



Landeskonferenz

Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter

Brigitte Doetsch, Vorsitzende

Fon: 0531/ 391-4547

Mail: b.doetsch@tu-braunschweig.de

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

LNHF-Geschäftsstelle

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

Mail: lnhf@tu-braunschweig.de

Braunschweig, den 30.09.2008

Entwurf eines Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP – Drs. 16/281

Hier: Stellungnahme der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF)

Die Landeskonferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten begrüßt die neuen Regelungen des Gesetzentwurfes. Insbesondere sind zu nennen die Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die für Frauen und Männer gelten sollen und die damit verbundene Flexibilisierung von Arbeitszeiten, z.B. die ausdrückliche Regelung in § 6 Abs. 1, dass dafür Sorge zu tragen ist, Beschäftigten, auch in Vorgesetzten- und Leitungspositionen, genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten zu können.

Nicht eingegangen wurde auf unsere bereits am 7. Februar 2007 im Ausschuss für Soziales, Frauen, Familien und Gesundheit des Niedersächsischen Landtages geäußerte 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:

§ 2 Geltungsbereich Abs. 3

Es bestehen grundsätzliche Bedenken wegen der uneingeschränkten Geltung eines novellierten NGG für die Hochschulen in staatlicher Trägerschaft, da sich Hochschulen deutlich von anderen Verwaltungen oder Schulen unterscheiden. Damit wie bisher das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) mit seinen hochschulspezifischen Regelungen zum Gleichstellungsauftrag (NHG § 3 Abs. 3 u.a.) dem NGG vorangeht, besteht ein Klarstellungsbedarf im vorliegenden Gesetzentwurf, um Eindeutigkeit in Bezug auf die weitergehenden Regelungen des NHG herzustellen.

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

Wir erneuern hiermit unseren Vorschlag wie bereits am 7. Februar 2007 im Ausschuss für Soziales, Frauen, Familien und Gesundheit des Niedersächsischen Landtages, die Definition der Unterrepräsentanz im **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

Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle

weitreichender, weil damit auch die Unterrepräsentanz von Männern aufgehoben werden kann.

Diese Formulierung ***Frauen- oder Männeranteil*** 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 Abs. 2

Die LNHF sieht weiterhin im **Abs. 2 keine Fördermaßnahme**, sondern eindeutig eine Zielsetzung, die unter § 1 (Zielsetzung) aufgeführt werden sollte.

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

Abschließend muss noch einmal betont werden, dass im Hinblick auf den unkommentierten und uneingeschränkten Geltungsbereich des vorliegenden Gesetzentwurfes in Bezug auf die Hochschulen in stattlicher Trägerschaft und die entsprechenden Regelungen im NHG ein dringender Klärungsbedarf besteht.