

Gleichstellung

im schulischen Bereich

Untersuchung von gesetzlichen Regelungen und Strukturdaten
in den einzelnen Bundesländern

Studie von Robert Horak
im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung und
des Vorstandsbereiches Frauenpolitik beim GEW-Hauptvorstand

Frankfurt 2004

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Einleitung	5
I. Vergleichende Darstellung der rechtlichen Regelungen, Strukturdaten und Landesgleichstellungsgesetze in Bezug auf Schule	
1. Rechtlicher Rahmen	6
1.1. Landesgleichstellungsgesetze	
1.2. Schulgesetze	
1.3. Personalvertretungsgesetze	
2. Strukturdaten	10
2.1. Lehrkräfte an Schulen	
2.1.1. Gesamtzahl der Lehrkräfte	
2.1.2. Schulformbezogene Frauenanteile an Lehrkräften	
2.2. Besetzung von Funktionsstellen durch Frauen	
3. Verwaltungsaufbau, Verwaltungsreformen und Gleichstellung im schulischen Bereich	19
3.1. Verwaltungsstrukturen und Gleichstellungsbeauftragte im schulischen Bereich	
3.2. Herausforderungen der Verwaltungsreform für die Gleichstellung	
4. Landesgleichstellungsgesetz in Bezug auf Schulen	22
4.1. Geltungsbereich und Begriffsbestimmung	
4.2. Gleichstellungsbeauftragte im schulischen Bereich	
4.3. Vernetzung der Frauenvertretungen	
4.4. Freistellung von Gleichstellungsbeauftragten	
4.5. Aufgaben und Rechte von Gleichstellungsbeauftragten	
II. Länderberichte	29
1. Baden-Württemberg	30
2. Bayern	37
3. Berlin	43
4. Brandenburg	49
5. Bremen	55
6. Hamburg	59
7. Hessen	63
8. Mecklenburg-Vorpommern	71
9. Niedersachsen	77
10. Nordrhein-Westfalen	85

11.	Rheinland-Pfalz	92
12.	Saarland	100
13.	Sachsen	105
14.	Sachsen-Anhalt	112
15.	Schleswig-Holstein	119
16.	Thüringen	125

III. Übersichten 131

Übersicht 1: Inkrafttreten, letzte Änderungen und Außerkrafttreten der
Gleichstellungsgesetze

Übersicht 2: Fassung und letzte Änderungen der Schulgesetze

Übersicht 3: Fassung und letzte Änderungen der Personalvertretungsgesetze

IV. Literatur 135

Vorwort

Das Gleichstellungsrecht für den Schulbereich ist vielfältig und erschließt sich nicht so ohne weiteres einer vergleichenden Betrachtung: Jedes Bundesland hat ein eigenes Frauenförderungs-, Gleichberechtigungs- oder Gleichstellungsgesetz, in jedem Bundesland sind die Regelungen für den Schulbereich anders, es gibt eine Vielzahl von Erlassen mit unterschiedlichen Regelungsbereichen – selten sind Schulen im Gleichstellungsgesetz angesprochen, selten enthalten Schulgesetze Regelungen zur Gleichstellung.

Die Probleme mit dem Gleichstellungsrecht sind jedoch relativ ähnlich: Die Gleichstellungsgesetze müssen verbessert werden, sie werden oft unterhöhlt durch Verwaltungsreformen, das Instrument der Frauenförderpläne wird nicht effektiv genutzt (z.T. wird es auch unterlaufen), die Rechte der Frauenbeauftragten sind zu schwach, Freistellungsregelungen ungenügend.

Politisches Handeln – sowohl in den einzelnen Bundesländern als auch in der länderübergreifenden Zusammenarbeit – kann zielsicherer organisiert werden, wenn Analysen ausgewertet und gebündelt vorliegen. Wir haben deshalb Robert Horak mit der Untersuchung der gesetzlichen Regelungen und Strukturdaten zur Gleichstellung im schulischen Bereich in den einzelnen Bundesländern beauftragt. Er hat differenzierte Berichte zur Situation in den einzelnen Bundesländern und eine vergleichenden Darstellung erarbeitet. Damit wird eine große Lücke in der vergleichenden gleichstellungsrechtlichen Analyse geschlossen.

Die Daten und Materialien für diese Untersuchung wurden an vielen Orten zusammen getragen. Wir danken den Gleichstellungsbeauftragten in den Schulbehörden und den für Gleichstellung zuständigen Kolleginnen in den GEW-Landesverbänden für ihre engagierte Unterstützung insbesondere den Kolleginnen der begleitenden Arbeitsgruppe, Claudia Burkhardt, Monika Dobkowitz, Ilse Führer-Lehner, Bettina Kutz, Mechthild Wagenhoff, Dorothee Wetzel. Die Max-Traeger-Stiftung hat die Studie mitfinanziert.

