

Stellungnahme der LaKof NRW zur Arbeitsgruppe Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes, Reformbaustein Gleichstellungsbeauftragte im MGEPA, Düsseldorf 2013

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten in NRW (LaKof NRW), ein Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika im Land, begrüßt das im Koalitionsvertrag niedergelegte Ziel, nach umfänglichen Debatten um die Quote in der Wirtschaft nun auch die Gleichstellungsdiskussion im Öffentlichen Dienst neu zu beleben und eine verbesserte Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu erreichen.

Die bisherige Basis der Gleichstellungspolitik des Landes bildet das Landesgleichstellungsgesetz. Dieses Gesetz hat sich für die Gleichstellungsbeauftragten im Land in der täglichen Praxis sehr bewährt, um ihrem strategischen Beratungs- und Controlling-Auftrag nachzukommen und besitzt auch im bundesdeutschen Vergleich Vorbildcharakter. Insofern bedeutet die nun intendierte Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes eine nicht geringe Herausforderung für den/die Gesetzgeber/in, diese Qualität zu sichern und darüber hinaus das Profil der Chancengleichheitspolitik in NRW weiter zu schärfen und für die bundesdeutschen Debatten neue Impulse zu setzen.

Im Folgenden umreißen die Sprecherinnen der LaKof NRW jene Felder, die für die Hochschulen derzeit besonders relevant sind und in Teilen auch in der Arbeitsgruppe zum LGG im Frühjahr/Frühsummer 2013 besprochen worden sind. Die LaKof NRW möchte sich an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich für die Gelegenheit bedanken, in dieser Arbeitsgruppe mitwirken zu können.

Wie schon in der Projektgruppe berichtet, hat sich die Rolle der Hochschulen und Universitätsklinika sowohl auf regionaler als auch auf kommunaler Ebene im vergangenen Jahrzehnt stark gewandelt. So sind sie gerade in mittleren und kleineren Kommunen bedeutende Arbeitgeber mit ca. 3.000 bis 5.000 Beschäftigten und häufig zugleich Motoren für die wirtschaftliche Standortpolitik im lokalen und regionalen Umfeld.

Anders als die übrigen öffentlichen Arbeitgeber im Land stehen die Hochschulen und Universitätsklinika zudem in einem scharfen internationalen Wettbewerb um Forschungsmittel. In diesen – etwa unter dem Label „Exzellenzinitiative“ gefassten Wettbewerben oder auch in Ausschreibungsverfahren im Rahmen der EU-Forschungsförderung – spielen Gleichstellungsaspekte eine bedeutende Rolle. So nahmen internationale Gutachter/innen in den vergangenen Jahren häufig mit großem Erstaunen zur Kenntnis, dass deutsche Hochschulen in Sachen Gleichstellung der Geschlechter eher Hinterbänkler und auf Spitzenpositionen in Forschung und Lehre vielfach kaum mehr als 20 % Frauen zu finden sind.

Der Blick von außen und die damit verbundenen Konsequenzen haben den Blick auf die innere Struktur der Hochschulen nachhaltig verändert. Inzwischen knüpfen große Forschungsorganisationen wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft und auch die EU die Bewilligung von Forschungsmitteln auch an den messbaren Erfolg der Gleichstellungsbemühungen innerhalb der Hochschulen. Dies hat die Einschätzung der Hochschulen über ihre faktische Gleichstellungssituation, die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten in ihren jeweiligen Hochschulen und Universitätsklinika mitunter deutlich verändert und eine starke Dynamik auf dem Feld der Gleichstellungsmaßnahmen entfaltet.

Unter dem starken Wettbewerbsdruck entwickelten die Hochschulen und Universitätsklinika in den vergangenen Jahren heterogene Erfahrungen und eine große Expertise im Hinblick auf Gleichstellungsprogramme und den damit verbundenen Gleichstellungsmaßnahmen. Wenngleich manche dieser Maßnahmen und Programme sicher auf die spezifische Situation der Hochschulen zugeschnitten sind, sind nach Auffassung der LaKof-Sprecherinnen grundlegende Erfahrungen auch übertragbar auf andere öffentliche Einrichtungen und Verwaltungen. Die gewonnene Expertise der Hochschulen kann unterstützen, die Gleichstellungsprozesse auch in anderen Bereichen der Landesverwaltungen signifikant voran zu treiben.

1. Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten

Die Arbeitsgruppe des MGEPA fokussierte ihre Sitzungen auf die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten im Gleichstellungsprozess. Die beabsichtigte Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten ist aus Sicht der LaKof NRW außerordentlich zu begrüßen und dringend erforderlich. Ebenfalls bestand in der Arbeitsgruppe erfreulicher Konsens darüber, dies spezifische Amt weiterhin Frauen vorzubehalten. Die Gleichstellungsbeauftragte besitzt – auch nach Ausweis der Forschung zum Themenfeld der Gleichstellung – weiterhin eine Schlüsselfunktion für die Schaffung von mehr Chancengleichheit. Insbesondere in der letzten Sitzung der Arbeitsgruppe und dem Vortrag von Prof. Dr. Gesinde Spieß wurde zudem deutlich, in welchem Spannungsfeld sich das Amt der Gleichstellungsbeauftragten befindet: es stellt höchste Anforderungen an die fachliche, kommunikative und organisationale Expertise der jeweiligen Amtsinhaberin und ist nur mit solider Kenntnis des Forschungsstandes zum Thema Chancengleichheit und der einschlägigen Rechtsgebiete wirksam auszufüllen. Dies sollte sich auch in der Novelle des LGG deutlich widerspiegeln.

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Viele Mitglieder der MGEPA-Arbeitsgruppe haben die Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten in ihren jeweiligen Einrichtungen als prekär beschrieben. Mit geringer oder kaum einer Ausstattung (sowohl personell als auch sachlich) versehen und zudem ohne wirksames Widerspruchs- oder Klagerecht ausgestattet, sind sie oft die berühmte „zahnlose Tigerin“. Überdies existieren vielfach weder ausreichende Fortbildungsmöglichkeiten, noch ausreichender Kündigungsschutz bzw. verbindliche Vereinbarungen zur beruflichen Weiterentwicklung von Gleichstellungsbeauftragten. Diese könnten jedoch wesentlich dazu beitragen, auch die Attraktivität des Amtes zu erhöhen.

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen ist durch eine starke Heterogenität gekennzeichnet, Der Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten umfasst alle Statusgruppen, das heißt sie ist sowohl zuständig für Studentinnen, als auch für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung. Vor diesem Hintergrund verfügt das Amt an Hochschulen i.d.R. über eine dreigliedrige Struktur. Weitgehend un geregelt ist das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, die sich an Hochschulen zumeist für den Bereich der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung verantwortlich zeichnet und das Amt der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie das Verhältnis der Stellvertreterinnen zur zentralen (wissenschaftlichen) Gleichstellungsbeauftragten.

An Hochschulen und Universitätsklinika gehören derzeit Gleichstellungsbüros (analog zu den kommunalen Gleichstellungsstellen) zum Status Quo. Die Gleichstellungsbüros an Hochschulen werden in Personalunion durch die Gleichstellungsbeauftragten geführt. Sie übernehmen im Sinne ihres Beratungsauftrages vielfach konzeptionelle Stabsaufgaben und sind darin außerordentlich effektiv. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte dabei künftig – gemessen an der Zahl der Beschäftigten und Studierenden – ausgestattet sein.

Zur Novelle des LGG schlagen Sprecherinnen der LaKof NRW derzeit vor:

- Stärkung des Widerspruchsrechts
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der Dienststellenleitung/Hochschulleitung zugeordnet.
- Die Gleichstellungsbeauftragte hat mindestens Anspruch auf Vergütung und Besoldung wie sie auch ohne die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte/Stellvertreterin stattgefunden hätte.
- Es ist davon auszugehen, dass sich die Qualifikation durch das Amt der Gleichstellungsbeauftragten erhöht.
- GB hat einen Anspruch auf die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung und ggf. ein eigenes Budget.
- Entlastungsmodelle
 - Ab 500 Beschäftigten: 2 MA in Vollzeit
 - Ab 1.500 Beschäftigten: 4 MA in Vollzeit
 - Ab 2.000 Beschäftigten: 5 MA in Vollzeit

Die strategisch-organisationale Beratungsaufgabe

Als besonders effektiv hat sich das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an solchen Hochschulen und Universitätsklinika erwiesen, in denen sie konsequent und kontinuierlich in die Abstimmungsprozesse auf der Leitungsebene eingebunden ist und diese so in allen Fragen der Chancengleichheit in einem möglichst frühen Stadium der Entscheidungsfindung aktiv beraten und in ihrer Verantwortung für die Umsetzung des Chancengleichheits-Auftrages unterstützen kann. Den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit sehen Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen und Universitätsklinika daher in der strategischen Beratung der Gremien. Die Spannweite reicht dabei vom Hochschulrat bis zum Senat und Fakultäten- bzw. Dekan/innenkonferenzen.

