

Workshop 2

Stellung der Gleichstellungsbeauftragten – Welche Rechte und welche Stellung haben Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Hochschule?

Dieser Workshop soll konkrete Ergebnisse zu den Fragen liefern, wo und wie sich die Aufgaben, die Anforderungen an die Person und die Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Hochschule bewährt bzw. nicht bewährt haben. Die Erfahrungen – zwischen Akteneinsicht, Anrufungsrecht, Ausstattungs-, Weisungsfreiheit und Widerspruchsrecht – galt es zu reflektieren und Anregungen für die LGG-Novellierung zu diskutieren.



Moderation: Dr. Sabine Schäfer, Universität Bielefeld

Impulsreferat: Ulrike Schultz, FernUniversität Hagen Von der Interessenvertreterin zur Gleichstellungsmanagerin. Recht und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten – Diskrepanzen zur Praxis?



Die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten und Fachhochschulen in NRW hat sich in über 25 Jahren je nach Hochschule in sehr unterschiedlicher Weise entwickelt. Die ersten Frauenbeauftragten, die ab Mitte der 1980er Jahre ihr Amt antraten, waren Interessenvertreterinnen der weiblichen Beschäftigten. Die Einrichtung von Frauenbüros zur Herstellung von Chancengleichheit war eine Forderung der zweiten Frauenbewegung gewesen, auch wenn die Verstaatlichung der Frauenfrage zu der Zeit schon kritisch hinterfragt wurde.²⁷ Es war klar, dass der Marsch in die Institutionen die Frauenbeauftragten

zwangsläufig von der Basis lösen würde. Die Arbeit wurde den Frauenbeauftragten schwer gemacht, angesichts unterschiedlicher divergierender hochschulpolitischer Interessen der unterschiedlichen Statusgruppen und generell unterschiedlicher Frauen- und familienpolitischer Vorstellungen von Frauen. Außerdem fehlte es an klaren Vorstellungen zu den Befugnissen der Frauenbeauftragten und einer gesetzlichen Grundlage für ihr Handeln, was zu sehr unterschiedlichen Erwartungen von den Frauen einerseits sowie den Hochschulleitungen andererseits führte und dem neuen Amt in der Öffentlichkeit abwertende Kommentare einbrachte.²⁸ Dies wurde durchaus nicht besser, als 1989 mit dem Frauenfördergesetz NRW die erste rechtliche Regelung zur Quote eingeführt wurde, die von harscher Kritik und

Zentrale Arbeitsergebnisse und Handlungsempfehlungen

- Zudem müssten die Berufsordnungen z.T. viel stärker ausgearbeitet werden. Einige Ordnungen seien sehr vage und allgemein gehalten und entsprächen nicht einmal dem Detailgrad der gültigen Rechtsprechung. Integriert werden müsse alles, was verpflichtend und bindend sei.

- Wiedereinführung des Einvernehmensvorbehalts der Gleichstellungsbeauftragten
- Aktive Wahrnehmung der Rechtsaufsicht durch das Land
- Einführung von Schulungen für Kommissionsmitglieder
- Kontrolle von Berufsordnungen sowie ggf. Überprüfung von Inhalt und Umfang

Ein Beispiel hierfür ist die paritätische Besetzung von Kommissionen. Derzeit würde es laut Ordnungen ausreichen, dass das vorgeschriebene weibliche Mitglied in der Kommission aus der Gruppe der Studierenden komme. Andere Ordnungen benennen gar keine Statusgruppen. Auch sei selten geklärt, was getan werden müsse, um ein weibliches Kommissionsmitglied zu finden. Hier bedürfe es klarer Regelungen.

Zu 5:

Schulung von Kommissionsmitgliedern als Voraussetzung für Kommissionsteilnahme

Als mögliches Instrumentarium zur Optimierung von Berufungsverfahren wurden spezielle Trainings und Fortbildungen für Berufungskommissionsmitglieder in die Diskussion eingebracht. Dies könnte am besten in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten geschehen, um diese möglichst frühzeitig und durchgängig in den gesamten Prozess mit einzubeziehen. So werden z. B. an der Fachhochschule Köln bereits Workshops für Berufungskommissionsmitglieder angeboten. ■

27 Vgl. Krautkrämer-Wagner, Uta (1989): Die Verstaatlichung der Frauenfrage: Gleichstellungsinstitutionen der Bundesländer. – Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Frauenpolitik. USP Publishing Kleine, Grünwald bei München.