Wir sind uns sicher, dass diese Untersuchung allen, die in Gleichstellungsrecht und -politik aktiv sind eine wichtige Arbeits- und Argumentationshilfe ist und wünschen viel Erfolg und Anerkennung der Arbeit.

Dr. Larissa Klinzing

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW

Vorstandsbereich Frauenpolitik

Einleitung

Die vorliegende Studie befasst sich mit der Gleichstellung im schulischen Bereich.

Dieses Untersuchungsfeld ist bislang kaum untersucht worden, obwohl Landesgleichstellungsgesetze schon seit mehreren Jahren bestehen und öffentliche Schulen zu einem der großen Beschäftigungsbereiche im öffentlichen Dienst zählen.

Insofern zielt diese Untersuchung primär darauf, grundlegende gesetzliche Regelungen und Strukturdaten zur Gleichstellung für den schulischen Bereich auszuwerten und sie -erstmals in der gleichstellungsrechtlichen Literatur- einer vergleichenden Betrachtung zugänglich zu machen. Die gewonnenen Informationen geben Einblick in die unterschiedliche Ausgestaltung des Gleichstellungsrechts der Bundesländer, dessen Wirksamkeit in der schulischen Praxis und sie bieten durch die Möglichkeit des Vergleichs, Ansatzpunkte zur Verbesserung der Gleichstellungspolitik in verschiedenen schulischen Handlungsfeldern.

Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen die jeweiligen Landesgleichstellungsgesetze, wobei die Vertretungsstrukturen einen Schwerpunkt bilden, da in diesem Bereich aufgrund der föderalen Vielfalt im schulischen Verwaltungsaufbau sehr unterschiedliche Regelungen bestehen. Die Gleichstellungsgesetze der Bundesländer enthalten hierzu kaum Präzisierungen. Um ihren Gehalt für den schulischen Bereich zu erschließen, wurden die Gesetze in Verbindung mit den jeweiligen schulischen Verwaltungsstrukturen in den Bundesländern gesetzt. Dabei wurden Hinweise auf anstehende Umstrukturierungen von schulischen Verwaltungen und deren Auswirkungen auf die Vertretungsstrukturen einbezogen.

Maßgeblich für den Aufbau und die Ausgestaltung des Schulwesens in den Bundesländern sind schulgesetzliche Regelungen, die bislang kaum gleichstellungsrelevante Regelungen enthielten. Da in den neunziger Jahren die meisten Bundesländern ihre Schulgesetze novellierten und zugleich neue Steuerungsinstrumente zur Schulentwicklung einführten, wurden diese auf Neuregelungen zur Gleichstellung und mögliche Handlungsperspektiven befragt.

Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld im schulischen Bereich ist die Arbeit von Personalvertretungen. Welche Anknüpfungspunkte sich für die Zusammenarbeit von Frauenvertretungen und Personalräten bieten, wurde anhand gleichstellungsrelevanter Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen der Bundesländer untersucht.

Neben rechtlichen Regelungen bildet die Analyse der Beschäftigungsstruktur in öffentlichen Schulen den zweiten Schwerpunkt der Studie. Stichhaltige Hinweise über die bestehende Unterrepräsentanz von Lehrerinnen liefert die Untersuchung des Frauenanteils bei den beschäftigten Lehrkräften und den besetzten Funktionsstellen in einzelnen Schulformen der Bundesländer.

Die Ergebnisse der Studie werden in zwei Teilen vorgestellt. Die vergleichende Darstellung zeigt bestehende Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf, anhand deren länderübergreifend fördernde und einschränkende Regelungen und Strukturen für die Gleichstellung sichtbar werden.

Im zweiten Teil wird die spezifische Situation des Gleichstellungsrechts im schulischen Bereich für jedes Bundesland in Form von Länderreporten dargestellt.

Vergleichende Darstellung der rechtlichen Regelungen, Strukturdaten und Landesgleichstellungsgesetze in Bezug auf Schule

1. Rechtlicher Rahmen

Der Blickwinkel auf die rechtlichen Rahmenbedingungen von Gleichstellungsregelungen und deren Praxis im schulischen Bereich wurde auf fünf Bereiche fokussiert:

- die Gleichstellungsgesetze und die darin enthaltenen Bestimmungen für den schulischen Bereich vor allem in Hinblick auf die Vertretungsstrukturen
- die Schulgesetze der einzelnen Bundesländer, durch die in den neunziger Jahren in fast allen Ländern neue gesetzliche Grundlagen geschaffen und neue Steuerungsinstrumente in der Schulentwicklung implementiert wurden
- die Landespersonalvertretungsgesetze mit ihren gleichstellungsrelevanten Regelungen für die Zusammensetzung und den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten von Personalräten
- sonstige Erlasse, Verordnungen und Regelungen für den schulischen Bereich
- durchgeführte und anstehende Umstrukturierungen im schulischen Verwaltungsrecht und deren Auswirkungen auf bestehende Vertretungsstrukturen von Gleichstellungsbeauftragten¹.

