

Dr. M. Gebhardt-Benischke

42105 Wuppertal, den 29.7.1999  
Schneiderstr. 9  
Tel.: 0202/301996

An die Vorsitzende  
Des Ausschusses  
Für Frauenpolitik  
Frau Gerda Kieninger MdL  
Landtag NRW  
Postfach 101143  
40002 Düsseldorf



Betr.: Anhörung zum Entwurf eines LGG  
Hier: Stellungnahme

Sehr geehrte Frau Kieninger,

In der Anlage übersende ich Ihnen meine schriftliche Stellungnahme zum Entwurf eines LLL für das Land Nrw.

Mit freundlichen Grüßen

*M. Gebhardt-Benischke*

**Stellungnahme zum Entwurf  
eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern  
für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer  
Gesetze (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)**

Die Stellungnahme konzentriert sich auf den Hochschulbereich. Der Entwurf wird unter rechtlichen, insbesondere hochschul- und verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten untersucht. Gelegentlich wird auch die Zweckmäßigkeit thematisiert.

Der Entwurf ist als Artikelgesetz konzipiert.

- Art. 1 enthält den Entwurf des eigentlichen "Landesgleichstellungsgesetzes für den gesamten öffentlichen Dienst des Landes NRW"
- Art. 2 ändert das derzeit geltende „Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst“
- Art. 3 – 6 ändern jeweils Vorschriften in den vier Hochschulgesetzen des Landes.

**A) Zum „Landesgleichstellungsgesetz für den gesamten öffentlichen Dienst des Landes NRW“**

Nach der dem Gesetz vorangestellten Erläuterung soll es Zielsetzung des Gesetzes sein, den Frauenanteil an leitenden Positionen des öffentlichen Dienstes zu erhöhen. Gemäß § 2 Abs. 1 des Entwurfs sind die Hochschulen in den Geltungsbereich des LGG einbezogen. Dagegen ist unter der Bedingung nichts einzuwenden, daß die Hochschulen nicht wie ein Appendix des „normalen“ öffentlichen Dienstes behandelt, sondern den spezifischen Aufgaben der Hochschulen und den spezifischen rechtlichen und tatsächlichen Gegebenheiten dieser Körperschaften durch differenzierte Regelungen Rechnung getragen wird.

Das ist, wie zu zeigen sein wird, in wichtigen Bereichen leider nicht der Fall.

**Gemeinsamkeiten** gibt es zwischen dem allgemeinen öffentlichen Dienst und den Hochschulverwaltungen. Die Hochschulverwaltungen sind hierarchisch organisiert, die Beschäftigungsverhältnisse der Beamten und Angestellten sind regelmäßig auf Dauer angelegt. Der Frauenanteil an den leitenden Positionen ist verschwindend gering.

Die Grundelemente der Frauenförderung im öffentlichen Dienst, die das LGG vorsieht, sind lange ausdiskutiert und weitgehend auch schon von der Rechtsprechung abgesegnet:

- Quotierung bei Einstellung und Beförderung
- Stellenausschreibungen
- Beseitigung der immanenten Benachteiligung von Teilzeitarbeit oder Beurlaubungen aus familiären Gründen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung der Aufstiegsqualifizierung
- Entrümpelung der Beurteilungskriterien (Dienstalter)
- Frauenförderpläne
- Gleichstellungsbeauftragte
- Gleichstellungsfragen als Gegenstand von Fortbildungsmaßnahmen
- Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung als Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion

Das LGG nimmt diesen mittlerweile selbstverständlichen Kanon auf, bleibt dabei aber an entscheidenden Stellen äußerst vage und fällt z.T. deutlich hinter das Frauenförderkonzept des Landes zurück, das offensichtlich durch das LGG ersetzt werden soll.

