



Landeskongress der hessischen
Hochschulfrauenbeauftragten

Landeskongress der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten-, Nibelungenplatz 1, 60318 Frankfurt

An den
Ausschuss für Wissenschaft und Kunst
Hessischer Landtag
65183 Wiesbaden

Prof. Dr. Sibylla Flüge
FH-Frankfurt a. M.
Nibelungenplatz 1
60318 Frankfurt am Main
Tel.: 069 / 1533-2424
Fax.: 069 / 1533-2425
fhfrauen@hsl.fh-frankfurt.de

Regina Kirsch
Universität Kassel
Mönchebergstr. 19
34125 Kassel
Tel.: 0561 / 804-2268
Fax: 0561 / 804-3814
rkirsch@uni-kassel.de

Frankfurt a. M., den 22.11.2006

HGIG-Novelle

Notwendigkeit öffentlicher Stellenausschreibung – nötigenfalls einer 2. Ausschreibung

Die Landeskongress der Hochschulfrauenbeauftragten möchte in Ergänzung ihrer Stellungnahme vom 25.8.2006 das Thema der öffentlichen Stellenausschreibungen (§ 8) nochmals aufgreifen, weil hier – trotz der Veränderungen gegenüber dem ersten Entwurf – einschneidende Verschlechterungen vorgesehen sind, durch die die Frauenförderung insbesondere im wissenschaftlichen Bereich, aber auch allgemein in Leitungspositionen, wesentlich erschwert werden wird.

Wir fordern den Hessischen Landtag auf, am bewährten Mittel der verpflichtenden öffentlichen Ausschreibung dort fest zu halten, wo eine Frauenförderung nach Art. 3 GG notwendig ist, und wo es ohne eine öffentliche Ausschreibung keine Möglichkeit der Besetzung der Stelle mit einer Frau gäbe.

Die Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung – nötigenfalls auch zu einer zweiten Ausschreibung – war eines der zentralen Instrumente des ursprünglichen HGIG. Ohne eine solche Verpflichtung können die Auswirkungen traditioneller Netzwerke zu Lasten von Frauen kaum überwunden und Frauenanteile im Wissenschaftsbereich wie auch in Führungspositionen nicht spürbar erhöht werden.

Da eine effektive Frauenförderung als verbindliches Staatsziel in Art. 3 GG vorgegeben ist, dürfen bewährte Instrumente der Frauenförderung nicht ohne schwerwiegenden Grund aufgegeben werden.

Es gibt keinen ersichtlichen Grund, warum der Gesetzgeber in Zukunft in Fällen, in denen Stellen für Bereiche zu besetzen sind, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Entscheidung darüber, ob eine Ausschreibung nur intern oder auch öffentlich erfolgt, in das Ermessen der Behörde oder Hochschule stellen möchte.

Wir fordern daher, dass jedenfalls dann, wenn eine solche Stelle nach einem Negativtest der PVS zur Ausschreibung frei gegeben ist und finanziert werden kann, und wenn diese Stelle nach einer Ausschreibung in der Dienststelle und im Landes-Intranet nicht mit einer Frau besetzt werden kann, eine öffentliche Ausschreibung unbedingt weiterhin verpflichtend gemacht wird.

Darüber hinaus ist – vor allem im Wissenschaftsbereich - eine **zweite Ausschreibung** dann erforderlich, wenn sich auf die erste Ausschreibung hin keine Frau beworben hat. In diesen Fällen handelt es sich bei Professuren, vereinzelt auch bei Leitungsstellen, um Bereiche, in denen der Frauenanteil sehr gering ist und nur auf Grund besonderer Anstrengungen geeignete Bewerberinnen gefunden werden können. Diese Anstrengungen sind nur zu erwarten, wenn seitens der Frauenbeauftragten eine zweite Ausschreibung verlangt werden kann.

