

A series of colorful, overlapping lines in blue, orange, green, and red flow from the left side of the page towards the center, framing the main title and the GEW logo below it.

Bildung. Weiter denken!

A smaller version of the GEW logo, consisting of the letters 'GEW' in white on a red slanted background, positioned to the right of the horizontal lines.

GEW

Beschlüsse

des 28. Gewerkschaftstages der GEW
vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

Beschluss des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

1.12 Für zukunftsweisende Landesgleichstellungsgesetze

vom Gewerkschaftstag an den Hauptvorstand überwiesen und dort am 24. Juni 2017 beschlossen

Frauen sind in unserer Gesellschaft noch immer von struktureller Diskriminierung und Benachteiligung betroffen. Das Handeln zentraler gesellschaftlicher Institutionen und ihre Organisationskultur verhindern weiterhin, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zu Ressourcen haben. Dadurch verringern sich die individuellen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen.

Die GEW setzt sich für eine geschlechtergerechte Gesellschaft ein und lehnt strukturelle Diskriminierung von Frauen konsequent ab. Sie wirkt auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen hin und unterstützt Maßnahmen zur Frauenförderung sowie zur Herstellung der Chancengleichheit. Ein wichtiges Mittel hierzu sind die Gleichstellungsgesetze der Länder. Darum setzt sich die GEW für wirkungsvolle Landesgleichstellungsgesetze (LGG) ein und benennt im Folgenden Kernpunkte für deren Novellierung. Dabei verwenden wir den Begriff des Landesgleichstellungsgesetzes, obwohl Gesetze zur Geschlechtergleichstellung im Öffentlichen Dienst in den Bundesländern unterschiedlich bezeichnet werden.

Wirksamkeit der Landesgleichstellungsgesetze (LGG) erhöhen

Um die Wirksamkeit der Landesgleichstellungsgesetze zu erhöhen, muss die Gleichstellung von Frauen und Männern als Ziel und Handlungsmaxime der Dienststellen klar festgelegt werden. Gleichstellung bedeutet, die Unterrepräsentanz von Frauen im Öffentlichen Dienst zu beenden. Unterrepräsentanz liegt vor, wenn Frauen in einem Bereich oder auf einer bestimmten Karrierestufe zu einem geringeren Anteil vertreten sind als Männer und gemessen an Vollzeitäquivalenten nicht einen Anteil von 50 Prozent erreichen. Eine strukturelle Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauenanteil in höheren Karrierestufen niedriger ist als in den darunterliegenden, auch wenn zu Beginn ggf. noch keine Unterrepräsentanz vorliegt, sondern diese erst im Karriereverlauf einsetzt. Darüber hinaus liegt Unterrepräsentanz jedoch auch vor, wenn Frauen in Dienststellen mit überdurchschnittlichem Frauenanteil nicht entsprechend ihres Anteils an den Beschäftigten in Funktionsstellen vertreten sind. Da Männer nicht strukturell benachteiligt sind, ist Männerförderung und Geschlechterparität nicht Gegenstand von Gleichstellungsgesetzen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ebenso wie Genderkompetenz als Verwaltungsaufgabe festzulegen. Darüber hinaus soll Gender Main-

streaming in den jeweiligen Landesgesetzen verankert werden, ebenso wie die Verpflichtung der Dienststellen zur geschlechtergerechten Sprache.

Gleichstellungsregelungen müssen in die Personalentwicklungsmaßnahmen (wie Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung) Eingang finden. In den Landesgleichstellungsgesetzen soll festgehalten werden, dass Frauen bei „Fehlen einer offensichtlich besseren Qualifikation eines Mannes“ einzustellen, zu befördern bzw. bei der Besetzung von Funktionsstellen auszuwählen sind. Der Schutz vor Diskriminierung soll in den Landesgleichstellungsgesetzen als Anspruch und als individuell einklagbares Recht der Beschäftigten festgeschrieben werden. In den Landesgleichstellungsgesetzen wird festgehalten, dass verbindliche Gleichstellungspläne erstellt werden. Der Gleichstellungsplan ist bereichsspezifisch und nach Hierarchiestufen zu erstellen. Er ist Teil einer umfassenden Personalplanung, die klar auf Gender Mainstreaming und Gleichberechtigung ausgerichtet ist. Personalentwicklungspläne und Gleichstellungspläne sollen ineinander aufgehen und nicht nebeneinander existieren.

