

# Newsletter

**1/06**  
Januar 2006

## Diskriminierungsfreie Personalpolitik

# Antidiskriminierungsgesetz lässt auf sich warten

**Gleichstellung durch Personalpolitik und ADG, mit diesen Themen befassten sich Personalrätinnen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Schulen bei der GEW-Fachtagung FrauenStärken Mitte Dezember 2005 in Berlin. Einige Ergebnisse sind in diesem Newsletter dargestellt.**

Noch vor der Neuwahl hatte die SPD gemeinsam mit den Grünen den Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz (ADG) auf den Weg gebracht. Das Vorhaben scheiterte am unionsdominierten Bundesrat. Jetzt müssen sich SPD und CDU schnell arrangieren. Für drei der vier EU-Richtlinien ist die Frist zur Umsetzung in nationales Recht abgelaufen. Umfassendes ADG oder eine Umsetzung, die den Geist der EU-Richtlinien missachtet, so lauten die Alternativen. Der umfassende Charakter macht sich an den Diskriminierungsmerkmalen fest. Die EU-Richtlinien (siehe Kasten) haben unterschiedliche Geltungsbereiche und fordern unterschiedliche Instrumente. Eine nationale Gleichbehandlungsstelle ist nur bei den Merkmalen Geschlecht und „Rasse“ / ethnische Herkunft gefordert, nicht jedoch bei Alter, Behinderung, Weltanschauung / Religion und sexueller Orientierung. Der alte ADG-Entwurf bezieht trotzdem alle gesetzlichen Regelungen auf alle Merkmale.

Wichtig ist auch das im ADG vorgesehene

Recht einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder des Betriebsrats, bei einer Diskriminierung auf Unterlassung zu klagen.

### Die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU

- Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse (2000/43/EG)
- Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung (2000/78/EG)
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei Zugang zur Beschäftigung, Berufsbildung, beruflichem Aufstieg und bei den Arbeitsbedingungen (2002/73/EG)
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG)

An den EU-Definitionen von Diskriminierung, Belästigung (Mobbing) und sexueller Belästigung kann nicht gerüttelt werden. Sie

erweitern deutsches Recht um die Begriffe mittelbare Diskriminierung und Belästigung. Eine Klage bei sexueller Belästigung wird erleichtert, weil dem Belästiger kein Vorsatz nachgewiesen werden muss. Die Wirkung seines Tuns ist entscheidend.

Kompromisslinien innerhalb der großen Koalition sind bisher nicht bekannt. Umso wichtiger

wird es, in Gewerkschafts- und Frauenversammlungen über die Bedeutung des ADG zu informieren, ein umfassendes ADG öffentlich einzufordern und mit Bundestagsabgeordneten zu sprechen.



**Anne Jenter**

Geschäftsführender Vorstand der GEW

**Handreichung für diskriminierungsfreie Personalpolitik an Schulen**

**Seite 3**

### Inhalt:

**Gleichstellungsbeauftragte brauchen stärkere Rechte**

**Länder-Trends**

**PolitikerInnen zum ADG**

**Rechtsprechung**

**Aus den Landesverbänden**

### Impressum

Herausgeber:

**GEW Hauptvorstand**

Vorstandsbereich Frauenpolitik;

Anne Jenter (v.i.S.d.P.);

Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt,

Tel.: 069 78973-304,

E-Mail:

sekretariat.frauenpolitik@gew.de

Redaktion:

Medienbüro Dorothee Beck,

Frankfurt, info@dorothee-beck.de

Gestaltung: Jana Roth artconcept

**Gewerkschaft  
Erziehung  
und Wissenschaft**



## Ländertrends

### Niedersachsen verhandelt

#### Novelle

Das neue Gleichberechtigungsgesetz ist zurzeit in der Anhörung. Es hat zwei Ziele: Neben Chancengleichheit (statt Gleichberechtigung) auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bei Unterrepräsentanz „dürfen“ Frauen bevorzugt werden, bisher ein Muss.

### Baden-Württemberg hat ein neues Gesetz

Das „Chancengleichheitsgesetz“ macht aus Gleichstellungsbeauftragten gewählte „Beauftragte für Chancengleichheit“. Findet sich keine Frau, kann ein Mann beauftragt werden. Die GEW kritisiert die teils unpräzisen und unverbindlichen Aufgaben und Rechte.

### Hamburg konzentriert Kompetenzen an Schulen

Im Zuge einer Novelle des Schulgesetzes sollen die zentralen Schul-Personalräte (PR) entmachtet werden. Darunter würde auch die Gleichstellungspolitik leiden, um die sich bisher die PR kümmern. Hamburg hat keine Frauenlobby für Lehrerinnen.