Als Frauenbeauftragte an Hochschulen wissen wir aus Erfahrung, dass insbesondere im Bereich des **wissenschaftlichen Nachwuchses** nur durch die Verpflichtung zu einer ersten und nötigenfalls auch zweiten öffentlichen Ausschreibung verhindert werden kann, dass Stellen unter der Hand vergeben und geeignete weibliche Nachwuchskräfte dadurch diskriminiert werden, wie das in der Vergangenheit die Regel war.

Traditionelle Verfahrensweisen bei der Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses haben den Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) aus Sorge um den Wissenschaftsstandort Deutschland jüngst veranlasst, Frauenquoten zu fordern. Die durch Vermeidung von Ausschreibungen begünstigte „Vetternwirtschaft“ schadet nicht nur den Frauen, sondern ganz allgemein der Qualität von Forschung und Lehre, weil ein fairer Wettbewerb der besten Köpfe teilweise verhindert oder unterlaufen wird.

Auch in der sonstigen Verwaltung könnte ein stärkerer Wettbewerb um Leitungspositionen zu einer Effektivitätssteigerung bzw. Qualitätsverbesserung beitragen.

Wir bitten Sie daher, § 8 Abs. 1 HGIG wie folgt zu ändern:

„In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich auszuschreiben. Kann die Stelle durch eine Ausschreibung im Landes-Intranet nicht mit einer Frau besetzt werden, ist sie öffentlich auszuschreiben und, wenn sich daraufhin keine geeignete Frau bewirbt, auf Verlangen der Frauenbeauftragten ein zweites Mal öffentlich auszuschreiben. Stellen, die der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen, sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben. Art und Inhalt (...).“

gez.

Prof. Dr. Sibylla Flügge
(FH-Frankfurt am Main)

Regina Kirsch
(Universität Kassel)

Sprecherinnen der LaKoF

Anlage: Stellungnahme der LaKoF zum HGIG-E vom 25.8.2006



Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten

Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten-, Nibelungenplatz 1, 60318 Frankfurt

Prof. Dr. Sibylla Flügge

FH-Frankfurt a. M.
Nibelungenplatz 1
60318 Frankfurt am Main
Tel.: 069 / 1533-2424
Fax.: 069 / 1533-2425
fhfrauen@hsl.fh-frankfurt.de

Regina Kirsch

Universität Kassel
Mönchebergstr. 19
34125 Kassel
Tel.: 0561 / 804-2268
Fax: 0561 / 804-3814
rkirsch@uni-kassel.de

25. August 2006

Stellungnahme zum Entwurf der Novelle des HGIG

Die Landeskonferenz der Hessischen Hochschulfrauenbeauftragten teilt die Einschätzung der Landesregierung, dass eine Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf noch nicht erreicht werden konnte und insbesondere die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, Gremien und einzelnen Berufsfeldern des öffentlichen Dienstes überwunden werden muss.

Wir begrüßen, dass die Landesregierung mit dem vorliegenden Entwurf einer HGIG-Novelle der Versuchung widerstanden hat, das wichtigste Instrument zur Überwindung dieser Benachteiligungen, nämlich die Sicherstellung entsprechender Fachkompetenz in den Dienststellen, nochmals weiter zu schwächen.

Wir begrüßen, dass zentrale in den letzten 12 Jahren durch die Frauenbeauftragten ins Gespräch gebrachte und zum Teil schon eingeführte neue Aufgabenbereiche und Instrumente ausdrücklich in das Gesetz aufgenommen wurden: nämlich Gender Mainstreaming, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Fortbildung für Entscheidungsträger und der Einsatz von Personalentwicklung als Instrumente der Frauenförderung.

