

Stellungnahme des BDKJ-Landesvorstandes Bayern zum Bayerischen Gleichstellungsgesetz

Ein Beispiel der gleichstellungspolitischen Wirklichkeit in bayerischen Behörden oder „Was das bisherige Gleichstellungsgesetz in Bayern nicht verhindert“

Eine junge verheiratete Akademikerin mit einem Kind arbeitet als Referentin in einer bayerischen Behörde der mittleren Verwaltungsebene auf einer befristeten Stelle. Es wird ihr in Aussicht gestellt, den Vertrag zu verlängern. Als sie schwanger wird, teilt sie dies der Personalstelle mit und bekommt zur Antwort, dass unter diesen Umständen nicht mehr an eine Verlängerung des Arbeitsvertrages gedacht wird. Die eingeschaltete Gleichstellungsbeauftragte fand den Vorgang korrekt. Hinweise auf gesetzliche Bestimmungen und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, die eigentlich eine Vertragsverlängerung zur Folge hätte haben müssen, hat bewirkt, dass die Vertragsverlängerung mit dem Argument von Einsparung von Mitteln und aus verwaltungstechnischen Gründen verweigert wurde.

Artikel 118 Abs.2 der Bayerischen Verfassung beschreibt die Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Staatsziel.

Am 30. Juni 2006 läuft das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG) aus. Zielsetzung des am 1. Juli 1996 in Kraft getretenen und bis 2006 befristeten Gesetzes ist die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Über den Erfolg der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung berichtete die Staatsregierung in drei Berichten (Art. 22 BayGlG). Neben Erfolgen dokumentiert der dritte Bericht von 2005 auch weiteren Handlungs- und Nachbesserungsbedarf.

Der BDKJ Bayern fordert trotz Fortschritten in der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst die unbefristete Fortführung des bestehenden Gleichstellungsgesetzes und dessen inhaltliche Fortschreibung und Weiterentwicklung.

Unverzichtbare inhaltliche Aspekte der Fort- und Weiterentwicklung sieht der BDKJ Bayern in drei Bereichen:

1. Gender Mainstreaming als durchgängiges Prinzip

- Gender Mainstreaming soll zum durchgängigen Prinzip der Überprüfung öffentlichen Handelns und damit des Gleichstellungsgesetzes werden.
- Alle Führungskräfte und Personalverantwortlichen im Bereich der öffentlichen Verwaltung müssen regelmäßig im Bereich Genderkompetenz fort- und weitergebildet werden.
- Für Männer und Frauen darf die Vereinbarkeit von Erziehungsarbeit und Erwerbsarbeit kein Widerspruch bleiben. Daher soll das Gesetz bewirken, auch Leitungsstellen als Teilzeitstellen zu konzipieren.
- Auf dem Weg der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit hat der BDKJ mit dem Instrument der Quotierung gute Erfahrungen gemacht. Trotz Widerständen auf verschiedenen Ebenen ist dieses Instrument geeignet, das Ziel Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen.

- Das Bundesland Bayern soll positiv dafür werben und motivieren, dass alle öffentlichen Einrichtungen sich das Gender Mainstreaming Prinzip zu eigen machen und regelmäßige Erhebungen zur Geschlechtergerechtigkeit (Genderchecks) durchführen.
- Der BDkJ verweist auf den besonderen Vorbildcharakter des öffentlichen Dienstes und der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeber für andere private, industrielle und wirtschaftliche Unternehmen.

2. Verbesserung des Instrumentes „Gleichstellungsstellen und Gleichstellungsbeauftragte“

- Die Gleichstellungsstellen müssen personell so ausgestattet sein, dass sie dem Auftrag der Gleichstellung von Männern und Frauen in der öffentlichen Verwaltung gerecht werden. Dazu gehört unverzichtbar Genderkompetenz und gleichstellungsrechtliche Kompetenz. Die regelmäßige Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten in den Bereichen Genderkompetenz und gleichstellungsrechtlicher Kompetenz ist unverzichtbar.
- Die Gleichstellungsbeauftragten sollten das Vertrauen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle haben, denkbar wäre eine Wahl der Gleichstellungsbeauftragten.
- Handlungsfähigkeit der Gleichstellungsbeauftragten setzt darüber hinaus finanzielle Ressourcen voraus.
- Öffentlichen Dienststellen, die sich dem gesetzlichen Auftrag (Art. 118 Abs. 2 der Bayerischen Verfassung) der Gleichstellung entziehen, muss klar sein, dass dies mit Sanktionsmaßnahmen belegt wird.
- Öffentliche Dienststellen werden aufgefordert, Implementierungspläne mit Nennung der Gleichstellungsziele und Angaben zu deren zeitlicher Erreichung vorzulegen. Es bedarf der jährlichen Berichterstattung über Erreichtes und Nichterreichtes.
- Erfolge im Bereich der Gleichstellung sollen öffentlichkeitswirksam und als Best-Practice-Beispiele dargestellt werden und Wirtschaft und Industrie zur Nachahmung auffordern.

3. Mädchen- und frauenpolitischer Aspekt

- In der Kommunalpolitik sollen die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten stärker Anliegen von Mädchen und jungen Frauen vertreten. In jedem Jugendhilfeausschuss sollte die Gleichstellungsbeauftragte beratendes Mitglied werden (Art. 7 BayKJHG).

katholisch.

politisch.

aktiv.