Den Gemeinsamkeiten zwischen öffentlichem Dienst und Hochschulverwaltung steht die völlige Verschiedenheit von öffentlichem Dienst und der Hochschule als Selbstverwaltungskörperschaft gegenüber. Auch die Dimensionen des Gleichstellungsauftrags im Rahmen der Selbstverwaltungsaufgaben können nicht mit dem öffentlichen Dienst im allgemeinen verglichen werden. Für den „Gleichstellungsauftrag“ der Hochschulen ist die Erhöhung des Frauenanteils an leitenden Positionen, wie es in der Einleitung als Leitidee des Gesetzes genannt wird, nur eines von vielen Aufgabenfeldern, abgesehen davon, daß die leitenden Positionen im Wissenschaftsbereich, d.h. Professuren, wegen der weitgehend eingeschränkten Zulässigkeit von Hausbefürdungen grundsätzlich von außen besetzt werden müssen, ein „innerbetrieblicher“ Aufstieg also ausscheidet.

Bedeutsam sind u.a. die Erhöhung des Frauenanteils an sog. frauenuntypischen Studiengängen, die Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Nachwuchs, die Durchsetzung frauen- und familienfreundlicher Studi-

en- und Prüfungsbedingungen, Schaffung von flexiblen Kinderbetreuungseinrichtungen, die mit dem Studium kompatibel sind, die Integration von Frauenforschung in Lehre und Forschung, Beratung der verschiedenen Fachbereiche bei der Erstellung ihrer Frauenförderpläne usw. Hinzu kommt, daß diese Aufgaben in einer Organisation zu realisieren sind, die nicht behördenmäßig durchorganisiert, sondern in autonome Fachbereiche und div. zentrale Betriebseinheiten gegliedert ist, die ihrerseits wieder weitgehend autonom agieren. Dies ist der Hintergrund, vor dem der Entwurf des LGG in Bezug auf die Hochschulen analysiert werden muß.

### **§ 1 Zielsetzung**

In § 1 Abs. 3 heißt es, daß die Erfüllung des Verfassungsauftrags des Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes besonders Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen ist. In der Begründung heißt es, daß die Erfüllung dieser Aufgabe beurteilungsrelevant ist. Dann sollte dies nicht versteckt in der Begründung stehen, die nach einer evtl. Verabschiedung des Gesetzes ohnehin verschwindet.

#### **Änderungsvorschlag zu § 1 Abs. 3:**

Als S. 2 wird eingefügt:

Die Erfüllung dieser Aufgabe ist beurteilungsrelevant.

### **§ 3 Begriffsbestimmung**

Der Entwurf knüpft an die Begriffe „Dienststelle“ und „Beschäftigte“ in verschiedener Hinsicht an. So hat jede Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigten einen Frauenförderplan zu erstellen (§ 5 Abs. 1) und eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen (§ 15 Abs. 1). Die Zahl der Beschäftigten wiederum gibt den Maßstab für die Entlastung der Frauenbeauftragten. Gemäß § 16 Abs. 2 soll die Entlastung bei mehr als 200 Beschäftigten die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bei mehr als 500 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit betragen.

Der Begriff der Dienststelle ist für die Hochschulen besonders geregelt.

- Gemäß § 1 Abs. 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes sind Dienststellen zum einen die Hochschulen des Landes, zum anderen die Medizinischen Einrichtungen der Hochschulen. Daraus folgt zunächst, daß für medizinische Einrichtungen eine eigene Frauenbeauftragte zu bestellen ist. Das ist angesichts der Größe der medizinischen Einrichtungen nur selbstverständlich.
- Der Dienststellenbegriff wird in Bezug auf die Hochschulen jedoch weiter differenziert. Im zehnten Kapitel des Landespersonalvertretungsgesetzes wird unter dem Titel „Sondervorschriften für besondere Verwaltungszwei-

ge“ geregelt, daß in den Hochschulen und den Medizinischen Einrichtungen jeweils für das wissenschaftliche Personal besondere Personalvertretungen eingerichtet werden (§§ 110f LPVG). Jede Hochschule und jede medizinische Einrichtung einer Hochschule hat also jeweils zwei Personalräte. Auch die Dienststellenleitung ist unterschiedlich geregelt. Während für das sonstige Personal der Kanzler Dienstvorgesetzter und Leiter der Dienststelle ist, ist für das wissenschaftliche Personal der Rektor Dienstvorgesetzter und Leiter der Dienststelle.

