

---

Protokoll der Vollversammlung der LaKof NRW  
vom 11. und 12. Oktober 2007 im Poppelsdorfer Schloss der Rheinischen  
Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

„Alles was Recht ist! Gelebte Wirklichkeit in der neuen Rechtsform“

**- ÖFFENTLICHER TEIL -**

Beginn: 11.10.2007, 10:30 Uhr  
Ende: 11.10.2007, 13:30 Uhr  
Moderation: Marion Moss  
Protokoll: Annelene Gäckle  
Eine Liste der Teilnehmerinnen ist dem Protokoll beigefügt.

---

**- ÖFFENTLICHER TEIL -**

**TOP 1: Eröffnung der Vollversammlung und Begrüßung**

Marlies Diepelt begrüßt Frau Kornmesser, Frau Westerhorstmann der CDU-Fraktion NRW, Frau Boßmann (MIWFT NRW), Frau Dr. Kortendiek und die Mitglieder des Netzwerk Frauenforschung NRW, Herrn Dr. Burkholz und die anwesenden Mitglieder der LaKof NRW im Namen der Sprecherinnen.

Sie übergibt das Wort an Frau Kornmesser, Vertreterin des Kanzlers der Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, die die Teilnehmerinnen der LaKof - Vollversammlung an der Uni Bonn Willkommen heißt und über die Universität Bonn und deren Frauenförderstrukturen informiert.

Frau Mättig begrüßt anschließend die Teilnehmenden als Gleichstellungsbeauftragte der Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn und zeichnet ein Bild der gewandelten Inhalte der vergangenen LaKof Vollversammlungen, die bereits 5mal zu Gast in Bonn waren.

Gabriele Kirschbaum (Sprecherin) verliest das Grußwort von Frau Löhrmann, Fraktionsvorsitzende der GRÜNEN NRW, in der sie die Unterstützung der LaKof NRW hinsichtlich rechtlicher und struktureller Inhalte durch die GRÜNEN zusichert und eine erfolgreiche Konferenz wünscht (siehe Anlage 2).

**TOP 2: Regularien**

Frau Marion Moss wird zur Moderatorin der Vollversammlung von den Sprecherinnen vorgeschlagen. Die Vollversammlung stimmt diesem Vorschlag zu.

Das Protokoll des öffentlichen Teils der Vollversammlung vom 06. März 2007 wird ohne Einwände angenommen.

Die mit der Einladung versandte Tagesordnung wird ohne Änderungen und Ergänzungen einstimmig angenommen.

Das Protokoll der heutigen Sitzung erstellt Annelene Gäckle.

### **TOP 3: Vortrag „Rechtliche Gegebenheiten in der Gleichstellungsarbeit – LGG und HG“**

Frau Moss stellt Herrn Dr. Burkholz, Richter am VG Frankfurt, vor und kündigt seinen Vortrag „Rechtliche Grundlagen in der Gleichstellungsarbeit – LGG und HG“ an.

Herr Dr. Burkholz berichtet von seinen Arbeitsgrundlagen – u.a. einem verfassten Kommentar zum LGG NRW – aus denen er relevante Grundlagen in seinen Vortrag einbezieht:

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) nimmt in seiner Fassung von 1999 noch kaum EU-Recht zum Bezug. EU-Richtlinien (z.B. Nr. 2006/54) gelten auch im Bereich Gleichstellung. Sie geben jedoch nur einen Handlungsrahmen vor; sie sind nicht direkt rechtsbindend. Sie *können* von deutschen Gerichten umgesetzt werden.