28 „Das neue Amt, direkt dem Rektor unterstellt und ein wahrhaft prächtiges Beispiel für gnadenlose Geldverschwendung im Öffentlichen Dienst, soll dann also dienstlich „Zoff“ in die Männer-Bastion FernUni tragen.“ Kolumne „Frauen vor!“ von Thilo, im Wochenkurier, Hagener Anzeigenblatt, 17. Juni 1986.

Aus den Workshops

Workshop 2

Stellung der Gleichstellungsbeauftragten – Welche Rechte und welche Stellung haben Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Hochschule?

Dieser Workshop soll konkrete Ergebnisse zu den Fragen liefern, wo und wie sich die Aufgaben, die Anforderungen an die Person und die Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Hochschule bewährt bzw. nicht bewährt haben. Die Erfahrungen – zwischen Akteneinsicht, Anrufungsrecht, Ausstattungs-, Weisungsfreiheit und Widerspruchsrecht – galt es zu reflektieren und Anregungen für die LGG-Novellierung zu diskutieren.



Moderation: Dr. Sabine Schäfer, Universität Bielefeld

Impulsreferat: Ulrike Schultz, FernUniversität Hagen Von der Interessenvertreterin zur Gleichstellungsmanagerin. Recht und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten – Diskrepanzen zur Praxis?



Die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten und Fachhochschulen in NRW hat sich in über 25 Jahren je nach Hochschule in sehr unterschiedlicher Weise entwickelt. Die ersten Frauenbeauftragten, die ab Mitte der 1980er Jahre ihr Amt antraten, waren Interessenvertreterinnen der weiblichen Beschäftigten. Die Einrichtung von Frauenbüros zur Herstellung von Chancengleichheit war eine Forderung der zweiten Frauenbewegung gewesen, auch wenn die Verstaatlichung der Frauenfrage zu der Zeit schon kritisch hinterfragt wurde.²⁷ Es war klar, dass der Marsch in die Institutionen die Frauenbeauftragten

zwangsläufig von der Basis lösen würde. Die Arbeit wurde den Frauenbeauftragten schwer gemacht, angesichts unterschiedlicher divergierender hochschulpolitischer Interessen der unterschiedlichen Statusgruppen und generell unterschiedlicher Frauen- und familienpolitischer Vorstellungen von Frauen. Außerdem fehlte es an klaren Vorstellungen zu den Befugnissen der Frauenbeauftragten und einer gesetzlichen Grundlage für ihr Handeln, was zu sehr unterschiedlichen Erwartungen von den Frauen einerseits sowie den Hochschulleitungen andererseits führte und dem neuen Amt in der Öffentlichkeit abwertende Kommentare einbrachte.²⁸ Dies wurde durchaus nicht besser, als 1989 mit dem Frauenfördergesetz NRW die erste rechtliche Regelung zur Quote eingeführt wurde, die von harscher Kritik und

²⁷ Vgl. Krautkrämer-Wagner, Uta (1989): Die Verstaatlichung der Frauenfrage: Gleichstellungsinstitutionen der Bundesländer. – Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Frauenpolitik. USP Publishing Kleine, Grünwald bei München.

²⁸ „Das neue Amt, direkt dem Rektor unterstellt und ein wahrhaft prächtiges Beispiel für gnadenlose Geldverschwendung im Öffentlichen Dienst, soll dann also dienstlich „Zoff“ in die Männer-Bastion FernUni tragen.“ Kolumne „Frauen vor!“ von Thilo, im Wochenkurier, Hagener Anzeigenblatt, 17. Juni 1986.

