



Landeskonferenz

Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter

LNHF-Geschäftsstelle, Gleichstellungsbüro der Technischen Universität
Braunschweig, Pockelsstraße 11, 38106 Braunschweig

Brigitte Doetsch, Vorsitzende

Fon: 0531/ 391-4547

Mail: b.doetsch@tu-braunschweig.de

Anhörung zum Gesetzentwurf Drs. 15/3292

**im Ausschuss für
Soziales, Frauen, Familien und Gesundheit
des Niedersächsischen Landtages**

**am Mittwoch 7. Februar 2007
ab 10.15 Uhr**

(LNHF 11.35 Uhr)

Dr. Silke Lesemann

Fon : 0531/ 391 -4546

Mail: s.lesemann@tu-braunschweig.de

LNHF-Geschäftsstelle

Fon: 0531/ 391-4581; Fax: 0531/ 391-8171

Mail: lnhf@tu-braunschweig.de

Braunschweig, den 01.02.2007

Entwurf eines Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) Gesetzentwurf der Landesregierung – Drs. 15/3292

Hier: Stellungnahme der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF)

Wir begrüßen die aufgrund unserer schriftlichen Stellungnahme vom 04.11.2005 vorgenommenen Änderungen an der Novelle des NGG in § 1, Abs. 2, Nr. 4 und § 10 Abs. 1.

Nicht eingegangen wurde auf unsere Kritik an der Sprache des Gesetzes. Formulierungen die Männer und/oder Frauen auf den Begriff „Geschlecht“ reduzieren wie beispielsweise in den §§ 9, 10, 11, u.a. sind diskriminierend und irreführend. Die Benachteiligungen von Frauen, die sie in der Erwerbswelt erfahren haben bzw. erfahren, sind traditionell durch soziale Abwertung und Ausgrenzung und die traditionelle Reduktion auf Familienarbeit entstanden und nicht durch das biologische Geschlecht.

Dieser vielleicht aus Gründen der Neutralität gewählte Begriff „Geschlecht“ spiegelt, wie anderorts bereits angemerkt, die Intention der Novellierung wider, Frauen und Männer in allen Bereichen gleich zu behandeln.

Der Gender Mainstreaming-Ansatz sieht jedoch ausdrücklich vor, dass die unterschiedlichen Sichtweisen und Erfahrungen von Frauen und Männern Berücksichtigung finden sollen.

Im Folgenden wird Stellung bezogen zu einzelnen Paragraphen:

§ 3 Begriffsbestimmungen Abs. 3 Unterrepräsentanz (siehe auch § 13 Auswahlkriterien Abs. 4 Unterrepräsentanz)

Wir erneuern hiermit unseren Vorschlag, die Definition der Unterrepräsentanz in **NHG § 21 Personal, Abs. 3, Satz 2, 50 vom Hundert** für das NGG zu übernehmen.

*Bei der Besetzung und der Beförderung sollen Frauen mit gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule **50 vom Hundert nicht erreicht hat.***

Im Unterschied zum NHG ist die Formulierung im NGG weitreichender

Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt.

weil damit auch die Unterrepräsentanz von Männern aufgehoben werden kann.

Diese Vorgabe halten wir an den Hochschulen in den Bereichen für sinnvoll, wo die Erhöhung des Männeranteils gesellschaftlich von besonderer Relevanz ist, wie z.B. im Lehramtsbereich.

§ 9 Diskriminierungsverbot

Auch wenn das AGG das Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ behandelt, sieht die LNHF aufgrund der Bedeutung dieses Tatbestandes eine **Erwähnung auch im NGG** als **unumgänglich** an. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Beratungsfunktion der Gleichstellungsbeauftragten für Fälle sexueller Belästigung.

§ 10 Fördermaßnahmen

Die LNHF sieht weiterhin im **Abs. 2 keine Fördermaßnahme**, sondern eindeutig eine Zielsetzung, die unter § 1 (Zielsetzung) aufgeführt werden sollte, da es sich in Abs. 2 eben nicht um eine Einzelmaßnahme handelt, wie auf S. 29 der Drs. 15/3292 richtig angemerkt ist. Fördermaßnahmen zur Erreichung der in Abs. 2 beschriebenen Ziele sind beispielsweise Mentoring und Qualifizierungsangebote und sollten als solche dort auch beschrieben werden.

§ 11 Stellenausschreibungen

Für die Rekrutierung qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber und die Sicherung transparenter, ein Höchstmaß an Chancengleichheit gewährender Auswahlverfahren ist die **öffentliche** Ausschreibung nach wie vor erforderlich und kann nicht in die Entscheidungsbefugnis einzelner Dienststellen gelegt werden. Eine Rekrutierung aus der „Job-Börse“ ist damit nicht beeinträchtigt.

§ 13 Auswahlkriterien Abs. 4 Unterrepräsentanz

Wenn hier nicht die Definition der Unterrepräsentanz bzw. die Formulierung des NHG § 21 Personal, Abs. 3, Satz 2 (s. o. unter § 3) gewählt wird, muss zumindest ausdrücklich darauf hingewiesen werden, **dass für die Hochschulen bei Besetzung und Beförderung die Regelung des gültigen NHG anzuwenden ist.**

§§ 15ff Gleichstellungsplan

Die LNHG begrüßt, dass die Geltung sich auch auf Gleichstellungspläne an Hochschulen erstreckt und hochschulspezifische Strukturierungen vorgenommen werden können.

zur Begründung

Seite 13 der Drs. 15/3292 spricht von einer nicht korrekten, nämlich viel zu hohen Zahl von Frauenbeauftragten an Hochschulen:

In Niedersachsen gibt es [] rd. 120 Frauenbeauftragten der Hochschulen [].

Tatsächlich gibt es an den Niedersächsischen Hochschulen 22 Gleichstellungsbeauftragte gem. NHG § 42 Abs. 1¹.

Die LNHF bittet diesen Irrtum zu korrigieren.

¹ <http://lnhf.gwdg.de/index.php?page=bueros> abgerufen am 01.02.2007