

// FRAUENPOLITIK //



Die Schule im Blick – GEW-Musterinhalte für das Landesgleichstellungsrecht

Impressum

Ausgangstext

„Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze, Umsetzungshilfe zur Erfüllung des Verfassungsauftrages ‚Gleichberechtigung von Frauen und Männern‘ im öffentlichen Dienst, insbesondere auf kommunaler Ebene“, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, www.frauenbeauftragte.de, erstellt von Almut von Woedtke und Heike Schmalhofer

Bearbeitung „Die Schule im Blick – GEW-Musterinhalte für das Landesgleichstellungsrecht“

Sabine Banko-Kubis (GEW Niedersachsen), Jutta Britze (GEW Nordrhein-Westfalen), Anke Burchardt (GEW Mecklenburg-Vorpommern), Sigrun Döring (GEW Berlin), Hannelore Hirn (GEW Hessen), Monika Sulzberger (GEW Baden-Württemberg)

Verantwortlich: Frauke Gützkow (V.i.S.d.P.)

Redaktion: Johanna Thumm (Journalistin), Sarah Kleemann (GEW-Hauptvorstand)

Kontakt: sekretariat.frauenpolitik@gew.de

Gestaltung: Karsten Sporleder, Wiesbaden

Foto: Meinzahn/iStockphoto

Druck: Leutheußer, Coburg

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

Telefon: 069/78973-0

Fax: 069/78973-202

E-Mail: info@gew.de

www.gew.de

ISBN: 978-3-944763-35-4

Artikel-Nr.: 2068

Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an:

broschueren@gew.de

Fax: 069/78973-70161

Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop:

www.gew-shop.de

gew-shop@callagift.de

Fax: 06103/30332-20

Einzelpreis 1,50 Euro zzgl. Versandkosten.


August 2016

Die Schule im Blick – GEW-Musterinhalte für das Landesgleichstellungsrecht

Inhalt

VORWORT – VIEL ERREICHT UND NOCH VIEL ZU TUN	6
GELEITWORT DER BAG	8
EINFÜHRUNG – GEBRAUCHSANWEISUNG FÜR DIE GEW-MUSTERINHALTE	10
Besonderheiten des Schulbereichs	12
ERSTER TEIL – ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN/BESTIMMUNGEN	16
1 – Ziel	16
2 – Geltungsbereich	17
3 – Begriffsbestimmungen	18
4 – Grundsätze	18
ZWEITER TEIL – HANDLUNGSFELDER	20
Allgemeines Verwaltungshandeln	20
5 – Geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung	20
6 – Gender Budgeting	20
7 – Gremienbesetzung	21
8 – Sprache und Darstellung	22
9 – Vielfalt der Gesellschaft	22
Personal- und Organisationsentwicklung	23
10 – Quotenregelung	23
11 – Entgeltgleichheit	23
12 – Personalentwicklung	24
13 – Stellenbesetzung	24
14 – Teilzeit	26
15 – Beurlaubung/Wiedereinstieg	27
16 – Personalplanung	27
17 – Personalförderung	28

18 – Leistungsbeurteilung	29
19 – Organisationsentwicklung	30
20 – Arbeitsbedingungen	30
21 – Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer	31
Vertragsbeziehungen/Vergabe	32
22 – Auftragsvergabe	32
23 – Leistungsgewährung/Mittelvergabe	32
DRITTER TEIL – FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	33
24 – Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	33
25 – Bestellung/Einstellung	34
26 – Status/Rechtstellung	35
27 – Aufgaben	36
28 – Rechte	36
29 – Widerspruchsrecht	37
30 – Klagerecht	38
VIERTER TEIL – INSTRUMENTE	39
Gleichstellungsplan	39
31 – Gleichstellungsplan	39
32 – Verfahren/Zuständigkeit	40
33 – Inkrafttreten	41
34 – Verbindlichkeit	42
Anreizsysteme und Sanktionen	43
35 – Anreizsysteme	43
36 – Sanktionen	43
37 – Berichtspflichten	44
FÜNFTER TEIL – SCHLUSSBESTIMMUNGEN	45
38 – Schlussbestimmungen	45
ANHANG – CHECKLISTEN	46
Checklisten personalpolitischer Maßnahmen	46
Checkliste für die Umsetzung von „anteiliger“ Teilzeitarbeit in Schulen (Fragebogen)	48
Checkliste zu Reduzierungsmöglichkeiten und Umsetzungsvorschläge bei Teilzeit (Fragebogen)	49

Vorwort

Viel erreicht und noch viel zu tun



Frauke Gützkow

Gleichstellungsgesetze leisten seit gut 25 Jahren einen Beitrag, dass Männer und Frauen die gleichen beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst erhalten. Gleich heißt nicht, dass Männer und Frauen durchweg gleich behandelt werden. Gleich heißt auch, dass eine ungleiche Behandlung erforderlich sein kann, damit Frauen und Männer die gleichen Chancen erhalten und Nachteile ausgeglichen werden.

Gleichstellung ist ein Gewerkschaftsthema. Viele Kolleginnen und auch Kollegen engagieren sich als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, in Personalräten, in Fach- und Personengruppen und Landesvorständen für das Thema. Die GEW unterstützt sie dabei mit Schulungen, Informationsmaterial und Möglichkeiten zum fachlich-politischen Austausch. Die GEW bezieht als gleichstellungspolitische Akteurin Position zu Gesetzesnovellierungen. Die Arbeit aller Akteurinnen und Akteure wollen wir mit dieser Handreichung „Die Schule im Blick – GEW-Musterinhalte für das Landesgleichstellungsrecht“ unterstützen.

In den vergangenen Jahren hat die Politik ihre Bemühungen in vielen Bundesländern intensiviert, grundlegende Novellierungen der Gleichstellungsgesetze vorzunehmen. Hintergrund ist zum einen, dass die gleichstellungspolitische Realität auch im öffentlichen Dienst dem Gleichberechtigungsgebot des Grundgesetzes weiterhin nicht einmal nahe kommt. Die bestehenden Regelungen entfalten nur teilweise gleichstellungspolitische Wirksamkeit. Und dies wiederum ist durch die oftmals fehlenden Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten der Gleichstellungsgesetze bedingt. Die Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihre Ausstattung, insbesondere die Freistellung für die Gleichstellungsarbeit, sind zu verbessern, und im Bildungsbereich muss die Unterstützung durch die Schulleitungen und Schulverwaltungen ausgebaut werden. Für Führungs- und Leitungspositionen sind Quoten erforderlich, das Beurteilungswesen ist geschlechtergerecht zu gestalten und die Transparenz in Bezug auf die Einkommen ist zu verbessern. Die Novellierungsprozesse in mehreren Bundesländern bieten die Chance, die Weichen für das Gleichstellungsrecht neu zu stellen – inhaltlich konsistent und einem zeitgemäßen Gleichstellungsverständnis entsprechend. Wie das Gleichstellungsrecht zu gestalten ist, haben wir in diesen Musterinhalten entwickelt.

Erfolgreiche Gleichstellungspolitik braucht gute Netzwerke und Kooperation. Ich danke der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG), dass wir auf ihrer Arbeit aufbauen konnten. Die „Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze, Umsetzungshilfe zur Erfüllung des Verfassungsauftrages ‚Gleichberechtigung von Frauen und Männern‘ im öffentlichen Dienst, insbesondere auf kommunaler Ebene“ wurden von uns für den Schulbereich weiterentwickelt. Dafür, dass die GEW-Musterinhalte so nah wie möglich am Schulalltag und seinen gleichstellungspolitischen Hürden ansetzen, haben die Mitglieder der GEW-AG Gleichstellungsrecht und -praxis gesorgt: Jutta Britze, Anke Burchardt, Sigrun Döring, Hannelore Hirn, Sabine Banko-Kubis, Sarah Kleemann, Monika Sulzberger, Johanna Thumm. Auch ihnen gilt mein herzlicher Dank. Für ihre inhaltliche und rechtliche Unterstützung danke ich der Leiterin der Vernetzungsstelle, Almut von Woedtke, und der Juristin der Vernetzungsstelle, Heike Schmalhofer, den beiden Autorinnen der BAG-Musterinhalte.

Ihnen und Euch, den Leserinnen und Lesern, den gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteuren im Schulbereich wünsche ich Mut und Durchhaltekraft. Über Rückmeldungen zu Ihrer und Eurer Arbeit mit den GEW-Musterinhalten in der gleichstellungspolitischen Praxis freuen wir uns.

Frauke Gützkow
Geschäftsführender Vorstand der GEW
Vorstandsbereich Frauenpolitik

Geleitwort

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)



Beate Ebeling

Die tatsächliche Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern zu erzielen ist ein Auftrag mit Verfassungsrang und doch seit Jahrzehnten ein scheinbar schwer erreichbares Ziel.

Erfolgreiche Gleichstellungsarbeit und die Umsetzung einer konsistenten Gleichstellungspolitik kann nur erfolgen, wenn die dafür notwendigen Strukturen implementiert sind und die Umsetzung des Verfassungsauftrages nach Artikel 3 Absatz 2 GG durch entsprechende gesetzliche Regelungen in den Ländern gestützt wird. Seit Anfang der 1990er-Jahre tragen Landesgleichberechtigungs- und Landesgleichstellungsgesetze dazu bei, diesem Ziel näher zu kommen. Doch die derzeitigen Diskussionen um die anstehenden Novellierungsvorhaben der Gleichberechtigungsgesetze in vielen Bundesländern machen zum einen den Weiterentwicklungsbedarf deutlich, sie zeigen zum anderen aber auch auf, wie unterschiedlich die Regelungslage in den jeweiligen Landesgesetzen ist.



Roswitha Bocklage

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) hatte daher die Vernetzungsstelle „Gleichberechtigung und Vernetzung e.V.“ beauftragt, eine Umsetzungshilfe zur Erfüllung des Verfassungsauftrages „Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ im öffentlichen Dienst, insbesondere auf kommunaler Ebene, zu erstellen. Diese Umsetzungshilfe ist als Sammlung von „Musterinhalten für Landesgleichberechtigungsgesetze“ im Juli 2014 erschienen. Sie fokussiert insbesondere die kommunale Gleichstellungsarbeit, gibt aber auch Anregungen für die Gleichstellungsarbeit für andere Bereiche.

Die BAG freut sich daher sehr, dass unsere Broschüre „Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze“ die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) angeregt hat, darauf aufbauend eine eigene Konkretisierung für den schulischen Bereich vorzunehmen. Diese war unerlässlich, da sich die Rahmenbedingungen für kommunale und schulische Gleichstellungspolitik deutlich unterscheiden und teilweise andere Regelungserfordernisse bestehen. Die vorliegenden „GEW- Musterinhalte für das Landesgleichstellungsrecht“ nehmen daher konkret die Schulsituation in den Blick und geben klare Orientierung für eine gleichstellungspolitische Position innerhalb des Schulbereichs.

Durch die vorliegenden GEW-Musterinhalte wird nunmehr für einen weiteren gesellschaftlich relevanten Bereich eine Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit eingefordert. Wir haben die Initiative daher als BAG nicht nur im Sinne einer guten Kooperation und Vernetzung von gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteuren gern unterstützt, sondern auch, weil wir glauben, dass die GEW-Musterinhalte zu weiteren positiven gleichstellungspolitischen Impulsen und Veränderungen im Schulbereich – aber auch darüber hinausgehend – führen werden.

Die Initiative der GEW macht weiterhin deutlich, dass Gleichstellungspolitik zwar ein gesamtgesellschaftliches Thema ist, dass aber zur Umsetzung noch immer viel Tatkraft notwendig ist. Wir freuen uns sehr, dass mit den Musterinhalten zu Landesgleichstellungsgesetzen eine Gewerkschaft die Initiative ergriffen hat und so auch deutlich wird, welche Rolle Gewerkschaften zur Implementierung einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik einnehmen können und aus Sicht der BAG auch noch häufiger einnehmen sollten.

Wir wünschen der GEW viel Erfolg bei den folgenden Gesprächen und Diskussionen zur Umsetzung der guten Ideen aus den vorliegenden GEW-Musterinhalten und freuen uns auf eine weitere gute Zusammenarbeit.

Beate Ebeling
Gleichstellungsbeauftragte
der Stadt Wolfsburg

Roswitha Bocklage
Leiterin der Gleichstellungsstelle
für Frau und Mann der Stadt Wuppertal

für die Bundessprecherinnen der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros (BAG)

Einführung

Gebrauchsanweisung für die GEW-Musterinhalte

Für wen sind die GEW-Musterinhalte gemacht?

Akteur_innen für Gleichstellung sind alle, die für die Interessen der weiblichen Beschäftigten aktiv sind: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Ansprechpartner_innen, Personalräte im Schulbereich, gewerkschaftliche Funktionsträger_innen und all diejenigen, die mit Personalentscheidungen, Personalmaßnahmen und -führung zu tun haben, Personalverantwortliche in Schulleitung und Schulverwaltung, außerdem diejenigen, die Novellierungen der Landesgleichstellungsgesetze aktiv gestalten oder begleiten.

Für dieses breite Spektrum an Personen, die mit ihrer Beratungsarbeit, der Nutzung ihrer Mitwirkungsrechte und der Ausübung ihrer Funktionen oder ihrer politischen Positionierung für Gleichstellung eintreten, wurden die GEW-Musterinhalte erarbeitet.

Was heißt Musterinhalte?

Die GEW-Musterinhalte orientieren sich an den Regelungsbereichen von Gleichstellungsgesetzen. Sie enthalten Aussagen, wie es im Rahmen des öffentlichen Landesdienstes künftig gelingen kann, dem Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes „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“ gerecht zu werden.

Die Unterschiede im Landesgleichstellungsrecht sind von Bundesland zu Bundesland so groß, dass die Musterinhalte keinen abschließenden Charakter haben können. Strukturelle Eigenheiten werden je nach Bundesland stets zu beachten sein.

Der rechtliche Rahmen, in dem Gleichstellungspolitik im Schulbereich abgesteckt werden muss, ist durch Grundgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und EU-Richtlinien definiert. Und er prägt sich nicht nur in den Landesgleichstellungsgesetzen aus, sondern berührt auch Schulgesetze, Dienstrecht, Tarifverträge, Personalvertretungsgesetze, Teilzeit-Erlasse, Versorgungsrecht, Rente, Elterngeld und -zeit, Pflegezeit, Arbeitszeit-/Pflichtstunden-

verordnung u.v.m.. Bei einer umfassenden Neugestaltung der Gleichstellungspolitik für den öffentlichen Landesdienst sind die Verknüpfungen und Interdependenzen zwischen all diesen gesetzlichen Regelungen zu beachten. Die Landesgleichstellungsgesetze, auf die sich die GEW-Musterinhalte beziehen, sind ein wichtiger aber nicht der einzige Anknüpfungspunkt für Verbesserungen des Gleichstellungsrechts.

Warum Musterinhalte für den Schulbereich?

Die GEW-Musterinhalte wollen dem besonderen Arbeitsfeld Schule gerecht werden. Der Schulbereich weist im Vergleich zu anderen Verwaltungseinheiten einige Besonderheiten auf. Die Strukturen lassen sich nicht eins zu eins übertragen. Schulen sind zum Teil sehr kleine Dienststellen, es dominieren ehrenamtliche Ansprechpartnerinnen. Nur an großen Schulen und in der Schulverwaltung gibt es vollfreigestellte oder hauptamtliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte – um nur zwei Beispiele zu nennen.

Wie sind die GEW-Musterinhalte aufgebaut?

Die GEW-Musterinhalte berühren alle Handlungsfelder, die in Landesgleichstellungsgesetzen behandelt werden – von den allgemeinen Grundsätzen über die Personal- und Organisationsentwicklung, die Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bis hin zum Gleichstellungsplan, zu Anreizen und Sanktionen.

Da die GEW-Musterinhalte von sehr unterschiedlichen Akteur_innen auch als Handreichung für die eigene Gleichstellungsarbeit genutzt werden sollen, werden in Erläuterungen nicht nur die Regelungen erklärt, sondern auch mit Beispielen aus dem Schulalltag unterlegt.

Wie ist mit den GEW-Musterinhalten zu arbeiten?

a) Betroffene, Interessierte

Beschäftigte, „Betroffene“, egal, ob als Beamt_innen oder Arbeitnehmer_innen, finden in den GEW-Musterinhalten Informationen zu ihren Rechten. Rechte zu kennen, einen Überblick über Regelungsmöglichkeiten zu gewinnen, erleichtert es, sich beraten und unterstützen zu lassen.

b) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Personalratsmitglieder

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Schulbereich können mit den GEW-Musterinhalten nachvollziehen, was Gleichstellungsgesetze regeln, wie ihre Rechte und Aufgaben aussehen, aber auch wie groß in manchen Bereichen der Abstand zwischen begründetem Anspruch und aktuellem Landesgleichstellungsgesetz sein kann. Die Handreichung stärkt ihnen in ihrer konkreten Arbeit den Rücken. Personalratsmitglieder werden für ihre gleichstellungspolitischen Aufgaben sensibilisiert und können sich Informationen erschließen und nutzbar machen.

c) Schulleitungen, Personalverantwortliche

Wie die Gleichstellung zu beachten und zu fördern ist, welche Aufgaben und Rechte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte einerseits und Beschäftigte/Betroffene andererseits haben, sind Pflichten für Schulleitungen und Personalverantwortliche auf den jeweiligen Ebenen der Schulverwaltung. Ihnen bietet der vorliegende Gesamtüberblick über das Gleichstellungsrecht Orientierung.

d) GEW-Lobbyarbeit in den Landesverbänden

Die GEW-Musterinhalte erleichtern den GEW-Frauenausschüssen und GEW-Landesvorständen die Arbeit, wenn sie sich in aktuelle Novellierungsprozesse einmischen und positionieren. Im Aushandlungs- und Ausgestaltungsprozess mit politischen Entscheider_innen und den zuständigen Ministerien können und sollen diese Musterinhalte als Handreichung und Forderungspapier aus Gewerkschaftssicht dienen. Schulspezifika stehen im Fokus; die Publikation beschränkt sich aber nicht auf sie, sondern hat den Anspruch, allgemeingültige Formulierungen für den öffentlichen Dienst vorzuschlagen.

Woher stammen das Konzept und der Ausgangstext der Musterinhalte?

Grundlage der GEW-Musterinhalte ist die Publikation „Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze, Umsetzungshilfe zur Erfüllung des Verfassungsauftrages ‚Gleichberechtigung von Frauen und Männern‘ im öffentlichen Dienst, insbesondere auf kommunaler Ebene“ der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG). Der Ansatz, gut strukturiert darzulegen, was gleichstellungsrechtlich wie geregelt werden soll, hat uns überzeugt.

Regelungen und Erläuterungen sind aus diesem Text der BAG übernommen und um Schulspezifika ergänzt worden. Manche Ausführungen zu kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten haben wir etwas gekürzt. Die Gliederung haben wir im Wesentlichen beibehalten, jedoch einen eigenen Absatz zur Vereinbarkeit eingefügt.