Aus den Workshops

Häme („Busenbonus“), aber auch einem Quäntchen Ratlosigkeit begleitet wurde. In den 1990er Jahren ebte die Kritik ab. Gestützt von Frauenberäten, Frauen- und Gleichstellungskommissionen und politischer Rückendeckung durch rote Landesregierungen und ab 1995 rot-grüne Landesregierungen erkämpften sich die Frauenbeauftragten eine Position in den Strukturen der Hochschulen, auch wenn es noch lange keine Selbstverständlichkeit war, ihnen eine angemessene Ausstattung zur Verfügung zu stellen, und nach wie vor Unsicherheiten im Hinblick auf ihre Kompetenzen bestanden. Ab Mitte der 1990er wurden die meisten Frauenbeauftragten in Gleichstellungsbeauftragte umbenannt. Mit dem neuen Titel deutete sich auch ein Paradigmenwechsel an – weg von der Interessenvertretung zur Befragung für Gleichstellungsfragen. Was Gleichstellung letztlich beinhalten würde und wie sie im Einzelnen herbeizuführen sei, war durchaus nicht geklärt. Juristinnen und Juristen machten sich, unterstützt vom Bundesverfassungsgericht, kluge Gedanken darüber, wie das Gleichheitsgebot des Art. 3 im Hinblick auf die Verwirklichung gleicher Rechte für Männer und Frauen auszulegen sei, ob es um Gleichberechtigung, Chancengleichheit oder eben formale Gleichstellung gehe.

Mit Erlass des Landesgleichstellungsgesetzes 1999 gab es endlich eine solide Rechtsgrundlage für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Sie konnten die Schmutzlecke einer immer wieder in der Daseinsberechtigung hinterfragten Störerin verlassen und wurden regulär in die Hochschulstrukturen aufgenommen – auch wenn das LGG die Hochschulgleichstellungsbeauftragten nur am Rande berücksichtigte und viele Einzelheiten unregelt blieben. Der Quantensprung kam aber erst, als Erfolge in der Gleichstellung mit massiven finanziellen Anreizen verknüpft wurden: durch entsprechende Festlegungen in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen, die zwischen Hochschule und Wissenschaftsministerium abzuschließen waren, mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft, dem Professorinnenprogramm des BMBF und mit dem Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschulen“. 2006 mahnte auch die Hochschulrektorenkonferenz in der Empfehlung „Frauen fördern“ verstärkte Bemühungen um Gleichstellung an.

Angesichts der geplanten Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Frage, ob die Regelungen zur Gleichstellungsarbeit an Hochschulen noch passen oder an die veränderten Aufgaben und Rahmenbedingungen angepasst werden sollten.

Die Rechtsgrundlagen

Die eigentlich wichtige Vorschrift im Hinblick auf das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen ist der § 24 Hochschulgesetz NRW von 2007, früher § 23 HG NRW von 2000. Sowohl die Regelungen im LGG wie § 24 HG NRW stehen im rechtlichen Kontext des Gleichberechtigungsgrundsatzes aus Art. 3 Abs. 2 GG, der EU-Regelungen und EuGH-Rechtsprechung zur Gleichbehandlung und Antidiskriminierung und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) von 2006. Für die konkrete Anwendung an den Universitäten kommen Regelungen in den Grundordnungen und Wahlordnungen hinzu, die sich von Universität zu Universität unterscheiden. Über den § 24 Hochschulgesetz hinausgehend findet sich im Hochschulgesetz nicht viel zu Gleichstellung und zur Gleichstellungsbeauftragten. Auch wenn man die Regelungen des LGG und des HG zusammennimmt, gibt es bislang erhebliche Spielräume. Zu diskutieren ist daher, ob engere gesetzliche Vorgaben, die die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen vereinheitlichen, gemacht werden sollen und wie diese dann aussehen könnten.

§ 24

Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Präsidiums, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die

Aus den Workshops

Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs ist in den Berufungskommissionen Mitglied mit beratender Stimme. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung. Wählbar sind Hochschullehrerinnen und weibliche Mitglieder der Gruppen nach § 11 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 sowie Nr. 3, wenn sie ein Hochschulstudium abgeschlossen haben; von dem Erfordernis des abgeschlossenen Hochschulstudiums sind die Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten ausgenommen. Die Funktion ist hochschulöffentlich auszuschreiben.

(2) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes Anwendung. Das Nähere zur Gleichstellungskommission regelt die Hochschule in ihrer Grundordnung.

Bei der Novelle des § 24 HG NRW ist als Voraussetzung für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten definiert worden, dass sie ein abgeschlossenes Hochschulstudium haben muss. Damit könnten Studentinnen oder „sonstige Beschäftigte“ ohne Hochschulabschluss das Amt nicht mehr wahrnehmen, „sonstige Beschäftigte“ ohne Hochschulabschluss können aber noch Stellvertreterin werden.

Zur Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Erste Frage:

Sollte die Gleichstellungsbeauftragte auch in Zukunft eine einheitliche Zuständigkeit für den Verwaltungsbereich und den wissenschaftlichen Bereich haben?

Gemäß § 24 HG hat sie generell die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Für diese Koppelung spricht: Die Gleichstellungsbeauftragte hat einen größeren Zuständigkeitsbereich, einen größeren Wirkungsradius, im Zweifel mehr Macht und mehr Mittel oder umgekehrt mehr Mittel und damit mehr Macht. Dagegen kann man sagen: Beide Gruppen haben äußerst unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen. An einigen Universitäten findet sich je

nach Entwicklung der Gleichstellungsarbeit und je nach Personen, die in ihr aktiv sind, eine starke Konzentration auf die Verwaltungsmitarbeiterinnen, an anderen steht die Förderung der Wissenschaftlerinnen ganz im Vordergrund. Die Benachteiligungsstrukturen in beiden Bereichen sind äußerst unterschiedlich. Im Wissenschaftsbereich sind vor allem im Hinblick auf die Unterrepräsentanz von Frauen die Disparitäten viel ausgeprägter und größer als im Verwaltungsbereich, in dem an einigen Universitäten in verschiedenen Bereichen – z. B. auch in Führungspositionen auf Dezernatsebene – Geschlechtergleichheit erreicht ist. Durch die Koppelung der Aufgaben haben Gleichstellungsbeauftragte auch eine Schnittstelle sowohl zum wissenschaftlichen Personalrat, der im letzten Jahr ausgedehntere Befugnisse bekommen hat, und zum Personalrat für das nichtwissenschaftliche Personal. Ob die Regelung so bleiben soll, ist zu überdenken. In Berlin und in Bayern sind die Zuständigkeiten getrennt, da gibt es Frauenbeauftragte für den Verwaltungsbereich und Gleichstellungsbeauftragte für den wissenschaftlichen Bereich.

Es ist auch die Frage, ob es mit der doppelten Aufgabe für den wissenschaftlichen und den nichtwissenschaftlichen Bereich zusammenhängt, dass in den letzten Jahren Parallelstrukturen im Bereich der Gleichstellung entstanden sind: Diversity-Beauftragte, Integrationsstellen, Referentinnen für Gleichstellung, die häufig in der Verwaltung oder bei der Hochschulleitung angesiedelt sind. Diese Entwicklung verdient eine kritische Betrachtung.

§ 24 Hochschulgesetz ist inkonsequent, indem er den Schwerpunkt der Aufgaben auf den wissenschaftlichen Bereich legt, die „Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung und der leistungsorientierten Mittelvergabe“. Nach § 16 Abs. 1 S. 1 LGG ist die Gleichstellungsbeauftragte aber Angehörige der Verwaltung. Auch wenn ihr attestiert wird, dass sie frei von fachlichen Weisungen ist (§ 16 Abs. 1 S. 2) und dass Interessenwiderstreite vermieden werden sollen (§ 16 Abs. 1 S. 3), legt eine solche Zuordnung immer die Einordnung in die Hierarchie und ihre Gehorsamsstruktur nahe. Für die Gleichstellungsbeauftragte ist dann die Frage,

Aus den Workshops

ob sie sich mehr als Wissenschaftlerin und diesem Bereich zugehörig fühlt oder als Verwaltungsangehörige. Identifikationsfragen spielen sicherlich eine Rolle. Wissenschaft und Verwaltung sind je eigene Subsysteme mit eigener Funktionsweise, Struktur und Kultur.

