

**Stellungnahme
des Deutschen Hochschulverbandes (DHV)
– Landesverband Baden-Württemberg –
zur**

**Verordnung des Wissenschaftsministeriums über die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten an den staatlichen Hochschulen in Baden-Württemberg
(Gleichstellungsbeauftragtenentlastungsverordnung - GEVO)
Entwurf vom 3.7.2018**

A. Zusammenfassende Bewertung

Der Deutsche Hochschulverband – Landesverband Baden-Württemberg – (DHV) begrüßt es, dass das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg – wie in der Koalitionsvereinbarung bereits angekündigt – mit der GEVO einen Rahmen für alle Hochschulen in Baden Württemberg schaffen will, um wirksamere Gleichstellungsarbeit anhand konkreter Vorgaben für Ressourcen und angemessene Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten zu gewährleisten. Allerdings kritisiert der DHV, dass die Handlungsspielräume der Hochschule unnötig verengt werden, die Regelungen nicht in die LVVO eingebunden werden, dass eine Harmonisierung mit dem Chancengleichheitsgesetz erfolgen sollte, unterschiedliche Statuszugehörigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt werden sollten und die Höhe der Entlastung nicht nur an die Zahl der Studierenden gekoppelt werden.

B. Im Einzelnen

§ 1 Anwendungsbereich; Festlegung des Mindestumfangs für die Entlastung

In § 4 Abs. 4 Satz 3 des LHG BW besteht die Möglichkeit durch Rechtsverordnung - abhängig von der Größe der Hochschule - Regelungen für die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten

zu treffen. Um den grundgesetzlichen Auftrag zur Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männern und um die in § 4 LHG BW festgeschriebenen Aufgaben wirksam erfüllen zu können, begrüßt es der DHV, dass die Gleichstellungsbeauftragten angemessen von ihrer Aufgabe entlastet werden sollen. Es sollte der Begriff Gleichstellungsbeauftragte/r geschlechterneutral verwandt werden.

Da das Amt der Gleichstellungsbeauftragten mit einer Funktion ausgestaltet ist, sollte es für die Gleichstellungsbeauftragten – parallel zu anderen Personen mit Funktionen in der Hochschule - eine Verankerung in der LVVO geben und § 1 Absatz 2 GEVO gestrichen werden. Auf diese Weise kann die Hochschule im Rahmen ihrer Autonomie den Gleichstellungsauftrag wirksamer erfüllen, in dem sie ggf. Ermessungsspielräume wie Funktionszulagen für Hochschullehrer/innen als Gleichstellungsbeauftragte oder Zulagen beim Akademischen Mittelbau vorsehen kann.

Außerdem sollten unterschiedliche Statuszugehörigkeiten ausdrücklich berücksichtigt werden: Es fehlt z.B. eine Entlastung für Gleichstellungsbeauftragte in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis in Bezug auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder Teilzeitbefristungsgesetz. Mit diesen Möglichkeiten kann das Amt der Gleichstellungsbeauftragten attraktiver ausgestaltet werden und ihm so mehr Bedeutung verliehen werden.

§ 2 Bemessungsgrundlage

Richtigerweise geht die GEVO als Bemessungsgrundlage von der jeweiligen regelmäßigen Arbeitszeit der Gleichstellungsbeauftragten aus, entsprechend der Tätigkeit als Beamtin/Beamter, Arbeitnehmer/in oder Teilzeitbeschäftigte/r.

In Satz 2 heißt es dann weiter, dass die Höhe der Entlastung anhand der jeweiligen individuellen Bemessungslage der Beschäftigten ermittelt wird. Dieses Satz stimmt aber nicht mit den §§ 3 bis 7 überein, in denen die Höhe der Entlastung anhand der Größe der Hochschulen ermittelt wird, d.h. als Bezugsgröße wird hier die aktuell vom Statistischen Landesamt veröffentlichte Anzahl der Studierenden an der Hochschule zum Wintersemester herangezogen. Dies ist ein Widerspruch.

Die meisten Bundesländer (wie Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen) gehen bei der Bemessungsgrundlage von der Anzahl der Beschäftigten aus. Dies erscheint auch aus Sicht des DHV sinnvoll, da die Hauptaufgabe der Gleichstellungsbeauftragten die Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen in der Hochschule ist - und eben nicht nur für Studierende - (gem. § 4 Abs. 3 LHG BW). Ein Großteil der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten liegt in der wirksamen Erfüllung ihrer Aufgabe innerhalb der Gremien und in den Fakultäten bei der Erfüllung eines entsprechenden Gleichstellungsplans, bei Berufungsverfahren für weibliches wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal, bei den Doktoranden und bei der Studienplanung. Insofern hält es der DHV für sinnvoll, in die Bemessungsgrundlage die Zahl der Beschäftigten der jeweiligen Hochschule einzubeziehen und nicht ausschließlich die Zahl der Studierenden als Maßstab für die Höhe der Entlastung zu nehmen. Dies entspräche auch der Regelung des § 18 Absatz 3 des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg für das wissenschaftsstützende Personal an Hochschulen.

