

Gleichstellung von Frauen und Männern Gender Mainstreaming

Gleichstellung
Gender
Mainstreaming

Das Problem

»Ich bin 44 Jahre alt und seit zwölf Jahren Beamtin auf Lebenszeit. Seit zehn Jahren arbeite ich in Teilzeit, damit ich mich um meine drei Kinder kümmern kann. Den Fachbereich Ethik betreue ich kommissarisch. Außerdem fahre ich jedes Jahr mit ins Schullandheim. Ich halte mich für sehr engagiert, wurde allerdings bisher bei jeder Beförderungsmaßnahme übergangen. Meine jüngeren männlichen Kollegen, die alle in Vollzeit arbeiten, wurden mir immer vorgezogen.«

Kollegen werden schneller befördert

Die Rechtslage im Überblick

Seit 1. Juli 1996 gibt es das »Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz)«. Seine Aufgabe ist es, diese Gleichstellung im öffentlichen Dienst zu fördern.

ein Gleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst

Es soll

- den Frauenanteil dort erhöhen, wo Männer eindeutig überrepräsentiert sind,
- Chancengleichheit sichern,
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinwirken.

Das Gesetz war auf zehn Jahre befristet und sollte sich am 30. Juni 2006 selbst überflüssig gemacht haben. Dies hat sich jedoch als Wunschdenken entpuppt. Bisher ist das Gesetz nicht wieder außer Kraft gesetzt worden. Nach wie vor werden »Eignung, Befähigung und fachliche Leistung« als objektiv zu messende Kriterien dargestellt. Weiterhin gelten sie als Voraussetzung für jeden Schritt auf der Karriereleiter. Damit wird den beurteilenden Dienstvorgesetzten, seien es SchulleiterInnen oder SchulrätInnen, genügend Spielraum gelassen, eigene FavoritInnen in Funktionsstellen zu heben.

Zudem ist »der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel (...) zu beachten«.

Förderung der Gleichstellung

Überall da, wo Frauen unterrepräsentiert sind, sollen sie bei der Ausschreibung besonders zur Bewerbung aufgefordert werden, auch durch Hinweise auf Teilzeitmöglichkeiten.

Bei Fortbildungen sollen ihre Bewerbungen bevorzugt behandelt werden, auch während des Erziehungsurlaubs.

Auch Vorgesetzten und Beschäftigten mit Leitungsaufgaben sollen Teilzeitmöglichkeiten geboten werden.

Arbeit in Teilzeit darf sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Gleichstellungsbeauftragte und AnsprechpartnerInnen

Bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die einstellen und befördern, werden nach interner Ausschreibung Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Sie werden nicht gewählt. Eine Amtszeit dauert drei Jahre. Bei den übrigen Dienststellen werden AnsprechpartnerInnen bestellt. Ihre Aufgabe ist es, den Kontakt zwischen Beschäftigten und Gleichstellungsbeauftragten herzustellen und aufrecht zu halten.

Gleichstellungsbeauftragte werden bestellt, nicht gewählt

Gleichstellungsbeauftragte und AnsprechpartnerInnen sind aufgerufen, mit Personalvertretung und Dienststelle vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Sie genießen Kündigungsschutz wie Mitglieder in Personalräten. Jedoch sind sie der Dienststelle unterstellt.

Gleichstellung

Gender

Mainstreaming

kein Dienstweg für
Gleichstellungsbeauftragte

Rechte und Pflichten

Gleichstellungsbeauftragte und AnsprechpartnerInnen beraten, überwachen und ergreifen auch selbst die Initiative. Sie sind an keinen Dienstweg gebunden, können sich also direkt an die Dienststellenleitung wenden. Bei Personalangelegenheiten und Vorstellungsgesprächen können sie hinzugezogen werden. Mit Zustimmung der Betroffenen können sie die Personalakten einsehen. Sie unterliegen der Schweigepflicht. Wenn sie von Verstößen gegen das Gleichstellungsrecht erfahren, können sie von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch machen. Aber: Über die Beanstandung entscheidet der/die DienststellenleiterIn. Sie sollen über die Einhaltung der »Grundsätze zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz« wachen. (Siehe Stichwort »Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz« in diesem Ratgeber.)

Gleichstellungskonzept

Gleichstellungskonzept
ohne Vision

Das Gesetz schreibt für Dienststellen ab 100 Beschäftigten vor, in regelmäßigen Abständen ein Gleichstellungskonzept zu erstellen. Ursprünglich betrug der Zeitraum drei Jahre, er wurde auf fünf Jahre erweitert. Das derzeitige Konzept erstreckt sich von 2008 bis 2013. Ein Gleichstellungskonzept soll, ausgehend von einer Bestandsaufnahme, Vorschläge machen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf. In den Jahren 2000 und 2003 veröffentlichte das Kultusministerium jeweils Konzepte, die sich als lückenhafte Zusammenstellung des jeweiligen Istzustandes erwiesen, ohne jegliche Vision. Die horrende Schiefe in der Geschlechterverteilung in den Spitzenämtern des höheren Dienstes (B 3 bis B 6), z. B. sei historisch bedingt, da in dieser Altersgruppe nur wenige Frauen mit entsprechender Eignung und Befähigung im öffentlichen Dienst tätig seien.

Zumindest in Teilen ausführlicher gestaltete sich der Bericht, der im März 2009 veröffentlicht wurde. Für den größten Bereich innerhalb des Kultusministeriums, die Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen, wurde jedoch kommentarlos auf die Gleichstellungsbeauftragten der Regierungen verwiesen.

Gender Mainstreaming

Die EU verpflichtet zu
Gender Mainstreaming

Die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union verpflichteten sich im Amsterdamer Vertrag zum »Gender Mainstreaming«, dem Prinzip der geschlechtersensiblen Sichtweise. Dies würde das bisherige Prinzip der Gleichstellung erheblich erweitern, wenn es denn im Sinne der EU umgesetzt würde. Gender Mainstreaming untersucht grundsätzlich alle Lebensbereiche, in denen Planungen, Entscheidungen und Maßnahmen Auswirkungen auf Frauen und Männer haben, mit dem Ziel, gleiche Chancen für beide Geschlechter zu schaffen.

Der Landtag forderte von den Behörden ein Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Aus dem Sozialministerium liegt die Broschüre »Hinweise zur Geschlechter sensiblen Sichtweise (Gender Mainstreaming) für Referentinnen und Referenten« vor. Sie ist auch im Internet zu finden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG

Das AAG soll Benachteiligung
verhindern

Das AGG kommt aus der europäischen Gesetzgebung. Es soll darauf hinwirken, Benachteiligungen aus Gründen

- der Rasse,
- der ethnischen Herkunft,
- des Geschlechtes,
- der Religion,

- der Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters,
- der sexuellen Identität,

zu verhindern, oder, falls bereits erfolgt, abzuschaffen.

Der Arbeitgeber muss die Beschäftigten »in geeigneter Weise« über das Verbot der Diskriminierung schulen und bei Verstößen von Beschäftigten gegen das Diskriminierungsverbot eingreifen. Er muss diese mit geeigneten und angemessenen Maßnahmen unterbinden.

Sollte dies nicht erfolgen, haben Beschäftigte ein Beschwerderecht. Sie haben einen Anspruch auf Unterlassung, der bis zur Arbeitsverweigerung führen kann.

Beim Kultusministerium gibt es eine Beschwerdestelle für alle Beschäftigten in seiner Verantwortung.

Was die GEW dazu meint

Das Gleichstellungsgesetz ist allenfalls gut gemeint. Es bietet kaum konkrete Möglichkeiten für gezielte Frauenförderung. Der Haushaltsvorbehalt, die allgemeinen Beförderungsrichtlinien (Eignung, Leistung, Befähigung) und vor allem die Subjektivität der dienstlichen Beurteilung sind die größten Hemmnisse.

KollegInnen an den kommunalen Schulen in München und Nürnberg können sich an die dortigen Gleichstellungsstellen wenden. Diese sind besser ausgestattet als die staatlichen und arbeiten in der Regel effizienter.

Um die Gleichstellung effizient auf den Weg zu bringen, sind weiterreichende Schritte erforderlich:

- Gleichstellungsbeauftragte und AnsprechpartnerInnen müssen demokratisch gewählt und in ausreichendem Maß – entsprechend einer Personalratstätigkeit – freigestellt werden. Sie benötigen hinreichende Möglichkeiten für Aus- und Fortbildung.
- Die Quotierung bei Beförderungen muss verbindlich sein. Schon zu Vorstellungsgesprächen müssen mindestens zur Hälfte Frauen eingeladen werden.
- In Zusammenarbeit von Personalratsmitgliedern und Gleichstellungsbeauftragten muss Benachteiligung bewusst gemacht und zu deren Abschaffung beigetragen werden.
- Entsprechend den Thesen des »Gender Mainstreaming« müssen Arbeitskonditionen so geschaffen werden, dass sie für Frauen und Männer Chancengleichheit bieten.

Die Gleichstellungsbeauftragten im Kultusministerium halten die ungleiche Verteilung bei den Spitzenämtern für »historisch bedingt«, da in dieser Altersgruppe nur wenig Frauen mit entsprechender Eignung und Befähigung im öffentlichen Dienst tätig seien. Sowohl die Gleichstellungsbeauftragten als auch die Kolleginnen in den Personalräten sollten mithelfen, die »Historie« anders verlaufen zu lassen.

von Gabriele Gabler

Quellen

- 1 Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 11/1996, S. 186-191
- 2 Gleichstellungskonzepte (aus den Jahren 2001, 2003 und 2008) für das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus und nachgeordnete Bereiche
- 3 20 Jahre Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Frauen
- 4 »Hinweise zur Geschlechter sensiblen Sichtweise (Gender Mainstreaming) für Referentinnen und Referenten« aus dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen