



Schwerin, 4. Januar 2016

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Gleichstellungsrechts (Gleichstellungsreformgesetz)

Grundsätzliches:

1. Gem. Art. 3 Abs. 2 GG und Art. 13 Landesverfassung Mecklenburg-Vorpommern sind Frauen und Männer gleichberechtigt. Der Staat bzw. das Land Mecklenburg-Vorpommern fördert dabei die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Dabei ist zu beachten, dass Frauen immer noch stärker strukturellen Benachteiligungen ausgesetzt sind, z. B. bei der Übernahme von Führungspositionen oder bei der Entgeltgleichheit. Natürlich unterliegen auch Männer strukturellen Diskriminierungen, allerdings in weit geringerem Maße. Diese Tatsache muss bei der Umsetzung des Gleichstellungsreformgesetzes beachtet werden. Es ist genau zu prüfen, wann eine strukturelle Diskriminierung vorliegt und wann eine einfache Unterrepräsentanz, die nicht zwangsläufig etwas mit strukturellen Diskriminierungsmechanismen zu tun haben muss. Erst dann können entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile eingeleitet werden.

2. Das Gleichstellungsreformgesetz gilt ausschließlich für die Organe der Landesverwaltung, der ihr untergeordneten Behörden sowie sonstige Organisationen mit Landesbeteiligung in verschiedenen Formen.

Für die Kommunen entfalten die gesetzlichen Regelungen keine Geltung. Mittelfristig sollte darüber nachgedacht werden, in welcher Form auch die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, deren Stellung bislang nur in § 41 Kommunalverfassung MV geregelt ist, durch eine Einbeziehung in das Gleichstellungsreformgesetz gestärkt werden können.

Zu den einzelnen Paragraphen:

§ 1 (1) 1:

Bereits in der Zielsetzung des Gesetzes muss klargestellt werden, dass das Gesetz darauf abzielt, strukturelle Benachteiligungen zu verhindern. Wie oben schon ausgeführt, ist nicht jede Benachteiligung bzw. Unterrepräsentanz auf strukturelle Gründe zurückzuführen. Insofern schlagen wir folgende Änderung vor:

(1) Ziel des Gesetzes ist es,

1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommerns zu verwirklichen und bestehende **strukturelle** Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie

§ 3 Nr. 2:

Dort heißt es:

Ist in einer Beschäftigungsgruppe der Anteil des einen Geschlechts in den Eingangsstufen deutlich höher als in der entsprechenden Führungsebene, so kann auf eine strukturelle Benachteiligung dieses Geschlechts rückgeschlossen werden.

Auch hier gilt es, genau zu prüfen. Wie schon mehrfach ausgeführt, ist eine Unterrepräsentanz nicht zwangsläufig ein Zeichen von struktureller Benachteiligung. Hier gilt es, Automatismen zu vermeiden und die Fälle individuell zu betrachten.

§ 5:

Das bisherige Gesetz sah keine Zielvereinbarungen sondern Frauenförderpläne vor. Ein Frauenförderplan ist ein Maßnahmenkatalog zur Verbesserung der Gleichberechtigung der Frauen im öffentlichen Dienst. Gegenstand von Frauenförderplänen sind v. a. die bevorzugte Einstellung von Frauen, Verbesserung ihrer Aus- und Fortbildung, Durchsetzung der Gleichberechtigung bei der Besetzung qualifizierter Positionen sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Frauenförderpläne zielen also explizit auf die Förderung von Frauen und die Beseitigung der bestehenden strukturellen Nachteile von Frauen ab, mit festen Regelungen und Terminierungen.

Zielvereinbarungen sind in diesem Fall Absprachen zwischen dem für Gleichstellung zuständigen Ministerium und den obersten Landesbehörden über die zu realisierenden Ergebnisse, zu erbringenden Leistungen und das erwartete Verhalten. Die getroffenen Vereinbarungen sind für beide Seiten verbindlich und werden im gegenseitigen Einvernehmen festgelegt.

Sicherlich haben beide Methoden ihre positiven wie negativen Seiten. Die bislang festgelegten Frauenförderpläne haben wenig Erfolg gebracht, was sicherlich nicht auf das Instrument an sich, sondern auf deren ungenügende Durchsetzung zurückzuführen ist. Die Zielvereinbarungen scheinen momentan tatsächlich das durchsetzungsstärkere Instrument zu sein. Allerdings muss auch hier mittelfristig geprüft werden, ob die positiven Einflüsse der Zielvereinbarungen dauerhaft erhalten bleiben.

Ein weiterer bedeutender Punkt ist die Gültigkeit für die nachgeordneten Geschäftsbereiche einer obersten Landesbehörde. Auch hier muss die Durchsetzung geprüft werden und ggf. mit zusätzlichen, steuernden Maßnahmen untersetzt werden.

Gleichzeitig stellt sich an dieser Stelle die Frage, was passiert, wenn Zielvereinbarungen nicht oder nur unzureichend erfüllt werden. Eine Berichterstattung im Kabinett erscheint nur als unzureichendes Sanktionselement. Hier gilt es, nochmals über mögliche Sanktionsverfahren nachzudenken.