§ 3 Bezugsgröße der Entlastung

In § 3 Satz 3 wird festgelegt, dass die Höhe der Entlastung während der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten unverändert bleibt. Eine solche unflexible Regelung ist aus Sicht des DHV nicht zu befürworten, da sich die Aufgaben und Schwerpunkte der Hochschule und damit auch die Intensität der Tätigkeiten in Bezug auf Gleichstellungsfragen ändern kann und damit eine Änderung der Entlastung zu jedem Semester möglich sein sollte, um eine wirkungsvolle Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu gewährleisten. Insofern könnte es aus Sicht des DHV heißen: „Die Höhe der Entlastung richtet sich nach dem jeweiligen Aufgabenumfang der Gleichstellungsbeauftragten im Semester.“

§§ 4 bis 8 Höhe der Entlastung an den Universitäten, an den Pädagogischen Hochschulen, an den Kunsthochschulen und an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften

Die Entlastung und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten entscheidet mit darüber, in welcher Breite und Differenziertheit die Gleichstellung strukturell unterstützt und durch geeignete Maßnahmen realisiert werden kann.

Insofern ist es aus Sicht des DHV sinnvoll, den Hochschulen diesbezüglich verbindliche Vorgaben zu machen (Generalklauseln) und diese in einer entsprechenden Rechtsverordnung zu verankern, um rechtsverbindliche Ansprüche der Gleichstellungsbeauftragten daraus ableiten zu können. Diese verbindlichen Vorgaben sollten aber nicht von den Hochschulen genutzt werden können, um damit Kürzungen im Bereich der Gleichstellungsmaßnahmen in den Hochschulen durchzusetzen.

Sinnvoll erscheint es dem DHV, die Entlastung an die verschiedenen Hochschultypen des Landes anzupassen, um den grundgesetzlichen Vorgaben für die Aufgaben der jeweiligen Hochschultypen gerecht zu werden. Im Ergebnis hält der DHV auch eine vorgesehene prozentuale Entlastung für sinnvoll, da sie den unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Hochschultypen und den unterschiedlichen Deputaten Rechnung trägt. Die Vorgabe einer Deputatsreduktion in absoluten Semesterwochenzahlen, beispielsweise zwei Semesterwochenstunden, hätte bei höheren Lehrdeputaten z. B. keine angemessene Entlastung zur Folge.

Andererseits gibt der DHV zu bedenken, dass z.B. bei Gleichstellungsbeauftragten des Mittelbaus an Hochschulen mit forschungsstarkem Profil nicht alleine die Lehrverpflichtung als Grundlage der Entlastung herangezogen werden sollte, sondern hier eine Entlastung anhand der tatsächlichen regelmäßigen Arbeitszeit vorgenommen werden sollte. Nur so kann es zu einer Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten anhand ihrer tatsächlichen Aufgaben kommen. Dies wiederum entspräche einer wirkungsvollen Gleichstellungspolitik, wenn man z.B. den umfangreichen Aufgaben in Berufungsverfahren (bei Beschäftigten, Studierenden und dem Mittelbau) gerecht werden will.

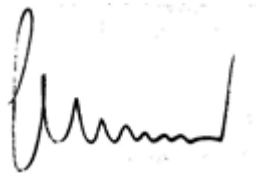
§ 9 Aufteilung des Entlastungsanspruchs; Information

Einer alleinigen Entscheidung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreter/innen über die Aufteilung des Entlastungsanspruchs steht der DHV kritisch gegenüber. Es ist sinnvoll, dass die Gleichstellungsbeauftragten in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen

gebunden sind. Insofern dürfen sie, wie dies § 4 Abs. 3 ausdrücklich formuliert, wegen ihrer Tätigkeit weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden. Daher hält der DHV ein Antragsrecht der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreter/innen über die Aufteilung eines Entlastungsanspruchs und ein Entscheidungsrecht des Leitungsorgans der Hochschule für ausreichend.

Wenn es jedoch zu Schwierigkeiten/Uneinigkeit über eine etwaige Entlastung kommen sollte, bedarf es, wie dies auch ausdrücklich im Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg, das nur für das wissenschaftsunterstützende Personal gilt, heißt, der Klärung durch eine neutrale Schiedsstelle. Insofern ist der Satz einzufügen: „Bei Uneinigkeit über den Umfang der Entlastung kann eine Schiedsstelle angerufen werden, die entsprechend § 18 Abs. 4 des Chancengleichheitsgesetzes im Ministerium verankert ist.“

20. September 2018



Universitätsprofessor Dr. Dr. h.c. Rainer Gadow
Landesverbandsvorsitzender Baden-Württemberg



Rechtsanwältin Birgit Ufermann
Landesgeschäftsführerin Baden-Württemberg