

Newsletter

3/14

November 2014

Gleichstellungsgesetze auf dem Prüfstand

Gleichstellungsgesetze sollen den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Männern und Frauen garantieren. Auf Bundes- und Landesebene stehen Neuregelungen an – ob für die Privatwirtschaft oder den öffentlichen Dienst – es muss nachgebessert werden.

Die Quotendiskussion reißt nicht ab: Über einen Anteil von mindestens 30 Prozent Frauen in den rund 100 Aufsichtsräten von börsennotierten Unternehmen, die der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, erhitzen sich die Gemüter. Mit der Quote geht es offensichtlich ans Eingemachte. Der „Gesetzentwurf für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen

und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ enthält auch die Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes.

Auch im öffentlichen Dienst ist der Handlungsbedarf groß, die Strukturen zu benennen und zu beseitigen, die weibliche Beschäftigte benachteiligen. Doch der Forderung nach mehr Verbindlichkeit und Sanktionsmöglichkeiten wird der Entwurf nicht gerecht. Quoten werden nur insofern vorgegeben, als das unterrepräsentierte Geschlecht bei Auswahlentscheidungen bevorzugt zu berücksichtigen ist. Hier macht sich ein zentraler Kritikpunkt fest: Die bevorzugte Berücksichtigung soll auch für Männer gelten.



Frauke Gützkow
Foto: Kay Herschelmann

Diese symmetrische Ansprache beider Geschlechter ist neu und aus Gewerkschaftssicht kontraproduktiv. Sie verkennt die strukturelle Dimension der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Sie verschleiert diese zum Beispiel in höheren Laufbahngruppen und Führungspositionen. Nur weil Männer in einem Bereich unterrepräsentiert sind, sind sie noch lange

nicht diskriminiert – wie sich im Grundschulbereich zeigt. Die alternierende Förderung beider Geschlechter dürfte auch kaum mit dem Grundgesetz vereinbar sein (Artikel 3). Gerade die gezielte berufliche Frauenförderung – mit klar definierten Zielsetzungen und Instrumenten, wie sanktionsbewehrten Gleichstellungs-

plänen, ist in einem formal diskriminierungsfreien öffentlichen Dienstrecht notwendig, um strukturelle Benachteiligungen abzubauen.

Auch in den meisten Bundesländern stehen Novellierungen der Landesgleichstellungsgesetze an. Ein Paradigmenwechsel wie auf Bundesebene, das Prinzip des Nachteilsausgleichs für weibliche Beschäftigte zu relativieren, zeichnet sich erfreulicherweise nicht ab. Im Newsletter gehen wir den aktuellen Entwicklungen auf den Grund – und zeigen auf, wo es Nachbesserungsbedarf gibt.

Frauke Gützkow
GEW-Vorstandsmitglied

Thema:
Geschlechtergerechtigkeit

Aus dem Inhalt:

Neues DGB-Projekt: „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“

Literaturtipps

Interview mit Almut von Woedtko

Novellierung der Landesgleichstellungsgesetze: Statements aus der GEW

Newsletter im Abonnement?
Bitte senden Sie eine E-Mail:
sekretariat.frauenpolitik@gew.de

Impressum

Herausgeber:
GEW-Hauptvorstand
Ulf Rödde (v.i.S.d.P.);
Vorstandsbereich Frauenpolitik,
verantwortlich: Frauke Gützkow
Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt,
Tel.: 069 78973-304, Fax: -103
E-Mail: sekretariat.frauenpolitik@gew.de

Redaktion: Britta Jagusch, Frankfurt
Gestaltung: Jana Roth, Kronberg

Thema **Geschlechtergerechtigkeit**

Literaturtipps

Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze

Die Umsetzungshilfe zur Erfüllung des Verfassungsauftrages „Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ im öffentlichen Dienst bietet auch für den Schulbereich eine gute Arbeitsgrundlage. Die Musterinhalte liefern Anregungen und Argumentationshilfen für Handlungsfelder (Stellenbesetzung / Teilzeit) und Instrumente z. B. Gleichstellungspläne, aber auch zu Status, Aufgaben und Rechten von Gleichstellungsbeauftragten.