Diese Differenzierung ist von der Sache her auch geboten, weil sich Dienst- und Arbeitsrecht des wissenschaftlichen Personals, das sich überwiegend in befristeten Qualifizierungsverhältnissen befindet, fundamental vom Dienst- und Arbeitsrecht der nichtwissenschaftlich Beschäftigten unterscheidet.

Der Grundgedanke des LPVG, daß es für weit auseinanderliegende Bereiche jeweils spezifischen Sachverstand und damit spezifische Zuständigkeiten braucht, ist auf die Gleichstellungsarbeit zu übertragen, um so mehr, als neben allgemeinen und einzelnen Personalmaßnahmen gerade die Gleichstellungsarbeit zusätzlich ein Hinwirken auf Veränderung eingefahrener Verhaltensweisen bedeutet, vor denen auch Personalräte nicht immer gefeit sind.

Der eigenen Systematik des LGG und seiner Anknüpfung an den Dienststellenbegriff folgend ist also davon auszugehen, daß jeweils der wissenschaftliche und der nichtwissenschaftliche Bereich der Hochschulen und ihrer klinischen Einrichtungen als eine Dienststelle gelten mit der Folge, daß für alle vier Bereiche Frauenbeauftragte zu bestellen sind.

Die Anknüpfung der wichtigsten Rahmenbedingungen der Frauenförderung an die Zahl der Beschäftigten macht deutlich, daß der Entwurf des LGG die Hochschulen irgendwie als Appendix des allgemeinen öffentlichen Dienstes sieht. Die Studierenden und das breite Feld der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung im Bereich der Selbstverwaltungsaufgaben werden ausgeblendet. Auch die Organisation der Hochschulen in Fachbereiche, deren Spezifik völlig unterschiedliche Maßnahmen der Frauenförderung erfordert, kommt an dieser Stelle nicht in den Blick. Zwar heißt es in puncto Frauenförderplan in § 5 Abs. 1, daß der Frauenförderplan einer Hochschule aus dem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen besteht; dem Umstand jedoch, daß jeder Fachbereich je nach Problemlage einen eigenen Frauenförderplan entwickeln muß, wird organisatorisch nicht Rechnung getragen. Bei den Fachbereichen handelt es sich teilweise um riesige Einheiten mit mehreren tausend Mitgliedern. Die Tendenz geht dahin, mehrere Fachbereiche zusammenzufassen, so daß immer größere und heterogene Einheiten entstehen werden. Dem muß durch ein Landesgleichstellungsgesetz Rechnung getragen werden. Es empfiehlt sich, hier mit der Dienststellenfiktion zu arbeiten.

### **Änderungsvorschlag zu § 3**

Als S. 2 neu wird eingefügt:

In den Hochschulen und den medizinischen Einrichtungen der Hochschulen gelten der wissenschaftliche und der nichtwissenschaftliche Bereich und die Fachbereiche jeweils als eine Dienststelle.

### **§ 5 Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen**

In § 5 wird geregelt, daß der Frauenförderplan einer Hochschule aus dem Rahmenplan für die gesamte Hochschule, den Frauenförderplänen der Fachbereiche und ggf. der zentralen Einrichtungen besteht. Damit wird dem organisatorischen Aufbau der Hochschulen Rechnung getragen.

Bedenken ergeben sich allerdings hinsichtlich der Regelungen in Abs. 2. Es ist rechtlich nicht zulässig, den Frauenförderplan der Fachbereiche vom Senat beschließen zu lassen. Dies fällt in die abschließende Zuständigkeit der Fachbereiche, die gemäß § 28 UG für ihren Bereich die Aufgaben der Hochschule und damit auch die Gleichstellungsaufgabe wahrnehmen.

