb des Beschwerdeverfahrens sollten weiterhin der Autonomie der Hochschulen unterliegen.

Wichtig ist, dass das BayHIG den Hochschulen **einen entsprechenden Konkretisierungsauftrag** zuweist, den die Hochschulen durch Satzung oder den Erlass von Richtlinien umzusetzen haben. Die Einrichtung einer Beschwerdestelle allein genügt nicht; ein wirksamer und rechtstaatlicher fairer Diskriminierungsschutz setzt auch voraus, dass Hochschulen sich Richtlinien zum Diskriminierungsschutz geben: Durch diese „machen sie das Beschwerdeverfahren transparent und legen fest, welche Rolle verschiedene Akteure an der Hochschule im Rahmen von Beratung, Beschwerde und Prävention von Diskriminierung spielen können. Richtlinien und transparente Beschwerdeverfahren ermöglichen allen an der Hochschule vorhandenen Beratungsstellen und sonstigen Einrichtungen, die bei Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule von Betroffenen angesprochen werden, die Befugnisse und Aufgaben der Beschwerdestellen zu kennen, Fälle an diese zu verweisen und mit ihr zusammenzuarbeiten.“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. 2. Aufl. Berlin April 2020, S. 8.)

Art. 25 BayHIG sollte wie folgt neu gefasst werden:

Art. 25 Antidiskriminierung und Beschwerdeverfahren

(1) ¹Zur Einhaltung der Grundsätze in Art. 2 Abs. 5 bestellen die Hochschulen eine Beauftragte oder einen Beauftragten für Antidiskriminierung. ²Sie oder er ist nicht an Weisungen gebunden. ³Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. ⁴Die Hochschule stellt der oder dem Beauftragten zur wirksamen Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung. ⁵Sie oder er wird für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet.

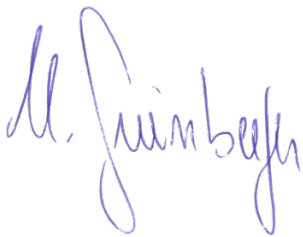
(2) ¹Die Hochschulen stellen sicher, dass Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot (Art. 2 Abs. 5 S. 2) und das Belästigungsverbot (Art. 2 Abs. 5 S. 3) mit effektiven und verhältnismäßigen Maßnahmen sanktioniert werden. ²Dafür sehen sie ein förmliches Beschwerdeverfahren vor. ³Beschwerdeberechtigt ist jedes Mitglied der Hochschule, unabhängig davon, ob es in eigenen Rechten betroffen ist. ⁴Die Hochschulen können den

Kreis der beschwerdeberechtigten Personen erweitern. ⁵Die Regelungen zum Beschwerdeverfahren müssen den Anforderungen an ein faires Verfahren genügen; insbesondere ist die Person, gegen die Beschwerde erhoben wurde, zu hören. ⁶Absatz 1 S. 3 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass er nicht auf Beteiligte und Organe im Beschwerdeverfahren anzuwenden ist. ⁷Die Beschwerdeentscheidung ist den Beteiligten mitzuteilen und zu begründen.

Bayreuth, den 25. Mai 2021

2., korrigierte Fassung: Bayreuth, den 31. Mai 2021

3., überarbeitete Fassung: Bayreuth, den 4. Juni 2021



Prof. Dr. Michael Grünberger, LL.M. (NYU)
Lehrstuhl für Bürgerliches Recht,
Wirtschafts- und Technikrecht
Universität Bayreuth
gruenberger@uni-bayreuth.de



Dr. Stefan Kurth
Servicestelle Diversity
Universität Bayreuth
stefan.kurth@uni-bayreuth.de

