



Landeskonferenz der hessischen
Hochschulfrauenbeauftragten

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Leiterin des Ministerbüros
Frau Katherine Grabolle
Dostojewskistr. 4

65187 Wiesbaden

Dr. Anja Wolde
Gleichstellungsbüro
Goethe-Universität Frankfurt
am Main
Bockenheimer Landstraße 133
60325 Frankfurt am Main
+49 (0)69-798-28100
+49 (0)69-798-25138 (Fax)
wolde@em.uni-frankfurt.de

Martina Moos
Frauenbeauftragte
Frankfurt University of Applied
Sciences
Nibelungenplatz 1
60318 Frankfurt am Main
+49 69/1533-2428
frauenbeauftragte@hsl.fra-
uas.de

**Stellungnahme der Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten zum HGIG-
Entwurf vom April 2015**

30.07.2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit senden wir Ihnen die Stellungnahme der Landeskonferenz der hessischen
Hochschulfrauenbeauftragten zum Entwurf des HGIG vom 06.07.2015.

Mit freundlichen Grüßen,

Dr. Anja Wolde
(Sprecherin der LaKoF)

Anlage: Stellungnahme der LaKoF zum HGIG-Entwurf vom 06.07.2015

24.07.2015

Stellungnahme der LaKoF zum Entwurf des HGIG vom 06.07.2015

LT-Drs. 19/2161

Die LaKoF sieht in dem Entwurf deutliche Verbesserungen im Vergleich zur bisherigen Rechtslage. Dies bezieht sich insbesondere auf die Verpflichtung, Instrumente moderner Verwaltungssteuerung für die Chancengleichheit und Frauenförderung nutzbar zu machen, Maßnahmen zur Verringerung des gender-pay-gap zu ergreifen und die Möglichkeit für Frauenbeauftragte, bei Verletzung ihrer Rechte das Verwaltungsgericht anzurufen. Auch die Stärkung des Prinzips der Familiengerechtigkeit ist aus Gleichstellungssicht zu begrüßen.

Trotz vieler Verbesserungen sieht die LaKoF noch einigen Nachbesserungsbedarf unter anderem wegen einer im Gesetz enthaltenen Diskriminierung von Frauenbeauftragten mit geringem Grundgehalt und Frauenbeauftragten mit einer Freistellung unterhalb der 100%-Arbeitszeit. Auch fehlen nach wie vor essentielle Strukturverbesserungen wie z.B. die Rechtsauskunfts- und Schiedsstelle.

Zum Begriff der Diskriminierung - §4 (3) Satz 2 neu

Hier wird mit einer an das AGG angelehnten Formulierung die unmittelbare und die mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts ausdrücklich verboten. Nicht genannt sind die im AGG ebenfalls definierten Diskriminierungsformen der Belästigung, insbesondere der sexuellen Belästigung. Auch wenn sexuelle Belästigung an anderer Stelle des Gesetzes genannt ist, kann der Eindruck entstehen, das Vorgehen gegen sexuelle Belästigung und sexualisierte Diskriminierung sei kein Kernthema der im HGIG geregelten Frauenförderung.

Vorgeschlagen wird, den § 4 Abs. 3 um folgenden Satz zu ergänzen:

Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung müssen sich auch auf den Schutz vor sexueller Belästigung beziehen.

Öffentliche Ausschreibung bei Unterrepräsentanz von Frauen - §9 (1)Satz 1 ergänzt

Für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollte eine öffentliche Ausschreibung jedenfalls dann verpflichtend sein, wenn andernfalls die Ziele des Frauenförderplans nicht erreicht werden können.

Die Formulierung sollte daher lauten

„... grundsätzlich öffentlich auszuschreiben...“

Zweite Ausschreibung - §9 (4) neu

Der ursprünglich im HGIG enthaltene Abs. 4 sollte wieder eingefügt werden:

Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die gesetzlichen oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes nachweisen, ist auf Verlangen der Frauenbeauftragten die Ausschreibung einmal zu wiederholen.

Statt auf Quoten zu setzen, hat das HGIG verschiedene Instrumente eingeführt, durch die die Chancen von Frauen in konkreten Bewerbungsverfahren erhöht werden sollen. Dazu gehört die Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung, und dazu gehörte ursprünglich die Verpflichtung zu einer zweiten Ausschreibung, wenn sich im ersten Durchgang keine geeignete Frau beworben hatte. Dadurch konnte verhindert werden, dass Stellen –im wissenschaftlichen Bereich, aber auch bei Leitungspositionen – „unter der Hand“ vergeben wurden oder „Seilschaften“ (sog. old boys networks) männliche Führungskräfte an geeigneten Frauen vorbei förderten.

Der Wegfall der Verpflichtung zur 2. Ausschreibung, wenn sich keine geeignete Frau beworben hatte, hat den Druck, aktiv nach geeigneten Frauen zu suchen, insbesondere im Wissenschaftsbereich massiv herab gesetzt.

Besondere Berücksichtigung von Frauen im Auswahlverfahren - § 11 (3) neu

Grundsätzlich gilt im öffentlichen Dienst, dass die am besten qualifizierte Person einzustellen ist. Der vorliegende Entwurf gibt zahlreiche Hinweise, welche Tatsachen nicht zu Lasten einer Bewerberin gewertet werden dürfen. Trotzdem wird es auch in Zukunft häufig die Situation geben, dass bei im wesentlichen gleicher Qualifikation irgendwelche Vorzüge des männlichen Bewerbers gesucht und gefunden werden, andere Vorzüge der Bewerberin aber übergangen werden. Der ehemalige Verfassungsrichter Dr. Papier hat dieses Problem in einem Rechtsgutachten für das Land NRW vom 30.05.2014 untersucht und kam zu folgender Empfehlung für die Formulierung von Gleichstellungsgesetzen (S. 42), die übernommen werden sollte:

„Frauen sind bevorzugt zu befördern, soweit ein Bewerber nicht eine offensichtlich bessere Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung vorzuweisen hat.“

Wahlordnung/ paritätische Besetzung der Wahllisten - § 13 (2) neu

Der Entwurf enthält keine Regelung über die Besetzung von Wahlgremien. Diese sind insbesondere im Hochschulbereich von besonderer Bedeutung. Der Wahlmodus soll sicherstellen, dass das Gremium die Wahlberechtigten repräsentiert. Tatsächlich sind Frauen auch in Wahlgremien notorisch unterrepräsentiert. Dies führt zu einem Legitimationsdefizit des Gremiums. Auf Bundesebene wird diskutiert, dieses Prinzip – dem Vorbild zahlreicher Staaten, insbesondere Frankreichs folgend – für Parlamentswahlen vorzuschreiben. Der Absatz 2 (neu) könnte heißen:

(2) Werden Gremien durch Wahlen besetzt, so wird durch die Wahlordnung sichergestellt, dass die Wahllisten paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sind, der Frauenanteil aber, wo dies nicht möglich ist, mindestens dem Anteil der Frauen in der jeweiligen Gruppe der Wahlberechtigten entspricht.

Keine Freistellung bei befristetem Beschäftigungsverhältnis - § 15 (2) Satz 6 streichen

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollten sich, um ihre Unabhängigkeit zu bewahren, generell in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis befinden. Dies ist t auch an allen Hochschulen so üblich. Deshalb soll der Satz

„An den Hochschulen ist es zulässig, bei Teilung der Funktion einen Teil mit einer Beschäftigten aus dem Wissenschaftsbereich zu besetzen, die in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis steht.“

ersatzlos gestrichen werden.

Ausstattung - Vergütung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten - §21 (1) Satz 5 neu

Die Konstruktion der Freistellung von Frauenbeauftragten führt oftmals dazu, dass diese eine Weitervergütung erhalten, die in keiner Weise den Anforderungen der Stelle entspricht, wenn die Position, aus der heraus sie freigestellt werden, nur gering vergütet wird. Darin liegt eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung der Frauenbeauftragten mit unterschiedlicher beruflicher Ausgangsposition bei gleicher Aufgabenstellung. Darin liegt zugleich eine Gehaltsdiskriminierung von Frauen in einem Frauenberuf mit hoher Verantwortung und komplexen Aufgaben gegenüber Personen, die vergleichbare Aufgaben erledigen und dafür die tarifrechtlich oder beamtenrechtlich angemessene Vergütung erhalten. Diese Ungerechtigkeit kann nur durch eine gesetzliche Klarstellung beseitigt werden. Abs. 1 sollte daher um einen Satz 5 ergänzt werden:

Dazu gehört auch eine Gehaltszulage sofern die Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten höher zu bewerten sind, als die mit der Freistellung bestehende Eingruppierung.