Vor diesem Hintergrund empfehlen die Sprecherinnen der LaKof NRW nachdrücklich, das weite Aufgabenprofil, das das Landesgleichstellungsgesetz derzeit für Gleichstellungsbeauftragte vorsieht, mindestens beizubehalten und die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in den Leitungsgremien der jeweiligen Einrichtung festzuschreiben. Eine Verschlankung des Aufgabenfeldes – etwa auf die Mitwirkung in Einstellungs- und Berufungsverfahren – wird aus Sicht der LaKof NRW der intendierten Beschleunigung des Gleichstellungsprozesses nicht gerecht und ist bei einer Fülle von Verfahren (in großen Hochschulen bis zu 1.500 p.a.) auch kaum praktisch umsetzbar.

2. Frauenförderpläne (FFP)

Die Erstellung von Frauenförderplänen mit konkreten Zielvorgaben sowie ein Gender-Monitoring gehört in (fast) allen Hochschulen und Universitätsklinika inzwischen zum Status Quo. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft als größter Drittmittelgeber in Deutschland erwartet von den Hochschulen zudem ab 2014 die Lieferung eines detaillierten Datenreports zur Geschlechterverteilung an Hochschulen und Fachbereichen. Das gesammelte Material wird künftig den Gutachter/innen in koordinierten Förderverfahren zur Verfügung gestellt werden und mit in die Förderentscheidung einfließen.

Dies Beispiel zeigt, dass ein umfassendes Gender-Reporting, wie es auch Teil der Frauenförderpläne ist, weiterhin nicht obsolet ist, sondern eine notwendige Grundlage, um Gleichstellungsfort- und -rückschritte in einem bestimmten Zeitraum sichtbar zu machen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um Chancengleichheit herstellen zu können. Überdies können in den einzelnen Bereichen nur dann sinnvolle Quotierungsmodelle entwickelt werden, wenn zuvor eine adäquate Datenbasis vorhanden ist.

Eine besondere Rolle spielt aus Sicht der LaKof-Sprecherinnen die Erhöhung der Verbindlichkeit der vereinbarten Ziele. Frauenförderpläne sollten daher enger mit Sanktionen verknüpft werden.

Die Sprecherinnen der LaKof NRW empfehlen daher:

- Die Erstellung von Frauenförderplänen (FFP), resp. Zielvereinbarungen in einem drei- bis fünfjährigen Turnus.
- Die Zieleerreichungs-Überprüfung erfolgt nach 1,5 bis 2 Jahren.
- Die Umsetzung und Evaluation des FFPs ist grundsätzlich Pflicht der Dienststellenleitungen, der Personalverwaltungen sowie aller Vorgesetzten.
- Die FFPs müssen sämtliche Beschäftigtengruppen, Vergütungsgruppen (und an Hochschulen: Studierende) umfassen und eine Prognose der während seiner Geltungsdauer frei werdenden Positionen sowie verbindliche Zielquoten enthalten. Teilzeitbeschäftigungen werden dabei nur anteilig berechnet.
- Werden Ziele nicht erreicht, werden die Gründe im kommenden FFP detailliert dargelegt.

- Verfügt eine Einrichtung über keinen gültigen FFP, sind Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten in Bereichen mit weniger als 50 % Frauen nur mit Zustimmung der GB möglich. Arbeitsverträge oder sonstige Maßnahmen sind unwirksam.
- Verfehlt die Einrichtung nach Ablauf der Gültigkeit eines FFPs ihr Ziel, sind bis auf weiteres Einstellungen, Beförderungen etc. nur noch mit ausdrücklicher Zustimmung der GB bzw. der oberen Dienstbehörde möglich. Für die Hochschulen sind hier der Hochschulfreiheit entsprechende, angemessene Regelungen zu suchen.

Last but not least:

Die Wirksamkeit eines Landesgleichstellungsgesetzes wird derzeit auch an verbindlichen Regelungen zur Quote in Personalauswahlverfahren sowie zur paritätischen Besetzung in Gremien gemessen werden müssen. Die LaKof NRW sieht den Ergebnissen der verschiedenen Gutachten und Forschungsprojekte, die dazu in Auftrag gegeben wurden, mit Spannung entgegen. Besondere Aufmerksamkeit werden im weiteren Novellierungsprozess auch die Regelungen zu den Personalauswahlverfahren sowie die Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten bedürfen. Schließlich gilt es auch die Frage der Entgeltgerechtigkeit über alle Tarifgruppen hinweg in Angriff zu nehmen.