Ebenfalls nicht haltbar ist die Regelung in § 5 Abs. 2 des Entwurfs zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer Hochschule gegen den Frauenförderplan. Für die Hochschulen als Körperschaften des öffentlichen Rechts gibt es keine übergeordnete Dienststelle, die die allgemeine Dienstaufsicht über die Hochschulen ausübt. Die Hochschulen stehen unter der Rechtsaufsicht des zuständigen Ministeriums. Die Einflußnahme auf die Inhalte von Frauenförderplänen wäre allenfalls bei rechtswidrigen Maßnahmen des Frauenförderplans möglich. Die bloße Zweckmäßigkeitprüfung fällt nicht darunter. Demnach ist die auf die Hochschulen bezogene Formulierung zu streichen.

### **§ 8 Stellenausschreibungen**

In § 8 des Entwurfs wird die Pflicht zur Ausschreibung aller Stellen in den Bereichen geregelt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Gemäß § 8 Abs. 1 S. 4 werden jedoch befristete Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen von der Ausschreibungspflicht ausgenommen.

In der Begründung zu § 8 wird zwar ausführlich die Bedeutung von Stellenausschreibungen und die dadurch erzeugte Transparenz für die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung betont; auf die Herausnahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen wird jedoch mit keinem Wort eingegangen.

Die Regelung begegnet erheblichen Bedenken.

In den Hochschulen sind – abgesehen von den Professuren und wenigen Dauerstellen im Mittelbau – alle Stellen für das wissenschaftliche Personal befristet. An den Universitäten des Landes einschließlich klinische Einrichtungen gibt es derzeit ca. 13 000 befristete Stellen. Darin sind wissenschaftliche Hilfskräfte, die bis zu vier Jahren befristet beschäftigt werden können und deren Zahl noch deutlich höher liegen dürfte, nicht enthalten.

Nach den 1994 vom seinerzeitigen MWF erlassenen „Grundsätzen zur Umsetzung des Frauenförderungsgesetzes in den Hochschulen des Landes NRW - I C 2 - 3891.3“ sind alle befristeten Stellen des wissenschaftlichen Personals (§§ 57 – 60 UG) mindestens hochschulintern auszuschreiben, wenn der Frauenanteil im jeweiligen Bereich nicht der Quote der Absolventinnen des Vorjahres, bezogen auf das gesamte Land, entspricht. Dieser Erlaßregelung war eine langjährige Diskussion vorausgegangen. Die beabsichtigte Regelung des LGG wäre ein gravierender Rückschritt der Frauenförderung in den Universitäten. Sie widerspräche auch den Empfehlungen des Wissenschaftsrates, Nachwuchsförderungsstellen öffentlich auszuschreiben, um die Chancen von Frauen, sich um solche Stellen bewerben zu können, zu erhöhen. Die Absicht, Nachwuchsstellen nicht auszuschreiben, steht in eklatantem Widerspruch zu Vorstellungen der Dienstrechtsreform des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Hochschulrektorenkonferenz, die gerade die Stellenausschreibungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs als Grundbedingung für die notwendige Mobilität fordern. Im übrigen sei darauf hingewiesen, daß z.B. in Frankreich Nachwuchsstellen des wissenschaftlichen Personals in einem landesweit durchgeführten Auswahlverfahren besetzt werden.

Die beabsichtigte Regelung ist auch verfassungsrechtlich kaum haltbar. Die Herausnahme **aller** Nachwuchsstellen des wissenschaftlichen Personals würde eine Praxis gesetzlich absichern und perpetuieren, der die Unterrepräsentanz von Frauen an den Professuren ganz wesentlich geschuldet ist, nämlich die Praxis der Nachwuchsförderung „nach Gutsherrenart“. Die verfassungsrechtlich garantierte Chancengleichheit heißt im Kern die Chance, am Wettbewerb um Stellen teilnehmen zu können. Stellen in Bereichen, in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind, von der Ausschreibung auszunehmen, heißt, Frauen aus der aktiven Wahrnehmung ihrer beruflichen Chancen auszuschalten.