Ausstattung - MitarbeiterInnen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten - §21 (2) Punkt 3

In der Bestimmung über die Ausstattung der Stelle der Frauenbeauftragten ist zu berücksichtigen, dass neben der Frauenbeauftragten selbst und einer etwaigen Mitarbeiterin für Bürotätigkeiten, zunehmend auch die Unterstützung durch qualifizierte Fachkräfte erforderlich ist, um die Frauenbeauftragte und damit auch die Dienststelle im Bereich der Frauenförderung und Herstellung von Chancengleichheit zu unterstützen. So wird von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verstärkt erwartet, dass sie nicht nur Stellenbesetzungsverfahren begleiten, sondern dass sie die Steuerungsmechanismen über Leistungsanreize, Personalentwicklung, Budgetierung kritisch und informiert begleiten, auf etwaige verborgene Mechanismen hinweisen, die Frauen eine Berufstätigkeit und den beruflichen Aufstieg erschweren und dass sie eigenständig Projekte entwickeln und leiten und dazu auch Mittel akquirieren. Dies betrifft insbesondere Dienststellen mit über 1000 Beschäftigten und/oder weiteren Gruppen, für die eine Verpflichtung zur Frauenförderung besteht.

In Abs. 2 Ziff. 3 Satz 2 sollte ein Satz 3 ergänzt werden:

Die Stellenbeschreibung richtet sich nach den Erfordernissen, die sich aus der Umsetzung des Frauenförderplans ergeben.

Der folgende Satz sollte um die Möglichkeit ergänzt werden,

im Benehmen mit der Frauenbeauftragten statt einer weiteren Frauenbeauftragten oder Stellvertreterin *eine Fachreferentin einzustellen.*

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Teilzeit dürfen nicht benachteiligt sein - § 21 (4) Satz 2

Der Einschub in Abs. 4 Satz 2:

„... denen für ihre Tätigkeit eine Stelle mit 100 Prozent zur Verfügung gestellt wurde ...“

muss gestrichen werden.

Der Gesetzentwurf stärkt an verschiedenen Stellen, die Rechte von Frauen und Männern mit Familienpflichten auf eine Beschäftigung in Teilzeit und er hebt deutlich hervor, dass eine Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten verhindert werden muss. Damit setzt er das im Grundgesetz und im Europarecht verankerte Diskriminierungsverbot um.

Nur an dieser Stelle werden ausgerechnet die Frauen, die als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte tätig sind, gegenüber Vollbeschäftigten benachteiligt. Dafür gibt es keine Rechtfertigung. Frauen, die z.B. wegen Familienpflichten in Teilzeit arbeiten oder weil eine Vollzeitstelle nicht verfügbar war, erhalten nicht die gleiche Möglichkeit einer fiktiven Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs. Aber auch Frauen, die in Vollzeit arbeiten, aber nur mit einem Stellenanteil für die Tätigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten freigestellt wurden, werden im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen, die ohne Freistellung ihre Position voll ausfüllen, benachteiligt. Die Tätigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist immer von hoher Verantwortung und zahlreichen Fristen und Terminen, die von ihr kaum beeinflussbar sind, gekennzeichnet. Eine hohe Zahl von Überstunden

ist die Regel. Überstunden, die sie dann im anderen Stellenanteil nicht auch noch erbringen können. Auch für Fort- und Weiterbildungen und Maßnahmen der beruflichen Förderung werden sie in ihrer ursprünglichen Position kaum noch Zeit finden. Auch in diesen Fällen müsste daher eine Prüfung erfolgen, inwieweit die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte durch die Beauftragung einen beruflichen Nachteil erlitten hat, der auszugleichen wäre.

Fehlende Bestimmungen:

Schiedsstelle

Es ist außerordentlich bedauerlich, dass der Entwurf keine Bestimmung über die Einrichtung einer Schiedsstelle enthält, die die Funktion haben könnte, Konflikte zwischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Dienststellenleitung konstruktiv zu lösen.

Zwar ist vorgesehen, dass sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit grundsätzlichen Rechtsfragen an das zuständige Ministerium wenden kann, diese Stelle ist aber nicht beauftragt und möglicherweise auch nicht geeignet, Konflikte zu moderieren.

Unklar bleibt auch, inwieweit an einer zentralen Stelle eine besondere Expertise für Fragen der Chancengleichheit und Frauenförderung geschaffen wird, die geeignet ist, nicht nur die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch die Dienststellenleitungen über zielführende Maßnahmen zu informieren.

Frauenförderung im Vergaberecht und bei freiwilligen staatlichen Leistungen

Würde Hessen dem Beispiel Berlins folgen, könnte Frauenförderung auch in Teilen der Privatwirtschaft gestärkt werden.