



Barbara Stiegler, Heike Schmalhofer,
Almut von Woedtke

Mehr Geschlechter- gerechtigkeit durch Landesgesetze

10 Bausteine einer erfolgreichen
Gleichstellungspolitik
Eine Handreichung

VORWORT	10
EINLEITUNG	11
1 ZIELSETZUNGEN EINES GESETZES	15
1.1 Zielformulierung: Was will das Gesetz	16
1.2 Kontroverse: Gleichrangige Männerförderung („Geschlechteransprache“)	22
1.3 Geschlechterpolitische Strategien: Wie will das Gesetz die Ziele erreichen?	26
2 GELTUNGSBEREICHE	35
3 PERSONALPOLITISCHE REGELUNGEN ZUR GLEICHSTELLUNG	41
3.1 Frauenfördernde Maßnahmen	42
3.2 Quotierungen	51
3.3 Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit (Kinderbetreuung, Pflege)	58
3.4 Fachliche Fortbildung von Führungskräften	64
3.5 Beurteilung von Führungskräften	67
4 GLEICHSTELLUNGSPLÄNE	71
4.1 Aufstellung, Inhalte und Zuständigkeiten	72
4.2 Verbindlichkeit der Gleichstellungspläne/ Sanktionen bei Nichterfüllung	79
5 GESCHLECHTERPOLITISCHE RAHMENPLÄNE	85
6 AUFTRAGSVERGABE UND LEISTUNGSGEWÄHRUNG	91

7 GREMIENBESETZUNG	97
8 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	105
8.1 Aufgaben	106
8.2 Status und Ressourcen	113
8.3 Mitwirkungs-, Widerspruchs- und Klagerecht	119
8.4 Kontroverse: Männer als Gleichstellungsbeauftragte?	125
9 VERWALTUNGSKULTUR	133
9.1 Sexuelle Belästigung	134
9.2 Sprache und Bilder	138
10 UMSETZUNG DES GESETZES	143
ANHANG	147
Übersicht: Stand der zitierten (landesgesetzlichen) Regelungen	148
Anhang 1: Zielsetzung der gesetzlichen Regelungen	150
Anhang 2: Geschlechteransprache	151
Anhang 3: Hauptamtlichkeit der kommunalen Frauen- und Gleichstellungs- beauftragten	152
Anhang 4: Stellenanteile behördlicher Gleichstellungsbeauftragter	153
Glossar	154
Literatur	157

VORWORT

Die Novellierung gleich mehrerer Landesgleichstellungsgesetze in Deutschland bedeutet eine große Chance, für eine geschlechtergerechtere Gesellschaft neue Weichen zu stellen. Für die Friedrich-Ebert-Stiftung ist es darum naheliegend, diesen wichtigen Prozess zu unterstützen.

In einem ersten Schritt haben wir bereits 2013 die beiden Gender-Expertinnen Dr. Barbara Stiegler und Prof. Dr. Elke Wiechmann damit beauftragt, Mindestanforderungen an Landesgleichstellungsgesetze als Grundlage für eine moderne kommunale Gleichstellungspolitik zu definieren. In ihrer Expertise „Gleichstellung braucht starke Standards“ beschreiben die Wissenschaftlerinnen, welche Kriterien Landesgleichstellungsgesetze erfüllen müssen, um auf dem neuesten Stand der Forschung zu sein, und wie mit Hilfe von guten Landesgleichstellungsgesetzen die Basis für eine nachhaltige kommunale Geschlechterpolitik gelegt werden kann, die für mehr Lebensqualität sorgt – für Frauen und Männer.

Nun gehen wir den zweiten Schritt. In unserem Auftrag haben Dr. Barbara Stiegler, Almut von Woedtke (Leiterin der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte) und Heike Schmalhofer zahlreiche Landesgleichstellungsgesetze und Entwürfe für Landesgleichstellungsgesetze durchforstet – auf der Suche nach den besten Praxisbeispielen für kluge, erfolgversprechende Regelungen. Die drei Expertinnen wurden vielfach fündig. Das Ergebnis ihrer Recherche stellen sie nun der Allgemeinheit zur Verfügung. Darüber hinaus schlagen sie Erweiterungen und Ergänzungen vor und liefern die jeweilige geschlechterpolitische Begründung sowie Formulierungsvorschläge. Die Handreichung richtet sich an all diejenigen, die die Reform der Landesgleichstellungsgesetze voranbringen und die Chance nutzen möchten, geschlechterpolitisch einen großen Schritt nach vorne zu gehen.

Christina Schildmann
Forum Politik und Gesellschaft

EINLEITUNG

Es steht nicht zur Disposition einzelner Regierungen auf Landesebene, ob sie Gleichstellungspolitik betreiben oder nicht, denn der Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes verpflichtet sie dazu. Die Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau stellt eine der wenigen Staatszielbestimmungen in unserem Grundgesetz dar. Wie die Regierungen diesem Auftrag nachkommen, ist allerdings Ermessenssache bzw. abhängig von der politischen Position in Geschlechterfragen. Unbestreitbar ist die immer noch nicht reale Gleichheit in Bezug auf Einkommen, Arbeitsleistung (unbezahlte und bezahlte Arbeit) und Machtpositionen in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft. Auch innerhalb des öffentlichen Dienstes sind Unterrepräsentanzen von Frauen in Führungspositionen kaum abgebaut worden. Das Problem der Gewalt gegenüber Frauen ist geblieben. Deutschland steht auf dem 13. Rang in dem weltweiten Gleichstellungsranking (von 134 Ländern) und ist innerhalb von sechs Jahren um acht Ränge zurückgefallen (Global Gender Gap Report 2012). Viele europäische Länder wie Finnland, Norwegen, Schweden, Dänemark und die Niederlande schaffen es weitaus besser, Männer und Frauen gleichzustellen. Deutschland hat im internationalen Vergleich moderner westlicher Demokratien demnach erheblichen Nachholbedarf.

Landesregierungen, die Gleichstellungsgesetze erlassen, sollten Ergebnisse aus den neueren Diskursen zu geschlechterpolitischen Problemen, Zielen und Strategien berücksichtigen. In den letzten Jahren ist das Wissen über die Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis gewachsen, gleichzeitig gibt es immer mehr Erkenntnisse darüber, welche Strukturen, Kulturen und Mechanismen wie dafür sorgen, dass sich daran so wenig ändert. Das Gutachten der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011 hat wesentliche Impulse gesetzt. Mit der Lebenslaufperspektive als Dimension, in der viele Ungleichheiten als Ergebnis einzelner Entscheidungen im Verlauf des Lebens begriffen werden können, steht heute ein neuer Schlüssel zur Verfügung, um „Knotenpunkte“ und „Narben“ in männlichen und weiblichen Lebensläufen zu identifizieren. Diese Perspektive auf die Prozesshaftigkeit der Erzeugung von Ungleichheiten bietet auch der Gleichstellungspolitik neue Möglichkeiten. Als Antwort auf die Erkenntnis, dass ein Leben gemäß den traditionellen Geschlechtervorstellungen vielerlei Nachteile und Ungleichheiten bewirkt, wurde im Gleichstellungsbericht ein geschlechterpolitisches Leitbild formuliert: Gleichstellung bedeutet danach nicht etwa, dass Frauen sich in allem den Männern anpassen oder umgekehrt. Vielmehr beschreibt das Leitbild eine egalitäre Norm: eine eigenständige Existenzsicherung für jede Frau und jeden Mann, Gleichbewertung männlich und weiblich zugeordneter Arbeit und eine Arbeitsteilung, nach der Frauen und Männer sowohl berufstätig sind als auch

Sorgearbeit für Kinder und Pflegebedürftige übernehmen (Earner-Carer-Modell). Eine Umsetzung dieser Zielvorstellungen verlangt grundlegende Veränderungen: Veränderungen von sozialer Infrastruktur, von Betriebskulturen und Arbeitszeitgestaltung bis hin zum konsequenten Abbau traditioneller Rollenstereotype. Aber auch zur Frage nach den Instrumenten der Geschlechterpolitik liegen viele Anregungen, Modelle und Erfahrungen vor. Wir verfügen heute über eine Reihe solcher Strategien, die sich gegenseitig ergänzen oder aufeinander aufbauen: die Strategie der Antidiskriminierung, die Diversity-Strategien, die Strategie der Frauenförderung mit ihren Quotierungsregelungen sowie Mainstreaming-Strategien wie Gender Mainstreaming bzw. Gender Budgeting. Das Verbot jeder Diskriminierung, u. a. auch aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, ist z. B. im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz festgelegt. Ein solches rechtlich verankertes Verbot bildet die Basisstrategie. Hiermit wird der einzelnen Person das Recht verliehen, sich gegen jede Form von Benachteiligung, von Nichtbeachtung, von Ausschluss oder von Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts zu wehren. Eine gesetzliche Antidiskriminierungspolitik wirkt schützend für die einzelne Person und gibt ihr Hilfe zur Durchsetzung ihrer Rechte. Diversity-Strategien werden in vielen Organisationen verfolgt: Sie tragen dazu bei, dass die Merkmale, die im Gleichbehandlungsgesetz genannt sind, so auch das Geschlecht, nicht zum Nachteil einzelner Personen oder Gruppen führen. Die Strategie der Frauenförderung basiert auf der Feststellung der Benachteiligung von Frauen und geht durch die planmäßige Förderung von Frauen als Zielgruppe gegen diese Benachteiligung in Unternehmen und Verwaltungen vor. Sie entwickelt korrigierende Programme und/oder stellt Quotierungsregelungen auf. Mit Gender Mainstreaming werden Analysen in sämtlichen Bereichen zur Frage der Geschlechterverhältnisse vorgenommen und alle Strukturen und geplanten Maßnahmen auf ihre Auswirkungen hin untersucht, auch ohne dass bereits eine konkrete Ungleichbehandlung oder die Erkenntnis über die Benachteiligung einer bestimmten Person oder Personengruppe eingeklagt wurde. Gender Mainstreaming basiert auf einer Analyse der Geschlechterverhältnisse in einem bestimmten Feld, wirkt demgegenüber gestaltend und vorbeugend auf die Strukturen, Kulturen und Mechanismen ein, die Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts hervorbringen oder aufrechterhalten. Mit dieser Strategie wird dafür gesorgt, dass zukünftig keine Diskriminierungen entstehen oder weiterhin existieren (können). Gender Budgeting ist die Anwendung dieses Konzeptes auf die öffentlichen Haushalte.

Eine Neuorientierung der landesgesetzlichen Regelungen zur Gleichstellung wird aufgrund der mangelnden Wirksamkeit vieler Regelungen in den bestehenden Gesetzen sowie der fehlenden Kontroll- und Sanktionsmechanismen notwendig.

Wie solche Regelungen, die auch den heutigen Stand der geschlechterpolitischen Diskussion berücksichtigen, aber auch die neuere Rechtsprechung aufnehmen, aussehen könnten, werden wir im Folgenden vorstellen, indem wir gute Beispiele aus bestehenden Gesetzen vorstellen und an einigen Stellen auch Gesetzentwürfe oder Fachliteratur einbeziehen.

Gleichstellungsnormen finden sich in vielen Gesetzen, z. B. in Kommunalverfassungen, Landesgleichstellungsgesetzen, im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, in Gremienbesetzungs- oder Vergabegesetzen. Wir treffen hier keine Festlegung, welche Normierungen wo festzulegen sind, gehen aber davon aus, dass der Gesetzgeber keine unterschiedlichen Normierungen zum gleichen Sachverhalt treffen sollte, und plädieren hier für die im Sinne der geschlechterpolitischen Zielsetzung weitest gehenden Regelungen.

In der Darstellung der einzelnen Bausteine beziehen wir uns auf den üblichen Aufbau der Landesgleichstellungsgesetze, schlagen aber Erweiterungen, Ergänzungen und Veränderungen vor. Zu jedem Baustein liefern wir

- 1. eine inhaltliche Bestimmung,
- 2. eine geschlechterpolitische Begründung,
- 3. Formulierungsmöglichkeiten, die den von uns vorgeschlagenen Inhalten entsprechen oder an sie anschlussfähig sind. Einige dieser Formulierungen sind bereits gültigen landesgesetzlichen Regelungen entnommen. Diese stellen wir bewusst ohne Bezug auf den in den jeweiligen Gesetzen gegebenen Kontext dar. Darüber hinaus nehmen wir Vorschläge aus dem geschlechterpolitischen Diskurs auf und beziehen uns vor allem auf den Deutschen Juristinnenbund (djb) sowie die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG),
- 4. ggf. Literaturempfehlungen sowie Materialien.

1.1 ZIELFORMULIERUNG: WAS WILL DAS GESETZ?

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

Das Ziel eines Landesgleichstellungsgesetzes muss darin liegen, den Auftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz (GG) zu erfüllen:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Im Vergleich zu den bestehenden Zielsetzungen der Landesgleichstellungsgesetze sollte eine moderne Geschlechterpolitik in zwei Aspekten darüber hinausgehen: Gleichstellung sollte sich an einem definierten Leitbild orientieren, und die Zielsetzung des Gesetzes sollte sich nicht nur nach innen auf die Beschäftigten der jeweiligen Organisation, sondern auch nach außen im Hinblick auf Bürger_innen wirken.

Der Erlass eines Landesgleichstellungsgesetzes bietet einen möglichen Weg für eine Landesregierung, ihrer grundgesetzlichen Verpflichtung, sich aktiv für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen, nachzukommen. Dabei ist besonders wichtig, wie Gleichstellung interpretiert wird. „Gleichstellung“ kann heute nicht nur bedeuten, die bloße Unterrepräsentanz und Benachteiligung von Frauen in bestimmten Positionen der jeweiligen Verwaltung im Geltungsbereich des Gesetzes abzubauen oder die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit für Frauen in diesen Verwaltungen zu ermöglichen. Tatsächliche Gleichstellung erfordert vielmehr den Blick auf die Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen der Gesellschaft und sie bezieht auch die Männer mit ein. Gleichstellung richtet sich auf den Abbau jeder direkten und indirekten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, den Abbau von Geschlechterstereotypen, auf die gleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie allen gesellschaftlich erstrebenswerten Positionen zwischen den Geschlechtern. Das Leitbild des Ersten Gleichstellungsberichtes kann als Konkretisierung dieser Definition von Gleichstellung dienen: Es geht von der Grundannahme aus, dass rollenkonformes Verhalten Risiken und Nachteile im späteren Leben verursacht. Daher muss es neue Leitbilder für Frauen und für Männer geben: Im Einzelnen sind die Ziele dort wie folgt benannt (BMFSFJ 2013, S. 233):

leitbildorientierte
Geschlechterpolitik

nach innen und außen
gerichtete
Geschlechterpolitik

Abbau von
Geschlechter-
stereotypen

- Männer und Frauen werden durch gute Bildung befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen.
- Berufliche Kompetenzen von Männern und Frauen werden gleich bewertet.
- Es gibt eine angemessene Infrastruktur für Kindererziehung und Pflege.
- Optionen zur Unterbrechung oder zur vorübergehenden reversiblen Reduktion der Erwerbstätigkeit sind gesellschaftlich erwünscht und werden unterstützt, so dass keine Nachteile entstehen.
- Es bedarf besonderer Anreize, damit diese Optionen von Männern genauso wie von Frauen genutzt werden.

Viele Landesgleichstellungsgesetze beziehen sich nur auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Hier zielt die grundgesetzliche Verpflichtung auf die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung und die personellen, wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes selbst. Dieselbe Verpflichtung gilt aber auch für den Aufgabenbereich der Verwaltung nach außen hin, also für das staatliche Handeln. Ein Landesgleichstellungsgesetz sollte also darauf abzielen, in allen Bereichen staatlichen Handelns Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzubauen und Gleichstellung herzustellen: im eigenen Personalbereich, aber auch im Zielbereich des gesamten Verwaltungshandelns. Damit bezieht es sich auch auf die vielfältigen Aufgaben, die das Land und die Kommunen für die Bürger_innen erfüllt, also auf den jeweils eigenen Aufgabenbereich.

siehe: Abbildung 1
im Anhang

grundgesetzliche
Verpflichtung

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

Der neuere geschlechterpolitische Diskurs verweist darauf, dass sich eine Definition von Gleichstellung nicht nur auf einen vermeintlichen Nachholbedarf von Frauen beziehen kann. Es geht nicht mehr um eine Defizitbeschreibung der Lage der Frauen, denen der Staat großmütig hilft. Während früher die Frauenförderung im Mittelpunkt stand, geht es heute um die Neugestaltung der Geschlechterverhältnisse. Wenn aber die Geschlechterverhältnisse als Ganzes in den Blick genommen werden, bezieht das auch die Männer ein. So werden Männlichkeit und Weiblichkeit in der stereotypisierten Form infrage gestellt und damit auch die jeweils zugewiesenen Arbeitsbereiche. Gleichstellung bedeutet dann

eine eigenständige Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit für Männer und Frauen, den Abbau jeder Geschlechterhierarchie im Erwerbsleben und die Aufteilung der unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen. Mit der Orientierung an einem solchen Leitbild soll Männern oder Frauen keine Lebensweise vorgeschrieben werden, es geht nicht um die Verordnung eines bestimmten Lebensmodells für alle, niemand soll „umerzogen“ werden. Die Orientierung der gesetzlichen Bestimmungen an einem Leitbild ist aber notwendig, um den Rahmen für die Gestaltung der Lebensverhältnisse abzustecken, die verschiedenen Lebensweisen zuzulassen und nicht zu verhindern. Es geht also um den Abbau von Barrieren, die heute noch verhindern, dass eine Gleichstellung gelebt werden kann.

Die staatliche Verpflichtung zur Förderung der Gleichstellung kann auch nicht auf die **Rolle als Arbeitgeber_innen** begrenzt werden. Immer mehr Analysen der rechtlichen, strukturellen und kulturellen Rahmenbedingungen für die herrschenden Geschlechterverhältnisse verweisen auf die Notwendigkeit der Veränderung vieler staatlicher Regelungen und Maßnahmen mit dem Ziel der Gleichstellung. Eine Landesregierung muss also alle ihr zur Verfügung stehenden Kompetenzen und Ressourcen für die Gleichstellung der Geschlechter nutzen. Die Ausweitung der Zielrichtung staatlicher Regelungen auf Bürger_innen ergibt sich aus dem Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes. Damit ist das Land nicht nur in seiner Funktion als Arbeitgeber, sondern auch als Gestalter der Lebensverhältnisse durch die eigene Landespolitik, aber auch direkt und indirekt durch die Kommunalpolitik und die Arbeit der Verwaltungen, verpflichtet. Gender Mainstreaming stellt eine geeignete Strategie dar, um staatliches Handeln gleichstellungsorientiert zu gestalten.

ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG GEEIGNETE FORMULIERUNGEN

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG), in der Fassung 2007 (CDU)

§ 3 Grundsätze

(1) Die Dienststellen haben bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Leitprinzip zugrunde zu legen.
(...)

nach innen gerichtete
Frauenförderung
und Abbau von
Benachteiligungen

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, 2013

§ 3 Gleichberechtigung und Gleichstellung als Leitprinzipien, Gender Mainstreaming

(1) Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ihre Gleichstellung sind durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der von diesem Gesetz erfassten Organisationseinheiten, insbesondere ihrer Personal- und Organisationsverwaltung. (...)
(...)

geschlechtergerechtes
Verwaltungshandeln

Baden-Württemberg Chancengleichheitsgesetz (ChancenG), 2005 (CDU/FDP/DVP)

§ 2 Besondere Verantwortung

Alle Beschäftigten (...) berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle.

§ 23 Aufgaben der Gemeinden und der Landkreise

(1) (...) Die Gemeinden und die Landkreise stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird.
(...)

durchgängiges
Leitprinzip

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, 2013

§ 1 Gleichberechtigung

(...)
(3) (...) Überkommene auf dem Geschlecht beruhende Rollenverteilungen sollen erkannt, aufgebrochen und in Anerkennung des Rechts freier Persönlichkeitsentfaltung für die Angehörigen beider Geschlechter überwunden werden. (...) Es [dieses Gesetz] steht allen Entscheidungen entgegen, die offen oder verdeckt eine Verfestigung überkommener Rollenvorstellungen bewirken und ihrer Überwindung hinderlich sind.

überkommene
Rollenstereotype
überwinden
keine Rollen-
festschreibungen

BAG (2014) Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze

„Außerdem ist im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns die Gleichberechtigung von Frauen und Männern voranzubringen.“

(Auszug aus Pkt. 1)

BAG (2014) Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze

„Neben der Herstellung von Gleichberechtigung in der eigenen Verwaltung ist auch die geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung für alle Behörden (nicht nur die Kommunen) in einem Gleichberechtigungsgesetz zu regeln.

Hiermit wirkt ein solches Gleichberechtigungsgesetz auf den Abbau von Unterrepräsentanz, auf die geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung und bewirkt auch eine Veränderung der Rahmenbedingungen und Strukturen.“

(Auszug aus Anmerkungen zu Pkt. 1)

LITERATUREMPFEHLUNGEN

- **Baer, Susanne (2012):** Interview mit Prof.'in Dr. Susanne Baer „Die Geschlechtergleichstellung hat eine etwas ambivalente Situation erreicht“ FEMINA POLITICA 1| 2012, S. 24-37.
- **BMFSFJ (2013):** Neue Wege – Gleiche Chancen – Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf – Erster Gleichstellungsbericht, Berlin.
- **Pimminger, Irene (2014):** Geschlechtergerechtigkeit: ein Orientierungsrahmen für emanzipatorische Geschlechterpolitik/Irene Pimminger. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft, 2014. 64 S. = ca. 2 MB, PDF-File. – Electronic ed.: Berlin: FES, 2014. ISBN 978-3-86498-804-2, <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/10739-20140513.pdf>

Antwort der Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland auf den Fragebogen der UNECE zur Umsetzung der Pekinger Erklärung und der Aktionsplattform (1995) und des Ergebnisdokuments der 23. Sondergeneralversammlung (2000)

Berlin, 2. Juni 2014, (Auszug), Seite 5

Frauen- und Gleichstellungspolitik seit 1995

(...) Ziel ist nicht eine Politik für Frauen oder für Männer, sondern vielmehr eine Politik, die Frauen und Männern gleiche Chancen bietet. Das Aufbrechen ungerechter Strukturen und Mechanismen sowie der Wandel von traditionellen Rollenmustern hin zu einer Gleichstellung von Frauen und Männern in Partnerschaft, Familie und Beruf wurden nunmehr eine politische, soziale, kulturelle und ökonomische Aufgabe. (...) Heute, 20 Jahre nach Peking und mehr als 25 Jahre nach Einrichtung des Bundesfrauenministeriums, steht eine lebensverlaufsorientierte Politik für Frauen und Männer sowie das Ziel von Partnerschaften auf Augenhöhe auf der Agenda moderner Gleichstellungs- und Gesellschaftspolitik.

Die Bundesregierung hat es mit der Vorlage ihres Ersten Gleichstellungsberichts 2011 deutlich gemacht: Um die Chancen einer wirkungsvollen Gleichstellungspolitik langfristig nutzen zu können, darf bei der Entwicklung politischer Maßnahmen für Frauen und Männer nicht nur auf situative Verbesserungen geachtet werden, sondern insbesondere auch auf die Unterstützung bei der Entwicklung langfristiger Perspektiven für den Lebensverlauf. (...)

1.2 KONTROVERSE: GLEICHRANGIGE MÄNNER-FÖRDERUNG („GESCHLECHTERANSPRACHE“)

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

Gleichstellung betrifft Männer und Frauen. In allen Gleichstellungsgesetzen sind daher sowohl Männer als auch Frauen anzusprechen („Geschlechteransprache“). Allerdings heißt das nicht, dass für Männer automatisch die gleichen Instrumente und Maßnahmen gesetzlich verankert werden müssen, wie sie aufgrund der Analyse der Geschlechterverhältnisse für Frauen notwendig sind. Gleichstellung, die an einem Leitbild orientiert ist, wird nicht durch eine generelle, formale Gleichbehandlung erreicht, sondern durch je spezifische, auf das Problem abgestimmte Strategien. In den letzten Jahren wird diskutiert, zusätzlich zu einer Frauenförderung auch eine entsprechende Männerförderung gesetzlich zu verankern. Es wird darauf verwiesen, dass auch Männer in bestimmten Bereichen unterrepräsentiert sind, und es wird durchgehend auf das „unterrepräsentierte Geschlecht“ Bezug genommen oder ausdrücklich formuliert, dass jeweils Männer oder Frauen zu fördern sind.

Gegen eine Gleichsetzung von Frauen und Männern bei Förderung und Nachteilsausgleich sprechen folgende Gründe:

Nicht jede statistisch feststellbare Unterrepräsentanz eines Geschlechts ist automatisch ein Indikator für Benachteiligung und nicht jede Überrepräsentanz ist ein Indikator für eine Bevorteilung. Am Beispiel der „Unterrepräsentanz“ von Frauen als Gefangene im Strafvollzug oder der „Unterrepräsentanz“ von Männern in Frauenhäusern wird deutlich, dass die Statistik immer im Kontext interpretiert werden muss und erst damit eine reale Benachteiligung festgestellt werden kann. So kann die Tatsache, dass Männer in kulturell abgewerteten Positionen weniger repräsentiert sind, genau umgekehrt ein Indikator für ihre Privilegierung sein. Fördernde Maßnahmen sind nur bei festgestellter Benachteiligung notwendig und zielfördernd. Eine Unterrepräsentanz von Männern in Entgelt- und Besoldungsgruppen ist kein Problem der Geschlechterdiskriminierung in der Personalauswahl. Bewerbungen geeigneter Männer werden nicht „zurückgestellt“ oder mit Zurückhaltung betrachtet, weil es sich um Bewerbungen von Männern handelt. Für Bewerbungen von Frauen ist dies in hohen Positionen jedoch immer noch zu konstatieren. Wenn Männer in den niedrigeren Entgelt- und Besoldungsgruppen in geringerer Anzahl als Frauen vertreten sind, liegt es eher daran, dass

sie schon heute schneller aufsteigen oder sich bereits im Vorfeld nicht für entsprechend niedrig bewertete Stellen bewerben. Werden die wenigen Männer, die sich für Tätigkeiten in den niedrigen Verdienstgruppen bewerben, durch ein Gesetz auch noch gefördert, so vergrößert das ihre Chancen nicht nur auf einen Arbeitsplatz, sondern auch auf eine Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, auf schnellere Beförderung und die bevorzugte Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Das wiederum bedeutet einen Nachteil für die Frauen in diesen Bereichen. Das heißt, die Männerförderung zielt gar nicht auf den Abbau eines geschlechtsbezogenen Nachteils auf Seiten der Männer, bedeutet aber in der Konsequenz einen Nachteil für die Frauen in den niedrigeren Gehalts- und Tarifgruppen, die dadurch in ihren Arbeitsplatzchancen und der beruflichen Weiterentwicklung begrenzt werden.

Frauenförderung beschränkt sich auf diejenigen Bereiche, in denen das weibliche Geschlecht bzw. die daran geknüpften Vorurteile sowie die damit verbundenen Zuweisungen von (auch unbezahlter) Arbeit der entscheidende Grund für die Benachteiligung sind. Das trifft bei der Unterrepräsentanz der Männer in den niedrigen Gehalts- und Tarifgruppen in keiner Weise zu.

Es ist auch nicht davon auszugehen, dass die Bevorzugung von Männern bei Einstellungen in den Eingangsstufen eher zur Gleichstellung von Frauen und Männern führt. Im Gegenteil wird die Entwicklung hin zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern erschwert, denn das Potenzial an Frauen für die Stellen in den Endstufen, also in den Führungspositionen, wird dadurch verringert. Dass sich damit Männerquoten oder Männerförderung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst erübrigen, belegt auch das jüngste Gutachten von Hans-Jürgen Papier (2014):

Voraussetzung für eine durch Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG gerechtfertigte Quotenregelung ist, dass Frauen in den jeweiligen Führungspositionen tatsächlich unterrepräsentiert sind. Nur dann sind Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern überhaupt notwendig. Die empirische Feststellung einer geringen Vertretung von Frauen reicht jedoch nicht aus. Es muss hinzukommen, dass die Unterrepräsentation auf einer faktischen Benachteiligung von Frauen beruht. (Papier 2014: 13)

faktische
Benachteiligung

Wenn gesetzliche Regelungen in allen Bereichen Männer und Frauen gleichermaßen ansprechen („Geschlechteransprache“) und damit die „Männerförderung“ einführen, hat das auch zur Folge, dass die Gleichstellungsbeauftragten die Umsetzung zu prüfen und ggf. einzufordern haben. Das bedeutet eine dem Ziele der Gleichstellung entgegenstehende Ausweitung ihres Aufgabenfeldes. Andererseits leitet sich aus dieser (sinnlosen) Erweiterung aber das Recht ab, dass auch Männer die Gleichstellungsbeauftragte (soweit gewählt wird) wählen dürfen. (vgl. Baustein 8.4)

Auch die Förderung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen und den MINT-Fächern ist nicht gleichzusetzen mit den Anreizen, die für Männer in bestimmten weiblich konnotierten und besetzten Arbeitsfeldern im Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsbereich bestehen. Beides zeigt geschlechterpolitische Probleme. In beiden Fällen beruht diese Segregation zwar auf Vorurteilen bezüglich der Befähigungen des männlichen und weiblichen Geschlechts. Allerdings ist die Unterrepräsentanz der Männer kein Indikator für eine Benachteiligung der Männer: Die Berufe, die ihnen aufgrund des Geschlechts nicht selbstverständlich offen stehen, sind im Vergleich zu denen, die für Männer als typisch angesehen werden, im Hinblick auf Ausbildungs-, Arbeits- und Aufstiegsbedingungen sowie besonders die Bezahlung viel schlechter ausgestattet. Die Unterrepräsentanz von Männern, z. B. im Erzieherberuf, ist nicht einer womöglich männerdiskriminierenden Einstellungspraxis der Behörden geschuldet, sondern eher Folge schlechter Ausbildungs-, Arbeits- und Aufstiegsbedingungen, einer schlechten Bezahlung und gesellschaftlicher Rollenbilder. Die Unterrepräsentanz der Frauen in den für Männer typischen Berufen ist demgegenüber, neben den Vorurteilen gegenüber ihrer Befähigung aufgrund des Geschlechts, auch ein Indikator für eine Benachteiligung, weil diese Berufe umgekehrt in allen Aspekten viel besser ausgestattet sind als die für Frauen typischen Berufe. Wenn Unterrepräsentanz und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts vorliegen, ist eine direkte Förderpolitik geboten. Damit ist die Unterrepräsentanz der Männer in für Frauen typischen Berufen des Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsbereiches zwar ein geschlechterpolitisches Problem, weil Männern ein Berufsbereich vorenthalten wird, es ist aber keine direkte Benachteiligung festzustellen. Dieses Problem kann deshalb auch nicht über eine Förderpolitik einzelner Personen als Nachteilsausgleich angegangen werden. Vielmehr geht es hier um den Abbau von geschlechtlichen Zuordnungen

keine Männer-
förderung durch
Nachteilsausgleich

von Berufen, also den Abbau von Vorurteilen über die Befähigungen von Männern und gleichzeitig um die Aufwertung der Berufsfelder selbst. Die Instrumente, die hier zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Männern führen, liegen nicht in der Personalpolitik einzelner Dienststellen, sondern in bundes- und landesweiten Programmen zur Veränderung der Geschlechterrollen, in Berufsorientierungsmaßnahmen für Schüler_innen, aber auch in Tarifverhandlungen zur besseren Bezahlung der Kräfte sowie in der Verbesserung von Ausbildungs-, Arbeits- und Aufstiegsbedingungen.