Hrsg.: Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen.

www.frauenbeauftragte.de

Zehn Bausteine erfolgreicher Gleichstellungspolitik

Die aktuelle Handreichung „Mehr Geschlechtergerechtigkeit durch Landesgesetze“ enthält eine inhaltliche Bestimmung, eine geschlechterpolitische Begründung sowie Formulierungsmöglichkeiten, die zum Teil bereits gültigen landesgesetzlichen Regelungen entnommen wurden. Hrsg: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Kontakt: christina.schildmann@fes.de

Frauen bevorzugt befördern

In seinem „Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung“ plädiert Prof. Hans-Jürgen Papier bei der Neuregelung der Vorschriften über leistungsbezogene Frauenquoten für eine verkürzte Formulierung:

„Frauen sind bevorzugt zu befördern, soweit ein Bewerber nicht eine offensichtlich bessere Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung vorzuweisen hat.“

www.mgepa.nrw.de

Auf eigenen Beinen stehen!

Wirtschaftliche Unabhängigkeit ist (jungen) Frauen in ihrem Erwerbsleben wichtig. Doch die Realität sieht oft anders aus, Ursachen und Folgen werden oft erst rückblickend bewusst. Ein neues DGB-Projekt will das ändern.

Am 1. September hat das Kooperationsprojekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ des DGB-Bundesvorstands und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) seine Arbeit aufgenommen mit dem Ziel, in den kommenden zwei Jahren eine Debatte über die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen anzustoßen. Frauen haben wesentlich schlechtere Chancen, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen und auf eigenen Beinen zu stehen, als Männer. Die Ursachen sind vielfältig: Frauen üben andere, meist schlechter bezahlte Berufe aus als Männer, sie arbeiten in ihren Berufen auf anderen Positionen und erbringen in ihrem Erwerbsleben ein geringeres Arbeitsvolumen. Ob aus traditionellen Rollenbildern, mangelnder Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder familienbedingter Erwerbsunterbrechung, die langfristigen Folgen für Rente und Pension sind alarmierend. Daher stellt das Projekt geschlechtergerechte Entgeltpraxen, faire Arbeitsbedingungen, Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben in den Mittelpunkt und nimmt die Perspektive des Lebensverlaufs ein. Der inhaltliche Fokus ist auf wichtige Übergangsphasen gerichtet: von der Ausbildung in den Beruf sowie den beruflichen Aus- und Wiedereinstieg rund um die Familiengründung.

In der ersten Projektphase werden die vorhandenen (wissenschaftlichen) Erkenntnisse zum Wirkungszusammenhang von Entgeltlücke, existenzsichernder Beschäftigung und wirtschaftlicher Unabhängigkeit gesichtet und aufbereitet. Vier Zielgruppen stehen dabei im Fokus: politische Entscheidungsträgerinnen, gewerkschaftliche Multiplikatoren und Interessenvertretungen in Betrieben und Verwaltungen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der vierten Gruppe: Frauen, die kurz vor dem Berufseinstieg oder einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung stehen. Die erarbeiteten Ergebnisse werden auf unterschiedlichen medialen Wegen an die Zielgruppen herangetragen, zum Beispiel über die projekteigene Homepage und durch soziale Medien, die nicht nur Akteur/innen auf der Verwaltungs- und Betriebsebene, gewerkschaftlichen und politischen Multiplikator/innen, sondern ganz besonders (jungen) Frauen die Möglichkeit bieten, das Thema breit zu diskutieren und Erfahrungen auf Augenhöhe auszutauschen. Ergänzend soll ein Lebenslauf-Navigator in Form einer App entwickelt werden, mit dem gezielt junge Frauen angesprochen werden.

Mareike Richter und Ricarda Scholz leiten gemeinsam das Kooperationsprojekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ des DGB-Bundesvorstandes und des BMFSFJ.

www.frauen.dgb.de

Kontakt:

mareike.richter@dgb.de und
ricarda.scholz@dgb.de

**Materialien und Produkte
für die GEW-Arbeit unter:
www.gew-shop.de**

Verfassungsauftrag ernst nehmen

In vielen Bundesländern stehen die Novellierungen der Gleichberechtigungsgesetze an. Almut von Woedtke von der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zeigt auf, wo gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf besteht.

Was brauchen wir für eine gute Weiterentwicklung der Landesgleichstellungsgesetze?

Die Gesetze der einzelnen Bundesländer sind in den Regelungen sehr unterschiedlich, was aber bei allen deutlich wird: Wir brauchen verbindliche Regelungen. Wir brauchen auch Anreize zur Umsetzung sowie auch Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung. Im Gesetz müssen Instrumente und Maßnahmen verankert sein, um die festgelegten Ziele zu erreichen. Für die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros haben wir Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze entwickelt, die wichtige Eckpunkte für die Novellierungen der Gleichstellungsgesetze benennen.

Wie sieht es zurzeit in der Praxis aus?

