

---

## Protokoll der Vollversammlung der LaKof NRW vom 05. März 2009 an der Universität zu Köln

„Chancengleichheit im Tarifrecht? Möglichkeiten und Spielräume für  
Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen“

- öffentlicher Teil -

Beginn: 10:00 Uhr

Ende: 13:00 Uhr

Moderation: Sprecherinnen der LaKof NRW

Protokoll: Annelene Gäckle

Eine Liste der Teilnehmerinnen ist dem Protokoll unter Anlage 1 beigelegt.

---

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

Frau Fußwinkel begrüßt Herrn Prof Dr. Krieg, erster Prorektor der Universität zu Köln. Herr Prof. Dr. Krieg freut sich, die Vollversammlung der LaKof NRW seit 1999 wieder einmal in seinem Haus begrüßen zu dürfen und heißt die Teilnehmerinnen der LaKof - Vollversammlung an der Universität zu Köln Willkommen. Er beschreibt kurz die Historie, den Aufbau und die Forschungsschwerpunkte der Universität zu Köln mit ihren über 42.000 Studierenden und wünscht viel Erfolg bei der Vollversammlung.

Frau Dr. Fußwinkel heißt die Mitglieder und Gäste der LaKof NRW ebenfalls Willkommen und dankt Herrn Prof. Dr. Krieg für seine einführenden Worte.

Frau Drechsel begrüßt im Namen der Sprecherinnen Frau Dr. Graap und Frau Boßmann (MIWFT NRW), Frau Dr. Boos (SPD Fraktion NRW), Herrn Prof. Dr. Krieg (erster Prorektor der Universität zu Köln), Frau Währisch-Große (Mitglied und Referentin), Frau Klug (Referentin) und die Mitglieder der LaKof NRW.

### **TOP 2: Regularien**

Das Protokoll der Klausurtagung am 16.09.2008 wird ohne Einwände mit 15 Stimmen einstimmig angenommen.

Frau Drechsel stellt die Tagesordnung noch einmal detailliert vor. Die Tagesordnung wird, nach kurzen Rückfragen, ebenfalls ohne Änderungen und Ergänzungen angenommen. Das Protokoll der heutigen Sitzung erstellt Annelene Gäckle.

Aufgrund von verkehrstechnischen Einflüssen ist Frau Gabriele Klug noch nicht anwesend, daher wird der Vortrag von Frau Währisch-Große vorgezogen.

**TOP 3: Vortrag „Tarifproblematik Hochschulsekretariate“**

Frau Drechsel stellt Frau Währisch-Große, Mitglied der LaKof und stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität Duisburg-Essen, vor und kündigt ihren Vortrag an.

Die Vortragsnotizen liegen als Anlage 2 - 5 diesem Protokoll bei.

Im Anschluss beantwortet Frau Währisch-Große Fragen aus dem Gremium:

Fragen/Statements	Antwort
<p>Seit mehreren Jahrzehnten wird dieses Thema verfolgt. Warum wird die Bewertung von Frauenarbeit im Vergleich zu der von Männern nicht in den Gewerkschaften diskutiert, damit auch hier eine Gleichwertigkeit entsteht? Welche Strategien sind notwendig um diese Mechanismen zu ändern (bspw. Tarifvertragsverhandlungen)? Warum wird dies nicht gemacht?</p>	<p>Die politische Beleuchtung des Themas hätte den Rahmen dieses Vortrags gesprengt. Die Frauen führen ja bereits seit Langem in den Gewerkschaften die Diskussion um die Geschlechtergerechtigkeit von Tarifsystemen.</p> <p>Frau Klug (inzwischen eingetroffen): Diese Diskussionen werden derzeit auch in der Bundesregierung aufgegriffen. Es muss als Daueraufgabe weitergeführt werden.</p>
<p>Zwei Ebenen (hochschulpolitische und einzelfallbezogene) überschneiden sich in der Arbeit der GB. Einerseits ist darauf hinzuwirken, dass es eine Leitentscheidung der Hochschulleitung zur diskriminierungsfreien Entlohnung gibt. Andererseits ist eine qualifizierte Beratung der Einzelnen notwendig. Beide Ebenen sind in der Hochschule parallel zu verfolgen.</p>	<p>GBs sind Beraterinnen der Hochschulleitung, andererseits gehört zu Ihren Aufgaben nach § 17 LGG (2) die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten.</p> <p>Die komplexe Thematik erfordert besonders in Fragen von Eingruppierungen alt BAT VIII-BAT Ia /neu EG 2-EG 9 Kenntnisse der Tarifsystematik.</p>
<p>Welche Rolle spielt die LaKof in dem Prozess der mittelbaren Diskriminierung im öffentlichen Dienst? Wir sprechen nur für den Hochschulbereich in NRW. Hier sind die Gewerkschaften und öffentlichen ArbeitgeberInnen aufgerufen, ihre veralteten Bilder und Vorstellungen in Bezug auf Frauenarbeitsplätze zu modernisieren. Die KanzlerInnen könnten nun, dank Hochschulfreiheit, einen Verbesserungsprozess bei der Tarifgemeinschaft der Länder (dem die Hochschulen angehören) auslösen.</p>	<p>Weil die KanzlerInnen Teile des Arbeitgeberverbandes sind, können sie in der LRK die besondere Situation/die anderen Bedarfe der Hochschulen formulieren und einen "eigenen Tarifeil in der Entgeltordnung" fordern. GEW und Verdi (Fachbereich Bildung, Wissenschaft, Forschung) vertreten die Position, dass die Arbeitsplätze an Hochschulen auf einem höheren Niveau stattfinden, im Grundsatz eine EG-Stufe besser eingruppiert werden sollten.</p> <p>Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros hat <a href="#">Forderungen zum Equal Pay Day</a> erarbeitet.</p> <p>Dem folgend sollte LaKof von der LRK Hochschuladäquates einfordern.</p>
<p>Eine korrekte Arbeitsplatzbeschreibung ist in schwierigen Strukturen kaum präzise zu erstellen. Mit Unterstützung einer Juristin/eines Juristen des öffentlichen Rechts geht der Weg einer Höhergruppierung oft einfacher.</p>	<p>Fr. Klug: Die rechtliche Konstruktion zeigt, dass die Regelungen des LGG NRW verpflichtend für die Hochschulleitung sind.</p> <p>Hier landet die Dienststelle einen „Bauchplatscher“ wenn sie eine Eingruppierung nicht korrekt vornimmt und nach juristischer Unterstützung überarbeiten muss.</p> <p>Fr. Währisch-Große: Juristische Meinungen sind oft kontrovers. Bewertungen sind auch nicht frei von diskriminierenden Strömungen, hier ist auch die Initiative Einzelner wichtig im eigenen Hause.</p>
<p>Es geht nicht nur um „gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit“ sondern leider immer noch um „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“, und dies beides auch im öffentlichen Dienst u.a. an den Hochschulen.</p> <p>Die BuKoF beschäftigt sich derzeit auch mit diesem Thema und bietet einen entsprechenden Reader/Vortrag.</p> <p>Die BuKoF ist mit der Anhörung im Bund zu diesem Thema im Februar 2009 nicht zufrieden und verfolgt das Thema weiter.</p> <p>Die Verantwortung für übertragene Aufgaben liegt bei den Dienstvorgesetzten. Nur eine gemeinsame Arbeit mit dem</p>	<p>Das Hoheitsrecht liegt hier bei der Dienststellenleitung. Dies ist zu beachten.</p>

Personaldezernat zur Bewertung ist erfolgreich.	
Die Lohnsumme einer grundsätzlichen Höhergruppierung ist für einige Hochschulen zu hoch und kommt erst gar nicht in Frage. Der Einzelfall zeigt, dass man die Tätigkeitsbeschreibung stark beachten muss. Oft bestimmt die Lohnsumme die Bewertung.	

