

Stellungnahme

**der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der
Hochschulen und der Forschungseinrichtungen des Landes
Mecklenburg-Vorpommern (LakoF)**

**zum Entwurf des Landeshochschulgesetzes
Mecklenburg-Vorpommern**

Greifswald am 10. Februar 2023

Verfasserinnen

Ruth Terodde

(Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald)

und

Frauke Wolschke

(Studentische Mitarbeiterin im Zentralen Gleichstellungsbüro der Universität Greifswald)

Inhaltsverzeichnis

A. Zusammenfassung der Forderungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten Mecklenburg-Vorpommern.....	3
B. Ausführliche Forderungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten Mecklenburg-Vorpommern.....	4
I. Gleichstellungsbeauftragte, § 88 LHG M-V.....	4
1. Erweiterung der Unterstützung durch Beratung.....	4
2. Freistellung.....	4
3. Neufassung der Wahl für die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte.....	6
II. Berufungsverfahren, 59 LHG M-V.....	6
III. Schaffung einer*eines Antidiskriminierungsbeauftragten.....	7
IV. Prüfungsordnungen, § 38 LHG M-V.....	8
4. Vorgeschlagene Änderungen.....	9
4.a) Änderungen im § 88 Abs. 1, 2 LHG M-V.....	9
4.b) Berufungskommission, § 59 Abs. 3 LHG M-V.....	10
4.c) Auftrag zur Antidiskriminierung, § 4a LHG M-V.....	10
4.d) Beauftragte oder Beauftragter für Antidiskriminierung, § 88a LHG M-V.....	10
4.e) Prüfungsordnungen, § 38 Abs. 4 LHG M-V.....	11

A. Zusammenfassung der Forderungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten Mecklenburg-Vorpommern

Im Folgenden werden zunächst die wesentlichen Forderungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten Mecklenburg-Vorpommern (LaKoF) kurz dargestellt. Ab der Seite 4 werden die entsprechenden Punkte dargelegt und erläutert.

- **Erweiterung** des Wortlauts in § 88 Abs. 1 LHG M-V durch das **Beraten**
- **Freistellung** der **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** einzelner Fakultäten sowie der **Stellvertreterin** der Gleichstellungsbeauftragten im Vertretungsfall
- **Getrennte Wahl der Stellvertreterin** der Gleichstellungsbeauftragten
- **Intensivierung der Geschlechterparität in Berufungskommissionen** und bei Abweichungen die Zustimmungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten
- Schaffung einer **Stelle für Antidiskriminierung** zum Schutz der Studierenden
- **Anpassung der Prüfungsordnung** bzgl. besonderer Lebenslagen um die Fälle von **Schwangerschaft, Kindern sowie der Pflege**

B. Ausführliche Forderungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten Mecklenburg-Vorpommern

Im Folgenden werden die Vorschläge seitens der LaKoF zu Änderungen des Landeshochschulgesetzes Mecklenburg-Vorpommerns (LHG M-V) vorgestellt. Die ausformulierten Gesetzestexte folgen ab Seite 6.

I. Gleichstellungsbeauftragte, § 88 LHG M-V

1. Erweiterung der Unterstützung durch Beratung

In § 88 Abs. 1 S. 1 des Landeshochschulgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (LHG M-V) ist geregelt, dass die Gleichstellungsbeauftragte die Hochschule bei der Erfüllung des Auftrags aus § 4 LHG M-V **unterstützt**. Das Unterstützen beinhaltet unter anderem, Hilfestellungen zu geben und Informationen weiterzuleiten sowie Fragen zu gleichstellungsrelevanten Themen zu beantworten und zu klären. Es beschreibt die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten, auf Entscheidungen hin- und mitzuwirken. Im Gegensatz dazu beinhaltet das **Beraten**, das als wesentliche Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten im Gleichstellungsgesetz M-V (GlG M-V) verankert ist, nicht nur die Hilfestellung, sondern impliziert darüber hinaus das Verhandeln und Diskutieren sowie die Erörterung von gleichstellungsrelevanten Sachverhalten.

Daher spricht sich die LaKoF dafür aus, die geplante Novelle des LHG zum Anlass zu nehmen und den **Wortlaut um die Beratung zu erweitern**.¹ Damit soll die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten in ausdrücklicher Hinsicht gestärkt werden.

