



Landeskonzferenz

Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter

LNHF-Geschäftsstelle, Gleichstellungsbüro der Universität Hannover,
Wilhelm-Busch-Straße 4, 30167 Hannover

An das
Niedersächsische Ministerium
für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit
z.Hd. Frau Ratering
Hinrich-Wilhelm-Kopf-Platz 2

30159 Hannover

Die Vorsitzende

Dipl.-Sozialwiss. Helga Gotzmann

Fon: 0511/ 762-3565; Fax: 0511/ 762-3564

Mail: helga.gotzmann@gsb.uni-hannover.de

LNHF-Geschäftsstelle

Elke Buchholz

Fon: 0511/ 762-4016; Fax: 0511/ 762-3564

Mail: lnhf@gsb.uni-hannover.de

Hannover, den 4. November 2005

**Entwurf einer Novelle des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)
Hier: Stellungnahme der Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter**

Sehr geehrte Frau Ratering,
sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Zusendung des o.g. Gesetzentwurfs und für die Möglichkeit der Stellungnahme. Nach einer allgemeinen Einschätzung des Gesetzentwurfs nimmt die LNHF anschließend zu Paragrafen im Einzelnen Stellung.

Allgemeine Ausführungen

Die Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten haben den Gesetzentwurf diskutiert und wir begrüßen die neuen Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Novelle des NGG, 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 für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten zu können.

Kritisch anmerken möchten wir, dass Teile des Gesetzes sehr defensiv formuliert sind, z.B. wird in § 1 Abs. 2 Punkt 4 formuliert, dass Nachteile, die Männer und Frauen auf Grund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, auszugleichen sind. Die Formulierung des Grundgesetzes in Artikel 3 Abs. 2 sieht weitergehender vor, dass auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken ist. Auch das Niedersächsische Hochschulgesetz sieht in § 3 Abs. 3 vor, dass aktiv Maßnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen ergriffen werden.

Grundsätzlich ist unseres Erachtens auch die Sprache des Gesetzes kritisch zu bewerten. 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. Aufgrund der gewachsenen Ungleichheiten zu Lasten von Frauen in dieser Gesellschaft muss es künftig in der Gleichstellungspolitik um eine differenzierte Förderung für Frauen und Männer gehen, beispielsweise mit den Forderungen: mehr Frauen in die Führungsetagen und mehr Männer für die Familienarbeit. Diese Differenzierung der gleichstellungspolitischen Ziele sollte im Gesetz deutlich werden und klar formuliert sein.

Die neue Akzentuierung des im Entwurf vorliegenden Gleichberechtigungsgesetzes auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im öffentlichen Dienst für Frauen und Männer legt den Schluss nahe, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen, die insbesondere im gehobenen und im höheren Dienst weiterhin unterrepräsentiert sind, nicht mehr das vorrangige Ziel ist.

Die bisherigen qualitativen Ziele des NGG, wie die Verwirklichung der beruflichen Gleichberechtigung und die Herstellung gleicher Chancen zugunsten von Frauen, der Ausgleich von bestehenden Nachteilen im beruflichen Kontext und der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Lohn- und Gehaltsgruppen, werden auf formalrechtliche und zahlenmäßige Aspekte reduziert.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in dem vorliegenden Gesetzentwurf (Regelungen zum Abbau der Unterrepräsentanz als auch die zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit gelten für Frauen und Männer) geht zulasten von Maßnahmen spezifischer Frauenförderung. Das Prinzip des Gender Mainstreaming sieht gerade vor, dass Gender Mainstreaming und Frauenförderung parallel einzusetzen sind solange die Gleichstellung von Frauen nicht erreicht ist.

Bei den zu begrüßenden Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie darf nicht die Beseitigung von realen Ungleichheiten im Arbeitsverhältnis vernachlässigt werden.

§ 2 Geltungsbereich

Die grundsätzlichen Bedenken der LNHF wenden sich gegen eine uneingeschränkte Geltung des NGG für die Hochschulen, da sich die Hochschulen deutlich von anderen Verwaltungen oder Schulen unterscheiden. Nach dem Entwurf der Novelle des NGG gilt das Gesetz auch für Hochschulen in staatlicher Verantwortung (§ 2 Abs. 3). In der vorherigen Fassung war der Geltungsbereich des NGG im Hinblick auf die Hochschulen insoweit eingeschränkt, als durch Gesetz nichts anderes bestimmt wurde. Es wurde damit ausdrücklich klargestellt, dass das NHG dem NGG vorgeht. Bezüglich des neuen NGG könnte man mit der Spezialität des NHG argumentieren und so zu demselben Ergebnis kommen. Da jedoch in der Begründung zum Gesetzentwurf des NGG das NHG keine Erwähnung findet besteht hier Klärungsbedarf, um Eindeutigkeit in Bezug auf die weitergehenden Regelungen des NHG herzustellen.