Die Landesgleichstellungsgesetze legen fest, dass unabhängige Stellen eingerichtet werden, die die Gleichstellungspläne und die Entscheidungen der Dienststellen evaluieren und bei Nichterfüllen der Ziele Sanktionen verhängen bzw. Kompensationsmaßnahmen ergreifen.

Landesgleichstellungsgesetze müssen für alle öffentlichen Einrichtungen gelten, auch für die Hochschulen, Gleichstellungsregelungen in Hochschulgesetzen sind zusätzlich beizubehalten.

Position der Gleichstellungsbeauftragten stärken

Die GEW tritt dafür ein, dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten (bzw. der Beauftragten für Chancengleichheit oder der Frauenbeauftragten oder der Frauenvertreterinnen) gestärkt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in den Landesgleichstellungsgesetzen als Führungskraft zu definieren, damit dieses Amt auf der niveau-gleichen Ebene wie die Dienststellenführung angesiedelt ist. Ausschließlich Frauen sollen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten übernehmen können. Eine ausreichend gute sachliche und personelle Ausstattung (durch Mitarbeiter_innen, Sachbearbeiter_innen, Verwaltungspersonal) sowie das Recht auf regelmäßige Fortbildung müssen in den Landesgleichstellungsgesetzen festgelegt werden. Nur so kann eine wirkungsvolle Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten gewährleistet werden. Für kleinere

Beschluss des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

Dienststellen (bspw. Schulen) soll das Amt einer Ansprechpartnerin für Gleichstellung festgelegt werden, zusammen mit einer gut ausgestatteten Gleichstellungsbeauftragten auf übergeordneter Ebene, mit der die Ansprechpartnerin zusammenarbeitet. Für die Gleichstellungsbeauftragte gilt der Kündigungsschutz analog zum Kündigungsschutz der Personalräte. Die angemessene Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten ist für eine effektive Gleichstellungsarbeit unerlässlich und soll in den Landesgleichstellungsgesetzen festgehalten werden. Für Dienststellen mit über 500 Beschäftigten (Hochschulen z. B.) ist für die Gleichstellungsbeauftragte eine Vollzeitstelle vorzusehen. Auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen sind angemessen auszustatten.

Damit die Gleichstellungsbeauftragte wirkungsvoll handeln kann, muss sie mit umfassenden Rechten ausgestattet werden, die in den Landesgleichstellungsgesetzen

festzuhalten sind. Die Gleichstellungsbeauftragte beurteilt, bei welchen Entscheidungen ein Gleichstellungsbezug vorliegt. Sie verfügt über Rede-, Antrags- und Teilnahmerecht in allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten der Dienststelle, das bei jeder Entscheidung der Dienststelle greift. Sie verfügt über Akteneinsicht und Personalakteneinsicht. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrer Funktion weisungsfrei. Sie hat ein Widerspruchs- und Klagerecht. Bei Angelegenheiten im Aufgabenbereich der Verwaltung, die aufgrund politischer Bewertung beschlossen werden, kann die Gleichstellungsbeauftragte neben dem Widerspruch auch klagen, insofern durch solche Entscheidungen geltende Gesetze verletzt würden. Das Verbandsklagerecht wird eingefordert, um die Einzelfallproblematik für Klägerinnen und Kläger zu lösen und den Klageweg durch anerkannte Verbände und Gewerkschaften beschreiten zu können.