2. Freistellung

Derzeit ist keine Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Fachbereiche **vorgesehen**. § 88 Absatz 3 Satz 3 LHG M-V regelt in der aktuellen Fassung, dass *bei der Wahrnehmung der Aufgaben § 19 Absatz 4 Satz 1 und 2 des Gleichstellungsgesetzes entsprechende Anwendung finde*. Freistellungsregelungen gelten daher für die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten nach dem Gleichstellungsgesetz M-V nicht. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche muss ehrenamtlich und **zusätzlich neben der regulären Tätigkeit** ausgeübt werden. Das hat zur Folge, dass die Funktion als Gleichstellungsbeauftragten neben der dienstlichen Verpflichtung eine **hohe Belastung** bedeutet und das Amt **unattraktiv** macht. Die Gleichstellungsarbeit beinhaltet Beratungsgespräche, die Anwesenheit in Berufungsverfahren und

¹ So auch § 59 Abs. 8 S. 2 des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (BerLHG); § 68 Abs. 2 S. 1 Brandenburgisches Hochschulgesetz (Bbg HG); i.d.S. auch § 6 Abs. 6 S. 1 Bremer Hochschulgesetz (BremHG).

weitere dienstliche, personelle als auch sozialen Angelegenheiten. Im Spannungsfeld dazu steht die dienstliche Verpflichtung, die vorrangig ist. Für die Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte bedeutet das ein lediglich geringes Zeitpensum, das für gleichstellungsrelevante Themen bleibt.

Diese Situation behindert eine qualitative Gleichstellungsarbeit und erschwert die Durchsetzung des Ziels nach § 4 des Landeshochschulgesetzes. Auch eine Unterstützung und Beratung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten nach § 88 Absatz 3 Satz 1 LHG M-V wird dadurch erheblich beeinträchtigt und in der Praxis kaum umsetzbar.

Dazu kommt, dass die **Doppelbelastung** das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche durch die dienstliche Tätigkeit und das Ehrenamt nicht fördert und unattraktiv macht. Aufgrund dieser Arbeitsbelastung besteht die Gefahr, dass es zu weniger Bewerbungen und Interessent*innen kommt, die sich zur Wahl aufstellen lassen wollen.

Die LaKoF spricht sich daher für eine **Erweiterung der Freistellungsregelungen** der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten aus. Es wird vorgeschlagen, den § 88 Absatz 3 LHG um folgenden Satz 3 zu ergänzen: *„Sie werden auf Antrag bis zur Hälfte ihrer Dienstaufgaben freigestellt.“*

Diese Formulierung hat bereits Eingang in andere Landesgesetze gefunden (so in § 59 Abs. 5 S. 4 BerlHG), um dem Problem der **Überlastung** der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche zu **begegnen**. Damit könnten die Gleichstellungsbeauftragten anhand verschiedener Faktoren wie zum Beispiel der Größe der Einrichtung, der Nachfrage oder dem Grad der strukturellen Benachteiligung im jeweiligen Fachbereich, eine Freistellung für sich beantragen. Dies würde die qualitative Arbeit stärken und das Ziel aus § 4 LHG M-V intensiver fördern.

Auch mit Blick auf die **Stellvertreterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten**, spricht sich die LaKoF für eine **Freistellung im Vertretungsfall** aus (vgl. dazu die Seite 9). Es muss möglich sein, das Amt der Gleichstellungsbeauftragten vollständig übernehmen zu können, um keine Lücken innerhalb der Gleichstellung an den Universitäten im Vertretungsfall zu hinterlassen. Dies ist derzeit nicht gewährleistet, da für die Stellvertreterin keine Freistellung vorgesehen ist. Es würde zudem die Attraktivität des Amtes der Stellvertreterin fördern und einer **Überlastung entgegenwirken**.

