



23. 2. 2005

## **Stellungnahme zum Gesetz zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien**

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen begrüßt die angekündigte Umsetzung der EU-Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2002/73/EG in einem eigenen Antidiskriminierungsgesetz (ADG). Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierungen ist ein Recht, das in Deutschland insbesondere in Artikel 3 des Grundgesetzes normiert ist. Gleichwohl sind Benachteiligungen von Frauen, im Bereich Beschäftigung und Beruf, insbesondere auch in der Wissenschaft, weiterhin festzustellen. Die derzeit bestehenden Regelungen reichen bei weitem nicht aus, um einen effektiven Schutz vor Benachteiligungen zu gewährleisten. Deshalb ist das neue Gesetz aus unserer Sicht ein Fortschritt. Wir sehen aber Änderungsbedarf in den folgenden Punkten:

### **Zu § 3 Abs. 3 und 4 ADG**

An einigen Stellen im Entwurf sind die Formulierungen unklar und können deshalb in der Praxis zu Auslegungsproblemen führen. Dies betrifft insbesondere die Definition von sexueller Belästigung in § 3 Absatz 3 und 4 ADG. Dort wird definiert, dass eine Belästigung bzw. sexuelle Belästigung vorliegt, wenn „unerwünschte Verhaltensweisen eine Verletzung der Würde der betroffenen Person bewirken“. Der Begriff „unerwünschte Verhaltensweisen“ sollte nach unseren Erfahrungen bereits im Gesetzestext und nicht nur in der erläuternden Kommentierung präziser gefasst werden, wo es in Bezug auf den vorhergehenden Absatz 3 heißt: „Vielmehr ist es ausreichend, dass die Handelnden aus der Sicht eines objektiven Beobachters (bzw. einer objektiven Beobachterin) davon ausgehen können, dass ihr Verhalten unter den gegebenen Umständen von den Betroffenen nicht erwünscht ist oder auch nicht akzeptiert wird.“ Die Auslegung dieses zentralen Begriffes „unerwünschte Verhaltensweisen“ darf nicht der Rechtsprechung überlassen bleiben, wenn die beabsichtigte Schutzwirkung sichergestellt werden soll.

Wir weisen an dieser Stelle auch auf unser bereits mit Schreiben vom 26. 4. 2004 gegenüber Frau Ministerin Renate Schmidt geäußertes Anliegen hin, in Verbindung mit der Verabschiedung eines Antidiskriminierungsgesetzes zur Umsetzung der diesbezüglichen EU-Richtlinien auch die bisher bestehende Gesetzeslücke zu schließen, die sich aus der fehlenden Einbeziehung Studierender in die Schutzvorschriften vor sexueller Belästigung im Beschäftigtenschutzgesetz ergibt. Wenn dies nicht im Zuge eines „Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien“ möglich ist, so spräche doch nichts dagegen, zeitgleich ein eigenes „Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung von Studierenden und

Daniela De Ridder  
Dipl.-Soz. Wirtin  
Fachhochschule Osnabrück  
Caprivistr. 1  
49076 Osnabrück  
Telefon: 0541/969-2965  
Fax: 0541/969-3155  
D.De-Ridder@  
fh-osnabrueck.de

Dr. Helga-Maria Engel  
Fachhochschule für  
Technik und Wirtschaft  
Berlin  
Treskowallee 8  
10313 Berlin  
Telefon: 030/5019-2687  
Fax: 030/5019-2702  
h.engel@fhtw-berlin.de

Dr. Edit Kirsch-Auwärter  
Georg-August-Universität  
Göttingen  
Universitätsfrauenbüro  
Goßlerstr. 15a  
37073 Göttingen  
Telefon: 0551/39-3950  
Fax: 0551/39-2557  
edit.kirsch-auwaerter@  
zvw.uni-goettingen.de

Dr. Marianne Kriszto  
Humboldt-Universität  
zu Berlin  
Unter den Linden 6  
10099 Berlin  
Telefon: 030/2093-2840  
Fax: 030/2093-2860  
marianne.kriszto@  
uv.hu-berlin.de