Dass die Anpassung der Instrumente der Frauenförderung an die Neuen Steuerungsinstrumente – zunächst als „Experimentierklausel“ ins Gesetz aufgenommen – jetzt voll in die Bestimmungen über den Frauenförderplan integriert wurde, wurde befördert durch die Auswertung der Frauenförderpläne durch Fachfrauen im Hessischen Sozialministerium. Wir bedauern, dass die Landesregierung in Zukunft auf die entsprechende Expertise, die durch eine regelmäßige Zusammenschau der Förderpläne und Berichte der Dienststellen erreicht werden kann, meint verzichten zu können.

- Die jetzt in § 5 Abs. 11 verankerte „Begleitung“ der Modellvorhaben ist einer **Evaluation** nicht vergleichbar. Die Berichtspflicht der Landesregierung nach 6 Jahren ermöglicht in den Jahren davor keinen Lernprozess, der landesweit kommuniziert werden könnte. Damit fehlt ein wichtiges Instrument der Verwaltungsverbesserung.

Nach wie vor krankt das Gesetz daran, dass es – im Gegensatz zum DGleIG des Bundes (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz) – keine **einklagbaren Rechte** enthält, die Frauenbeauftragte tatsächlich gegen die Dienststellenleitungen durchsetzen können.

Das Gesetz setzt auf die Einsicht der Dienststellenleitungen in die Notwendigkeit der mit dem Gesetz eingeforderten Ziele und Instrumente. An Hochschulen müssen darüber hinaus zahlreiche Fachbereichsleitungen und Gremien überzeugt werden, was oft einer Sisyphusarbeit gleicht.

- Eine stärkere Ausgestaltung der Rechtspositionen von Frauenbeauftragten würde die Umsetzung der Ziele des Gesetzes sehr erleichtern.

Geradezu skandalös ist aus Sicht der LaKoF die Abschaffung der Pflicht zur öffentlichen **Ausschreibung von Stellen** (§ 8 Abs. 1).

- Wenn in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine öffentliche Ausschreibung stattfindet, ist nicht damit zu rechnen, dass die Frauenanteile in diesen männlich dominierten Berufsfeldern in absehbarer Zeit erhöht werden können – wo keine Frauen sind, kann man auch keine finden!
- Damit wird der Trend verstärkt, der schon durch den Wegfall des Widerspruchs bei Besetzungen durch die Stellenbesetzungsbörse geschaffen wurde.
- Eine Ausschreibung ist deshalb jedenfalls dann verbindlich vorzuschreiben, wenn in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, keine Bewerberin die Voraussetzungen der Stelle erfüllt.

Besonders prekär ist die Situation an Hochschulen.

Deutschland fällt im internationalen Vergleich durch besonders schlechte Zahlen beim Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Positionen auf. Der Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat deshalb im Jahresbericht der DFG verbindliche Quotenregelungen im Wissenschaftsbereich gefordert:

„Wenn wir nicht 40 % unseres intellektuellen Potenzials vor der Tür lassen wollen, helfen nur noch Quoten!“ (Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker, DFG)

Diese Forderung wird durch die Präsidenten der Helmholtz-Gemeinschaft und der Leibniz-Gesellschaft unterstützt.

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 – insbesondere im wissenschaftlichen Bereich – „unter der Hand“ vergeben wurden.

- 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.

Die Förderung männlicher Nachwuchswissenschaftler durch entsprechende Netzwerke der überwiegend oder - in manchen Fächern - ausschließlich mit Männern besetzten Entscheidungsgremien hat an deutschen Hochschulen eine besonders ungebrochene Tradition. Die Verpflichtung zur 2. Ausschreibung schafft einen gesetzlich abgesicherten Druck, von Anfang an auch Frauen für eine bestimmte Stelle in Betracht zu ziehen.

- Sollte nun auch die **Verpflichtung zur 1. öffentlichen Ausschreibung** in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wegfallen, wird der traditionellen Vetterwirtschaft noch stärker wieder Tür und Tor geöffnet.
- Zugleich wird an Hochschulen die Qualität von Forschung und Lehre gefährdet, da sich Nachwuchskräfte dann nicht mehr einem nationalen und internationalen Wettbewerb stellen müssen.

