

# Lehrer\_innen bleiben außen vor

Der Entwurf des Hamburgischen Gleichstellungsgesetz bietet absolute Magerkost

Die Leitung der BSB sieht sich bislang nicht in der Lage, über folgende Formulierung in § 18 (Entwurf des HmbGleiG) hinauszugehen: „(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 bestellt die für das Schulwesen zuständige Behörde mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten sowie deren oder dessen Stellvertretung für alle ihre Dienststellen gemeinsam.“ Es ist zu vermuten, dass der Senator statt „mindestens“ eigentlich „höchstens“ meint.

Die SPD ist 2011 auch mit dem Versprechen angetreten, ein neues Gleichstellungsgesetz auf den Weg zu bringen. Die Senatorin für Justiz und Gleichstellung, Jana Schiedeck, hat in einem weitreichenden Beteiligungsprozess ein Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm auf den Weg gebracht, das im Frühjahr 2013 verabschiedet wurde. Parallel dazu wurde das Personalamt beauftragt, zunächst ein „Eckpunktpapier“ zu erstellen. Die Gewerkschaften verabschiedeten hierzu eine Stellungnahme. Von Seiten des damaligen GEW-Frauenausschusses wurde darin ein Passus in Sachen Gleichstellungsbeauftragte an Schulen eingebracht (s. HLZ 2/2013; bis heute gibt es in der BSB nur eine einzige Frauenbeauftragte, die ausdrücklich nicht für Schulen zuständig ist).

Auf dieser Basis wurde ein Entwurf des neuen Gleichstellungsgesetzes im Herbst 2013 vom Personalamt vorgelegt. Es erfolgte hierzu am 28.2.2014

eine weitere Stellungnahme des DGB – unter maßgeblicher Beteiligung des AfGG der GEW (Ausschuss für Gleichstellungs- und Genderpolitik).

Hier die positiv hervorzuhebenden Punkte:

„...Der DGB begrüßt die überfällige Novellierung des Gesetzes und die angestrebte Zielsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Als positive Neuerungen sind hervorzuheben:

Die Ausweitung des Geltungsbereiches wird vom DGB ausdrücklich begrüßt, das betrifft sowohl die explizit genannte Ausweitung auf Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, wie auch die Ausweitung auf Mehrheitsbeteiligungen der Freien und Hansestadt Hamburg.

Stellen auch für Führungspositionen in Teilzeit auszuschreiben ist ein wesentlicher Schritt zur

Umsetzung der Gleichberechtigung, da die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Privatleben verbessert wird und damit die Chancen für einen beruflichen Aufstieg insbesondere für Frauen verbessert wird.

Bei der Bewertung der Qualifikation werden Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Reduzierung der Arbeitszeit nicht berücksichtigt. Dies ist ein wesentlicher Schritt zur Entgeltgleichheit für Frauen und schließt eine Gerechtigkeitslücke.

Besonders zu begrüßen sind die definierten Mindeststandards für die Gleichstellungspläne, die für Klarheit und Vergleichbarkeit sorgen und ein Mindestmaß an Qualität beschreiben. Die Verpflichtung zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten wird vom DGB begrüßt. Die umfassende Aufgabenbeschreibung und die festgelegten Rechte dienen der sinnvollen Umsetzung dieser Aufgabe. ...“

Die gewerkschaftliche Kritik bezieht sich u. a. auf unzureichende Angaben zur Freistellung von Gleichstellungsbeauftragten, auf die Begriffsbestimmung von „Familienarbeit“, auf Regelungen zur Teilzeit und zur Erhöhung von Arbeitszeit bzw. zum beruflichen Wiedereinstieg, auf

Foto: Stefan Gierlich



Auch eine vage Formulierung: Wer verkauft hier was?

einige begriffliche Unklarheiten – und insbesondere auf die Formulierungen zum Bereich Schulen:

„Völlig unzureichend sind die Regelungen für Gleichstellungsbeauftragte an Schulen, insbesondere da die Schulen unter dem derzeit noch gültigen Gesetz gänzlich vernachlässigt wurden: Über 20 Jahre lang wurden die Forderungen der Beschäftigten nach Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten ignoriert bzw. immer wieder zurückgewiesen. Die Formulierung „mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte“ für alle Dienststellen der BSB lässt entschieden zu viel Spielraum und führt in der Tendenz die bisherige Zurückweisungspraxis fort. Insgesamt lassen das Gesetz und auch die Begründung an dieser Stelle erhebliche Zweifel daran aufkommen, ob der Zielsetzung des Gesetzes für Beschäftigte an Schulen überhaupt Geltung verschafft werden soll.“ Und weiter:

„Eine Gleichstellungsbeauftragte für das Schulwesen ist völlig unzureichend und macht das Gesetz für diesen Bereich zur Farce. Der DGB besteht daher weiterhin (wie schon in der Stellungnahme zum Eckpunktepapier ausgeführt) auf mindestens einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die in der zuständigen Behörde ausschließlich für den Bereich Schulen tätig wird,

sowie auf zusätzlich mindestens einer Gleichstellungsbeauftragten pro Schulregion bzw. ersatzweise pro 1000 Beschäftigte, da sich die Zuschnitte der Regionen ändern können. Vor dem Hintergrund von über 400 Dienststellen und rund 17.000 Beschäftigten in diesem Bereich hält der DGB an einem solchen Zuschnitt als Mindeststandard für eine ernstzunehmende Gleichstellungsarbeit fest.

Entsprechendes muss für den Landesbetrieb HIBB mit seinen rund 3500 Beschäftigten gelten.“

Am 4. März fand das „Beteiligungsgespräch“ im Personalamt statt. Anwesend waren seitens der Behörde Christoph Lucks (verhandlungsführend) und Katharina Dahrendorf (Personalmanagement) sowie Ellen Widmer (Abt. Dienst- und Tarifrecht) und Eva Gnacke (Abt. Führungskräftegewinnung und Entwicklung). Seitens der Gewerkschaften waren anwesend: Petra Heese (verhandlungsführend) und Olaf Schwede (beide DGB), Barbara Scholand (GEW), Dagmar Henningsen (GdP), Sieglinde Frieß und Angela Belser-Eberhardt (ver.di); ferner waren zwei Vertreter\_innen des dbb, Rudolf Klüver und Helga Schulz, anwesend. Das Gespräch verlief in guter Atmosphäre, auch wenn nicht in allen Punkten Einigkeit erzielt werden konnte. Die Ver-

treter\_innen des Personalamtes deuteten an, nochmals auf die Behördenleitung der BSB zugehen zu wollen – sprich: Auch das Personalamt sieht „mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte“ als zu wenig an.

Das neue HmbGleiG bezieht sich auf Frauen und Männer und trägt damit dem Wandel der Arbeits- und Lebenswelt in den letzten Jahrzehnten Rechnung. Gleichstellungsbeauftragte sollen die Anwendung des Gesetzes in den Dienststellen unterstützen und fördern (§ 20, 1) – das heißt, sie sollen ihre Arbeit vor Ort und nicht fernab vom Geschehen im obersten Stockwerk eines Verwaltungsgebäudes erledigen. Gleichstellungsbeauftragte sollen die Beschäftigten in allen Gleichstellungsbelangen beraten und dafür Sprechstunden einrichten; sie sollen Versammlungen einberufen und Informationsveranstaltungen durchführen. Nicht zuletzt überwachen sie die Gleichstellungspläne und deren Umsetzung.

Es kann und darf nicht sein, dass sich die Behördenleitung der BSB der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes *de facto* entzieht, indem sie eine angemessene Anzahl an Gleichstellungsbeauftragten verweigert.

BARBARA SCHOLAND  
Frauenausschuss der GEW

## Ein Vierteljahrhundert **Warten** ist genug!

Das erste Hamburger Gleichstellungsgesetz von 1991 sah keine Frauenbeauftragte für Schulen vor. Ein neues Gesetz steht kurz vor der Verabschiedung.

Auch diesmal gehen wir Lehrerinnen und Lehrer **LEER** aus!

Geplant ist eine/ein Gleichstellungsbeauftragte/r für 17.000 Beschäftigte!

- Wie soll sie oder er ihre/seine Arbeit schaffen?
- In einem Jahr könnte sie/er nicht einmal alle 400 Hamburger Schulen besuchen!

**Wir fordern: 17 + X Gleichstellungsbeauftragte!**

**Das heißt mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte pro 1000 Beschäftigte!**

**Aktionen und Veranstaltungen sind in Planung – wir werden informieren.**

Im Namen des Ausschusses für Gleichstellungs- und Genderpolitik (AfGG):

Gerlinde Hartmann, Eva Klock, Barbara Scholand, Heidemarie Thiele

<http://www.gew-hamburg.de/mitmachen/arbeitsgruppen/afgg-ausschuss-fuer-gleichstellungs-und-genderpolitik>