In einzelnen Bereichen haben wir andere Akzente gesetzt oder vertreten andere Auffassungen. Wir sprechen z. B. von Landesgleichstellungsgesetzen und orientieren uns damit an dem Begriff Gleichstellung, der in den meisten Gesetzen verwendet wird. Die BAG spricht hingegen von Landesgleichberechtigungsgesetzen und benennt damit im Begriff das Ziel der Gesetze, nämlich Gleichberechtigung herzustellen. Die Quotendiskussion wird unter Gleichstellungspolitiker_innen und auch Jurist_innen mit sehr unterschiedlichen Positionen geführt. Die BAG setzt sich für eine Geschlechterparität von 50:50 ein. Wir hingegen sind der Meinung, dass die Frauenquote bei mindestens 50 Prozent liegen muss. Diese Position enthält die Parität, ermöglicht es aber auch, darüber hinaus zu gehen. Denn an Schulen ist es nicht ausreichend, wenn Frauen 50 Prozent der Führungs- und Leitungspositionen besetzen, da sie mehr als die Hälfte der Beschäftigten stellen.

Besonderheiten des Schulbereichs

Die Landesgleichstellungsgesetze gelten uneingeschränkt für die unmittelbaren und mittelbaren Verwaltungen der Länder sowie für die ihnen unterstellten Einrichtungen. Damit fallen Beschäftigte der staatlichen Schulen und der Schulverwaltung unter das jeweilige Gleichstellungsrecht. Einige Gleichstellungsgesetze enthalten gesonderte Regelungen zum schulischen Bereich.¹

Der Verwaltungsaufbau im Schulbereich ist ein wichtiger Parameter für die praktische Wirkung der Gleichstellungsgesetze. Von der Verwaltungsstruktur eines Bundeslandes ist nicht nur abhängig, auf welchen Verwaltungsebenen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im schulischen Bereich angesiedelt sind und Gleichstellungspläne erstellt werden. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der unteren Landesbehörden sowie der Mittelbehörden haben häufig das Recht, sich an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Ebene zu wenden. Die nächsthöhere Instanz muss z. B. bei Nichterfüllung von Zielvorgaben in Gleichstellungsplänen bestimmte Personalmaßnahmen genehmigen.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartnerinnen

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Schulbereich sind in Ministerien, Bezirksverwaltungen, Schulämtern und Schulen angesiedelt, entsprechend dem jeweiligen Aufbau der schulischen Verwaltungsbehörden und der gesetzlichen Regelungen in den einzelnen Bundesländern. In den für Schulen zuständigen Landesministerien bzw. Senatsverwaltungen oder Schulbehörden haben alle Bundesländer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. In den Bundesländern mit einem dreistufigen Verwaltungsaufbau im schulischen Bereich gibt es im Ministerium, an Oberschulämtern bzw. Bezirksregierungen und an staatlichen Schulämtern Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. In Bundesländern mit einem zweistufigen schulischen Verwaltungsaufbau sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auf den mittleren bzw. unteren Schulaufsichtsbehörden an staatlichen bzw. regionalen Schulämtern oder Bezirksregierungen angesiedelt. In mehreren Bundesländern gibt es auch an Schulen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder Ansprechpartnerinnen an Schulen.

Starke Veränderungen zur Gleichstellungspraxis im schulischen Bereich gehen von Verwaltungsmodernisierungen der einzelnen Bundesländer aus. In einigen Ländern wurden neue Steuerungsinstrumente eingeführt, was dazu

geführt hat, dass auch die Schulen mehr Eigenständigkeit in ihrer Verwaltung, Personalentwicklung und Mittelbewirtschaftung erhalten haben. Durch diese Entwicklungen wurden mehr Entscheidungen direkt an die Schulen verlagert. Für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, aber auch für Personalvertretungen, bedeutet das Mitwirkungsrechte bei Personalentwicklung und Organisationsentwicklung, insbesondere bei schulbezogenen Stellenbesetzungen.

Freistellung/Entlastung

Die Freistellung bzw. zeitliche Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von ihren originären dienstlichen Verpflichtungen ist eine wichtige Voraussetzung für ihre gleichstellungspolitische Wirksamkeit im Schulbereich. Quantitative Regelungen zur Freistellung sind zum Teil in Abhängigkeit von der Anzahl der Beschäftigten der Dienststellen gestaffelt. In der Praxis ist insbesondere die pauschale Freistellung häufig unzureichend und steht in keinem Verhältnis zu dem umfangreichen Aufgabenkatalog der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Diese unzureichend auszustatten untergräbt die Zielerreichung des Gesetzes.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Ministerien sind zumeist mit einer halben Stelle freigestellt. Auf der mittleren Verwaltungsebene finden sich Freistellungen zwischen 50 bis 100 Prozent. Die Vorgaben für Freistellungen in staatlichen Schulämtern variieren. Gesetzlich konkretisierte Freistellungsregelungen für schulische Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und für Ansprechpartnerinnen an Schulen bestehen keine. Sie erfolgen in den einzelnen Bundesländern nur aus den Schuldeputaten, die den Schulen zur Verfügung stehen und gehen selten über eine Unterrichtsstunde Anrechnung auf das Deputat pro Woche hinaus.

Im Stadtstaat Berlin gibt es an den einzelnen Schulen grundsätzlich weder Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte noch Ansprechpartnerinnen. Vollfreigestellte Regionsfrauenvertreterinnen kümmern sich um die Schulen eines jeden der 12 Stadtbezirke und eine Gesamtfrauenvertreterin arbeitet zu gleichstellungsrechtlichen Angelegenheiten, die ganz Berlin betreffen.

¹ Diese zusammenfassende Darstellung beruht auf aktualisierten Angaben aus Horak, Robert: Gleichstellung im Schulischen Bereich, Untersuchung von gesetzlichen Regelungen und Strukturdaten in den einzelnen Bundesländern, Frankfurt/Main 2004.

Das Beispiel Nordrhein-Westfalen

Das Zusammenspiel von Verwaltungsaufbau, Bestellung und Zuständigkeiten einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten soll hier am Beispiel von Nordrhein-Westfalen illustriert werden. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium für Schule und Weiterbildung ist für die Beschäftigten im Ministerium zuständig. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der fünf Bezirksregierungen sind für alle Bereiche der Verwaltung zuständig, schulfachliche Dezernentinnen und Dezernenten üben hier die Tätigkeit als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für den schulischen Bereich aus. Neben den Vertretungsstrukturen auf der Ebene der Bezirksregierungen werden in den 54 staatlichen Schulämtern Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Sie sind für die Lehrkräfte der Grund-, Haupt- und Sonderschulen des jeweiligen Schulamtes zuständig. Für Schulen und Studienseminare ist geregelt, dass eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen zu bestellen ist, wenn dies die weiblichen Mitglieder der Lehrer_innenkonferenz oder der Seminarkonferenz beschließen. Sie machen einen Personalvorschlag durch eine Wahl. Die Schulleitung bestellt die vorgeschlagene Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen.

Eine genaue Angabe über die Gesamtzahl der Ansprechpartnerinnen an den ca. 6.800 Schulen in Nordrhein-Westfalen liegt nicht vor. Eine feste Freistellung von Ansprechpartnerinnen an Schulen ist nicht vorgesehen. Sie können aus dem Schuldeputat Entlastungsstunden bekommen. Sie sind jedoch begrenzt und konkurrieren mit anderen Bereichen. In den Schulämtern sollen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für ihre Arbeit die notwendige Zeit zur Verfügung gestellt bekommen; das klappt jedoch nicht immer. In den Bezirksregierungen ist eine Teilfreistellung möglich. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium hat eine Vollzeitstelle. Auf die Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Nordrhein-Westfalen wird hier nicht näher eingegangen. Sie sind Gegenstand der Musterinhalte auf den folgenden Seiten.

Die Tätigkeitsfelder der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in Schulen und Studienseminaren illustriert, wie umfangreich die Vorstellungen sind, was von den Ansprechpartnerinnen alles geleistet werden soll. Deshalb ist es wichtig zu betonen, dass sie eigene Prioritäten setzen können, nicht weisungsgebunden sind und größere Projekte anstoßen können, dafür aber nicht alleine zuständig sind. In der Handreichung der Landesregierung für Ansprechpartnerinnen heißt es, dass sie die zuständige Gleichstellungsbeauftragte unterstützen, bei Personalmaßnahmen zu beteiligen sind und Aufgaben mit Gleichstellungsrelevanz wahrnehmen können.

Dazu gehören z. B.: die Beratung und Unterstützung der Schulleitung bei dem Auftrag, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, die Beratung und Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen sowie der Lehramtsanwärter_innen in Fragen der Gleichstellung, die Vermittlung bei Konflikten, sowie gleichstellungsrelevante Einzelfragen von Unterricht und Schulleben sowie auch die Schulprogrammentwicklung, Klassenbildung, Schüler_innenbetriebspraktika und Fragen des koedukativen Unterrichts.

(Auf den Folgeseiten findet sich eine Übersicht über Frauenvertretungen im schulischen Bereich.)

Übersicht über Frauenvertretungen im schulischen Bereich (Stand November 2015)

Bundesland	Frauenvertretungen	
	in der Schulverwaltung	an Schulen
Baden-Württemberg*	<ul style="list-style-type: none"> eine Beauftragte für Chancengleichheit im Kultusministerium je eine fachliche Beraterin des schulischen Bereiches für die Beauftragten für Chancengleichheit an den vier Regierungspräsidien je eine Beauftragte für Chancengleichheit an den 21 unteren Schulaufsichtsbehörden (Staatl. Schulämter) 	<ul style="list-style-type: none"> ca. 460 Frauenvertreterinnen an Schulen über 50 Beschäftigte 3.840 Ansprechpartnerinnen an Schulen unter 50 Beschäftigte
Bayern	<ul style="list-style-type: none"> je eine Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium für Unterricht und Kultus und bei den sieben Bezirksregierungen 	<ul style="list-style-type: none"> keine Gleichstellungsbeauftragte an Schulen Ansprechpartnerinnen an Staatlichen Schulämtern und Schulen
Berlin	<ul style="list-style-type: none"> eine Frauenvertreterin und Gesamtfrauenvertreterin der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport eine Frauenvertreterin im Bereich zentral verwaltete Schulen je eine Frauenvertreterin an 12 regionalen Außenstellen 	<ul style="list-style-type: none"> keine Frauenvertreterin an Schulen
Brandenburg	<ul style="list-style-type: none"> eine Landesgleichstellungsbeauftragte je eine Gleichstellungsbeauftragte im Landesamt für Schule und Lehrer_innenbildung sowie an den vier Regionalstellen des Landesamtes 	<ul style="list-style-type: none"> keine Gleichstellungsbeauftragte an Schulen
Bremen	<ul style="list-style-type: none"> Stadtgemeinde Bremen: zwei Frauenbeauftragte der Senatsverwaltung für den Bereich Schule Stadtgemeinde Bremerhaven: eine Frauenbeauftragte des Magistrats für den Bereich Schule 	<ul style="list-style-type: none"> keine Frauenbeauftragte an Schulen
Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> eine Stelle als Gleichstellungsbeauftragte für das pädagogische Personal der Behörde für Schule und Berufsbildung (60 % Gleichstellungsbeauftragte, 40 % Stellvertretung) eine Stelle als Gleichstellungsbeauftragte für das Verwaltungspersonal und nicht-pädagogische Personal der Behörde für Schule und Berufsbildung (100 % Gleichstellungsbeauftragte, 0 % Stellvertretung) 	<ul style="list-style-type: none"> keine Frauenbeauftragte an Schulen
Hessen	<ul style="list-style-type: none"> eine Frauenbeauftragte im Kultusministerium je eine Frauenbeauftragte an 15 Staatlichen Schulämtern 	<ul style="list-style-type: none"> keine Frauenbeauftragte an Schulen
Mecklenburg-Vorpommern	<ul style="list-style-type: none"> eine Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur je eine Gleichstellungsbeauftragte an vier Staatlichen Schulämtern 	<ul style="list-style-type: none"> je eine Gleichstellungsbeauftragte an ca. 500 allgemeinbildenden Schulen

Niedersachsen	<ul style="list-style-type: none"> • eine Gleichstellungsbeauftragte im Kultusministerium • acht Gleichstellungsbeauftragte an vier Standorten (Regionalabteilungen) 	<ul style="list-style-type: none"> • je eine Gleichstellungsbeauftragte an 23 berufsbildenden Schulen • Schulen mit mehr als 50 Beschäftigten müssen eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen • Schulen unter 50 Beschäftigte können eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen
Nordrhein-Westfalen*	<ul style="list-style-type: none"> • eine Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium für Schule und Weiterbildung • Gleichstellungsbeauftragte in den Schulabteilungen der fünf Bezirksregierungen (gleichstellungsbezogene Tätigkeit als zusätzliche Generalie der schulfachlichen Dezernent_innen) • je eine Gleichstellungsbeauftragte an 54 Staatlichen Schulleitern 	<ul style="list-style-type: none"> • keine Gleichstellungsbeauftragte an Schulen • Ansprechpartnerinnen an Schulen auf Beschluss der weiblichen Beschäftigten einer Schule
Rheinland-Pfalz*	<ul style="list-style-type: none"> • zwei Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium Bildung, Frauen und Jugend • je eine Gleichstellungsbeauftragte in der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion und den beiden Außenstellen 	<ul style="list-style-type: none"> • je eine Gleichstellungsbeauftragte an Schulen ab 30 Beschäftigte (Kann-Bestimmung) • je eine Gleichstellungsbeauftragte an Schulen unter 30 Beschäftigte
Saarland	<ul style="list-style-type: none"> • acht Frauenbeauftragte im Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, davon eine für das Ministerium und sieben für die verschiedenen Schulformen 	<ul style="list-style-type: none"> • keine Frauenbeauftragte an Schulen
Sachsen	<ul style="list-style-type: none"> • eine Frauenbeauftragte im Kultusministerium • je eine Frauenbeauftragte an fünf Regionalschulleitern 	<ul style="list-style-type: none"> • je eine Frauenbeauftragte an Schulen ab zehn weiblichen Beschäftigten
Sachsen-Anhalt	<ul style="list-style-type: none"> • eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Kultusministerium • eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Landesverwaltungsamt • zwei abgeordnete Kolleginnen, die im Auftrag der Hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten für den Bereich Schulen tätig sind 	<ul style="list-style-type: none"> • ca. 875 ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreter_innen an Schulen ab fünf weiblichen Beschäftigten
Schleswig-Holstein	<ul style="list-style-type: none"> • eine Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur 	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte (ggf. plus Vertreterin) an Schulen ab fünf Beschäftigten
Thüringen	<ul style="list-style-type: none"> • eine Gleichstellungsbeauftragte im Geschäftsbereich des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport • je eine Gleichstellungsbeauftragte an fünf Staatlichen Schulleitern 	<ul style="list-style-type: none"> • keine Frauenbeauftragte an Schulen sondern Vertrauenspersonen an den ca. 820 Schulen
<p>* in diesen Ländern laufen Novellierungsprozesse während der Drucklegung der Broschüre.</p>		

Erster Teil

Allgemeine Vorschriften/ Bestimmungen

1 – Ziel

Ziel des Gesetzes ist es, den Verfassungsauftrag zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu erfüllen.

Um dieses Ziel zu erreichen, sind nach Maßgabe dieses Gesetzes

- Frauen im Fall ihrer Unterrepräsentanz in bestimmten Bereichen zu fördern,
- strukturelle Benachteiligungen von Frauen abzubauen und zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern,
- die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern sowie
- geschlechtergerechte Bildung und Genderkompetenz im Bildungsbereich zu fördern.

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

Erläuterungen

Ziel des Gesetzes ist die Umsetzung des verfassungsrechtlichen Gleichberechtigungsgebots. Dem öffentlichen Dienst kommt dabei eine Vorbildfunktion zu. Das gesamte Handeln am Ziel der Gleichberechtigung auszurichten bedeutet im Schulbereich auch, geschlechtergerechte Bildung zu verwirklichen.

Mit dieser Zielsetzung wird eine Doppelstrategie verfolgt:

- die Umsetzung von Gender Mainstreaming²,
- die gleichzeitige Förderung von Frauen als in der Regel strukturell benachteiligtes Geschlecht.

Das bedeutet:

- Gleichstellungsaspekte von vornherein in allen Planungs- und Entscheidungsprozessen im gesamten Aufgabenbereich der Dienststelle (auch nach außen) zu beachten.
- Die Strategie des Gender Mainstreaming für den gesamten öffentlichen Dienst verpflichtend festzulegen.

- Neben der Herstellung von Gleichberechtigung auch die geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung für alle Dienststellen, Behörden und Kommunen in einem Gleichstellungsgesetz zu regeln.

Frauenförderung dient dem Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligungen und Ungleichheiten. Die Strategie des Gender Mainstreaming bedeutet nicht, dass Frauenförderung entfallen kann. Eine Förderung von Frauen als unterrepräsentiertes Geschlecht mit besonderen Maßnahmen ist solange notwendig, bis eine tatsächliche Gleichstellung erreicht ist. Frauenförderung beinhaltet die Verankerung einer verbindlichen Quote für Frauen in Führungs- und Leitungspositionen, aber auch die Verbesserung des rechtlichen Instrumentariums zur Erhöhung von Frauenanteilen.

Der Abbau von Benachteiligungen durch Förderung fokussiert auf Frauen. Der Grund: Die Unterrepräsentanz eines Geschlechts in einem Bereich ist nicht zwangsläufig Ergebnis struktureller Benachteiligungen in der Personalpolitik. So ist der geringe Anteil von Männern unter den Grundschullehrkräften beispielsweise kein Ergebnis männerdiskriminierender Einstellungspraxis. Männer bewerben sich aufgrund der im Vergleich zu anderen Lehrämtern schlechten Bezahlung und gesellschaftlicher Rollenbilder oft gar nicht oder steigen überdurchschnittlich schnell in Führungs- und Leitungspositionen auf. Dementsprechend muss sich nicht nur die Personalpolitik einzelner Dienststellen verändern, vielmehr ist eine grundsätzliche Aufwertung weiblich konnotierter Berufe und Arbeitsfelder vonnöten. Bewerbungen von Frauen auf höher dotierte Stellen wird hingegen zum Teil noch immer mit Ressentiments aufgrund ihres Geschlechts und den damit verbundenen Rollenzuschreibungen begegnet. Dies stellt eine direkte Benachteiligung dar. Ziel ist es, Frauen entsprechend ihres Anteils an den Beschäftigten an Funktionsstellen und Führungs- und Leitungspositionen zu beteiligen. Strukturelle Benach-

² „Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.“ Quelle: BMFSFJ, 2002, GM-Was ist das?

teiligungen von Frauen äußern sich nicht nur in deren Unterrepräsentanz an Funktionsstellen und Führungs- und Leitungspositionen, sondern auch in der Arbeitskultur und eingeübten Rollenbildern.

In Anlehnung an die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wird nicht mehr von „Diskriminierungen“, sondern „Benachteiligungen“ gesprochen.

Entsprechend der obigen Ausführungen wirkt ein Gleichstellungsgesetz auf den Abbau von Unterrepräsentanz und auf geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung ein und hat eine Veränderung der Rahmenbedingungen und Strukturen zur Folge.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit ist ein wichtiger Aspekt, um die Gleichstellung im weiteren Sinne zu befördern, und sollte systematisch von der Frauenförderung abgegrenzt werden (vgl. 21 Vereinbarkeit).

Die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit stellt sich für die große Mehrheit der Beschäftigten, wobei die Verantwortlichkeiten hierbei weiterhin ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt sind. Die Vereinbarkeitsthematik ist damit ein wichtiges Handlungsfeld, um Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern zu ermöglichen, obgleich es die Gleichstellungsproblematik alleine nicht lösen kann. Um Familien- und Pflegeaufgaben künftig besser zwischen den Geschlechtern aufzuteilen, werden Männer explizit als Zielgruppe der Bemühungen um bessere Vereinbarkeit benannt. Zur Ermöglichung von Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit gehört auch, Bedingungen dafür zu schaffen, dass Geschlechtergerechtigkeit in Beruf und Familie tatsächlich gelebt werden kann. Die Vereinbarkeitsproblematik stellt sich aufgrund des demografischen Wandels auch mit Blick auf zu pflegende Angehörige immer stärker. Der Begriff der Pflege wird daher mit aufgenommen („Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit“). Konkrete Regelungen zu Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitgestaltung und -flexibilisierung, Teilzeit und eventuellen Beurlaubungen sind notwendig.

Lehrkräfte benötigen ein hohes Maß an reflexiver Kompetenz hinsichtlich ihrer sozialen Herkunft, ihres Geschlechts und ihrer eigenen Lernbiografie. Um eine gefestigte und stets reflektierende Lehrer_innenpersönlichkeit zu entwickeln, sollen sie von Studienbeginn an und über ihren gesamten Berufsweg hinweg bestehende Geschlechterdifferenzen, den sozialen Status und lernbiografische Hintergründe reflektieren –

sowohl ihre eigenen als auch die der Schülerinnen und Schüler. Die Lehrenden sind entsprechend aus- und fortzubilden. Mit Blick auf ein geschlechtersensibles inklusives Schulsystem sowie auf diskriminierungsfreies Lehrer_innenhandeln in Bezug auf Geschlecht, sexuelle Identität, soziale und ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung und Alter muss eine Lernbiografie in allen Phasen kritisch reflektiert werden. Ein so entstandenes professionelles Selbstkonzept ermöglicht einen geschlechtergerechten und von Stereotypisierungen freien Unterricht.

2 – Geltungsbereich

Das Gesetz soll gelten für

- alle auf Landesrecht beruhenden Verwaltungen und öffentlichen Schulen,
- alle Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, Zweckverbände sowie deren Eigenbetriebe,
- alle Einrichtungen, die durch Aufgabenprivatisierung entstehen und bei denen eine mehrheitliche öffentliche Beteiligung besteht. Bei Minderheitsbeteiligung ist vertraglich zu vereinbaren, dass die Anwendung dieses Gesetzes verankert wird,
- Stellen, die öffentliche Aufgaben übernehmen, z. B. Privatschulen, und
- Umwandlungen von Aufgaben in private Rechtsform.

Erläuterungen

Der Geltungsbereich sollte weit gefasst sein, um die Zielsetzung des Gesetzes möglichst weitreichend zur Geltung zu bringen. Auch für Beschäftigte kleiner Schulen muss das Landesgleichstellungsgesetz greifen. Ausnahmen aufgrund geringer Behördengröße sind nicht vorgesehen (lediglich Sonderregelungen, die zum Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten getroffen werden können). Öffentliche Schulen und pädagogische Einrichtungen fallen als Teil der Verwaltung der Länder in den Geltungsbereich des Gesetzes. Für Beschäftigte an Privatschulen finden sich noch keine Regelungen in den Landesgleichstellungsgesetzen. Sie sind jedoch in den Geltungsbereich der Gesetze aufzunehmen.

In den Landesgleichstellungsgesetzen sollten in einem Anhang die Verwaltungen aufgeführt werden, die unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, unter anderem solche Einrichtungen, die öffentlich gefördert werden. Die explizite Benennung erhöht auf Seiten der Verwaltungen die Verpflichtung, sich gesetzeskonform zu verhalten.

3 – Begriffsbestimmungen

Dienststellen sind alle vom Geltungsbereich erfassten Stellen.

Beschäftigte sind alle Arbeitnehmer_innen, Beamt_innen inklusive der politischen Beamt_innen, Wahlbeamt_innen und Auszubildenden.

Bereiche sind (in der jeweiligen Dienststelle):

- Entgelt- oder Besoldungsgruppen,
- Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion (hierzu gehören auch die Stellen von politischen Beamt_innen),
- bei Auszubildenden der einzelne Ausbildungsgang.
- Weitere Bereiche wie z. B. eine Unterscheidung nach Berufsgruppen können mit Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gebildet werden, wenn dies zur Zielerreichung sinnvoll ist.

Unterrepräsentanz liegt nicht nur vor, wenn Frauen in einem Bereich zu einem geringeren Anteil vertreten sind als Männer. Unterrepräsentanz liegt auch dann vor, wenn Frauen in Dienststellen mit überdurchschnittlichem Frauenanteil in Funktionsstellen nicht entsprechend ihres Anteils an den Beschäftigten vertreten sind. Teilzeitbeschäftigte werden zur Feststellung von Unterrepräsentanz entsprechend ihrem Beschäftigungsvolumen berücksichtigt.

Erläuterungen

Der Geltungsbereich ist weit gefasst, indem der Dienststellenbegriff über die Dienststellen mit Personalbefugnissen hinaus ausgeweitet wird. Dies ist sinnvoll, da Gleichberechtigung nicht nur über Personal- und Organisationsmaßnahmen im Hinblick auf die eigenen Beschäftigten im Fokus dieser gesetzlichen Regelungen steht, sondern auch die geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung in den Blick genommen werden soll.

Es wird klargestellt, dass beim Abbau von Unterrepräsentanz die aktive Personalressource zählt und nicht die bloße Anzahl der Beschäftigten (Teilzeitbeschäftigte gehen hier anteilig ein).

Eine Betrachtung nur des unterrichtenden Personals an Schule ist veraltet. Stattdessen gehören alle im Schulbereich Tätigen zum Geltungsbereich, die einen Arbeitsvertrag mit der Kommune oder dem Land haben, ebenso wie diejenigen, die einen Arbeitsvertrag mit einem freien Träger haben: Inklusionshelfer_innen und Sozialarbeiter_innen, pädagogische Mitarbeiter_innen in unterrichtsbegleitender Funktion, Therapeut_innen, Schulpsycholog_innen, Schulassistent_innen, Schulsekretär_innen und andere Personen, die in Schule arbeiten (vgl. 22 – Auftragsvergabe).

Es wird ermöglicht, über die Tarif- und Besoldungsbereiche hinaus (mit Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten) Bereiche zu definieren, wenn es in der jeweiligen Verwaltung zur Erreichung des Gesetzesziels sinnvoll ist. Falls die Anzahl der Beschäftigten eine Rolle spielt, ist genau zu definieren, welche Beschäftigten der konkreten Dienststelle zugeordnet werden. Der Begriff der Unterrepräsentanz und dem folgend der Zielquote darf mit Blick auf den Schulbereich nicht zu eng gefasst werden. In einem frauendominierten Berufsfeld wie der Schule liegt Unterrepräsentanz von Frauen in Funktionsstellen und Führungs- und Leitungspositionen auch dann vor, wenn sie zwar über 50 Prozent dieser Stellen innehaben, ihr Anteil aber nicht demjenigen an den Beschäftigten entspricht.

4 – Grundsätze

Die Verpflichtung, die Zielsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes zu verwirklichen, richtet sich an alle Beschäftigten, insbesondere an Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Die gesamte Verwaltung hat ihr Handeln auf den Verfassungsauftrag der Umsetzung von Gleichstellung auszurichten. Es sind jeweils hierfür geeignete Maßnahmen, auch über die Regelungen dieses Gesetzes hinaus, zu entwickeln.

Mit allen geeigneten Instrumenten in allen Handlungsfeldern ist alles zu unternehmen, um die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen.

Das Erfüllen der Ziele dieses Gesetzes, sowohl im Hinblick auf den Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen als auch im Hinblick auf das Verwaltungshandeln zum Vorbringen von Gleichberechtigung, ist in der Leistungsbeurteilung von Führungskräften zu berücksichtigen.

Erläuterungen

Die Aufgabe, Gleichberechtigung herzustellen und umzusetzen, richtet sich generell an die Dienststelle. Es wird empfohlen, diese Aufgabe als dienstliche Verpflichtung festzulegen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Umsetzung.

Die Förderung von Frauen innerhalb der Dienststelle wie auch die geschlechtergerechte Erfüllung der Fachaufgabe müssen in die Leistungsbeurteilung von Vorgesetzten und Leitungspersonal einfließen (Gender Mainstreaming in der jeweiligen Fachaufgabe).

Gleichstellung ist Führungsaufgabe. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in der Schulverwaltung sowie Ansprechpartnerinnen an Schulen können Impulse geben und Projekte anregen und unterstützen. Die Verantwortung für die geschlechtergerechte Gestaltung der Personal- und Organisationsentwicklung sowie für weitere Aufgaben liegt bei der Schulverwaltung und der Schulleitung.

Zweiter Teil

Handlungsfelder

Allgemeines Verwaltungshandeln

5 – Geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung

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 (vgl. 37 – Berichtspflichten).

Zur Planung der Umsetzung wird für einen Zeitraum von vier Jahren ein gleichstellungspolitischer Rahmenplan erstellt und von der Leitung der Behörde, in Kommunen von der Vertretung, beschlossen.

Bei der Aufgabenwahrnehmung ist vor Beschlussfassung darzulegen, welche Auswirkungen sich im Hinblick auf die Ziele dieses Gesetzes ergeben (Genderfolgenabschätzung).

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist als Beratungsinstanz einzubinden.

Erläuterungen

Hier wird der Grundsatz zur geschlechtergerechten Aufgabenwahrnehmung (vgl. 1 – Ziel) festgelegt und ausgeführt. Klargestellt wird, dass Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht nur für den internen Bereich der eigenen Dienststelle zuständig sind, sondern diese auch unterstützen, damit sie ihre Fachaufgaben geschlechtergerecht wahrnehmen. Das befördert die Zielerreichung des Verfassungsauftrages in den Behörden des öffentlichen Dienstes (Schule, Polizei, Finanzamt, Krankenhaus etc.).

Gender Mainstreaming ist damit ein Auftrag

- an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und an alle Beschäftigten,
- die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern
- in der Struktur, in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen und Produkten, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und in der Steuerung

von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können. Durch die Ausrichtung an den Lebensrealitäten beider Geschlechter wird die Wirksamkeit von politischen Maßnahmen und von Verwaltungsaktivitäten erhöht.

Elemente eines gleichstellungspolitischen Rahmenplans sind im Schulbereich in verschiedenen Regelungen enthalten, in Bildungsplänen, Lehrplänen, Schulgesetzen. Im Sinne der fachgerechten Aufgabenwahrnehmung wären sie in einem Rahmenplan zu bündeln. Ein solcher gleichstellungspolitischer Rahmenplan für eine geschlechtergerechte Bildung ist nicht zu verwechseln mit dem Gleichstellungsplan für die Beschäftigten (vgl. 31 – Gleichstellungsplan).

6 – Gender Budgeting

Die Dienststellen sind verpflichtet, bei der Haushaltsaufstellung und -durchführung zu beachten, dass die eingesetzten Mittel die Umsetzung von Gleichstellung von Frauen und Männern fördern.

Die Geschlechterperspektive wird in alle haushaltspolitischen Entscheidungen integriert.

Die Dienststelle hat im Haushaltsplan zu erklären, dass Gender Mainstreaming und Gender Budgeting bei der Aufstellung des Haushaltes berücksichtigt worden sind.

Erläuterungen

Gender Budgeting ist das finanzpolitische Instrumentarium der gleichstellungspolitischen Strategie des Gender Mainstreaming. Es ist ein Analyse- und Steuerungsinstrument, das Geschlechtergerechtigkeit auch durch eine veränderte Haushaltsführung bzw. -politik herstellt. In einem geschlechtersensiblen Haushalt werden die Zielgruppen des Verwaltungshandelns sichtbar und somit die Transparenz der Mittelvergabe erhöht. Es kann sinnvoll sein, hier landesgesetzliche Regelungen zur Ausführung zu schaffen.

Gender Mainstreaming als Grundsatz der Haushaltsführung bedeutet, dass die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern berücksichtigt und die Geschlechterverhältnisse systematisch in die Haushaltsführung einbezogen werden. Ziel ist, dass das Budget im Wege eines gezielten Mitteleinsatzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern beiträgt.

Im Einzelnen bedeutet Gender Budgeting:

- geschlechtergerechte Budgetgestaltung,
- Berücksichtigung der geschlechterspezifischen Auswirkungen von Budgetentscheidungen,
- betrifft alle Organe der Haushaltsführung,
- greift im gesamten Kreislauf der Haushaltsführung,
- bei kurzfristigen, jährlichen, mittel- und langfristigen Planungen,
- bei Vollzug und Kontrolle (Über die Auswirkungen und Erfolge ist zu berichten – auch im Beteiligungscontrolling.).

Gender Budgeting kann im Schulbereich beispielsweise dazu führen, dass die Ausgaben für das Sportgelände oder Pausenhöfe daraufhin überprüft werden, ob sie den Bedürfnissen von Mädchen und Jungen gerecht werden.

7 – Gremienbesetzung

Gremien im eigenen Zuständigkeitsbereich der Dienststelle sind zu mindestens 50 Prozent mit Frauen zu besetzen. Werden Mitglieder von Stellen außerhalb der Dienststelle in ein Gremium der Dienststelle entsendet, so sind jeweils Vorschläge sowohl für Frauen als auch für Männer abzugeben (Doppelbenennungsverfahren), um der Dienststelle bei Unterrepräsentanz von Frauen eine paritätische und bei hohem Frauenanteil eine proportionale Besetzung zu ermöglichen. Bei Unterrepräsentanz von Frauen in bestehenden Gremien wird ein Reißverschlussverfahren angewendet.

- In Gremien, in die ein Mitglied der Dienststelle entsandt wird, werden jeweils in gleicher Zahl Frauen und Männer vorgeschlagen (Doppelbenennungsverfahren).
- Dies gilt nicht für Gremien, deren Zusammensetzung durch Gesetz geregelt wird. Hier ist auf eine mindestens hälftige Besetzung von Frauen hinzuwirken.
- Bei der Aufstellung von Wahllisten (für die vorbezeichneten Gremien) sind Frauen mindestens alternierend mit Männern zu berücksichtigen.

- Bestehende Gremien haben nach einer Übergangszeit von zwei Jahren die o.g. Zielstellung der Regelung zu erreichen und zeitgerecht entsprechende Entscheidungen zu treffen.
- Die Umsetzung dieser Regelung ist in den Gleichstellungsplan und die Berichtspflichten aufzunehmen.
- Es ist Transparenz darüber herzustellen, welche Voraussetzungen Mitglieder erfüllen müssen und unter welchen Bedingungen die Gremientätigkeit erfolgt.
- Gremien, deren Zusammensetzung nicht den gesetzlichen Vorgaben entspricht, sind nicht beschlussfähig.

Erläuterungen

Gremienbesetzungen sind Instrument der Teilhabe an Meinungsbildung und an Entscheidungen, sie können aber auch ein Instrument der Personalentwicklung sein.

Mit Blick auf die jeweilige Zuständigkeit für die Bildung eines Gremiums sind die Regelungen zu differenzieren. Eine absolute Verpflichtung zur mindestens hälftigen Besetzung mit Frauen lässt sich für die Gremien im eigenen Zuständigkeitsbereich der Dienststelle festlegen; Grenzen liegen dort, wo andere Gesetze bestimmte Zusammensetzungen vorschreiben. Ausnahmetatbestände, wie Besetzung „kraft Amtes“ bzw. aufgrund einer besonderen Funktion, sind hier nicht empfohlen, da sie von der Formulierung „Gremien, deren Zusammensetzung durch Gesetz vorgeschrieben sind“ umfasst werden und ansonsten Einfallstor für Ausnahmen von dieser Verpflichtung sind.

Eine Regelung zu Sanktionen an dieser Stelle aufzunehmen ist sinnvoll.

8 – Sprache und Darstellung

Gesetze und andere Rechtsvorschriften sowie dienstliche Schriftstücke haben sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen.

Für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes besteht die Verpflichtung zur Verwendung einer geschlechterbewussten Sprache.

In dienstlichen Schriftstücken ist bei der Formulierung besonders auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In der Öffentlichkeitsarbeit sind durch Sprache und Darstellung Frauen und Männer in gleicher Weise sichtbar zu machen und anzusprechen.

Rollenstereotypen sind in allen Sprach- und Darstellungsformen entgegenzuwirken.

Erläuterungen

Sprache ist ein Spiegel der Realität, zugleich schafft sie Wirklichkeit. Sie beeinflusst die Wahrnehmung und steuert die Bewertung von Sachverhalten. Außerdem spiegelt und transportiert sie Weltanschauungen und Strukturen wider. Gleichberechtigungsgesetze sollen zur Verwendung einer geschlechterbewussten Sprache und Darstellung für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes verpflichten. Sinnvoll ist, durch das Land Empfehlungen für eine geschlechterbewusste Sprache und Darstellung für die Dienststellen zu erstellen und dort bekannt zu machen (Richtlinie oder Handreichung). Im Sinne eines gleichstellungspolitischen Rahmenplans ist in Schulbüchern sowie in Lehr- und Lernmaterialien auf eine geschlechterbewusste Sprache und Darstellung zu achten.

Erläuterungen

Es gibt keine homogenen Geschlechtergruppen. Geschlechterpolitik muss die Sichtweisen der Gesellschaft in ihrer Vielfalt (Diversity)³ unter Menschen anerkennen und benachteiligungsfrei gestalten.

Es wird vorgeschlagen, dass an dieser Stelle gesetzlich festgeschrieben wird, dass die spezifischen Belange und Potenziale aller Menschen für das gesamte Verwaltungshandeln und Schulleben berücksichtigt werden müssen.