Es soll nicht verkannt werden, daß es durchaus Fälle geben kann, bei denen eine Ausschreibung verfehlt wäre, etwa bei Verträgen mit sehr kurzer Laufzeit oder z.B. im Drittmittelbereich, wenn eine bestimmte Person wesentlich an der Beantragung beteiligt war oder bei Stellen, die nach einer Promotion der weiteren Förderung einer konkreten Person dienen sollen. Diese Schwierigkeiten dürfen jedoch nicht dazu führen, sämtliche Nachwuchsstellen sozusagen vom Markt zu nehmen. In den Hochschulen gibt es vielfach Dienstvereinbarungen, die unter Mitwirkung der Frauenbeauftragten praktikable Regelungen hinsichtlich der Ausnahmen von der allgemeinen Ausschreibungs-

pflicht getroffen haben. Es ist vorhersehbar, daß die vorgesehene Regelung wieder in alte Verhältnisse zurückführen würde. Es sollte auch nicht übersehen werden, daß die generelle Nichtausschreibung von Nachwuchsstellen Schadensersatzansprüche auslösen kann.

#### **Regelungsvorschlag zu § 8**

Abs. 1 S. 4 neu: Befristete Stellen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen werden mindestens hochschulintern ausgeschrieben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von der Ausschreibung abgesehen werden.

#### **Zu § 11 Fortbildung**

In § 11 Abs. 1 heißt es, daß bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere Weiterqualifikationen, weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen sind, soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

In der Begründung(!) heißt es dazu: „Insbesondere verpflichtet diese Regelung alle Bereiche der öffentlichen Verwaltung, für Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen Fortbildungen zur Weiterqualifizierung anzubieten. Dies gilt insbesondere in den Bereichen, in denen Arbeitsplätze aufgrund der technischen Entwicklung oder aufgrund von Organisationsentscheidungen langfristig verloren gehen.“

Aus § 11 sind solche Verpflichtungen nicht abzuleiten. Daß sie in der Begründung genannt werden, ist völlig unverbindlich. Im Frauenförderkonzept des Landes vom 9.11.1993, das offensichtlich durch das LGG ersetzt werden soll, waren gerade in Bezug auf Fort- und Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen im Schreibdienst und vergleichbaren Aufgabenbereichen sehr viel konkretere Maßnahmen formuliert.

#### **Vorschlag zu § 11**

Abs. 1 neu: Alle Bereiche der öffentlichen Verwaltung sind verpflichtet, Frauen aller Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen Fortbildungen zur Weiterqualifizierung anzubieten. Das gilt insbesondere in den Bereichen, in denen Arbeitsplätze aufgrund der technischen Entwicklung oder aufgrund von Organisationsentscheidungen langfristig verloren gehen.



## **§ 15 Gleichstellungsbeauftragte**

Hinsichtlich der Regelungen zur Gleichstellungsbeauftragten ist grundsätzlich zu bemängeln, daß weder von einer geforderten Qualifikation noch davon die Rede ist, daß Gleichstellungsbeauftragten im notwendigen Umfang auf Kosten der Dienststelle die Gelegenheit gegeben wird, sich für ihre Arbeit zu qualifizieren und regelmäßig fortzubilden. Daß sich in der Begründung der Hinweis findet, daß zu den sächlichen Mitteln auch die Teilnahme an Fortbildungs- und Schulungsveranstaltungen gehört, ist zu bestreiten. Es ist förmlich vor auszusehen, daß Gleichstellungsbeauftragte viel Zeit werden aufwenden müssen, ihre Dienststelle davon zu überzeugen. Ganz abgesehen davon wird die hochkomplexe Arbeit der Frauenbeauftragten desavouiert.

