

Ausschussdrucksache

(03.09.19)

Inhalt:

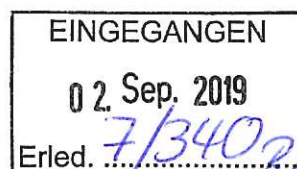
Schreiben Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen
und Forschungseinrichtungen des Landes M-V (LakoF M-V)
vom 21.08.2019

hier:

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung zur
Änderung des Hochschulrechts
- Drucksache 7/3556 -**

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und
Forschungseinrichtungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Landtag Mecklenburg-Vorpommern
Ausschuss für Bildung, Wissenschaft und Kultur
Herrn Jörg Kröger
Lennéstr. 1
19053



Greifswald, 21.08.2019

**Anhörung zum Gesetzesentwurf der Landesregierung zur Änderung des
Hochschulrechts/Drucksache 7/3556**

Sehr geehrter Herr Kröger,

die Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und der Forschungs-
einrichtungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern bedankt sich für die Einladung in Ihre Sitzung am
23.09.2019 und die Zusendung Ihres Fragenkatalogs.

Im Einzelnen nimmt die LakoF zu den Fragenkomplexen Gleichstellungsbeauftragte und
Quotenregelungen wie folgt Stellung:

Gleichstellungsbeauftragte

Frage 1: Die LakoF begrüßt die Anpassung des LHG an das GIG, welches in § 19 Abs. 4 GIG M-V bereits
bei über 600 Beschäftigten eine Entlastung um die volle regelmäßige Arbeitszeit vorsieht. Die Fülle der
Aufgaben, die sich aus dem GIG M-V ergeben, erfordert bei dieser Beschäftigtenzahl eine
hundertprozentige Freistellung. Im Zusammenhang mit dieser Freistelloption müssen aus Sicht der
LakoF die bisherigen Stellenpläne durch Kompensationsstellen aufgestockt werden.

Wie auch bei Ämtern im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung – hierzu zählen zum Beispiel das
Amt von Rektor*innen, Dekan*innen – ist die Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte Ausweis der
notwendigen Übernahme von Verantwortung. Diese Verantwortungsübernahme ist grundsätzlich für
jedwedes Amt karriererelevant. Hierbei darf zudem nicht übersehen werden, dass auch nicht-
wissenschaftliche Mitarbeiterinnen Gleichstellungsbeauftragte sein können.

Frage 2: Die Regelung ist verfassungsmäßig. Das Landesverfassungsgericht hat in seiner
Entscheidung vom 10.10.2017, 7/16 das Erforderliche gesagt:

„Die angegriffene Regelung [ist] jedenfalls derzeit durch den dem Gesetzgeber mit Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG erteilten Auftrag gerechtfertigt, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. § 18 Abs. 1 Satz 1 GIG M-V dient der Beseitigung strukturell bedingter Benachteiligung von Frauen, die der Gesetzgeber auf der Grundlage einer nachvollziehbaren und vertretbaren Einschätzung nach wie vor bezogen auf den Bereich der Führungspositionen im Sinne des § 3 Nr. 6 GIG M-V annimmt (1.) und wahrt den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (2.)“ (Aus den Gründen, Rn. 65)

Quotenregelungen

Frage 1: Die Grundidee des Kaskadenmodells ist gerade aus der Perspektive der Bestenauslese sachgerecht. Es ist ein gebotenes, leistungsbezogenes Steuerungsinstrument zur Erhöhung des Frauenanteils. Es stellt als solches sicher, dass Frauen nicht durch überkommene Strukturen benachteiligt werden und gerade so der Grundsatz der Bestenauslese missachtet wird.

Wir möchten an dieser Stelle wiederholt darauf aufmerksam machen, dass eine gesicherte Datengrundlage zu Stellenbesetzungen durch das Land bereitgestellt werden sollte.

Frage 2: Diese Frage ist missverständlich, der Gesetzesentwurf enthält keine strikte Quotenregelung. Das Kaskadenmodell stellt – wie bereits bei Frage 1 dargestellt – sicher, dass der Grundsatz der Bestenauslese geschlechtsunabhängig verwirklicht wird.

Frage 3:

International anerkannte „Koryphäen“ können durchaus auch weiblich sein. Das Kaskadenmodell kann sogar dazu beitragen, diese für unsere Hochschulstandorte zu gewinnen. Zudem wird die Einschätzung, dass „Koryphäen“ nicht berücksichtigt werden könnten, nicht geteilt, da das Prinzip der Bestenauslese bestehen bleibt.

Frage 4:

Zielquoten können einen wichtigen Beitrag zu einer notwendigen Beseitigung struktureller Benachteiligungen leisten. Obwohl wir aktuell mit einem Frauenanteil von ca. 20% bei den Professuren einen erheblichen Zuwachs zu verzeichnen haben, liegen wir immer noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 25%.

Insgesamt halten wir Anreize z.B. in den Zielvereinbarungen, die der Beseitigung struktureller Benachteiligungen dienen, für sinnvoll und geboten.

Bei Nachfragen stehe ich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Ruth Terodde
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald
Sprecherin der LakoF M-V

ruth.terodde@uni-greifswald.de

03834/420-1108