An der Zusammensetzung der Lehrer_innenschaft z. B. misst sich, ob die gesellschaftliche Vielfalt in der Schule abgebildet wird. Vielfalt ist Teil der Gesellschaft und sollte sich in allen gesellschaftlichen Kontexten widerspiegeln. Darum muss sichergestellt sein, dass Personen unterschiedlicher sozialer Positionierung der Zugang zu pädagogischen Berufsfeldern diskriminierungsfrei möglich ist. Mit Bezug auf den Unterricht und das Schulleben gilt es insbesondere für Lehrkräfte vom Vielfältig-Sein zum Vielfalt-Können zu gelangen. Als Vermittler_innen von Bildung in allen Lebensphasen haben Lehrkräfte eine besondere Verantwortung, die Dimensionen von Vielfalt zu reflektieren und mit heterogenen Lerngruppen umgehen zu können. Zudem müssen Lern- und Arbeitsbedingungen so gestaltet sein, dass niemand ausgeschlossen wird (vgl. 5 – Geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung).

9 – Vielfalt der Gesellschaft

Die Diskussions- und Entscheidungsprozesse in der Dienststelle müssen die Vielfalt der unterschiedlichen gesellschaftlichen Lebens- und Sichtweisen von Frauen und Männern, die z. B. durch kulturelle oder religiöse Sichtweisen, die sexuelle Orientierung, Trans- und Inter-geschlechtlichkeit oder durch das Lebensalter oder eine Behinderung geprägt sind, einbeziehen.

3 Vielfalt umfasst alle Menschen in ihren Unterschiedlichkeiten mit gegenseitiger Wertschätzung und Verantwortung füreinander (vgl. KGSt-Innovationszirkel-Chancengleichheit und Vielfalt, München, 2013). Dabei gelten die schützenswerten Merkmale des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG): Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Geschlecht ist zentral für die Vielfalts-Dimensionen (Diversity-Dimensionen). Diversitypolitik versteht die GEW als zusätzlichen Ansatz, der die gesellschaftliche Vielfalt berücksichtigt, sie in Bildung, Erziehung und Wissenschaft verankert und sie in enger Verzahnung mit Frauen-, Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik umsetzt. Dabei geraten die Überschneidungen verschiedener Diversity-Dimensionen in den Blick.

Personal- und Organisationsentwicklung

Neben der Frauenförderung haben die unter Personal- und Organisationsentwicklung aufgeführten Regelungen stets das Ziel, für Männer wie Frauen die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit Sorgearbeit (für Kinder und Pflegebedürftige) zu ermöglichen. Teilzeit oder Beurlaubungen, die durch Sorgearbeit bedingt sind, dürfen nicht zu einer Benachteiligung der Beschäftigten führen. In der Personalplanung und Organisationsentwicklung müssen Teilzeitbeschäftigung und familien- oder pflegegerechte Arbeitszeitregelungen darum stets mitberücksichtigt werden.

10 – Quotenregelung

Unterrepräsentanz liegt vor, wenn Frauen in den Bereichen (vgl. 3 – Begriffsbestimmungen) zu weniger als 50 Prozent vertreten sind. Unterrepräsentanz liegt auch dann vor, wenn Frauen in Dienststellen mit überdurchschnittlichem Frauenanteil in Funktionsstellen nicht entsprechend ihres Anteils an den Beschäftigten vertreten sind. Immer wenn Unterrepräsentanz vorliegt, ist verpflichtend in allen Handlungsfeldern und mit allen geeigneten Instrumenten alles zu unternehmen, um diese abzubauen.

Bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung und bei weiteren Personalentwicklungsmaßnahmen sind Frauen dann bevorzugt zu berücksichtigen, wenn der (männliche) Bewerber nicht eine offensichtlich bessere Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung vorzuweisen hat. Wird von dieser Regelung abgewichen, ist jeweils im Einzelfall der nächsthöheren Stelle schriftlich zu begründen, warum eine Frau nicht berücksichtigt worden ist. Die oben genannte Bevorzugung ist nicht zulässig, wenn in der Person des anderen Geschlechts schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen, hinter denen das Ziel Unterrepräsentanz abzubauen zurücktreten muss und die durch persönliche Gründe, die bei der Person des unterrepräsentierten Geschlechts vorliegen, nicht aufgewogen werden.

Jeweils für einen festgelegten Zeitraum sind erreichbare Zwischenschritte in einem Gleichstellungsplan festzulegen. Hier sind unter Berücksichtigung der konkreten Situation und einer realistischen Fluktuationsabschätzung (zu den Beschäftigten) Zielquoten der Dienststelle für die einzelnen Bereiche festzulegen. Diese sind verbindlich.

Erläuterungen

Die Quote wird als wirksames Instrument definiert, um die Unterrepräsentanz von Frauen insgesamt und insbesondere in Funktionsstellen abzubauen. Sie soll bei mindestens 50 Prozent liegen und sich in den Bereichen, in denen Frauen mehr als die Hälfte der Beschäftigten stellen, bei Funktionsstellen am Frauenanteil unter den Beschäftigten orientieren. Für die Planung über den vierjährigen Zeitraum hinweg, für den ein Gleichstellungsplan erstellt wird, werden Zwischenziele als Zielquoten festgelegt.

Die bisherige Handhabung der Leistungskriterien durch eine immer differenziertere „Ausschärfung“ der Leistungs- und Befähigungsmerkmale hat dazu geführt, dass die Feststellung eines Qualifikationsgleichstandes, also eines Leistungspatts, extrem unwahrscheinlich wird. Folglich konnte die Quotenregelung in Gleichstellungsgesetzen praktisch nicht angewendet werden, weil es stets zu einer Reihung der weiblichen und männlichen Bewerber_innen auf der Grundlage der Leistungsbeurteilungen und weiterer Binnendifferenzierungen kam. Deshalb folgen wir Hans-Jürgen Papier und Martin Heidebach (2014)⁴ und schlagen eine gesetzliche Schranke solcher Ausdifferenzierungen vor. Frauen sind danach nur dann nicht bevorzugt zu berücksichtigen, wenn der (männliche) Bewerber offensichtlich eine bessere Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung vorzuweisen hat.

11 – Entgeltgleichheit

Es gilt der Grundsatz der Entgeltgleichheit. Geeignete Instrumente, um Entgeltungleichheit aufzudecken, sind mit Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auszuwählen und anzuwenden.

Das Ziel, Entgeltgleichheit von Frauen und Männern voran zu bringen, ist insbesondere bei Stellenbesetzungen, Stellenbewertungen, Zulagengewährung und der Gewährung von Leistungsentgelten zu beachten.

⁴ 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.

Die Stellenbewertungspraxis ist im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und auszuwerten. Insbesondere sind Benachteiligungen von Frauen und/oder Teilzeitkräften auszuschließen. Die an Stellenbewertungen Beteiligten sind im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu schulen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen.

Erläuterungen

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit zielt auf „Gleiches Geld für gleiche und gleichwertige Arbeit“ ab. Gleichwertige Arbeit umschreibt Tätigkeiten, die sich zwar inhaltlich unterscheiden, die aber bezüglich ihrer Anforderungen und Belastungen jedoch gleich sind. Stellenbewertungen von Stellen in weiblich und männlich dominierten Tätigkeitsfeldern müssen diskriminierungsfrei durchgeführt werden. Der Blick auf Geschlechterstereotype muss geschärft und Transparenz hergestellt werden. Die Ursachen für Entgeltdiskriminierung sind vielfältig und nicht nur in der jeweiligen Dienststelle zu finden. Auch auf dieser Ebene muss das Mögliche getan werden, um Ungleichbehandlungen zu verhindern.

Es liegen verschiedene Verfahren vor, um Entgeltgleichheit zu überprüfen, mittelbare Entgeltdiskriminierung ist z. B. mit dem Entgeltgleichheits-Check (eg-check) zu erfassen. Es ist sinnvoll, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Entscheidung, welches Instrumentarium zur Überprüfung der Entgeltgleichheit angewandt wird, vor der Umsetzung zustimmen muss.

Im Schulbereich sind die verschiedenen Lehrämter unterschiedlich bewertet. Es liegt ein Rechtsgutachten vor, das die Eingruppierung von Grundschullehrkräften in A 12 als mittelbare Geschlechtsdiskriminierung bewertet.⁵

12 – Personalentwicklung

Die Verwaltung wird verpflichtet, die Personalentwicklung auf das Ziel auszurichten, Gleichberechtigung herzustellen und Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen.

Für die Personalentwicklung sind die Ziele und Inhalte des Gleichstellungsplanes verbindlich. Alle Maßnahmen und Entscheidungen zur Personalentwicklung müssen sich an diesen Zielen und an dem Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, orientieren.

⁵ Gutachten von Prof. Dr. Eva Kocher, Dr. Stefanie Porsche und Dr. Johanna Wenckeback, 2016: Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung bei der Besoldung von Grundschullehrkräften nach A 12.

Erläuterungen

Im Folgenden (13-18) werden für Elemente der Personalentwicklung Musterregelungen genannt, mit denen das Ziel des Gesetzes umgesetzt werden soll. Diese beziehen sich auf Vereinbarkeit, Stellenbesetzung, Teilzeit, Beurlaubung, Personalplanung, Personalförderung und Leistungsbeurteilung.

Die Personalentwicklung hat durch geeignete Entscheidungen sicherzustellen, dass strukturelle Diskriminierungen abgebaut werden und durch individuelle Förderung alle gleiche Chancen erhalten. Bei Bewerbungsverfahren muss der Grundsatz der Bestenauslese berücksichtigt werden, d. h. sich an der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung orientieren.

Ziel ist, dass der Gleichstellungsplan Teil des Personalentwicklungsplanes wird.

Diese Verpflichtung richtet sich an die Dienststellen, die Personal verwalten. Welche das im Schulbereich sind, hängt von der Verwaltungsstruktur der einzelnen Bundesländer ab.

13 – Stellenbesetzung

AUSSCHREIBUNG

Alle zu besetzenden Stellen sind intern und grundsätzlich öffentlich auszuschreiben. Von einer öffentlichen Ausschreibung kann mit Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden, wenn Frauen zur Verfügung stehen, die sich auf die Stelle bewerben wollen oder wenn im Zuge von Strukturveränderungen Stellen wegfallen.

Die Festlegungen aus dem Gleichstellungsplan sind zu berücksichtigen.

Die Ausschreibung muss alle wesentlichen für die Besetzung der Stelle bedeutsamen Anforderungen, die bei der Stellenbesetzung herangezogen werden sollen, enthalten (Anforderungsprofil).

In den Ausschreibungen aller Stellen ist grundsätzlich die Teilzeiteignung aufzunehmen.

Frauen sind in der Ausschreibung ausdrücklich anzusprechen und besonders zu ermutigen, sich zu bewerben.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann eine zweite öffentliche Ausschreibung verlangen, wenn sich keine geeigneten Frauen beworben haben.

Durch geeignete Ansprache werden Frauen motiviert, sich zu bewerben. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erhält im Vorfeld den Ausschreibungstext.

Erläuterungen

Hier ist die Definition zu „Bereich“ (vgl. 3 – Begriffsbestimmungen) zu beachten, die über die Entgelt- und Besoldungsgruppen hinausgeht und auch Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie nichtunterrichtendes pädagogisches Personal einbezieht. Nur mit Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

AUSWAHLVERFAHREN

Personalauswahlgremien müssen mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Ausnahmen sind zulässig, wenn die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zustimmt und die maßgebenden Gründe aktenkundig gemacht worden sind.

Auswahlverfahren sind transparent und vergleichbar zu gestalten. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, am gesamten Auswahlverfahren teilzunehmen. Bei der Besetzung von Stellen, bei der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder eines Dienstpostens in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens zur Hälfte Frauen eingeladen, sofern sie die in der Ausschreibung geforderte Qualifikation vorweisen können.

Vorausgegangene oder beabsichtigte Teilzeittätigkeit oder Unterbrechung der Tätigkeit oder Verzögerungen in der Ausbildung aufgrund der Übernahme von Familienaufgaben dürfen nicht zu einer Diskriminierung im Auswahlverfahren führen. Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder zu Fragen der Familienplanung und Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen sind unzulässig.

Erläuterungen

Zum Auswahlverfahren, an dem die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beteiligt sind teilzunehmen, gehören z. B. das schulfachliche Gespräch, Unterrichtshospitation bei anlassbezogener Beurteilung, Beratung einer Kollegin, Assessment Center, etc. (nicht abschließende Auflistung). Die Bewerber_innen sind über das Beratungsangebot der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu informieren.

AUSWAHLKRITERIEN

Für die Auswahlentscheidung dürfen ausschließlich die Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung im Hinblick auf die in der Ausschreibung genannten Anforderungen der zu besetzenden Stelle Berücksichtigung finden. Die Ausschreibung muss alle wesentlichen für die Besetzung der Stelle bedeutsamen Anforderungen enthalten.

Für die Beurteilung der Eignung und Befähigung sind Fähigkeiten und Erfahrungen (überfachliche Kompetenzen), die z. B. durch die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Arbeit erworben wurden, zu berücksichtigen.

Familienstand oder Einkommen des Partners/der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen in der Personalentscheidung nicht berücksichtigt werden.

Dienstalter, Lebensalter und Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für die Ausübung der Stelle eine eigenständige (wesentliche und entscheidende) Bedeutung zukommt.

Wenn ein (männlicher) Bewerber nicht eine offensichtlich bessere Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung vorzuweisen hat, muss eine Frau ausgewählt werden. Es sei denn in der Person des anderen Geschlechts liegen schwerwiegende persönliche Gründe vor, hinter denen das Ziel, Unterrepräsentanz abzubauen, zurücktreten muss und die durch persönliche Gründe, die bei der Person des unterrepräsentierten Geschlechts vorliegen, nicht aufgewogen werden.

Erläuterungen

Bevorzugung von Frauen ist eine verpflichtende Vorgabe, um den Anteil von Frauen zu erhöhen. Dem Recht auf Gleichstellung im Erwerbsleben ist Rechnung zu tragen.

Die Tatsache, dass insbesondere an Grundschulen männliche Lehrkräfte unterrepräsentiert sind, darf nicht dazu führen, dass das Geschlecht zu einem Auswahlkriterium wird. Die Qualität der pädagogischen Arbeit erfordert die Überprüfung der Eignung und Befähigung anhand der vorher festgelegten Auswahlkriterien.

AUSWAHLENTSCHEIDUNG

Die Festlegungen des Gleichstellungsplans sind der Auswahlentscheidung zugrunde zu legen.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern bei Einstellungen und Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Stellen zu gewährleisten, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu beurteilen.

Wenn ein (männlicher) Bewerber nicht eine offensichtlich bessere Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung vorzuweisen hat, sind Frauen zu bevorzugen (Einzelfallgerechtigkeit beachten).

Erfahrungen und Qualifikationen, die durch gezielte Fördermaßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz erworben wurden, sind in die Auswahlentscheidung einzubeziehen.

Erläuterungen

Die Zielquote wird ausgeführt. Hier wird klargestellt, dass die Inhalte des Gleichstellungsplanes und Maßnahmen der Personalentwicklung verbindlich zur Entscheidung herangezogen werden. Es gilt die Entscheidungsquote mit regelhaften Auswahlvorrang von Frauen. Der Auswahlvorrang entfällt nur dann, wenn ein Kollege offensichtlich besser qualifiziert ist als eine Kollegin.⁶

14 – Teilzeit

Alle Stellen – auch solche mit Leitungs- und/oder Führungsaufgaben – sind grundsätzlich auch in Teilzeit besetzbar.

Die Dienststellen haben Anträgen von Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben auf familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ausnahmen sind schriftlich zu begründen und bedürfen der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Durch die Ausübung einer Teilzeittätigkeit dürfen keine Benachteiligungen entstehen.

Teilzeitkräften sind gleiche Chancen bei der Besetzung aller Stellen einzuräumen.

Bei der Besetzung von Stellen durch Teilzeitkräfte entstehende Stellenreste sind zu besetzen.

Teilzeitkräfte, die ihre Arbeitszeit aufstocken möchten, sind bei der Besetzung von Stellen bevorzugt zu berücksichtigen. Teilzeitkräfte sind auf die beamt_innen-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen von Teilzeittätigkeit schriftlich hinzuweisen und zu beraten.

Eine Reduzierung der Arbeitszeit wird nicht auf Dauer begründet. Sie ist zu befristen, um die Rückkehr in eine längere Arbeitszeit zu ermöglichen. Wird die Arbeitszeit ausgeweitet, ist ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten.

Bei Vorliegen der gleichen Qualifikation müssen im Rahmen der Besetzung von Arbeitsplätzen ebenfalls Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben vorrangig berücksichtigt werden, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen. Teilzeitarbeitsverhältnisse nach § 8 I, Nr.1 SGB IV dürfen nicht auf Dauer begründet werden.

Erläuterungen

Eine Reduzierung der Arbeitszeit ist zu ermöglichen; allerdings darf dies nicht die Chance verbauen, auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückzukehren.

Grundsatz: Alle Stellen sind teilzeitgeeignet. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist nur mit Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten möglich.

Vollzeitnahe Teilzeitarbeitsplätze für Frauen wie Männer, die eine Existenzsicherung mit der Wahrnehmung von Fürsorge für Kinder und pflegebedürftige Erwachsene ermöglichen, sollten Ziel einer gleichstellungsorientierten Arbeitsplatzgestaltung sein. Die Wahrnehmung von Teilzeitbeschäftigung ist durch organisatorische Maßnahmen auszugleichen. Stellenreste sind zu bündeln und zu besetzen.

Bei Vorliegen der gleichen Qualifikation müssen im Rahmen der Besetzung von Arbeitsplätzen ebenfalls Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben vorrangig berücksichtigt werden, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen.

Nicht existenzsichernde „Minijobs“ sollten nicht auf Dauer angelegt werden dürfen, wenn sie überhaupt begründet werden (Ausnahmen unter besonderen Umständen: während der Eltern- und Pflegezeit, für Studierende).

⁶ Was an der bisherigen Praxis bei Auswahlentscheidungen problematisch ist, hat der ehemalige Präsident des Bundesverfassungsgerichts Prof. Dr. Papier in einem Rechtsgutachten (S. 39 ff.) ausführlich dargestellt. Siehe Fußnote 4.

Im Schulbereich gibt es mindestens zwei gleichstellungspolitische Herausforderungen mit Blick auf die Teilzeitbeschäftigung. Zum einen fehlen meist wirksame Regelungen, die neben der Unterrichtsverpflichtung auch die außerunterrichtlichen Tätigkeiten auf den vereinbarten Umfang der Teilzeit reduzieren. Dadurch leisten viele Teilzeitkräfte unbezahlte Arbeit. Zum anderen gibt es immer wieder Schwierigkeiten bei Führungs- und Leitungspositionen in Teilzeit, was dazu führen kann, dass teilzeitbeschäftigte Frauen von bestimmten Laufbahnen ausgeschlossen werden.

15 – Beurlaubung/Wiedereinstieg

Beschäftigte, die sich beurlauben lassen möchten, sind auf die beamt_innen-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen. Aus einer Beurlaubung dürfen keine dienstlichen Nachteile erwachsen.

Rückkehrer_innen aus der Elternzeit oder Pflegezeit ist nach Ablauf der Eltern- oder Pflegezeit der gleiche oder ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten. Analoges gilt für Beurlaubungen.

Dem Wunsch nach vorzeitiger Rückkehr aus der Eltern- oder Pflegezeit (auch bei Beurlaubung) ist zu entsprechen. Personen, die vorzeitig zurückkehren möchten, sind bei der Besetzung von Stellen bevorzugt zu berücksichtigen.

Es sind geeignete Entscheidungen zu treffen, die den Wiedereinstieg nach der Eltern- oder Pflegezeit, ebenso wie nach einer Beurlaubung, erleichtern. Die Dienststelle hat rechtzeitig vor Ablauf der Eltern- oder Pflegezeit, bzw. einer Beurlaubung Personalgespräche mit den betroffenen Beschäftigten zu führen, in denen deren weitere berufliche Entwicklung zu erörtern ist.

Beschäftigte sind während der Eltern- oder Pflegezeit oder einer Beurlaubung über Entwicklungen in der Dienststelle in geeigneter Weise auf dem Laufenden zu halten. Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen während der Eltern- oder Pflegezeit, oder einer Beurlaubung ist zu ermöglichen. Sie begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach dem Ende der Eltern- oder Pflegezeit, bzw. der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienst- oder Arbeitsbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung.

Erläuterungen

Werden Elternzeit, Pflegezeit oder Beurlaubungen in Anspruch genommen, ist sicher zu stellen, dass den Beschäftigten daraus keine Nachteile entstehen.

Um Beschäftigten während der Eltern- oder Pflegezeit oder der Beurlaubung den beruflichen Kontakt zu erhalten und ihr Potential als Fachkräfte aktiv zu halten und zu fördern, kommen beispielsweise eine Beschäftigung als Urlaubsvertretung, die Integration in berufliche Netzwerke oder der Einsatz bei Sonderprojekten in Frage. Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen mit Versicherungsschutz während der Eltern- oder Pflegezeit oder der Beurlaubung ist zu ermöglichen.

Maßnahmen, welche den Beschäftigten, die Eltern- oder Pflegezeit nehmen oder sich beurlauben lassen, den tatsächlichen beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern, beinhalten darüber hinaus die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach dem Bundeseltern- und Elternzeitgesetz oder nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, soweit die Art der Tätigkeit eine Teilzeitbeschäftigung nicht ausschließt.

Landesinstitute für Lehrer_innenbildung und andere Träger sind aufgefordert, ihre Fortbildungen auch Beschäftigten in Eltern- oder Pflegezeit oder Beurlaubten anzubieten und nicht nur aktiv im Dienst befindlichen.

16 – Personalplanung

PERSONALENTWICKLUNGSPLAN

Personalverwaltende Dienststellen haben unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einen Personalentwicklungsplan zu erstellen.

In die Personalplanung sind die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplanes und weitere Maßnahmen zur Erreichung der Ziele dieses Gesetzes einzuarbeiten.

Die Inhalte des Gleichstellungsplanes sind im Hinblick auf Personalentscheidungen verbindlich. Für die Auswahlentscheidungen sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ausschlaggebend. Jedoch ist im Vorfeld durch geeignete Maßnahmen, die im Gleichstellungsplan festzulegen sind, darauf hinzuwirken, Frauen bei der Personalentwicklung berücksichtigen zu können.

Erläuterungen

Es wird nicht gelingen, Unterrepräsentanz insbesondere in Führungs- und Leitungspositionen allein über die Personalauswahlverfahren abzubauen. Eine vorausschauende Personalplanung und Personalentwicklungsplanung ist nötig, um genügend geeignete Frauen zu finden, die sich auf Stellen bewerben können und in den Auswahlverfahren erfolgreich bestehen. Allein der Blick auf gerechte und transparente Personalauswahlverfahren genügt nicht; diese sind im Zuge der Personalentwicklung gezieht vorzubereiten. Eine Personalplanung mit dem Ziel des Abbaus von Unterrepräsentanz ist im Gleichstellungsplan niederzulegen. Stellen sind unter Wahrung des Grundsatzes von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu besetzen. Mit dem Instrumentarium der Personalentwicklungsplanung und den Maßnahmen, die im Gleichstellungsplan festgelegt sind, sind die Ziele – insbesondere Abbau von Unterrepräsentanz – zu erfüllen. Gleichstellungspläne bzw. Frauenförderpläne sind Instrumente der Personalentwicklung. Sie müssen, um wirksam zu werden, Bestandteil der Personalentwicklungsplanung der Dienststelle sein. Auf keinen Fall sollten sie parallel zur weiteren Personal(entwicklungs-)planung aufgestellt werden. Sie dürfen dieser weder entgegen wirken noch darf die Umsetzung von Gleichberechtigung aus dem Blick geraten.

Aus diesem Grund soll die Erstellung von Personalentwicklungsplänen verbindlich sein. Neben dem Inhalt, der sich aus den Erfordernissen für den Gleichstellungsplan ergibt, werden für die Personalentwicklungsplanung der Dienststellen an dieser Stelle keine weiteren Festlegungen getroffen. Personalentwicklung bezieht sich im Schulbereich nicht ausschließlich auf die Rekrutierung von Führungskräften, sondern auch auf andere wichtige pädagogische Aufgaben wie Schulentwicklung oder Prävention. Wo die personalverwaltenden Stellen und damit die Verantwortlichen für die Personalentwicklungsplanung im Schulbereich angesiedelt sind, hängt vom Verwaltungsaufbau des Bundeslandes ab.

FORTBILDUNGEN

Um die Ziele dieses Gesetzes zu erreichen, haben Führungskräfte und Fachzuständige an Fortbildungsmaßnahmen zur Genderkompetenz ihrer Fachaufgaben teilzunehmen. Führungskräfte und Fachzuständige haben an Fortbildungen zur Personal- und Organisationsentwicklung im Hinblick auf Frauenförderung und zu diskriminierungsfreier Führungskultur teilzunehmen.

Für Frauen sind Fortbildungsmaßnahmen und -programme zur beruflichen Fortbildung vorzusehen. Konkrete Angaben zu Angebot und Teilnahme sind in den Gleichstellungsplan aufzunehmen.

Dozent_innen oder externe Anbieter_innen von Fortbildungen haben ihre Kompetenz in Geschlechterfragen sowohl im Hinblick auf die Fachaufgabe als auch im Hinblick auf die Personal- und Organisationsaufgaben in geeigneter Weise nachzuweisen.

Beschäftigte, die sich in einer Beurlaubung, Elternzeit oder Pflegezeit befinden, werden regelmäßig über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert und erhalten die Möglichkeit, mit Versicherungsschutz daran teilzunehmen.

Erläuterungen

Um die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Fachaufgabe voranzubringen, müssen in Fortbildungsmaßnahmen die Themen „geschlechtersensible Sichtweisen“ und „Chancengleichheit/Gleichstellung“ für alle Beschäftigten, insbesondere für Führungskräfte, angeboten werden. Um die Ziele dieses Gesetzes zu erreichen, sind für weibliche Beschäftigte Fortbildungsmaßnahmen zur beruflichen Fortbildung vorzusehen, z. B. zur Vorbereitung auf Schulleitungspositionen. Konkrete Angaben zu Angebot und Teilnahme sind in den Gleichstellungsplan aufzunehmen. Die Qualifikation der Dozent_innen zur geschlechtergerechten Aufgabenwahrnehmung und Personal- und Organisationsentwicklung ist zu überprüfen.

17 – Personalförderung

Es sind geeignete Maßnahmen zu entwickeln und Entscheidungen zu treffen, um Unterrepräsentanz abzubauen und die Quotierungsregelungen zu erreichen.

Bei Vorliegen von Unterrepräsentanz ist konkrete Einzelförderung von weiblichen Beschäftigten ausdrücklich möglich und erwünscht mit dem Ziel, die erforderliche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zur Besetzung einer Stelle zu erlangen.

Stellenbesetzungsverfahren sind transparent und vergleichbar zu gestalten.

Erläuterungen

Diese Vorschrift soll verdeutlichen, dass über Fortbildungen weit hinausgehende Personalentwicklungsmaßnahmen zur konkreten Einzelförderung möglich und erwünscht sind. Ziel dieser Personalentwicklungsmaßnahmen ist, dass Frauen bei Stellenbesetzungen, Beförderungen, bei der Übernahme von Führungs- und Leitungspositionen oder bei Abordnung in Schulämter oder Kultusministerien zum Zuge kommen. Maßnahmen können hier beispielsweise sein: Übernahme qualifizierender Aufgaben, Übertragung von Projektleitungen, Vertretungen, Rotation, diskriminierungsfreie Beurteilungen, Einsatz von Verfahren zur Potenzialerkennung und Potenzialförderung, Transparenz in Stellenbesetzungsverfahren und weitere.

18 – Leistungsbeurteilung

In die Leistungsbeurteilung von Führungskräften und Leistungspersonal sind folgende Kriterien aufzunehmen und zu bewerten:

- geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung (Genderkompetenz),
- Förderung von Frauen,
- erfolgreiche Umsetzung der gesetzlichen Regelungen zur Herstellung von Gleichstellung.

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.

Die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist in allen Phasen des Beurteilungsverfahrens zu gewährleisten.

Erläuterungen

Leistungsbeurteilungen sollen für Führungskräfte und Leistungspersonal festlegen, dass sie sich für Gleichstellung einsetzen. Regelbeurteilungen, soweit vorgesehen, und Beurteilungen, die anstehen, wenn Lehrkräfte Leitungsaufgaben übernehmen wollen, bergen große Diskriminierungsgefahren.

Die Kriterien, die Arbeitgeber_innen bei der Beurteilung von Führungs- und Leitungskräften und Leistungspersonal heranziehen, geben Auskunft darüber, was ihnen bei der Erbringung der Arbeitsleistung wichtig ist. Genderkompetenz im Führungsverhalten sollte hierzu genauso gehören wie in der fachlichen Arbeit. Um die Wichtigkeit dieses Kriteriums zu unterstreichen, ist mit Blick auf die Leistungsbeurteilung eine verbindliche Regelung aufzunehmen (Genderkompetenz als unverzichtbares Kriterium der Leistungsbeurteilung).

Genderkompetenz ist eine zentrale Schlüsselqualifikation für Lehrerinnen und Lehrer bei der Bewältigung sozialer und beruflicher Anforderungen, um das eigene Handeln reflektieren und kritisch befragen zu können. Sie trägt dazu bei, dass allen Menschen vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten frei von Geschlechterrollen eröffnet werden. Genderkompetenz spielt für Führungskräfte mit Personalverantwortung eine Schlüsselrolle. Geschlecht und damit verbundene Rollen, Aufgaben und Zuschreibungen sind nicht naturgegeben, sondern sozial konstruiert.

Die Richtlinien für die Leistungsbeurteilung im Schulbereich sind von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich und bieten daher unterschiedlich große Diskriminierungspotenziale. Bei Leistungsbeurteilungen ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich frühzeitig an allen verfahrensbegleitenden Gesprächen und Koordinierungsrunden, Maßstabskonferenzen etc. zu beteiligen. Aus dem Recht zur aktiven Teilnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten folgt, dass sie reguläres Mitglied der Beurteilungskommission bzw. -konferenz sein muss. Mithilfe von aussagekräftigen Statistiken der Beurteilungen kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Indizien für Diskriminierung nachgehen. Ihr sollte auf Wunsch der Beschäftigten, deren Leistungen beurteilt werden, ermöglicht werden, bei der Bekanntgabe der Beurteilung anwesend zu sein.

19 – Organisationsentwicklung

Die Verwaltung hat durch organisatorische Entscheidungen Bedingungen zu schaffen, die erreichen, dass die Gleichberechtigung von Frauen und Männern hergestellt wird. Alle Maßnahmen, die getroffen werden, sind durch die Dienststelle unter der Geschlechterperspektive zu betrachten und zu bewerten. Instrumente hierfür sind zu entwickeln.

Erläuterungen

Es geht zur Umsetzung von Gleichberechtigung in der Dienststelle nicht nur um personelle, sondern auch um organisatorische Entscheidungen. Nicht alle können einzeln in Gesetzen aufgezählt werden. Es müssen für die einzelne Dienststelle hin passende und konkrete Maßnahmen entwickelt und Entscheidungen getroffen werden, die über die im Gesetz genannten hinausgehen können und sollen. Diese werden auch im Gleichstellungsplan genannt. Hier werden als beispielhafte Arbeitsfelder zur Umsetzung in der Organisationsentwicklung besonders bedeutsame genannt, wie Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Arbeitsort und Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Herausforderungen für die schulische Organisationsentwicklung liegen aktuell in Schulstrukturreformen und der Inklusion. Auch dies sind Felder, die mit Blick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern gestaltet werden müssen. Es handelt sich folglich um ein wichtiges Betätigungsfeld für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Die Verpflichtung zur Umsetzung und die Kontrolle der Umsetzung sind in Gesetzen festzuschreiben und an anderen Stellen dieser Musterinhalte genannt. Für die Praxis in der einzelnen Verwaltung werden Genderchecklisten herangezogen bzw. erarbeitet.

20 – Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit mit der gleichzeitigen Übernahme von Familien- und Pflegeaufgaben für Frauen und Männer vereinbar ist. Möglichkeiten einer Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort und Unterstützung bei der Organisation der Betreuungsverpflichtungen sind anzubieten. Auch bei Abordnungen und Versetzungen muss die familiäre Situation der Beschäftigten in den Blick genommen werden.

Die Bemessung von Stellen ist transparent und vergleichbar festzulegen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Auswahl und Anwendung geeigneter Instrumente, die Stellenbesetzung vergleichbar zu gestalten, zu beteiligen.

Für Teilzeitbeschäftigte muss in einem Erlass verbindlich geregelt werden, dass sie eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten.

Die Stellenbewertungspraxis ist im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und auszuwerten. Insbesondere sind Benachteiligungen von Frauen und/oder Teilzeitkräften auszuschließen.

Bei Stellenbewertungen ist das Ziel der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern voran zu bringen. Die daran Beteiligten sind im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu schulen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen.

Erläuterungen

Die Arbeitsbedingungen sollen so gestaltet sein, dass sie die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit der Fürsorge für Kinder- und Pflegebedürftige für alle Beschäftigte ermöglicht. Die Arbeitszeit ist für alle Arbeitsplätze für Vollzeit- und Teilzeitkräfte angemessen und vergleichbar zu bemessen (vgl. 14 – Teilzeit). Charakteristisch für die Arbeitsbedingungen im Schulbereich ist, dass sich die Arbeitszeit aus verschiedenen Verpflichtungen zusammensetzt, unter anderem:

- Feste Unterrichtszeiten: Diese können allerdings durch Stundenplanänderungen wechseln und sind mit Einführung der Ganztagschulen auch über einen längeren Zeitraum gestreckt.
- Außerunterrichtliche Verpflichtungen wie Konferenzen, Dienstbesprechungen, Arbeitsgruppen, Hilfeplangespräche, Besprechungen, Teamsitzungen, Elterngespräche.
- Arbeit im Schulvorstand etc.. Die Anzahl der Verpflichtungen steigt stetig an und Termine sind nicht immer langfristig geplant.
- Flexible Arbeitszeit zur Vor- und Nachbereitung des Unterrichts und für Korrekturen.
- Außerschulische Veranstaltungen: unter anderem Unterrichtsgänge, Klassenfahrten, Studienfahrten, Schulprojekte.

Die Kombination aus festen Unterrichtszeiten, außerunterrichtlichen Verpflichtungen und flexiblen Aufgaben wie die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts stellt männliche wie weibliche Beschäftigte im Arbeitsfeld Schule, die den Beruf mit Familien- und Pflegeaufgaben vereinbaren müssen, oft vor organisatorische Probleme. Eine verlässliche Planung der (individuellen) Arbeitszeit muss organisiert und realisiert werden, wobei auch die zur Verfügung stehenden Betreuungsangebote hinsichtlich Unterrichtsbeginn und -ende zu berücksichtigen sind (Stundenplangestaltung). Ein verbindlicher Teilzeiterlass muss die notwendigen Rahmenbedingungen festlegen.

Die Personalbemessung an Schulen muss so gut sein, dass die anfallenden Aufgaben von den Beschäftigten bewältigt werden können und Ausfälle aufgefangen werden können (z. B. Vertretungsreserve).

21 – Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer

Verbot von Benachteiligungen

Folgende Umstände dürfen die Einstellung und die berufliche Entwicklung nicht beeinträchtigen und sich insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken:

- Teilzeitbeschäftigung,
- eine bestehende Schwangerschaft,
- schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote,
- Eltern- und Pflegezeit
- Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben.

Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigung ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen. Dies gilt für Telearbeit, mobiles Arbeiten und Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben mit Ausnahme der Elternzeit entsprechend.

Schwangerschafts- und mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote sowie Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben sind bei der Anrechnung von Warte- bzw. Bewährungszeiten für eine Beförderung zu berücksichtigen.

Erläuterungen

Die Arbeitsbedingungen sollen so gestaltet sein, dass sie die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit der Fürsorge für Kinder und Pflegebedürftige für alle Beschäftigten ermöglicht und keine Benachteiligung für Teilzeitkräfte mit sich bringt. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten haben die Dienststellen den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben daher neben Teilzeitbeschäftigung auch familien- oder pflegerechte Arbeitszeitregelungen anzubieten. Die Ablehnung von Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden (vgl. 14 – Teilzeit).

Die Definition von Familien- und Pflegeaufgaben sollte einheitlich sein, um Benachteiligungen Einzelner zu vermeiden. Angelehnt werden kann sich an die Regelungen auf Bundesebene (BGleIG § 3 Absatz 6 und 7):

„Familienaufgaben: die tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ein;

Pflegeaufgaben: die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61 Absatz 1 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz sowie die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz ein.“

Vertragsbeziehungen/Vergabe

22 – Auftragsvergabe

Bei der Vergabe von Aufträgen ab 25.000 Euro ist die Verpflichtung zur grundsätzlichen Umsetzung von Gleichberechtigung im Hinblick auf die Auftrag-Nehmenden als auch im Hinblick auf die zu erfüllende Aufgabe Vertragsbestandteil.

Unternehmen, die Aktivitäten zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern vorzuweisen haben, werden bei gleichen sonstigen Voraussetzungen bevorzugt.

Öffentliche Schulen bzw. die zuständigen Verwaltungsorgane dürfen im Rahmen der Gestaltung des Ganztags-schulbetriebs nur mit denjenigen freien Trägern kooperieren, die sich an die Standards des Landesgleichstellungsgesetzes halten.