#### TOP 4: Vortrag „LPVG und Gleichstellung“

Frau Drechsel stellt Frau Klug, Mitglied des Deutschen Juristinnenbunds, vor und kündigt ihren Vortrag an.

Die Vortragsnotizen liegen als Anlage 6 und 7 diesem Protokoll bei.

Die als Hand-Out vorgelegte Synopse der wichtigsten Änderungen des LPVG NRW durch die Reform 2007 finden Sie unter folgendem Link: [http://bund-laender.nrw.verdi.de/neues\\_lpvg\\_pem/data/synopse\\_lpvg\\_nrw.pdf](http://bund-laender.nrw.verdi.de/neues_lpvg_pem/data/synopse_lpvg_nrw.pdf)

Im Anschluss beantwortet Frau Klug Fragen aus dem Gremium:

Fragen/Statements	Antwort
Nach einem Widerspruch der GB ist mir das Einigungsverfahren unklar. Wer entscheidet an höchster Stelle?	Bei einem Einigungsverfahren kann die die höchste Dienststelle (der „Oberste Dienstherr“) die Einigung ganz oder teilweise aufheben - d.h. in den Hochschulen der Hochschulrat. Frau Währisch-Große: Hier ist die GB immer zu beteiligen!
Wie ist dann die Stellung des Ministeriums?	Durch die Berichtspflicht zum Frauenförderplan liegt eine Rechtsaufsichtsstellung des Ministeriums vor. Bei Personalangelegenheiten ist das Ministerium jedoch nicht einbezogen – die Hochschulautonomie verhindert dies.
Die Hochschule Bochum regelt die Wahl der GB in der Grundordnung durch alle weiblichen Hochschulmitglieder. Der PR sagt derzeit jedoch, dass es sich um eine Maßnahme zur „Tatsächlichen Umsetzung zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ handelt und damit PR-zustimmungspflichtig ist. Die juristischen Kommentare sind hier widersprüchlich. Dem PR wurde die Maßnahme nun nicht vorgelegt und hat Klage angedroht. Wie beurteilen Sie das?	Das LGG NRW gibt keine Vorschrift vor, die die Bestellung der GB durch Wahl vorsieht. Die Bestimmung der Wahl hat keinen konstitutiven, sondern einen vorschlagenden Charakter. Die Hochschulleitung kann sich die geltende Geschäftsordnung zu Eigen machen, womit sie dann den Akt bestätigt. Durch die Bestellung wird die GB zur Trägerin von Rechten. Die Bestellung ist nicht mitbestimmungspflichtig. Hier ist also kein Mitbestimmungsrecht des PR gegeben.  Die Bestellung ist durch das LGG als Akt der Dienststelle geregelt. Die Dienststelle unterwirft sich einem Verfahren, um die GB zu bestellen. An diesem Verfahren kann sich der PR beteiligen, aber nicht an der Durchführung dieses Verfahrens. Dies ist also eine „freiwillige Selbstverpflichtung“ der Dienststelle, an der der PR kein Mitbestimmungsrecht hat.  Wird allerdings eine Person bestellt, die dadurch ihre Eingruppierung ändert, ist der PR eventuell zu beteiligen.
Das HG NRW bestimmt, dass die Funktion der GB hochschulöffentlich auszuschreiben ist. Kann hier der PR eingreifen?	Nein, da dies auch nur „Vorverfahren“ ist. Evtl. kann er jedoch auf den Ausschreibungstext einwirken.
Was bedeutet „hochschulöffentlich“, z.B. bei Ausschreibung und Wahl?	Das Amt ist hochschulöffentlich auszuschreiben. Auch bei einer Wahl wählt man „zwischen verschiedenen“ KandidatInnen. Die Dienststelle macht von der Regelung Gebrauch, aus verschiedenen Personen auszuwählen. Dies kann z.B. eine Grundordnung regeln.
Das MIWFT hat die Rechtsaufsicht über alle Hochschulen. Kann ich es anrufen?	Ja, aber der Hochschulrat ist die oberste Dienststelle seit dem HG NRW. Bei Rechtsfragen ist das MIWFT Ansprechpartner, bei Regelungsfragen ist es jedoch nicht beteiligt. Bei Verstoß gegen das LGG NRW kann das MIWFT angerufen werden. Das MIWFT kann konstatieren, dass gegen das LGG NRW verstoßen wird, aber nicht wer letztendlich bestellt wird.
Begrifflichkeiten: GB als Interessensvertreterinnen und was heißt „tatsächliche“ Gleichstellung?	Tatsächlich heißt „in jeder Hinsicht“. Dies kann ich nur im Rahmen eines Vergleichs erfassen, denn es ist etwas Relatives. Also beinhaltet es auch das Verbot der mittelbaren Diskriminierung.

