Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Herrn Volker Wiedemann
Steckelhörn 12
20457 Hamburg

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Gleichstellung an den Hochschulen

12. Juli 2024

Olaf Schwede
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst/ Beamte/ Mitbestimmung

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: 040-6077661-17
Telefax: 040-6077661-41

olaf.schwede@dgb.de
nord.dgb.de

Sehr geehrter Herr Wiedemann,

das Personalamt hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Schreiben vom 31. Mai 2024 um eine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Gleichstellung an den Hochschulen gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Grundsätzliche Vorbemerkungen

Der DGB begrüßt die Zielsetzung des Gesetzes. Die Stärkung der Gleichstellung an Hochschulen ist ein wichtiges Anliegen, die damit verbundenen Herausforderungen und die Ausgangslage sind im allgemeinen Teil der Gesetzesbegründung richtig dargestellt.

Die Berücksichtigung von Menschen mit nicht-binären Geschlechtsidentitäten im Rahmen des Gesetzesentwurfes ist ebenfalls ausdrücklich zu begrüßen. Hier sollten allerdings die im Gesetzesentwurf verwendete Formulierung („Personen, die weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht angehören“) überprüft und eventuell passender von weiteren Geschlechtsidentitäten bzw. nicht-binärer Geschlechtsidentität gesprochen werden.

Die rechtlichen Grundlagen der Gleichstellung werden in Hamburg in zwei unterschiedlichen Gesetzen geregelt. Das Hamburgische Hochschulgesetz (HmbHG) regelt die Gleichstellung für das wissenschaftliche Personal. Im Hamburgischen Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) wird die Gleichstellung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Stadt Hamburg geregelt – mit Ausnahme des wissenschaftlichen Personals. Je nach Gesetz sind daher unterschiedliche Personen zuständig. Sollte im Nachgang dieser Gesetzesnovelle eine Anpassung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes geplant sein, so weist der DGB auf die in diesem Fall notwendige beamtenrechtliche Beteiligung hin und bittet um eine möglichst frühzeitige Einbindung.

Stark in Arbeit.

Zu den einzelnen Regelungen des Entwurfes nimmt der DGB wie folgt Stellung:

Zu § 3 „Gemeinsame Aufgaben der Hochschulen“

Der DGB bittet zu prüfen, ob in Abs. 4 in den Sätzen 3, 4 und 5 noch ausdrücklicher der Abbau bestehender Diskriminierungen hervorgehoben werden könnte. Der Schutz vor Diskriminierungen wird zwar in Abs. 4 Satz 2 ausdrücklich genannt, der Abbau von Diskriminierungen sollte aber auch ausdrücklich Gegenstand der Konzepte nach Satz 4 und der Erfahrungsberichte nach Satz 5 sein.

In Abs. 7 sollte die Berücksichtigung der Bedürfnisse pflegender Studierender nicht auf nahe Angehörige begrenzt, sondern im Sinne eines modernen Familienbildes weiter gefasst werden. Das Pflegezeitgesetz gilt nicht für Studierende, eine Begrenzung auf nahe Verwandte erscheint unzeitgemäß. Stattdessen sollte hier von Studierenden mit Pflegeverantwortung bzw. Studierenden, die Pflegeverantwortung übernehmen, gesprochen werden. Analog hierzu sollten die Formulierungen in § 16 Abs. 5 Nr. 3 und § 60 Abs. 2 Nr. 16 überprüft werden. Auch hier sollte stärker auf die Übernahme von Pflegeverantwortung und nicht den Status naher Angehöriger abgestellt werden.

Zu § 14 „Berufungsvorschläge“

In der gewerkschaftsinternen Diskussion wurde thematisiert, ob in Bereichen, in denen Professorinnen stark unterrepräsentiert sind (TU, HAW, einige MIN-Fachbereiche der UHH), die Mehrbelastung durch einen noch höheren Zwang zu ihrer Einbindung in Berufungskommissionen überhaupt noch leistbar ist. Im Extremfall müssten die wenigen Professorinnen in einem Bereich faktisch an allen Berufungskommissionen und Gremien teilnehmen, was sie übermäßig belasten und in ihrer eigenen Forschungstätigkeit einschränken würde. Sie würden zu administrativer Arbeit verpflichtet werden, während männliche Professoren von administrativer Arbeit noch stark entlastet würden und sich damit stärker ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit widmen können.

Der DGB tritt grundsätzlich für eine Frauenquote von 50 Prozent in allen Gremien und Kommissionen ein. Unter Berücksichtigung der obigen Diskussion und der künftig verpflichtenden angemessenen Berücksichtigung von Menschen mit nicht-binären Geschlechtsidentitäten erscheint aber auch die (weiterhin) im Gesetz vorgesehene Frauenquote von mindestens 40 Prozent als vertretbar.

Stark in Arbeit.

Zu § 80 „Rechtsstellung der Präsidentin oder des Präsidenten“ und § 90 „Dekanat“

In § 80 Abs. 2 sowie in § 90 Abs. 2 sollte jeweils eingefügt werden, dass bei Nichteinhaltung der Vorgaben zu Geschlechteranteilen der/dem Gleichstellungsbeauftragten eine Begründung vorzulegen ist. Hier sollte geprüft werden, ob die/der Gleichstellungsbeauftragte Kompetenzen für den Fall erhält, dass sie bzw. er die Begründung für nicht ausreichend hält.

Wenn eine Beteiligung eines/einer Gleichstellungsbeauftragten in Findungskommissionen für die Wahl einer Dekanin oder Dekans vorgesehen werden soll (§ 90 Abs. 2), so sind hier an Hochschulen mit Fakultäten die fakultären Gleichstellungsbeauftragten einzubeziehen. Gleiches sollte auf für § 16 Abs. 7 geprüft werden.

Zu § 87 „Gleichstellungsbeauftragte“

Der DGB begrüßt die vorgesehenen Klarstellungen. Mit der Berücksichtigung weiterer Geschlechtsidentitäten im Rahmen des Gesetzes ist ein Aufgabenzuwachs für die Gleichstellungsbeauftragten verbunden, der auch zusätzliche Qualifizierungsbedarfe auslösen wird.

Zu Artikel 2 „Übergangsbestimmungen“

Die Übergangsregelung, der für bereits eingesetzte Berufungsausschüsse formuliert ist, sollte unbedingt auf bereits eingesetzte Findungskommissionen nach § 90 Abs. 2 ausgeweitet werden.

Mit freundlichen Grüßen

Olaf Schwede

Olaf Schwede

Stark in Arbeit.