Männer bilden also keine direkte Zielgruppe der gleichstellungsorientierten Personalpolitik im öffentlichen Dienst. Indirekt sind sie allerdings betroffen: Auch für sie gilt es, die Barrieren abzubauen, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Sorgearbeit verhindern. Und Männer sind vor allem als Vorgesetzte, in fachlicher Hinsicht als Führungskräfte, zur Gleichstellung verpflichtet (vgl. Baustein 3). Männer sind auch selbstverständlich in die Gleichstellungsbemühungen des Landes und der Kommunen einzubeziehen und dabei ist zu berücksichtigen: Bei den Mainstreaming-Strategien und den dabei zu erstellenden Analysen geht es immer um Geschlechterverhältnisse. Dabei werden auch die Strukturen und Mechanismen erkannt, die Männer in ihren alten Rollen und Biographien festhalten. Ihr Abbau betrifft Männer wie Frauen.

siehe: Abbildung 2
im Anhang

LITERATUREMPFEHLUNGEN UND MATERIALIEN

- **Papier, Hans-Jürgen; Heidebach, Martin (2014):** Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung. Im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch das Ministerium für Inneres und Kommunales.

1.3 GESCHLECHTERPOLITISCHE STRATEGIEN: WIE WILL DAS GESETZ DIE ZIELE ERREICHEN?

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

Zu einer Zielformulierung gehört auch die Bestimmung der Strategien, mit denen die Ziele erreicht werden sollen. Ein Landesgleichstellungsgesetz kann zur Umsetzung der Ziele

- Regelungen zur gezielten Frauenförderung festschreiben (Frauenförderstrategie),
- Regelungen treffen, wie eine geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung vorgebracht werden soll (Mainstreaming-Strategien),
- Instrumente vorschreiben, mit denen zielgerichtet und nachvollziehbar die festgelegten Ziele umgesetzt werden sollen (Gleichstellungs-, Frauenförder- bzw. Stufenpläne, geschlechterpolitische Rahmenpläne),
- Sanktionen festlegen für den Fall, dass Regelungen nicht umgesetzt werden,
- Status, Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten als spezieller Akteurin festlegen.

Zu einer modernen Geschlechterpolitik gehören nicht nur die Frauenförderstrategien, sondern auch Mainstreaming-Strategien. Voraussetzung für beide Strategien sind Informationen über die Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen. Überall, wo Daten über Personen erhoben werden, sollte dies geschlechterdifferenziert erfolgen, um eine Grundlage für die sich daraus ergebenden Genderanalysen zur Verfügung zu haben. Daher muss es eine gesetzliche Verpflichtung zum Aufbau eines umfassenden geschlechterdifferenzierenden Berichtswesens geben. Das bezieht sich sowohl auf den Personalkörper der Organisation als auch auf die Situation von Bürger_innen.

Frauenförderung sowie Quotierungsstrategien beziehen sich direkt auf bestimmte Gruppen von Frauen, die unterstützt werden sollen, geschlechtsbezogene Barrieren zu überwinden. Sie richten sich an Vorgesetzte, die verpflichtet werden, Bedingungen zu schaffen, die dazu beitragen, die Unterrepräsentanz und Benachteiligung von Frauen abzubauen.

Frauenförderstrategien

Mainstreaming-
Strategien

Regelungen zur geschlechtergerechten Aufgabenwahrnehmung wie Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sind Strategien, die verhindern sollen, dass solche Barrieren überhaupt erst aufgebaut werden, bzw. bewirken, dass die bestehenden Barrieren abgebaut werden. Sie richten sich an die fachlich Zuständigen. Sie berücksichtigen systematisch die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen von Frauen und Männern in allen Politikbereichen und in sämtlichen Ebenen der Planung und Umsetzung von Maßnahmen und prüfen die Maßnahmen hinsichtlich ihres Beitrags zur geschlechterpolitischen Zielsetzung.

Gender Mainstreaming

Gender Budgeting

In einigen Bundesländern ist die Strategie des Gender Mainstreaming bereits in den Geschäftsordnungen der Landesregierungen und der Ministerien verankert. Eine analoge Übernahme in die Landesgleichstellungsgesetze ist der nächste Schritt, zumal dadurch bei einem weiten Geltungsbereich weitere Verwaltungen und insbesondere auch die Kommunen verpflichtet werden.

Frauenförderstrategien sowie Mainstreaming-Strategien stellen gleichgewichtige und sich ergänzende Strategien dar. Diese Strategien in ihrer Gesamtheit sind geeignet, um dem Auftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken, umfassend nachzukommen.

Gleichstellung muss auf allen Ebenen der Verwaltung umgesetzt werden. Es ist nicht in das Ermessen Einzelner gestellt, ob überhaupt etwas und wie viel für die Gleichstellung getan wird. Das Gesetz verpflichtet damit alle Beschäftigten zur geschlechtergerechten Aufgabenwahrnehmung und zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Verwaltungskultur. Spezielle Verpflichtungen richten sich an die Dienststellenleitung (Aufgabenwahrnehmung, Frauenförderung, Planerstellung und -erfüllung) und an die Aufsichtsgremien (Umsetzung der Regelungen des Gesetzes insgesamt und im Einzelnen).

Verpflichtung zur Umsetzung von Gleichstellung auf allen Ebenen der Verwaltung:
→ Beschäftigte
→ Dienststellenleitungen
→ Aufsichtsgremien

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

Die bisherige Praxis der Frauenförderung hat zwar Erfolge erzielt, aber bei weitem noch nicht zu einer wirklichen Gleichstellung von Frauen und Männern geführt. Diese Strategie muss also geschärft werden,

indem die Verbindlichkeit der Gesetze erhöht und unter anderem auch die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten mit mehr Rechten und Ressourcen ausgestattet wird. Gleichstellung bezieht sich auch auf das politische Handeln für Bürger_innen. Dies verlangt eine andere Strategie. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting (Mainstreaming-Strategien) ist in Deutschland noch nicht so weit verbreitet, hat sich aber in anderen europäischen Ländern wie z. B. Österreich, Schweden oder Frankreich bewährt. Dabei werden sämtliche Aufgabenbereiche der von dem Landesgleichstellungsgesetz erfassten Organisationseinheiten als geschlechterpolitische Handlungsfelder definiert. Alle öffentlichen Dienstleistungen, Maßnahmen und Projekte werden hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf das Voranbringen von Gleichstellung in den Blick genommen. Für sie werden Wirkungsanalysen verpflichtend (Gender Assessment). Solche Analysen entsprechen auch den Anforderungen an modernes Verwaltungshandeln. Mit den differenzierten Zielgruppenanalysen als Grundlage für die Gestaltung von Dienstleistungen und der Erfassung des Bedarfs ändert sich das Verwaltungshandeln. Die Frage, wie die einzelnen Maßnahmen wirken und ob sie die vorher festgelegten Ziele auch erreichen, ist für eine moderne, nicht nur vollzugsorientierte Verwaltung angemessen. Die Verantwortung für diesen Prozess der Umgestaltung des Verwaltungshandelns liegt vor allem bei den Führungskräften. Das entspricht dem Top-down-Prozess, in dem Gender Mainstreaming umgesetzt werden muss.

Durch die Einführung des Neuen Kommunalen Finanzmanagements (NKF) bzw. Neuen kommunalen Rechnungswesens (NKR) (Neues Steuerungsmodell) ergeben sich neue Chancen, die Finanz- bzw. Haushaltspolitik mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter zu verbinden und Gender Budgeting einzuführen. Die Finanzpolitik ist ein bedeutender Hebel, wenn es darum geht, das Gleichstellungsziel als Querschnittsaufgabe zu verstetigen. Wenn im Rahmen des neuen Steuerungsmodells ergebnisorientierte Indikatoren entwickelt werden, dann können diese mit der Gleichstellungsperspektive gekoppelt werden. Gender Budgeting bedeutet, dass die Budgets auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer hin analysiert und entsprechend den Gleichstellungszielen verändert werden. Ziel ist es, sowohl die Einnahmen als auch die Ausgaben unter der Zielsetzung der Geschlechtergerechtigkeit zu gestalten. Schlüsselfragen bei der Budgetanalyse unter Gleichstellungszielen können sein:

- Wie berühren die Haushaltsentscheidungen die Lebenssituation von Männern und Frauen?
- Wer profitiert direkt oder indirekt von den Haushaltsentscheidungen?
- Welche Konsequenzen haben Haushaltsentscheidungen auf die unbezahlte Arbeit und wer hat die Belastungen zu tragen?
- Wer zahlt welche unsichtbaren Steuern (unbezahlte Arbeit) an die Gemeinschaft?
- Welche Haushaltsentscheidungen verstärken oder schwächen die traditionellen Geschlechterpositionen?

Mit der Strategie des Gender Budgeting oder der gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung liegen bereits konkrete Erfahrungen vor. Sie zeigen, dass auch die Finanzflüsse Frauen und Männer nicht in gleichem Maße erreichen. Bereits der erste Schritt, nämlich die Analyse über die Nutzerinnen und Nutzer öffentlicher Ressourcen, verweist oft auf eine ungleiche Verteilung.

Bei der gesetzlichen Verankerung der Strategien sollten diese auch mit ihrem international gebräuchlichen Namen benannt werden. Umformulierungen wie „geschlechtersensible Sichtweise“ verkürzen das umfangreiche Verfahren auf den ersten Schritt, die Analyse. Die Bindung an die geschlechterpolitische Zielsetzung und die daraus folgenden Veränderungsschritte fehlen.

Je klarer in einem Gesetz die Verantwortlichkeiten definiert sind, umso erfolgreicher kann das Gesetz umgesetzt werden. Immer noch ist es notwendig, darauf hinzuweisen, dass nicht etwa die Gleichstellungsbeauftragte dafür zuständig ist, dass die Gleichstellung von Mann und Frau verwirklicht wird, sondern dass es sich um ein bundes- und landesverfassungsrechtlich gebotenes Ziel handelt, für dessen Erreichung die staatliche Verwaltung und damit die in ihr Arbeitenden zuständig sind. Das Ziel der Gleichstellung muss in die Arbeitsaufgabe aller Beschäftigten integriert werden.

Mit der Ausweitung des Blickes auf die Bürgerinnen und Bürger kommt auch die Verantwortung der Führungskräfte für die gleichstellungsorientierte Facharbeit hinzu: Sie sind nicht nur als Personalverantwortliche, sondern auch als fachliche Vorgesetzte zur Förderung der Gleichstellung verpflichtet (siehe auch Baustein 4).

ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG GEEIGNETE FORMULIERUNGEN

Baden-Württemberg Chancengleichheitsgesetz (ChancenG), 2005 (CDU/FDP/DVP)

§ 23 Aufgaben der Gemeinden und der Landkreise

Frauenförderung

(1) (...) Die Gemeinden und die Landkreise stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt (...) wird.
(...)

Gender

Mainstreaming

Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG), 2013 (CDU/SPD)/ wesentliche Inhalte aus ThürGleichG 1998 (CDU/SPD)

§ 2 Gesetzesziel

Gender

Mainstreaming

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung der in der Verfassung (...) festgelegten Verpflichtung (...) die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern. (...)
(...)

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, 2013

§ 3 Gleichberechtigung und Gleichstellung als Leitprinzipien, Gender Mainstreaming

Gender

Mainstreaming

(1) Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ihre Gleichstellung sind durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der (...) Organisationseinheiten, insbesondere ihrer Personal- und Organisationsverwaltung. Dies erfordert die Einbeziehung von Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen schon in der Phase der Entscheidungsvorbereitung und setzt sich während der Planungsprozesse fort. Dabei ist insbesondere in den Blick zu nehmen,
1. ob und in welchem Ausmaß in Aussicht genommene Entscheidungen oder Verfahren, zur Anwendung stehende Rechts- oder Verwaltungsvorschriften sich auf Frauen anders als auf Männer und umgekehrt auswirken können,
2. wie diese Unterschiede in den möglichen Auswirkungen im Hinblick auf die Gebote der Gleichberechtigung und Gleichstellung zu bewerten sind und

3. ob Entscheidungen, Verfahren gefunden werden können, die unter Berücksichtigung der jeweiligen, unveränderlichen Aufgabenstellung der Organisationseinheit keine oder zumindest weniger weitgehende Unterschiede in der Behandlung von Frauen und Männern hervorrufen.
(...)

BAG (2014) Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze

„Die Dienststellen sind verpflichtet, im Rahmen ihrer gesamten Aufgabenwahrnehmung von Anfang an in allen Bereichen und auf allen Ebenen aktiv die Gleichberechtigung von Frauen und Männern voranzubringen, um eine gleiche Teilhabe an allen gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten zu erreichen.“

(Auszug aus Pkt. 5)

Verpflichtung

Gleichberechtigung

voranzubringen

Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG), 2013 (CDU/SPD) § 27 Chancengleichheitsprüfung, geschlechtergerechte Haus- haltsführung

(...) sind verpflichtet, in allen Phasen eines Gesetzgebungsverfahrens sowie beim Erlass von Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu achten. Gleiches gilt bei der Haushaltsaufstellung und Haushaltsdurchführung.

Gender Budgeting

Hansestadt Hamburg¹

(...)

VII. Finanzen und Budget

(...) Dementsprechend sind haushaltsplanerische Festlegungen, Strukturen der Vergabe öffentlicher Aufträge und der Zuwendung staatlicher Leistungen sowie die Möglichkeiten von Fördermitteln in ihren Wirkungen auf die Geschlechterverhältnisse nicht nur zu hinterfragen, sondern auch als grundlegende Instrumente staatlicher Steuerung positiv zur Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele einzusetzen.

(...)

[1] Selbstbestimmung und gerechte Teilhabe – Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm 2013 – 2015 des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg, 5. März 2013

Österreich hat sich auf rechtlicher und politischer Ebene zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet:

Bundes-Verfassungsgesetz (Österreich),

Artikel 13

(...)

(3) Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.

Bundes-Verfassungsgesetz (Österreich),

Artikel 51

(...)

(8) Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten.

(...)

BAG (2014) Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze

„Die Dienststelle hat im Haushaltsplan zu erklären, dass Gender Mainstreaming und Gender Budgeting bei der Aufstellung des Haushaltes berücksichtigt worden sind.“ (Auszug aus Pkt. 6)

Förderung der
Verbindlichkeit

**Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG), 2010 (CDU/
FDP)**

§ 1 Zielsetzung

(...)

(3) Alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen.

Adressat_innen

LITERATUREMPFEHLUNGEN UND MATERIALIEN

- **Stiegler, Barbara; Wiechmann, Elke (2013):** Gleichstellung braucht starke Standards: Mindestanforderungen an Landesgleichstellungsgesetze für eine moderne kommunale Gleichstellungspolitik/ Stiegler, Barbara; Wiechmann, Elke. – Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft, 2013. – 59 S.= 790 KB, PDF-File. – Electronic ed.: Berlin : FES, 2013 – ISBN 978-3-864 98-636-9, <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/10197-20130821.pdf>
- **Stadt Freiburg:** Gender Mainstreaming, <http://www.freiburg.de/pb/Lde/205932.html>
- **Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung bei der Landeshauptstadt München (LHM)** – Konzept und Umsetzungsstand Renée Parlar, Projektleitung „Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung“ der Landeshauptstadt München Vortragsfolien, <http://www.difu.de/dokument/gender-mainstreaming-in-der-kommunalen-praxis.html>
- **Land Rheinland Pfalz:** Internet-Informationsangebot zu Gender Mainstreaming, <http://gender-mainstreaming.rlp.de/>

In diesem Komplex geht es um die Frage, welche Organisationen unter den Geltungsbereich eines Gleichstellungsgesetzes fallen und zum gleichstellungsbezogenen Handeln verpflichtet werden sollten.

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

weiter Geltungsbereich	Die Zielsetzung eines Landesgleichstellungsgesetzes soll in möglichst vielen Organisationen umgesetzt werden. Darum ist der Geltungsbereich weit zu fassen.
Ausgründungen	Zunächst gilt das Gesetz für alle Verwaltungen des Landes und – unabhängig von ihrer Rechtsform – sämtliche Verwaltungen und Institutionen, die unter der Aufsicht des Landes stehen oder auf Landesrecht beruhen.
Mehrheitsbeteiligungen	Dazu gehören auch die Kommunen. Es gilt ebenso für Ausgründungen und Eigenbetriebe, in denen die öffentliche Hand die Mehrheit der Anteile besitzt. Bei Minderheitsbeteiligung der öffentlichen Hand können „Muss-Bestimmungen“ in „Soll-Bestimmungen“ abgeschwächt werden.
Minderheitsbeteiligungen	
Auftragsvergabe/ Leistungsgewährung	Auch im Hinblick auf die private Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben können Regelungen in einem Landesgleichstellungsgesetz getroffen werden (Lewalter 2013). So lässt sich über Regelungen zur Auftragsvergabe und Leistungsgewährung der Geltungsbereich auf Organisationen und Unternehmen außerhalb des öffentlichen Dienstes punktuell ausweiten (vgl. Baustein 6). Auch der Beitrag, den die Privatwirtschaft zur Gleichstellung der Geschlechter leisten kann, sollte definiert werden.

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

Der öffentliche Dienst hat eine besondere Bedeutung für die Gleichstellung der Geschlechter. Als öffentlicher Arbeitgeber ist er gleichstellungsrechtlich bereits seit langer Zeit weitaus mehr reguliert als die private Wirtschaft. In der privaten Wirtschaft gibt es zwar zunehmend Selbstverpflichtungen, ein Gleichstellungsgesetz fehlt jedoch. Land und Kommunen haben damit eine Vorbildfunktion. Tarifvertragliche Bindungen und die Gleichstellungsorientierung sind hier stärker ausgeprägt als in der Privatwirtschaft. Die Tatsache, dass der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in der Privatwirtschaft mit 22,6 Prozent wesentlich höher ausfällt als im öffentlichen Dienst

(7,0 Prozent) und innerhalb des öffentlichen Sektors bei den Tarifbeschäftigten (7,8 Prozent) höher als bei den Beamt_innen (1,7 Prozent), ist ein Ergebnis dieser Orientierung. Wenn der Staat verpflichtet ist, die Gleichstellung aktiv zu fördern, dann ist er umso mehr gehalten, erreichte Standards nicht zu unterlaufen. Er muss also jeden möglichen Einfluss wahrnehmen, um das, was er in den eigenen Verwaltungen erreicht hat, auch bei Ausgründungen und (Teil-)Privatisierungen zu erhalten. Frauen und Männer, die bislang Beschäftigte im öffentlichen Dienst waren, dürfen bei der Umwandlung von Aufgaben in andere Rechtsformen keine gleichstellungsbezogenen Nachteile erleiden. Gleichstellungsstandards müssen auch für zukünftig dort beschäftigte Frauen und Männer gelten; ansonsten würde mit dem Rückzug des öffentlichen Dienstes von Aufgaben, die nicht zu seinen Kernaufgaben gehören, auch ein Rückgang der gesetzlich garantierten Gleichstellungspraxis einhergehen. Daher ist es notwendig, den Geltungsbereich des Gesetzes auf kommunale Beteiligungen zu erstrecken. Auch der Deutsche Juristinnenbund (djb) weist darauf hin, dass sich der Staat seinen verfassungs- und europarechtlichen Verpflichtungen nicht durch Privatisierung staatlicher Vermögen und Übertragung staatlicher Aufgaben auf Private entziehen darf. So sollten auch die öffentlich-rechtlichen Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe auf die Beachtung der Gleichstellungsziele verpflichtet werden.

Durch Regelungen zur Auftragsvergabe und Leistungsgewährung wird der Geltungsbereich faktisch teilweise ausgeweitet, indem von Auftragnehmern und Zuschussempfängenden erwartet wird, dass sie gleichstellungspolitische Maßnahmen vorweisen und teilweise Regelungen dieses Gesetzes anwenden. Damit nutzt der öffentliche Dienst die Vergabe öffentlicher Mittel, um das Gleichstellungsziel, dem er verpflichtet ist, zu erreichen.

ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG GEEIGNETE FORMULIERUNGEN

Brandenburg Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 2013 (SPD/DIE LINKE)/wesentliche Inhalte aus LGG 1994 (SPD)

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Verwaltung des Landes, für die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für die Gerichte, den Landesrechnungshof und die Verwaltung des Landtages. (...)

Brandenburg Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 1994 (SPD)

(2) Dieses Gesetz gilt für die Verwaltung der Gemeinden, Ämter und Landkreise (...) sowie für die Eigenbetriebe, Krankenhäuser, Zweckverbände und der Aufsicht der Gemeinden, Ämter und Landkreise unterstehenden Stellen.
(...)

Brandenburg Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 1994 (SPD)

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel dieses Gesetzes ist es, (...) die berufliche Situation von Frauen auch in der Privatwirtschaft zu verbessern.

Rheinland-Pfalz Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 1995 (SPD/FDP)

§ 2 Geltungsbereich

(...)

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe. Diese fördern die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern eigenverantwortlich.

(...)

Berlin Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 2010 (SPD/DIE LINKE)

§ 1a Geltung bei Beteiligungen des Landes

(1) Soweit das Land Berlin unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt, stellt es sicher, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von diesen entsprechend angewendet werden.

(...)

(...)

§ 1b Geltung bei Umwandlung, Errichtung und Veräußerung von Einrichtungen des Landes

(1) Wandelt das Land Berlin Teile (...) in eine juristische Person des privaten Rechts oder eine Personengesellschaft um oder errichtet es juristische Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften, so ist in den Umwandlungs- oder Errichtungsrechtsakten und in den jeweiligen Rechtsgrundlagen festzulegen und sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch zukünftig Anwendung finden.

(2) Erfolgt eine teilweise oder vollständige Veräußerung einer juristischen Person oder Personengesellschaft, sind Erwerbende zu verpflichten, die entsprechende Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes zu

gewährleisten und eine entsprechende Verpflichtung bei etwaigen Weiterveräußerungen auch späteren Erwerbenden aufzuerlegen.

Brandenburg Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 2013 (SPD/DIE LINKE)

§ 2 Geltungsbereich

(...)

(3) (...) Bei Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen ohne Mehrheit des Landes wirkt das Land auf die Anwendung dieses Gesetzes hin. (...)

(...)

Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG), 2013 (CDU/SPD)

§ 2 Gesetzesziel

(...)

(3) Bei Privatisierung und Ausgliederung von Aufgaben oder Betrieben der öffentlichen Verwaltung ist sicherzustellen, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern gewährleistet bleibt.

Ergänzender Aspekt

Wird die Wahrnehmung einer Aufgabe in eine private Rechtsform verlagert, gelten die Bestimmungen dieser Gesetze. Weitergehende Regelungen der Verwaltung sind in die neue Rechtsform zu übernehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen.

LITERATUR

- **Lewalter, Sandra (2013):** Nicht ohne Gleichstellung – Absicherung von Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung öffentlicher Einrichtungen. ISSN 2192-5267

(Mehrheits-) Beteiligungen

Umwandlungen

Errichtungen

Veräußerungen

(Minderheits-) Beteiligungen

Privatisierung Ausgliederung

Zum Abbau von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und zur Förderung von Frauen sind in einem Landesgleichstellungsgesetz Regelungen zur Personal- und Organisationsentwicklung festzulegen. Diese können als Mindeststandards gelten, die in allen Verwaltungen umzusetzen sind. Zusätzlich wird eine Verpflichtung zur Aufstellung eines Gleichstellungsplanes formuliert, der konkret für die einzelne Verwaltung zu erstellen ist und in dem weitergehende Regelungen festgelegt werden. Weiterhin ist in einem Gleichstellungsplan auszuführen, in welchen Schritten, in welchem Zeitraum und auf welche Weise im Sinne eines „Stufenplanes“ Unterrepräsentanz und Benachteiligung von Frauen verbindlich abgebaut werden sollen.

3.1 FRAUENFÖRDERNDE MASSNAHMEN

Gleichstellungsorientierte Personalverwaltung

Der öffentliche Dienst ist als Arbeitgeber in besonderer Weise zur Gleichstellung der beschäftigten Männer und Frauen verpflichtet. Die eigene Personalverwaltung ist gleichstellungsorientiert zu gestalten und es sind eine vorausschauende Personalplanung und Personalentwicklungsplanung zu betreiben. Alle personellen und organisatorischen Maßnahmen müssen daraufhin wirken und abgestimmt sein.

Dies umfasst selbstverständlich die Verfahren zur Stellenbesetzung wie Ausschreibungen und Auswahlverfahren. Es sind aber im Vorfeld konkreter Stellenbesetzung auch zusätzliche Maßnahmen zu treffen, die mit dem Ziel entwickelt werden, konkrete Zielquoten auch zu erreichen. Beispiele für solche Maßnahmen der Personalentwicklung sind Abordnungen, Vertragsverlängerungen, Beförderungen, Entfristungen und Leistungsprämien. Dazu zählen auch Maßnahmen wie die konkrete Ansprache einzelner Frauen, Übertragung von qualifizierenden Aufgaben, Übertragung von Projektleitungen oder Leitungsfunktionen, Vertretungen,

Rotation, Einsatz von Verfahren zur Potenzialerkennung und Potenzialförderung und Mentoring-Programme. Alle Instrumente der Personalentwicklung sind auf Diskriminierungsfreiheit zu überprüfen und anzupassen. Dies gilt insbesondere für das Beurteilungswesen. Beurteilungen werden durch Geschlechterstereotype und überkommene Rollenverteilungen beeinflusst, die sich eher zulasten der Bewerberinnen auswirken.

diskriminierungsfreies Beurteilungswesen

Die sogenannten zusätzlichen Maßnahmen im Vorfeld der Entscheidungen zur Stellenbesetzung sind unabhängig von einer Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Gehalts- und Tarifgruppen durchzuführen, dienen sie doch dem Ziel, die Unterrepräsentanz in den je höheren Gehalts- und Tarifgruppen zu beseitigen.

Auch die Entgeltgleichheit kann auf der Verwaltungsebene gefördert werden. Die Aufwertung typischer Frauentätigkeiten liegt zu einem Teil in der Hand der Tarifpartner_innen. Hier geht es um die Verpflichtung der Arbeitgeber_innen, sich in Tarifverhandlungen als Verhandlungspartner_innen mit den Gewerkschaften für eine höhere Eingruppierung der typischen Frauenarbeitsplätze einzusetzen. Tarifliche Handlungsspielräume sind aber teilweise auch jetzt schon gegeben. Sie sind bei der Bewertung von Arbeitstätigkeiten auszunutzen, damit die Vergütung an typischen Frauenarbeitsplätzen verbessert wird. Besonders in den Entgeltbestandteilen wie Leistungsvergütung, Zulagen oder Zuschlägen sowie Überstundenvergütungen liegen auch im öffentlichen Dienst potenzielle Ungleichbehandlungen. Personalverantwortliche und die Gleichstellungsbeauftragten sollten geschult werden, um den Grundsatz der Entgeltgleichheit geschlechtergerecht umsetzen zu können.

Entgeltgleichheit

Die frauenfördernden Regelungen und Maßnahmen zielen vor allem auf die Herstellung gleicher Chancen für Männer und Frauen und den Abbau leistungsfremder Hürden und versteckter Formen der Diskriminierung ab.

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

Quantitativ ist der öffentliche Dienst generell ein Arbeitgeber, bei dem Frauen in gleichem, oft sogar höherem Umfang als Männer beschäftigt sind. Betrachtet man aber die Positionen und Bereiche oder den Verdienst,

so fallen erhebliche Diskrepanzen zuungunsten der Frauen auf. Hier spiegeln sich traditionelle Rollenzuweisungen innerhalb der Arbeit im öffentlichen Bereich wider, nach denen z.B. technische Berufe und Arbeitstätigkeiten für Frauen als nicht geeignet erscheinen, aber auch die traditionellen Arbeitsteilungen, nach denen den Frauen die privat zu leistende Care-Arbeit für Kinder und Pflegebedürftige zugewiesen wird. Diese vorhandenen Strukturen in der Beschäftigung sind allmählich aufzubrechen, ohne dass einzelne Personen zu etwas gezwungen werden. Allerdings ist davon auszugehen, dass die Positionen, die früher „automatisch“ mit Männern besetzt wurden, nun auch für Frauen geöffnet werden, was bei einer begrenzten Anzahl von Positionen logischerweise zu „Verlusten“ auf Seiten der Männer führt. Immer dort, wo alte Privilegien angetastet und Selbstverständlichkeiten infrage gestellt werden, gibt es Reibungen und Widerstand. Daher muss die Umsetzung einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik auch mit entsprechenden Qualifizierungen begleitet werden, die ebenso die Männer einbeziehen und auch deren Genderkompetenz verstärken.

ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG GEEIGNETE FORMULIERUNGEN

Sächsisches Frauenförderungsgesetz (SächsFFG), 1994 (CDU)

§ 8 Einstellung, beruflicher Aufstieg

(1) (...) hat die Dienststelle nach (...) entsprechender Personalplanung

1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung,
2. bei der Beförderung, Höhergruppierung, Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze, auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, um der Unterrepräsentanz der Frauen zu begegnen, deren Anteil zu erhöhen.

(...)

Geszentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, 2013

§ 17 Pflicht zur Personalplanung und -entwicklung

vorausschauende
Personalplanung

(1) Alle dem Geltungsbereich dieses Gesetzes unterfallenden Organisationseinheiten sind verpflichtet, eine qualifizierte Personalplanung aufzustellen (...), die auch Konzepte zur Personalentwicklung enthält, um auch auf diesem Weg zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und ihrer vollen Gleichstellung beizutragen. (...)

Frauenförderung
durch Personalentwicklung

BAG (2014) Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze

„Die Verwaltung wird verpflichtet, die Personalentwicklung auf das Ziel, Gleichberechtigung herzustellen und Unterrepräsentanz von Frauen/eines Geschlechts abzubauen, auszurichten.“ (Auszug aus Pkt. 12)

gleichstellungsorientierte
Personalverwaltung

Ergänzende Aspekte

Fördermaßnahmen

Bei Personalabbau ist darauf zu achten, dass sich die Unterrepräsentanz und Benachteiligung von Frauen nicht verstärkt.

Saarland Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 1996 (SPD)

§ 1 Gesetzesziel und Allgemeine Grundsätze

(...)

(2) Um dieses Ziel zu erreichen, sind durch eine gezielte frauenfördernde Personalplanung der Zugang und die Aufstiegschancen von Frauen auf allen Funktions- und Einkommensebenen zu verbessern und Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedürfnisgerecht zu gestalten. (...)

frauenfördernde
Personalplanung
und Organisationsentwicklung

BAG (2014) Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze

„Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung sollten unabhängig davon umgesetzt werden, ob Unterrepräsentanzen vorliegen.“ (Auszug aus Anmerkungen zu Pkt. 11)

Unabhängigkeit von
Unterrepräsentanz

Brandenburg Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 2013 (SPD/DIE LINKE)

§ 7 Ausschreibung von Stellen und Funktionen

(1) Alle Stellen und Funktionen sind grundsätzlich auszuschreiben. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Ausschreibung (...) in den Gemeinden, Ämtern und Landkreisen öffentlich zu erfolgen.

(...)

Ausschreibung

	<p>Sachsen-Anhalt Frauenfördergesetz (FrFG), 1993 (CDU/FDP)</p> <p>§ 3 Stellenausschreibung</p> <p>Frauen sollen in Stellenausschreibungen besonders aufgefordert werden, sich zu bewerben. Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie insbesondere Frauen zu einer Bewerbung auffordern. Dies gilt vor allem für Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Anzahl beschäftigt sind als Männer.</p>				
Hinweis	<p>Hamburgisches Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG), 2014 (SPD)</p> <p>„gleichwertige Qualifikation“ in GleichstellG 1991 (SPD)</p> <p>§ 7 Stellenausschreibungen</p> <p>(1) In Stellenausschreibungen ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen. Es ist darauf hinzuweisen, dass Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden. § 5 Absatz 2 gilt entsprechend.</p> <p>(2) (...)</p> <p>(3) Jede ausschreibende Behörde hat eine nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Besetzungstatistik zu führen.</p>				
geschlechtsdifferenzierte Statistik	<p>Brandenburg Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 1994 (SPD)</p> <p>§ 8 Auswahlverfahren</p> <p>In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch zu laden, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen.</p>				
quotiertes Vorstellungsgespräch	<p>Berlin Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 2010 (SPD/DIE LINKE)</p> <p>§ 6 Auswahlverfahren</p> <p>(...)</p> <p>(4) Soweit Dritte mit der Personalfindung beauftragt werden, ist sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes Beachtung finden.</p>				
Personalauswahl durch Dritte	<p>Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, 2013</p> <p>§ 20 Auswahlkommissionen</p> <p>(1) Auswahlgruppen und -kommissionen müssen zu gleichen Teilen aus Frauen und Männern besetzt sein (...)</p> <p>(...)</p>				
paritätisch besetzte Auswahlkommission	<p>(5) Ein Verstoß gegen das Paritätsgebot in Abs. 1 führt bei Fehlen der Voraussetzungen der Abs. 2 und 3 zur Rechtswidrigkeit der jeweiligen Personalentscheidung.</p>			Sanktion	
	<p>Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für das Bayerische Landesgleichstellungsgesetz, 2013</p> <p>Art. 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg</p> <p>(...)</p> <p>(3) Bei der Auswahlentscheidung ist unbeschadet sozialer Kriterien, dem Recht der Frauen auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen. (...)</p>				
	<p>Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGIG), 2006 (CSU)/ wesentliche Inhalte aus BayGIG 1996 (CSU)</p> <p>Art. 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg</p> <p>(...)</p> <p>(2) Bei der Besetzung von (...) Stellen (...) sowie bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen.</p>			Care-Fähigkeiten als Arbeitsqualifikation	
	<p>Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG), 2010 (CDU/FDP)/Grundzüge aus § 9 NGG, 1994 (SPD)</p> <p>§ 13 Auswahlkriterien</p> <p>(...)</p> <p>(3) Für die Beurteilung der Eignung und Befähigung sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.</p> <p>(...)</p>				
	<p>Schleswig-Holstein Gleichstellungsgesetz (GstG), 1994 (SPD)</p> <p>§ 7 Arbeitsplatzausschreibung</p> <p>(...)</p> <p>(7) Für jeden neu besetzten Arbeitsplatz ist festzuhalten,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ob er an eine Frau oder einen Mann vergeben wurde, 2. ob eine Ausschreibung erfolgt ist und 3. wenn ja, wie hoch der Anteil von Frauen unter den eingegangenen 				geschlechtsspezifische Dokumentation

Bewerbungen und den zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen war,
4. und mit wie vielen Frauen und Männern das Auswahlgremium besetzt war.

**Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG), 2013 (CDU/SPD)
§ 12 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Tele- und Heimarbeit sowie familienbedingter Beurlaubung**

diskriminierungsfreie
Beurteilungskriterien

(1) Teilzeitbeschäftigung, Tele- und Heimarbeit sowie familienbedingte Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Beurteilungskriterien sind im Hinblick auf die in Satz 1 genannten Merkmale diskriminierungsfrei auszugestalten. (...)
(...)

**Hessisches Gleichberechtigungsgesetz HGIG, 2007 (CDU),
wesentlicher Inhalt aus § 3a HGIG, 1998 (SPD/Grüne)
§ 5 Inhalt des Frauenförderplanes**

Überprüfung des
Beurteilungswesens

(...)
(8) (...) Die neuen Modelle sollen insbesondere folgende Handlungsschwerpunkte berücksichtigen:
1. (...)
3. Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern (...)
(...)

BAG (2014) Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze

diskriminierungsfreies
Beurteilungswesen

„Das Beurteilungswesen ist diskriminierungsfrei zu gestalten. Es sind Maßnahmen zu treffen, die zu einer geschlechtergerechten Leistungsbeurteilung führen. Insbesondere ist Transparenz und Vergleichbarkeit herzustellen.

Teilzeit und Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf das Ergebnis der Beurteilung auswirken.

Die Beurteilungspraxis ist im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und auszuwerten.“ (Auszug aus Pkt. 18)

BAG (2014) Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze

Entgeltgleichheit

„Es gilt der Grundsatz der Entgeltgleichheit. Dies ist insbesondere bei Stellenbesetzungen, Stellenbewertungen, Zulagengewährung und der Gewährung von Leistungsentgelten zu beachten.

Geeignete Instrumente, um Entgeltungleichheit aufzudecken, sind mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten auszuwählen und anzuwenden.“ (Pkt. 11)

LITERATUREMPFEHLUNGEN UND MATERIALIEN

• **Papier, Hans-Jürgen (2014)**

Papier stellt fest: „Die tatsächliche Entwicklung beweist allerdings, dass die bisherigen Regelungen nicht dazu geführt haben, das Ziel einer nachdrücklichen Steigerung des Frauenanteils in den Führungspositionen des öffentlichen Dienstes zu erreichen.“ (Papier 2014: 34)

„Dabei ist grundlegend zu unterscheiden zwischen Maßnahmen auf der Ebene der Auswahlentscheidung bei der Besetzung einer Führungsposition einerseits und allgemeinen Frauenfördermaßnahmen, [die auf der Ebene vor der Auswahlentscheidung ansetzen,] um ein Potential an beförderungsgerechten Frauen zu schaffen, [im Vorfeld der Auswahlentscheidung angesiedelten Frauenfördermaßnahmen] andererseits.“ (Papier 2014: 31)

• **Papier, Hans-Jürgen; Heidebach, Martin (2014):** Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung. Im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch das Ministerium für Inneres und Kommunales, http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten_Zielquoten.pdf

• **Deutscher Juristinnenbund (djb) (2014)**

Der djb betont, dass das Erreichen von Führungspositionen im öffentlichen Dienst in erster Linie von Beurteilungen abhängt. „Obwohl Frauen am Anfang ihres Berufslebens im Vergleich zu den Männern mit besseren Beurteilungen starten, kehrt sich dieses Verhältnis im Laufe ihres Berufslebens um. Familienbedingte Unterbrechungen oder Reduzierungen sind bei Frauen immer noch häufiger und führen manchmal zu Altersproblemen beim Laufbahnwechsel.

Sie führen aber auch zu Ausfallzeiten in den Beurteilungen. Da Beurteilte in der Regel von Beurteilung zu Beurteilung besser werden, könnten und müssen diese Benachteiligungen in begrenztem Umfang durch fiktive Fortschreibungen der Beurteilungen aufgehoben werden. Es genügt nicht, wenn dies nur anlässlich eines Stellenbesetzungsverfahrens geschieht. Es ist deshalb eine regelmäßige Nachzeichnung bei Ausfallzeiten, die auf Gründe zurückzuführen sind, die nicht zum Anlass für eine Diskriminierung genommen werden dürfen (z. B. familien- und pflegebedingte Ausfallzeiten), gesetzlich vorzusehen.

Frauen sind in den Beurteilungen in den beförderungsrelevanten Spitzennoten nicht entsprechend ihres Anteils in den jeweiligen gleichen Statusämtern vertreten; Teilzeitbeschäftigte werden in der Regel schlechter beurteilt. Dies ist auf beiden Seiten (Beurteilte/r und Beurteiler/in) vielfach nicht bekannt. Hier können eine regelmäßige Evaluation der Beurteilungen und eine Veröffentlichung der Beurteilungsergebnisse, soweit dies mit dem Personaldatenschutz vereinbar ist, helfen. Beurteilungen sind durch vielfache Zielvorgaben vorgeprägt, so dass eine Einführung von Geschlechterquoten als weitere Zielvorgabe bei Beurteilungen gefordert werden muss. Es sind zudem mit der regelmäßigen Auswertung der Beurteilungsergebnisse nach dem Anteil der Frauen und Männer sowie der Teilzeitbeschäftigten in den jeweiligen Notenstufen auch die Gründe von Unterrepräsentanz zu evaluieren.“

- **djb zum Koalitionsvertrag** aus frauenpolitischer Sicht – was verspricht er, was wird er halten, wozu schweigt er? Pressemitteilung vom 15.01.2014. Kommission Öffentliches Recht, Europa- und Völkerrecht. *Öffentliches Dienstrecht, Sabine Overkämping*, <http://www.djb.de/st-pm/pm/pm14-02/>

3.2 QUOTIERUNGEN

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

Mit der Aufstellung von Quotierungsregelungen sollen die Unterrepräsentanzen und Benachteiligungen einer je zu bestimmenden Gruppe aufgehoben werden. Verfassungsrechtlich ist eine Quotenregelung unbedenklich, wenn sie dazu dient, Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzubauen, und eine Härteklausele enthält, nach der gleich qualifizierte Bewerber_innen des überrepräsentierten Geschlechts dennoch vorzuziehen sind, wenn die Nichtberücksichtigung eine besondere, in der Person liegende Härte darstellen würde.

Die bestehenden Quotenregelungen haben allerdings offenbar ihren Zweck nicht hinreichend erfüllt: Frauen in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes sind immer noch – Jahrzehnte nach der Einführung der Quotenregelungen – deutlich unterrepräsentiert. Quotierungsregelungen sind deshalb zu schärfen. Sie müssen zu vier Aspekten etwas aussagen: zum Zielbereich, zur Höhe der Quote, zum Verfahren und zu Sanktionen bei Nichtbeachtung.

verbindliche
Quotenregelungen

Zum Zielbereich

Zielbereiche dienen der Festlegung von Bezugsgrößen für die Definition der Quoten (Zielquoten und Entscheidungsquoten). Ziel-„Bereiche“, in denen Unterrepräsentanz und Benachteiligung festgestellt werden bzw. abzubauen sind, bilden im Personalbereich zunächst die einzelnen Vergütungs- oder Besoldungsgruppen. Hier sind Frauen in höher dotierten Positionen oder Führungspositionen häufig stark unterrepräsentiert. Da die Vergütungs- und Besoldungsgruppen aber in der Regel z. B. nicht nach fachlicher Ausrichtung unterscheiden, es aber häufiger Unterrepräsentanzen und Benachteiligungen von Frauen in technischen Bereichen gibt, sollte es möglich sein, über die Tarif- und Besoldungsbereiche hinaus (mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten) spezifische Bereiche zu definieren, wenn es in der jeweiligen Verwaltung/Situation zur Erreichung des Gesetzesziels sinnvoll ist. So ist es z. B. sinnvoll, für Führungspositionen oder auch Positionen mit Aufstiegserwartung Bereiche zu definieren. Wirklich aussagefähig sind dabei nicht die absoluten, sondern die relativen Zahlen insgesamt. Erst diese Prozentzahlen machen die Verhältnisse der Verteilung von Frauen und Männern auf die unterschiedlichen Besoldungs-, Entgelt- und Hierarchiestufen wirklich deutlich.

sinnvolle Zielbereiche

Bei der Analyse der Repräsentanz von Frauen und Männern in einem Zielbereich muss auch berücksichtigt werden, dass viele Frauen in Teilzeit arbeiten: Die Repräsentanz von Männern und Frauen darf nicht über die Personenzahl gezählt werden. Eine Umrechnung der Daten aus den Zielbereichen in Vollzeitäquivalente ist daher zur präzisen Analyse von Unterrepräsentanz und Benachteiligung erforderlich. Quoten können sich z. B. auch auf den Zielbereich: „Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen“ beziehen, das eröffnet Frauen wie auch Männern neue Optionen.

Zur Höhe der Quote (Zielquote)

Generell ist in Bereichen, in denen Unterrepräsentanz und Benachteiligung festgestellt wird, die 50-Prozent-Quote, also eine quantitative Gleichstellung von Männern und Frauen, anzustreben. Es gibt keinen Grund, der im Wesen von Frauen läge, der sie davon abhalten könnte, dieselben Positionen wie Männer einzunehmen. Die vorhandenen Hürden sind kultureller und struktureller Natur und können durch eine Veränderung der Kultur(en) und Strukturen abgebaut werden.

Unterrepräsentanz besteht zunächst immer dann, wenn der Frauenanteil in einem Zielbereich der Dienststelle unter 50 Prozent liegt. Da eine hohe Unterrepräsentanz aber fast nur im Rahmen der natürlichen Fluktuation abgebaut werden kann, muss verbindlich vorgeschrieben werden, welche Quoten in welchem Zeitraum erreicht werden sollen (Zielquoten). Diese werden zunächst teilweise auch unterhalb von 50 Prozent liegen. Zielquoten geben Etappenziele an: Sie orientieren sich an dem maximal Machbaren. Sie berechnen sich aus den durch Fluktuation frei werdenden Stellen in dem je höheren Bereich und verpflichten zur Förderung der Frauen in dem je darunter liegenden Bereich. Mit der Definition der Zielquote verpflichtet sich die Verwaltung, alles zu unternehmen, damit zu einem bestimmten Zeitpunkt (z. B. in zwei Jahren) ein bestimmter (als Zielquote festgelegter) Anteil (z. B. 40 Prozent) der Stellen in einem Bereich (z. B. in einer Führungsebene) mit Frauen besetzt ist, um dem endgültigen Ziel der gleichen Repräsentanz (50 Prozent) näherzukommen.

paritätische Zielquote

verbindliche
Etappenziele

maximale Zielquoten

Zum Verfahren (Entscheidungsquote)

Die Entscheidungsquote stellt eine Regelung dar, die die einzelnen Personalentscheidungen betrifft: Sie legt fest, dass bei vergleichbarer Qualifikation und Eignung so lange eine Frau „bevorzugt“ berücksichtigt wird, bis Geschlechterparität besteht bzw. die festgelegte Zielquote erreicht ist. Eingeschränkt wird die automatische Bevorzugung nur durch die Härteklause, die auf die spezielle Lebenssituation von Bewerbern Rücksicht nimmt. Die Entscheidungsquote steuert die Einzelentscheidungen, um die Zielquote zu erreichen. Der Europäische Gerichtshof hat klargestellt, dass sowohl Entscheidungsquoten als auch Zielquoten unter den genannten Bedingungen im Rahmen der Frauenförderung zulässig sind. Aufgrund der Erfolglosigkeit der bisherigen Formulierung „bei gleicher Qualifikation“ hat Hans-Jürgen Papier die Formulierung vorgeschlagen „Frauen sind – selbstverständlich bei Erfüllung aller sonstigen gesetzlichen Voraussetzungen – bevorzugt zu befördern, soweit ein Bewerber nicht eine offensichtlich bessere Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung vorzuweisen hat.“ (Papier 2014: 42)

bevorzugte
Berücksichtigung
von Frauen

Berücksichtigung der
besonderen
Lebenssituation

Beide Quotenregelungen ergänzen sich: Die Zielquote zeigt auf, dass und welche Maßnahmen entwickelt werden müssen, damit gleichqualifizierte Bewerberinnen vorhanden sind, die Entscheidungsquote regelt, dass diese dann auch zum Zuge kommen.

Sanktionen bei Nichterfüllung der Quoten

Die Zielquoten und die Maßnahmen, um diese zu erreichen, sind in den Gleichstellungsplänen zu verankern. Daher dienen die für den Gleichstellungsplan festgelegten Sanktionen der Durchsetzung dieser Quoten und den entsprechenden zu treffenden Maßnahmen. Darüber hinaus kann Entscheidungen, die den Regelungen nicht entsprechen, auch durch die Gleichstellungsbeauftragte widersprochen werden. Dieser Widerspruch hat aufschiebende Wirkung. Die beabsichtigte Maßnahme kann nicht umgesetzt werden, bevor über den Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten entschieden ist (vgl. 8.3). Eine Steuerung kann auch über das Personalbudget erfolgen: Organisationseinheiten, die die Quoten nicht erfüllen, müssen dann mit einer Kürzung ihrer Mittel rechnen.

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

Die politische Debatte über Quotierungsregelungen ist angesichts der Forderung, sie in Aufsichtsräten und Vorständen einzuführen, wieder entbrannt. Quoten stellen aber keine, wie einige behaupten, Instrumente dar, um weniger qualifizierte Frauen in hohe Positionen zu hieven, sondern führen zu einer geschlechtergerechten Verteilung von Positionen und Sitzen: Nicht die Frauen als Personen werden quotiert, sondern die Verteilung von Positionen und Sitzen erfolgt nach der Gleichstellungsnorm. In einer Gesellschaft, die zwischen Männern und Frauen so scharf unterscheidet und die nur zwei Geschlechter als „normal“ zulässt, müssen diese beiden Geschlechter gleichermaßen Zugang zu allen Positionen haben können. Eine biologische Begründung für Ausschluss und Benachteiligung von Frauen widerspricht sämtlichen modernen Erkenntnissen der Geschlechterforschung. Alle Erfahrungen zeigen, dass eine eigentlich selbstverständliche Parität in bestimmten Positionen nicht erreicht wird, wenn es keine klaren entsprechenden Regelungen und Sanktionen gibt. Allerdings wird dort, wo die Regelungen greifen, Parität langsam zum Standard. Zielquote und Entscheidungsquote setzen an zwei wesentlichen, geschlechtsbezogenen Hürden an: Durch die Setzung einer Zielquote wird deutlich, dass und in welchem Ausmaß gezielte Fördermaßnahmen ergriffen werden müssen. Die Zielquoten motivieren also zu den personalpolitischen Fördermaßnahmen, die dazu geeignet sind, die strukturellen Hürden für die Frauen abzubauen. Die Entscheidungsquote bezieht sich auf die einzelne Personalmaßnahme und richtet sich gegen Hindernisse, die aus den Vorurteilsstrukturen und dem Festhalten an alten Geschlechterrollenbildern entstehen.

ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG GEEIGNETE FORMULIERUNGEN

Hamburgisches Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG), 2014 (SPD) § 3 Begriffsbestimmungen

(...)

(3) Bereiche (...) beziehen sich auf die einzelne Dienststelle, die Laufbahn, die Fachrichtung und die jeweilige Besoldungs- und Entgeltgruppe. Innerhalb eines Bereichs bilden die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (...) einen eigenen Bereich. Bereiche sind auch die Berufsausbildungsgänge einer Dienststelle.

verwaltungsinterne
Bezugsgrößen

Hamburgisches Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG), 2014 (SPD), § 5 Vorrang des unterrepräsentierten Geschlechts

(...)

(2) Wenn ein Bereich gemäß § 3 Absatz 3 zu wenige Beschäftigte umfasst und damit als Bezugsgröße für Beförderungs- und Auswahlentscheidungen nicht geeignet ist, ist er mit der darunterliegenden Besoldungs- und Entgeltgruppe beziehungsweise den darunterliegenden Besoldungs- und Entgeltgruppen zusammen zu fassen, solange die Summe der Beschäftigten fünf – einschließlich der zu besetzenden Position – nicht übersteigt. Abweichend von Satz 1 können zur Wahrung der Zielsetzung dieses Gesetzes ausnahmsweise auch vergleichbare Arbeitsplätze dienststellenübergreifend zu einem Bereich zusammengefasst werden.

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, 2013

§ 9 Bereiche, Unterrepräsentanz

(...)

(3) (...) Im Frauenförderplan können weitere Bereiche gebildet werden, um Besonderheiten der Beschäftigungsstruktur abzubilden.

sinnvolle
Bereichsbildung

(...)

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, 2013

§ 9 Bereiche, Unterrepräsentanz

(...)

(4) Mit Teilzeitbeschäftigten besetzte Arbeitsplätze sind in Vollzeitarbeitsplätze umzurechnen. Unterrepräsentanz von Frauen besteht insoweit auch dann, wenn sie weniger als die Hälfte der Vollzeitarbeitsplätze eines Bereichs besetzen.

anrechenbare
Vollzeitäquivalente

Berlin Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 2010 (SPD/Linke)/ wesentliche Inhalte aus LGG 1990 (CDU/SPD)

§ 8 Einstellungen und Beförderungen

(1) Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen oder zu über-

bevorzugte
Einstellung

bevorzugte
Beförderung

nehmen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der jeweiligen Einrichtung (...) mindestens 50 vom Hundert beträgt.

(2) Frauen, deren Qualifikation der der männlichen Mitbewerber gleichwertig ist, sind gegenüber männlichen Mitbewerbern unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt zu befördern, bis in den jeweils höheren Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- oder Entgeltgruppen der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der Einrichtung (...) der Anteil der Frauen mindestens 50 vom Hundert beträgt.
(...)

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG), 2010 (CDU/FDP)

§ 15 Erstellung

(...)

prozentuale
Zielquoten

(3) Zum Abbau von Unterrepräsentanz muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer Zielvorgaben in Vomhundertsätzen, bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, enthalten. (...)

§ 16 Wirkungen und Erfolgskontrolle

verbindliche
Zielquoten

(1) Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet werden. Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben zu beachten.
(...)

Ergänzende Aspekte

Es ist sowohl die im Gleichstellungsplan für den Planungszeitraum festgelegte Zielquote als auch in der einzelnen Personalentscheidung die Entscheidungsquote zur bevorzugten Berücksichtigung von Frauen anzuwenden.

LITERATUREMPFEHLUNGEN UND MATERIALIEN

- **Papier, Hans-Jürgen (2014)**

Vorschlag Papier: „Im Kern könnte eine Neuregelung der Vorschriften über leistungsbezogene Frauenquoten sinngemäß und verkürzt ausgedrückt lauten: Frauen sind – selbstverständlich bei Erfüllung aller sonstigen gesetzlichen Voraussetzungen – bevorzugt zu befördern, soweit ein Bewerber nicht eine offensichtlich bessere Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung vorzuweisen hat.“
(Papier 2014: 42)

- **Papier, Hans-Jürgen; Heidebach, Martin (2014):** Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung. Im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch das Ministerium für Inneres und Kommunales, http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten_Zielquoten.pdf

- **Bundesministerium für Familie, Soziales, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011):** Gleichstellung in der Bundesverwaltung – Erfahrungs- und Gremienbericht 2010, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publicationen/publikationsliste,did=173816.html>

3.3 VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND FAMILIENARBEIT (KINDERBETREUUNG, PFLEGE)

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

Familiengerechte
Arbeitsbedingungen

Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit sind eine Voraussetzung gleichberechtigter Beteiligung von Frauen und Männern im Beruf. Für Beschäftigte mit Care-Verpflichtungen werden die Arbeitsbedingungen so gestaltet, dass sie ihren Verpflichtungen nachkommen können und keine Nachteile dadurch erleiden. Arbeitszeitflexibilisierung in Raum und Zeit, die sich nach den Anforderungen der Care-Arbeit richten, sind dabei wichtig. Die Erreichbarkeit muss zu jedem Zeitpunkt gewährleistet sein. Ein Recht auf Telearbeit und Heimarbeit, auch stundenweise, sollte festgeschrieben werden. Rückkehr und Pendeln zwischen Beruf und Familie dürfen zu keinem Nachteil führen. Alle Beschäftigten mit Care-Verpflichtungen brauchen Beratung und Unterstützung. Insbesondere Männer, die Väter werden oder sind, sowie diejenigen, die pflegebedürftige Personen betreuen, sind hier als neue Zielgruppe zu sehen. Höchstaltersgrenzen, wie es sie in manchen Bereichen noch gibt, sind unter dem Aspekt der gleichwertigen Bedeutung von Erwerbs- und Care-Arbeit zu verändern. Dies gilt gleichermaßen für Männer wie für Frauen.

pflegesensible
Arbeitszeitgestaltung
und Arbeits-
bedingungen

Die Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit ist eine notwendige Maßnahme, um die Gleichstellung in ihrer erweiterten Definition herzustellen. Aufgrund des demographischen Wandels wird es in Zukunft nicht mehr nur um die Kinderbetreuung, sondern in größerem Umfang auch um die Pflege hilfebedürftiger Menschen im Alter gehen. Vereinbarkeitsregelungen sollten von daher auch auf die besonderen Bedürfnisse pflegender Angehöriger eingehen, aus rechtlichen Ansprüchen bestehen und selbstverständlich für Männer wie Frauen gelten. Dabei geht es vor allem um pflegesensible Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsbedingungen. Folgt man dem Leitbild des Bundesgleichstellungsberichtes (s. o.), so sind gerade spezielle Anreize für Männer notwendig. Über die Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen aus dem Care-Arbeitsbereich wird die gleichgewichtige Bewertung der beiden Arbeitsbereiche konkretisiert.

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

Jede Person, ob Mann oder Frau, braucht Arbeitsbedingungen, die ihr die private Care-Arbeit ermöglichen. Echte Vereinbarkeit ist nur möglich, wenn „Optionen zur Unterbrechung oder zur vorübergehenden, reversiblen Reduktion der Erwerbstätigkeit gesellschaftlich erwünscht (sind) und unterstützt werden, so dass keine Nachteile entstehen“ (Bundesgleichstellungsbericht, S. 233). Damit muss ein rechtlicher Anspruch auf Unterbrechungen, Flexibilisierungen und arbeitsorganisatorische Veränderungen bestehen. Während die Care-Arbeit für Kinder den Maßstab für viele Regelungen bietet, muss in Zukunft viel stärker die Care-Arbeit für Pflegebedürftige in den Blick genommen werden. Pflegesituationen unterscheiden sich von Kinderbetreuungssituationen und erfordern andere Regelungen zur Vereinbarkeit. Private Pflegearbeit wird überwiegend von Frauen erbracht, die häufig dazu nach den Einschränkungen durch die Kinderbetreuung ihre Erwerbsarbeit erneut einschränken oder ganz aufgeben. Männer übernehmen die Pflegearbeit in der Regel erst nach Beendigung ihrer Erwerbsarbeit im Ruhestand. Die Beteiligung der Männer als Väter, Söhne oder weitere Verwandte ist für Pflegesituationen noch weniger vorhanden als für die Kinderbetreuung. Das Bild eines erwerbstätigen, pflegenden Mannes ist noch mehr tabuisiert als das eines Vaters, der sich um sein Kleinstkind kümmert.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit ist von der gezielten Frauenförderung zu unterscheiden. Solange die Vereinbarkeit als „Frauenfördermaßnahme“ verstanden würde, bliebe der Status quo der Beschäftigtenstruktur zementiert. Hier geht es aber um eine grundsätzliche Änderung der Arbeitskulturen: Care-Arbeitsverpflichtungen werden nämlich in ihrer Bedeutung gleichgestellt mit den Verpflichtungen aus der Erwerbsarbeit. Normen in der Erwerbsarbeit, z. B. die hohe Bedeutung von Anwesenheit, werden infrage gestellt und durch andere ersetzt: Die Bewertung der Leistung wird von der Anwesenheitszeit entkoppelt und an das Arbeitsergebnis gebunden. Gerade weil betriebliche Kulturen noch weit davon entfernt sind, Männern dieselbe Verantwortung für die Care-Arbeit zuzusprechen wie Frauen, sind Frauenfördermaßnahmen und Vereinbarkeitsregelungen systematisch voneinander zu trennen. Zwar dienen beide dem Ziel der Gleichstellung, sind aber in der direkten Zielgruppendefinition voneinander zu unterscheiden. Von Frauenfördermaßnahmen profitieren ausschließlich Frauen, von Vereinbarkeitsregelungen auch Männer: Sie bekommen die Chance, sich fern von Geschlechterstereotypen zu verhalten.

**ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG
GEEIGNETE FORMULIERUNGEN**

**Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG),
2010 (CDU/FDP)/Grundzüge aus § 15 NGG 1994 (SPD)
§ 4 Familiengerechte Arbeitsgestaltung**

individuelle
Arbeitsbedingungen

Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitszeiten in der Dienststelle sind, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben das zulässt, so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.

**Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur
Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern,
2013**

§ 36 Flexibilisierung der Präsenz

bedarfsgerechte
Präsenzzeiten

Die Dienststelle muss Beschäftigten mit Familienpflichten vorbehaltlich entgegenstehender zwingender dienstlicher Gründe auf entsprechenden Antrag die Möglichkeit eröffnen, die Präsenz in der Dienststelle oder einem sonstigen Ort der Leistungserbringung vorübergehend einzuschränken oder die zu erbringenden Leistungen zu bestimmten besonderen Tageszeiten abweichend von der dienststellenüblichen Arbeitszeit zu erbringen. (...)

**Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG),
2010 (CDU/FDP)**

§ 6 Teilzeitarbeit und Beurlaubung

(1) Die Dienststellen haben dafür zu sorgen, dass sie ihren Beschäftigten, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten können. (...)

**Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG), 2013 (CDU/SPD)
§ 10 Familiengerechte Arbeitszeit**

(...)

bedarfsentsprechende
Tele- und Heim-
arbeitsplätze

(5) Alle Dienststellen haben entsprechend dem Bedarf Teilzeit-, Tele- und Heimarbeitsplätze unter Beachtung der dienstlichen Möglichkeiten zu schaffen. Dies gilt gleichfalls für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

**Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur
Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern,
2013**

§ 35 Teilzeit

(1) Anträgen von Beschäftigten (...) mit Familienpflichten (...) auf Teilzeitbeschäftigung ist auch bei der Wahrnehmung von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Dies gilt ohne Rücksicht auf die beantragte Dauer der Arbeitszeitverminderung oder ihren Umfang. (...)

**Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG), 2013 (CDU/SPD)/
Grundzüge aus § 9 Abs. 3 ThürGleichG 1998 (CDU/SPD)**

§ 10 Familiengerechte Arbeitszeit

(...)

(3) Alle Dienststellen sind verpflichtet, Bediensteten, die eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, schriftlich auf die sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen und die Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung sowie die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Folgen in allgemeiner Form hinzuweisen. (...)

Hinweis- und
Beratungspflicht

**Sächsisches Frauenförderungsgesetz (SächsFFG), 1994 (CDU)
§ 12 Beurlaubung, Wiedereinstieg**

(...)

(5) Beurlaubten Beschäftigten ist nach Ablauf des Zeitraumes, für den die Beurlaubung gewährt worden ist, ein Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz unter Wahrung der bisherigen Funktion anzubieten. Beurlaubte Beschäftigte, die eine vorzeitige Rückkehr auf einen Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz anstreben, sind bei der Besetzung von Voll- oder Teilzeitarbeitsplätzen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.

Rückkehr ohne
Verlust

**Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur
Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern,
2013**

§ 39 Aufstockung der Arbeitszeit

Beschäftigte mit einer Arbeitszeit, die nicht der üblichen vollen Arbeitszeit in der Dienststelle entspricht, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt werden, wenn sie während der verminderten Arbeitszeit für eine Dauer von mehr als sechs Monaten Familienpflichten

vorrangige
Berücksichtigung

wahrgenommen haben, mindestens eine in etwa gleiche Qualifikation aufweisen wie andere Bewerber oder Bewerberinnen und mit ihrer Bewerbung eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit anstreben. (...)

Schleswig-Holstein Gleichstellungsgesetz (GstG), 1994 (SPD)

§ 9 Höchstaltersgrenzen

aufgestockte
Höchstaltersgrenzen

(1) Höchstaltersgrenzen für den Zugang zum öffentlichen Dienst, die nicht unmittelbar durch Gesetz bestimmt sind, erhöhen sich für Bewerberinnen und Bewerber, die wegen der Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen von einer Bewerbung vor Erreichen des ansonsten maßgeblichen Höchstalters abgesehen haben, um 4 Jahre, bei Betreuung mehrerer Personen um höchstens 8 Jahre, jedoch nicht über das 50. Lebensjahr hinaus. Satz 1 gilt nur insoweit, als nicht bereits auf Grund anderer Rechtsvorschriften eine Überschreitung des regelmäßig geltenden Höchstalters zulässig ist.

(...)

(3) Gesetze und Verordnungen, die das berufliche Fortkommen im öffentlichen Dienst nach Erreichen eines bestimmten Lebensalters erschweren, sind nicht anzuwenden, wenn Beschäftigte das maßgebliche Lebensalter wegen der Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren, einer oder eines sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen überschreiten.

Saarland Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 1996 (SPD)

§ 5 Anrechnungszeiten

anrechenbare
Berufsunter-
brechungszeiten

Zeiten der Berufsunterbrechung wegen Familienpflichten sind bei Wiedereintritt in den Beruf nach den hierfür geltenden besonderen Vorschriften anzurechnen.

Brandenburg Landesgleichstellungsgesetz (LGG) 2013 (SPD/DIE LINKE)/ wesentliche Inhalte aus § 9 Abs. 1 LGG 1994 (SPD)

§ 9 Einstellung und beruflicher Aufstieg

(...)

keine Berücksich-
tigung von Unter-
brechungen,
Reduzierungen und
Verzögerungen

(2) Bei Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höherbewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze dürfen zum Nachteil der Betroffenen nicht berücksichtigt werden:

1. der Familienstand,
2. die zeitliche Belastung durch Elternschaft, durch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder die Absicht, von der Möglichkeit einer Ermäßigung der Arbeitszeit Gebrauch zu machen,
3. die Einkommenssituation des Partners oder der Partnerin,

4. die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, die Reduzierung der Arbeitszeit oder die Verzögerung des Abschlusses einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. (...)

Ergänzende Aspekte

Auch Männer werden ausdrücklich als Beschäftigte mit Betreuungsverantwortung angesprochen und unterstützt.

LITERATUREMPFEHLUNGEN

- **Reuyß, Stefan u. a. (2012):** Pflegesensible Arbeitszeiten: Perspektiven der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

3.4 FACHLICHE FORTBILDUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

Das Gesetz zielt nicht nur auf die Gleichstellung innerhalb der Beschäftigten der Organisation, sondern auch auf eine geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung. Um diese fachliche Arbeit mit dem Gleichstellungsziel zu verknüpfen, ist die Integration der Genderperspektive in jede Fortbildung erforderlich: Kein Politikfeld ist geschlechtsneutral und jede fachliche Aufgabe weist einen Genderbezug auf. Gender Mainstreaming ist auch eine Strategie der Kompetenzerweiterung. Sie bezieht sämtliche Akteur_innen in alle Handlungsfelder, wie z. B.: Rechtsetzung, Berichtswesen oder Forschung, sowie alle Sachgebiete, wie z. B. Wirtschaft, Finanzen oder Familie, ein und versetzt sie in die Lage, mit ihrem Fachwissen gleichstellungsorientiert zu handeln. Die Unterstützungsfunktion der Fort- und Weiterbildung kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Ohne die fachlichen Informationen und die Entwicklung von Genderkompetenz können Gender Mainstreaming/ Budgeting-Prozesse nicht gelingen. Ohne Genderkompetenz lassen sich weder geschlechterpolitische Rahmenpläne (vgl. Baustein 5) erstellen und umsetzen noch kann die fachliche Arbeit einer Arbeitseinheit im Sinne der Gleichstellung von Männern und Frauen gesteuert und geleistet werden. Genderkompetenz wird als die Fähigkeit und die Motivation bezeichnet, die Geschlechterbezüge im eigenen Verhalten, aber auch in gesellschaftlichen Strukturen, zu erkennen und auf Grundlage des Wissens über ihre Entstehung und ihre Auswirkungen auf gesellschaftliche Machtverhältnisse kritisch reflektieren zu können. Außerdem verweist der Begriff auf die Fähigkeit, das Wissen so anwenden zu können, dass das eigene Handeln zu einem Abbau von Ungleichheiten in den Geschlechterverhältnissen beiträgt. Genderkompetenz setzt sich insofern aus den Elementen *Wollen*, *Wissen* und *Können* zusammen. Genderkompetente Handlungsweisen erfordern ein entsprechendes Fachwissen aus der Frauen- und Geschlechterforschung sowie Kenntnisse und Ideen zur Umsetzung in der Praxis. Führungskräfte brauchen also eine Unterstützung in doppelter Hinsicht: Sie müssen zu gendersensibler Personalführung befähigt werden und sie müssen die Genderaspekte in ihrer fachlichen Aufgabe kennen. Beschäftigte ohne Führungsfunktion müssen ebenfalls auf eine gendersensible Facharbeit vorbereitet werden.

geschlechtergerechte
Aufgaben-
wahrnehmung

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

Motor der Geschlechterpolitik ist der grundgesetzliche Auftrag, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Dies setzt Wissen über die Mängel an Gleichstellung, ihre Ursachen und ihre Beseitigung voraus. In den letzten Jahrzehnten haben Frauenforschung/ Geschlechterforschung eine Vielzahl von Erkenntnissen erbracht, die die Bedeutung der Geschlechterverhältnisse nicht nur in der Gesellschaft, sondern auch in den Wissenschaftsdisziplinen, in der Wirtschaft, der Kultur und der Technik, im Sport und nicht zuletzt in Organisationen beleuchten. Insbesondere so lange diese Erkenntnisse nicht in die Ausbildungsrichtlinien für Berufe in der öffentlichen Verwaltung eingegangen sind, sind sie durch Fortbildungen nachzuholen.

ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG GEEIGNETE FORMULIERUNGEN

Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG), 2013 (CDU/SPD)/ wesentliche Inhalte aus § 8 Abs. 4 ThürGleichG 1998 (CDU/SPD) § 9 Fortbildungsmaßnahmen

(...)

(4) In Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere für Bedienstete der Personalverwaltungen und für Bedienstete mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie in Seminaren zur Mitarbeiterführung sind Fragen der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere auch die Themen Chancengleichheit, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie Probleme der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, als fester Bestandteil der Schulung aufzunehmen.

geschlechtersensible
Personalführung

Baden-Württemberg Chancengleichheitsgesetz (ChancenG), 2005 (CDU/FDP/DVP)

§ 23 Aufgaben der Gemeinden und der Landkreise

(1) (...) Die Gemeinden und die Landkreise stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird.

geschlechtergerechte
Fachaufgaben

(...)

BAG (2014) Musterinhalte für Landesgleichstellungsgesetze

„Um die Ziele dieses Gesetzes zu erreichen, haben Führungskräfte und Fachzuständige an Fortbildungsmaßnahmen zur Geschlechterrelevanz ihrer Fachaufgaben teilzunehmen.

Führungskräfte und Fachzuständige haben an Fortbildungen zu Personal- und Organisationsentwicklung im Hinblick auf Frauenförderung/ zum Abbau von Unterrepräsentanz und zu diskriminierungsfreier Führungskultur teilzunehmen.“ (Auszug aus Pkt. 16)

3.5 BEURTEILUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

Die dienstliche Beurteilung beeinflusst erheblich die berufliche Entwicklung. Die Kriterien, die in eine dienstliche Beurteilung eingehen, spiegeln wider, was Arbeitgebende als Arbeitsleistung definieren. In einer Organisation, die gesetzlich zu Frauenförderung und Gender Mainstreaming verpflichtet ist, bildet die Genderkompetenz eine Voraussetzung zur Leistungserfüllung.

Anforderungsprofile
und Beurteilungskriterien

Die Kompetenzen, die von Führungskräften als zeitgemäßes Führungsverhalten erwartet werden, sind in Anforderungsprofilen und Beurteilungskriterien abzubilden. Hierzu gehören zur Umsetzung von Gleichberechtigung die berufliche Förderung von Frauen und außerdem die Genderkompetenz in der Fachaufgabe.

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

In der Verwaltungsrealität wird Geschlechterpolitik immer noch zu sehr als Anliegen einzelner Frauen und als sachfremde Angelegenheit betrachtet. Moderne Geschlechterpolitik umfasst aber z. B. Gesellschaftspolitik, Sozialpolitik, Raumplanungspolitik, also Ressortpolitik, die auf dem neusten Stand der Erkenntnisse beruht und i. d. R. von Männern wie Frauen realisiert werden muss und kann. Sie ist Umsetzung des grundgesetzlichen Auftrags, die Gleichstellung in allen Fachbereichen zu fördern. Hinsichtlich dessen, wie die fachlichen Kenntnisse allgemein beurteilt werden, ist auch die fachliche Genderkompetenz sowohl im Führungsverhalten als auch in der fachlichen Arbeit Gegenstand der Beurteilung. Die Aufnahme von Genderkompetenz in die Beurteilungskriterien stellt darüber hinaus einen Anreiz für Beschäftigte und Führungskräfte dar, sich in dieser Hinsicht weiterzubilden. Damit verstetigt sich der Prozess, in dem alle an der Förderung der Gleichstellung mitarbeiten.

ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG GEEIGNETE FORMULIERUNGEN

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, 2013

§ 3 Gleichberechtigung und Gleichstellung als Leitprinzipien, Gender Mainstreaming

(...)

(2) Zur Beachtung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ihrer Gleichstellung als Leitprinzip sind alle Beschäftigten verpflichtet. Für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen handelt es sich um eine zwingende Verpflichtung, deren Erfüllung ein unverzichtbares Kriterium ihrer Leistungsbeurteilung darstellt. Die Bereitschaft und die Fähigkeit, das Leitprinzip der Gleichstellung aktiv in der Praxis zu beachten und tatsächlich erfolgreich zu verwirklichen, sind vorgegebene Merkmale im Anforderungsprofil für die entsprechenden Funktionen und Arbeitsplätze.

unverzichtbares
Beurteilungskriterium
Anforderungsprofil

Bremen Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 1990 (SPD) § 17 Leistungsbeurteilung

Im öffentlichen Dienst sind Erfolge und Misserfolge bei der Umsetzung dieses Gesetzes im Rahmen der Leistungsbeurteilung der in den Dienststellen für die Umsetzung dieses Gesetzes verantwortlichen leitenden Personen zu berücksichtigen.

Leistungsbeurteilung





4

GLEICHSTELLUNGS-
PLÄNE

A series of horizontal white lines on a light blue background, serving as a template for text or data entry.

4.1 AUFSTELLUNG, INHALTE UND ZUSTÄNDIGKEITEN

Gerade in Bereichen mit einer hohen Unterrepräsentanz von Frauen und mit gleichzeitig relativ geringem Handlungsspielraum zur Besetzung von Stellen (z. B. bei geringer Fluktuation) kann es leicht als ein abstraktes Ziel erscheinen, Geschlechterparität zu erreichen. Hier haben sich Gleichstellungspläne als sinnvoll erwiesen, in denen festgelegt wird, wie die Unterrepräsentanz in Stufen planmäßig abzubauen ist, und in denen auch die Maßnahmen festgelegt werden, mit denen dieses Ziel zu erreichen ist.

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

verbindliches
Personal-
entwicklungs-
instrument

Gleichstellungspläne sind ein wirksames Instrument, um Unterrepräsentanz und Benachteiligung von Frauen innerhalb der Verwaltung abzubauen. Sie enthalten verbindliche Zielquoten, die nur durch eine konsequent auf den Abbau von Unterrepräsentanz und den Aufbau von geschlechtergerechten Arbeitsbedingungen hin ausgerichtete Personalplanung zu erreichen sind. Gleichstellungspläne müssen deshalb Teil der Personalentwicklungsplanung der Verwaltung sein.

Gleichstellungspläne zeigen konkret und nachprüfbar das Potenzial an Stellen auf, das in einem überschaubaren Zeitraum (z. B. vier Jahren) zur Neubesetzung ansteht und mit Frauen besetzt werden kann. In Gleichstellungsplänen werden auch konkrete Maßnahmen festgelegt, mit denen dieses Potenzial realistisch umgesetzt werden kann.

Gleichstellungspläne enthalten die Daten über die Personalstruktur, bewerten sie unter dem Gleichstellungsziel und formulieren konkrete Zielvorgaben für jeden Bereich der Dienststelle. „Bereich“ ist hier als einzelne Besoldungs- oder Vergütungsgruppe definiert oder wird nach weiteren Kriterien wie Führungsverantwortung oder fachlicher Ausrichtung mit Unterrepräsentanz von Frauen gebildet. Die Gleichstellungs-

pläne enthalten konkrete personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen und einen zeitlichen Stufenplan für deren Umsetzung. Der Plan muss verbindlich sein, kommuniziert werden, kontrolliert werden und mit einer Berichtspflicht verbunden sein. Gleichstellungspläne sollen in keinem Fall parallel zur allgemeinen Personalentwicklungsplanung der Dienststelle erstellt werden, sondern sind zu integrieren. Der Gleichstellungsplan wird in der Kommunalverwaltung von der Vertretung (Rat, Kreistag, Versammlung) beschlossen. In den sonstigen Dienststellen ist er der Aufsichtsbehörde vorzulegen.

Im Einzelnen sollte der Gleichstellungsplan die Beschäftigtenstruktur im Hinblick auf die Vergütungs- und Besoldungsgruppen und weitere diskriminierungsrelevante „Bereiche“ abbilden, Ursachen für Unterrepräsentanzen analysieren und die Zielquoten festlegen. Die Personaldaten sollten zumindest nach Vollzeit/Teilzeit, Status, Laufbahn und Fachrichtung sowie nach Befristung und geringfügiger Beschäftigung erhoben werden. Die Fluktuation muss erfasst und die Fortbildungsbeteiligung nach Einführungs-, Förderungs-, Aufstiegs- und Anpassungsfortbildung differenziert erhoben werden. Im Rahmen eines längerfristigen gleichstellungspolitischen Reformprozesses zeigt ein auf vier Jahre angelegter Planungszeitraum mit terminierten Meilensteinen eine „Stufe“ auf dem Weg, die Geschlechterparität zu erreichen. Die Maßnahmen, die ergriffen werden sollen, um diese Zielquoten zu erreichen (vgl. Baustein 3), sind konkret festzulegen. Innerhalb des Geltungszeitraumes sind die Festlegungen durch ein wirksames Controlling zu begleiten. Im Gleichstellungsplan kann der Abbau von Höchstaltersgrenzen bestimmt werden, wenn sie aufgrund von Care-Verpflichtungen überwiegend von Frauen nicht eingehalten werden können. Der Plan umfasst auch die gezielte Förderung bei der Fortbildung und die Umgestaltung der Fortbildungsangebote, wenn hier Familienarbeitsverpflichtungen nicht berücksichtigt werden. Gleichstellungspläne können auch Teilzeitquoten in Führungsebenen festlegen.

In Zeiten des Personalabbaus – auch im öffentlichen Bereich – muss der Gleichstellungsplan mit Kompensationsvereinbarungen verknüpft werden, die auf Organisationsveränderungen antworten.

Gleichstellungspläne sollten auch die Maßnahmen sowie die Indikatoren ihrer erfolgreichen Umsetzung enthalten, die zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit innerhalb eines bestimmten Zeitraumes durchgeführt werden. Dieser Teil der Gleichstellungspläne geht über

tatsächliche
Beschäftigtenstruktur

maximale
Zielvorgaben

konkrete personelle,
organisatorische
und fortbildende
Maßnahmen

Indikatoren für
Vereinbarkeit

die Frauenförderung hinaus und bezieht explizit die Männer als Begünstigte mit ein.

einvernehmliche
Erstellung

Für die Aufstellung eines Gleichstellungsplanes ist die zuständige Personalstelle verantwortlich. Die Gleichstellungsbeauftragte ist dabei als Expertin unbedingt hinzuzuziehen. Der Plan ist im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen.

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

Es gehört zu den Reformvorhaben des modernen Staates, Personalplänen und Personalentwicklungspläne transparent und zielgerichtet aufzustellen. Damit werden die personalen Ressourcen für die öffentlichen Verwaltungen gezielt gesteuert und gesichert. In größeren Verwaltungen gehört es zu den Standards der Personalverwaltung, langfristig, nachvollziehbar und konkret Planungsdaten sowie Entwicklungspläne zu erarbeiten.

Personalentwicklungspläne lassen bevorstehende Personalentscheidungen transparent werden und bilden die Grundlage für einen zielgerichteten sach- und fachgerechten Einsatz von Personal und die Abstimmung notwendiger Personalentwicklungsmaßnahmen, wie z. B. die Fortbildung einzelner Beschäftigter. Ausgehend von einer Bestands-, Ursachen- und Potenzialanalyse werden dabei Zielgrößen und erforderliche Maßnahmen bestimmt. Gleichstellungspläne müssen integrierter Bestandteil der Personalentwicklung sein. Eine gleichstellungsorientierte Bestandsanalyse zeigt auf, auf welchen Stellen und in welchen Funktionen Männer und Frauen arbeiten. Eine gleichstellungsorientierte Ursachenanalyse definiert die strukturellen, nicht die in den Personen liegenden Gründe für die Unterrepräsentanz. Eine gleichstellungsorientierte Potenzialanalyse stellt fest, welches Potenzial zum Abbau von Unterrepräsentanz besteht, z. B. unter Berücksichtigung der Fluktuation in der Verwaltung.

Alle Maßnahmen der Personalverwaltung haben Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse innerhalb einer Verwaltung. Jede Einstellung, Beförderung, jede Genehmigung von Teilzeit oder Fortbildung richtet sich an konkrete Personen, Männer oder Frauen, und verändert damit die Geschlechterverhältnisse. Wenn die personalpolitische Steuerung mit Zielgrößen und Indikatoren vorgenommen wird, ist ein großer

Schritt zu mehr Transparenz getan. Damit können dann auch Gleichstellungsziele nachvollziehbar verfolgt werden. Die Aufstellung eines Gleichstellungsplanes und dessen Controlling sind ein Beleg für den wirklichen Einsatz einer Verwaltung für die Förderung der Gleichstellung.

ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG GEEIGNETE FORMULIERUNGEN

Berlin Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 1998 (CDU/SPD)/ wesentliche Inhalte aus LADG 1990

verbindliche Erstellung

§ 4 Frauenförderplan

Grundlagen:

(1) Jede Einrichtung (...) erstellt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation oder Einsparungsmaßnahmen einen Frauenförderplan. (...)

→ Bestandsaufnahme

→ Analyse

→ Fluktuation

Berlin Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 2010 (SPD/Linke)

(8) Die Festlegungen im Frauenförderplan sind Bestandteil der Personalentwicklungsplanung.
(...)

Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig), 2001 (SPD/Grüne), Abs. 2 und Abs. 4 teilweise aus § 4 Abs. 1 FFG, 1994 (CDU/CSU/FDP) § 11 Gleichstellungsplan

(1) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Frauen und Männern. (...)

wesentliches

Personalplanungs-
instrument

(2) (...) Insbesondere sind zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans zu entwickeln. (...)

(3) Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist im Gleichstellungsplan vorzugeben, dass der Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens gleich bleibt.

(4) Der Gleichstellungsplan wird von der Dienststelle unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten für vier Jahre erstellt. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bei dieser Anpassung sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen

zielgerichtete
Maßnahmen-
anpassung

aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Gleichstellungsplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können.

(...)

Brandenburg Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 2013 (SPD/DIE LINKE)/wesentliche Inhalte aus LGG 1994 (SPD)

§ 5 Erstellung von Gleichstellungsplänen

(...)

(4) In den Gemeinden (...) und Landkreisen sind Gleichstellungspläne von den für Personalangelegenheiten zuständigen Stellen und den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten einvernehmlich zu erstellen.

(...)

(...)

einvernehmliche
Erstellung

Berlin Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 1998 (CDU/SPD)/ wesentliche Inhalte aus LGG 1990 (CDU/SPD)

§ 4 Frauenförderplan

(...)

(2) Im Frauenförderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung (...) innerhalb der jeweiligen Einrichtung (...) gefördert werden kann. Dazu ist für jede einzelne Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- und Lohngruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene festzustellen, ob Frauen unterrepräsentiert sind. Für jeweils zwei Jahre sind verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- oder Lohngruppen der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen. (...)

(...)

verbindliche
Zielvorgaben

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG), 2010 (CDU/FDP)

§ 15 Erstellung

(...)

(3) Zum Abbau von Unterrepräsentanz muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer Zielvorgaben in Vomhundertsätzen (...) enthalten. (...)

prozentuale
Zielvorgaben

Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben nach Satz 1 sind konkret zu benennen. (...)

Nordrhein-Westfalen Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 1999 (SPD/Grüne)

§ 6 Inhalt des Frauenförderplanes

(...)

(4) (...) Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen (...) zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

(...)

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG), 2010 (CDU/FDP)

§ 15 Erstellung

(...)

(2) (...) festzulegen, wie eine Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit verbessert werden soll.

Vereinbarkeit

(3) (...) Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer geeignete Bemessungskriterien, Zielvorgaben und Maßnahmen enthalten.

Bemessungskriterien

(...)

Nordrhein-Westfalen Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 1999 (SPD/Grüne)

§ 5a Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

(...)

(4) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Frauenförderpläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

Beschluss der
Vertretung

(...)

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG), 2010 (CDU/FDP)

§ 15 Erstellung

(...)

(4) Der Gleichstellungsplan ist den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben.

Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGIG), 1996 (CSU)

Art. 6 Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten

(1) Das Gleichstellungskonzept sowie die Aktualisierungen sind in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form bekannt zu geben.

(...)

Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig), 2001 (SPD/Grüne)

§ 11 Gleichstellungsplan

(...)

(5) (...) Den Vorgesetzten ist der Gleichstellungsplan gesondert zur Verfügung zu stellen.

(...)

4.2 VERBINDLICHKEIT DER GLEICHSTELLUNGSPLÄNE/ SANKTIONEN BEI NICHTERFÜLLUNG

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

Je klarer die Aufstellungsverfahren, die Vorgaben in Bezug auf die Inhalte, die Zuständigkeiten und die Sanktionen bei Nichteinhaltung der Gleichstellungspläne formuliert sind, als desto wirksamer erweisen sich die rechtlichen Verpflichtungen. Eine Berichtspflicht und ein Controlling müssen verbindlich institutionalisiert werden. Die Gleichstellungspläne sollen verpflichtend der Aufsichtsbehörde zur Genehmigung und den Landesregierungen oder den Landesparlamenten zur Information und Prüfung vorgelegt werden. Jede in den Gesetzen vorgesehene Sanktion setzt Verbindlichkeit und die Verpflichtung zur Umsetzung voraus.

verbindliches

Controlling

Berichtspflicht

politische Kontrolle

Sanktionen können sein:

- Es werden keine Einstellungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen vorgenommen, wenn kein Gleichstellungsplan vorliegt.
- Bei Nichterfüllung der im Gleichstellungsplan vorgesehenen Zielquote für einen bestimmten Zeitraum wird jede weitere Stellenbesetzung von der vorherigen Zustimmung der übergeordneten Behörde abhängig gemacht.
- Aufschiebende Wirkung eines Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten.

Anreize könnten sein:

- Benchmarking durch die Aufsichtsbehörde.
- Die Erfüllung des Gleichstellungsplanes wird zur Voraussetzung für die Vergabe von Förderungen, freiwilligen Leistungen und Projekten.

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

Eine Evaluation des BGleig hat gezeigt, dass die Gleichstellungspläne zwar ein gutes Instrument sind, die Personalpolitik geschlechtergerechter zu gestalten, dass sie aber viel zu wenig umgesetzt werden. Ohne differenzierte Analysedaten, ohne Berichtspflicht mit Sanktionen und ohne politische Kontrolle verlieren sie an Wirkung. Die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Positionen, die überproportionale Teilzeitquote

und der höhere Anteil an Befristungen und ungeschützter Beschäftigung werden nicht „mit der Zeit verschwinden“, vielmehr bedarf es dazu einer wirksamen Steuerung.

ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG GEEIGNETE FORMULIERUNGEN

Mecklenburg-Vorpommern Gleichstellungsgesetz (GIG-MV), 1998 (SPD/PDS)

§ 3 Frauenförderplan

(1) Die Dienststellen mit der personalrechtlichen Befugnis erstellen für jede Einrichtung (...) auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung einen verbindlichen Frauenförderplan (...).

(...)