Zweite Frage:

Sollte die Gleichstellungsbeauftragte eine Stelle haben oder freigestellt werden?

Das wird an den Universitäten unterschiedlich gehandhabt. Auch bei einer Freistellung muss irgendwo eine Ersatzstelle da sein. Das Ganze wird problematisch, wenn eine Gleichstellungsbeauftragte länger im Amt war und dann auf ihre richtige Stelle, die ihr freigehalten worden sein müsste, zurück will. Gibt es die Stelle noch? Bei dem Tempo, in dem unsere Hochschulen umgekrempelt, Fachbereiche aufgelöst, abgeschafft oder auch umstrukturiert werden, können sich hier Probleme ergeben. Ist es auch noch zeitgemäß, die Gleichstellungsbeauftragte als Interessenvertreterin anzusehen, ist sie nicht vielmehr Gleichstellungsmanagerin bzw. soll- te es sein? Brauchen wir Gleichstellungsfunktionärinnen, die als Externe auf eine Gleichstellungsstelle in die Universitäten gewählt oder ernannt werden? Das bedingt ein erhebliches Umdenken, nicht nur einen Status, sondern einen kompletten Mentalitätswechsel.

Wird die Gleichstellungsbeauftragte durch Freistellung auch hinreichend entlastet bzw. für die Ausübung des Amtes hinreichend kompensiert? § 16 Abs. 3 LGG sieht vor: Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Das Bundesgleichstellungsgesetz geht weiter und sieht ähnlich wie bei Personalräten nach dem LPVG vor: „Die fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs ist im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen zu gewährleisten. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.“ (§ 18 Abs. 5 S. 2 und 3)

Dritte Frage:

Wie halten wir es mit der Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten?

Seit 2007 postuliert das Hochschulgesetz, dass Hochschullehrerinnen und alle hochschulangehörigen Frauen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium als Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden können und dass eine Ausnahme nur für die Stellvertreterinnen gilt. Das LGG, das wir in das HG hineinlesen müssen, fordert in § 15 Abs. 3 S. 2: Ihre Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden. „Soll“ heißt: Ausnahmen sind möglich. Warum heißt es nicht „muss“? Außerdem stellt sich die Frage: Kann eine Qualifikation bei der Wahl berücksichtigt werden? Haben wir Anforderungsprofile? Bisher nicht, und es ist schwer, bei Wahlen mit Anforderungsprofilen zu operieren. Wer überprüft die Erfüllung der Kriterien? Aber wollen wir angesichts der Anforderungen an das Amt weiter Wahlen haben, die – spitz gesagt – wie eine Klassensprecherinnen-Wahl laufen können, bei der man die Beliebteste nimmt oder die, die am besten laut reden kann? Auch das könnte ein Argument für eine Gleichstellungsmanagerin bzw. -funktionärin sein.

Vierte Frage:

Wie sollte die Amtszeit geregelt sein?

§ 24 HG sieht vor: Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. An manchen Universitäten werden Gleichstellungsbeauftragte auf Dauer gewählt, was klipp und klar in Widerspruch zu einem Wahlamt steht. Im Übrigen sind in den Wahlordnungen sehr unterschiedliche Wahlperioden vorgesehen, z. T. eine begrenzte, z. T. eine unbegrenzte Möglichkeit der Wiederwahl, die dann auch wieder zu einer Art unbegrenzter Amtsdauer führen kann.

Aus den Workshops

Fünfte Frage:

Wie ist es mit der Stellvertretung?