3. Neufassung der Wahl für die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Die LaKoF spricht sich für die Schaffung einer Regelung in § 88 LHG M-V aus, die die **getrennte Wahl** der **Stellvertreterin** der zentralen Gleichstellungsbeauftragten verankert. Derzeit findet lediglich die Wahl zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten statt. Nach dieser wird die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte durch die Rektorin eingesetzt. Die Praxis hat leider gezeigt, dass sich potentielle Bewerberinnen, die Interesse an der Position der Stellvertretung haben, sich nicht zur Wahl aufstellen lassen, da sie das Risiko der Wahl zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten nicht eingehen wollen. Darüber hinaus wäre eine getrennte Wahl zur Förderung der Entscheidungshoheit, des direkten Einflusses sowie des Mitspracherechts der weiblichen Angehörigen der Hochschulen vorzugswürdiger.

Aus diesem Grund wäre es sinnvoll, eine eigenständige Regelung zu schaffen, die die separate und unabhängige Wahl der Stellvertreterin der Zentralen beinhaltet.

II. Berufungsverfahren, 59 LHG M-V

§ 59 Abs. 3 S. 3 LHG M-V beinhaltet die **Hinwirkung auf eine paritätische Besetzung**. Der Wortlaut lässt einen weiten Anwendungsspielraum zu. Einerseits kann das Hinwirken aktive Maßnahmen betreffen; andererseits kann es auch bedeuten, lediglich Anstrengungen vorzunehmen. Welche **Intensität** das Hinwirken haben muss, ist dabei **nicht festgelegt**. Die Regelung fällt damit auch hinter anderen Hochschulgesetzen zurück, die bspw. eine feste Quote von mindestens 40 %² vorsehen.

Aus diesem Grund spricht sich die LaKoF dafür aus, den aktuellen Satz aus § 59 Abs. 3 S. 3 LHG M-V zu streichen und anzupassen: *„Die Berufungskommissionen sollen nach Möglichkeit geschlechterparitätisch besetzt werden.“*

Dies würde die **paritätische Besetzung** der Berufungskommissionen **grundsätzlich voraussetzen**, was auch in Einklang mit dem Auftrag aus § 4 LHG M-V stünde. Zugleich wäre eine Abweichung möglich, soweit eine paritätische Besetzung praktisch nicht umsetzbar oder möglich ist.

Zudem spricht sich die LaKoF dafür aus, § 59 Abs. 3 S. 3 LHG M-V der derzeitigen Fassung zu streichen und wie folgt zu formulieren: *„Der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sollen auswärtige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angehören. Die Berufungskommissionen sollen nach Möglichkeit geschlechterparitätisch besetzt werden. Dabei*

² Vgl. § 73 Abs. 3 S. 4 BerlHG und § 62 Abs. 3 S. 3 des Gesetzes über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (HSG), § 40 Abs. 2 S. 10 BbgHG oder auch § 14 Abs. 2 S. 5 des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG), das bei einer Nichterfüllung der Quote einen Ausgleich über externe Mitglieder vorsieht.

soll möglichst die Hälfte aller stimmberechtigten Frauen der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern angehören; erforderlichenfalls kann die Anzahl der externen Mitglieder erhöht werden, Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.“

Die derzeitige Regelung bleibt mit dem geringen Richtwert von „*mindestens einer Frau*“ in der Gruppe der Hochschullehrer*innen hinter aktuellen Entwicklungen zurück. Aus diesem Grund besteht Anpassungsbedarf.

Zudem wäre es inkonsequent, den Auftrag der Geschlechterparität nicht an die Gruppe der Hochschullehrer*innen zu adressieren. Soweit eine geschlechterparitätische Besetzung praktisch nicht umsetzbar ist, wäre es nach der vorgeschlagenen Formulierung auch möglich, auf externe Mitglieder auszuweichen. Zudem sind Ausnahmen denkbar, denen die Gleichstellungsbeauftragte allerdings zustimmen muss. Der Zusatz soll das Kontrollrecht der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Besetzung der Berufungskommissionen stärken, um die Geschlechterparität zu fördern und ein Abweichen davon unter Aufsicht zu stellen.

III. Schaffung einer*eines Antidiskriminierungsbeauftragten

Die LaKoF spricht sich zudem **mit Nachdruck** dafür aus, die aktuelle Überarbeitung des LHG M-V zum Anlass zu nehmen, eine rechtliche **Regelung für eine*n Antidiskriminierungsbeauftragte*n an den Hochschulen** zu schaffen. Derzeit fehlen an fast allen Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern Beauftragte, die sich um Anliegen von Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, der sexuellen und geschlechtlichen Identität, des Lebensalters, die Sprache sowie der sozialen Herkunft zu kümmern.³ Dies betrifft gerade Studierende, die nicht von der vorgesehenen Stelle im AGG mitumfasst sind, da sie im Regelfall kein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule unterhalten.

