

17. März 2011

Positionspapier der LaKof NRW

zum Vorhaben der rot-grünen Landesregierung „Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW“

Das LGG NRW bildet seit 1999 das wichtigste Fundament der gleichstellungspolitischen Arbeit an den Hochschulen und Universitätsklinika in NRW. Seit In-Kraft-Treten des Gesetzes erfuhren die Hochschulstrukturen in NRWs weit reichende Veränderungen, an die das LGG NRW angepasst werden sollte. Daher begrüßt die LaKof NRW, als Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika, das Vorhaben der Landesregierung zur Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW.

Aus Gleichstellungsperspektive brachte die Bologna-Reform neue Gremien und Rahmenbedingungen für ein Studium und warf die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in diesen Gremien und bei der Festlegung von Studienbedingungen auf. Das Hochschulgesetz wurde geändert und brachte damit weit reichende Veränderungen für die Gleichstellungsarbeit, wie den Wegfall des Einvernehmensvorbehalts bei Berufungsentscheidungen durch das Wissenschaftsministerium, die Implementierung von Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und die Definition des Qualifikationsniveaus der Gleichstellungsbeauftragten.

Es besteht die Notwendigkeit, auf diese Veränderungen im LGG NRW einzugehen und es an die aktuelle Situation und politische Zielvorstellungen anzupassen.

Die LaKof NRW plädiert daher für den weiteren Bestand des Landesgleichstellungsgesetzes und der konkretisierten Maßnahmen zur Frauenförderung in Abschnitt II des Gesetzes. Eine gerechte Teilhabe von Frauen ist noch nicht erreicht, daher sind verbindliche Maßnahmen zur Frauenförderung weiterhin unabdingbar. Die geschlechterparitätische Teilhabe von Frauen in Gremien, an Fortbildungen und an Leitungsfunktionen ist derzeit in einer „Soll-Vorschrift“ gefasst. Die Erfahrungen der vergangenen 12 Jahre zeigen, dass dies nicht ausreicht und nur zu gern umgangen wird. Weder in den Hochschulräten, noch in den Leitungsfunktionen oder beim Anteil von Frauen an Professuren wurde die geschlechterparitätische Vertretung von Frauen beachtet. Daher fordert die LaKof NRW die Aufnahme von Zielquoten (z.B. angelehnt an das Kaskadenmodell der DFG) und die verbindliche Vorgabe im gesamten Gesetzestext. Auch eine Änderung des Widerspruchsrechts der Gleichstellungsbeauftragten in ein Einspruchsrecht würde ein belastbares juristisches Fundament für die Gleichstellungsarbeit bedeuten.

Um die Wirkung des LGG NRW zu verstärken und die Vorgaben verbindlich zu gestalten, sollten Sanktionen bei Nichteinhaltung des Gesetzes implementiert werden.

Die Vorgabe der Bestellung einer Frau als Gleichstellungsbeauftragte muss bestehen bleiben (§ 15 Abs. 3), um die demokratische Teilhabe von Frauen zu sichern und den Schutzrahmen bei sexualisierter Gewalt und Übergriffen (die nachweislich vermehrt von Männern gegenüber Frauen erfolgen) zu erhalten.

Im Detail halten wir dafür u.a. folgende Neufassungen notwendig:

§ 3 Abs. 1 „Begriffsbestimmung“

Der Begriff der Dienststelle ist für Hochschulen seit der Hochschulfreiheit nicht mehr adäquat. Er sollte im gesamten LGG angepasst bzw. präzisiert werden.

§ 4 Satz 2 „Sprache“

Die Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache beziehen sich auf den „dienstlichen Schriftverkehr“. Der Begriff „dienstlich“ ist für Hochschulen nicht mehr passend. Zudem sollten auch andere Texte (z.B.

Imagebroschüren) in den Geltungsbereich der Regelung aufgenommen werden. Die derzeitige Formulierung lässt keine Rückschlüsse zu, ob auch diese der Regelung unterstehen.