§ 10 (4):

Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass gemischte Teams in allen Bereichen erfolgreicher arbeiten. Dies gilt auch für Fortbildungen. Insofern sollte hier das „möglichst“ gestrichen werden, so dass der Absatz dann heißt:

- (4) Für die Leitung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen sollen Frauen und Männer ~~möglichst~~ paritätisch eingesetzt werden.

§ 18 (2):

Der Text ist an dieser Stelle irreführend. Zu den Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten kann nicht gehören

1. die Vorbereitung und Entscheidung über Ausschreibungen, Einstellungen, Abordnungen und Umsetzungen mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzungen, Fortbildungen, beruflicher Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung,
2. die Vorbereitung und Umsetzung von Zielvereinbarungen.

Allenfalls kann sie bei den personellen Maßnahmen mitwirken bzw. diese begleiten. Wir würden folgende Formulierung vorschlagen:

1. **Mitwirkung bei** der Vorbereitung und Entscheidung über Ausschreibungen, Einstellungen, Abordnungen und Umsetzungen mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzungen, Fortbildungen, beruflicher Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung,
2. die Vorbereitung ~~und Umsetzung~~ , **Begleitung und Kontrolle der** Zielvereinbarungen.

§ 19 (5):

Aus unseren Erfahrungen ist es richtig und wichtig, dass Gleichstellungsbeauftragte an spezifischen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Allerdings ist hier zu prüfen, inwieweit mittelfristig nicht nur ein Recht, sondern auch eine Pflicht zur Weiterbildung bestehen sollte. Die Voraussetzungen, um als Gleichstellungsbeauftragte tätig zu werden, sind momentan vor allem formal vorgeschrieben. Fachliche Kenntnisse in Bezug auf Gleichstellungs- und Genderthemen spielen eine untergeordnete bis gar keine Rolle. Auch hier gilt es, mittelfristig eine andere Herangehensweise zu wählen.

§ 19 (8):

Es ist zentral, eine Stellvertretungsregelung zu schaffen, nur so kann die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten umfassend gewährleistet werden. Allerdings hat die derzeit gewählte Formulierung einen einschränkenden Charakter, da sie ausschließlich auf den „Vertretungsfall“ fokussiert. Dies wird gerade im Fall von Fortbildungen schwierig werden. Wenn man die Formulierung eng auslegt, hat die Stellvertreterin nur das Recht auf Fortbildung, wenn die gewählte Gleichstellungsbeauftragte z. B. im Urlaub ist. Das kann und sollte nicht Sinn und Zweck sein. Auch die Stellvertreterin muss die Möglichkeit haben, sich weiterzubilden, um die im Falle eines Falles auf sie übertragenen Rechte und Pflichten vernünftig umsetzen zu können.

§ 20:

Der Ausbau des Beanstandungsrechtes der Gleichstellungsbeauftragten ist zwar begrüßenswert, allerdings wäre in unserem Verständnis die Einführung des Klagerechts der Gleichstellungsbeauftragten bei Verstößen gegen das Gleichstellungsreformgesetz deutlich effektiver.

§ 21 (1):

Grundsätzlich ist es positiv, dass Regelungen für den Fall getroffen werden, dass sich keine Mitarbeiterin für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung stellt. So wird dem Verfassungsauftrag zur Durchsetzung der Gleichberechtigung Rechnung getragen. Allerdings bedarf es in unseren Augen einer sorgfältigen Prüfung der in einem solchen Fall durchgeführten Bestellung durch die Dienststelle. Die Bestellung darf nur das letzte Mittel sein und tatsächlich erst dann zum Tragen kommen, wenn alle Möglichkeiten der Freiwilligkeit ausgeschöpft sind.

§ 21 (3):

Die Formulierung

- (3) Grundsätzlich sind an den öffentlichen Schulen, Gleichstellungsbeauftragte zu wählen. Ausnahmen sind möglich, wenn kein Geschlecht aufgrund von struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert ist und sich die weiblichen Beschäftigten in einer Abstimmung mehrheitlich gegen die Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten aussprechen.

wird abgelehnt. Hier ist mindestens das alte Recht, wie in § 11 GlG M-V geregelt, wiederherzustellen.

Gerade in den Schulen kommt der Gleichstellungsbeauftragten eine besondere Bedeutung zu. Neben der in § 18 festlegten Aufgaben (z. B. Beratung bei sexueller Belästigung oder bei Fragen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben) kann sie durch ihre Arbeit in der Schule und im Zusammenspiel mit Schülerinnen und Schülern bei der Umsetzung des in Art. 3 Abs. 2 GG und Art. 13 Landesverfassung MV festgelegten Verfassungsauftrages mitwirken. Mit der Einführung einer Freiwilligkeit berauben wir uns dieser Möglichkeit. Anstatt hier hinter die Formulierung des GlG M-V zurückzustehen, sollten wir die Gleichstellungsbeauftragten in den Schulen weiter stärken und ihnen ggf. verpflichtend die notwendigen Fortbildungsmaßnahmen zukommen lassen.