Meist bleibt die Nichteinhaltung der Gesetze folgenlos. Es gibt auch nur in wenigen Gesetzen eine Klagemöglichkeit für die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte und wenn, dann nur für die Bereiche, die ihre eigenen Rechte betreffen. Ein Klagerecht muss es auch geben in Fällen, in denen das Gleichberechtigungsgesetz oder auch andere gesetzliche Regelungen zur Gleichberechtigung nicht eingehalten werden. Auch wenn Gremien nicht paritätisch besetzt werden, passiert meist nichts und ein Gleichstellungsplan kann erstellt werden, ohne die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen – alles ohne große Konsequenzen. Das muss sich ändern!



Almut von Woedtke
Foto: Gleichberechtigung und Vernetzung e.V.

Welche Rolle spielt Gender Mainstreaming?

Ohne Gender Mainstreaming geht es nicht. Landesgleichstellungsgesetze müssen über den internen Bereich hinaus wirken. Der Verfassungsauftrag ist meiner Meinung nach nicht richtig umgesetzt, wenn man die Aufgabenbereiche der Verwaltung nicht mit einbezieht.

Das fängt bei der Vergabe von Aufträgen an, beim Outsourcing und geht in die gesamte Verwaltung hinein.

Was muss sich für die Gleichstellungsbeauftragten ändern?

Wir brauchen Weisungsfreiheit und ein Klagerecht. Die Gleichstellungsbeauftragte muss schon im Vorfeld bei Entscheidungen mit einbezogen werden und in allen Sitzungen Teilnahme- und Rederecht erhalten, um sich fachlich einbringen zu können. Auch ihr Status sollte sich ändern. Es ist eine höchst anspruchsvolle und professionelle Tätigkeit, da reicht eine Freistellung nicht aus, wir brauchen feste Planstellen. Dabei geht es auch um Glaubwürdigkeit. Die Gleichstellung ist in der Verfassung festgeschrieben: Der Staat

Almut von Woedtke

ist Vorstandsvorsitzende von Gleichberechtigung und Vernetzung e.V. sowie Leiterin der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

www.vernetzungsstelle.de

fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Es ist also eine wichtige Aufgabe, die leider in der Praxis oft nicht so wahrgenommen wird.

Was ist für den Schulbereich zu beachten?

Ich bin keine Expertin für den Schulbereich, höre aber, dass z.B. Ressourcen, Unterstützung und Freistellungen fehlen. Der Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen ist in den meisten Bundesländern für die Funktionsstellen noch ein großes Thema. Darüber hinaus müssen auch Lehr- und Lerninhalte berücksichtigt werden. Welche Rollenbilder werden transportiert und mit welchen sprachlichen und bildlichen Darstellungen wird gearbeitet, das darf nicht ausgeblendet werden.

Was wäre eine sinnvolle Perspektive, um Gleichstellung langfristig zu verankern?

Es gibt Widerstände in den Köpfen, aber auch in den Mechanismen und Strukturen, sodass verbindliche gesetzliche Regelungen in der Umsetzung begleitet werden müssen. Wir brauchen auch Gendersensibilität und Genderkompetenz bei den handelnden Personen. Hier wirkt die Gleichstellungsbeauftragte, es sind aber auch Fortbildungen nötig. Und damit die Landesgleichstellungsgesetze auch zukünftig sinnvoll weiterentwickelt werden können, brauchen wir regelmäßige Evaluationen.

Die Fragen stellte Britta Jagusch.

Novellierung von Landesgleichstellungsgesetzen – Stimmen aus der GEW

Mehr Rechte und Einfluss

Bei der Novellierung unseres Chancengleichheitsgesetzes begrüßen wir, dass es endlich eine Beauftragte für Chancengleichheit (BFC) verbindlich in den Kommunen geben soll – mit mehr Rechten, Einfluss und besseren Durchsetzungsmöglichkeiten.

Zurzeit streiten jedoch Städtetag und Land um die Finanzierung. Gekämpft haben wir gegen die Überlegung, dass das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ nicht mehr in den Aufgabenbereich der BFC fallen soll, sondern in das Dienstrecht übertragen wird. Das würde den Zuständigkeitsbereich auf Beamtinnen und Beamte beschränken. Als GEW-Frauen setzen wir uns weiter dafür ein, dass die BFC auf allen Ebenen durch Wahl bestimmt wird.

Monika Sulzberger,
Landesfrauengruppe der GEW
Baden-Württemberg

Bessere Karrierechancen

Die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist eine Chance, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Dazu brauchen wir ein LGG mit Sanktionsmöglichkeiten, das die Forderungen nach mehr Frauen in Führungspositionen und Entgeltgleichheit umsetzt.