§ 15 LGG sieht vor: eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. § 24 HG spricht von Stellvertretung (Abs. 1 S. 5) und von Stellvertreterinnen (Abs. 1 S. 6). An den Hochschulen werden sehr unterschiedliche Modelle praktiziert. Ein klassisches Modell ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte wissenschaftliche Mitarbeiterin ist und dann Stellvertreterinnen aus den anderen Statusgruppen hat, also eine aus der Gruppe der Professorinnen und eine aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen, die dann häufig viele Aufgaben für die Gleichstellung in der Verwaltung übernimmt. Studentinnen können seit 2007 formal kein Amt mehr übertragen bekommen, sie werden an vielen Universitäten aber nach wie vor berücksichtigt. Sie sind dann nicht studentische Vertreterinnen, sondern werden studentische Beraterinnen genannt. Manche Universitäten haben nur eine Stellvertreterin. Ist hier eine Vereinheitlichung anzustreben, oder sollen die Hochschulen weiter ihre unterschiedlichen Kulturen leben können?

Was ist bei Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten? Können die Vertreterinnen dann die Tätigkeit wahrnehmen? Im Hochschulgesetz NRW und im LGG findet sich hierzu keine Regelung. Zum Vergleich: Das Bundesgleichstellungsgesetz von 2002 sieht in § 16 Abs. 7 vor, dass in diesem Fall nachgewählt werden muss. Offen gelassen ist auch, ob und inwieweit die Stellvertreterinnen zu entlasten sind. § 18 Abs. 7 Bundesgleichstellungsgesetz enthält hierzu eine konkrete Regelung.

Sind Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte Stellvertreterinnen? Das Hochschulgesetz erwähnt nur ganz lapidar, dass sie in den Berufungskommissionen Mitglied mit beratender Stimme sind. Haben sie dort gleiche Rechte wie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte? Wie ist ihr Status? Wie ist ihr Verhältnis zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten? Bei Interviews an Hochschulen habe ich erfahren, dass sich erhebliche Probleme bei der Abgrenzung der Zuständigkeiten ergeben können. Problematisch ist, dass Fakultätsgleichstellungs-

beauftragte oft in besonderen Abhängigkeitsverhältnissen in ihrer Fakultät stehen. Ungeklärt ist auch hier die Frage der Entlastung und ebenfalls die Frage der Qualifikation. Ich finde das Modell der Universität Köln interessant und bedenkenswert. Dort gibt es in jeder Fakultät eine Vertreterin für Berufungsangelegenheiten und eine Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen.

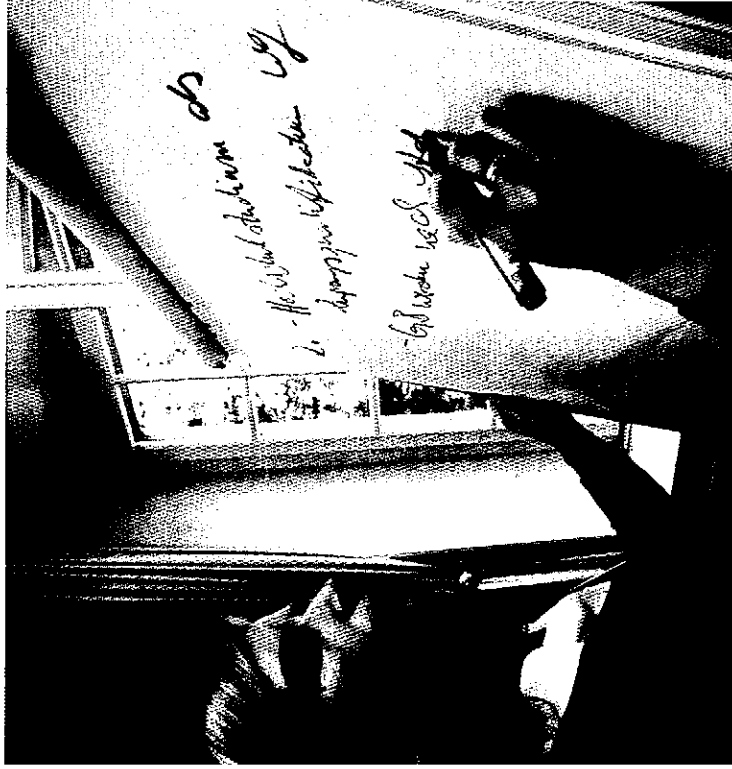
Sechste Frage:

Wie ist es mit den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und Aufgabenbeschreibungen?