Es bedarf daher einer Person, die eine Anlaufstelle für alle Mitglieder der Hochschulen sein kann. Ein*e Antidiskriminierungsbeauftragte*r sollte Teilnahme-, Antrags- und Rederechte in allen Gremien der Hochschulen haben, die seinen*ihren Aufgabenbereich betreffen.

Zur Erfüllung der Aufgaben ist der*die Antidiskriminierungsbeauftragte mit notwendigen Personal-

³ Ein entsprechender Auftrag wie in § 4 LHG M-V, in dem sich die Hochschulen zur Vorbeugung und Verhinderung von Diskriminierung aufgrund der genannten Merkmale verpflichten, würde dies als Hochschulauftrag verankern und die Rolle eines*einer Antidiskriminierungsbeauftragten stärken. Ein entsprechender Vorschlag findet sich auf Seite 10.

und Sachmitteln auszustatten. Zudem sollten – wie bei der Gleichstellungsbeauftragten – auch Antidiskriminierungsbeauftragte einzelner Fachbereiche bestellt werden können, soweit die Hochschulen in bestimmte Organisationseinheiten oder Fachbereiche gegliedert sind.

IV. Prüfungsordnungen, § 38 LHG M-V

Die LaKoF spricht sich zudem dafür aus, die Regelung in § 38 Abs. 4 S. 1 LHG M-V wie folgt anzupassen: *In die Prüfungsordnungen sind Regelungen über den Nachteilsausgleich für Studierende in besonderen Lebenslagen, insbesondere Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, im Mutterschutz, mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen, aufzunehmen, die ~~aufgrund einer Behinderung~~ an der Ableistung einer Prüfung in der in der Prüfungsordnung vorgesehenen Weise gehindert sind.*

In der Praxis hat sich gezeigt, dass die Doppelbelastung für **Studierende in Schwangerschaft, mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen** ein zusätzlicher Faktor ist, der leider **kaum bis gar nicht miteinbezogen** wird. So sind späte Seminarzeiten oder enge und starre Fristen Faktoren, die zu einer enormen Belastung führen. Ein **Studium mit Kind oder zu pflegenden Angehörigen** wird dadurch **unattraktiv**. Aus diesem Grund spricht sich die LaKoF dafür aus, die Regelungen über den Nachteilsausgleich auch um die Gruppe der Studierenden im Mutterschutz, mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu erweitern und den Hochschulen die Möglichkeit einzuräumen, die Prüfungsordnungen in entsprechender Weise anzupassen.

4. Vorgeschlagene Änderungen

Im Folgenden sind die geforderten Änderungen in den jeweiligen Paragraphen eingefügt. Zum besseren Verständnis und zur Veranschaulichung wurden Ergänzungen rot und dick markiert.

4.a) Änderungen im § 88 Abs. 1, 2 LHG M-V

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt **und berät** die Hochschule bei der Erfüllung des Auftrags aus § 4. Sie wirkt darauf hin, dass gleichstellungsrelevante Aspekte bei der Aufgabenerfüllung der Hochschule, insbesondere in Lehre und Forschung, bei der Entwicklungsplanung und bei der Mittelvergabe berücksichtigt werden.

(2) [...]

(3) Auf Fachbereichsebene ist jeweils eine Beschäftigte zu wählen, die die Gleichstellungsbeauftragte in fachbereichsspezifischen Fragen berät und unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragte kann diesen Beschäftigten die Wahrnehmung einzelner Aufgaben und Rechte einheitlich übertragen. **Sie werden auf Antrag bis zur Hälfte ihrer Dienstaufgaben freigestellt.** Bei der Wahrnehmung dieser Aufgaben findet § 19 Absatz 4 Satz 1 und 2 des Gleichstellungsgesetzes entsprechende Anwendung.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte wird mindestens zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben freigestellt; bei mehr als 600 Beschäftigten hat die Entlastung auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten die volle regelmäßige Arbeitszeit zu betragen. Für die Erfüllung ihrer Aufgaben erhält sie mindestens eine halbe Stelle für eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter sowie eine ausreichende Sachmittelausstattung. **Im Vertretungsfall wird die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten freigestellt.**

(5) Die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten wird unabhängig von der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten für vier Jahre gewählt.