1.1. Landesgleichstellungsgesetze

1989 wurden in Nordrhein-Westfalen und im Saarland erste gesetzliche Grundlagen zur Gleichstellung durch Frauenfördergesetze geschaffen. Im Verlauf der neunziger Jahren traten in den anderen Bundesländern ebenfalls gesetzliche Grundlagen zur Gleichstellung in Kraft: 1990 in Bremen, 1991 in Berlin, 1992 in Hamburg, 1994 in Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen und Schleswig-Holstein, 1995 in Rheinland-Pfalz, 1996 in Baden-Württemberg und Bayern, 1997 in Sachsen-Anhalt und zuletzt 1998 in Thüringen. Die Frauenförderungsgesetze im Saarland und in Nordrhein-Westfalen wurden 1996 bzw. 1999 durch umfassende Landesgleichstellungsgesetze ersetzt.

Bislang unverändert blieben die Gesetze zur Gleichstellung in Brandenburg, Hamburg, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen. Novelliert wurden die Gesetze in Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, dem Saarland, in Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein.

Trotz bestehender Unterschiede der Gesetze in den Ländern zeichnet sich ab, dass folgende Elemente die Gleichstellungsgesetze charakterisieren (vgl. Weber, GEW 2003):

- als Zielsetzung den Abbau bestehender Diskriminierungen von Frauen, wobei die „Gesetze in Berlin, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot enthalten“ (Schiek/Dieball/u.a., 2002, S. 77)

¹ In der allgemeinen Darstellung wurde für die unterschiedliche Bezeichnung von Frauenvertretungen in den Gleichstellungsgesetzen der Begriff der Gleichstellungsbeauftragten gewählt, ohne damit eine Bewertung über Funktion und Einfluss der Amtsinhaberinnen vorzunehmen.

- Vorschriften zur Personalpolitik, insbesondere bei Einstellungen, Beförderungen, Fortbildungen und Teilzeitbeschäftigungen, die auch unterschiedliche Quotierungsvorschriften enthalten
- die Verpflichtung zur Erstellung von Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplänen
- die Wahl oder Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten
- Vorschriften zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit.

Im Jahr 2000 wurde von der rot-grünen Regierung ein neues Bundesgleichstellungsgesetz in den Bundestag eingebracht, das 2001 verabschiedet wurde. Das neue Gesetz bedeutete eine spürbare Verbesserung der Wirksamkeit gegenüber dem bisherigen Frauenfördergesetz des Bundes aus dem Jahre 1994. In einer Stellungnahme der GEW werden dabei folgende Regelungen hervorgehoben und positiv bewertet: „Ausdehnung des Geltungsbereiches auf den privatrechtlich organisierten Bereich der außeruniversitären Forschung, Verankerung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle, Festlegung der Förderung der Gleichstellung als ausdrückliche Aufgabe für alle Beschäftigte, insbesondere in Leitungsfunktionen, Stärkung und Konkretisierung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten bis hin zur erstmaligen Einführung des Einspruchsrechts der Gleichstellungsbeauftragten“ (GEW-Hauptvorstand, 2001, S. 3). Die erhoffte Signalwirkung des Gesetzes hat bislang jedoch noch zu keinem Reformschub für die Gesetzgebung zur Gleichstellung in den Bundesländern geführt.

Alle Landesgleichstellungsgesetze gelten uneingeschränkt für die unmittelbaren und mittelbaren Verwaltungen der Länder und der ihnen unterstellten Einrichtungen. Damit fallen Beschäftigte der Schulverwaltungen und staatlichen Schulen unter das jeweilige Gleichstellungsrecht. Gesonderte Regelungen zum schulischen Bereich enthalten die Gleichstellungsgesetze folgender Bundesländer: Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Sachsen zum Geltungsbereich für Schulen; Brandenburg, Hessen und Nordrhein-Westfalen zur Definition von Staatlichen Schulämtern als Dienststellen; Mecklenburg-Vorpommern zur Wahl und Freistellung von Gleichstellungsbeauftragten im Bildungsministerium und in Schulämtern. Einen gesonderten Paragraphen für Schulfrauenbeauftragte enthält das Gesetz in Niedersachsen.

1.2. Schulgesetze

Schulgesetze oder Schulordnungs- bzw. Schulverwaltungsgesetze gibt es in allen Bundesländern. Diese Gesetze gelten in der Regel ausschließlich für öffentliche Schulen.