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG), 2010 (CDU/FPD)

§ 16 Wirkungen und Erfolgskontrolle

(1) Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet werden. Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben zu beachten.

(...)

Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG), 2001 (SPD/Grüne)

§ 11 Gleichstellungsplan

(1) (...) Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(...)

verbindliche
Vorgaben

verpflichtende
Umsetzung

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, 2013

§ 27 Aufgaben des Frauenförderplans

(...)

(2) Die Umsetzung des Frauenförderplans und seine Evaluation (...) sind besondere Pflichten der Dienststellenleitungen, der Beschäftigten der Personalverwaltung und aller Funktionsträger, Funktionsträgerinnen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. (...)

verpflichtende
Evaluation

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG), 2011 (CDU/FDP)/ ähnliche Regelung mit abweichendem Berichtszeitraum HGIG 1998 (SPD/Grüne)

§ 6 Verfahren zur Aufstellung von Frauenförderplänen, Bekanntmachung, Berichte

(...)

(7) Die Landesregierung berichtet dem Landtag (...) über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über die Handlungsschwerpunkte (...) und sonstige Maßnahmen der Förderung (...) aufgrund von Frauenförderplänen im Geltungsbereich dieses Gesetzes (...)

politische Kontrolle

Brandenburg Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 1994 (SPD)

§ 5 Erstellung von Gleichstellungsplänen

(...)

(4) (...) Wird (...) kein Einverständnis [mit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten] erzielt, entscheidet nach Anhörung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Vertretung der kommunalen Körperschaft.

fehlendes
Einvernehmen

(...)

Brandenburg Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 1994 (SPD)

§ 6 Mindestinhalt des Gleichstellungsplanes

(...)

(5) Wird der Gleichstellungsplan in Bezug auf die Einstellung und Beförderung von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt, bedarf es bis zu seiner Erfüllung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die bei fehlendem Einvernehmen über den Gleichstellungsplan entscheidet.

mangelnde
Planerfüllung

Schleswig-Holstein Gleichstellungsgesetz (GstG), 1994 (SPD)

§ 11 Frauenförderplan

(...)

(8) Solange kein Frauenförderplan aufgestellt ist, dürfen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden. (...)

BAG (2014) Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze

„Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, bei Nichterreichung dieser Quoten der nächsthöheren Behörde/der Aufsichtsbehörde schriftlich nach Ablauf des Planungszeitraumes über die Gründe zu berichten. Eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist beizufügen.“
(Auszug aus Pkt. 31)

LITERATUREMPFEHLUNGEN UND MATERIALIEN

- **Bundesministerium für Familie, Soziales, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011):** Gleichstellung in der Bundesverwaltung – Erfahrungs- und Gremienbericht 2010, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publicationen/publikationsliste,did=173816.html>

- **Papier, Hans-Jürgen (2014)**

Aus dem Gutachten: „Das Gesetz könnte vorsehen, dass der Frauenförderplan der übergeordneten Behörde oder der Rechtsaufsichtsbehörde zur Genehmigung vorzulegen ist. Der Genehmigungsbehörde wäre wiederum das Recht einzuräumen, die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen zu überprüfen und gegebenenfalls die Genehmigung von der Auflage der Ergänzung oder Änderung des Plans abhängig zu machen.“ (Papier 2014: 51)

„Klassischerweise übt das Parlament eine Kontrollfunktion im Hinblick auf die Einhaltung des objektiven Rechts durch die Verwaltung aus. Über den Hebel der Ministerverantwortlichkeit hat der Landtag die Beachtung des Vorrangs des Gesetzes zu kontrollieren.“
(Papier 2014: 52)

„Ist ein Vollzugsdefizit hinsichtlich der Gleichstellungsvorsorgemaßnahmen festgestellt oder zu befürchten, so bestehen verschiedene Möglichkeiten, die Umsetzung des Rechts – über die ohnehin

gegebene objektiv-rechtliche Verpflichtung aus dem Rechtsstaatsprinzip hinaus – zu sichern. Neben der politisch-parlamentarischen Kontrolle ist an ein ökonomisches Anreizsystem zu denken. Finanzielle Sanktionen dürfen nicht die Erfüllung der Verwaltungsaufgaben beeinträchtigen.“ (Papier 2014: 57)

- **Papier, Hans-Jürgen; Heidebach, Martin (2014):** Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung. Im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch das Ministerium für Inneres und Kommunales, http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten_Zielquoten.pdf

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

Aufstellung
geschlechter-
politischer
Rahmenpläne

Land und Kommunen sind nicht nur als Arbeitgeber_innen gefragt, sie haben die Gleichstellung der Bürger_innen zu fördern, denn durch landes- und kommunalpolitische Entscheidungen werden ihre Lebensbedingungen beeinflusst. Dienstleistungen, Maßnahmen, Programme und Angebote sind unter der Zielsetzung der Gleichstellung zu entwickeln. Dazu müssen geschlechterpolitische Instrumente implementiert werden, die zu einer kontinuierlichen Analyse, Zielformulierung, Maßnahmenplanung und deren Evaluation verhelfen. Für die Kommunen gibt es mit der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene bereits eine gute Vorlage: Wenn Kommunen diese Charta unterschrieben haben, verpflichten sie sich, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting anzuwenden.

Handlungsfelder u. a.
Bildungswesen, Ge-
sundheit, Betreuung,
Wohnen, geschlechts-
spezifische Gewalt,
Mobilität

In der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene, die bereits 2006 vom Council of European Municipalities and Regions (CEMR; Europäischer Städtetag) verabschiedet wurde, sind die Handlungsfelder für die Kommunen konkret beschrieben, in denen sie ihre Daseinsfürsorge geschlechtergerecht gestalten können. Es handelt sich dabei nicht um besondere Projekte für Männer oder Frauen oder um besondere Maßnahmen für einzelne Zielgruppen, sondern vielmehr um die Umsetzung der richtigen Idee, dass nämlich Gleichstellungspolitik eine Querschnittsaufgabe ist, die den gesamten Kompetenzbereich einer Kommune betrifft. Im Einzelnen werden folgende Handlungsfelder erwähnt: Bildungswesen, Gesundheit, Betreuung, Wohnen, geschlechtsspezifische Gewalt, Mobilität. Die Kommunen sollen sich gemäß der Charta zu Gender Assessments (Bewertungen geschlechtsspezifischer Auswirkungen) ihres gesamten Kompetenzbereiches verpflichten (Artikel 9). Die Verantwortung für die konkreten Zielsetzungen trägt das kommunale Parlament, die für die effektive Umsetzung die Verwaltung. Die Aufstellung geschlechterpolitischer Rahmenpläne ist als Verpflichtung an die Verwaltungsleitung zu regeln. Sanktionen bei Nichterfüllung sind festzulegen. Sinnvoll ist eine Vorlage bei der Aufsichtsbehörde.

Zur Aufstellung geschlechterpolitischer Rahmenpläne müssen die einzelnen Ressorts oder Fachabteilungen ihre Beiträge zunächst selbst erstellen: Sie müssen gleichstellungspolitische Ziele formulieren, Maßnahmen, Indikatoren und Zeitpläne entwickeln. Das Verfahren der Zu-

sammenarbeit muss festgelegt werden, eine Steuerungsgruppe eingerichtet und die Zuständigkeiten für das Controlling vereinbart werden. Der Aufsichtsbehörde sind die Rahmenpläne vorzulegen. Auch diese Pläne und die entsprechenden Umsetzungsergebnisse unterliegen einer jährlichen Berichtspflicht an das Land und das Parlament.

gleichstellungs-
politische Ziele,
Maßnahmen,
Indikatoren,
Zeitpläne

Für die Landesebene gibt es bereits geschlechterpolitische Rahmenpläne (Rahmenprogramme), u. a. in Berlin, Bremen, Hamburg und Brandenburg.

In Niedersachsen sind bereits seit 2005 (nachträgliche) Berichte für Kommunalverwaltungen gesetzlich vorgeschrieben, in denen dargelegt wird, welche Maßnahmen durch die Verwaltung umgesetzt wurden, um die Gleichberechtigung voranzubringen.

In den Landesgleichstellungsgesetzen ist eine Verpflichtung zur Aufstellung der geschlechterpolitischen Rahmenpläne aufzunehmen.

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

Gleichstellungspolitische Rahmenpläne sind ein Mittel der politischen Gestaltung, das die Erfolgsaussichten der Gleichstellungspolitik verbessert. Auf europäischer Ebene gibt es sie seit langem, in einzelnen europäischen Ländern ebenso. Sie machen die Ziele und die Absichten transparent und binden das Handeln der einzelnen Fachressorts. Die Aufstellung setzt voraus, dass sich die Ressorts mit ihrem potenziellen Beitrag zur Gleichstellung auseinandersetzen, die eigenen Zielsetzungen benennen und neue Maßnahmen planen oder übliche verändern. Die Fachaufgaben werden dabei überprüft. In der Regel sind dazu empirische Erhebungen notwendig, z. B. etwa Nutzer_innenanalysen, wie sie im Rahmen des Gender-Budgeting-Prozesses in der Berliner Senatsverwaltung obligatorisch sind. Viele Benachteiligungen von Frauen, aber auch von Männern, von Mädchen, aber auch von Jungen, von Seniorinnen, aber auch von Senioren, von Migrantinnen und von Migranten werden erst sichtbar, wenn gezielt danach gefragt wird. Dieses Gender Assessment, also die Prüfung der Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse, führt zu einer höheren Effektivität, zu einer differenzierteren Zielgruppenorientierung und dient damit der Qualitätsverbesserung öffentlicher Leistungen. Durch die Anwendung von Gender Budgeting werden die Auswirkungen, die einzelne Produkte eines

Haushaltes auf die Geschlechterverhältnisse haben, transparent und können gesteuert werden. Auch die Auswirkungen von Einsparungen können damit geschlechterdifferenziert beurteilt und mit gleichstellungsorientierten Zielsetzungen abgeglichen werden. Damit werden auch Folgekosten vermieden, denn Geschlechterdiskriminierung ist ökonomisch ineffizient. In einem geschlechterpolitischen Rahmenplan werden die Gender Assessments der Fachabteilungen zusammengefasst, die geschlechterpolitischen Zielsetzungen definiert, Maßnahmen geplant und ihre Überprüfung festgelegt.

ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG GEEIGNETE FORMULIERUNGEN

BAG (2014) Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze

„Zur Planung der Umsetzung [Anm. der Verf. gemeint ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming] wird für einen Zeitraum von vier Jahren ein gleichstellungspolitischer Rahmenplan, der Gender-Budgeting mit umfassen muss, erstellt und von der Leitung der Dienststelle, in Kommunen von der Vertretung, beschlossen.“ (Auszug aus Pkt. 5)

Ergänzende Aspekte

Ein gleichstellungspolitischer Rahmenplan ist zu erstellen. Dieser ist verbindlich. Die Ergebnisse werden evaluiert. Hierzu ist der Aufsichtsbehörde zu berichten.

Niedersächsische Kommunalverfassung (NKomVG), 2011 (CDU/FDP)/wesentliche Inhalte aus § 5a NGO, § 4 a NLO, 2005 (CDU/FDP)

§ 9 Verwirklichung der Gleichberechtigung

(...)

(7) Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen. Der Bericht ist der Vertretung jeweils nach drei Jahren, beginnend mit dem Jahr (...), zur Beratung vorzulegen.

Berichtspflicht:
Maßnahmen zur
Umsetzung
(Rückblick)

LITERATUREMPFEHLUNGEN UND MATERIALIEN

- **Geppert, Jochen; Lewalter, Sandra:** Politikfeld Gleichstellung: Institutionalisierungsschritte und Strategien auf Bundesebene, In: Barbara Stiegler (Hrsg.) Erfolgreiche Geschlechterpolitik Ansprüche – Entwicklungen – Ergebnisse Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2012, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08830-20120116.pdf>
- **Das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR)** für die 17. Legislaturperiode – Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin – Vorlage zur Kenntnis, 16.04.2014, <http://www.parlament-berlin.de/ados/17/IIIPlen/vorgang/d17-1609.pdf> (aufgerufen am 10.07.2014), <http://www.gleichstellung-weiter-denken.de/startseite/gpr-ii>
- **Gute Lebensperspektiven – Faires Miteinander – Neue Chancen** Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm für das Land Brandenburg 2011 – 2014, 08.03.2011, <http://www.masf.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.224008.de> (aufgerufen am 25.06.2014).
- **Selbstbestimmung und gerechte Teilhabe** Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm 2013–2015 des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg, 5. März 2013, <http://www.hamburg.de/contentblob/3876940/data/gleichstellungspolitisches-rahmenprogramm.pdf>
- **GENDER MAINSTREAMING – Konzept der Landesregierung Sachsen-Anhalts** 2012–2016 September 2013, http://www.mj.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MJ/MJ/Gender_Mainstreaming/Dokumente/GM-Konzept_2012_-_2016.pdf
- **Gender Mainstreaming in Frankfurt am Main**, Magistrat der Stadt Frankfurt am Main, Frauenreferat, Wenner, Gabriele, Frankfurt, Januar 2004, [http://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=59128&_ffmpar\[_id_inhalt\]=58030](http://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=59128&_ffmpar[_id_inhalt]=58030) (aufgerufen 02.09.2014)

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

Frauenförderung
durch öffentliche
Auftragsvergabe

Öffentliche Stellen haben auch bei der Vergabe von Aufträgen den Gleichberechtigungsgrundsatz zu berücksichtigen. Dadurch, dass Auftragnehmende verpflichtet werden, eigene Aktivitäten zur Frauenförderung darzulegen und eine geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung anzubieten, wird die Wirkung der Gleichberechtigungsgesetze auf die Privatwirtschaft ausgeweitet. Einige Bundesländer haben bereits hierzu Regelungen in Vergabegesetzen getroffen, die unterschiedlich wirksam werden.

Auch bei der Gewährung von Leistungen ist festzulegen, dass diese im Sinne einer geschlechtergerechten Aufgabenwahrnehmung eingesetzt werden. Die Regelungen sind so auszugestalten, dass zur Mittelvergabe Indikatoren vorgelegt werden, die dies transparent machen.

In einem Landesgleichstellungsgesetz können keine inhaltlichen Vorgaben für die geschlechtergerechte Gestaltung einzelner Fachaufgaben gemacht werden. Über die Einführung des Gender Budgeting werden alle Fachgebiete aber verpflichtet, die Wirkungen der von ihnen gesteuerten Mittel hinsichtlich der Geschlechterrelevanz zu prüfen. Konkret kann das z. B. in der Auftragsvergabe und der Leistungsgewährung geschehen. Träger, Einrichtungen, Unternehmen, Initiativen und Einzelpersonen, die ihre Maßnahmen und Projekte mit Hilfe öffentlicher Mittel realisieren wollen, können neben anderen Vorgaben der Verwaltung auch „Gendekriterien“ erfüllen müssen, um Zuwendungen zu erhalten. Damit ist gemeint, dass der Ausschreibungsgegenstand, also ein Projekt oder eine Dienstleistung, geschlechtergerecht gestaltet sein muss und dass der/die Empfänger_in von Zuwendungen oder die Auftragnehmer_innen im eigenen Betrieb Frauen fördern. Dasselbe gilt für Ausschreibungen für Förderprogramme. Damit wird Gender Budgeting schon bei der Antragstellung von öffentlichen Mitteln zur Durchführung von (personenbezogenen) Maßnahmen, Projekten und Programmen umgesetzt und dann in das gesamte Zuwendungsverfahren integriert. Die Zuwendungsnehmenden legen auf der Basis von Kennzahlen eine Zielerreichungsmessung, ggf. Wirkungsanalyse, vor. Dazu sind von den Zuwendungsgebenden und Zuwendungsnehmenden geschlechterdifferenzierte Daten zu erheben, zu dokumentieren und auszuwerten. Bereits in dem Ausschreibungstext, der Interessenbekundung oder dem Zuwendungsantrag sind geschlechterpolitische Zielsetzungen formuliert.

Zielgruppen werden geschlechtsbezogen definiert und der zu erwartende Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter benannt.

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

Wenn öffentliche Mittel unter Berücksichtigung gleichstellungsorientierter Ziele vergeben werden, konkretisiert die Kommune oder das Land den grundgesetzlichen Auftrag, Gleichstellung aktiv zu fördern. Vergabe- und Zuwendungspraxis werden geschlechterdifferenziert „controlled“, um die Mittelverwendung im Hinblick auf ihre Wirkung und Nachhaltigkeit zur Förderung von Gleichberechtigung zu überprüfen und ggfs. zu verändern.

ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG GEEIGNETE FORMULIERUNGEN

Berlin, Landesgleichstellungsgesetz (LGG) 2010 (SPD/Die LINKE)/ ähnliche Regelung LGG 1990 (CDU/SPD)

§ 13 Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe

(1) Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 25.000 Euro oder über Bauleistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 200.000 Euro sind in den jeweiligen Verträgen die Verpflichtungen der Auftragnehmenden festzuschreiben, Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im eigenen Unternehmen durchzuführen sowie das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten. Diese Regelung gilt nicht für Auftragnehmende, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen. (...)

geschlechtergerechte
Aufgaben-
wahrnehmung

Berlin Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 2010 (SPD/DIE LINKE)/ ähnliche Regelung LGG 1990 (CDU/SPD)

§ 14 Frauenförderung bei staatlicher Leistungsgewährung

(1) Die Gewährung von Leistungen aus Landesmitteln, auf die kein Anspruch besteht, ist ab einem Betrag von 25.000 Euro von der Verpflichtung des Leistungsempfängenden zur Durchführung von Maßnahmen zur aktiven Frauenförderung im Sinne des Grundsatzes von

aktive
Frauenförderung

§ 3 Absatz 1 abhängig zu machen. Von dieser Bedingung können Leistungsempfänger ausgenommen werden, bei denen die Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unabdingbar ist. Satz 1 gilt nicht für Leistungsempfänger, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.
(...)

Nordrhein-Westfalen Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 2004 (SPD/Grüne)/ wesentliche Inhalte aus LGG 1999 (SPD/GRÜNE)

§ 5 Leistungsorientierte Mittelvergabe

Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe an Hochschulen und deren medizinische Einrichtungen sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz und der Umsetzung dieses Gesetzes zu berücksichtigen. Fortschritte sind insbesondere zu messen am Umfang der Teilhabe von Frauen an innovativen Entwicklungen und Projekten, am Anteil von Frauen bei den wissenschaftlich Beschäftigten und Professuren sowie Juniorprofessuren und am Abbau der Unterrepräsentanz von Studentinnen vor allem in natur-, ingenieurwissenschaftlichen und medizinischen Studiengängen.

LITERATUREMPFEHLUNGEN UND MATERIALIEN

- **Weinmann, Ute; Rohbeck, Oliver:** Leitfaden zur Umsetzung von Gender Budgeting im Zuwendungswesen, http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-gender/leitfaden_endversion_druckerei.pdf
- **Europäischer Sozialfonds (ESF):** Leitfaden zur Bewertung von Anträgen „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ Stand: 09/2009, Herausgeberin: Investitions- und Förderbank Niedersachsen – NBank, https://www.nbank.de/Publikationen_und_Dokumente/Arbeitshilfen_und_Merkblaetter.php
(Auszug)
(...)

b) Berücksichtigung des Querschnittsziels im Antrag

„Jeder Antrag, der im Rahmen eines Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Programms gestellt wird, wird deshalb dahingehend bewertet, ob ein plausibles und begründetes Konzept zum Thema

Gleichstellung, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung vorhanden ist. Die Berücksichtigung der Gleichstellungsdimension in einem Antrag für ein ESF-gefördertes Projekt ist somit gleichzeitig ein Qualitätsmerkmal eines Antrages. (...)

Transparenz

Der vorliegende Leitfaden gibt (...) eine Orientierung, welche Aspekte in einem Antrag enthalten sein sollen, so dass die Dimension der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Chancengleichheit plausibel und durchgehend enthalten sind. (...) Es wird erwartet, dass die Ausführungen auf den unmittelbaren Projektzusammenhang hin gemacht werden. Allgemeine Ausführungen zu Gleichstellung und Chancengleichheit sind nicht ausreichend.“
(...)

Indikatoren

Der Leitfaden sieht zwei Sets an Kriterien vor: „Die Kernkriterien (...) stellen eine Minimalanforderung dar. Zur Erreichung der Mindestpunktzahl ist es notwendig, dass in den Anträgen Erläuterungen zu den Kernkriterien enthalten sind. Hier werden die wesentlichen Dimensionen des Themas verdeutlicht (Beitrag zu Gleichstellungsziel/en, geschlechterdifferenzierte und gendersensible Zielgruppen-Beschreibung sowie diskriminierungsfreier Zugang). Darüber hinausgehende Erläuterungen, insbesondere zu den optionalen Kriterien (...), können zu einer Erhöhung der Punktzahl führen.“
(...)



GREMIENBESETZUNG

A series of horizontal white lines on a yellow background, intended for entering committee members' names.

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

Paritätische Beteiligung von Männern und Frauen an Gremien ist eine Voraussetzung gleichberechtigter Teilhabe an Entscheidungen. Dies ist auch eine Bedingung, um männliche und weibliche Sichtweisen gleichermaßen in Entscheidungen einfließen zu lassen. Gremienbesetzungen sind auch ein Instrument der Personalentwicklung.

Ziel ist es, dass Männer und Frauen in gleichem Umfang Positionen in Gremien wie Ausschüssen, Beiräten, Arbeitsgruppen, Vorständen, Aufsichtsräten und Verwaltungsvorständen innehaben. Wie bei jeder Quotenregelung müssen auch hier die Aspekte: Zielbereich und Wahlverfahren, Quotenhöhe und Sanktionen geregelt werden.

Zielbereich und Wahlverfahren

Im Zielbereich muss bestimmt werden, um welche Gremien es sich handelt. Regelungen sind zu treffen für

- eigene Gremien → Gremien im eigenen Zuständigkeitsbereich: hier ist eine paritätische Besetzung verpflichtend.
- Gremien außerhalb der Verwaltung → Gremien, in die die Behörde entsendet, sie selbst aber die Zusammensetzung nicht bestimmen kann. Hier bietet sich das Doppelbenennungsverfahren an: Es wird eine Verpflichtung formuliert, jeweils einen Mann und eine Frau vorzuschlagen, um der federführenden Stelle die Möglichkeit zu geben, entsprechend der Gesamtzusammensetzung zu entscheiden, welche Person in das Gremium aufgenommen wird.
- Gremien innerhalb der Verwaltung → Gremien der öffentlichen Verwaltung, in die Personen von außen entsendet werden. Auch hier ist ein Doppelbenennungsverfahren für die entsendenden Stellen sinnvoll.
- bestehende Gremien → bestehende Gremien. Hier ist festzulegen, wie der Übergang gestaltet wird (z. B. durch eine Regelung, dass bei Neubesetzungen das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht berücksichtigt wird).
- Gremien mit gesetzlich vorgeschriebener Zusammensetzung → Gremien, deren Zusammensetzung gesetzlich geregelt ist. Hier bestehen womöglich Grenzen in der Umsetzbarkeit der geschlechterparitätischen Besetzung und es sind die gesetzlichen Regelungen – an anderer Stelle – auf Veränderungsmöglichkeiten zu überprüfen und die entsandten Mitglieder darauf zu verpflichten.

Wenn die Positionen über Wahlen vergeben werden, müssen die Sitze quotiert werden, d. h., für die Hälfte der Sitze können nur Frauen, für die andere Hälfte nur Männer bestimmt werden. Wenn sie über Entsendung besetzt werden, hat die entsendende Stelle die Pflicht, entsprechend ihrer Anzahl von Positionen gleich viele Männer wie Frauen zu entsenden, bei nur einer Person muss eine Doppelbenennung erfolgen, damit die entscheidende Stelle die Auswahl hat, um das Gremium insgesamt paritätisch zu besetzen.

Quotenhöhe

Die Zugriffsmöglichkeiten auf die Besetzung der Gremien fallen unterschiedlich aus, je nachdem, welche Stelle die Zuständigkeit für die Besetzung hat.

Eine absolute Verpflichtung zur paritätischen Besetzung (50-Prozent-Quote) lässt sich für die Gremien im eigenen Zuständigkeitsbereich der Dienststelle festlegen; Grenzen liegen dort, wo andere Gesetze bestimmte Zusammensetzungen vorschreiben.

Sanktionen

Die Verpflichtung zur Parität kann mit Sanktionen unterstützt werden: Bei Nichteinhaltung

- ist das Gremium nicht beschlussfähig,
- kann das Gremium seine Arbeit nicht aufnehmen,
- bleiben Sitze unbesetzt.

Verbindlichkeit/
Sanktionen

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

Die Evaluation des Bundesgremiengesetzes (BGremBG) nach 15 Jahren Geltung hat einerseits Fortschritte aufgezeigt: So ist der Anteil der Frauen in den Gremien im Einflussbereich des Bundes gestiegen, mit 24,4 Prozent jedoch noch weit von der Parität entfernt. Bedenklicher ist der Befund, dass nur 14 Prozent aller Gremien im Einflussbereich des Bundes paritätisch besetzt sind: Zehn Prozent haben ausschließlich männliche Mitglieder. Die Gründe werden in den intransparenten Verfahren bei Besetzungen, fehlenden vorausschauenden Planungen bei Besetzungen, aber auch in der mangelhaften Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten gesehen. Um die Umsetzung der Parität wirksamer

zu unterstützen, sind Quotenregelungen sinnvoll, die allerdings auch mit einer entsprechenden Personalplanung begleitet und kontrolliert werden müssen und deren Nichteinhaltung das Gremium in seiner Arbeitsfähigkeit einschränken muss. Wenn es stimmt, dass eine Verschiedenheit der Mitglieder eines Gremiums das Ergebnis verbessert, weil damit auch verschiedenartige Blickwinkel in Entscheidungen einbezogen werden, ist es ebenfalls richtig, die optimale Arbeitsfähigkeit homogener besetzter Gremien anzuzweifeln. Solche Besetzungsregeln und verbindlich quotierten Gremien haben auch deswegen eine frauenfördernde Funktion, weil es häufig vorkommt, dass Frauen vor allem in männlich dominierten Bereichen eher eine Fachkarriere durchlaufen, als die oft für die Gremienbesetzung vorgegebene Führungsposition zu erreichen. Quotenregelungen dienen damit sowohl der Verbesserung von Fachentscheidungen als auch der Personalentwicklung mit dem Ziel der Gleichstellung.

ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG GEEIGNETE FORMULIERUNGEN

paritätische
Gremienbesetzung

Saarland Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 1996 (SPD) § 29 Gremien

- (1) Gremien, insbesondere solche, die zu beruflich relevanten Fragen entscheiden und beraten, sind geschlechtsparitätisch zu besetzen.
- (2) Werden bei Einrichtungen nach § 2 [Geltungsbereich] Gremien gebildet, benennen die entsendenden Einrichtungen ebenso viele Frauen wie Männer, es sei denn, es wären hierzu nicht genügend Frauen bereit. Dürfen sie nur eine Person benennen, ist für das Mandat nach Ablauf der Amtsperiode ein Angehöriger des jeweils anderen Geschlechtes zu benennen.
- (3) Absatz 2 gilt für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Aufsichtsräten und Gremien außerhalb der Verwaltung entsprechend.

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, 2013

§ 44 Paritätische Besetzung von Gremien

- (1) Die Besetzung von Arbeits-, Projektgruppen, Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten oder sonstigen vergleichbaren Organen muss so erfolgen, dass mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen

sind. Ausnahmen sind nur aus triftigen Gründen zulässig, die in jedem Einzelfall aktenkundig zu machen sind.

(2) Steht einer Stelle das Recht zu, Vorschläge zur Besetzung der in Abs. 1 genannten Gremien zu machen, so müssen der auswahlbefugten Stelle mindestens ebenso viele Frauen wie Männer vorgeschlagen werden. Kann nur eine Person vorgeschlagen werden, muss zuerst eine Frau vorgeschlagen werden, ebenso beim übernächsten Vorschlag. Entsprechendes gilt für die Entscheidungen der auswahlbefugten Stelle. Ausnahmen durch die auswahlbefugte Stelle müssen aktenkundig begründet werden. Vorschläge, die den Anforderungen der Sätze 1 und 2 nicht entsprechen, bleiben unberücksichtigt.

(...)

Brandenburg Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 2013 (SPD/Linke)

§ 12 Gremien

(...)

(2) (...) Wenn aus einem bestehenden Gremium Mitglieder ausscheiden, sind grundsätzlich solange Frauen vorzuschlagen, bis der Frauenanteil 50 Prozent beträgt. Ausnahmen sind zulässig, wenn eine Besetzung mit einer Frau aus rechtlichen und tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

Nachrückverfahren

(...)

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG), 2010 (CDU/FDP)

§ 25 Berichtspflichten

(...)

(2) In dem Bericht sind darzustellen

1. die Zahlenverhältnisse der Geschlechter und ihre Entwicklung

a) (...)

Berichtspflicht

b) in Gremien (...)

(...)

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, 2013

§ 20 Auswahlkommissionen

(...)

(5) Ein Verstoß gegen das Paritätsgebot in Abs. 1 führt bei Fehlen der Voraussetzungen der Abs. 2 und 3 [dringende dienstliche Gründe] zur Rechtswidrigkeit der jeweiligen Personalentscheidung.

fehlerhafte
Besetzung

BAG (2014) Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze

„Gremien im eigenen Zuständigkeitsbereich der Dienststelle sind (zwingend) geschlechterparitätisch zu besetzen. Werden Mitglieder von Stellen außerhalb der Dienststelle in ein Gremium der Dienststelle entsendet, so sind jeweils Vorschläge sowohl für Männer als auch für Frauen abzugeben (Doppelbenennungsverfahren), um der Dienststelle eine paritätische Besetzung zu ermöglichen. Zur Umsetzung der Regel in bestehende Gremien wird ein Reißverschlussverfahren angewendet. (...)