### Wie weiter mit befristeten Landesgesetzen

Das bis Juni 2006 befristete Bayerische Gleichstellungsgesetz soll unbefristet verlängert werden. Ein Kabinetts-Entwurf befindet sich inzwischen in der Verbände-Anhörung.

In Hessen, wo das Gesetz Ende des Jahres ausläuft, gibt es hingegen noch keinen neuen Entwurf.

## Stärkere Rechte vor Ort

Unterschiedliche Gleichstellungsgesetze in Bund und Ländern bringen Unübersichtlichkeit. Die GEW-Fachtagung „FrauenStärken im Schulbereich“ bestätigte außerdem: Novellen, Verwaltungsreformen, Schulgesetze und Sparziele erschweren die Gleichstellungspolitik.

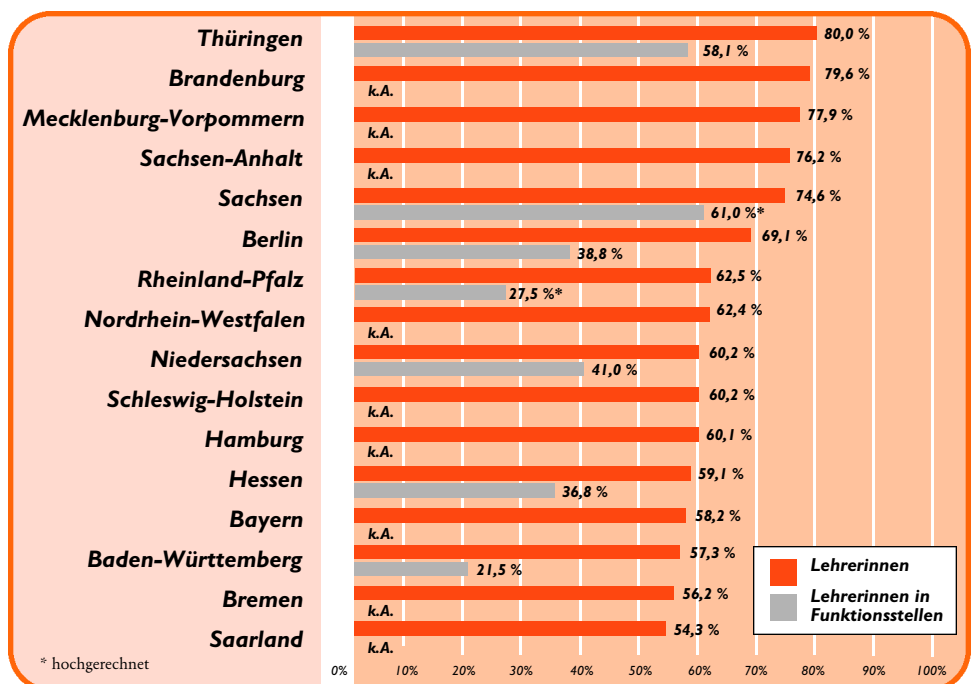
Personalhoheit und Dienstaufsicht werden im Zuge neuer Schulgesetze zunehmend dezentralisiert und den Schulleitungen übertragen. Doch die meisten Bundesländer kennen keine Gleichstellungsbeauftragten an Schulen. Demokratische Gremien wie Schulkonferenzen können an Einfluss verlieren, Mitwirkungsrechte sowohl von Personalräten als auch von Gleichstellungsbeauftragten sollen eingeschränkt werden. Der Frauenlobby fehlen verbindliche Regeln für Freistellungen, Sanktions- und Klagerechte. Der Erfolg von Frauenförderplänen wird nicht kontrolliert.

Anne Jenter, im GEW-Hauptvorstand für Frauenpolitik zuständig, fasste am Ende der Tagung in Berlin Ergebnisse

und Forderungen zusammen: Die GEW müsse sich künftig auf Schulleitungen als Vorgesetzte mit Personalhoheit einstellen. Dennoch blieben zentrale Ranglisten zur Wahrung von Chancengleichheit in Bewerbungsverfahren unerlässlich. Die Dezentralisierung erfordere starke dezentrale Strukturen auch für Gleichstellungsbeauftragte.

Wirkungsvolle Frauenversammlungen, Informations- und Beteiligungsrechte für Gleichstellungsbeauftragte und deren organisatorische Anbindung an die Leitung in Schulen und auf allen Ebenen der Schulverwaltung seien notwendig. Gleichstellungsgesetze müssten verbindlich und ergebnisorientiert fortgeschrieben werden, so Jenter. Die GEW spreche sich für effektive Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten, verbindliche Regelungen zur Freistellung und Evaluation von Zielvereinbarungen aus. Die GEW selbst müsse der schulischen Frauenlobby Angebote zur Vernetzung, zur Information und Schulung machen.