Übersicht der Korrekturen und Änderungen der Erstfassung vom 25. Mai 2021

Datum	Seite	Inhalt
04.06.2021	1	Der Untertitel wurde um den Begriff „Gleichstellung“ erweitert: „Bedarf und Vorschläge zur Verbesserung der Förderung von Vielfalt und Nichtdiskriminierung“
04.06.2021	2	Der folgende Satz wurde um den Begriff „Gleichstellung“ erweitert: „Das BayHIG greift in seinen Art. 2, 22-25 die für Forschung und Lehre wichtigen Aspekte von <u>Gleichstellung</u> , Diversität und Nichtdiskriminierung auf:“
31.05.2021	3	Bei der Nennung der Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft wurde der <u>Richtlinientitel in Anführungszeichen gesetzt</u> , um kenntlich zu machen, dass der Begriff „Rasse“ ein Bestandteil des Titels ist.
04.06.2021	4	Der folgende Absatz wurde präzisiert und erweitert: „c. Die Ansprechperson für Antidiskriminierung ist nach Art. 25 Abs. 2 S. 3 BayHIG nur zuständig für „Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität“. Damit werden von den noch in Art. 22 Abs. 3 S. 2 BayHIG genannten Kategorien folgende von jedem institutionellen Schutz ausgeschlossen: Herkunft, Alter und sexuelle Identität. Die Kategorie Geschlecht wird lediglich in ihrer binären Codierung <u>oder nach dem Selbstverständnis der betroffenen Personen</u> von der Beauftragten für die Gleichstellung von <i>Frauen</i> in der Wissenschaft erfasst. Trans* und inter* Personen sind danach nicht institutionell <u>nicht zweifelsfrei</u> erfasst. <u>Zutreffend daran ist, dass die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft nach wie vor ein eigener und wichtiger Punkt der Hochschule sein muss und dass sich die Beauftragten für Frauen in der Wissenschaft darauf konzentrieren müssen und können.</u> “
04.06.2021	5	Der folgende Absatz wurde gekürzt: „a. Für (binär codierte) Frauen sieht Art. 22 Abs. 4-6 eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft vor. Nach Art. 22 Abs. 7 BayHIG in Verbindung mit Art. 17 Abs. 3 BayGLG zählt zu ihren Aufgaben „auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen“. Ein konkreter Regelungsauftrag, das weitere Verfahren zu bestimmen, fehlt. “
04.06.2021	5	Im folgenden Absatz wurde der letzte Satz gestrichen: „b. Zu den Aufgaben der Beauftragten für die Belange der Studierenden mit Behinderung gehört es u.a., Beschwerden von Betroffenen zu behandeln (Art. 24 Abs. 2 S. 4 BayHIG). Ein konkreter Regelungsauftrag, das weitere Verfahren zu bestimmen, fehlt. “
04.06.2021	5-6	Der folgende Satz wurde erweitert: „Daraus folgt, dass es in einer Hochschule – <u>unter Berücksichtigung der Vorgaben aus anderen Gesetzen</u> – mindestens sechs mit Gleichstellung und Nichtdiskriminierung beschäftigte Stellen geben muss: (...)“
04.06.2021	6	In der folgenden Überschrift wurde der Begriff „Gleichstellung“ eingefügt: „Verankerung von <u>Gleichstellung</u> , Diversität und Nichtdiskriminierung im Aufgabenkatalog der Hochschulen; kohärenter Einsatz etablierter Diskriminierungskategorien und Berücksichtigung von Intersektionalität“

- 04.06.2021 6 Im folgenden Absatz wurde der Begriff „Gleichstellung“ ergänzt und der Anschlussatz angepasst:
 „Die Förderung von Gleichstellung, Diversität und das Verbot von Diskriminierung (und Belästigung) zählen zu den zentralen Aufgaben einer modernen Hochschule. Daher sollten alle drei ~~beide~~ Aspekte in Art. 2 BayHIG verankert werden. (...)“
- 31.05.2021 6 Im folgenden Satz wurde die Absatzangabe korrigiert:
 „Deshalb kann Art. 22 Abs. 3 2 BayHIG gestrichen werden.“
- 04.06.2021 6 Die folgende Bezeichnung wurde korrigiert:
 „(...) (2.) die Gleichstellungsbeauftragte für das nichtwissenschaftliche wissenschaftsunterstützende Personal, (...)“
- 04.06.2021 6 Neu eingefügt wurde der Absatz:
 „In diesem Zusammenhang soll unter Umsetzung des Gleichstellungsauftrags aus Art. 3 Abs. 2 GG und Art. 118 Abs. 2 BayVerf auch Art. 2 Abs. 6 BayHIG neu gefasst werden. Nach dem Vorbild des Art. 4 Abs. 1 S. 1 BayHSchG wird die in Art. 22 Abs. 1 S. 1 und S. 2 BayHIG enthaltene Aufgabenzuweisung ‚nach vorn gezogen‘. Mit der Verankerung in Art. 2 BayHIG wird deutlich gemacht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern eine zentrale Aufgabe der Hochschulen ist. Indem diese Aufgabe in S. 2 mit der schon bisher in Art. 2 Abs. 6 enthaltenen Aufgabe, familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen und die Einrichtung von Kindertagesstätten zu unterstützen, verknüpft wird, kann damit auch der systematische Zusammenhang von Gleichstellung und familiengerechter Hochschule als Querschnittsaufgabe deutlich gemacht werden. Auf den bisher in Art. 2 Abs. 6 enthaltenen Hinweis auf ‚diskriminierungsfreie Rahmenbedingungen‘ ist dagegen zu verzichten, weil es in dem hier vorgeschlagenen Art. 2 Abs. 5 bereits eine ausdrückliche Regelung zum Diskriminierungsverbot gibt.“
- 04.06.2021 6 Der Satz:
 „Art. 2 Abs. 5 S. 1 bis S. 4 BayHIG könnten wie folgt neugefasst werden; die bisherigen Sätze 3 und 4 werden zu Sätzen 5 und 6, Art. 22 Abs. 3 BayHIG wird gestrichen.“
 wurde ersetzt durch den Satz:
 „Art. 2 Abs. 5 und Abs. 6 BayHIG sind daher ganz neu zu fassen; der bisherige Abs. 5 S. 3 wird (zusammen mit dem bisherigen Art. 2 Abs. 6 S. 1) zu einem neuen Art. 2 Abs. 6a; Art. 22 Abs. 3 BayHIG wird gestrichen.“
- 04.06.2021 7 Neu eingefügt wurde der Satz:
 „Art. 2 Abs.5 BayHIG sollte folgende Fassung erhalten:“
- 04.06.2021 7 Der Vorschlag für den neu gefassten Art. 2 Abs. 5 BayHIG wurde vervollständigt durch die Sätze 5 und 6:
 „⁵Nachteile von Mitgliedern mit Behinderung oder chronischer Erkrankung gleichen sie bestmöglich aus. ⁶Besonderen Begabungen bieten sie spezielle Entwicklungsmöglichkeiten.“
- 04.06.2021 7 Neu eingefügt wurden folgende Vorschläge:
 „Art. 2 Abs. 6 BayHIG sollte folgende Fassung erhalten:
¹Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip. ²Sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. ³Sie schaffen für alle Mitglieder familienfreundliche Rahmenbedingungen und unterstützen die Einrichtung von Kinderbetreuungsstätten.
Art. 2 Abs. 6a (neu) BayHIG sollte folgende Fassung erhalten:

¹Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit. ²Sie fördern den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs und beraten bei der Karriereplanung.

- 04.06.2021 7 Im folgenden Absatz wurde ein Satzteil gestrichen:
- „Der Entwurf des BayHIG enthält zwar eine Reihe von Beauftragten bzw. Ansprechpersonen für Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsbe-
lange; die inkohärente Ausgestaltung ihrer jeweiligen Aufgaben bewirkt
aber, dass es zur gravierenden Zuständigkeitslücken kommt. Problema-
tisch ist auch, dass den neu eingeführten Ansprechpersonen in Art. 25
BayHIG weder Mittel in angemessenem Umfang, noch eine Entlastung
von anderen dienstlichen Aufgaben zugesprochen wird, ~~wie dies bei den
Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft (Art.
22 Abs. 6 BayHIG) und bei den Beauftragten für Studierende mit Behin-
derung oder chronischer Erkrankung (Art. 24 Abs. 3 BayHIG) der Fall ist.~~
Diversität und Nichtdiskriminierung ist nicht ressourcenfrei zu haben.
Gerade an Hochschulen ist eine gebündelte, kohärente, transparente
und nachhaltige Gleichstellungspolitik für alle Diskriminierungskatego-
rien wichtig.“
- 04.06.2021 8 Der folgende Absatz wurde überarbeitet und erweitert:
- „Deshalb schlagen wir vor, die Zuständigkeit der Ansprechperson für An-
tidiskriminierung auf das gesamte Feld von Diskriminierung und Belästi-
gung wegen eines oder mehrerer der in Art. 2 Abs. 5 S. 1 BayHIG nF ent-
haltenen Diskriminierungskategorien auszuweiten. Dass sich dies mit
den Zuständigkeiten anderer Beauftragten und Ansprechpersonen über-
lappt, ist ein gewinnbringender Synergie- und Entlastungseffekt. Bereits
aus der systematischen Stellung der Art. 22 und 24 BayHIG folgt, dass die
dort geregelte Zuständigkeit der Beauftragten als spezielle Regelung
Vorrang genießt – sofern und soweit die dort genannten Beauftragten
diese Aufgaben wahrnehmen können. In einem neuen Art. 25 BayHIG
sollte daher eine einheitliche Regelung für die zentrale Antidiskriminie-
rungs-Beauftragte der Hochschule vorgesehen werden. Eine eigene An-
sprechperson für sexuelle Belästigung ist unseres Erachtens – in Über-
nahme von Art. 25 Abs. 2 S. 6 BayHIG – nicht zwingend notwendig. Sinn-
voll ist eine konkurrierende Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftrag-
ten nach Wahl der Adressat:in einer sexuellen Belästigung. Damit wollen
wir keineswegs die erhebliche Bedeutung von sexueller Belästigung ne-
gieren, im Gegenteil: Gerade weil sexuelle Belästigung häufig zusammen
mit rassistischen Belästigungen, Belästigungen wegen der sexuellen Ori-
entierung, der Religion oder des Alters auftritt, ist ein intersektionaler
Ansatz bei der professionellen Betreuung der betroffenen Personen und
bei der effektiven Sanktionierung dieser Belästigungen wichtig. Der Vor-
schlag verfolgt den Ansatz, professionelle Strukturen für Diskriminierun-
gen und Belästigungen, insbesondere auch sexuelle Belästigungen an
den Hochschulen einzurichten und sie mit entsprechenden Ressourcen
auszustatten. Wir halten es für sinnvoll, die dafür bereitzustellenden Res-
ourcen möglichst stark zu bündeln und so dafür zu sorgen, dass den be-
troffenen Personen ausreichend qualifizierte Ansprechpersonen gegen-
überstehen. Zugleich werden mit einer zentralen Ansprechperson auch
für die Kategorie „Geschlecht“ die Gleichstellungsbeauftragten insoweit
entlastet. Insbesondere die Beauftragten für die Gleichstellung von
Frauen in der Wissenschaft verstehen sich primär als Beratungsorgane in
der und für die Hochschule und sind keine hauptamtlichen operativen
Organe für die individuelle Betreuung von Diskriminierungsopfern und
die individuelle Rechtsdurchsetzung. Eine Bündelung der Ressourcen