Wir brauchen auch neue Arbeitszeitmodelle, die der Lebensplanung gerecht werden und Aufstiegs- und Karriere-möglichkeiten nicht verhindern. In den Schulen fordern wir mehr Ressourcen für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen. Hier setzen wir uns insbesondere für konkrete Entlastungsregelungen ein.

Jutta Britze,
GEW-Landesfrauenausschuss NRW

Gender Mainstreaming stärken

Bei der anstehenden Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes gibt es zwei Knackpunkte, die wir ändern wollen: Der Fokus der Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss erweitert werden. Es kann nicht sein, dass nur Familienpflichten gemeint sind und bisher nur Kinder bis zwölf Jahre und zu pflegende Angehörige berücksichtigt werden. Wir fordern eine Alterserweiterung wie im Beamten-gesetz auf 18 Jahre und die Berücksichtigung des gesamten Lebens. Auch bei der Beseitigung von Unterrepräsentanz in den Leitungspositionen und bei der ungleichen Besoldung gibt es Nachbesserungsbedarf. So müssen die Besoldungsstufen A 13 bis A 15 einzeln erfasst werden, nicht wie bisher zusammen, da sonst keine Unterrepräsentanzen von Frauen sichtbar werden. Allgemein muss ein modernes Gleichstellungsgesetz aber umfangreicher wirken, Gender Mainstreaming beinhalten und bei allen Aufgaben die Genderperspektive nutzen.

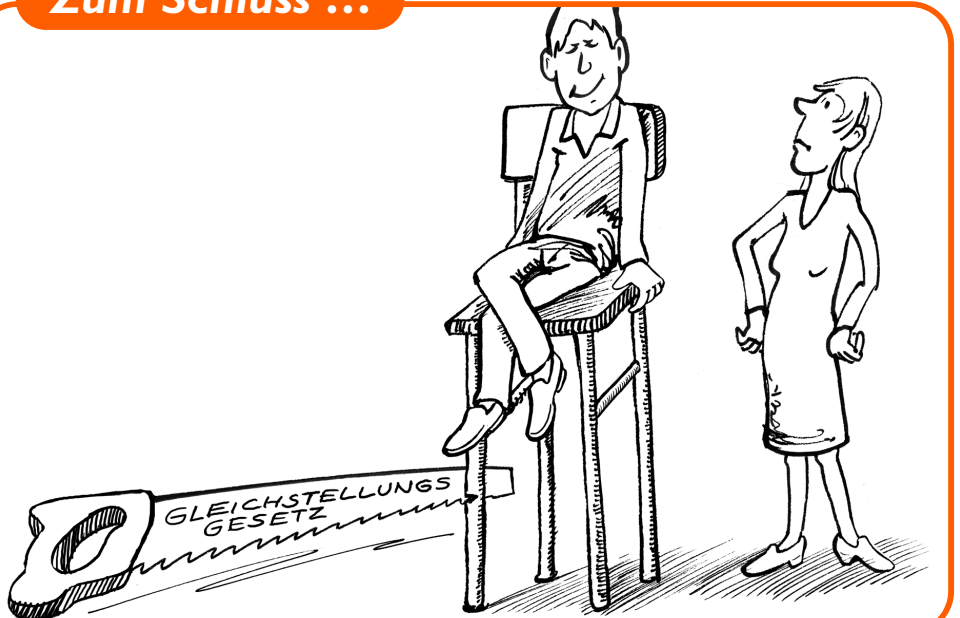
Anke Burchardt,
Mitglied im GEW-Landesvorstand Mecklenburg-Vorpommern

Schulen mehr berücksichtigen

Neben mehr Rechten für Gleichstellungsbeauftragte fordern wir bei der Novellierung unseres Gleichberechtigungsgesetzes, dass der Begriff Unterrepräsentanz so definiert wird, dass diese bereits dann vorliegt, wenn der Anteil unter 50 Prozent liegt, nicht wie jetzt unter 45 Prozent. Wir setzen uns dafür ein, dass Regelungen zur Prävention und Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in das Gesetz aufgenommen werden und nicht nur auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verwiesen wird, auch um eine stärkere Sensibilisierung für das Thema zu erreichen. Und wir kämpfen dafür, dass Schulen im Gesetz mehr Berücksichtigung finden. Auch für Schulen mit weniger als 50 Beschäftigten muss es eine Verpflichtung zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten – mit entsprechenden Freistellungen – geben.

Sabine Banko-Kubis,
Frauenreferat der GEW Niedersachsen

Zum Schluss ...



Karikatur: ©Katja Rosenberg