Gremien, deren Zusammensetzung nicht den gesetzlichen Vorgaben entspricht, sind nicht beschlussfähig.“ (Auszug aus Pkt. 7)

LITERATUREMPFEHLUNGEN UND MATERIALIEN

- **Bundesministerium für Familie, Soziales, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011):** Gleichstellung in der Bundesverwaltung – Erfahrungs- und Gremienbericht 2010, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=173816.html>

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist ein wesentlicher Teil institutionalisierter Gleichstellungspolitik. Es hat sich seit 30 Jahren bewährt und fortlaufend weiterentwickelt. Neue Anforderungen sind entstanden und die geschlechterpolitischen Diskussionen, auch auf europäischer Ebene, haben sich verändert. Die immer noch herrschende Ungleichheit zwischen Männern und Frauen macht das Amt nicht nur weiterhin notwendig, Rechte und Kompetenzen sind vielmehr zu stärken.

8.1 AUFGABEN

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

kompetente
Gleichstellungsstelle

Der Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten ist zwar in den einzelnen Ländern in unterschiedlichen Rechtsnormen geregelt, immer bezieht er sich bisher zumindest in den Kommunen aber sowohl auf die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in den Verwaltungen (interner Bereich) als auch auf die Förderung der Gleichstellung von Bürger_innen (externer Bereich). Wir betrachten hier die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten als Ganzes und definieren sie als Aufgaben einer „Gleichstellungsstelle“. Eine solche organisatorische Einheit ist mit internen und externen Aufgaben, mit entsprechender Personalkapazität und den gleichen Rechten der dort tätigen Gleichstellungsbeauftragten für die interne und externe Aufgabe auszugestalten (siehe auch Baustein 8.2).

„Interne“ Aufgaben

personalpolitische
Gleichstellungs-
förderung

Die Gleichstellungsbeauftragten bestimmen gemeinsam mit der Verwaltung konkrete Ziele für den Abbau von Unterrepräsentanz und Benachteiligung von Frauen in den Verwaltungsbereichen und unterstützen und begleiten die Umsetzung. Sie initiieren und fördern Programme, durch die Benachteiligungen abgebaut werden. Sie intervenieren im Einzelfall,

wenn Bedingungen vorliegen oder Entscheidungen gefällt werden sollen oder gefällt wurden, durch die das berufliche Fortkommen von Frauen behindert wird. Sie sind an der Erstellung, Umsetzung und Auswertung von Gleichstellungsplänen beteiligt und kontrollieren deren Umsetzung. Insofern tragen sie dazu bei, die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes im Hinblick auf die Personal- und Organisationsentwicklung zu erfüllen (siehe Baustein 3). Sie sind auch Ansprechpartnerinnen für die Beschäftigten in Fällen beruflicher Benachteiligung und sexueller Belästigung.

sexuelle Belästigung

„Externe“ Aufgaben

Die Aufgaben beziehen sich auf die geschlechtergerechte Gestaltung der Lebensbedingungen von Bürger_innen und den Beitrag, den die Verwaltung dazu leisten kann. Mit der Ausrichtung der Gesetzesziele im Sinne des Gender Mainstreaming auch auf den Aufgabenbereich der Verwaltung selbst hin weitet sich die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten auf diese fachliche Aufgabe aus. Sie sind dabei nicht für den Vollzug der Aufgaben verantwortlich, beteiligen sich aber an der Steuerung dieser Prozesse.

geschlechtergerechte
Gestaltung der
Lebensbedingungen

Die Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die Verwaltung und die Vertretung darin, gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf zu erkennen und Benachteiligungen abzubauen. Zu ihren Aufgaben gehören auch der Schutz vor und der Abbau von männlicher Gewalt in privaten Beziehungen. Sie arbeiten eng mit der Verwaltungsleitung zusammen, geben Stellungnahmen ab oder regen selbst Maßnahmen an.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind auch Ansprechpartnerinnen für die Einwohner_innen, wenn es um die Thematik „Benachteiligung aufgrund des Geschlechts“ geht. Sie greifen deren Anliegen auf und vermitteln es in die Verwaltung. Die Öffentlichkeitsarbeit nutzen sie, um für ihre Themen zu sensibilisieren und über diese zu informieren.

Ihre Aufgabe besteht ebenso in der Vernetzung mit Einzelnen, mit Organisationen und Verbänden, örtlich und überörtlich. Dabei arbeiten sie auch mit Frauen und Frauengruppen, die aus Kulturen kommen, in denen noch eine strikte Geschlechtertrennung und -hierarchie herrscht.

Gleichstellungsbeauftragte greifen Ergebnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung, Forderungen aus der institutionalisierten Frauen-

politik und von Nicht-Regierungsorganisationen auf, damit diese in die Facharbeit ihrer Verwaltung aufgenommen werden. Gleichstellungsbeauftragte sind dabei *Impulsgeberinnen* und/oder *Beraterinnen*, sie können *Kontrollfunktionen* übernehmen, verantwortlich bleiben aber letztlich immer die Führungskräfte.

Gleichstellungsbeauftragte übernehmen keine Regelaufgaben der Verwaltung. Zu ihrem Amt als Gleichstellungsbeauftragte gehören nicht Tätigkeitsfelder wie „Senioren“, „Integration“ oder „Inklusion“ oder „Menschen mit Behinderung“. Sie setzen sich im Rahmen ihrer Aufgabe allerdings selbstverständlich für Seniorinnen, Migrantinnen und behinderte Frauen ein.

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

Sowohl die „internen“ als auch die „externen“ Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten erfordern vielseitige, hohe Kompetenzen und Erfahrungen: Moderne Personalplanung und -entwicklung, Gleichstellungscontrolling sowie die Begleitung und Kontrolle der Verwaltungsreform erfordern andere Qualifikationen als die Steuerung und Gleichstellungsprüfung von Maßnahmen, Programmen oder Dienstleistungen der Verwaltung oder von Ratsbeschlüssen. Es ist unsinnig, diejenigen, die diese Aufgaben erfüllen, mit unterschiedlichen Rechten und Ressourcen auszustatten. Ebenso spricht es nicht für den Willen zu einer erfolgreichen Geschlechterpolitik, wenn aufgrund der Trennung für den einen Bereich mehr Ressourcen zur Verfügung gestellt werden als für den anderen oder die Aufgaben in unterschiedlichen Organisationseinheiten, Büros oder Ämtern getrennt werden. Die zusätzliche Beauftragung der Gleichstellungsbeauftragten mit Aufgaben aus anderen Diskriminierungsbereichen, die z. B. Senior_innen, Migrant_innen oder Schwerbehinderte betreffen, stellt eine Überfrachtung dar, da diese angesichts der bemessenen Ressourcen nicht von der Gleichstellungsstelle zu leisten sind: Dafür sind Seniorenbeauftragte, Migrationsbeauftragte oder Schwerbehindertenvertretungen zusätzlich einzusetzen. Gleichstellungsbelange dieser Gruppen werden allerdings in die Aufgabenbereiche der Gleichstellungsbeauftragten einbezogen.

Schon seit längerer Zeit hat sich das Profil der Gleichstellungsbeauftragten verändert: Von einer reinen Interessenvertretung einzelner

Frauen haben sich die Aufgaben der Gleichstellungsarbeit erweitert, die Zielgruppen verändert und die notwendigen Qualifikationen gewandelt. Das bedeutet nicht, dass die Gleichstellungsbeauftragten ihre parteiliche Position für Frauen aufgegeben haben; diese Position zeigt sich allerdings in den verschiedensten Feldern, so auch in den Gestaltungsbemühungen der Arbeits- und Lebensbedingungen, und sie bezieht auch die Männer und deren Veränderungsbewegungen ein (vgl. Baustein 8.4).

Gender Mainstreaming soll zu einer weiteren Verstärkung des gleichstellungspolitischen Handelns in einer Verwaltung führen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als Institution werden also nicht überflüssig, sondern im Gegenteil: Bei der Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips werden – und das ist für viele Verwaltungen ungewohnt – auch Männer in die Verantwortung und in den Prozess einbezogen. Da sich bislang in der Regel weder Männer in Machtpositionen noch diejenigen, die Fachaufgaben lösen, für die Gestaltung der Geschlechterverhältnisse zuständig gefühlt haben, ist Gender Mainstreaming für sie zunächst ein neues Reformkonzept. Für die Frauen, die bereits eine langjährige Erfahrung in der Gleichstellungsarbeit aufweisen, gilt das nicht. Gleichstellungsstellen, Frauensekretariate oder Frauenbüros sind in einer Verwaltung oft die einzigen Stellen, in denen Wissen über Geschlechterverhältnisse (Genderkompetenz) vorhanden ist. Dieses Wissen und die dort vorhandenen Praxiserfahrungen werden im Rahmen von Gender-Mainstreaming-Prozessen unverzichtbar.

ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG GEEIGNETE FORMULIERUNGEN

Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig), 2006 (CDU/CSU/SPD) § 19 Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. (...)

personalpolitische
Frauenförderung

Abbau von Unter-
repräsentanzen und
Benachteiligungen

Vereinbarkeit fördern
Vollzug AGG

sexuelle Belästigung

Niedersächsische Kommunalverfassung (NKomVG), 2011 (CDU/ FDP)/ wesentliche Inhalte aus § 5a NGO, § 4a NLO 1996 (SPD) § 9 NKomVG Verwirklichung der Gleichberechtigung

(1) (...)

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte soll dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie wirkt (...) an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben. Die Gleichstellungsbeauftragte kann zur Verwirklichung der (...) Zielsetzung, (...) Vorhaben und Maßnahmen anregen, die Folgendes betreffen:

1. die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung,
2. personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes der Kommune oder
3. bei Gemeinden und Samtgemeinden Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft, bei Landkreisen (...) Angelegenheiten im gesetzlichen Aufgabenbereich. (...)

(...)

Schleswig-Holstein Gleichstellungsgesetz (GstG), 1994 (SPD) § 19 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Fachangelegenheiten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen der jeweiligen fachlichen Zuständigkeit ihrer Dienststelle an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches zu beteiligen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können.

(...)

Saarland Gemeinde- und Kreisordnung (KSVG), 1996 (SPD) § 79a Kommunale Frauenbeauftragte

(...)

(3) Die Kommunale Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, auf kommunaler Ebene an der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern mitzuwirken und bestehende Nachteile beseitigen zu helfen. Sie ist frühzeitig und umfassend an allen Vorhaben, Projekten, Entscheidungen, Maßnahmen und Beschlüssen zu beteiligen, die sich in besonderer Weise auf die im jeweiligen Gemeindegebiet lebenden Frauen und Familien auswirken können. (...)

(...)

Bremen Gesetz über die Errichtung der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, 1980 (SPD)

§ 2 Aufgaben und Befugnisse der Zentralstelle

(1) Die Zentralstelle hat die Aufgabe, im Lande Bremen darüber zu wachen und darauf hinzuwirken, dass das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung der Frau in Arbeitswelt, Bildung und Gesellschaft erfüllt wird. Dies erfolgt insbesondere durch:

1. Anregungen und Vorschläge zu Entwürfen sowie Prüfung von Gesetzen, Verordnungen und Maßnahmen (...), soweit diese Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Frau haben.
2. Zusammenarbeit mit gesellschaftlich relevanten Frauenorganisationen, Frauenbewegungen, Gewerkschaften und sonstigen Organisationen und Verbänden, die mit Frauenfragen und Frauenproblemen befasst sind.
3. Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit mit entsprechenden Stellen des Bundes und der Länder.

(...)

Nordrhein-Westfalen Gemeindeordnung (GO), 1999 (SPD/Grüne) Nordrhein-Westfalen Kreisordnung (KrO), 1999 (SPD/Grüne) § 5 III GO, § 3 II KrO Gleichstellung von Frau und Mann

(...)

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen des Kreises/der Gemeinde mit, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.

(...)

LITERATUREMPFEHLUNGEN UND MATERIALIEN

- **von Wrangell, Ute:** Die Gleichstellungsbeauftragte – unverzichtbares Element emanzipatorischer Geschlechterpolitik. In: Erfolgreiche Geschlechterpolitik : Ansprüche, Entwicklungen, Ergebnisse. Barbara Stiegler (Hrsg.). – Bonn 2012, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08830-20120116.pdf> S. 18–33.

- **Schreyögg, Friedel:** Kommunale Gleichstellungsarbeit als Reformpolitik. In: Erfolgreiche Geschlechterpolitik: Ansprüche, Entwicklungen, Ergebnisse. Barbara Stiegler (Hrsg.). – Bonn 2012, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08830-20120116.pdf> S. 33–43.
- **von Woedtke, Almut; Rauhe, Ann-Kristin:** Infolyer „Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte – Niedersachsen“, Vernetzungsstelle 2014.

8.2 STATUS UND RESSOURCEN

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

Zu den Bedingungen einer erfolgreichen Gleichstellungsarbeit gehören ein der Bedeutung der Aufgabe entsprechender Status der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Verwaltung, ein Zeitkontingent, das dem Umfang der Aufgabe angemessen ist, und eine für ihre Aufgabe entsprechend qualifizierte Frau. (Zur Kontroverse Männer als Gleichstellungsbeauftragte siehe Baustein 8.4)

Die Gleichstellungsbeauftragte muss von dienstlichen Weisungen freitätig sein können. Sie ist im Verwaltungsgefüge auf der Leitungsebene auf einer Planstelle anzusiedeln und sie muss sowohl Zugang zu allen Akten haben als auch zu sämtlichen Gremien. Sie muss eigenständig Öffentlichkeitsarbeit betreiben können. Es sind Schutzrechte vorzusehen.

Mit „Gleichstellungsbeauftragte“ ist nicht nur eine einzelne Frau gemeint. Entsprechend der Größe der Verwaltung und bei kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auch entsprechend der Größe der Kommune handelt es sich um eine Organisationseinheit mit einer entsprechenden Anzahl von Beschäftigten, die als Kompetenzstelle die Gleichberechtigung innerhalb der Verwaltung und im Aufgabenbereich der Verwaltung voranbringt. Dieser „Kompetenzstelle“ steht die (weibliche) Gleichstellungsbeauftragte vor, an sie sind die entsprechenden Aufgaben und Kompetenzen gerichtet. Organisatorisch ist sie direkt der Verwaltungsleitung als Stabsstelle zuzuordnen.

Kompetenzstelle

Die Vielfalt der Aufgaben zeigt, dass viel und qualifizierte Arbeitskraft notwendig ist. Zunächst ist sicherzustellen, dass für jede Behörde/Verwaltung eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist. Hauptamtlich bedeutet, dass sie mindestens mit der Hälfte der Normalarbeitszeit das Amt übernimmt. Die Erfüllung der komplexen Aufgaben kann auf keinen Fall ehrenamtlich erfolgen. Die Bemessung der Stellen für die kommunale Ebene muss sich den kommunalen Strukturen anpassen. So kann es sinnvoll sein, sie auf die Beschäftigtenzahl, die Form der Gebietskörperschaft oder die Anzahl der Einwohner_innen zu beziehen. Der Mindeststandard sollte bei einer unbefristeten Vollzeitstelle für den externen Aufgabenbereich in Kommunen ab 10.000 Einwohner_innen liegen, je weitere 50.000 Einwohner_innen ist eine zusätzliche Vollzeitkraft vorzusehen. Die Bemessung für die interne

Vertreterin

Arbeit sollte entsprechend dem BGleIG erfolgen. Eine Beschäftigung unterhalb einer Hauptberuflichkeit sollte auch für kleine Kommunen nicht begründet werden dürfen. Eine Stellvertreterin ist vorzusehen. Für die Arbeit sollte der Gleichstellungsbeauftragten ein fixes Budget in eigener Verantwortung für Sach- und Projektkosten, ebenfalls gemessen an der Anzahl der Einwohner_innen, zur Verfügung stehen. Eine wichtige Ressource bildet die Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten: Sie sollten mindestens einen Fachhochschulabschluss oder vergleichbarere Qualifikationen vorweisen. Entsprechend ist die Vergütung an der Führungsebene der entsprechenden Verwaltung auszurichten. Die Weisungsfreiheit in der Arbeit ist wie die eigenständige Öffentlichkeitsarbeit eine wichtige Voraussetzung, um die Förderung der Gleichstellung wirksam voranzutreiben und innovativ tätig werden zu können.

Qualifikation

Weisungsfreiheit

Recht auf eigenständige Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragten müssen in einem regulären, nicht befristeten Beschäftigungsverhältnis stehen. Eine Abberufungsmöglichkeit, die sie bei wechselnden politischen Mehrheiten und wechselndem Leitungspersonal der Behörde aus dem Amt bringen könnte, wäre kontraproduktiv.

unmittelbar der Verwaltungsleitung zugeordnet

Die verwaltungsübergreifende und starke Position der Gleichstellungsbeauftragten muss sich in ihrem Status widerspiegeln. Sie sind unmittelbar der Verwaltungsleitung bzw. in Kommunen den Hauptverwaltungsbeamten_innen dienstlich zu unterstellen. Eine fachliche Aufsicht haben die weisungsfreien Gleichstellungsbeauftragten nicht.

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

Gleichstellungsarbeit ist zwar als grundgesetzliche Aufgabe verankert, die Praxis zeigt jedoch, dass sie in vielen Fällen als „verwaltungsfremd“ empfunden wird und die Gleichstellungsbeauftragten mit Widerständen zu kämpfen haben. Geschlechterfragen haben mit Machtverhältnissen zwischen Männern und Frauen zu tun und es liegt auch im Auftrag der Gleichstellungsarbeit, dieses Machtgefälle zu verändern. Dabei sind es jedoch nicht nur Männer, die eine Gleichstellungsarbeit womöglich als überflüssig empfinden, auch viele Frauen verstehen nicht, warum sie notwendig ist. Es ist auch nicht immer ein böser Wille, vielmehr handelt es sich um liebgewonnene, alte Gewohnheiten, Routinen und Denkweisen, die sich der Gleichstellungsarbeit entgegenstellen. Auf der

anderen Seite zeigt sich, dass Gleichstellungsarbeit eine Reformarbeit ist, die mit den Absichten der Verwaltungsreformen durchaus konform geht: Transparenz der Verwaltungsarbeit wird auch durch Gender Assessments hergestellt, die Qualität öffentlicher Dienstleistungen wird durch genaue Zielgruppenanalysen verbessert und die Teilhabe von Bürger_innen besteht ebenso in dem Einbezug von Frauengruppen. Gleichstellungsbeauftragte brauchen, um diese Reformpolitik betreiben zu können, fachliches Wissen, Methodenkompetenz und strategisches Wissen, zu deren Umsetzung gute Bedingungen geschaffen werden müssen.

siehe Abbildungen 3 und 4 im Anhang

ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG GEEIGNETE FORMULIERUNGEN

Nordrhein-Westfalen Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 1999 (SPD/Grüne)

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.
(...)

Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG), 2001 (SPD/Grüne)

§ 18 Rechtsstellung

(...)
(2) (...) soll mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit. (...)
(...)

behördliche Gleichstellungsbeauftragte

Ergänzender Aspekt

In Landkreisen und kreisfreien Städten sowie in kreisangehörigen Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohner_innen ist für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten eine volle Stelle vorzusehen.

Schleswig-Holstein Gleichstellungsgesetz (GstG), 1994 (SPD)

§ 18 Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten

(...)

unmittelbare
Unterstellung

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle unmittelbar zu unterstellen. (...)

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit weder bevorzugt noch benachteiligt werden.

geschütztes
Arbeitsverhältnis

(5) (...) Das Arbeitsverhältnis einer Gleichstellungsbeauftragten kann nur unter den Voraussetzungen des § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches gekündigt werden. Dies gilt auch für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten, wenn seit Beendigung der Bestellung weniger als zwei Jahre verstrichen sind. Vor Versetzung und Abordnung ist sie ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung in gleicher Weise wie die Mitglieder des Personalrats geschützt.

(...)

Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGlG), 1996 (CSU)

Art. 16 Rechtsstellung

(...)

weisungsfreie
Aufgabenerfüllung

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei. (...)

...

BAG 2014 Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze

„Voraussetzung für die Auswahl als Gleichstellungsbeauftragte ist eine entsprechende fachliche Qualifikation mit einem Fachhochschulabschluss oder vergleichbarer Ausbildung als Mindestvoraussetzung und persönliche Eignung zur Ausübung der Tätigkeit.“ (Auszug aus Pkt. 24)

Qualifikations-
anforderung

Geszentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, 2013

§ 53 Ausstattung

(1) Die Frauenbeauftragte hat Anspruch auf die für ihr Amt notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung durch die Dienststelle. Wird in der Dienststelle nach Budgetierungsgrundsätzen gearbeitet, muss der Frauenbeauftragten ein eigenes Budget zugewiesen werden; (...)

umfassender
Ausstattungs-
anspruch

eigenes Budget

(...)

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG),

2010 (CDU/FDP)

§ 22 Status

(...)

(5) (...) Ihr [der Gleichstellungsbeauftragten] und ihrer Vertreterin ist im angemessenen Umfang Gelegenheit zur Fortbildung in allen für ihre Aufgabenerfüllung notwendigen Fachthemen zu geben.

(...)

BAG 2014 Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze

„Für die Gleichstellungsbeauftragte wird hier nicht nur in den Kommunen, sondern auch in den sonstigen Behörden eine bewertete Planstelle vorgesehen. Dies steht im Gegensatz zum ‚Personalratsmodell‘, das in den Ländern für die behördliche/interne Gleichstellungsbeauftragte vorgesehen ist. Hier wird vorgeschlagen, von dem Modell, in dem die Gleichstellungsbeauftragte lediglich von ihrer bisherigen Aufgabe freigestellt wird, aber in ihrer bisherigen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe verbleibt, zugunsten einer Professionalisierung der Fachaufgabe ‚Gleichstellung‘ abzuweichen.“

bewertete Planstellen

„Die Gleichstellungsbeauftragte wird unbefristet eingestellt. Eine Abberufung ist nicht vorgesehen; es gilt das Instrumentarium des Arbeitsrechts.“ (Auszug aus Anmerkungen zu Pkt. 24)

unbefristete
Einstellung

Sächsisches Frauenförderungsgesetz (SächsFFG), 1994 (CDU)

§ 18 Bestellung, Widerruf

(...)

(2) Für jede Frauenbeauftragte ist eine Stellvertreterin zu bestellen. (...)

(...)

stellvertretende
Gleichstellungs-
beauftragte

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG),

2007 (CDU)/Inhalt aus § 16 Abs. 3 HGIG 1993 (SPD/Grüne)

§ 14 Bestellung von Frauenbeauftragten

(...)

(3) Im Benehmen mit der Frauenbeauftragten ist eine Stellvertreterin zu bestellen, die sie bei Abwesenheit und bei sonstiger Verhinderung vertritt.

(...)

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, 2013

§ 47 Bestellung von Frauenbeauftragten, Stellvertreterinnen

(...)

eigenverantwortliche
Aufgaben

(5) Die Stellvertreterin vertritt die Frauenbeauftragte im Falle ihrer Verhinderung. Der Stellvertreterin können mit ihrem Einverständnis auch Aufgaben der Frauenbeauftragten zur eigenverantwortlichen Erledigung übertragen werden. Diese Übertragung nimmt die Frauenbeauftragte in eigener Verantwortung vor. Die Übertragung kann jederzeit geändert oder widerrufen werden.

(...)

Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG), 2013 (CDU/SPD)

§ 17 Status

(...)

Rechte der Vertreterin

(6) Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte beziehungsweise (...) haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte (...)

Schleswig-Holstein Gleichstellungsgesetz (GstG), 1994 (SPD)

§ 18 Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten

(...)

Schutzrechte für die
Vertreterin

(7) Die Absätze 1 bis 5 [unmittelbare Unterstellung der Dienststellenleitung, Schutzrechte] gelten entsprechend für die Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten.

BAG 2014 Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze

„Eine unabhängige Stelle zur Beratung und fachlichen Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten wird durch das Land vorgehalten/eingerichtet.“ (Auszug aus Pkt. 27)

unabhängige Stelle

LITERATUREMPFEHLUNGEN UND MATERIALIEN

- **Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG):** Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros – eine Diskussionsgrundlage. 2012, http://www.frauenbeauftragte.de/wp/wp-content/uploads/veroeff/Broschuere_Situation_kommunaler_GB.pdf

8.3 MITWIRKUNGS-, WIDERSPRUCHS- UND KLAGERECHT

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

umfassende Rechte

Die Gleichstellungsbeauftragte braucht zur Erfüllung ihrer Aufgaben Anhörungs-, Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte. Ohne rechtzeitige Informationen und das Recht, gegebenenfalls auch eine Entscheidung zu revidieren oder zu verhindern, wird ihre Arbeit schnell an Grenzen stoßen.

Zur Absicherung und wirksamen Durchsetzung der Regelungen muss die Gleichstellungsbeauftragte von Weisungen frei sein, freien Zugang zu allen Gremien und Entscheidungsprozessen mit eigenständigem Rederecht haben und die Befugnis erhalten, Widerspruch oder auch Klage einzureichen. Die umfassende Information der Gleichstellungsbeauftragten über beabsichtigte Maßnahmen und Planungen der Verwaltung ist eine unabdingbare Voraussetzung ihrer Tätigkeit. Für das Einholen dieser Informationen ist nicht etwa die Gleichstellungsbeauftragte verantwortlich; hier kommt der Verwaltung eine Bringschuld zu. Ihr muss ebenso ein umfassendes Akteneinsichtsrecht zustehen. Es obliegt der Behördenleitung die Verpflichtung, sie rechtzeitig zu beteiligen (Bringschuld, nicht Holschuld).

Das Recht zur Klage oder zur Anrufung der kommunalen Rechtsaufsicht stärkt die Position und den Druck für die Verwaltung, keine Verstöße gegen gleichstellungsbezogene Vereinbarungen zu unternehmen. Das Widerspruchsrecht sollte auf jeden Fall eine aufschiebende Wirkung haben.

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

Die Gleichstellungsbeauftragte muss von fachlichen Weisungen frei agieren und sich positionieren dürfen. Sie muss das Recht auf eigenständige Öffentlichkeitsarbeit haben. Angesichts der Konfliktträchtigkeit ihrer Aufgabe muss die Verwaltungsleitung dazu verpflichtet werden, mit ihr vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

Auch Rechtsfragen sind Machtfragen, und je stärker die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ausgestaltet sind, desto mehr können sie bewirken. In der Realität wird eine Klage sicher immer das letzte Mittel sein, das gewählt wird. Die Möglichkeit dazu stärkt aber die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten. Klagen beziehen sich zwar immer auf

Einzelfälle, dennoch tragen sie auch zur Weiterentwicklung der Rechtsprechung und der Auslegung von Gesetzesregelungen bei.

ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG GEEIGNETE FORMULIERUNGEN

Niedersächsische Kommunalverfassung (NKomVG), 2011 (CDU/FDP)/wesentliche Inhalte aus § 5a NGO, § 4a NLO 1996 (SPD) § 9 NKomVG Verwirklichung der Gleichberechtigung

(...)

umfassendes
Teilnahmerecht (4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann an allen Sitzungen der Vertretung, des Hauptausschusses, der Ausschüsse der Vertretung, der Ausschüsse (...), der Stadtbezirksräte und der Ortsräte teilnehmen.

uneingeschränktes
Rederecht Die Gleichstellungsbeauftragte kann verlangen, dass ein bestimmter Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung der Sitzung der Vertretung, des Hauptausschusses, eines Ausschusses der Vertretung, des Stadtbezirksrates oder des Ortsrates gesetzt wird. (...)

(5) Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte hat die Gleichstellungsbeauftragte in allen Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten berühren, rechtzeitig zu beteiligen und ihr die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

rechtzeitige
Beteiligung Dies gilt insbesondere in Personalangelegenheiten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang berechtigt, die Akten der Kommunalverwaltung einzusehen. (...)

eigenständige
Öffentlichkeitsarbeit (6) Die Gleichstellungsbeauftragte kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs informieren. (...)

Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG), 2001 (SPD/Grüne) § 20 Information und Mitwirkung

unverzügliche
und umfassende
Unterrichtung (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen einschließlich der Bewerbungsunterlagen und vergleichenden Übersichten frühestmöglich vorzulegen (...). Ihr soll Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Sie hat im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten.

Akteneinsichts- und
Auskunftsrecht

Teilnahmerecht

(2) (...) In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht. (...)

Initiativrecht

Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGleichG), 1996 (CSU) Art. 18 Rechte und Pflichten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. (...)

unmittelbares

Vortragsrecht

Unterstützung

durch die Dienst-

stellenleitung

Berlin Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 1998 (CDU/SPD) § 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin

(...)

(3) Wird die Frauenvertreterin nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, so ist die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. (...)

fehlende

Beteiligung

Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG), 2001 (SPD/Grüne) § 21 Einspruchsrecht

(1) Bei Verstößen der Dienststelle gegen den Gleichstellungsplan, weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung ein Einspruchsrecht. (...) Er [der Einspruch] hat aufschiebende Wirkung. § 80 Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 3 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

Widerspruchs-/

Einspruchsrecht

bei Verstößen der

Dienststelle

→ gegen den Plan,

→ das Gesetz oder

→ gegen andere Vor-

schriften über

Gleichstellung

(2) (...) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(3) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächsthöheren Dienststellenleitung, (...) unverzüglich vor. (...)

Widerspruchsrecht, wenn die Auffassung besteht, dass → gegen dieses Gesetz verstoßen wird oder → die Erfüllung des Gleichstellungsplanes gefährdet ist.