§ 3 Begriffsbestimmungen Abs. 3 Unterrepräsentanz und § 13 Auswahlkriterien Abs. 4 Unterrepräsentanz

Die Novelle des NGG definiert in § 3 Abs. 3, dass Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes vorliegt, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt. Und in § 13 Abs. 4: „Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechts dürfen ... bevorzugt werden, bis das unterrepräsentierte Geschlecht in dem jeweiligen Bereich mindestens zu 45 vom Hundert vertreten ist.“

Die Regelung im NHG § 21 Personal Abs. 3 Satz 2 sieht vor: *Bei der Besetzung und der Beförderung sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat.*

Da die Regelung des NHG weitergehender ist, würden wir uns wünschen, dass im NGG die Formulierung des NHG übernommen wird oder ansonsten ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass für Hochschulen bei der Bestimmung der Unterrepräsentanz die Regelung des NHG Anwendung zu finden hat.

§ 9 Diskriminierungsverbot

Das Diskriminierungsverbot sollte um das Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ergänzt werden mit Verweis auf das Beschäftigtenschutzgesetz.

§ 10 Fördermaßnahmen

Die LNHF schlägt vor Absatz 1 dahingehend zu ergänzen, dass in die Regelung zum Abbau der Unterrepräsentanz auch Maßnahmen der Organisationsentwicklung aufgenommen werden.

Die Regelung in § 10 Abs. 2 ist keine konkrete Fördermaßnahme. Die LNHF schlägt vor, diesen Absatz in § 1 Zielsetzung aufzunehmen.

Für die Definition von Fördermaßnahmen im NGG gilt unseres Erachtens, wie eingangs formuliert, dass die Regelungen im NHG für den Hochschulbereich weiter gefasst sind:

Die Gleichstellungsbeauftragte (der Hochschulen) nimmt die Belange der Hochschulfrauen in Hochschule und Gesellschaft wahr und wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags hin. Sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Frauenförderplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit (§ 42 Abs. 2 NHG).

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen beschränken sich nicht nur auf die Bereiche Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. Als Fördermaßnahmen werden an Hochschulen auch konkrete Maßnahmen und Programme für Schülerinnen und Studentinnen entwickelt und durchgeführt, z.B. Mentoring, Sommer- und Herbstuniversitäten.

Gleichstellungsplan: § 15 Erstellung und § 16 Wirkungen und Erfolgskontrolle

Nach den geltenden Regelungen sind die Hochschulen nicht verpflichtet einen Stufenplan nach NGG zu erstellen.

Die Definition der Gleichstellungspläne ist zu erweitern, da sich die Aufgaben an Hochschulen von anderen Dienststellen des Landes deutlich unterscheiden. Darüber hinaus sieht das NHG wie auch die bisherige Fassung des NGG die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Erstellung des Frauenförderplans/Gleichstellungsplans vor.

Die Regelungen zur Erstellung des Gleichstellungsplans und die in der Begründung zu findenden Erläuterungen hierzu sind vorrangig auf Verwaltungen ausgerichtet. Hochschulen unterscheiden sich hiervon, da die in den Zuständigkeitsbereich fallenden Angehörigen der Hochschule sich aus den unterschiedlichen Gruppen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals sowie der Studierenden zusammensetzen.

Der Gleichstellungsauftrag der Hochschulen ist sehr weit ausgerichtet sowohl im Hinblick auf die unterschiedlichen Zielgruppen (Beschäftigte sowie Studierende), die unterschiedlichen Organisationseinheiten (wissenschaftlicher und nichtwissenschaftlicher Bereich) und die weit gefassten Aufgaben (z.B. Rekrutierung von Studentinnen für naturwissenschaftliche Studiengänge, Nachwuchsförderung an den Hochschulen).

Resümee

Der vorliegende Gesetzentwurf erfordert unseres Erachtens eine gründliche Überarbeitung wie oben ausgeführt zur Klärung des Geltungsbereichs für Hochschulen.

Darüber hinaus sollte die Definition der Unterrepräsentanz an bundes- und europarechtliche Regelungen angepasst werden.

Die LNHF möchte ausdrücklich hervorheben, dass Frauen beruflich nicht gleichgestellt sind und es zur Erreichung dieser Gleichstellung anderer Maßnahmen und Strukturverbesserungen bedarf als bei einer rein quantitativen Gleichstellung von Frauen und Männern in Lohn- und Gehaltsgruppen, da die hohe Repräsentanz von Männern in Führungspositionen einen anderen traditionellen Hintergrund hat als die geringe Repräsentanz von Frauen.

Mit freundlichen Grüßen



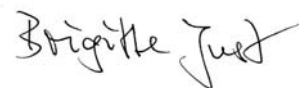
Helga Gotzmann
Vorsitzende der LNHF



Dr. Edit Kirsch-Auwärter
Stellv. Vorsitzende der LNHF



Daniela De Ridder
Sprecherin der Teilkonferenz
Stiftungshochschulen



Brigitte Just
Sprecherin der Teilkonferenz
Fachhochschulen