

Gleichstellung: rechtliche Instrumente


**Gleichstellung, Dual Career und Bestenauslese
8. November 2013, Universität zu Köln**

Prof. Dr. Silke R. Laskowski
Email: Laskowski@uni-kassel.de

Zielsetzung

- Tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft/ in den Hochschulen
- Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft
- Aufbrechen tradierter Strukturen im Wissenschaftssektor
 - männlich dominiert
 - Frauen mittelbar benachteiligend (Statistik)

Wie?

- Durch Maßnahmen zur Beseitigung geschlechtsbezogener Diskriminierung
- Diskriminierungsverbote, insb. mittelbare (strukturelle, „verschleierte“) Diskriminierung
- Pro aktive rechtliche Steuerung („Förderung“)
- Rechtliche Etablierung von Institutionen/Gremien („Monitoring“)
 Rechtlicher Instrumentenmix

Rechtlich zulässig?/1

- Art. 157 Abs. 1, Abs. 4, Art. 10, Art. 8 AEUV, Art. 23 Abs. 1 und 2, Art. 51 Abs. 1 EU-GRC, Art. 4 Abs. 3 UAbs. 2 EUV (EuGH: Handlungspflicht der MS, „effet utile“), Art. 3, 4, 14, 26, 29 RL 2006/54/EG
 - Umfassendes, materiellrechtliches Verständnis des Gleichheitsrechts von Frau und Mann, das sich auf alle gesellschaftlichen Bereiche bezieht und in der Realität sicher zu stellen ist
 - Insb. Arbeitsleben, insb. Entgeltgleichheit
 - Generelle Zulässigkeit spezifischer Vergünstigungen für das benachteiligte Geschlecht, Art. 23 Abs. 2 EU-GRC
 - Bindung der EU-MS an EU-GRC bei der „Durchführung“ von EU-Recht, Art. 51 Abs. 1 EU-GRC
- (+)

Rechtlich zulässig?/2

- ❑ Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG: Staatlicher Handlungsauftrag zur (Staatsaufgabe)
 - Materiellrechtliches Verständnis bezogen auf alle gesellschaftlichen Bereiche: Wissenschaft, Arbeitsleben
 - (Art. 33 Abs. 2 GG unprobl. „gleiche Eignung“)
- ❑ BVerfG (2003) E 109, 64:
 - „(hat sich) die Rechtslage, soweit sie den Grundsatz der Gleichberechtigung betrifft, durch die Fortentwicklung des europäischen Gemeinschaftsrechts und des deutschen Rechts zur Durchsetzung des Grundsatzes der Gleichberechtigung der Geschlechter, insb. durch die Neufassung des Art. 3 Abs. 2 GG, geändert.“
- ❑ I.Ü. doppelte GR-Bindung: EU-GRC (Art. 51 „Durchführung“, 23 EU-GRC) und GG
- ❑ (+)

Rechtlicher Instrumentenmix/1

- Frauenfördermaßnahmen im Rahmen der Personalgewinnung, Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG, § 5 AGG, LGG, § 3 HRG, LHG
 - Anknüpfend an das (unterrepräsentierte) Geschlecht
 - Gerichtet auf angemessene Förderung und
 - Verwirklichung tatsächlicher Gleichstellung in der Wissenschaft, insb. Hochschulen, durch Ausgleich von Benachteiligung („Positive Maßnahme“, § 5 AGG)
 - Eignung immer vorausgesetzt
 - Steuert existierender struktureller Diskriminierung entgegen
 - Auch Quoten, Steigerungsraten, Mindestzielvorgaben (insb. „Kaskadenmodell“)
 - Gerade dadurch wird „Bestenauslese“ in der Wissenschaft/den Hochschulen erst möglich
 - Problematisch „Sozialklausel“ für Ausnahmen

Rechtlicher Instrumentenmix/2

- Berufungskommissionen („Gremien“)
 - Paritätische Besetzung, insb. Gruppe der Hochschullehrerinnen und –lehrer
 - BVerfG, NVwZ-RR 2001, 587: „Einfluss sichern“
 - (§ 3 BGremBG „Prüfungskomm.“ „soll“?), AGG?, LHG?, LGG?: (-)
 - Ausgestaltung durch Grundordnung der Hochschulen zulässig und geboten, Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG i.V.m. EU-Recht

Rechtlicher Instrumentenmix/3

- Gleichstellungsbeauftragte in Berufungskommission
 - Aufgabe: „Gleichstellungs-Monitoring“
 - Problem: Schwache Beteiligungsrechte in LGG, LHG, konkretisiert durch HochschulGO
 - Verstoß führt nur zu vorübergehender Verfahrensverzögerung
 - Auch Widerspruchsrecht bei abweichender Personalentscheidung der Kommission führt nur zu Verzögerung des Verfahrens („aufschiebendes Vetorecht“)
 - Effektivere Aufgabenerfüllung, Konfliktvermeidung und Verfahrensbeschleunigung durch Einräumung des Stimmrechts im Rahmen der „Beteiligung“
 - Kein Konflikt mit o.g. BVerfG-Rspr. („Einfluss“) bei Stimmenmehrheit der Gruppe der Professorinnen/-en
 - Ausgestaltung der Beteiligungsrechte durch HochschulenGO zulässig (Selbstverwaltung, kein Widerspruch zu LGG, LHG) und geboten, Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG i.V.m. EU-Recht

Rechtlicher Instrumentenmix/4

- ❑ Entgeltungleichheit, insb. W-Besoldung
- ❑ Maßnahmen zur Sicherung der Lohngleichheit in den Hochschulen erforderlich
 - EU-rechtlicher Entgeltbegriff (Grundvergütung, Zulagen)
 - Problem Leistungsvergütung: 25 % weniger an Leistungszulagen für W-Professorinnen (Expertisen)
 - Gleiches Entgelt für gleiche/gleichwertige Tätigkeit: W2, W3, C4, C3 ???
- ❑ Direkte Bindung der Hochschulen an Art. 157 Abs. 1 AEUV, Handlungspflicht Art. 4 Abs. 3 EUV („effet utile“)
- ❑ Ausgestaltung durch HochschulGO
 - Hochschulinterne Entgeltanalysen zur Aufdeckung und Korrektur von mittelbar diskriminierenden Entgeltstrukturen zu Lasten von Professorinnen,
 - Korrektur der mittelbar diskriminierenden Vergütung von Amts wegen
 - Erstellung von (anonymisierten) Entgeltberichten, Offenlegung der Entgeltberichte gegenüber Hochschulpersonal („Transparenz“) 9

Fazit und Ausblick

- Rechtliche Steuerung zur Förderung und tatsächlicher Durchsetzung von Gleichstellung in den Hochschulen verfassungsrechtlich und unionsrechtlich zulässig und geboten
- Dient der Vermeidung von struktureller Diskriminierung von (potentiellen) Professorinnen
- Dient der Sicherung der Bestenauslese
- Rechtlichen Gestaltungsspielraum der Hochschulen nutzen!

Weitere Informationen

- Bundesministerium für Bildung und Forschung/Baer/Obermeyer, Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft, o. A. J. (nach 2009)

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit !