

## Antwort vom Landtag Baden-Württemberg

Landtag von Baden- Württemberg

Drucksache 13/4423

7. Petition 13/5234 betr. Gleichstellung von Männern und Frauen - Landesgleichberechtigungsgesetz

Der Petent wendet sich gegen die seiner Auffassung nach einseitige - da allein auf Frauenförderung gerichtete - Landespolitik.

Eine echte Gleichberechtigung von Frauen und Männern könne nur durch eine Novellierung des Landesgleichberechtigungsgesetzes hergestellt werden.

Er begehrt daher eine Änderung dieses Gesetzes in folgenden Punkten:

- Ersetzung des Amtes der Frauenvertreterin durch eine von sämtlichen Beschäftigten zu wählende gleichstellungsbeauftragte Person;
- Festschreibung von Integrationsfördermaßnahmen für Männer in frauendominierten Berufsbereichen, namentlich durch eine geschlechtsneutrale Formulierung des Frauenförderungsgesetzes, hilfsweise durch einen Verzicht auf Frauenförderung in frauendominierten Bereichen.

Mit der Petition verfolgt der Petent das Ziel, die Rechte der männlichen Beschäftigten - insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie - zu stärken.

Der Petent bemängelt insbesondere das Fehlen einer Interessenvertretung für männliche Beschäftigte. Er begehrt die Einführung einer von allen Beschäftigten zu wählenden gleichstellungsbeauftragten Person und damit einer Interessenvertretung auch für Männer, welche beispielsweise im Falle der Ablehnung eines Teilzeitarbeitsgesuches eines Mannes eingreifen könnte.

Dies hätte zur Folge, dass männlichen Beschäftigten die gleichen Chancen auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährt werden würden.

Der Petent kritisiert ferner, dass das Landesgleichberechtigungsgesetz keine die Integration von Männern in traditionell frauendominierten Bereichen (Erziehungs- und Grundschulbereich) fördernden Maßnahmen enthält.

In Umsetzung des in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes verankerten Verfassungs gebotes hat das Land Baden-Württemberg mit dem am 1. Januar 1996 in Kraft getretenen Landesgleichberechtigungsgesetz den Rahmen und die Instrumente für eine gezielte Förderung von Frauen und für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgegeben.

Dieses Gesetz soll auf der Grundlage der Koalitionsvereinbarung und in Umsetzung des vom Ministerrat beschlossenen Projektes "Novellierung des Landesgleichberechtigungsgesetzes" novelliert werden. Ein entsprechender Entwurf wurde dem Kabinett bereits vorgelegt.

Ein Kernpunkt der Novellierung dieses Gesetzes ist die Implementierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle (Gender Mainstreaming).

Dahinter steht der Gedanke, dass Frauenförderung und Gender Mainstreaming zwei sich ergänzende Strategien zur Schaffung einer echten Chancengleichheit von Frauen und Männern und damit zur Zielerreichung der im Grundgesetz verankerten Gleichberechtigung sind.

Die Förderung der Chancengleichheit als Leitprinzip bezieht dabei Männer und Frauen

gleichermaßen mit ein und geht über eine spezifische Frauenförderung hinaus. Gender Mainstreaming bedeutet, dass bei allen politischen und administrativen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen die unterschiedlichen Auswirkungen von Regelungsvorhaben auf beide Geschlechter geprüft werden.

In Anlehnung an das Leitprinzip der Chancengleichheit sieht die Novellierung eine Umbenennung des Gesetzes in "Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg" vor.

Das Leitprinzip der Chancengleichheit von Frauen und Männern kommt in dem Gesetzesentwurf u. a. darin zum Ausdruck, dass durch die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer ermöglicht werden soll.

So wurde in den Entwurf eine Vorschrift (§ 14) aufgenommen, wonach Teilzeit- und Telearbeitsplätze bevorzugt durch Beschäftigte mit Familienpflichten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten besetzt werden sollen. Aus dem Wortlaut dieser Vorschrift folgt, dass insoweit keine Differenzierung zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten stattfinden und vielmehr Frauen und Männer mit Familienpflichten gleichermaßen gefördert werden sollen.

So ist nach Abs. 5 dieser Vorschrift die Frauenbeauftragte (der Gesetzesentwurf sieht eine Umbenennung in "Beauftragte für Chancengleichheit" vor) zu beteiligen, sofern eine Dienststelle beabsichtigt, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung oder Teilnahme an der Telearbeit nicht zu entsprechen.