Die von der LaKof NRW mit Abschaffung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) geforderten, in das Hochschulfreiheitsgesetz (HG) einzugehenden Punkte beleuchtet Herr Dr. Burkholz wie folgt:

1. Auftrag zur Förderung von Frauen und zur Erhöhung des Anteil von Frauen an Professuren (§42 HRG)

ist einbezogen in § 3 HG „Aufgaben der Hochschulen“. Fehlend bleibt hier der Passus, Frauen in der Wissenschaft zu fördern. Dieser wird jedoch von anderen Paragrafen aufgefangen (§ 7 und 10 LGG)

2. Berücksichtigung der Finanzierung von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen aus dem

HRG ist in den §§ 5 und 6 HG verankert. Sie sich auch in § 5 LGG im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe zu finden und dem Anteil von Frauen bei den wissenschaftlichen Beschäftigten und Professuren (Kriterien der Finanzierung), an welches die Hochschulen ebenfalls gebunden sind.

3. Berücksichtigung von Fortschritten in der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags bei der regelmäßigen Bewertung/Evaluation (§ 6 HRG) findet sich wieder in § 7 Abs. 2 HG in der geschlechtsdifferenzierten Evaluation und vor dem Hintergrund der Aufgabe, die Gleichstellung durchzusetzen.

4. paritätische Vertretung in Gremien (§ 37 Abs. 2 HRG)

ist in § 12 Abs. 1,2 und 3 LGG enthalten: Kommissionen sind geschlechtsparitätisch zu besetzen. Ein Widerspruch bei Nicht-Einhaltung durch die Gleichstellungsbeauftragte ist hier möglich.

Die Grundordnung und Wahlordnung (u.a.) der Hochschulen regeln weitere Details. Die Gleichstellungsbeauftragten sollen darauf hinzuwirken, dass darin diese Grundsätze des § 12 LGG beinhaltet sind.

Die Forderungen aus der BuKoF Stellungnahme vom 29.01.07 hinsichtlich der Abschaffung des HRG analysiert er folgendermaßen:

Wegfall der Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft nach §§ 44 und 45 HG. Hier ist keine ausdrückliche Bestimmung mehr im HG vorhanden, das LGG fordert jedoch den Abbau von Unterrepräsentanzen.

Benachteiligungsverbot nach HRG. § 10 Abs. 2 LGG enthält dieses Benachteiligungsverbot und die Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrem Amt und Aufgaben geschützt nach § 16 Abs. 3 LGG.

Auch für private Hochschulen ist der Geltungsbereich des LGG bindend (Soll-Vorschrift): Bei der Umstrukturierung der Hochschulen zu privaten Rechtsformen behält es damit ebenfalls seine Gültigkeit.

Die Regelungen aus dem HG treten in ihrer Wirksamkeit *neben* die Regelungen des LGG.

Herr Dr. Burkholz nimmt weiterhin Bezug auf grundlegende Regelungen zur Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten:

§ 15 LGG regelt eindeutig, dass die Gleichstellungsbeauftragte eine Frau sein soll und definiert, wann und wie eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen ist.

§ 24 Abs. 1 HG regelt Details zum Amt der Gleichstellungsbeauftragten und verweist auf die Grundordnung.

§ 16 Abs. 1 LGG regelt, dass die Gleichstellungsbeauftragte eine Verwaltungsaufgabe vertritt und Teil der Dienststelle ist, also keine gesonderte Interessenvertretung. Dies hat Auswirkungen auf die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, die grundsätzlich weisungsfrei agiert.

Einem Interessenwiderstreit der Gleichstellungsbeauftragten wird vorgebeugt in § 10 Abs. 2 HG.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind in § 17 LGG definiert. Sie sind sehr weit gefasst und unterliegen der Entscheidungsmacht der Gleichstellungsbeauftragten (Beteiligung bei Ausschreibungen etc.), die ihre Aufgaben selbst definiert. Es besteht ein generelles Beteiligungsrecht bei der grundsätzlichen Entscheidungsfindung eines Verfahrens (Vorstellungsgespräche, Ausschreibungen, Frauenförderplan, Beurteilungsbesprechungen, Beratung von Beschäftigten, soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen etc.). Im Gegensatz hierzu werden in § 24 HG diese Aufgaben anders definiert: Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, Mitglieder oder Angehörigen wahrzunehmen. Hier scheint das Wirken eingeschränkter.