### **Änderungsvorschlag zu § 15**

Als Abs. 4 wird eingefügt:

Als Gleichstellungsbeauftragte soll nur bestellt werden, wer die erforderliche Sachkompetenz und Erfahrung besitzt. Vor dem Antritt ihres Amtes ist ihr in angemessenem Umfang die Gelegenheit zu geben, sich für die Aufgabe fortzubilden. Während der Amtszeit sind regelmäßige Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Wenn es in § 15 Abs. 1 heißt, daß jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin bestellt und wenn in § 16 Abs. 2 eine Freistellungsregelung getroffen wird, die bei enger Auslegung die Freistellung auf eine volle regelmäßige Arbeitszeit begrenzt, ist dies nur vertretbar unter der Bedingung des weiten Dienststellenbegriffs für den Hochschulbereich. Andernfalls leistet diese Regelung einer Restriktion in denjenigen Hochschulen Vorschub, in denen eine weitergehende Freistellung bereits durchgesetzt ist.

## **§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten**

Auch hier weist der Entwurf eine Eigentümlichkeit auf, die ein weiteres Mal den Eindruck verstärkt, daß die Hochschulen nur aus der Perspektive der Verwaltung gesehen werden. So heißt es in § 16 Abs. 1, daß die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahrnimmt. Für die Frauenbeauftragte ist die Wahrnehmung von Aufgaben im Wirkungskreis der Verwaltung, etwa bei personellen Einzelmaßnahmen, nur ein Aspekt ihrer Aufgaben. Zwar heißt es in der Begründung, daß die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule nur im Hinblick auf das Akteneinsichtsrecht wie eine Angehörige der Verwaltung, jedoch ohne zwingende Zuordnung zu dieser, behandelt werde. Dann möge dies auch im Gesetz präzise zum Ausdruck kommen.

### **Formulierungsvorschlag zu § 16**

Die Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule ist Funktionsträgerin der Hochschulselbstverwaltung. Sie gilt als Angehörige der Verwaltung, soweit sie in deren Wirkungskreis tätig ist.

### **§ 18 Widerspruchsrecht**

Daß die Gleichstellungsbeauftragte künftig ein Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung haben soll, wenn sie eine Maßnahme für unvereinbar mit frauenfördernden Regelungen hält, ist zu begrüßen. Der Entwurf sieht vor, daß die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Behörde innerhalb einer Woche die Stellungnahme der übergeordneten Behörde einholen kann, wenn ihrem Widerspruch von der nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen wird. Bei fristlosen Kündigungen verkürzt sich diese Frist auf drei Tage.

Für die Hochschulen soll gemäß § 19 Abs. 2 S. 4 diese übergeordnete Dienststelle der Senat sein. Das dürfte einer rechtlichen Prüfung kaum standhalten. Der Senat ist ein zentrales Gremium der Selbstverwaltung mit – je nach Grundordnung – 13 bzw. 23 Mitgliedern, wobei die Professorinnen und Professoren über die absolute Mehrheit verfügen müssen. Der Senat ist gemäß § 21 des Universitätsgesetzes für solche Angelegenheiten in Forschung, Lehre und Studium zuständig, die die gesamte Hochschule oder zentrale Einrichtungen betreffen oder von grundsätzlicher Bedeutung sind. Senate tagen im Durchschnitt acht mal im Jahr.

Es dürfte unmittelbar einsichtig sein, daß die vorgesehene Regelung weder von der gesetzlichen Zuständigkeitsregelung und dem Sachverstand des Senats noch von der Praktikabilität her ernsthaft in Frage kommen kann. Wenn das Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen nicht weitgehend leerlaufen soll, muß ein Widerspruchsverfahren entwickelt werden, das der Hochschule als Körperschaft des öffentlichen Rechts und ihren Strukturen entspricht.

### **Änderungsvorschlag zu § 19**

S. 4 wird ersetzt durch:  
Zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten an einer Hochschule nimmt der Widerspruchsausschuß Stellung.

### **§ 18 Berichtspflicht**

Die Berichtspflicht ist in der Weise geregelt, daß die nachgeordneten Dienststellen der Dienststelle berichten, die die allgemeine Dienstaufsicht hat.