Erläuterungen

Die Umsetzung der Gleichstellung durch öffentliche Auftragsvergabe ist eine Möglichkeit, die Ziele eines Gleichstellungsgesetzes über den öffentlichen Dienst hinaus auszuweiten und die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes für die Privatwirtschaft zu unterstreichen. Interne Regelungen z. B. zur Beschaffung könnten entwickelt werden, um auch durch kleinere Aufträge Gleichberechtigung im Arbeitsleben zu fördern.

Über die Vergabepaxis und das Ergebnis dieser Regelung ist zu berichten. In einigen Bundesländern sind Regelungen zum Vergaberecht in eigenen Gesetzen getroffen worden, die dazu verpflichten, Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit zu berücksichtigen.⁷ Die Auftragsvergabe ist im Schulbereich vor allem bei der Einbeziehung freier Träger in die Gestaltung des Ganztags relevant.

23 – Leistungsgewährung/Mittelvergabe

Bei der Vergabe von Leistungen an Dritte, auf die kein Anspruch besteht, ist sicher zu stellen, dass die Mittel nur unter der Voraussetzung vergeben werden, dass von den Leistungsempfangenden Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung unternommen werden. Die Mittel sollen grundsätzlich so eingesetzt werden, dass sie zur Umsetzung der Gleichstellung beitragen.

Erläuterungen

Die Möglichkeit, Aktivitäten zur Umsetzung von Gleichstellung bei den Stellen voranzubringen, die öffentliche Gelder erhalten, sollte genutzt werden.

7 Vgl. Tarifreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen – TVgG – NRW.

Dritter Teil

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist eine zentrale Akteurin, um den Verfassungsauftrag der Herstellung von Gleichberechtigung umzusetzen. Sie trägt so zur Erfüllung der Ziele der Landesgleichstellungsgesetze im Hinblick auf die Personal- und Organisationsentwicklung entscheidend bei.

Konkret hat sie die Aufgabe, die Herstellung von Gleichberechtigung, aktive Frauenförderung und die geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung nach außen hin durch die Verwaltung zu befördern. Das bedeutet aber keineswegs, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dieses Themenfeld alleine bearbeitet. Vielmehr liegt die Verantwortung bei der Dienststellenleitung. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann als Impulsgeberin und Expertin gelten, die zudem Kontrollfunktionen übernimmt.

Die Aufgabenausgestaltung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hat sich in den vergangenen 30 Jahren, die es dieses Amt gibt, fortlaufend weiterentwickelt. Gerade aufgrund der neuen geschlechterpolitischen Herausforderungen (Stichwort Gender Mainstreaming) ist die Expertise der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von unschätzbarem Wert. Daher müssen ihre Rechte und Kompetenzen gesichert und gestärkt werden. Voraussetzung ihrer erfolgreichen Arbeit ist zum einen ihre Qualifikation und persönliche Eignung. Zum anderen eröffnet erst die Unterstützung durch die Schulleitung und Schulverwaltung es der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, ihre vielfältigen Aufgaben zu erledigen und sich so wirkungsvoll einzubringen. Dies setzt die Festschreibung von Aufgaben und Kompetenzen, einen klaren Status im Verwaltungsgefüge und eine ausreichende Freistellung sowie personelle, sächliche, räumliche und finanzielle Ausstattung voraus.

Ansprechpartnerinnen an Schulen unterscheiden sich in ihren Rechten und Pflichten grundsätzlich von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. An selbständigen Schulen sind sie bei Personalmaßnahmen zu beteiligen, die Beteiligungsrechte und -pflichten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der nächsthöheren Ebene gehen auf die Ansprechpartnerin über. Daher sind diese entsprechend ihres Aufgabenfeldes angemessen zu entlasten. Da Schulen Dienststellen im Sinne des Landesgleichstellungs-

gesetzes sind, muss es an allen Schulen zumindest eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen geben oder eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte übernimmt diese Funktion für einen Zusammenschluss mehrerer Schulen.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte haben ein breites Aufgabenspektrum. Sie bestimmen gemeinsam mit der Verwaltung und der Schulleitung Ziele für den Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen z. B. in Führungs- und Leitungspositionen. Sie unterstützen und begleiten die Umsetzung des Gleichstellungsplans und sind bei Personal- und Organisationsentwicklung beteiligt. Sie intervenieren im Einzelfall, wenn z. B. das berufliche Fortkommen von Frauen behindert oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege beeinträchtigt wird und beraten Frauen zu ihrer beruflichen Weiterentwicklung sowie bei sexueller Belästigung.

24 – Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

In allen Dienststellen muss die Umsetzung des Verfassungsauftrages zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und dieses Gesetzes durch eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte begleitet, gefördert und überwacht werden.

Als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist mit der erforderlichen Ausstattung hinsichtlich der zeitlichen, finanziellen und organisatorischen Ressourcen in angemessener Höhe zu versehen.

Die hier festgelegten Regelungen für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gelten analog für die Ansprechpartnerinnen vor Ort.

Für Behörden soll gelten: Jede Dienststelle mit mindestens 100 Beschäftigten bestellt eine hauptamtliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten bestellen eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit einem Arbeitsumfang von mindestens 25 Prozent einer Vollzeitstelle. Für Kommunen

soll gelten: Kommunen mit eigener Verwaltung ab einer Einwohner_innenzahl von 20.000 oder mindestens 100 Beschäftigten sind verpflichtet, eine hauptamtliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Kommunen unter 20.000 Einwohner_innen oder mit weniger als 100 Beschäftigten können eine hauptamtliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellen.

Erläuterungen

Die Besonderheiten des Schulbereichs und die unterschiedlichen Aufgabenzuschnitte von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie Ansprechpartnerinnen an Schulen sind im Kapitel „Besonderheiten des Schulbereiches“ beschrieben. Auch für kleine Schulen, die keine Dienststelle im Sinne des Gesetzes sind, muss gewährleistet sein, dass die Ziele des Gesetzes umgesetzt werden. Wie dies sichergestellt werden kann, hängt auch vom Aufbau der Verwaltungsstrukturen des Landes ab.

Sofern es Ansprechpartnerinnen an Schulen gibt, ist hervorzuheben, dass sie angemessen zu entlasten sind. Ihre Arbeitsfähigkeit darf nicht davon abhängen, für welche Zwecke die allgemeinen Schuldeputate auch noch genutzt werden und welche Entlastungsstunden für die Gleichstellungsarbeit ‚übrig‘ bleiben.

Die für Behörden genannte Beschäftigtenzahl von 100 als Grundlage für die Bestellung einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gilt nicht für Schulen, da sie im Vergleich zur öffentlichen Verwaltung eher kleine Dienststellen sind. Hier ist ab 30 Beschäftigten die Bestellung einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorzusehen. Die Regelungen für behördliche und kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollten analog gefasst sein. Beide sollen für die Aufgabe im Bereich des öffentlichen Dienstes gleich ausgestattet sein. Beide haben im Hinblick auf die geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung ihrer Dienststelle tätig zu sein. Der Status der Hauptamtlichkeit kann über die Beschäftigtenzahl, die Form der Gebietskörperschaft oder über die Einwohner_innenzahl festgemacht werden. Hier wird eine Einwohner_innengrenze von 20.000 oder mindestens eine Beschäftigtenzahl von 100 vorgeschlagen.

25 – Bestellung/Einstellung

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist Beschäftigte der Verwaltung. Sie wird von der Dienststellenleitung unbefristet bestellt. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte darf nur in ihrer Eigenschaft als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

Voraussetzung für die Auswahl als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist eine entsprechende fachliche Qualifikation und persönliche Eignung zur Ausübung der Tätigkeit.

Die Eingruppierung ist entsprechend der qualifizierten Aufgabenstellung vorzunehmen.

Erläuterungen

Für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird hier für Behörden und Kommunen eine bewertete Planstelle zugunsten einer Professionalisierung der Fachaufgabe „Gleichstellung“ vorgesehen. Eine konkrete Festschreibung einer Qualifikationsvoraussetzung im Hinblick auf die fachliche und persönliche Qualifikation wird für unabdingbar gehalten. Üblich ist das Modell, in dem die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte von ihrer bisherigen Aufgabe freigestellt wird, aber in ihrer bisherigen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe verbleibt.

Wenn für den Schulbereich – z. B. an Schülern und großen Schulen – eine Lehrerin zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bestellt wird, kann sie eigene Erfahrungen aus dem Feld einbringen. Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wie auch der Ansprechpartnerin an Schulen ist Gelegenheit zur fachlichen Qualifizierung einzuräumen. Die fachliche Qualifikation der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sollte über den Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung hinaus im Bereich des Gender Mainstreaming, der Geschlechterforschung und Frauenförderung liegen. Die Ausübung und Vermittlung dieser Querschnittsaufgabe gegenüber der Dienststellenleitung und den Führungs- und Leitungskräften erfordert neben überzeugendem Fachwissen auch Durchsetzungskraft, Konflikt- und Teamfähigkeit.

Diese Musterinhalte und Erläuterungen beziehen sich auf solche Gesetze, in denen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden. Unbenommen davon wird z. B. in Berlin die Frauenvertreterin von den weiblichen Beschäftigten gewählt. Zu diesem Modell wird hier nicht Stellung bezogen.

26 – Status/Rechtstellung

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet.

Sie ist in der Erfüllung ihrer Aufgabe weisungsfrei. Die Übernahme des Amtes darf sich nicht negativ auf die berufliche Entwicklung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ausüben.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt ohne Einhaltung des Dienstweges die nächsthöhere Stelle zur Beratung oder zur Anzeige anzurufen, wenn dem Grundrecht auf Gleichberechtigung oder den Regelungen des Gesetzes durch die Dienststelle zuwider gehandelt wird oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dieses annimmt. Sie hat das Recht, sich unmittelbar an das für dieses Gesetz zuständige Ministerium zu wenden.

Alle Beschäftigten haben ein direktes Zugangsrecht zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Über persönliche Verhältnisse von Beschäftigten oder anderen Personen, mit denen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dienstlich in Kontakt steht, hat diese Stillschweigen zu bewahren.

Die Personalausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erfolgt entsprechend der Beschäftigtenzahl der Dienststelle. Hierzu können/müssen in den Ländern entsprechende Staffellungen und Größenklassen festgelegt werden.

Die summierten Anrechnungsstunden der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für den Schulbereich müssen dem Schlüssel der sonstigen öffentlichen Verwaltung entsprechen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist mit der erforderlichen Ausstattung in finanzieller und organisatorischer Hinsicht in angemessener Höhe zu versehen. Ihre Mitarbeiter_innen sind ihr direkt unterstellt.

Es ist eine Stellvertreterin durch die Dienststellenleitung zu bestellen. Diese hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Ihr ist die für die Tätigkeit erforderliche Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Insbesondere sind ihr Beteiligung, Informationen und Ausstattung nicht vorzuenthalten. Bei Kündigung, Versetzung und Abordnung gelten umfassende Schutzrechte, die den Regelungen der Personalräte nach dem Personalvertretungsgesetz entsprechen. Bei beabsichtigten Änderungen des Arbeitsverhältnisses und der

Arbeitsbedingungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ohne ihre Zustimmung ist die Zustimmung der nächsthöheren Behörde erforderlich.

Erläuterungen

Qualifikation, Zeitkontingent, „Augenhöhe“ zur Verwaltungsleitung und Einbindung in den Verwaltungsablauf sind unabdingbare Voraussetzungen erfolgreicher Gleichstellungsarbeit.

Es werden feste Vorgaben für die personelle Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorgeschlagen. Sie soll entsprechend der Beschäftigtenzahl, wie sie in den Ländern vorliegen, gestaffelt sein. Die Ausstattung wird mit „in angemessener Höhe“ benannt. Hier könnte auch ausgeführt werden: „anderen Stabsstellen entsprechend“ oder „entsprechend anderer Funktionen, die zum Führungskreis der Verwaltung gehören“. Weisungsfreiheit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist eine unabdingbare Voraussetzung, damit ihre Rechte nicht ausgehebelt werden können. Ebenso sind umfassende Schutzrechte erforderlich.

Durch das direkte Zugangsrecht zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, das allen Beschäftigten zu gewähren ist, ist abgedeckt, dass sie Frauen- bzw. Beschäftigten-(Teil-)versammlungen durchführen kann, ohne dies im Einzelnen, etwa als Verpflichtung, in die gesetzliche Regelung aufzunehmen.

Der Gesetzesentwurf zum Landesgleichstellungsgesetz in Baden-Württemberg enthält einen Passus, der eine Arbeitsteilung zwischen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ermöglicht. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann der Stellvertreterin mit deren Einverständnis Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Eine Änderung oder Aufhebung der Delegationsentscheidung kann die Frauen- und Geschlechterbeauftragte jederzeit ohne Zustimmung der Stellvertreterin vornehmen. Eine Aufgaben-delegation ist gegenüber der Dienststelle und Personalvertretung anzuzeigen.

27 – Aufgaben

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirkt in allen Angelegenheiten der Dienststelle auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hin.

Sie wirkt im Rahmen der Personal- und Organisationsmaßnahmen wie auch im nach außen gerichteten Aufgabengebiet der Dienststelle mit.

Sie überprüft die Umsetzung der gesetzlichen Regeln zur Herstellung von Gleichberechtigung.

Sie berät die Leitung der Dienststelle zur Umsetzung des Verfassungsauftrages zur Herstellung von Gleichberechtigung.

Sie berät die Beschäftigten in Fragen der Umsetzung der Gleichstellung.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte fördert und überwacht die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligung wegen des Geschlechts (auch in Kombination mit weiteren Merkmalen) und sexueller Belästigung in der Dienststelle.

Erläuterungen

Die Zuständigkeit für die Einhaltung der Regelungen dieses Gesetzes ist ein Teil der Aufgabe der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die allerdings im Sinne von Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz „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.“ über diese Regelungen hinausgeht.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erfüllt eine Fachaufgabe. Sie wirkt nicht primär als Interessenvertretung einzelner Beschäftigter wie etwa ein Personalrat, sondern sie wirkt strukturell zur Schaffung von Bedingungen und Verhältnissen, die eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern erreichen sollen.

Ihr Aufgabenspektrum ist breit, insbesondere geht es darum, die Dienststelle dabei zu unterstützen, die Ziele dieses Gesetzes zu erreichen. Bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle, die die Gleichstellung von Frauen, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen, hat sie mitzuwirken. Sie hat einzelne Beschäftigte bei Bedarf zu beraten und zu unterstützen, insbesondere in den Bereichen der beruflichen Entwicklung und Förderung sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und/oder Pflege sowie in Bezug auf den Schutz vor Benachteiligungen.

Im Schulalltag bedeutet das vor allem, die Diskriminierungsgefahren in den gängigen Personal- und Organisationsmaßnahmen zu erkennen und aktiv zu werden.

28 – Rechte

Mitwirkungsrecht: Die Mitwirkungsrechte erstrecken sich auf alle Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten berühren.

Mitbestimmungsrecht: In Personal- und Organisationsentscheidungen der Verwaltung, in denen von festgelegten Zielen des Gleichstellungsplanes abgewichen und die vereinbarte Quote nicht verbessert wird, hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ein Mitbestimmungsrecht. Wenn der Gleichstellungsplan abweichend von der Stellungnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Kraft gesetzt wird, hat sie ein Mitbestimmungsrecht bei allen Personalentscheidungen, die das Geschlechterverhältnis betreffen können.

Recht auf Information: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist durch den/die Leiter_in der Dienststelle rechtzeitig und umfassend über alle Angelegenheiten der Dienststelle zu informieren.

In Personal- und Organisationsmaßnahmen ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich und umfassend als Mitglied der Verwaltung zu beteiligen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, die Akten der Verwaltung einzusehen. Hierzu gehören auch die Personalakten.

Teilnahme- und Beteiligungsrecht: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist an allen ihren Aufgabenbereich betreffenden Angelegenheiten so rechtzeitig zu beteiligen, dass ihre Anregungen im Entscheidungsprozess berücksichtigt werden können. Sie ist bei allen personellen und organisatorischen Entscheidungen zu beteiligen. Sie entscheidet, in welchen Fällen von einer Mitbestimmung abgesehen werden kann.

Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle sowie der Gremien zu geben. Sie hat Zugang zu allen Entscheidungsprozessen der Dienststelle.

Entscheidungen und Beschlüsse, gegen die die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Widerspruch einlegen könnte, dürfen nicht vor Ablauf der Widerspruchsfrist vollzogen werden. Ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt worden, so ist die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

Rederecht/unmittelbares Vortragsrecht: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, sich zu allen Angelegenheiten aus Gleichstellungssicht zu äußern. Sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht der Leitung der Dienststelle gegenüber. Sie hat auch das Recht in Gremien zu sprechen.

Anregungs- und Initiativrecht: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann Entscheidungen anregen, die zur Umsetzung von Gleichberechtigung beitragen. Sie kann verlangen, dass sich die zuständigen Stellen mit ihren Anregungen befassen und darüber entscheiden. Der Vorgang ist zu den Akten zu nehmen.

Recht auf Öffentlichkeitsarbeit: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit.

Widerspruchsrecht: Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten steht das Recht auf Widerspruch zu.

Klagerecht: Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten steht ein eigenes Klagerecht zu.

Recht auf Unterstützung durch die Dienststellenleitung: Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Aufgabenerfüllung in jeder Hinsicht zu unterstützen.

Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, mit anderen Dienststellen, Verbänden, Institutionen und Beratungsstellen zusammenzuarbeiten.

Unabhängige Stelle: Eine unabhängige Stelle zur Beratung und fachlichen Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird durch das Land eingerichtet.

Recht auf Fortbildung: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin haben das Recht, an Fortbildungen zu ihrem Aufgabenbereich teilzunehmen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf regionalen Austausch.

Erläuterungen

Hier werden – je nach Aufgabenfeld – unterschiedlich starke Rechte vorgeschlagen:

- Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: Sie ist umfassend und rechtzeitig zu beteiligen und kann sich zustimmend oder mit abweichender Stellungnahme äußern.
- Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: Sie wirkt an der Erarbeitung von Lösungen mit, sie bringt sich mit ihrer Expertise ein; dem Ergebnis kann sie sich zustimmend oder abweichend

gegenüber äußern. Ein zustimmendes Votum der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist nicht Voraussetzung für die Umsetzung der Maßnahme. Allerdings kann sie zur Klärung die nächsthöhere Stelle anrufen oder gegebenenfalls Widerspruch einlegen.

- Mitbestimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte muss dem Ergebnis bzw. dem Vorhaben zustimmen, um es wirksam werden zu lassen. Liegt die Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht vor, ist das Vorhaben auszusetzen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann Änderungen und Verfahrensweisen der Beteiligung mit der Dienststelle im Einzelfall aushandeln und praktikable Lösungen finden.

Weitere wichtige Rechte erleichtern es der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ihre Aufgaben wahrnehmen zu können: Das Recht auf umfassende und rechtzeitige Information, Rede- und Vortragsrechte, ein Akteneinsichtsrecht. Ein Widerspruchs- und Klagerecht stärken sie.