§ 5a „Frauenförderpläne“

Die Erstellung von Frauenförderplänen für die Fakultäten bzw. Fachbereiche und die Zentralverwaltung sollte beibehalten werden. Die Umsetzung in den Hochschulen steht meist anderen Notwendigkeiten nach, daher sollten Sanktionsmöglichkeiten bei Nichterstellung und Nichteinhaltung der Zielvorgaben implementiert werden.

§ 5a Abs. 2

Dieser Absatz muss vor dem Hintergrund der Hochschulfreiheit neu gefasst werden (s.o.). Der Beschluss der Frauenförderpläne durch den Senat hat sich bewährt.

§ 8 „Ausschreibung“

Dieser Paragraf bedarf eine Neufassung aufgrund der implementierten Hochschulfreiheit. Der Begriff der Dienststellen ist nicht mehr angemessen (s.o.)

§ 8 Abs. 1 Satz 4

Befristungen von Personal sind im Bereich der Wissenschaft inzwischen der Regelfall. Deshalb ist eine verbindlichere Formulierung als das Wort „kann“ ...entsprechend verfahren werden notwendig.

§ 8 Abs. 2

Es wäre wünschenswert, wenn eine Ausschreibungswiederholung dann zum Regelfall wird, wenn sich keine Frau beworben hat und Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind. Es hat sich gezeigt, dass qualifizierte Frauen für eine Bewerbung zu gewinnen sind, wenn die Kommission die Ausschreibung breit und international streut und gezielt Bewerberinnen anspricht.

§ 9 Abs. 2 „Vorstellungsgespräch“

Eine geschlechterparitätische Besetzung ist für eine Chancengleichheit wichtig. Daher sollte eine Konkretisierung in *„Auswahlkommissionen sind geschlechterparitätisch zu besetzen“* erfolgen.

§ 11 Abs. 2 „Fortbildung“

Die bestehende Formulierung sollte vorschreibender gefasst werden, um die Chancengleichheit zu fördern: *„Sind Frauen auf höherwertigen Stellen unterrepräsentiert, müssen geeignete Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, um ihren Anteil schnellstmöglich zu erhöhen.“*

§ 11 Abs. 5

Um Frauen Qualifikationsmöglichkeiten zu sichern und die Chancengleichheit zu erhöhen, sollte die Teilhabe durch eine Quote konkretisiert werden: *„Frauen sind zu 50 % als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen“* (statt *„verstärkt als...einzusetzen“*)

§ 12 „Gremien“

Eine geschlechterparitätische Besetzung von Gremien ist notwendig, um die demokratische Teilhabe von Frauen zu sichern. Daher sollte eine Änderung der Formulierung erfolgen in: *„Kommissionen, Beiräte, [...] sind geschlechterparitätisch zu besetzen“*.

§ 13 „Arbeitszeit und Teilzeit“

Dieser Paragraf bedarf Erweiterung um neue, flexiblere Formen der Arbeitszeiten (z.B. Teleheimarbeit). Damit erhöht sich auch die Familienfreundlichkeit der Hochschulen.

§ 16 Abs. 2 Satz 1 „Dienstliche Stellung / Ausstattung“

Die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten ist von der Zuweisung seitens der Hochschulleitung abhängig. Notwendige Mittel oder unterstützendes Personal kann versagt werden. Daher ist eine Konkretisierung der Ausstattung notwendig:

„Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen und räumlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen.“

§ 16 Abs. 2 Satz 3 „Entlastung“

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten haben sich mit Novellierung des HG NRW und der zunehmenden Professionalisierung deutlich ausgeweitet. Eine konkrete Entlastung ist in Punkt c) zu fassen: *„c) in Dienststellen mit mehr als 1000 Beschäftigten zusätzlich eine Vertreterin, die mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit freigestellt ist. Darüber hinaus kann für jeweils weitere 500 Beschäftigte eine Stellvertretung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit freigestellt werden. Die Bestellung der Vertreterin(nen) erfolgt im Einvernehmen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.“* Ebenso muss die Freistellung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit einer Kompensationsstelle gewährleistet sein.