Hochschulen sind keine nachgeordneten Dienststellen, sondern autonome Körperschaften, die unter der Rechtsaufsicht des zuständigen Ministeriums stehen. Die derzeitige Regelung der Berichtspflicht führt dazu, daß die Hochschulen nicht berichten müssen. Es ist deshalb notwendig, daß eine besondere Regelung für die Hochschulen eingefügt wird.

## **§ 23 Verwaltungsvorschriften**

Die Zuständigkeit des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit für Verwaltungsvorschriften in Bezug auf die Hochschulen erscheint nicht zweckmäßig. Wegen der größeren Sachnähe sollte für alle Verwaltungsvorschriften, die die Hochschulen betreffen, das Ministerium für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung zuständig sein.

## **B) Änderungen der Hochschulgesetze des Landes**

### **§ 4a Staatliche Finanzierung**

Die vorgesehene Novellierung, die die Vorgaben des Hochschulrahmengesetzes umsetzt, sind sehr zu begrüßen.

### **§ 23a Frauenbeauftragte**

Der Entwurf formuliert den § 23a des UG neu. Es stellt keine Verbesserung, sondern eine Verschlechterung der Stellung der Frauenbeauftragten an Hochschulen dar, wenn die Bezugnahme auf § 3 Abs. 2 weggelassen wird. § 3 Abs. 2 UG lautet: "Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hin, daß Frauen die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile beseitigt werden." Die geltende Regelung bindet damit die Funktion der Frauenbeauftragten unmittelbar in die Aufgabenwahrnehmung der Aufgaben in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung ein. Darauf kann im Interesse des Ansehens der Funktion nicht verzichtet werden.

Es sollte für den Hochschulbereich der Begriff der Frauenbeauftragten beibehalten werden. Dabei geht es nicht nur darum, daß der Begriff bereits eine lange Tradition hat. Es ist vielmehr so, daß Gleichstellung rechtlich und inhaltlich nicht identisch ist mit der Frauenförderung an Hochschulen, sondern allenfalls einen Teilausschnitt markiert, soweit der nichtwissenschaftliche Bereich betroffen ist. Dabei ist es nicht ausgeschlossen, die Frauenbeauftragten an Hochschulen, die für den nichtwissenschaftlichen Bereich zuständig sind,

wegen der größeren Nähe zum allgemeinen öffentlichen Dienst als Gleichstellungsbeauftragte zu bezeichnen.

Widersprüchlich und ebenfalls eine Verschlechterung gegenüber der geltenden Regelung ist die Formulierung, daß die "Gleichstellungsbeauftragte" die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen hat. Dies ist eine Beschränkung, die die Arbeit der "Gleichstellungsbeauftragten" erheblich beeinträchtigen kann. So könnten daraus, je nach Hochschule, jegliche Außenarbeit der "Gleichstellungsbeauftragten" untersagt werden.

Ebenfalls nicht hinnehmbar ist die Einschränkung in S. 4, daß die "Gleichstellungsbeauftragte" nur bei solchen Angelegenheiten ein Recht auf Teilnahme und Information an den Sitzungen des Rektorats und des Klinischen Vorstands hat, die die Gleichstellung unmittelbar berühren. Diese unsinnige Differenzierung, die ursprünglich in den Hochschulgesetzen enthalten war, jedoch schon lange entfernt worden ist, hat nichts mit Praktikabilität zu tun, wie es in der Begründung heißt. Die Erfahrung hat gezeigt, daß die Formulierung "unmittelbar" gerne in der Weise interpretiert worden ist, daß es sich dabei um einen personellen Einzelfall handeln muß. Strukturelle Bedingungen und Planungen wurden ausgenommen. Es ist nicht verständlich, daß im Gefolge eines Gleichstellungsgesetzes derartigen Restriktionen wieder Vorschub geleistet wird.

Mit. j. bleack. Bawinski