

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung**

**„Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts“ (Drucksache: 16/12366)  
im Rahmen der Anhörung am 07. September 2016 im Landtag NRW**

Auch 17 Jahre nach Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes NRW lässt sich feststellen: Das Ziel der grundgesetzlich verankerten, gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ist noch immer nicht erreicht. So gilt etwa für die Hochschulen des Landes NRW: lediglich 22,6 % (2014)<sup>1</sup> der Professuren sind durch Wissenschaftlerinnen besetzt, Hochschulgremien weisen in vielen Bereichen noch eine zu geringe Repräsentanz von Frauen auf, die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft ist mitunter noch immer hürdenreich. Last but not least: auch eine Entgeltgleichheit für Frauen und Männer in Verwaltung und Forschung ist weiterhin nicht gewährleistet.

Indes lässt sich der gleichsam schneckenartig verlaufende gleichstellungspolitische Fortschritt nicht einfach darauf zurückführen, dass Frauen eine Karriere in der Wissenschaft letztlich gar nicht oder nur halbherzig anstreben würden. Vielmehr ist diese Entwicklung auf eine Reihe struktureller Faktoren zurückzuführen, die eine Karriere für Frauen an Hochschulen auch im Jahre 2016 noch zu einem risikoreicheren Unternehmen als für Männer machen. Die LaKof NRW begrüßt es daher außerordentlich, dass die nordrhein-westfälische Landesregierung weitere Schritte unternehmen möchte, diese strukturellen Hürden abzubauen. Zugleich ist damit die Möglichkeit gegeben, das Landesgleichstellungsgesetz an veränderte Rahmenbedingungen anzupassen und Erfahrungen aus 17 Jahren Rechtspraxis integrieren zu können.

Dies gilt insbesondere für die Kernbereiche des Regierungsentwurfes. Dazu gehört etwa die durch die Einräumung eines Klagerechtes gestärkte Position der Gleichstellungsbeauftragten, die veränderte Normierung der geschlechtergerechten Gremienbesetzung und insbesondere die im § 7 niedergelegten Regelungen zu einer Quotierung bei Beförderungen und Höhergruppierungen. Schließlich wird damit erstmals dem juristischen Prinzip der praktischen Konkordanz deutlich Rechnung getragen. Denn Ziel des öffentlichen Dienstes muss es sein, so legt es auch das Gutachten von Prof. Dr. Hans-Jürgen Papier nahe, sowohl der Bestenauslese als auch dem Prinzip der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter als gleichrangigen Rechtsprinzipien gerecht zu werden.

Aus Sicht der Hochschulen erscheinen für eine erfolgreiche Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes insbesondere noch solche Aspekte von hoher Relevanz, die das Amt der Gleichstellungsbeauftragten selbst betreffen. Denn um das Ziel einer starken Gleichstellungspolitik in NRW tatsächlich errei-

<sup>1</sup> vgl. <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal> (erstellt: 29.08.2016 10:04)

chen zu können, braucht es – dem weit gespannten Aufgabengebiet entsprechende – handlungsfähige Gleichstellungsbeauftragte.

## 1. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

- 1.1 Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten: Die vorgenommene rechtliche Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten muss sich auch institutionell abbilden, soll sie ihren umfangreichen gleichstellungspolitischen Auftrag tatsächlich effektiv umsetzen können. In diesem Zusammenhang möchte die LaKof NRW erneut hervorheben, dass eine Teilung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten mit großer Mehrheit abgelehnt wird. Insgesamt lässt sich sagen, dass die gewandelten Aufgaben (darunter etwa die Erstellung von Gleichstellungsstrategien und -konzepten für die Hochschule zur Partizipation an spezifischen Projektausschreibungen, Konzeption und Leitung von Drittmittelprojekten im Bereich Gleichstellung, strategische und strukturelle Planungen u.v.m.) und den damit deutlich gewachsenen Qualifikationsanforderungen an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte einer den Regelungen und Standards des LPVG entsprechenden, adäquaten Freistellung und Ausstattung für sie und ihre Stellvertreter(innen) dringend bedarf. Diese muss dem weiten Aufgabenspektrum entsprechen und sich bei Hochschulen nach der Hochschulgröße (inklusive der Studierenden) berechnen. Hier lässt der vorliegende Gesetzesentwurf der Landesregierung bislang die so notwendige strukturelle Unterstützung noch vermissen (§ 16 Abs. 2). Dies gilt ebenso für eine Regelung, die die Zeit „nach dem Amt“ betrifft, um den „Sackgassen-Charakter“, den die Position der Gleichstellungsbeauftragten (nicht nur an Hochschulen) noch immer trägt, deutlich zu mindern.
- 1.2 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten: Für eine nachhaltige Verbesserung der Chancengerechtigkeit ist der Qualitätsanspruch an die Gleichstellungsarbeit umfänglich zu sichern. Die Gleichstellungsbeauftragte ist die über ein transparentes Bewerbungsverfahren auf Basis der tatsächlich auszuübenden Tätigkeiten legitimierte und kompetente Vertreterin aller Statusgruppen. Zur Sicherstellung des bereits erreichten Qualitätsstandards ist die Streichung des Passus „oder Durchführung eines Interessensbekundungsverfahrens“ in § 15 Abs. 1 Satz 2 dringend erforderlich. Um die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen nicht zu konterkarieren, empfiehlt die LaKof NRW nachdrücklich, die Bestellung ausschließlich auf Basis einer Ausschreibung, wie für alle relevanten Ämter im öffentlichen Dienst, vorzunehmen.
- 1.3 Widerspruchs- und Klagerecht: Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in NRW mit größerem Nachdruck vorantreiben zu können, bedarf es eines einheitlichen und wirkungsvollen Widerspruchsrechtes der Gleichstellungsbeauftragten. Verfahrenswege müssen klar gefasst sein und insbesondere verhindern, dass Widersprüche in den Institutionen zirkulieren und ergebnislos verpuffen, wie noch in § 5 Abs. 2 Satz 3 der Fall. Daher regen wir weiter an, § 5 Abs. 2 Satz 3 als Rudiment des LGG NRW zu streichen und für alle Widersprüche einheitlich die Regelungen in § 19 Abs. 3 vorzusehen.

## 2. Gender Pay Gap und Entgeltgleichheit

Neben der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen und Führungspositionen des öffentlichen Dienstes tragen auch die Lohndiskriminierung und die unterschiedliche Bewertung von „Frauenberufen“ und „Männerberufen“ zur strukturellen Diskriminierung von Frauen bei. Zum Abbau des Gender Pay Gaps und zur Flankierung der geschlechterpolitischen Strategie auf monetärer Ebene hält es die LaKof NRW daher für unbedingt erforderlich, auch die Entgeltgleichheit sowie das Gender Budgeting als zentrale Strategien im Gesetz zu verankern.

Für die Mitglieder der LaKof NRW, im August 2016



Annelene Gäckle



Dr. Beate von Miquel



Irmgard Pilgrim



Birgit Weustermann