⇒ Dagegen protestiert die Landeskonferenz der Hessischen Hochschulfrauenbeauftragten vehement und fordert die Hessische Landesregierung und den Hessischen Landtag dringend auf, folgende Bestimmungen wieder in das Gesetz aufzunehmen:

1. die Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind und
2. die Verpflichtung zur 2. öffentlichen Ausschreibung, wenn sich auf eine Stelle keine Frau beworben hat, die die Einstellungs Voraussetzungen erfüllt.

⇒ Die Nachteile für die Chancen von Frauen, Stellen im Wissenschaftsbereich, in Führungspositionen oder in technisch-handwerklichen Berufen erhalten zu können, die durch den Wegfall der öffentlichen Ausschreibung zu erwarten sind, können durch die eingangs genannten Fortschritte im HGIG-Entwurf nicht kompensiert werden.

Die Landeskonferenz der Hessischen Hochschulfrauenbeauftragten sieht mit Besorgnis, dass im Hochschulbereich ebenso wie in vielen anderen Feldern der staatlichen Daseinsvorsorge juristische Personen des öffentlichen Rechts in eine private Rechtsform überführt werden.

- Es ist unverzichtbar, dass bei einer **Privatisierung öffentlicher Einrichtungen** der gesetzliche Auftrag zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sichergestellt wird. Es kann nicht angehen, dass zum Beispiel in den *Uniklinika* nur noch die den Fachbereichen zugeordneten Personen dem Schutz des Gleichstellungsgesetzes unterliegen, während zum Beispiel das Pflegepersonal oder technisches und administratives Personal, einschließlich der entsprechenden Führungspositionen, vom Anspruch der Frauenförderung ausgenommen werden.

Im Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz des Bundes (DGleiG) und noch ausgeprägter z.B. im Gleichstellungsgesetz für das Land Berlin wurde die staatliche Verantwortung für die Frauenförderung an die neuen Formen staatlichen Handelns in privaten und teilprivatisierten Rechtsformen angepasst.

In Hessen wird demgegenüber die Modernisierung der Verwaltung durch Privatisierungen und Outsourcing von Aufgaben dazu genutzt, sich aus der Verantwortung für die Gleichstellung von Frauen und Männern partiell zu verabschieden. So wird z.B. an der *Uniklinik Frankfurt* Personal über eine eigens dafür gegründete Firma privaten Rechts beschäftigt und damit der Wirkung des HGIG entzogen.

⇒ Auch mit dieser faktischen Verschlechterung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt verstößt das Land Hessen gegen das grundrechtlich geschützte Untermaßverbot, wonach es dem Land nicht erlaubt ist, ohne zwingenden Grund bzw. Kompensation durch andere Instrumente auf schon etablierte Formen der Frauenförderung zu verzichten.

gez.

Prof. Dr. Sibylla Flügge
(FH-Frankfurt am Main)

Regina Kirsch
(Universität Kassel)

Sprecherinnen der LaKoF

Dateiname: StellungnLaKoF HGIG 11-06.doc
Verzeichnis: C:\Dokumente und Einstellungen\Master\Eigene Dateien
Vorlage: C:\Dokumente und
Einstellungen\Master\Anwendungsdaten\Microsoft\Templates\Normal.dotm
Titel: Landeskonzferenz der hessischen
Thema:
Autor: fhfrauen
Stichwörter:
Kommentar:
Erstelldatum: 22.11.2006 15:49:00
Änderung Nummer: 8
Letztes Speicherdatum: 22.11.2006 21:20:00
Zuletzt gespeichert von: fhfrauen
Letztes Druckdatum: 09.11.2009 22:37:00
Nach letztem vollständigen Druck
Anzahl Seiten: 5
Anzahl Wörter: 1.893 (ca.)
Anzahl Zeichen: 11.930 (ca.)