

LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten
Walkerdamm 1 | 24103 Kiel

www.gleichstellung-sh.de

An den
Bürgermeister der Freien und Hansestadt Hamburg,
die Gleichstellungssenatorin,
die Justizsenatorin,
die Bürgerschaftspräsidentin
und die Bürgerschaft

Sprecherinnen:

Aufforderung zur Änderung des Hamburgischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Hamburgisches Gleichstellungsgesetz - HmbGleig)

Sehr geehrter Herr Bürgermeister Tschentscher,
sehr geehrte Gleichstellungssenatorin Frau Fegebank,
sehr geehrte Justizsenatorin Frau Gallina,
sehr geehrte Frau Bürgerschaftspräsidentin Veit,
und sehr geehrte Bürgerschaft,

die Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten des Landes Schleswig-Holstein möchte auf den dringenden Reformbedarf des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes hinweisen. Es ist sehr bedauerlich, dass die zweitgrößte Stadt in Deutschland mit ihrem Gleichstellungsgesetz weit hinter den Standards anderer Bundesländer liegt, dadurch die Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe verkennt und in den Gremien der Gleichstellungsbeauftragten auf Bundesebene (Bundesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten) nicht vertreten ist. Bitte überprüfen Sie, die Rechtskonformität Ihres Landesgleichstellungsgesetzes auf die grundgesetzliche Zielsetzung der Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Art. 3 Abs. 2 GG). Näheres entnehmen Sie bitte den nachfolgenden Ausführungen.

In § 3 Abs. 1 HmbGleigG Begriffsbestimmung und § 5 HmbGleigG Vorrang des unterrepräsentierten Geschlechts wird die Vorrangregelung für Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auf Männer und Frauen ausgeweitet und konterkariert damit Sinn und Zweck des Verfassungsauftrages. Kriterien für diese sogenannte „positive Diskriminierung“ sind Unterrepräsentanz und strukturelle Diskriminierung. Eine Unterrepräsentanz von Frauen findet man im öffentlichen Dienst oft in Führungspositionen, in höheren Gehaltsgruppen oder in Gremien, wie z.B. Aufsichtsräten. Strukturelle Diskriminierung liegt vor, wenn eine gesellschaftliche Gruppierung, z. B. Frauen aufgrund ihres Geschlechts, benachteiligt ist. Ein Beispiel hierfür ist die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern, die zu geringeren

Saskia Betke
Amt und Gemeinde Trittau
Europaplatz 5
22946 Trittau
Tel.: 0 41 54 80 79 41
s.betke@trittau.de

Anna-Theresa Boos
Kreis Ostholstein
Lübecker Str. 41
22701 Eutin
Tel.: 04521 788-430
a.boos@kreis-oh.de

Ulrike Cinieri
Verwaltungsgemeinschaft
Stadt Barmstedt - Amt Hörnerkirchen
Am Markt 1
25355 Barmstedt
Tel.: 04123 681-275
u.cinieri@stadt-barmstedt.de

Gudrun Dietrich
Gemeinde Stockelsdorf
Ahrensböcker Str. 7
23617 Stockelsdorf
Tel.: 0451/4901-117
g.dietrich@stockelsdorf.de

Kerstin Schoneboom
Stadt Glinde
Markt 1
21509 Glinde
Tel.: 040/7100-2540
kerstin.schoneboom@glinde.de

Claudia Meyer
Stadt Norderstedt
Rathausallee 50
22846 Norderstedt
Tel.: 040/53595-106
claudia.meyer@norderstedt.de

Utta Weißing
Gemeinde Harrislee
Süderstr. 101
24955 Harrislee
Tel.: 04 61/7 06-1 18
gleichstellung@gemeinde-harrislee.de

Geschäftsstelle

Birgit Pfennig

Geschäftsführerin
Walkerdamm 1
24103 Kiel
Tel.: 0431 30034721
geschaefsstelle@gleichstellung-sh.de