und des gewonnenen Wissens bei einer zentralen Beauftragt*en für Antidiskriminierung ist insoweit ein wichtiger Baustein für eine wirksame und nachhaltige Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung an Hochschulen.“

- 04.06.2021 7-8 Der folgende Absatz erhielt eine umfangreiche Ergänzung:
„Deshalb schlagen wir vor, die Zuständigkeit der Ansprechperson für Antidiskriminierung auf das gesamte Feld von Diskriminierung und Belästigung wegen eines oder mehrerer der in Art. 2 Abs. 5 S. 1 BayHIG nF enthaltenen Diskriminierungskategorien auszuweiten. Dass sich dies mit den Zuständigkeiten anderer Beauftragten und Ansprechpersonen überlappt, ist ein gewinnbringender Synergie- und Entlastungseffekt. Bereits aus der systematischen Stellung der Art. 22 und 24 BayHIG folgt, dass die dort geregelte Zuständigkeit der Beauftragten als spezielle Regelung Vorrang genießt – sofern und soweit die dort genannten Beauftragten diese Aufgaben wahrnehmen können. Die in Art. 25 Abs. 1 BayHIG neu vorgesehene Ansprechperson sollte diese Aufgabe – abhängig von der Größe der Hochschule – in Vollzeit ausüben können. Damit würde man zugleich auch die in den Art. 22 und 23 BayHIG vorgesehenen Beauftragten, die weiterhin als niederschwellige Erstanlaufstellen fungieren können, erheblich entlasten. Mit der Verankerung einer zentralen Ansprechperson für Antidiskriminierung steht für alle, insbesondere auch die ehrenamtlich tätigen Beauftragten, eine ‚Weiterverweisstelle‘ in der Hochschule zur Verfügung, die die Gleichstellungs-, Diversitäts- und Diskriminierungspolitik der Hochschule kritisch begleiten, entwickeln und umsetzen kann. Mit Blick auf das in Art. 25 Abs. 2 BayHIG vorgesehene Beschwerdeverfahren könnte diese Stelle auch als ‚Wissensspeicher‘ fungieren: Das in einzelnen Beschwerdeverfahren gewonnene Wissen kann datenschutzkonform in einem zentralen Diskriminierungsarchiv gespeichert werden und bleibt den damit betrauten Stellen – auch bei einem Personalwechsel – zugänglich. So kann langfristig sichergestellt werden, dass das an den Hochschulen vorhandene Wissen über Gleichstellung, Diversität und Nichtdiskriminierung auch effektiv genutzt werden kann.“
- 04.06.2021 9 Im folgenden Satz wurde ein Wort ersetzt:
„Art. 25 BayHIG ~~könnte~~ sollte wie folgt neu gefasst werden:“
- 04.06.2021 9 Im Vorschlag für die Neufassung von Art. 25 BayHIG wurde in Absatz 1 der Satz 6 gestrichen:
„~~Im Fall einer sexuellen Belästigung ist nach Wahl der betroffenen Person auch die Beauftragte für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft oder die Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechperson zuständig.“~~