Anmerkung: Bei einer Änderung der Wahl zur stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, müsste auch die Wahlordnung entsprechend angepasst werden.

4.b) Berufungskommission, § 59 Abs. 3 LHG M-V

(3) Berufungskommissionen sind nach Gruppen zusammensetzen. In ihnen müssen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer über die absolute Mehrheit der Sitze und Stimmen verfügen. ~~Auf eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern soll hingewirkt werden.~~ **Der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sollen auswärtige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angehören. Die Berufungskommissionen sollen nach Möglichkeit geschlechterparitätisch besetzt werden. Dabei soll möglichst die Hälfte aller stimmberechtigten Frauen der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern angehören; erforderlichenfalls kann die Anzahl der externen Mitglieder erhöht werden, Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.**

4.c) Auftrag zur Antidiskriminierung, § 4a LHG M-V

Die Hochschulen sind verpflichtet, Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie der sozialen Herkunft zu verhindern und bestehende Diskriminierungen zu beseitigen. Zu diesem Zweck entwickelt jede Hochschule ein Konzept für Antidiskriminierung.

Anmerkung: Es wäre auch möglich, diesen Auftrag innerhalb der Aufgaben des § 3 LHG M-V zu verankern und als Aufgabe der Hochschulen festzuschreiben, da er dort bereits angelegt ist.

4.d) Beauftragte oder Beauftragter für Antidiskriminierung, § 88a LHG M-V

(1) An jeder Hochschule wird auf zentraler Ebene ein Beauftragter oder eine Beauftragte für den Bereich Antidiskriminierung bestellt, der oder die die Aufgaben aus § 4a wahrnimmt und die Hochschule bei der Umsetzung unterstützt und berät. Er oder sie wirkt darauf hin, dass die Antidiskriminierung bei der Aufgabenerfüllung der Hochschule berücksichtigt wird.

(2) Der oder die Antidiskriminierungsbeauftragte hat das Recht auf Teilnahme an den Sitzungen aller Gremien und Kollegialorgane sowie das Antrags- und Rederecht in allen seinen oder ihren Aufgabenbereich nach Absatz 1 betreffenden Angelegenheiten. Der oder die Beauftragte hat das Recht auf notwendige und sachdienliche Informationen.

(3) Der oder die Antidiskriminierungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung seiner oder ihrer Aufgaben notwendigen Personal- und Sachmitteln auszustatten. Soweit Hochschulen

in Fachbereiche gegliedert sind oder über zentrale Einrichtungen oder zentrale Dienstleistungsbereiche verfügen, kann auch auf diesen Ebenen jeweils eine Ansprechperson bestellt werden.

(4) Der oder die Antidiskriminierungsbeauftragte ist verpflichtet, über persönliche Verhältnisse von Studierenden, Beschäftigten oder Dritten, die ihm oder ihr auf Grund des Amtes bekannt geworden sind und über vertrauliche Angelegenheiten, Stillschweigen zu bewahren. Dies betrifft auch die Zeit nach dem Ende des Amtes.

4.e) Prüfungsordnungen, § 38 Abs. 4 LHG M-V

(4) In die Prüfungsordnungen sind Regelungen über den Nachteilsausgleich für Studierende in besonderen Lebenslagen, insbesondere Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, im Mutterschutz, mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen, aufzunehmen, die aufgrund einer Behinderung an der Ableistung einer Prüfung in der in der Prüfungsordnung vorgesehenen Weise gehindert sind. Der Nachteilsausgleich kann insbesondere Abweichungen im Hinblick auf die Ableistung der Prüfung, die Benutzung von Hilfsmitteln oder -personen sowie die Fristen für den Freiversuch nach Absatz 3 vorsehen. Der Nachteilsausgleich wird auf Antrag einzelfallbezogen gewährt; er soll sich, soweit nicht mit einer Änderung des Krankheits- oder Behinderungsbildes zu rechnen ist, auf alle im Verlauf des Studiums abzuleistenden Prüfungen erstrecken.