## Frauen in Funktion



Quelle: Robert Horack: Gleichstellung im schulischen Bereich, www.gew.de (Pfad: Querschnitte, Frauenpolitik, Publikationen)

# Checkliste und Prüffragen

**Die Soziologin Dr. Karin Tondorf erarbeitet für die GEW eine Handreichung zu diskriminierungsfreier Personalpolitik an Schulen. Bei der Fachtagung FrauenStärken stellte sie die Inhalte vor.**

Die arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsrichtlinie für Männer und Frauen habe einige Verbesserungen gebracht, so Tondorf: Die Definition von Diskriminierungen wurde um den Begriff „Belästigung“ erweitert, der Nachweis von Diskriminierungen erleichtert und die Rechtfertigung des Arbeitgebers erschwert. Der Schadenersatz wurde präzisiert. Er muss nun tatsächlich, wirksam, abschreckend und angemessen sein. Antidiskriminierungsverbände erhalten mehr Handlungsmöglichkeiten. Frauen können ihre Rechte leichter durchsetzen. Beamtinnen und Beamte gelten nach dem Gleichbehandlungsrecht der EU als ArbeitnehmerInnen und genießen den Schutz der Richtlinien unmittelbar.



*Antidiskriminierungsexpertinnen im Gespräch: Dr. Karin Tondorf und Dr. Renate Ortlieb (FU Berlin), die bei der Fachtagung „FrauenStärken“ die wichtigsten Konzepte in der privaten Wirtschaft vorstellte.*

*Foto: Dorothee Beck*

In der Handreichung identifiziert Tondorf sieben Handlungsfelder: Einstellung und Beförderung; Beurteilung; Befristung; Versetzung, Abordnung und Umsetzung; Vergabe von Leistungsstufen; Mehrarbeitsvergütung für Teilzeitbeschäftigte sowie Fortbildung und Berufserfahrung. In jedem Handlungsfeld beschreibt sie die Diskriminierungs-

● **Die Handreichung wird mit den Ergebnissen der Fachtagung FrauenStärken überarbeitet und erscheint voraussichtlich Mitte Februar. Bestellungen an: sekretariat.frauenpolitik@gew.de Tel.: 069 78973-304**

potenziale und -mechanismen. Dabei sind vier Prüffragen wichtig:

- | Besteht die Gefahr von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts?
- | Haben es Beschäftigte mit Familienpflichten schwerer, die Anforderungen zu erfüllen?
- | Sind Kriterien oder Anforderungen nicht relevant?
- | Fehlt ein Kriterium?

Anhand einer detaillierten Checkliste können Personalräte, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Verfahren und die Praxis an ihrer Schule und in der Schulverwaltung überprüfen, betroffene Frauen unterstützen und auf Änderungen hinwirken.

In den Arbeitsgruppen, die sich an Tondorfs Vortrag anschlossen, wurde deutlich, dass sich die GEW dem Problem diskriminierender Personalpolitik an Schulen zuwenden muss. So unterschiedlich die Verfahren in den Ländern sind, zeigen sie doch einige Gemeinsamkeiten: Schulscharfe Einstellungen können Einfallstore für Diskriminierungen sein. Bei den Beurteilungen werden Diskriminierungspotenziale sowohl in den Verfahren und Kriterien als auch in der Praxis vermutet. Bei Versetzungen laufen Beschäftigte mit Familienpflichten Gefahr benachteiligt zu werden. In allen Handlungsfeldern kann der Ermessensspielraum der EntscheiderInnen leicht zu geschlechtsspezifischen Diskriminierungen führen.

## Abstriche bei den Instrumenten

Die CDU zeigt denkbar wenig Interesse am Antidiskriminierungsgesetz (ADG): Einer Diskussion bei der Tagung „FrauenStärken“ blieb sie fern. Elke Ferner, SPD-Parteivize und AsF-Vorsitzende, sowie Günter Dworek, Antidiskriminierungsexperte von Bündnis 90/Grüne, warben für ihren gemeinsamen ADG-Entwurf. Auch Inga Karbstein, Referentin für feministische Politik in der Fraktion der Linken, zeigte Sympathie, schloss aber Verbesserungsvorschläge nicht aus.