Insgesamt *verstärken* sich jedoch die Aufgaben nach HG und LGG durch § 24 Abs. 2, der hier die parallele Gültigkeit des LGG bestätigt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Maßnahmen zu beteiligen (Maßnahmen = eigenständige Vorhaben der Dienststelle). Das Beteiligungsrecht setzt mit der Planung der Maßnahme ein.

§ 24 Abs. 1 HG konkretisiert das Beteiligungsrecht. Auch § 18 LGG definiert die genauen Rechte der GB weiters (Recht auf Einsicht in alle Akten in eigenständig gesetztem Rahmen, frühzeitige Unterrichtung und Anhörung, unmittelbares Vortragsrecht, Teilnahme an Besprechungen, Durchführung von Versammlungen). Eine Beteiligung mit dem Personalrat ist laut Gesetzestext zu spät – eine direkte und frühzeitige Einbindung seitens der Dienststelle ist einzuhalten.

§ 19 LGG beinhaltet das Widerspruchsrecht der GB innerhalb einer Woche nach Unterrichtung der Maßnahme. Im Rahmen eines Widerspruchs darf die Maßnahme nicht verwirklicht werden. Sollte der Widerspruch erfolglos sein, kann die übergeordnete Dienststelle angerufen werden (§ 19 LGG) – hier z.B. den Senat/die Gleichstellungskommission. Dieser berät, verfasst eine Stellungnahme, die Entscheidung trifft letztendlich der Rektor. So lange soll die Maßnahme ausgesetzt werden.

Nach dem Abschluss des Widerspruchsverfahrens besteht jedoch kein Klagerecht im Land NRW. Gerichtlich überprüft werden kann die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nur mittelbar über den Klageweg des/der Betroffenen.

Laut § 24 Abs. 2 HG finden die Regelungen des LGG Anwendung.

Herr Dr. Burkholz beantwortet an dieser Stelle Fragen aus dem Gremium:

Frage	Antwort Herr Dr. Burkholz
§ 12 LGG – Ausnahmen der geschlechterparitätischen Besetzung: Gilt dies auch für das Präsidium/den Hochschulrat?	Das Auswahlgremium sollte geschlechterparitätisch besetzt sein. Justizabel ist dies allerdings nicht. Hier gilt § 12 LGG – auch für den Hochschulrat. Die grundlegende Verpflichtung zur geschlechterparitätischen Besetzung gilt – einklagbar ist sie nicht. Es ist aber darauf hinzuwirken. „Soll heißt Muss-wenn-kann“ (Kommentar aus der LaKof) Im Regelfall ist diese Bestimmung ein MUSS. Sollten keine geeigneten Kandidatinnen gefunden werden, ist es nach möglichen Bemühungen kein Verstoß gegen das LGG.
Bedeutet paritätisch eine proportionale (Anteil Frauen) oder eine hälftige Beteiligung?	Die Norm im LGG ist halbe-halbe. Geschlechterparitätisch basiert auf 2 Geschlechtern, also ist die Zielvorstellung 50:50.
Orientiert sich die Freistellung der GB auf die	Die Geschäftsstelle hat Entlastung zu gewähren