Nachdem in §§ 16, 17 des Landesgleichberechtigungsgesetzes die Beteiligung einer Frauenvertreterin nur bei Anträgen weiblicher Beschäftigter vorgesehen war, stellt die Novellierung des Gesetzes damit eine Verbesserung zugunsten der Männer dar.

Der Zielgedanke des Petenten, männlichen Beschäftigten dieselben Chancen auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie einzuräumen wie Frauen, hat damit im eingebrachten Gesetzesentwurf Niederschlag gefunden.

Der Petition kann insoweit nicht abgeholfen werden, als der Petent die Ersetzung der Frauenvertreterin durch eine von allen Beschäftigten zu wählende gleichstellungsbeauftragte Person begehrt.

Entgegen der Auffassung des Petenten wäre dies keine geeignete Maßnahme zur Förderung der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern.

Die Frauenvertreterin ist der Dienststellenleitung direkt zugeordnet und nimmt dienstliche Aufgaben wahr. Es fällt in ihren Aufgabenbereich, auf die Durchführung und Einhaltung des Landesgleichberechtigungsgesetzes zu achten und die jeweilige Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieses Gesetzes zu unterstützen.

Die Wahrnehmung und Durchsetzung der Interessen der Beschäftigten obliegt hingegen in Abgrenzung hierzu den Personalräten. So fällt beispielsweise die Beantragung von Maßnahmen, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen, auch in den Aufgabenbereich der Personalvertretungen.

Die Frauenvertreterin stellt mithin entgegen der Auffassung des Petenten keineswegs eine Interessenvertretung der weiblichen Beschäftigten dar.

Der Petition kann ebenfalls nicht abgeholfen werden, soweit der Petent die Festschreibung von Integrationsfördermaßnahmen für Männer in frauendominierten Berufsbereichen begehrt.

Ziel der Novellierung des Landesgleichberechtigungsgesetzes ist die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst weiter voran zu bringen und die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen entscheidend zu verbessern.

So hat eine auf die Jahre 2000 bis 2004 bezogene Analyse zwar ergeben, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Landesverwaltung weiter kontinuierlich gestiegen ist.

Demgegenüber zeigt eine an Besoldungsgruppen orientierte Analyse eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Besoldungsgruppen. Trotz einer kontinuierlichen

Steigerung sind Frauen in Führungs- und Leitungspositionen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert.

Dem Einwand des Petenten, in frauendominierten Bereichen könne auf spezifische Frauenförderung verzichtet werden, ist entgegenzuhalten, dass sowohl im Landesgleichberechtigungsgesetz als auch in der Novellierung dieses Gesetzes eine berufliche Förderung von Frauen allein in den Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer, vorgesehen ist.

Eine geringere Repräsentanz ist dabei gegeben, wenn in einer Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe oder in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Die Frauenförderung kommt damit in den Bereichen weiblicher Überrepräsentanz ohnehin nicht zum Tragen.

Des Weiteren sind die beabsichtigten Regelungen, die den gleichen Zugang von Frauen zum öffentlichen Dienst und insbesondere auch den qualifizierten Aufstieg von Frauen gewährleisten sollen, zeitlich begrenzt und nur solange anwendbar, wie Frauen in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert sind.

**Beschlussempfehlung:**

Soweit der Zielgedanke des Petenten, männlichen Beschäftigten dieselben Chancen auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie einzuräumen wie Frauen, im eingebrachten Gesetzesentwurf Niederschlag gefunden hat, wird die Petition für erledigt erklärt. Im Übrigen kann der Petition nicht abgeholfen werden.

## Kommentar MANNdat

Die eindeute Absage des Petitionsausschuss zur Integrationsförderung von jungen Männern in soziale und erzieherische Berufe ist überraschend. Sie zeigt deutlich, dass der erziehende Mann zumindest in Baden-Württemberg politisch nicht wirklich gewollt ist. Die Politik erkennt in einem Geschlechterverhältnis von 95 zu 5 im Erzieherberuf keine Ungleichverteilung. Gleichberechtigung bleibt ein Vorrecht weiblicher Mitbürger. Auf unsere konkreten Argumente wurde nicht eingegangen. Insbesondere zu kritisieren sind die falschen Begründungen, die teilweise als Ablehnungsbegründung angeführt wurden. Dies führte zu einer [zweiten Petition](#) von MANNdat an den Landtag mit Datum vom 17.07.05.