Ist eine Aufgabenbeschreibung oder überhaupt eine Definition eines Berufsbildes erforderlich? Für eine Interessenvertreterin kann vielleicht darauf verzichtet werden. Aber welche Interessen ist die Gleichstellungsbeauftragte berechtigt zu vertreten und wie? Ich möchte hier Christel Steylaers, die langjährige kommunale Gleichstellungsbeauftragte aus Remscheid, zitieren. In ihrem Leitartikel zum Jubiläumsband 2013 der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (LAG) schreibt sie: „Es ist ein eigenartiger Berufsstand, der sich Mitte der achtziger Jahre entwickelt hat. Es gab weder ein Berufsbild noch eine einheitliche Berufsbezeichnung, und es gab keinen klaren Arbeitsauftrag, als die ersten kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ab 1982 die Arbeit aufnahmen“ (Steylaers 2013, im Erscheinen). Wären da nicht 30 Jahre später Klarstellungen erforderlich? Es geht letztlich um die Frage der Professionalisierung dieses Tätigkeitsfeldes, eine Frage, die mich sehr beschäftigt hat, weil ich lange Jahre eine Qualifizierung für Gleichstellungsarbeit angeboten habe.

Dies führt zwangsläufig zu dem ebenfalls ungeklärten, aber auch heiklen Thema: Sind die Gleichstellungsbeauftragten bei uns wirklich Gleichstellungsbeauftragte, oder sind sie Frauenbeauftragte? In der Festschrift der LAG findet man die Aussage, dass die Bezeichnung Gleichstellungsbeauftragte ein Etikettenschwandel sei, der Realität entspreche „Frauenbeauftragte“, und viele aus der Frauenbewegung kommende Amtsinhaberinnen nannten sich lieber „Frauenbeauftragte“, „um sprachlich deutlich zu

Aus den Workshops



stellungsbeauftragten nur die Frauenbelange zuzuweisen? Dies ist auch angesichts der veränderten Wahrnehmungen von Geschlecht, die von der traditionellen binären Codierung abweichen, zu überdenken. Wen vertritt die Gleichstellungsbeauftragte also? Faktisch werden die meisten auch schon von Männern um Unterstützung gebeten worden sein, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, die zurzeit die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten umtreibt und die gerne von außen an alle Gleichstellungsbeauftragten herangetragen wird: Muss die Gleichstellungsbeauftragte eine Frau sein? In § 15 Abs. 3 LGG steht: „Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen.“ Meine persönliche Meinung ist: Im Moment auf jeden Fall noch, aber wir müssen darüber nachdenken.

Bei der Zuweisung von Aufgaben ergeben sich mittlerweile faktische Schwierigkeiten bei der Abgrenzung der Zuständigkeiten zu den genannten anderen Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren an Hochschulen. Eine weitere Schnittstelle hat die Gleichstellungsbeauftragte aufgrund der Aufgaben, die sie nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetzt (AGG) wahrzunehmen hat, zur Behinderten-Obfrau oder zum Behinderten-Obmann in Fällen von sog. intersektionaler Diskriminierung, wenn eine Benachteiligung wegen des Geschlechts mit einer Behinderung zusammentrifft.

Siebte Frage:

Welche Rechte haben die Gleichstellungsbeauftragten, welche sollten sie haben?

■ **Gremienbeteiligung:** Gemäß § 24 Abs. 1 S. 3 HG ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied zu laden. Sie hat kein Stimmrecht. Zu überlegen ist, ob sie es bekommen sollte. Es stünde dann aber in Konflikt zum Veto-Recht gemäß § 19 LGG.

machen: Hier geht es in erster Linie um Frauen“.²⁹ In § 24 HG von 2007 steht, wie schon vorher im Hochschulgesetz von 2000: „Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen (...) wahrzunehmen: Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte (...) hin.“ Das LGG differenziert, verweist häufiger auf „Frauen und Männer“, bleibt aber bei der Bezeichnung „Frauentörderplan“ und erwähnt in der Regelung zur Fortbildung „weibliche Beschäftigte“. Das Bundesgleichstellungsgesetz äußert sich neutral: Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern usw. betreffen.