Auch in der großen Koalition strebe die SPD „eine umfassende Regelung“ an, so Elke Ferner. Sie verteidigte den „horizontalen Ansatz“, allen sechs Diskriminierungsmerkmalen zivil- wie arbeitsrechtlich gleichrangig Geltung zu verschaffen. Die bundesweite Gleichbehandlungsstelle müsse für alle Tatbestände zuständig sein, nicht nur für Geschlecht und Rasse, wie das die EU-Richtlinien vorsehen. Ferner räumte ein, dass die SPD-Pläne der CDU zu weit gingen. Die Union hadere unter anderem mit den Merkmalen sexuelle Orientierung sowie Religion und Weltanschauung. Doch die Sozialdemokratin würde eher beim „Instrumentenkoffer“ Abstriche machen, als beim horizontalen Ansatz. Die Grünen halten am alten ADG-Entwurf fest. Denn, so Dworek: „Eine neue Detaildiskussion würde Rückschritt bedeuten.“ Deswegen sollten BefürworterInnen des ADG öffentlich ihre Stimme erheben, um Druck zu machen, so der Tenor der gesamten Diskussion.

## Meldungen

### Rechtsprechung

#### **Bewerbungsverfahren und Teilzeit diskriminierungsfrei gestalten**

Über Fälle mittelbarer Diskriminierung referierte Dr. Hartwig Schröder, Leiter der Rechtsstelle der GEW Hessen, bei der GEW-Fachtagung „FrauenStärken“.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) verlangt ein vollständiges Anforderungsprofil für faire Auswahlverfahren. Das soll die willkürliche Bevorzugungen von Kandidaten verhindern. Sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mehrere BewerberInnen im Rennen und sind Frauen in vergleichbaren Positionen unterrepräsentiert, ist die Frauenförderung ein zulässiges und wichtiges Entscheidungskriterium. Unzulässig ist, dass Dienststellen ihren Ermessensspielraum mit bestimmten „Hilfskriterien“ zugunsten von Männern nutzen, etwa wenn diese mehr Fortbildungen oder ein höheres Dienstalalter haben. Denn diese Kriterien diskriminieren vor allem Frauen mit Familienpflichten und sind daher rechtswidrig.

Teilzeitarbeit sei eine Diskriminierungsfalle, so Schröder, zum Beispiel bei der Mehrarbeitsvergütung. Zwar geht EU-Recht dem nationalen Recht vor. Es gilt nach dem EG-Vertrag der Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Doch für die Vergütung von Klassenfahrten gibt es ein positives höchstrichterliches Urteil bislang nur für angestellte LehrerInnen in Teilzeit: Sie erhalten für Fahrten die volle Bezahlung. Das gleiche Recht für Teilzeit-Beamtinnen und -Beamte muss wohl der Europäische Gerichtshof durchsetzen.

## Aus den Landesverbänden

### Berlin / Brandenburg

#### **„Bildung neu bilden – Balance finden“**

Unter diesem Motto laden die GEW-Landesfrauenausschüsse von Berlin und Brandenburg und der Verein „Frauen und Schule Berlin/Brandenburg“ vom 19. bis 21. April zum 14. Bundeskongress „Frauen und Schule“ in Potsdam ein. Das Programm rund um den demografischen Wandel, PISA, Qualifizierung und Unterrichtspraxis wird derzeit ausgearbeitet.

kschlumm@web.de; redaktion@frauen-und-schule.de;

www.frauen-und-schule-berlin-brandenburg.de

### Nordrhein-Westfalen

#### **Landesfrauenkonferenz**

„Frauen und Gesundheit“ ist das Thema der Landesfrauenkonferenz der GEW am 8. März in Gelsenkirchen. Zunächst referiert die frühere Frauenministerin Birgit Fischer über Burn out, Stressmanagement und Gesundheitsschutz. In Arbeitsgruppen wird dann weiter diskutiert.

Infos und Anmeldung: hannelore.kobus@gew-nrw.de, Tel.: 0201 29403-23.

#### **Schule im Gender Mainstream**

Gemeinsam mit dem Landesinstitut für Schule hat das Schulministerium in NRW einen Reader zum Gender Mainstreaming in der Schule herausgegeben.

Infos, Bestellmöglichkeit und Download einzelner Kapitel:

www.learn-line.nrw.de/angebote/gendermainstreaming/reader/index.html

### Baden-Württemberg

#### **Was bringt das neue Gesetz?**

Nach dem neuen Chancengleichheitsgesetz in Baden-Württemberg heißen die Frauenvertreterinnen nun Beauftragte für Chancengleichheit. Was sich sonst noch geändert, verbessert oder verschlechtert hat, wird bei einer GEW-Fachtagung am 6. Februar in Stuttgart diskutiert. Programm und Anmeldung:

www.gew-bw.de/Termine\_2.html



Karikatur: ©Katja Rosenberg