§ 19 Abs. 2 „Widerspruchsrecht“

Die Gleichstellungsbeauftragte besitzt nach LGG NRW ein Widerspruchsrecht mit Aussetzung der Maßnahme für die Dauer der Erarbeitung einer erneuten Entscheidung. Zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten könnte auch der Hochschulrat als oberstes Gremium Stellung nehmen. Die Gleichstellungskommission sollte dann jedoch weiter Erwähnung finden.

Die Einholung der Stellungnahme einer übergeordneten Dienststelle ist von 3 Tagen zu erhöhen auf eine Woche.

Die Änderung des Widerspruchsrechts der Gleichstellungsbeauftragten in ein Einspruchsrecht würde ein belastbareres juristisches Fundament bedeuten. Zur Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten wäre ein Einspruchsrecht, analog § 21 Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG), förderlich: „Einspruchsrecht:

(1) Bei Verstößen der Dienststelle gegen den Gleichstellungsplan, weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung ein Einspruchsrecht. Der Einspruch ist innerhalb einer Woche schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung. [...]

(2) Die Dienststellenleitung soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(3) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächsthöheren Dienststellenleitung, bei der der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts deren Vorstand unverzüglich vor. Absatz 2 gilt entsprechend.“

Im Zuge einer Novellierung bedürfen auch die **Ausführungserläuterungen zur Umsetzung des LGG NRW bei den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts** einer Anpassung. Die LaKof NRW erachtet hier für die Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsklinik, aufgrund der divergenten Rechtsvorschriften im Vergleich zu den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, als notwendig:

zu § 15 Abs. 1 „Bestellung“

Für die Notwendigkeit einer Ausschreibung findet sich kein Anknüpfungspunkt nach § 15 LGG NRW oder den Ausführungserläuterungen zum LGG NRW zu § 15. Die Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsklinik entsprechen dem Akt der Bestellung durch den Vorstand, ohne Beteiligung des Personalrats. Daher sollte die bestehende Formulierung wie folgt konkretisiert werden:

“Bei der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin in den Universitätsklinik handelt es sich um einen einseitigen Akt des Vorstands, der keiner Ausschreibung bedarf. Die Bestellung erfolgt unbefristet. Sollte eine Nachbesetzung notwendig werden, hat diese in einem Zeitraum von 6 Monaten zu erfolgen. So lange wird das Amt kommissarisch besetzt.“

zu § 16 Abs. 2 Satz 1 „Dienstliche Stellung / Ausstattung“

Die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten entspricht oft nicht den realen Bedürfnissen. Eine Konkretisierung der Ausstattung ist notwendig durch Erweiterung der bestehenden Formulierung: „Die sächlichen Mittel richten sich nach der Beschäftigtenzahl, sowie den Zielen und Aufgaben nach diesem Gesetz, die der Umsetzung bedürfen. Der Etat der Gleichstellungsbeauftragten wird durch die Dienststellenleitung ausgewiesen und orientiert sich an einer konkreten Bedarfsplanung und Zielvereinbarungen nach diesem Gesetz und ist an ein Berichtswesen gekoppelt.“

zu § 16 Abs. 2 „Dienstliche Stellung / Entlastung“

Um die verschiedenen Berufsgruppen innerhalb der Universitätskliniken adäquat zu repräsentieren, ist die Vertretung durch eine Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Personengruppe notwendig. Diese sollte festgelegt werden durch die Ergänzung:

“Die Vertreterin(nen) der Gleichstellungsbeauftragten einer Universitätsklinik repräsentieren die Fach- und Berufsgruppen“.

Die Sprecherinnen der LaKof NRW,


Gabriele Drechsel


Melanie Graf


Annette Moß