Ein wesentliches Recht ist das Recht auf eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit. Ihre fachliche Weisungsfreiheit ermöglicht es ihr frei und ohne Einschränkungen für die Belange ihres Aufgabenfeldes nach innen und außen einzutreten.

29 – Widerspruchsrecht

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann in den Angelegenheiten,

- in denen ihre Rechte nicht gewahrt werden,
- in denen sie sich in ihrem Aufgabenbereich beeinträchtigt sieht,
- in denen sie durch Entscheidungen der Dienststelle oder durch Beschlüsse von Gremien die Erfüllung des Gleichstellungsgesetzes, die Ziele des Gleichstellungsplanes oder das Grundrecht auf Gleichberechtigung verletzt oder gefährdet sieht,

schriftlich gegenüber der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen widersprechen. In dieser Zeit darf die Maßnahme nicht vollzogen werden.

Der Widerspruch kann sich gegen Beschlüsse oder Entscheidungen der Dienststellenleitung richten.

Über den schriftlich begründeten Widerspruch entscheidet die nächsthöhere Stelle. Die Entscheidung soll innerhalb eines Monats schriftlich ergehen.

Auswirkungen des Widerspruchs: Die Umsetzung der beabsichtigten Maßnahmen ist bis zur Entscheidung aufzuschieben.

Erläuterungen

Widerspruchsrecht: Zur Absicherung und wirksamen Durchsetzung der gesetzlichen Regelungen muss die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Befugnis erhalten, Widerspruch und auch Klage einzureichen.

Ein formales Widerspruchsverfahren geht über die Möglichkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, jederzeit ihre Auffassung zu äußern – auch ihre abweichende Meinungen kund zu tun – sowie über ihr Recht, sich jederzeit (aufgrund ihrer Weisungsfreiheit) an die nächsthöhere Stelle zu wenden, weit hinaus. Über den (formalen) Widerspruch entscheidet immer schriftlich die nächsthöhere Stelle. Der Widerspruch entfaltet eine aufschiebende Wirkung, so dass in der Regel Maßnahmen und Beschlüsse, denen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte formal widerspricht und die somit zur Überprüfung an die nächsthöhere Stelle gehen, bis zur Entscheidung nicht umgesetzt werden können. Dieses Verfahren ist der Klage nach § 35 zwingend vorgelagert.

Widerspruchsbefugnis: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erhält eine Widerspruchsbefugnis, die sich auf alle Angelegenheiten richtet, die ihren Aufgabenbereich betreffen können, geht also über eine Widerspruchsbefugnis in Bezug auf ihren eigenen Status hinaus.

Widerspruchsgegenstand: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann sich insbesondere an die jeweils nächsthöhere Stelle wenden, wenn

- ihr ihre Rechte nicht gewährt werden,
 - sie in ihrem Aufgabenbereich beeinträchtigt wird,
 - sie Entscheidungen und Beschlüsse für unvereinbar mit diesem Gesetz hält,
 - sie das Grundrecht auf Gleichberechtigung verletzt oder gefährdet sieht,
- um diese Angelegenheiten überprüfen zu lassen.

30 – Klagerecht

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann innerhalb eines Monats nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens das Verwaltungsgericht anrufen, wenn:

- sie sich durch die Dienststellenleitung in ihren eigenen Rechten verletzt sieht,
- durch Entscheidungen und Beschlüsse oder durch Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen wird.

Voraussetzung ist ein vorangegangenes Widerspruchsverfahren. Die Klage hat aufschiebende Wirkung. Die der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten, einschließlich der Kosten für den Rechtsbeistand, trägt die Dienststelle.

Erläuterungen

Um dem Gesetz mehr Nachdruck zu verschaffen, sollte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein Klagerecht eingeräumt werden. Die Befugnis zur Klage (Klagebefugnis) ist enger zu fassen als die zum Widerspruch.

In Angelegenheiten im Aufgabenbereich der Verwaltung, die letztendlich der politischen Entscheidung vorbehalten sind bzw. die aufgrund politischer Bewertung beschlossen werden, kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zwar Widerspruch einlegen, klagt jedoch nur, wenn durch solche Entscheidungen geltende Gesetze verletzt würden.

Es geht bei diesem Verfahren (das außerhalb der Verwaltung stattfindet) um punktuelle Klärung in einzelnen Fällen. (In Kommunen kann die Fachmeinung der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht stärker gewertet werden als die einer demokratisch gewählten Vertretung.) Allerdings kann und soll sie ihre abweichende Fachmeinung kundtun können. Es ist ihr auch vorbehalten, über die Instrumente, die ihr offenstehen, wie Öffentlichkeitsarbeit oder durch ihr Rederecht, für ihre Fachmeinung zu werben. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollte klagen können, wenn sie sich in ihren eigenen Rechten verletzt sieht und/oder wenn durch Entscheidungen und Beschlüsse gegen Regelungen dieses Gesetzes verstoßen wird. Das Klagerecht ist zwar enger gefasst als das Widerspruchsrecht, aber unter den Schutz des Gleichstellungsgesetzes fallen auch die Regelungen zur geschlechtergerechten Aufgabewahrnehmung, zur Entgeltgleichheit und weitere, so dass eine Verletzung des Rechts auch hier im Klagewege geltend gemacht werden kann. Ausnahmen können festgelegt werden. Der Klage voran gehen muss ein Widerspruchsverfahren. Für jedes Land einzeln ist zu prüfen, ob ein Verbandsklagerecht gelten soll.

Vierter Teil

Instrumente

Gleichstellungsplan

Gleichstellungspläne sind ein wirksames Instrument, um Unterrepräsentanz abzubauen.

Mit dem Gleichstellungsplan wird das Ziel der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere der Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen, in die Personalplanung der Dienststelle und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit eingebracht.

Gleichstellungspläne müssen verbindlich erstellt und die Dienststelle in Stufen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern begleitet werden.

Personalentwicklungspläne sollen in vollem Maße die Ziele und Inhalte der Gleichstellungspläne beinhalten. Personalentwicklungspläne und Gleichstellungspläne sollen ineinander aufgehen und nicht nebeneinander existieren. Vorschriften, die für den Gleichstellungsplan genannt werden, gelten somit vollumfassend für den Personalentwicklungsplan, der um Inhalte ergänzt werden kann.

Das Instrument des Gleichstellungsplanes mit seiner systematischen Vorgehensweise soll für die Privatwirtschaft Vorbild sein. Im Hinblick auf die Auftragsvergabe oder beim Geltungsbereich ist ein solches Instrument, als Hilfestellung und Anregung, sinnvoll sein.

31 – Gleichstellungsplan

Jede personalverwaltende Dienststelle hat einen Gleichstellungsplan zu erstellen und weiterzuentwickeln. Der Gleichstellungsplan hat im Personalentwicklungsplan aufzugehen (vgl. 16 – Personalplanung).

Zwingende Bestandteile des Gleichstellungsplans sind Bestandsaufnahme, Zielquoten und Maßnahmen zur Zielerreichung. Ohne diese ist ein Plan kein Gleichstellungsplan im Sinne dieses Gesetzes.

Der Gleichstellungsplan unterstützt die Beseitigung von Unterrepräsentanz in allen Bereichen der Dienststelle (vgl. 10 – Quotenregelung). Es werden die Quoten ermittelt, die unter Berücksichtigung der zu erwartenden Fluktuation von Personal im Geltungszeitraum zu erreichen sind. Diese werden als verbindliche Zielquoten festgeschrieben.

Es werden für den Geltungszeitraum konkrete personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen und die jeweiligen Zuständigkeiten für die Umsetzung festgelegt, mit denen erreicht werden soll, planmäßig Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen abzubauen. Die Verantwortlichkeit für die Erstellung und Anwendung des Gleichstellungsplans liegt in der Regel bei der Dienststelle beziehungsweise der Dienststellenleitung.

Erläuterungen

Der Gleichstellungsplan ist ein Instrument, um die Ziele des Gleichberechtigungsgesetzes zu erreichen. Das Erfordernis, ihn zu erstellen, richtet sich an alle „personalverwaltende Dienststellen“. Das Gesetz richtet sich in den anderen Regelungen auch an Dienststellen, die kein Personal verwalten (z. B. im Hinblick auf die Aufgabenwahrnehmung, Gender Mainstreaming).

Im Schulbereich muss in den Bundesländern ermittelt werden, wer personalverwaltende Dienststellen sind. Die Tatsache, dass schulbezogene/schulscharfe Ausschreibungen an Schulen möglich sind, macht Schulen nicht automatisch zu personalverwaltenden Dienststellen. (Personelle) Maßnahmen werden sinnvoll ein- und umgesetzt, wenn die (personalrechtliche) Befugnis dazu besteht. Jede einzelne Schule zu verpflichten, einen Gleichstellungsplan aufzustellen, ist darum nicht immer zielführend.

Für Schulen, die nicht verpflichtet sind, einen eigenen Gleichstellungsplan aufzustellen, gilt der Gleichstellungsplan der nächsthöheren, personalverwaltenden Stelle. Darüber hinaus haben die Schulleitungen eigenständig zielführende Maßnahmen zu ergreifen. Der verbindliche Maßnahmenkatalog im Gleichstellungsplan der nächsthöheren Dienststelle wird in den Schulen konkretisiert. Im Gleichstellungsplan ist neben den Maßnahmen festzuschreiben, welche Verwaltungsebene für die Umsetzung einzelner Maßnahmen jeweils verantwortlich ist. Im Schulbereich bedeutet das: Die Zuständigkeit für die Umsetzung von Maßnahmen kann bei Schulen liegen, auch wenn diese keinen eigenen Gleichstellungsplan aufzustellen haben. Die nächsthöhere Verwaltungsebene

(z. B. das Schulamt oder die Bezirksregierung) führt dazu in ihrem Gleichstellungsplan aus, für welche der Maßnahmenumsetzungen sie verantwortlich und für welche die einzelnen Schulen zuständig sind.

Im Sinne des Gender Mainstreaming ist Frauenförderung Aufgabe aller Beschäftigten mit Leitungsaufgaben. Die Schulleitungen haben also auch dann eigenständig Maßnahmen zu ergreifen, wenn nicht sie den Gleichstellungsplan aufstellen müssen.

Bei der Bestandsaufnahme im Schulbereich muss nicht nur nach einzelnen Bereichen (vgl. 3. – Begriffsbestimmungen) aufgeschlüsselt werden. Die Bereiche müssen zudem nach den unterschiedlichen Schulformen differenziert werden. Ansonsten besteht beispielsweise die Gefahr, dass bestehende Unterrepräsentanzen in Funktionsstellen in Gymnasien durch ein „Zusammennehmen“ mit anderen Schulformen, in denen Frauen in Funktionsstellen deutlich besser vertreten sind, unsichtbar bleiben.

32 – Verfahren/Zuständigkeit

Der Gleichstellungsplan gilt jeweils für vier Jahre. Als Grundlage wird eine Bestandsaufnahme über den Anteil von Frauen und Männern in den jeweiligen Bereichen erstellt. Die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden explizit benannt. Eine fundierte Analyse ermittelt und benennt die Ursachen. Eine Fluktuationsabschätzung ermittelt das Potenzial aller im Geltungszeitraum frei werdenden und aller neu zu besetzenden Stellen. Die Zielquoten, die im Geltungszeitraum des Planes erreicht werden können, sind zu ermitteln. Es sind konkrete und zielführende Maßnahmen und zu treffende Entscheidungen, mit denen die Zielquoten bis hin zum Abbau von Unterrepräsentanz erreicht werden können, und die jeweiligen Verantwortlichkeiten sowie Zuständigkeiten für die Umsetzung festzulegen. Anreizsysteme zur Erreichung der zentralen Gleichstellungsziele sind sinnvoll, ebenso wie Sanktionen bei Nichterreichung. Sanktionierend wirkt beispielsweise die Regelung, dass keine Personalentscheidungen zu Ungunsten von Frauen getroffen werden dürfen, solange kein Gleichstellungsplan aufgestellt ist (vgl. 34. – Verbindlichkeit).

Sind die Zielvorgaben des vorherigen Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden, so sind im aktuellen Gleichstellungsplan die Gründe für die Zielverfehlung darzulegen. Die Inhalte des Gleichstellungsplans haben in einem Personalentwicklungsplan aufzugehen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirkt als Fachfrau bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes mit. Nach zwei Jahren ist der Umsetzungsstand zu ermitteln. Der Gleichstellungsplan ist im Hinblick auf die festgelegten Ziele auszuwerten und gegebenenfalls mit neuen Maßnahmen zu ergänzen.

Nach Ablauf der Geltungsdauer sind die Ergebnisse auszuwerten. Sie sind im neuen Planungszeitraum zu berücksichtigen.

Erläuterungen

Ein wirksamer Gleichstellungsplan muss Elemente vorschreiben, die ihn wirksam werden lassen. Der Abbau von Unterrepräsentanz ist in einzelnen Bereichen nur über einen längeren Zeitraum hin zu erreichen. Im Gleichstellungsplan wird verbindlich festgelegt, in welchen Schritten (über einen überschaubaren Zeitraum hinweg) sich die Dienststellen in den einzelnen Bereichen dieser Zielquote nähern. Es werden konkrete Maßnahmen, durch die diese Ziele erreicht werden, Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten festgelegt. Ein konkreter Gleichstellungsplan muss mit zielführenden Inhalten und festgelegten Maßnahmen innerhalb der festgelegten Laufzeit tatsächlich umgesetzt werden. Wenn die Maßnahmen innerhalb eines bestimmten Zeitraums nicht ausreichend greifen, ist im Bereich der Maßnahmen gezielt nachzusteuern.

Das entsprechende Verfahren muss praktikabel sein, es muss die nötige Akzeptanz in der Dienststelle haben und die nötige Verbindlichkeit – auch zum Nachsteuern – einfordern. Die festgelegten und somit vereinbarten Maßnahmen und Ziele müssen mit sonstigen Personalentwicklungsmaßnahmen der Dienststelle konform sein. Bestenfalls gehen sie ineinander über oder ineinander auf. Der Plan wird von der Dienststelle unter Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet. Die Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bedeutet nicht, dass die Dienststelle aus der Verantwortung genommen wird. Der Gleichstellungsplan muss konkret für die Dienststelle erstellt werden und sich auf den Personalkörper beziehen.

Der Gleichstellungsplan hat folgende Punkte zu enthalten:

Bestandsaufnahme

Beschäftigtenstruktur nach Bereichen (Besoldungs- und Tarifgruppen und weitere, vgl. 3 – Begriffsbestimmungen). Für Schulen muss bei der Bestandsaufnahme zusätzlich auch nach Schulformen differenziert werden.

Analyse/Ursachenermittlung

Es ist eine Analyse vorzunehmen, in der die Ursachen von Unterrepräsentanz in den Bereichen ermittelt und benannt werden. Zur Verdeutlichung: Der niedrige Frauenanteil in bestimmten Bereichen kann beispielsweise dem Umstand geschuldet sein, dass bestimmte Führungs- und Leitungspositionen effektiv nur als Vollzeit angeboten oder zumindest so besetzt werden.

Fluktuationsabschätzung

Hier sind Zahlen zur bekannten und prognostizierten Personalfluktuations einzurechnen.

Zielquoten

Die Zielquoten, die innerhalb des Planungszeitraumes erreicht werden können, sind verbindlich festzulegen.

Maßnahmenentwicklung

Für den Planungszeitraum sind Maßnahmen, mit denen diese Zielquoten erreicht werden können, zu entwickeln und die Zuständigkeiten sowie Verantwortlichkeiten festzulegen

Laufzeit/Dauer/Gültigkeit

Vorschlag ist, den Plan für vier Jahre festzulegen und nach jeweils zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Nach zwei Jahren sollte der aktuelle Stand der Zielerreichung überprüft werden. Besteht Gefahr, die Zielquote nicht zu erreichen, ist bei den Maßnahmen nachzusteuern; haben sich Möglichkeiten ergeben, die Quote zu übertreffen, ist auch dies einzuarbeiten. Auch neue Instrumente zur Zielerreichung können aufgenommen werden.

Zwischenstand des Gleichstellungsplans/ „Gleichstellungskonferenz“

Dienststellen- und Schulleitungen können den jeweiligen Umsetzungsstand (Zwischenstand) des Gleichstellungsplans bei einer „Gleichstellungskonferenz“ vorstellen. Die „Gleichstellungskonferenz“ ist von der Verwaltungsebene zu organisieren. Statt in Papierform können Fortschritte und Bereiche, in denen zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes Nachholbedarf besteht, auf einer persönlichen Ebene und im direkten Gespräch aufgezeigt werden. Eine Ursachenanalyse ist für die Darstellung des

Zwischenstandes nicht zwingend notwendig. Die „Gleichstellungskonferenz“ mit Fortbildungen für Führungskräfte im Bereich Gleichstellung zu verbinden ist sinnvoll.

Evaluation des Gleichstellungsplans

Die abschließende Evaluation des Gleichstellungsplanes nach vier Jahren soll direkten Eingang in den nachfolgenden Gleichstellungsplan finden. Während die Evaluierung der Veränderung der Beschäftigtenstruktur Teil der Bestandsaufnahme ist, kann die Evaluierung der Maßnahmen im Analyseteil des neuen Gleichstellungsplanes Erwähnung finden. Beispiele erfolgreicher Maßnahmen aufzuführen ist sinnvoll.

33 – Inkrafttreten

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirkt an der Erarbeitung des Gleichstellungsplans mit, der ihr anschließend zur Stellungnahme vorgelegt wird. Ihre Stellungnahme ist dem Gleichstellungsplan beizufügen und wird gemeinsam mit diesem der Dienststellenleitung zugeleitet.

Die Dienststellenleitung hat die Stellungnahme zu berücksichtigen. Wird über die Festlegungen im Gleichstellungsplan kein Einvernehmen erzielt oder werden die Mindestvorgaben für den Gleichstellungsplan nicht eingehalten, hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte das Recht, die nächsthöhere Behörde anzurufen.

Der Gleichstellungsplan tritt mit seiner Veröffentlichung in Kraft und ist den Beschäftigten in geeigneter Weise bekannt zu geben.

Erläuterungen

Eine Möglichkeit, die Verbindlichkeit zu erhöhen, Gleichstellungspläne zeitgerecht und gesetzeskonform zu erstellen, kann darin liegen, gesetzlich festzuschreiben, dass diese der nächsthöheren Behörde mit der Stellungnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen sind. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat ein Mitwirkungsrecht. Sie ist von Anfang an der Erstellung des Planes zu beteiligen. Die Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bedeutet nicht, dass sie diesen Plan erstellt oder die Dienststelle aus der Verantwortung genommen wird. Entspricht der Gleichstellungsplan der Vorstellungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, kennzeichnet sie dies mit ihrer Unterschrift und kann sie das in einer Stellungnahme zum Ausdruck bringen.