Hessisches Gleichstellungsgesetz (HGIG), 2007 (CDU)/ wesentliche Inhalte aus § 19 Abs. 1 HGIG 1993 (SPD/Grüne) § 17 Widerspruchsrecht

(1) Ist die Frauenbeauftragte der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförderplanes gefährdet ist, kann sie (...) bei der Dienststellenleitung unter Darlegung der Gründe widersprechen; (...) Dem Widerspruch der Frauenbeauftragten ist zu entsprechen, wenn die Dienststelle innerhalb der vorgegebenen Frist keine erneute Entscheidung trifft.
(...)

Klagerecht (als Mindestregelung): → wenn die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt wurden oder → ein fehlerhafter Gleichstellungsplan aufgestellt wurde.

Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG), 2013 (CDU/SPD) § 21 Rechtsschutz

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte kann das zuständige Verwaltungsgericht anrufen, wenn die Dienststelle

1. die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder
2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

Die Anrufung des Gerichts hat keine aufschiebende Wirkung.

(2) Der Anrufung des Gerichts hat vorauszugehen, dass der Einspruch nach § 20 erfolglos geblieben und ein nochmaliger Versuch, außergeichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, gescheitert ist.
(...)
(3) (...)
(4) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden notwendigen Kosten.

Klagerecht

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, 2013 § 71 Gerichtliches Beanstandungsrecht

(1) Die Frauenbeauftragte kann Entscheidungen der Dienststelle, bei der sie bestellt ist, beim Arbeitsgericht auf ihre Vereinbarkeit mit diesem Gesetz, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, soweit es Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder bei Frauen wegen einer Behinderung betrifft, mit sonstigen zur Gleichberechtigung oder Gleichstellung von Frauen und Männern ergangenen Vorschriften überprüfen lassen.

(2) Die Erhebung eines Beanstandungsantrags setzt die Geltendmachung entsprechender Rügen durch einen Widerspruch entsprechend den Bestimmungen dieses Gesetzes voraus.

(...)

(5) Die Frauenbeauftragte kann den Erlass einer einstweiligen Verfügung beantragen. Inhalt einer einstweiligen Verfügung können insbesondere Handlungs- oder Unterlassungsgebote sein.

(...)

(8) Die Rechtskraft einer Entscheidung des Arbeitsgerichts im Verfahren nach dieser Bestimmung verpflichtet den Rechtsträger, auch bereits eingetretene individuelle Folgen zu beseitigen, wenn nicht insoweit seinerseits eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung vorliegt.

(...)

(10) Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für Anträge, die von einer Gewerkschaft, einem Berufsverband oder rechtsfähigen Verband erhoben werden. Die Gewerkschaft, der Berufsverband muss für den Bereich der Dienststelle zuständig sein und dort mit mindestens einem Mitglied vertreten sein. Der Verband muss die Gleichberechtigung oder die Gleichstellung der Geschlechter zu seinen Hauptaufgaben rechnen.

Entscheidungen können gerichtlich überprüft werden, wenn sie → mit diesem Gesetz, → dem AGG oder → sonstigen zur Gleichstellung ergangenen Vorschriften unvereinbar sind.

Verbandsklagerecht

LITERATUREMPFEHLUNGEN UND MATERIALIEN

- **Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb)**

„(...) Daher halten wir für erforderlich, dass die Gleichstellungsbeauftragte sowohl ein Einspruchsrecht als auch ein Klagerecht erhält, wenn die Dienststelle

1. entgegen § 4 keinen Gleichstellungsplan erstellt hat,
2. einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den Vorgaben des § 4 entspricht,
3. die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erstellung des Gleichstellungsplans nicht beteiligt hat,
4. den Gleichstellungsplan nicht bekannt gegeben hat,
5. eine Maßnahme beschlossen hat, deren Umsetzung die konkrete Gefahr schafft, dass die Ziele des Gleichstellungsplans nicht bis zum Inkrafttreten des nächsten Gleichstellungsplans erreicht werden,
6. die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat oder
7. gegen weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern verstoßen hat. (...)

„(...) Ich bitte (...) im Rahmen einer sinnvollen Frauenförderung, den Gleichstellungsbeauftragten bei einem erfolglosen Einspruch die uneingeschränkte Klagebefugnis einzuräumen.“

djb Stellungnahme vom 30.03.2012 zum Entwurf einer Neufassung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes und einer Änderung der Thüringer Kommunalordnung; hier: §§ 19, 20, 21 Thür-GleichG Christina Lorenz, Vorsitzende des Landesverbands Thüringen im djb

8.4 KONTROVERSE: MÄNNER ALS GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE?

Die Debatte, ob es nicht an der Zeit wäre, endlich auch Männer im Rahmen der Gleichstellungsgesetze als Gleichstellungsbeauftragte zuzulassen, ist nicht neu. Sie hat sich aber mit dem Erstarren einer organisierten Interessenvertretung von Männern, z. B. im Bundesforum Männer, das diese Forderung erhebt, aber auch mit dem Präsentwerden einer rechten Männerszene (z. B. agens, MANNdat) verdichtet. In einigen Bundesländern ist diese Möglichkeit bereits gegeben. Auch von der „Frauseite“ her sind immer wieder Stimmen laut geworden, den Männern diese „Chancen“ zu geben. Das Bundesarbeitsgericht hat ein Urteil in diesem Zusammenhang gefällt: In dem konkreten Fall wurde das weibliche Geschlecht als eine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit einer Gleichstellungsbeauftragten bestimmt.

Gründe gegen die „Zulassung“ von Männern sind:

1. Das formale Argument: Gleichstellung

Das Ziel, Männer und Frauen gleichzustellen, wird nicht dadurch erreicht, dass Männer und Frauen grundsätzlich in allen Kontexten je zur Hälfte repräsentiert sind. Niemand setzt sich für eine gleiche Repräsentanz von Männern und Frauen in Gefängnissen oder in Frauenhäusern ein. Historisch betrachtet ist die Position der Gleichstellungsbeauftragten zu einer Zeit entstanden, als es politisch aktiven Frauen gelang, die strukturellen Benachteiligungen von Frauen in der Erwerbsarbeit auf die Tagesordnung zu setzen und zum Abbau dieser Benachteiligung die ersten gesetzlichen Regelungen durchzusetzen. Mit der Position der Gleichstellungsbeauftragten konnten sie in den öffentlichen Verwaltungen eine Vertreterin und Ansprechpartnerin für diese berechtigten Fraueninteressen sowie eine Kontrollinstanz für die Einhaltung der gesetzlich bereits geregelten Rechte etablieren. Diese Position kann nicht als ein Zeichen für eine Bevorteilung von Frauen interpretiert werden, sondern sie wurde geschaffen, um die Benachteiligungen von Frauen abzubauen. Damit stellt sich hier auch nicht das Problem einer Benachteiligung von Männern in der Repräsentanz in diesen Stellen.

2. Die Konfliktfälle

Gleichstellungsbeauftragte kontrollieren die Einhaltung von Rechten und Regeln, die die Benachteiligung von Frauen aufheben sollen. In vielen Fällen sind sie nur durchzusetzen, wenn die Interessen einzelner

Männer nicht zum Zuge kommen, z. B. bei Quotenregelungen. Behördliche Strukturen, die immer noch dem herrschenden Männerbild und der ihm entsprechenden Ernährerrolle gemäß gestaltet sind, bilden die größten Hindernisse zur Gleichstellung von Frauen. Sie entsprechen aber in vielen Fällen auch dem herrschenden Interesse zahlreicher Männer. Ein Gleichstellungsbeauftragter könnte als Person selbstverständlich die Fraueninteressen vertreten. Er muss aber einen schwierigen Spagat zwischen zwei mitunter gegenläufigen Interessen schaffen: denen der Männer, zu denen er sich zugehörig fühlt, und denen der Frauen. Gegenüber einem Teil der Männer, die aufgrund der Regelungen auf bestimmte Privilegien oder für selbstverständlich gehaltene Vorteile verzichten müssen, käme ein männlicher Gleichstellungsbeauftragter in eine Konfliktsituation, die es in dieser Weise bei weiblichen Gleichstellungsbeauftragten nicht geben kann. Solange es nicht die der Gleichstellung entsprechenden, genau formulierten und verbindlichen Verpflichtungen für Männer gibt (z. B. zur halbierten Elternzeit, zur Teilzeit in höheren Positionen für Väter und Pflegende, zur Teilnahme an Gleichstellungsfortbildungen), solange ist eine Kontrollfunktion, die von Männern ausgeübt wird, problematisch.

Prinzipiell kann das Geschlecht weder ein positiver noch ein negativer Faktor sein, wenn sich Menschen für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen wollen. Selbstverständlich gibt es auch Männer, die sich gegen die Benachteiligung der Frauen aktiv wehren. Am effektivsten können sie das aber tun, wenn sie sich für die Verankerung bestimmter Rechte von Männern als Väter und Pflegende einsetzen. Dazu brauchen sie nicht die zur Durchsetzung der Frauenrechte geschaffenen Institutionen. Männern in Führungspositionen und in den Personalräten ist in diesen Teilen der Personalpolitik ein erhebliches Gestaltungsrecht gegeben. Fortschrittliche Verwaltungen haben es bereits begonnen: Es gibt Väterbeauftragte, Teilzeitberater für Männer und Gesprächsgruppen für männliche Pflegende. Solche und ähnliche Angebote bieten eine hervorragende Unterstützung für die Bemühungen um Gleichstellung. In diesen Fällen ist die Situation, in denen Männer angesprochen werden, klar definiert: Es geht um die Unterstützung der Männer, damit sie statt der herrschenden geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung ihren Anteil an der unbezahlten Arbeit übernehmen können und sich damit zurechtfinden. Es geht also nicht um allgemeine Interessen aller Männer, sondern um die von Vätern und von Männern als pflegende Angehörige. Darüber hinaus gibt es auch erfreulicherweise einzelne

Männer, die als fachliche Genderexperten in der Verwaltung arbeiten und die Unterstützung von Gender Mainstreaming/Gender-Budgeting-Prozessen übernehmen können. Ebenso schließt eine grundsätzliche Besetzung der Position der Gleichstellungsbeauftragten mit einer Frau nicht aus, dass Männer in der Männerberatung gegen Gewalt, auch mit kommunaler Unterstützung und Förderung, tätig werden.

3. Die Unwirksamkeit des Diskriminierungsarguments

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist festgelegt, dass eine unterschiedliche Behandlung, z. B. wegen des Geschlechts, zulässig ist, wenn das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt und der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Die Beschränkung der Bewerberauswahl für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten auf Frauen ist demnach gem. § 8 Abs.1 AGG gerechtfertigt, wenn das weibliche Geschlecht zur Erbringung eines Teils der Tätigkeit einer Gleichstellungsbeauftragten eine unverzichtbare Voraussetzung ist, weil sie von einem Mann nicht ausgeübt werden könnte, ohne den verfolgten Zweck zu gefährden. Damit sind die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten daraufhin zu überprüfen, ob das weibliche Geschlecht eine solche unverzichtbare Voraussetzung ist. Das Bundesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt, dass ein Mann zwar grundsätzlich in gleicher Weise wie eine Frau an der Gleichberechtigung von Männern und Frauen mitwirken kann. Damit ist nicht nur die Mitwirkung an Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemeint, sondern auch die geschlechtergerechte Gestaltung der Fachaufgaben. Das Bundesarbeitsgericht hat aber entschieden, dass es besondere Aufgabenbereiche gibt, die voraussetzen, dass die Gleichstellungsbeauftragte eine Frau ist: so etwa die Beratung der Beschäftigten im Bereich geschlechtsbezogener persönlicher Herabsetzung, insbesondere auch im Bereich sexueller Belästigung. Hier ist es nicht für jede Fallgestaltung zwingend so, dass sich eine Frau nicht an einen männlichen Gleichstellungsbeauftragten wenden würde, es ist aber möglich und bildet einen Teil des Aufgabenbereichs. Ein weiterer Aufgabenbereich liegt in der Initiierung und Mitwirkung an Projekten und Beratungsangeboten zur Integration zugewanderter Frauen, insbesondere wenn deren Alltagsleben von traditionellen Mustern und Rollenverteilungen geprägt sind. Auch die externe Vernetzung und Unterstützung von Frauengruppen sowie die Zusammenarbeit mit „frauenrelevanten

Organisationen“ ergeben ein Aufgabenfeld, das eine weibliche Person erfordert. Hier handelt es sich ganz überwiegend um Gruppen und Organisationen, deren Arbeit sich auf negative Erfahrungen von Frauen und Mädchen mit Männern gründet, etwa Frauenhäuser, Anlaufstellen für sexuell missbrauchte Mädchen, Frauennotrufe oder berufliche Frauennetzwerke.

Ausblick: Beteiligung der Männer an der Gleichstellungsarbeit

Wenn es nur eine einzige Gleichstellungsbeauftragte gibt, ist die Position mit einer Frau zu besetzen, da sie als einzige alle Aufgaben erfüllen muss. Generell ist allerdings die Mitarbeit von Männern in der Gleichstellungsstelle nicht auszuschließen, da ihr Geschlecht nichts über ihre geschlechterpolitische Einstellung aussagt. Es gibt immer mehr, vor allem jüngere Männer, die sich in Gender-Studies qualifiziert haben und die als Berater der Verwaltungen im Rahmen von Gender-Mainstreaming-Prozessen durchaus im Sinne des Gleichstellungszieles arbeiten wollen und können.

LITERATUREMPFEHLUNGEN UND MATERIALIEN

- **Stiegler, Barbara; Schreyögg, Friedel; von Wrangell, Ute und Wiede, Christiane:** Gesetzentwurf zum BGleGG. Statt Gleichstellung nur Chancengleichheit? Ein parteilicher Kommentar zur Novelle des BGleGG, Gleichstellung in der Praxis, 2/2012, S. 8–16.
- **BUNDESARBEITSGERICHT (BAG):** Urteil vom 18.03.2010 – 8 AZR 77/09 – Geschlechtsbezogene Benachteiligung – Gleichstellungsbeauftragte – männlicher Bewerber
Auszüge aus den Entscheidungsgründen:
(...) Das weibliche Geschlecht ist für die zu besetzende Stelle wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung, deren Zweck rechtmäßig und angemessen ist. (...) Dies [war] [im vorliegenden Fall] nach dem Stellenzuschnitt zu bejahen.
→ Musliminnen (...), deren Alltagsleben von traditionellen Mustern und Rollenverteilungen geprägt ist, (...) haben zum einen aufgrund kultureller Vorverständnisse Schwierigkeiten, sich an einen Mann zu wenden und werden zum anderen häufig unter

einem erhöhten Rechtfertigungsdruck seitens ihres familiären und gesellschaftlichen Umfeldes stehen, wenn sie an einem von einem Mann geleiteten Projekt teilnehmen möchten. (...)

- Auch im Bereich der (...) Zusammenarbeit mit frauenrelevanten Organisationen, Initiativen und Institutionen wäre der verfolgte Zweck bei Besetzung der Stelle mit einem Mann gefährdet. (...)
- Nach der allgemeinen Lebenserfahrung muss davon ausgegangen werden, dass diese Organisationen [Frauenhäuser, Anlaufstellen für sexuell missbrauchte Mädchen, Frauennotrufe] die Kooperation mit einer weiblichen Gleichstellungsbeauftragten nicht nur bevorzugen, sondern mit einem männlichen Gleichstellungsbeauftragten gar nicht zusammenarbeiten möchten oder können.
- So hat u. a. auch der niedersächsische Gesetzgeber im Juni 1993 (Nds. GVBl. S. 137) entschieden, dass die Frauenbeauftragte eine Frau sein muss, „weil sie in der Regel auf Grund ihrer weiblichen Lebenserfahrung mehr als ein Mann mit den Mängeln der Durchsetzung der Gleichberechtigung, ihren Ursachen und Möglichkeiten ihrer Behebung oder Milderung vertraut ist.“ (...)

Der Niedersächsische Staatsgerichtshof hat 1996 dazu die Einschätzung des niedersächsischen Gesetzgebers anerkannt, dass jedenfalls unter den bestehenden tatsächlichen Gegebenheiten die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern spezifische Eigenschaften, Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, die in erster Linie Frauen mitbringen. (Urteil des Niedersächsischen Staatsgerichtshofs vom 13.03.1996, in dem über die Verfassungsbeschwerden mehrerer Kommunen gegen die Änderung des Kommunalverfassungsrechts entschieden worden ist.)

2005 wird in der aktuellen Gesetzesbegründung zur Änderung des niedersächsischen Kommunalverfassungsrechts (22. April 2005 (Nds. GVBl. S. 110)) dazu ausgeführt, dass „die tatsächlichen gesellschaftlichen Gegebenheiten es derzeit noch erfordern, dass die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sich überwiegend um die Belange der weiblichen Bevölkerung kümmern, denn sie

ist es, die aufgrund der strukturellen Rahmenbedingungen nicht immer eine gleichberechtigte Stellung erlangen kann. Der in der Niedersächsischen Verfassung enthaltene Auftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen erfordert unter den gegenwärtigen Gegebenheiten Maßnahmen, die überwiegend durch frauenfördernde Elemente gekennzeichnet sind“ (siehe Landtags-Drucksache 15/1490).

Auszug aus einer Stellungnahme des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen vom 11.05.2007 an die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen:

„Das weibliche Geschlecht ist daher mit guten Gründen als unverzichtbare berufliche Anforderung für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten anzusehen. Da durch die Regelung, dass zur Gleichstellungsbeauftragten eine Frau zu bestellen ist, in einer Verwaltung auch nur in Bezug auf diese eine Funktion Männer vom Zugang ausgeschlossen sind, während ihnen alle übrigen grundsätzlich offen stehen, bestehen auch an der gebotenen Verhältnismäßigkeit zwischen beruflichem Zweck – Durchsetzung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frau und Mann – und dem Schutz vor Benachteiligung (Angemessenheit) keine Zweifel, ebenso wenig wie an der geforderten Rechtmäßigkeit des Zwecks.“





VERWALTUNGSKULTUR

9

Unter Verwaltungskultur werden in Abgrenzung zur (rechtlichen und organisatorischen) Struktur die Werte, Normen, Sichtweisen und Verhaltensweisen in einer Organisation verstanden. Um eine am Leitbild orientierte Gleichstellung (vgl. Baustein 1) zu erreichen, sind Werte, Normen und Verhaltensweisen zu verändern. Insbesondere geht es um die Gleichwertigkeit von Erwerbsarbeit und privater Care-Arbeit. Damit die vielfältigen Ansprüche der Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Kinderbetreuung oder Pflege mit der Erwerbsarbeit auch durchgesetzt werden können, muss es eine breite Zustimmung zur Notwendigkeit der Vereinbarkeitsregelungen geben und Vorgesetzte und Mitarbeiter_innen müssen ein Klima der Unterstützung schaffen. Auch ein respektvoller Umgang miteinander sowie eine geschlechtersensible Sprache und Öffentlichkeitsarbeit gehören zu einer modernen Verwaltungskultur.

9.1 SEXUELLE BELÄSTIGUNG

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

respektvoller Umgang

Das Verbot der sexuellen Belästigung ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 3 Abs. 4 AGG) verankert. Wenn auch in den meisten Fällen Frauen Zielscheibe sexueller Belästigung sind, geht es in dem Verbot auch um Belästigungen von Homosexuellen, Bisexuellen oder Transgenderpersonen (LSBT). Der öffentliche Dienst kann seiner Vorbildfunktion nachkommen, wenn er aktiv an der Umsetzung dieses Verbotes arbeitet. Dem dienen regelmäßige Schulungen von Führungskräften, die Aushändigung von Aufklärungsschriften für alle Beschäftigten und eine klare Haltung gegenüber Belästigungen, wonach die

Taten in der innerbetrieblichen Kommunikation weder vertuscht noch verniedlicht, sondern mit der gebotenen Konsequenz sanktioniert werden. Außerdem sind präventive Maßnahmen sehr wichtig, also die Erzeugung eines offenen Klimas, das von der Abkehr von traditionellen Frauen- und Männerrollen und der Wertschätzung der Vielfalt sexueller Orientierungen geprägt ist. Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, als Ansprechpartnerin zur Verfügung zu stehen und aufgrund ihres Wissens um Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen und andere Hilfen zu unterstützen. Darüber hinaus kontrolliert sie die Durchführung der arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen zur Prävention und Sanktionierung.

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

Gleichstellung der Geschlechter bezieht sich nicht nur auf die berufliche Position oder die Arbeitsverteilung. Sie umfasst auch die Veränderung der Geschlechterbilder und die ihnen entsprechenden Interaktionen und Verhaltensweisen. Sexuelle Belästigungen sind Ausdruck eines Machtverhältnisses, in dem (meistens) Männer in (meistens) Frauen ein Sexualobjekt sehen und sie entsprechend behandeln. Traditionelle Denkweisen über Geschlecht „erlauben“ es dem Mann, die Würde einer Frau zu verletzen, indem er sie „anmacht“, berührt oder sich in eindeutiger Weise ihr gegenüber äußert. Das geschlechtlich begründete Machtverhältnis zeigt sich in dem „Recht“ des Mannes, Frauen zu erniedrigen. Eine solche Haltung passt nicht zu dem geschlechterpolitischen Ziel der Gleichstellung, das ja gerade von einem Abbau der Hierarchien im Geschlechterverhältnis ausgeht. Der Anspruch auf respektvollen Umgang bezieht auch Personen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung ein. Personen, die die heterosexuelle Norm durchbrechen, provozieren diejenigen, die in dieser Norm eine menschliche Grundkonstante sehen. Mit homophoben Äußerungen oder Verhaltensweisen wird anderen als heterosexuellen Orientierungen die Anerkennung verweigert, Personen werden herabgesetzt. Wenn solche Interaktionen im Arbeitsalltag geschehen, hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Pflicht, sie zu unterbinden und zu sanktionieren. Ein Klima der Toleranz herzustellen ist ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung.

ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG

GEEIGNETE FORMULIERUNGEN

Berlin Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 2010 (SPD/Linke)

§ 12 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

(1) Sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen. Es gehört zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.

(2) Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare und Witze sexuellen Inhalts, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen.

(...).

Dienstpflicht-
verletzung

Saarland Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 2005 (CDU/

wesentliche Inhalte aus LGG 1996 (SPD)

§ 20 Sexuelle Belästigung

(...)

(2) Die zuständige Frauenbeauftragte ist sowohl am behördlichen Disziplinarverfahren als auch am gesamten Verfahren zu beteiligen. Sie ist berechtigt, Beschwerden wegen sexueller Belästigungen von betroffenen Beschäftigten entgegenzunehmen und mit deren Einverständnis weiterzuleiten.

(...)

Beteiligung der
Frauen-/Gleich-
stellungsbeauftragten

Schleswig-Holstein Gleichstellungsgesetz (GstG), 2007 (CDU/SPD/

wesentliche Inhalte aus GstG 1994 (CDU/SPD)

§ 16 Verbot sexueller Belästigung

(1) Sexuelle Belästigung ist verboten. Die Dienststellenleitung (...) stellt unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sicher, dass in Fällen sexueller Belästigung die gebotenen arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen ergriffen werden.

(2) Aus Anlass von Beschwerden über sexuelle Belästigung dürfen den betroffenen Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Insbesondere die

Schutzrechte

Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ist nur mit ihrer Zustimmung und mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten zulässig. (...)

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, 2013

§ 15 Belästigung, sexuelle Belästigung

(...)

(5) Für die Beurteilung einer Diskriminierung (...) und ihrer Folgen für die diskriminierende Person ist es ohne Bedeutung, ob die belästigte oder die sexuell belästigte Person das sie diskriminierende Verhalten zurückgewiesen oder geduldet hat.

(6) Die Dienststellen sind verpflichtet, Maßnahmen zu entwickeln und durchzusetzen, die einer Belästigung wegen des Geschlechts, einer Belästigung von Frauen wegen einer Behinderung, einer drohenden Behinderung oder einer sexuellen Belästigung vorbeugen. Die Beschäftigten haben darauf Anspruch. Entsprechendes gilt für angemessene Sanktionen gegenüber Personen, von denen eine Belästigung wegen des Geschlechts oder eine sexuelle Belästigung ausgegangen ist oder die zu einer Diskriminierung angewiesen haben. Der Schutz des Opfers einer solchen Diskriminierung und seine angemessene Rehabilitation haben Vorrang vor den Interessen derjenigen, die für die Belästigung, die sexuelle Belästigung oder die Anweisung zur Diskriminierung verantwortlich sind. Die Beschäftigten sind darauf in regelmäßigen Abständen schriftlich gegen Empfangsbekanntnis hinzuweisen. Das Empfangsbekanntnis ist mit dem Belehrungsschreiben zu den Personalakten zu nehmen.

(7) Abs. 6 gilt entsprechend, wenn die Belästigung wegen des Geschlechts oder die sexuelle Belästigung durch nicht in der Dienststelle tätige Beschäftigte erfolgt.

sexuelle Belästigung
durch Dritte

9.2 SPRACHE UND BILDER

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

Die Absicht und der politische Wille, die gesellschaftliche und politische Gleichstellung von Männern und Frauen zu verwirklichen und auch in der Sprache sichtbar zu machen, sollen durch verbindliche Grundlagen für eine geschlechtergerechte Verwaltungs- und Rechtssprache dokumentiert werden.

Die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, mit der Männer und Frauen in gleicher Weise angesprochen und sichtbar werden, ist verpflichtend vorzuschreiben. Damit wird auch der verbreiteten Thematisierung von Geschlechterfragen entgegengewirkt und vor allem den Behauptungen, dass die Gleichstellung der Geschlechter bereits erreicht sei und es keiner besonderen Bemühungen mehr bedürfe. In der Öffentlichkeitsarbeit sind sowohl durch die sprachliche als auch die bildliche Darstellung Männer und Frauen in gleicher Weise anzusprechen und abzubilden. Auch die Vielfalt von Lebensformen ist in diskriminierungsfreier Form abzubilden.

Zunächst ging es darum, Frauen in der Sprache sichtbar zu machen. Diesem Ziel dienen Formen der eigenständigen Benennung („Arbeiterinnen und Arbeiter“), das „Binnen-I“ („MitarbeiterInnen“) oder der Schrägstrich („Mitarbeiter/innen“). In der letzten Zeit wird versucht, auch sprachlich deutlich zu machen, dass es mehr als nur zwei Geschlechter gibt und Menschen, die sich nicht der dualen Geschlechterdefinition unterwerfen, ebenfalls sichtbar gemacht werden sollen. Diesem Ziel dienen der Unterstrich („Mitarbeiter_innen“) oder das Sternchen („Mitarbeiter*innen“). Auch in Bildern und der graphischen Gestaltung von Medien wie Broschüren, Plakaten, also in der gesamten Öffentlichkeitsarbeit, können Geschlechterverhältnisse dargestellt werden, die weniger dual, typisiert und hierarchisch sind.

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

Sprache bildet die Gesellschaft ab und legt offen, wie wir denken. Sie ist damit auch Ausdruck für den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern. Wenn wir die Sprache verändern, verändern wir auch

unser Bewusstsein. Sprache bestimmt Realität, was man nicht spricht oder sprechen kann, gibt es auch nicht oder wird übersehen. An der Entwicklung der Schriftsprache wird deutlich, wie sich die Diskurse und Erkenntnisse über Geschlecht auch in einer lebendigen Sprache widerspiegeln. Eine aktive Förderung der Gleichstellung der Geschlechter umfasst daher zumindest deren gleichberechtigte Benennung in der Sprache und Sichtbarmachung in Bildern. Nach heutigem Stand sind bildliche und sprachliche Formen, die die Vielfalt geschlechtlicher Lebensweisen widerspiegeln und geschlechterstereotype Darstellungen vermeiden, unverzichtbar. Allerdings ist es kontextabhängig, welche Form am besten dem jeweiligen geschlechterpolitischen Ziel entspricht. So ist es z. B. im Bereich der Berufsbezeichnungen zunächst wichtiger, die weibliche Sprachform einzuführen, um das männliche Stereotyp abzubauen, als geschlechtsneutrale Berufsbezeichnungen zu benutzen.

ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG

GEEIGNETE FORMULIERUNGEN

Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGIG), 2013 (CDU/SPD)

§ 28 Sprache

Behörden und Dienststellen haben bei Erlass von Rechtsvorschriften, Verwaltungsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken, in amtlichen Schreiben und bei Stellenausschreibungen soweit wie möglich geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu wählen.

BAG 2014 Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze

„In der Öffentlichkeitsarbeit sind durch Sprache und Darstellung Frauen und Männer in gleicher Weise sichtbar zu machen und anzusprechen. Rollenstereotypen sind entgegenzuwirken.“ (Auszug aus Pkt. 8)

LITERATUREMPFEHLUNGEN UND MATERIALIEN

- **Das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR)** für die 17. Legislaturperiode – Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin – Drucksache 17/1609, Berlin, 16.04.2014, Seite 36/Auszug:
Verwendung einer gendersensibleren Sprache
Neben der Verwendung geschlechtsneutraler Bezeichnungen (z. B.

geschlechter-
gerechte Sprache

Maßstäbe für die
Öffentlichkeitsarbeit

Gender Gap
sichtbare Geschlechts-
identitäten

Mitarbeitende) wird auch auf die Schreibweise mit Unterstrich zurückgegriffen werden (z. B. Bürger_innen). Der sogenannte „Gender Gap“ macht darauf aufmerksam, dass es jenseits von Frauen und Männern auch Personen gibt, die sich keinem der beiden Geschlechter eindeutig zuordnen können oder wollen (z. B. Intersexuelle oder Trans*Personen). Das spiegelt damit auch das Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“ wider, das sich auf Frauen und Männer sowie Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten bezieht.