Ist es angesichts des Geschlechterrollenwandels in unserer Gesellschaft noch gerechtfertigt, Gleich-

²⁹ Zum sprachlichen „Wirwarr“ und zur näheren Begriffsbestimmung siehe: Steylaers, Christel (2012): Von Beruf: Frauenbeauftragte – Zum Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, in: Berghahn, Sabine/Schultz, Ulrike (Hrsg.): Rechts- handbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Hamburg: Dashöfer, Loseblattsammlung.

Aus den Workshops

■ **Teilnahmerecht:** Gemäß § 18 Abs. 4 LGG ist ihr Gelegenheit zur Teilnahme an Besprechungen zu geben. Bezieht das Führungsklausuren und Leitungsbesprechungen mit ein? Bei den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist dies nicht der Fall. Hier ist eine Klarstellung erforderlich.

■ **Akteneinsichtsrecht:** Bei der Einsicht in Bewerbungsunterlagen und Personalakten (§ 18 Abs. 1 LGG) scheinen sich in der Praxis keine Probleme zu ergeben.

■ **Frühzeitige Unterrichtung über beabsichtigte Maßnahmen** (§ 18 Abs. 2 LGG): Was ist frühzeitig? Das wird äußerst unterschiedlich definiert und schafft Streitpotenzial.

■ **Widerspruchsrecht:** Sollte das Widerspruchsrecht ergänzt werden um ein Klagerecht? Seit die Universitäten öffentliche Körperschaften sind und nicht mehr der Fach- und Rechtsaufsicht des Ministeriums unterstehen, läuft das Widerspruchsrecht weitgehend ins Leere. Das Bundesgleichstellungsgesetz sieht in § 22 ein Klagerecht vor, wenn die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat und wenn die Dienststelle einen den Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

Achte Frage:
Welche Gremien zur Gleichstellung sollte es an Hochschulen geben?

§ 24 Abs. 2 HG regelt: Das Nähere zur Gleichstellungskommission regelt die Hochschule in ihrer Grundordnung. An einigen Hochschulen gibt es einen Beirat für Gleichstellung, an anderen einen Frauenbeirat, eine Steuerungsgruppe für die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes u. a. Auch hier ist zu diskutieren, ob angesichts des Spielraums der Hochschulen Vereinheitlichungen vorge-nommen werden sollten.

Neunte Frage, die gleichzeitig eine Feststellung ist: Sollten die Frauenförderpläne nicht Gleichstellungsplan von Mann und Frau genannt werden?

Wichtig ist, den Gleichstellungsplan als Instrument der Personalwirtschaft auszuformen und zu nutzen. Zu überdenken ist, den Gleichstellungsplan nur alle 4 bis 5 Jahre aufzustellen. Dies wird von den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten mit Hinweis auf Arbeitsentlastung und Bürokratieab-bau gefordert. Finanzielle Förderungen innerhalb der Hochschule sollten mit dem Vorhandensein des Gleichstellungsplans bzw. seiner pünktlichen Aktualisierung und der Erreichung der darin formulierten Ziele verknüpft sein.

Fazit

Eine intensive Diskussion über die Stellung der Hochschulgleichstellungsbeauftragten ist notwendig. Es sind grundlegende Fragen zu klären. In den Blick zu nehmen ist, inwieweit die Gleichstellungsbeauftragten Interessenvertreterinnen sein sollen und als Gleichstellungsmanagerinnen fungieren können. Dennoch sollten rechtlich keine engen Vorgaben gemacht werden, sondern es sollte den Hochschulen ein Spielraum bleiben, das Amt passend zur jeweiligen Struktur und Kultur auszugestalten. § 24 HG NRW und die Bestimmungen des LGG sind zu modernisieren und an die veränderten Aufgaben anzupassen. ■