

07.09.2016: Öffentlichen Anhörung „Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts“

Neues Gleichstellungsrecht bestärkt Frauen auf dem Weg an die Spitze

Das neue Gleichstellungsrecht in NRW setzt Standards durch die Stärkung hoch qualifizierter Frauen und eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf

„Der vorliegende Gesetzesentwurf der Landesregierung setzt die gesteckten Ziele bezüglich einer gesteigerten Partizipation von Frauen in Führungspositionen und Leitungsgremien sowie einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer insgesamt gut um: Er öffnet über Quotierungen und neue Beförderungssystematiken neue Wege für qualifizierte Frauen in Führungspositionen und in Leitungsgremien, stützt Rechte und Rückkehroptionen bei Elternschaft sowie Familien- und Pflegeaufgaben und stärkt die Position der Gleichstellungsbeauftragten im Land“, so die klare Aussage der Sprecherinnen der LAG NRW sowie der LaKof NRW. Das Gleichstellungsrecht gewinnt somit an dringend notwendiger Durchschlagskraft.

Der öffentliche Dienst ist einer der wichtigsten Beschäftigungssektoren für Frauen. Sie sind hervorragend qualifiziert und stellen mittlerweile gut die Hälfte der Beschäftigten. Der Zugang von Frauen zu bestimmten Bereichen des öffentlichen Dienstes und insbesondere der Aufstieg innerhalb der Behörden werden Frauen jedoch weiterhin häufig erschwert. Frauen stoßen, trotz oft besserer Abschlüsse und Qualifikationen, im Verlauf ihrer Karriere meist auf unsichtbare Aufstiegsbarrieren. Während Männer die Karriereleiter erklimmen, bleiben hochqualifizierte Frauen zurück, weil Einstellungs- und Beförderungsverfahren durch geschlechterstereotype Bewertungen beeinflusst und geprägt sind. Darüber hinaus sind ihre Beschäftigungs-, Lohn- und Gehaltsverhandlungen weiterhin durch das Bild des Familienernährers bestimmt oder Frauen werden ‚schlicht übersehen‘. Vor allem die Tendenz, Personalauswahlentscheidungen am Kriterium der sozialen Ähnlichkeit vorzunehmen (homosoziale Kooptation), schafft und festigt die ‚gläsernen Decke‘.

Hier setzt das neue Gleichstellungsrecht Zeichen und ermöglicht eine gleichberechtigtere Teilhabe von hochqualifizierten Frauen und von Menschen mit Familienverantwortung. „Eine gerechtere Teilhabe von Frauen und Eltern im öffentlichen Dienst ist nun in viel schnelleren Schritten zu erreichen als bislang. Die ‚gläserne Decke‘ bekommt endlich Bruchstellen“, so die einhellige Meinung der Gleichstellungsakteurinnen.

Obwohl sich das Landesgleichstellungsgesetz in fast 17 Jahren grundsätzlich bewährt hat und der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt deutlich



LAG NRW
Die Sprecherinnen
Kasernenstraße 6
40213 Düsseldorf
Telefon: 0211 / 598 14-383
Telefax: 0211 / 598 14-385
info@frauenbueros-nrw.de
www.frauenbueros-nrw.de



LaKof NRW
Die Sprecherinnen
c/o Universität Paderborn
Warburger Str. 100
33098 Paderborn
Telefon: 05251 / 60-5491
Telefax: 05251 / 60-4211
info@www.lakofnrw.de
www.lakofnrw.de

gestiegen ist, konnte die strukturelle Benachteiligung der Frauen nicht grundlegend behoben werden. Nach wie vor gilt auch im öffentlichen Dienst: Je höher die Position, desto weniger Frauen sind vertreten.

Der Frauenanteil in den Spitzenpositionen der öffentlichen Einrichtungen ist seit Jahren konstant niedrig, weil hochqualifizierten Frauen der Zugang erschwert wurde.

Auch die weibliche Repräsentanz in Gremien konnte in dieser Zeit nicht wesentlich gesteigert werden. „Die Weiterentwicklung der leistungsbezogenen Quote und der quotierte Zugang für Frauen in Gremien im neuen Gleichstellungsrecht eröffnen hier eindeutig neue und wirkungsvolle Perspektiven“, so die Sprecherinnen der LAG kommunaler Gleichstellungsbeauftragter. Darüber hinaus wird durch die Förderung und den Schutz von Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Stärkung von Steuerungsinstrumenten der Weg für größere Chancengleichheit und neue Perspektiven geebnet.

Da eine effektive Gleichstellungsarbeit starke und durchsetzungsfähige Gleichstellungsakteurinnen braucht, wurden im neuen Gesetzesentwurf die Position und die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten erheblich gestärkt - leider jedoch nicht ihre Ausstattung. „Bisherige Erfahrungen aus der Praxis der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zeigen, wie durch eine mangelnde personelle und finanzielle Ressourcenausstattung vor Ort die Regelungen des Gesetzes faktisch unterlaufen werden. „Erschwerend kommt hinzu, dass der § 16 LGG, der Freistellungsregelungen für die Gleichstellungsbeauftragten zur Erfüllung ihrer Aufgaben definiert, für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden nicht gilt. Hier gilt weiterhin ausschließlich die Gemeindeordnung, die aussagt, dass Kommunen mit mehr als 10.000 Einwohner/Innen hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellen müssen.“

Die Sprecherinnen der LaKof NRW sind gespannt auf die Anhörung am 07. September und hoffen auf eine schnelle und konsequente Umsetzung des Gesetzes. Wermutstropfen im Entwurf sind auch aus ihrer Perspektive die fehlende Ausweitung der Entlastung und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen, als monetäre Flankierung der rechtlichen Stärkung. „Dringend gilt es die Qualitätsanforderung an das Amt durch ein transparentes Bewerbungsverfahren zu sichern. Ein Interessensbekundungsverfahren ist dafür nicht ausreichend. Ebenso lässt der Gesetzesentwurf leider ein klares Bekenntnis zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern und zum Gender Budgeting vermissen, deren Umsetzung sich in einer entsprechenden Selbstverpflichtung niederschlägt.“

Fragen beantworten Ihnen gerne:

Valerie Daum, Koordinierungsstelle Lakof, Tel. 05251 60 54 91

Monika Lüpke, Stadt Löhne, Tel. 05732 10 03 44

Gaby Neuhöfer, Stadt Niederkassel, Tel. 02208 946 61 14