Für die Veröffentlichung des Gleichstellungsplanes ist es nicht ausreichend, diesen ausschließlich im Intranet zu veröffentlichen. Vielmehr muss der Plan in Dienststellen und Schulen in Papierform ausliegen und in Dienstbesprechungen von der Schulleitung/ Dienststellenleitung vorgestellt werden.

34 – Verbindlichkeit

Die Zielquoten, die im Geltungszeitraum des Planes erreicht werden sollen, sind verbindlich.

Wenn die Stellungnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes in Bezug auf die zwingend vorgeschriebenen Bestandteile gegen diesen spricht und er dennoch beschlossen wird, hat die Dienststelle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gegenüber im Einzelfall schriftlich zu begründen, warum eine geplante Personalmaßnahme, die nicht zu Erreichung der Zielquote dient, getroffen werden soll. Zur Umsetzung bedarf es der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Solange kein Gleichstellungsplan aufgestellt ist, dürfen keine Personalentscheidungen zu Ungunsten von Frauen vorgenommen werden.

Die Maßnahmen und zu treffenden Entscheidungen, die im Gleichstellungsplan festgelegt sind, müssen beachtet werden. Abweichungen bedürfen der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Ist in der Zwischenbilanz nach zwei Jahren absehbar, dass die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes nicht erfüllt werden, bedarf es für jede Personalentscheidung der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Nach Ablauf des Planungszeitraumes ist die Dienststellenleitung verpflichtet, bei Nichterreicherung der Zielquoten der nächsthöheren Behörde/der Aufsichtsbehörde schriftlich über die Gründe zu berichten und Schlussfolgerungen für ihren eigenen Verantwortungsbereich zu ziehen. Eine Stellungnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist beizufügen.

Erläuterungen

Der Gleichstellungsplan ist nicht nur ein Planungsinstrument, sondern legt verbindliche Ziele im Hinblick auf zu treffende Entscheidungen und Maßnahmen der Dienststelle fest. Zu den Maßnahmen, zu denen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte bei Uneinigkeit über den Gleichstellungsplan oder verfehlten Zielquoten ihre Zustimmung geben müssen, gehört auch die Fortbildungsbewilligung. Traditionelle Rollenvorstellungen und unausgesprochene Vorentscheidungen dürfen nicht dazu führen, Männer bei begrenzten Fortbildungsplätzen zu bevorzugen. Als karrierefördernde Instrumente können Fortbildungen dazu dienen, Frauen für Führungs- und Leitungspositionen zu qualifizieren.

Anreizsysteme und Sanktionen

35 – Anreizsysteme

Das Land unterstützt durch Anreizsysteme die Zielerreichung dieses Gesetzes.

Erläuterungen

Die Durchsetzung der Gleichstellungsgesetze braucht stärkere Unterstützung. Deshalb wird es als unabdingbar angesehen, Regelungen zur Sanktion bei Nichterfüllung, aber auch Anreizsysteme zur Unterstützung der Zielerreichung zu implementieren.

Frauenfördermaßnahmen stellen in der Verwaltung keine überflüssige Bürokratie dar, sondern entsprechen der Pflicht des Staates, für die Gleichberechtigung der Geschlechter zu sorgen. Solche Anreize könnten z. B. folgendermaßen gegeben werden:

- Auszeichnung vom Land für Dienststellen, die in vorbildlicher Weise die Ziele dieses Gesetzes erfüllen. Hierfür kann ein Zertifizierungsverfahren entwickelt werden.
- Erhöhte Förderungen (freiwillige Leistungen) für Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen besonders voranbringen.
- Erstattung bestimmter Kosten für Mentoring-Programme, Fortbildungen, Personal und ähnliches. Landesprogramme zur Frauenförderung oder Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Initiierung von Preisen/Wettbewerben.

36 – Sanktionen

Die Aufsichtsbehörde stellt sicher, dass in den Dienststellen dieses Gesetz beachtet wird. Das umfassende Instrumentarium der Aufsichtsbehörde muss Wirkung erlangen.

Ohne ordnungsgemäße Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind Personalmaßnahmen und Maßnahmen der Personalentwicklung unwirksam.

Der Stellenplan wird nicht genehmigt, wenn kein gültiger Gleichstellungsplan, der die Bedingungen dieses Gesetzes erfüllt, vorliegt. Der Stellenplan wird nicht genehmigt, wenn nicht nachgewiesen werden kann, dass geeignete Instrumente eingesetzt wurden, um Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern aufzudecken. Entgeltgleichheit ist herzustellen.

Erläuterungen

Neben positiven Anreizen sind Sanktionen denkbar, die die Durchsetzung gewährleisten. In diesen Musterinhalten sind an verschiedenen Stellen bereits Sanktionen genannt, die bei Nichterfüllung des Gesetzes eintreten könnten.

Die Einführung von Sanktionsmaßnahmen mit der Beschreibung klar formulierter Rechtsfolgen, die bei Nichteinhaltung der Handlungspflichten (z. B. die Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Leitungspositionen, die fehlende Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten usw.) eintreten, ist sinnvoll. Im Hinblick auf alle Regelungen des Gesetzes besteht – als übergreifende Sanktion – die Möglichkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Widerspruch und Klage einzureichen. Für Verstöße gegen zentrale Regelungen des Gesetzes – gegen den Gleichstellungsplan, die Gremienbesetzung mit mindestens 50-prozentigem Frauenanteil und die Pflicht zur Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – sind Sanktionen festgelegt, die wirksam werden müssen, auch ohne dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte über eine Klage tätig werden müsste.

Sanktionen:

- Die Aufsichtsbehörde stellt sicher, dass in den Dienststellen dieses Gesetz beachtet wird. Das umfassende Instrumentarium der Aufsichtsbehörde muss Wirkung erlangen.
- Gremien, deren Zusammensetzung nicht den gesetzlichen Vorgaben entspricht, sind nicht beschlussfähig.
- Der Stellenplan wird nicht genehmigt, wenn nicht nachgewiesen werden kann, dass geeignete Instrumente eingesetzt wurden, um Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern aufzudecken. Entgeltgleichheit ist herzustellen (vgl. 11 - Entgeltgleichheit).
- Jeweils im Einzelfall ist der nächsthöheren Stelle schriftlich zu begründen, warum eine Frau nicht berücksichtigt worden ist.
- Denkbar ist ein Zustimmungsvorbehalt der übergeordneten Behörde oder der Rechtsaufsichtsbehörde für Beförderungsentscheidungen bei Nichterfüllung der Vorgaben des Gleichstellungsplans. >

Solange kein Gleichstellungsplan aufgestellt ist, dürfen keine Personalentscheidungen zu Ungunsten von Frauen vorgenommen werden (vgl. 31 – Gleichstellungsplan).

- Der Stellenplan wird nicht genehmigt, wenn kein gültiger Gleichstellungsplan, der die Bedingungen dieses Gesetzes erfüllt, vorliegt. Zwingende Bestandteile des Planes sind Bestandsaufnahme, Transparenz über Entgeltstrukturen, Zielquoten und Maßnahmen zur Zielerreichung. Ohne diese ist ein Plan kein Gleichstellungsplan im Sinne dieses Gesetzes.
- Werden die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes nicht erfüllt, bedarf es für jede Personalentscheidung der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.
- Die Maßnahmen, die im Gleichstellungsplan festgelegt sind, müssen beachtet werden. Abweichungen bedürfen der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.
- Ohne ordnungsgemäße Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind Personalmaßnahmen und Maßnahmen der Personalentwicklung unwirksam.
- Ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt worden, so ist die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.
- Widerspruchsrecht: Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten steht das Recht auf Widerspruch zu (vgl. 29 – Widerspruchsrecht).
- Klagerecht: Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten steht ein eigenes Klagerecht zu (vgl. 30 – Klagerecht).

Wenn die Dienststellenleitung ihre Verpflichtungen aus dem Gesetz nicht erfüllt, kann es sich um Dienstpflichtverletzungen handeln.

37 – Berichtspflichten

Die Dienststellen sind verpflichtet gegenüber der Landesregierung in festgelegten Zeiträumen – mindestens alle vier Jahre bzw. einmal 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 Gleichstellung bei der Auftragsvergabe.

Der Bericht ist der nächsthöheren Stelle zur Würdigung vorzulegen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gibt hierzu eine Stellungnahme ab. Diese wird dem Bericht beigelegt.

Erläuterungen

Die Verpflichtung der Dienststellen über den Stand der Umsetzung des Gesetzes zu berichten, ist ein wichtiges Instrument, um die Verbindlichkeit der gesetzlichen Regelungen zu erhöhen.

Fünfter Teil

Schlussbestimmungen

38 – Schlussbestimmungen

Übergangsregelungen und Inkrafttreten sind zu regeln.

Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes muss über die Anwendung des Gesetzes berichtet werden.

Erläuterungen

Der Blick ist besonders darauf zu richten, wie die Änderungen in der Dienststellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt werden.

Anhang

Checklisten

Checklisten personalpolitischer Maßnahmen⁸

Die Checklisten sollen die Prüfung personalpolitischer Maßnahmen auf mögliche Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts erleichtern. Es handelt sich hierbei um die Prüfung von Mindestanforderungen, wie sie aus dem Antidiskriminierungsrecht hervorgehen. Darüber hinausge-

hende frauenförderliche Vorgaben aus den Gleichstellungsgesetzen sind regelmäßig zu beachten. Anforderungen, die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen und auf die Frauen keinen Rechtsanspruch haben, sind in den Checklisten nicht berücksichtigt.

Checkliste 1 – Einstellung und Beförderung	ja	nein
• Ist die Stellenausschreibung geschlechtsneutral formuliert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Enthält sie ein vollständiges Anforderungsprofil?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Werden Eignungsaspekte, die durch Familienarbeit entstehen, angemessen berücksichtigt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Entspricht die Ausschreibung den Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Orientierte sich die Auswahlentscheidung am Anforderungsprofil?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Wurde gewährleistet, dass bei der Auswahlbegründung bei gleich gut Geeigneten eine Benachteiligung durch unzulässige Berücksichtigung des Dienst- und Beförderungsalters ausgeschlossen ist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• War die Auswahlentscheidung ermessensfehlerfrei?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Wurden alle Aspekte, die die Leistung, Eignung und Befähigung betreffen, angemessen gewürdigt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Blieben folgende Auswahlkriterien unbeachtet:		
Schwangerschaft oder Möglichkeit einer Schwangerschaft,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Familienstand,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einkünfte des Partners, der Partnerin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zeitliche Belastungen durch Familienarbeit,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
frühere Teilzeitarbeit/Erwägung von Teilzeitarbeit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Checkliste 2 – Beurteilung	ja	nein
• Orientiert sich die Beurteilung an den Anforderungen der Stelle?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Wird Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch die Verfahrensregeln ausgeschlossen (subjektiver unterschiedlicher Leistungsmaßstab, mangelnde Transparenz bei der Feststellung und Bewertung von Leistung, Eignung und Befähigung)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Erfolgt die Beurteilung durch mehrere Personen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Werden Merkmale ausgeschlossen, die durch Geschlechterstereotype geprägt sind?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Werden Merkmale ausgeschlossen, die Beschäftigte mit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Familienpflichten benachteiligen können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Wird eine diskriminierende Anwendung von Merkmalen, etwa durch freies Hinzufügen von Merkmalen oder ihren selektiven Gebrauch ausgeschlossen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Ist durchschaubar, wie die Merkmale gewichtet sind?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Sind die Merkmale und die Bewertungsskalen eindeutig definiert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Ist ihre Überschneidungsfreiheit gewährleistet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Wird eine Beurteilung auch während der Eltern- und Pflegezeit vorgenommen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Werden bei gleicher Qualifikation die Hilfskriterien ohne starre Vorgaben gegeneinander abgewogen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Sind die Beurteilungsskizzen hinreichend aussagekräftig, um Benachteiligungen, z. B. bei Teilzeitkräften, oder Hierarchieeffekte erkennen zu lassen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8 aus: GEW-Handbuch FrauenStärken – Personalpolitik im Schulbereich diskriminierungsfrei gestalten, 2009

Checkliste 3 – Befristung von Arbeitsverhältnissen

ja nein

- Wurde bei Vorliegen gleicher Voraussetzungen einer Frau und eines Mannes eine Benachteiligung eines Geschlechts durch Befristung des Arbeitsverhältnisses vermieden? ○ ○
- Wird bei der Ausgestaltung befristeter Arbeitsverhältnisse auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet? ○ ○
- Erfolgt die Entscheidung über eine Erneuerung eines befristeten Arbeitsvertrages ungeachtet einer Schwangerschaft? ○ ○

Checkliste 4 – Versetzung, Abordnung, Umsetzung

ja nein

- Wurde darauf geachtet, dass Nachteile dieser personellen Entscheidung geschlechtergerecht verteilt werden? ○ ○
- Wurden die Belange von Beschäftigten mit Familienpflichten und von Teilzeitbeschäftigten angemessen berücksichtigt? ○ ○
- Wurde Beschäftigten bei Rückkehr aus der Eltern- und Pflegezeit der gleiche oder ein gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt? ○ ○
- Kommen ihnen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute? ○ ○

Checkliste 5 – Teilzeitbeschäftigung

ja nein

- Wird im Falle von Mehrarbeit der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit von Voll- und Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt? Wird die/der Teilzeitbeschäftigte wie eine Vollzeitkraft besoldet? ○ ○
- Wurde dem Grundsatz Rechnung getragen, bei Beschäftigten während der Schwangerschaft oder Stillzeit keine Mehrarbeit anzuordnen oder anzunehmen? ○ ○

Checkliste 6 – Qualifizierung

ja nein

- Wird sichergestellt, dass Beschäftigte unabhängig vom Geschlecht gleichen Zugang zu Fortbildungen oder Berufserfahrungen haben? ○ ○
- Wurden Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten in Eltern- und Pflegezeit keine unzulässig hohen Fortbildungspflichten auferlegt? ○ ○
- Sind die Qualifizierungsmaßnahmen so gestaltet, dass für Beschäftigte eines Geschlechts (auch Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte) die Teilnahme nicht erschwert ist? ○ ○

Checkliste für die Umsetzung von „anteiliger“ Teilzeitarbeit in Schulen⁹

Ein Fragebogen wird verteilt, auf dem verschiedene Reduzierungsmöglichkeiten aufgeführt sind. Alle Mitglieder des Lehrer_innenkollegiums sollen ihre Meinung äußern.

Dies führt zunächst einmal zu einer Sensibilisierung für dieses Problem und zu einer sachlichen Analyse.

Fragebogen zu Reduzierungsmöglichkeiten und Umsetzungsvorschläge bei Teilzeit

Reduzierungsmöglichkeiten	vertretbar		konkreter Umsetzungsvorschlag
	ja	nein	
Springstunden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	18–25 Std. max. 6 Springstunden, 16–17 Std. max. 4 Springstunden, 12–15 Std. max. 3 Springstunden.
<ul style="list-style-type: none"> • Mehrtägige Schulwanderungen und Unterrichtsfahrten • Anzahl der Fahrten • Dauer der Veranstaltungen 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	statt 5 Tage nur 3 Tage fahren, Begleitpersonen nach bestimmter Zeit wechseln.
<ul style="list-style-type: none"> • Unterrichtsgänge, Wanderungen • Anzahl • Dauer 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsausflüge 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> • Feiern, Feste • Anzahl • Anwesenheitszeit 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> • Betriebspraktika • Anzahl der Besuche • Form der Betreuung 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Hitzefrei	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Alarmübungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> • Konferenzen • Anzahl • Anwesenheitsdauer • Form • Schulkonferenzen • Lehrer_innenkonferenzen, • Klassenkonferenzen, • Fachkonferenzen, • Jahrgangsstufenkonferenzen, • Abteilungskonferenzen, • Teambesprechungen 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Teilnahme an allen Klassenkonferenzen verbindlich, Lehrer_innenkonferenz wählt Teilzeitkräfte nur auf Wunsch in die Schulkonferenz; Beurlaubung für Lehrer_innenkonferenzen nach Stundenanteil, - dafür Informationszwang und Nachweis der Protokolle; Beurlaubung für Lehrer_innenkonferenzen nach Absprache, Teilnahme an den Konferenzen zu 50 %, 66 %, 100 %, Rest durch Protokollinformation; wichtige Tagesordnungspunkte werden an den Anfang der Konferenz gelegt, dann Pause und kein Anwesenheitszwang mehr für Teilzeitkräfte; Teilzeitkräfte können sich bei Bedarf vertreten lassen
<ul style="list-style-type: none"> • Elternsprechtage 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	anteilig nach Stundenzahl und Dauer
<ul style="list-style-type: none"> • Schüler_innensprechtage 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	anteilig nach Stundenzahl und Dauer
<ul style="list-style-type: none"> • Elternbesuche 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> • Sprechstunden 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

⁹ aus: GEW-Handbuch FrauenStärken – Personalpolitik im Schulbereich diskriminierungsfrei gestalten, 2009

Checkliste zu Reduzierungsmöglichkeiten und Umsetzungsvorschläge bei Teilzeit

Fragebogen zu Reduzierungsmöglichkeiten und Umsetzungsvorschläge bei Teilzeit

Reduzierungsmöglichkeiten	vertretbar		konkreter Umsetzungsvorschlag
	ja	nein	
<ul style="list-style-type: none"> • Protokolle 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungsveranstaltungen • extern, • schulintern, • Anzahl, • Umfang 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> • Verwaltung von Sammlungen 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> • Vertretungsunterricht • Ad hoc-Vertretungen, • längerfristige Vertretung, • Präsenzstunden 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mehrarbeit anteilig, Einsatz nur bei Einverständnis,
<ul style="list-style-type: none"> • Aufsicht • Anzahl der Aufsichten, • Dauer, • Aufsichtsbereiche, • zeitliche Anforderungen 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Einsatz anteilig
<ul style="list-style-type: none"> • Stundenplan, • freie Tage, • freie Nachmittage, • freie Vormittage, • späterer Beginn, • früheres Ende 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> • Klassenleitungsgeschäfte • allein, • im Team, • Schreiben von Zeugnissen, • Führen von Listen, • Einsammeln von Geldern 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> • Korrekturen 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> • Klassenarbeiten • Anzahl • Dauer • Umfang 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich

männlich

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsbeginn _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

angestellt

beurlaubt ohne Bezüge bis _____

befristet bis _____

beamtet

in Rente/pensioniert

Referendariat/Berufspraktikum

teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche

im Studium

arbeitslos

teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent

Altersteilzeit

Sonstiges _____

Honorarkraft

in Elternzeit bis _____

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____

Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____

Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW



Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag

- BeamtInnen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,73 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei EmpfängerInnen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttorehustandsbezuges. Bei RentnerInnen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
parlamentsbuero@gew.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Bremen

Bahnhofplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de





www.gew.de