Einkünften für Frauen, geringeren Möglichkeiten der Teilhabe und im weiteren Lebensverlauf zu Armut im Alter führen kann. Sind diese beiden Kriterien nicht erfüllt, verstoßen Maßnahmen, die ein Geschlecht besonders fördern gegen das Grundgesetz (Art. 3) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Eine Benachteiligung von Jungen oder Männern findet man bei einengenden Geschlechterrollen, die durch klischeehafte Erwartungshaltungen und stereotype Aufgabenzuweisung (z. B. in der Werbung, Erziehung, Kita, Schule) (unbewusst) immer wieder reproduziert werden. Ein weiterer Bereich der Diskriminierung von Vätern wäre die Verhinderung der gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Unterrepräsentanz von Männern in einzelnen Berufsgruppen, z.B. im Erziehungsberuf, ist nicht einer männerdiskriminierenden Einstellungspraxis geschuldet, im Gegenteil werden Bewerbungen von Männern besonders wohlwollend geprüft, sondern ist die Folge schlechter Ausbildungs-, Arbeits-, und Aufstiegsbedingungen, einer schlechten Bezahlung und gesellschaftlicher Rollenbilder. Die Unterrepräsentanz von Frauen in den für Männer typischen Berufen ist demgegenüber, neben den Vorurteilen gegenüber ihrer Befähigung aufgrund des Geschlechts, ein Indikator für eine Benachteiligung, weil diese Berufe umgekehrt in allen Aspekten viel besser ausgestattet sind.

Eine Männerquote ist nicht zulässig und unsinnig, weil es keine Benachteiligung von Männern in Bewerbungsverfahren gibt.

Um Männer für soziale Berufe zu interessieren, müssen starre Geschlechterrollen abgebaut werden. Hierfür benötigen Gleichstellungsbeauftragte die notwendige Qualifikation, Kompetenz und das politische Mandat. Das heißt, die Gleichstellungsbeauftragte hat ein verwaltungsinternes Aufgabengebiet und ein Externes gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern, indem sie die geschlechtergerechte Gestaltung der Lebensbedingungen voranbringt. Das Hamburgische Gleichstellungsgesetz bestimmt in § 18, dass die Gleichstellungsbeauftragten über ein behördeninternes Interessenbekundungsverfahren rekrutiert und für vier Jahre bestellt werden. Mit diesem Verfahren ist keine Qualifizierung verbunden und mit der zeitlichen Begrenzung kann das umfassende Aufgabengebiet nur oberflächlich kennengelernt werden. Um die Querschnittsaufgabe Gleichstellung ausüben zu können, müssen Gleichstellungsbeauftragte qualifiziert sein, d.h. mindestens einen einschlägigen Fachhochschulabschluss haben. Außerdem müssen sie in einem regulären, unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen. Andernfalls ist die notwendige Unabhängigkeit gegenüber Vorgesetzten nicht gegeben, weil die Beauftragten nach vier Jahren wieder zurück in die behördlichen Hierarchien fallen.

Mit der Einschränkung der Aufgaben auf den Öffentlichen Dienst fehlt der wichtige öffentlichkeitswirksame Aufgabenbereich, die Kooperation mit den gleichstellungsrelevanten Institutionen und die Einbringung gleichstellungsrelevanter Themen in die politischen Gremien. Das Aufgabengebiet der Hamburgischen Gleichstellungsbeauftragten bezieht sich derzeit lediglich auf interne Angelegenheiten.

In § 18 Abs. 1 HamGleiG Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten wird festgelegt, dass Gleichstellungsbeauftragte auch Männer sein können. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass es besondere Aufgabenbereiche gibt, wie z. B. die sexuelle Belästigung oder die Kontaktaufnahme von Frauen aus streng patriarchalen Gesellschaften (Urteil vom 18.03.2010 – 8 AZR 77/09), die voraussetzen, dass die Gleichstellungsbeauftragte eine Frau ist oder „weil sie in der Regel aufgrund ihrer weiblichen Lebenserfahrung mehr als ein Mann mit den Mängeln der Durchsetzung der Gleichberechtigung, ihren Ursachen und Möglichkeiten ihrer Behebung oder Milderung vertraut ist...“ (Urteil vom Juni 1993 – Nds. GVBl. S. 137).

Sie haben die Möglichkeit die Veränderung auf dem Weg zu bringen und somit das Leben für die Bürgerinnen und Bürger langfristig und nachhaltig positiv zu verändern. Nutzen Sie Ihre Chance und handeln Sie!

Bei Rückfragen und oder Anregungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ulrike Cinieri
Sprecherin der LAG-SH