Größe der Institution?	(MitarbeiterInnen). Das „erforderliche“ Maß an Freistellung ist die Freistellung erfolgt „in der Regel“ aus dem ursprünglichen Amt und in dem Maße.
Bezieht sich dies auch auf die Vertreterin?	Erst einmal zählt dies nur für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Die Vertreterin ist eine bloße Abwesenheitsbeauftragte.
Die Freistellung kann auf die Vertreterin übertragen werden. Dies wird praktiziert.	Dies scheint für den Hochschulbereich dann speziell möglich.
Können zusätzliche Aufwandsentschädigung gewährt werden (Repräsentative Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wie ProrektorInnen u.a.)? Ist dies nach AGG irgendwie zu rechtfertigen?	Das Gesetz sieht dies nicht vor. § 16 Abs. 2 Satz 1 LGG beschreibt nur die sächliche Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten. Für die finanziellen Mittel gibt es keine konkrete Vorgabe. Eine sachliche Ungleichbehandlung könnte man anrufen/anmerken.
Gilt die paritätische Besetzung innerhalb des Rektorats (3 Mitglieder) auch?	Das LGG gilt auch für das Rektorat und eigentlich ist das Gremium paritätisch zu besetzen. Zum § 12 LGG steht in Verwaltungsvorschriften, dass dies nicht für Wahlgremien gilt. Diese Verwaltungsvorschriften sind allerdings nicht bindend, sondern nur Verfahrensvorschriften.
Kommentar: Rechtsnorm und Rechtswirklichkeit widersprechen sich oft. Recht hat appellativen Charakter, wird jedoch in Unkenntnis beteiligter Parteien unterschiedlich eingesetzt. Männliches Recht ist hier im GB-Bereich nicht gewünscht und nicht einklagbar gestaltet (Kann- und Sollbestimmungen).	In den Ausschussberatungen wurde dieses Gesetz weitestgehend von Frauen gemacht. Dies sei hierzu vorsichtig konstatiert. Frauen inspirierten also schon dieses Gesetz, jedoch sind auch hier die Mechanismen eigen und die Vorstellungen geschichtlich nicht wert- und normfrei. Der Gesetzgeber hat sich hier nicht getraut, das LGG justizierbar zu machen. Der Charakter ist tatsächlich sehr appellativ.
Das LGG ist in NRW relativ „alt“. Ist der Bestandsschutz nach Verabschiedung des HG gesichert?	So lange das Gesetz existiert hat es selbstverständlich Wirkung. Eine Änderung, Streichung oder Novellierung ist zukünftig natürlich möglich. Jedoch betont das HG aktuell das LGG – dies ist als Signal annehmbar.
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte – gibt es eine Verpflichtung hierzu?	Sie steht im Gesetzestext, konsequent wäre zu sagen es muss eine geben. Die Absicht des Gesetzgebers ist nicht erkennbar.
Die Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten wird im Einzelfall von der GB geregelt.	Die Wirkung ist die, dass nicht relevant ist wer beisitzt (GB oder Vertretung) – sie ist nur beratend tätig in Berufungskommissionen.
Nach neuem HG – ist es erlaubt eine GB als Prorektorin zu benennen? Kann die Arbeit der GB an eine Prorektorin angedockt werden?	Meines Erachtens geht es nicht, da hier ein Interessenwiderstreit vorliegen würde. Die Zuordnung kann erfolgen, es ist nicht zu beanstanden.
Hat die GB wirklich die Interessenvertretung für alle Gruppen an der Hochschule?	Ja. Die Bestellung Gleichstellungsbeauftragter für verschiedene Gruppen ist nicht ausgeschlossen, wird jedoch von den Hochschulleitungen nicht in Anspruch genommen.

---

Frau Moss kündigt das Mittagessen und den gemeinsamen Fototermin an und verabschiedet die Gäste der LaKof NRW für den heutigen Tag. Nach der Mittagspause tagt die Vollversammlung nicht-öffentlich weiter.

Frau Diepelt dankt Herrn Dr. Burkholz und begrüßt die gesondert Frau Westerhostmann, die inzwischen eintraf. Frau Westerhorstmann dankt als frauenpolitische Sprecherin für die Einladung und verweist auf weitere Bemühungen des Landes (Innovationsfonds), den Frauenanteil an Professuren zu erhöhen. Eine aktuelle Vorlage des Wissenschaftsministeriums ist als Drucksache 14/1358 auf den Seiten des Landtags einzusehen.

Frau Diepelt berichtet von der aktuellen Stellungnahme der LaKof NRW bezüglich des § 24 HG von Studierenden als Gleichstellungsbeauftragte und der Anstrengung der LaKof NRW diese beizubehalten.

---

#### TOP 4-7

„nicht-öffentlicher Teil“ siehe gesondertes Protokoll

---

#### Anlagen:

1. Teilnehmerinnenliste
2. Grußwort von Frau Löhrmann (GRÜNE NRW)