	Interessensvertretung ist also als rein politische Frage zu sehen. Die Gewichtung von „Interessen“ hängt von der beteiligten Gruppe ab. Das Gesetz bindet sich an Aufgabenstellungen und Zielsetzungen und Akteure.
LGG NRW bestimmt, dass als GB eine Frau zu bestellen ist. Bei Verstoß gegen das LGG NRW wird jedoch grundsätzlich kaum sanktioniert. Also kann auch dagegen verstoßen werden?	Das LGG NRW formuliert dies als Handlungsgebot und die Hochschule hat diesem Folge zu leisten.
Meine Dienststelle entwickelt derzeit ein Konzept für Leistungszulagen. Der PR und GB haben das heftig kritisiert. Der PR behauptet, diese Maßnahme sei mitbestimmungspflichtig, die Leitung negiert dies. Wie schätzen Sie das ein?	<p>Das ist mitbestimmungspflichtig, nach meiner Einschätzung. Als GB ist der Vorgang eigentlich nicht relevant. Die Umsetzung ist wichtig, da die Dienststelle eigentlich die GB im Vorfeld einbinden muss.</p> <p>Es ist möglich, dass der Tarifvertrag ist hier evtl. frauenfeindlich ist. Dann ist hier der Tarifvertrag als diskriminierend gegenüber Teilzeitbeschäftigten anzuklagen. Er ist seitens der Dienststelle jedoch zu vollziehen.</p> <p>Der Ansatzpunkt ist, das LGG NRW „am Ergebnis“ ansetzen zu lassen: Es darf nichts hergestellt werden, was Ungleichheit herstellt. Hier kann die Dienststelle zum Gegenhandeln aufgefordert werden.</p> <p>Frau Währisch-Große: Hier ist eine konstruktive Wendung aus § 40 in Kombination mit § 18 TV-L (Chance auf Gewährung von Zulage für EINE/N auf Basis der Drittmittelprojektierung) möglich. Hier können Alternativen geschaffen werden bis zu 10 % der Bruttobezüge.</p> <p>Natürlich ist der PR noch als Verbündeter anzusehen in dieser Situation. Die Machtmittel sind hier auszuloten und zu verbinden.</p>

---

Es findet ein gemeinsamer Foto-Termin statt.  
Frau Drechsel kündigt das Mittagessen an, dankt den Referentinnen verabschiedet die externen Gäste der LaKof NRW für den heutigen Tag.  
Nach der Mittagspause tagt die Vollversammlung nicht-öffentlich weiter.

---

**TOP 5- 7**

**„nicht-öffentlicher Teil“** siehe gesondertes Protokoll

---

#### **Anlagen:**

1. Teilnehmerinnenliste
2. Folien des Vortrags von Frau Währisch-Große
3. Dokument „Modell Arbeitsvorgänge“ zum Vortrag von Frau Währisch-Große
4. Dokument „Liste Tätigkeitsmerkmale“ zum Vortrag von Frau Währisch-Große
5. Dokument „Literaturliste“ zum Vortrag von Frau Währisch-Große
6. Folien des Vortrags von Frau Klug
7. Dokument von Herrn Rinken zum Vortrag von Frau Klug