Prof. Dr. Ulla Mitzdorf  
Ludwig-Maximilians-  
Universität München  
Büro der Frauenbeauftragten  
Geschwister-Scholl-Platz 1  
80539 München  
Telefon: 089/2180-3644  
Fax: 089/2180-3766  
frauenbeauftragte@  
lrz.uni-muenchen.de

Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Weiterbildungseinrichtungen“ einzubringen, in dem etwa steht:

„Die Schutzregelungen vor Belästigung und sexueller Belästigung gem. § 3 Abs. 3 und 4 ADG gelten sinngemäß auch für Studierende an Hochschulen sowie für Teilnehmerinnen und Teilnehmer in anderen Bildungseinrichtungen.“

### **Zu § 10 Abs. 3 ADG**

Aus Gleichstellungssicht sehr problematisch ist die in Absatz 3 geregelte Möglichkeit, Höchstaltersgrenzen für die Einstellung festzulegen. Aus der Sicht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen betrifft dies besonders die pauschale Ausnahme vom Schutz vor Altersdiskriminierung in § 10 Satz 3 Nr. 3, wonach die Festsetzung eines Höchstalters auf Grund der spezifischen Ausbildungserfordernisse möglich ist. In der Personalstruktur von deutschen Hochschulen und außerordentlichen wissenschaftlichen Einrichtungen gibt es bei befristeten Positionen bisher Altersgrenzen mit der Begründung, die dort geleistete wissenschaftliche Tätigkeit diene auch der Qualifizierung und sei damit im weiteren Sinne als „Ausbildung“ zu interpretieren. Das gleiche gilt in der bisherigen Praxis für Stellen- und Stipendienprogrammen von Förderinstitutionen wie der DFG für Post-DoktorandInnen - bis hin zu den Heisenbergstipendien für erfolgreich habilitierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler - ebenso wie für viele Programme der Alexander von Humboldt-Stiftung zur Gewinnung ausländischer WissenschaftlerInnen oder zur Rück-Gewinnung deutscher WissenschaftlerInnen aus dem Ausland. Hier ist sicher zu stellen, dass Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft sowie Stipendien nach der Promotionsphase nicht unter den Begriff „Ausbildung“ im Sinne von § 10 Satz 3 Nr. 3 ADG fallen.

An gleicher Stelle in § 10 Satz 3 Nr. 3 ADG lässt der Entwurf weiterhin zu, wegen der „Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand“ Ausnahmen vom Verbot der Altersdiskriminierung zuzulassen. Auch diese Formulierung ohne nähere Bestimmung, welcher Zeitraum etwa als „angemessene Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand“ zu verstehen ist, ist nach den Erfahrungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen sehr problematisch und sollte in dieser pauschalen Rechtfertigungsmöglichkeit von Altersbegrenzungen nicht stehen bleiben. Hintergrund: Bei der Festlegung der Berufungsvoraussetzungen für Professuren sind in den verschiedenen Bundesländern immer niedrigere Altersgrenzen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis zu verzeichnen (von früher 55 Jahren bis zu nunmehr in einigen Ländern nur noch 45 Jahren). In der Berufungspraxis ist ein Trend festzustellen, diese Altersgrenzen für die Verbeamtung als generelle Altersgrenzen für die Berufung auf eine Professur zu interpretieren, obwohl diese Verbindung rechtlich keineswegs zwingend ist. Zugleich dienen solche rechtlichen oder faktischen Altersgrenzen für eine Berufung immer wieder als Rechtfertigung für Altersdiskriminierungen bei der Besetzung befristeter Positionen in der akademischen Personalstruktur mit der Begründung, die Betroffenen seien nach dem Ende ihres Arbeitsvertrags zu alt für eine Berufung auf eine Professur. Eine solche Praxis stände in beiden Fällen im Widerspruch zu dem von der EU-Richtlinie beabsichtigten Verbot von Altersdiskriminierung und sollte nicht durch eine derart offen formulierte Zulassung von Ausnahmemöglichkeiten legitimiert werden.