- **Büro für nachhaltige Kompetenz, 2012:** Viele Facetten. Leitfaden für gender- und diversityfreundliche Mediengestaltung im technisch-ingenieurwissenschaftlichen Bereich. Wien, http://www.vielefacetten.at/fileadmin/vielefacetten.at/uploads/docs/Buero_fuer_nachhaltige_Kompetenz_2012_VieleFacetten.pdf
- **Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln (2013):** ÜberzeuGENDERe Sprache Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache, http://www.gb.uni-koeln.de/gleichstellung_an_der_universitaet/gendersensible_sprache/
- **Zweiwochendienst (zwd)** – Politikmagazin Ausgabe 316 – Febr./März 2014, Auf einen Blick. Gendersprache in Bund und Ländern.
- **CD: Gendergerechte Illustrationen**, www.vernetzungsstelle.de/publikationen

INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

Gesetze sind umso wirksamer, je genauer sie messbare Zielgrößen vorgeben – oder deren Aufstellung verbindlich machen – und je klarer die Überprüfungsmechanismen der Einhaltung bestimmt sind. Berichtspflichten, klare Definition der Adressat_innen, Sanktionen und Anreize dienen der Umsetzung. Für die Gleichstellungspläne und die geschlechterpolitischen Rahmenpläne sind die Kontrollmechanismen bereits im Gesetz erfasst. Eine Evaluation der Gesetze im Ganzen im Abstand von vier Jahren ist verpflichtend vorzusehen. Adressat ist hier die Landesregierung als Gesetzgeberin. Eine solche Überprüfung lässt erkennen, an welchen Stellen die Regelungen des Gesetzes nicht oder nur unzulänglich zu dem gesetzten Ziel führen. Diese Regelungen sind dann in Novellierungen zu verändern und zielführender zu gestalten.

GESCHLECHTERPOLITISCHE BEGRÜNDUNG

Die Verabschiedung von Gesetzen ist allein noch keine Garantie für ihre Wirksamkeit. Gerade auf dem Feld der Gleichstellung der Geschlechter sind viele Widerstände in den Köpfen, aber auch in den Mechanismen und Strukturen vorhanden, sodass es einer besonders scharfen Kontrolle zur Umsetzung der Vorgaben des Gesetzes bedarf. Diese Kontrollen müssen im Gesetz selbst festgelegt werden. Mit der Definition des Berichtszeitraumes wird eine realistische Zeitspanne vorgegeben, in der über die Umsetzung berichtet werden kann. Ohne regelmäßige Stärken- und Schwächenanalysen können die Gesetze nicht weiterentwickelt werden.

ANSCHLUSSFÄHIGE UND ZUR WEITERENTWICKLUNG GEEIGNETE FORMULIERUNGEN

Berlin Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 1990 (CDU/SPD) § 19 Berichtspflicht

(1) Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus im Abstand von (...) Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.

Berlin Landesgleichstellungsgesetz (LGG), 2010 (SPD/DIE LINKE)

(2) Die Berichtspflicht umfasst die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere die Auskunft über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- und Lohngruppen der einzelnen Laufbahn- und Berufsfachgruppen im öffentlichen Dienst, die Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der öffentlichen Auftragsvergabe und staatlichen Leistungsgewährung sowie die Dokumentation der Besetzungsverfahren von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

BAG 2014 Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze

„Die Dienststellen sind verpflichtet gegenüber der Landesregierung in festgelegten Zeiträumen – mindestens ein Mal in jeder Wahlperiode – über die Umsetzung der Ziele des Gesetzes schriftlich zu berichten.

Insbesondere ist im Bericht einzugehen auf:

- Die Situation der Beschäftigten und die Zusammensetzung der Gremien im Hinblick auf Unterrepräsentanzen und deren Entwicklung.
- Verfahren zur Stellenbewertung und deren Ergebnisse im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit.
- Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes.
- Die geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung und die Erstellung des gleichstellungspolitischen Rahmenplanes.
- Die Umsetzung von Gender Budgeting.
- Die Umsetzung der Gleichberechtigung bei der Auftragsvergabe.“

(Auszug aus Pkt. 36)

ÜBERSICHT: Stand der zitierten (landesgesetzlichen) Regelungen

	LANDESGLEICHSTELLUNGS- GESETZE	KOMMUNAL- VERFASSUNGEN/ SONSTIGE REGELUNGEN
Baden-Württemberg	Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) vom 11.10.2005, geändert am 01.04.2014	
Bayern	Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGIG) vom 24.05.1996, geändert am 23.05.2006	
Berlin	Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der Fassung vom 06.09.2002, geändert am 05.11.2012	
Brandenburg	Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 04.07.1994, geändert am 05.12.2013	
Bremen	Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 20.11.1990, geändert am 01.02.2011	Errichtungsgesetz: 16.12.1980, geändert 15.11.2011
Hamburg	Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) vom 02.12.2014	
Hessen	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) in der Fassung vom 31.08.2007, geändert am 10.12.2013	
Mecklenburg-Vorpommern	Gleichstellungsgesetz (GIG-MV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27.07.1998, geändert am 17.12.2009	

Niedersachsen	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 09.12.2010, geändert am 17.11.2011	NKomVG vom 17.12.2010, geändert am 22.10.2014
Nordrhein-Westfalen	Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999, geändert am 21.04.2009	GO: 14.07.1994, zul. geändert 19.12.2013 KrO: 14.07.1994, zul. geändert 19.12.2013
Rheinland-Pfalz	Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 11.07.1995, geändert am 20.10.2010	
Saarland	Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 24.04.1996, geändert am 04.05.2010	Kommunalselbstverwaltungsgesetz (KSVG) vom 27.06.1997, geändert 14.05.2014
Sachsen	Sächsisches Frauenförderungsgesetz (SächsFFG) vom 31.03.1994, geändert am 18.12.2013	
Sachsen-Anhalt	Frauenförderungsgesetz (FrFG) in der Fassung vom 27.05.1997, geändert am 19.12.2005	
Schleswig-Holstein	Gleichstellungsgesetz (GstG) vom 13.12.1994, geändert am 26.03.2009	
Thüringen	Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG) vom 06.03.2013	
Bund	Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) vom 30.11.2001, geändert am 05.02.2009	

GESETZENTWÜRFE	
Bayern	SPD-GESETZENTWURF, 02/2013
Hessen	GESETZENTWURF der Fraktion der SPD, 04/2013

ANHANG 1: Zielsetzung der gesetzlichen Regelungen

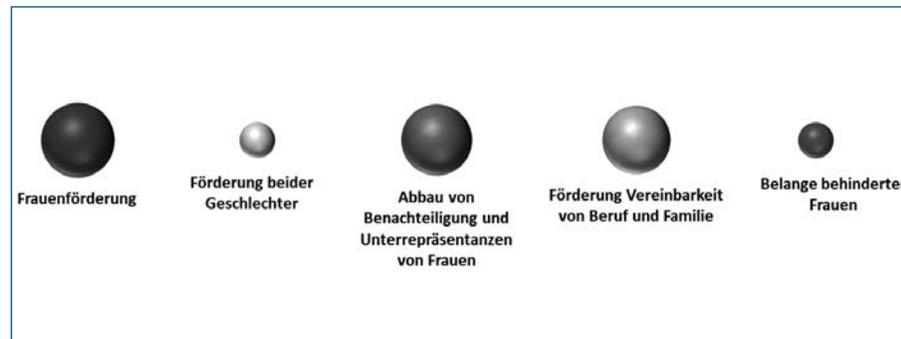


Abbildung 1: Zielrichtung der Landesgesetze zur Förderung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst

Auswertung der aktuellen (landes-)gesetzlichen Regelungen, einschließlich BGleig

ANHANG 2: Geschlechteransprache

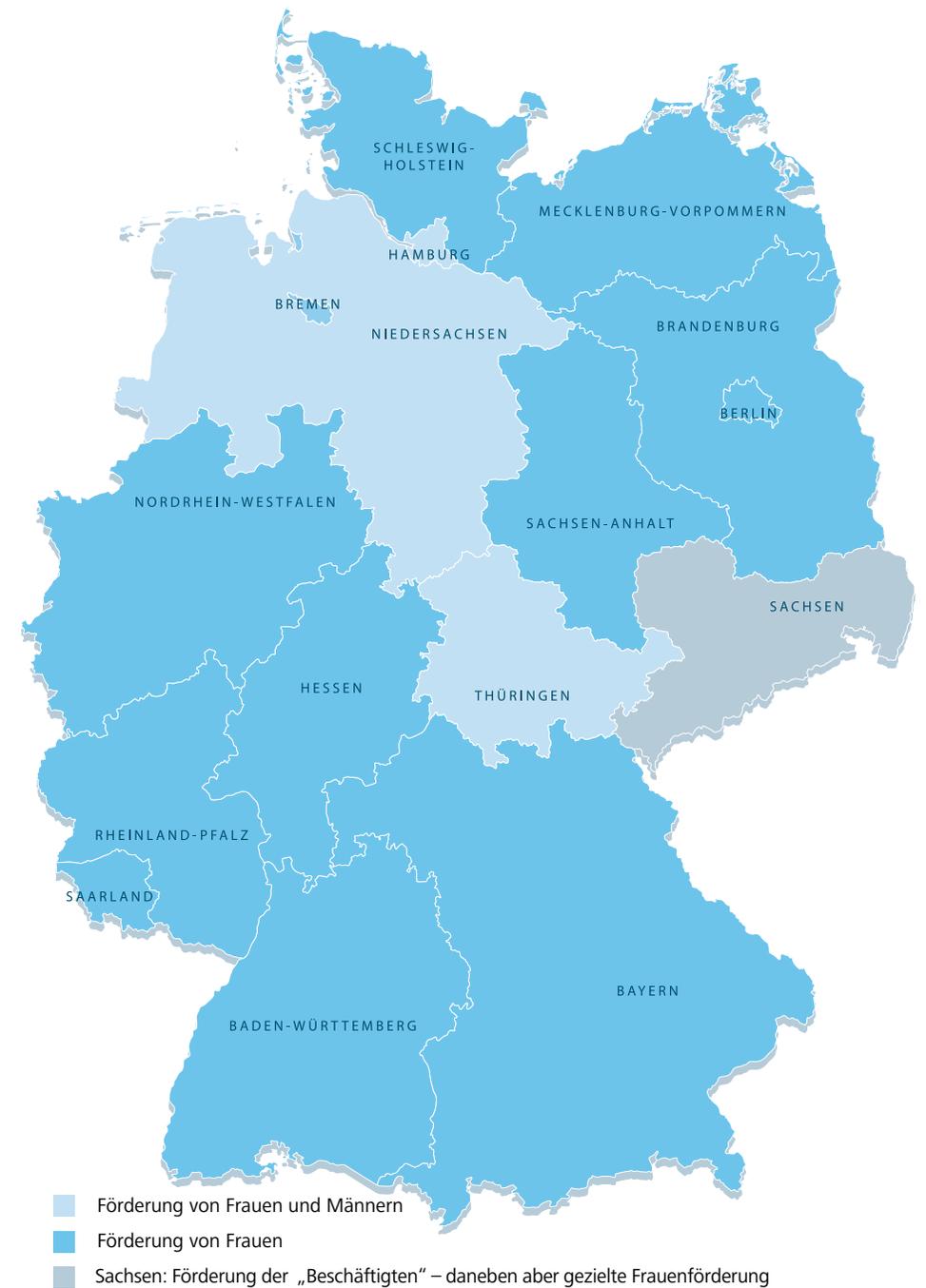


Abbildung 2: „Geschlechteransprache“ in den Landesgesetzen zur Förderung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst: Frauen und/ oder Männer

ANHANG 3: Hauptamtlichkeit der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten



* Bayern Haupt-/teilhauptamtlich – Bezirke – Landkreise – Kreisfreie Gemeinden	* Niedersachsen – Kreisfreie Städte – Stadt Hannover – Stadt Göttingen – Große selbstständige Städte – Landkreise – Region Hannover	* Nordrhein-Westfalen – Kreise – Kreisfreie Städte – Kreisangehörige Städte und Gemeinden über 10.000	* Saarland – Landkreise – Regionalverband – Gemeinden über 20.000
--	---	--	--

Abbildung 3: Hauptamtlichkeit der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Verhältnis zur Einwohnerzahl bzw. Form der Gebietskörperschaft

ANHANG 4: Stellenanteile behördlicher Gleichstellungsbeauftragter



◆ Ein Drittel der üblichen tariflichen Arbeitszeit	● Drei Viertel der üblichen tariflichen Arbeitszeit
◐ Die Hälfte der üblichen tariflichen Arbeitszeit	● Mindestens eine volle Stunde
◑ Zwei Drittel der üblichen tariflichen Arbeitszeit	■ Entlastung von den dienstlichen Aufgaben im erforderlichen Umfang
* Sachsen-Anhalt nach FrFG Regelung zu obersten Landesbehörden und Landesverwaltungsamt.	

Abbildung 4: Mindestanforderung an die Stellenanteile von Gleichstellungsbeauftragten für die interne Aufgabewahrnehmung im Verhältnis zur Beschäftigtenanzahl gemäß aktuellen gesetzlichen Regelungen, 2014

GESCHLECHTERPOLITIK

Geschlechterpolitik ist die Politik, die die Geschlechterverhältnisse im Sinne der geschlechterpolitischen Zielsetzungen verändern will. Ihre Ziele werden demokratisch bestimmt. Sie braucht ein Leitbild, nach dem sie Maßnahmen plant und umsetzt, je nach Leitbild ist sie systemüberwindend. Sie betrifft alle Bereiche der Gestaltung und Regelung gesellschaftlicher Verhältnisse: Kein Politikbereich ist geschlechtsneutral. Sie wird von Männern und Frauen gemacht. Strategien der Geschlechterpolitik sind: Antidiskriminierungsstrategien, Diversity Management, Frauenförderung, Gender Mainstreaming/ Gender Budgeting. Diese Strategien ergänzen sich in ihrer Wirkung.

FRAUENPOLITIK

Frauenpolitik ist die von Frauen (gemäß ihrem biologischen Geschlechts („Sex“)) getragene Politik, die sich parteilich für Frauen in den verschiedenen gender-bezogenen Lebenssituationen einsetzt. Die konkreten politischen Inhalte betreffen immer die Geschlechterverhältnisse und fokussieren auf den Teil, den Frauen hieran haben. Frauenpolitik basiert auf dem Wissen über Probleme in den Geschlechterverhältnissen. Sie beteiligt sich an politischen Aushandlungsprozessen und hat gesellschaftliche Strukturen im Blick, nicht nur die einzelne Frau als Zielgruppe. Frauenpolitik macht spezielle Lebenssituationen von Frauen sichtbar. Die internationale Frauenpolitik ist die Wurzel von Gender Mainstreaming.

FRAUENFÖRDERUNG

Eine Frauenförderung ist bislang nur für den öffentlichen Dienst gesetzlich verankert. Frauenförderung dient dem Ziel, Frauen und Männer innerhalb der Organisation oder innerhalb eines Bereiches gleichzustellen, und zwar dort, wo die Unterrepräsentanz von Frauen eine Benachteiligung bedeutet. Basis: Analyse der Beteiligung der Geschlechter in den verschiedenen Positionen und Bereichen (Analyse der Geschlechterdifferenzen und ihrer Bewertung als Benachteiligung). Frauenförderung besteht in direkten Regelungen und Personalmaßnahmen, um Benachteiligungen von Frauen zu überwinden. Frauenförderung verfolgt keine systemüberwindende Zielrichtung. Sie verändert die normativen und realen Rahmenbedingungen zunächst nicht. Zur Gleichstellung der Frauen ist in der Regel eine direkte „Bevorzugung“ notwendig, die aber genau betrachtet nur ein „Nachholen“ vorenthaltener Chancen gegen-

über Männern ist. Frauenfördermaßnahmen umfassen Strategien, die bisherigen Diskriminierungen von Frauen wegen ihres Geschlechts und ihrer Geschlechterrolle rückgängig zu machen.

FRAUENQUOTE

Dieses Instrument der Frauenförderung bezieht sich auf die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit allein über das Merkmal „Sex“, also das biologische Geschlecht. Die Quotierung zielt auf die formale Gleichstellung und richtet sich gegen den Ausschluss aufgrund des Geschlechts als Frau. Es werden nicht Personen quotiert, sondern Positionen (Plätze) werden geschlechtergerecht verteilt. Quotierung hat keine systemüberwindende Zielrichtung, die geschlechterpolitische Zielsetzung ist die Gleichstellung in allen Positionen, in denen eine Unterrepräsentanz auf eine Benachteiligung hinweist. Quotierung setzt das biologische Geschlecht für die Berechtigung, die Hälfte aller Positionen mit Frauen und mit Männern zu besetzen. Dabei wird die Geschlechtsdimension nicht als qualifizierendes Merkmal einer Person gesehen, sondern in ihrer Funktion als Ausschlussmerkmal. Es wird zwischen Zielquoten und Entscheidungsquoten unterschieden. Zielquoten geben die Höhe der Anteile an, die Männer und Frauen in bestimmten Bereichen und in einem bestimmten Zeitraum erreichen sollen. Entscheidungsquoten steuern die dazu notwendigen personellen Maßnahmen wie Einstellungen, Beförderungen etc. Beide Quoten sind zur Erreichung der geschlechtergerechten Besetzung von Positionen notwendig.

GENDER MAINSTREAMING

Gender Mainstreaming ist ein Konzept für Organisationen (z. B. Behörden), die im weitesten Sinne Politik machen und Lebensverhältnisse berühren und gestalten. Gender Mainstreaming bedeutet, dass eine geschlechterpolitische Zielsetzung formuliert und eine Analyse der Geschlechterverhältnisse systematisch durchgeführt werden, und zwar bereits vor der Entwicklung von Maßnahmen, Produkten oder Projekten (ex ante). Gender Mainstreaming umfasst alle inhaltlichen und fachlichen Bereiche der Politik (Querschnitt). An Gender-Mainstreaming-Prozessen sind diejenigen beteiligt, die die jeweilige Facharbeit ausführen, unabhängig von ihrem Geschlecht. (Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. (BMFSFJ)

GENDER BUDGETING

Gender Budgeting ist die Anwendung von Gender Mainstreaming auf den Prozess der Haushaltsaufstellung. Es besteht in einer Prüfung des Budgets aus der Geschlechterperspektive. Die Prüfung bezieht alle Phasen der Haushaltsaufstellung mit ein. Ziel ist es, sowohl die Einnahmen als auch die Ausgaben unter der geschlechterpolitischen Zielsetzung zu gestalten. Mit Gender Budgeting werden die Auswirkungen von Maßnahmen, Programmen und Gesetzen auf die Geschlechterverhältnisse analysiert und unter der geschlechterpolitischen Zielsetzung bewertet und verändert.

GENDER ASSESSMENT

Mit Gender Assessment sind Prüfverfahren gemeint, die die Auswirkungen bestimmter Entscheidungen auf die Geschlechterverhältnisse in einem bestimmten Feld untersuchen. Sie bestehen aus der Sammlung und Erhebung von geschlechterdifferenten Daten aus diesem Feld, deren Auswertung und Interpretation sowie Schlussfolgerungen für die Gestaltung der infrage stehenden Maßnahme.

LITERATUR

- **Baer, Susanne (2012):** Interview mit Prof.'in Dr. Susanne Baer. „Die Geschlechtergleichstellung hat eine etwas ambivalente Situation erreicht“, FEMINA POLITICA 1| 2012, S. 24 – 37.
- **Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) (2014):** Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze, von Woedtke, Almut; Schmalhofer, Heike, Gleichberechtigung und Vernetzung e.V., <http://www.frauenbeauftragte.de/bag-themen/landesgleichstellungsgesetze/>
- **Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG):** Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros – eine Diskussionsgrundlage. 2012, http://www.frauenbeauftragte.de/wp/wp-content/uploads/veroeff/Broschuere_Situation_kommunaler_GB.pdf
- **Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros, LAG Schleswig-Holstein, Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (2013)** Landesgleichstellungsgesetze – Stand und Perspektiven, Workshop-Dokumentation.
- **BUNDESARBEITSGERICHT (BAG),** Urteil vom 18.03.2010 – 8 AZR 77/09 – Geschlechtsbezogene Benachteiligung – Gleichstellungsbeauftragte – männlicher Bewerber.
- **Bundesministerium für Familie, Soziales, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009):** Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft. Berlin.
- **Bundesministerium für Familie, Soziales, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011):** Gleichstellung in der Bundesverwaltung – Erfahrungs- und Gremienbericht 2010, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publicationen/publikationsliste,did=173816.html>
- **Bundesministerium für Familie, Soziales, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2013):** Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf – Erster Gleichstellungsbericht. Berlin.
- **Bundesregierung 2014:** Antwort der Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland auf den Fragebogen der UNECE zur Umsetzung der Pekingener Erklärung und der Aktionsplattform (1995) und des Ergebnisdokuments der 23. Sondergeneralversammlung (2000) Berlin, 2. Juni 2014.
- **Büro für nachhaltige Kompetenz (2012):** Viele Facetten. Leitfaden für gender- und diversityfreundliche Mediengestaltung im technisch-ingenieurwissenschaftlichen Bereich. Wien, http://www.vielefacetten.at/fileadmin/vielefacetten.at/uploads/docs/Buero_fuer_nachhaltige_Kompetenz_2012_VieleFacetten.pdf
- **Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb) (2012):** Stellungnahme vom 30.03.2012 zum Entwurf einer Neufassung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes und einer Änderung der Thüringer Kommunalordnung; hier: §§ 19, 20, 21 ThürGleichG.

- **Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb) (2014):** Zum Koalitionsvertrag aus frauenpolitischer Sicht – was verspricht er, was wird er halten, wozu schweigt er? Pressemitteilung vom 15.01.2014. Kommission Öffentliches Recht, Europa- und Völkerrecht. Öffentliches Dienstrecht, Sabine Overkämping, <http://www.djb.de/st-pm/pm/pm14-02/>
- **Europäischer Sozialfonds (ESF)** – Leitfaden zur Bewertung von Anträgen „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ Stand: 09/2009 Herausgeber: Investitions- und Förderbank Niedersachsen – NBank, https://www.nbank.de/Publikationen_und_Dokumente/Arbeitshilfen_und_Merkblaetter.php
- **Gender Büro (2014):** Gender Budgeting in Deutschland: Ein (nicht vollständiger) Überblick, http://www.gender.de/cms-gender/wp-content/uploads/20140516_genderbuero_GB_D.pdf
- **GENDER MAINSTREAMING – Konzept der Landesregierung Sachsen-Anhalts 2012–2016**, September 2013, http://www.mj.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MJ/MJ/Gender_Mainstreaming/Dokumente/GM-Konzept_2012_-_2016.pdf
- **Gender Mainstreaming in Frankfurt am Main:** Magistrat der Stadt Frankfurt am Main, Frauenreferat, Wenner, Gabriele, Frankfurt, Januar 2004, [http://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=59128&_ffmpar\[_id_inhalt\]=58030](http://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=59128&_ffmpar[_id_inhalt]=58030), aufgerufen 02.09.2014.
- **Geppert, Jochen; Lewalter, Sandra (2012):** Politikfeld Gleichstellung: Institutionalisierungsschritte und Strategien auf Bundesebene. In: Barbara Stiegler (Hrsg.) Erfolgreiche Geschlechterpolitik Ansprüche – Entwicklungen – Ergebnisse Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2012, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08830-20120116.pdf>
- **Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln (2013):** Überzeugende Sprache, Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache, http://www.gb.uni-koeln.de/gleichstellung_an_der_universitaet/gendersensible_sprache/
- **Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm (GPR)** des Landes Berlin für die 17. Legislaturperiode – Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin – Drucksache 17/1609, Berlin 16.04.2014.
- **Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm für das Land Brandenburg 2011–2014**, Gute Lebensperspektiven – Faires Miteinander – Neue Chancen, 08.03.2011, <http://www.masf.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.224008.de> (aufgerufen am 25.06.2014).
- **Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm 2013–2015** des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg, Selbstbestimmung und gerechte Teilhabe, 5. März 2013, <http://www.hamburg.de/contentblob/3876940/data/gleichstellungspolitisches-rahmenprogramm.pdf>
- **Landeshauptstadt München**, Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung bei der Landeshauptstadt München (LHM) – Konzept und Umsetzungsstand, Renée Parlar, Projektleitung „Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung“ der Landeshauptstadt München, Vortragsfolien, <http://www.difu.de/dokument/gender-mainstreaming-in-der-kommunalen-praxis.html>
- **Lewalter, Sandra (2013):** „Nicht ohne Gleichstellung“ – Absicherung von Gleichstellungsverpflichtungen bei Privatisierung öffentlicher Einrichtungen, ISSN 2192-5267.
- **Papier, Hans-Jürgen; Heidebach, Martin (2014):** Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung. Im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch das Ministerium für Inneres und Kommunales, http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten_Zielquoten.pdf
- **Pimminger, Irene (2014):** Geschlechtergerechtigkeit: ein Orientierungsrahmen für emanzipatorische Geschlechterpolitik/Irene Pimminger. – Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft, <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/10739-20140513.pdf>
- **Reuß, Stefan; Pfahl, Svenja; Rinderspacher Jürgen; Menke, Katrin (2012):** Pflegesensible Arbeitszeiten: Perspektiven der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, edition sigma, Berlin.
- **Richter, Dagmar (2013):** in Merten/Papier (Hrsg.), Handbuch der Grundrechte V, 2013, § 126 Rn. 9.
- **Schreyögg, Friedel (2012):** Kommunale Gleichstellungsarbeit als Reformpolitik. In: Erfolgreiche Geschlechterpolitik: Ansprüche, Entwicklungen, Ergebnisse. Barbara Stiegler (Hrsg.), Bonn 2012, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08830-20120116.pdf> S. 33–43.
- **Stiegler, Barbara; Schreyögg, Friedel; von Wrangell, Ute und Wiede, Christiane:** Gesetzentwurf zum BGleIG. Statt Gleichstellung nur Chancengleichheit? Ein parteilicher Kommentar zur Novelle des BGleIG „Gleichstellung in der Praxis, 2/2012, S. 8–16.
- **Stiegler, Barbara; Wiechmann, Elke (2013):** Gleichstellung braucht starke Standards: Mindestanforderungen an Landesgleichstellungsgesetze für eine moderne kommunale Gleichstellungspolitik Berlin: FES, <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/10197-20130821.pdf>
- **Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Gleichberechtigung und Vernetzung e.V.**, CD: Gendergerechte Illustrationen, www.vernetzungsstelle.de/publikationen
- **von Woedtke, Almut; Rauhe, Ann-Kristin, (2014):** Infolyer „Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte – Niedersachsen“, Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Gleichberechtigung und Vernetzung e.V.

- **von Wrangell, Ute (2012):** Die Gleichstellungsbeauftragte – unverzichtbares Element emanzipatorischer Geschlechterpolitik. In: Erfolgreiche Geschlechterpolitik: Ansprüche, Entwicklungen, Ergebnisse. Barbara Stiegler (Hrsg.). – Bonn, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08830-20120116.pdf>, S. 18–33.
- **Wegrzyn, Eva (2014):** Genderkompetenz. In: Gender Glossar/Gender Glossary (4 Absätze), <http://www.gender-glossar.de/en/> (27.7.2014).
- **Weinmann, Ute; Rohbeck, Oliver:** Leitfaden zur Umsetzung von Gender Budgeting im Zuwendungswesen, www.berlin.de/imperia/md/content/sen-gender/leitfaden_endversion_druckerei.pdf
- **World economic Forum (2012):** Global gender Gap Report, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf
- **Zweiwochendienst (zwd):** Politikmagazin Ausgabe 316 – Febr./März 2014, Auf einen Blick. Gendersprache in Bund und Ländern.

Linkliste

- **Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen,** Gender Mainstreaming, <http://www.berlin.de/sen/frauen/gleichstellung/gender-mainstreaming/>
- **Bundeszentrale für politische Bildung,** Dossier Gender Mainstreaming, <http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/gender-mainstreaming/>
- **Gender-Glossar der Universität Leipzig,** <http://www.gender-glossar.de/de/>
- **Gender Mainstreaming Experts International,** <http://www.gmei.eu/>
- **Land Rheinland-Pfalz:** Internet-Informationsangebot zu Gender Mainstreaming, <http://gender-mainstreaming.rlp.de/>
- **Ratsinformationssystem München,** Beschluss zu: Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung im Rahmen des produktorientierten Haushalts bei der Landeshauptstadt München, http://www.ris-muenchen.de/RII2/RII/ris_vorlagen_kurzinfo.jsp?risid=1756423
- **Stadt Freiburg,** Gender Mainstreaming, <http://www.freiburg.de/pb/Lde/205932.html>
- **Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte,** www.vernetzungsstelle.de



ÜBER DIE AUTORINNEN

Barbara Stiegler, Dr. phil. war lange Jahre Leiterin des Arbeitsbereiches Frauen- und Geschlechterforschung in der Friedrich-Ebert-Stiftung. Heute ist sie als Freiberuflerin tätig im Bereich geschlechterpolitischer Beratung und Bildung, insbesondere zu Themen wie Care Arbeit und geschlechterpolitische Strategien.

Heike Schmalhofer, Juristin, Projektleiterin und Referentin der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

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

IMPRESSUM

ISBN 978-3-95861-012-5

Herausgeberin:

Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin • Forum Politik und Gesellschaft
Hiroshimastraße 17 • 10785 Berlin

Autorinnen: Barbara Stiegler, Heike Schmalhofer, Almut von Woedtke

Redaktion: Christina Schildmann • Friedrich-Ebert-Stiftung

Redaktionelle Betreuung: Doreen Mitzlaff • Friedrich-Ebert-Stiftung

Gestaltung: Andrea Schmidt • Typografie/im/Kontext

Druck: Druckerei Brandt

Gedruckt auf RecyStar Polar, 100% Recyclingpapier,
ausgezeichnet mit dem blauen Umweltengel.

Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien
ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

© 2015 • Friedrich-Ebert-Stiftung
Forum Politik und Gesellschaft • www.fes.de