Alle Schulgesetze, außer Baden-Württemberg und Sachsen, enthalten Bestimmungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, die vor allem auf Novellierungen in den neunziger Jahren beruhen:

1. Diese beziehen sich zumeist auf den Bildungs- und Erziehungsauftrag von Schule. In einigen Bundesländern gehört es auch zu den Aufgabenbestimmungen, dass die Schule ih-

ren Schülerinnen und Schülern Fähigkeiten und Kenntnisse und Werte zu vermitteln hat, die auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männer zielen.

2. Im Berliner Schulgesetz und im Schulgesetzes für Rheinland-Pfalz wurde in den letzten Novellierungen das Prinzip des Gender-Mainstreaming neu verankert. Dabei enthält das rheinland-pfälzische Gesetz die generelle Klausel, dass “die Gleichstellung von Frauen und Männer bei der Planung, Durchführung und Bewertung aller Maßnahmen von Anfang an in allen Bereichen und auf allen Ebenen“ des Schulwesens einzubeziehen ist (Schulgesetz Rheinland-Pfalz, 2004, S. 6). Nach dem Berliner Gesetz sind „alle erziehungs- und bildungsrelevanten Maßnahmen und Strukturen unter der unter Einbeziehung der Geschlechterperspektive zu entwickeln“ (Schulgesetz für das Land Berlin, 2004, S. 9).
3. Personalwirtschaftliche Vorschriften zur Gleichstellung sind bislang in keinem Schulgesetz enthalten. Lediglich in Hamburg ist schulgesetzlich neu geregelt, dass bei der Besetzung der schulischen Gremien darauf hinzuwirken ist, dass Mädchen und Jungen, Frauen und Männer entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an der Personengruppe, der sie zugehören, vertreten sind.
4. Desweiteren eröffnen sich für Gleichstellungsbestimmungen durch die Implementierung neuer Steuerungselemente in Schulgesetzen, wie den unterschiedlichen Modellvorhaben zur „Selbständigkeit und Eigenverantwortung von Schulen“ und der Erstellung von Schulprogrammen, neue Handlungsmöglichkeiten im schulischen Bereich:
 - In Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz haben Schulen die Möglichkeit erhalten, selbst Einstellungen von Lehrkräften vorzunehmen, sog. schulscharfe Einstellungen. In Baden-Württemberg sind bei dem Besetzungsverfahren Frauenvertreterinnen bzw. die Ansprechpartnerinnen an Schulen beteiligt. In Nordrhein-Westfalen werden die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in solchen Fällen von den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen wahrgenommen, um die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten zu wahren. In Hessen delegiert die Frauenbeauftragte des Schulamtes Frankfurt in solchen Fällen ebenso ihre Vertretungsrechte an schulische Vertrauenspersonen. In Rheinland-Pfalz sind die Gleichstellungsbeauftragten an Schulen bei der Erstellung schulscharfer Ausschreibungen beteiligt, soweit diese an den Schulen vorhanden sind.
 - Schleswig-Holstein hat im Schulgesetz fest geschrieben, dass bei der Überprüfung des Schulprogrammes durch die Schulkonferenz „auch die Auswirkungen von Maßnahmen auf die Schülerinnen und Schüler unter dem Aspekt der Gleichstellung zu dokumentieren“ sind (Schulgesetz Schleswig-Holstein, § 3 Absatz 1 Satz 6).
 - In Hessen wirkt das Schulamt Frankfurt darauf hin, dass Schulprogramme auch Aussagen zur Personentwicklung/Frauenförderung und zu geschlechtsbezogenen Aspekten der Bildungs- und Erziehungsaufgaben von Schule enthalten. Das Prinzip des Gender Mainstreaming wird dabei auch auf Schulprogramme angewandt und bei der Evaluation und Fortschreibung der Schulprogramme verstärkt einbezogen. Der Ansatz der Frauenbeauftragten, Schulprogramme einem Gendercheck zu unterziehen, soll weiterentwickelt werden.
 - In Berlin werden durch das neue Schulgesetz die Schulleitungen aller Schulen mit Aufgaben zur „Personalverantwortung“ betraut. Dieses führt dazu, dass Personalräte

nicht mehr an den Beförderungsverfahren beteiligt werden sollen, weil alle Schulleistungsstellen wie A 16ner Stellen behandelt werden. Wie sich diese Regelung auf die Beteiligung der Frauenvertreterinnen auswirkt, für die bisher eine Einschränkung bei diesen Stellen nicht galt, kann noch nicht abgeschätzt werden.

1.3. Landespersonalvertretungsgesetze

Mittlerweile finden sich in allen Personalvertretungsgesetzen gleichstellungsbezogene Regelungen, deren Qualität und Handlungsmöglichkeiten allerdings recht unterschiedlich sind. Zunächst sind die Personalvertretungen durch entsprechende Regelungen in allen Personalvertretungsgesetzen verpflichtet, auf die Einhaltung des Diskriminierungsverbots wegen des Geschlechts zu achten. Daneben weisen der überwiegende Teil der Gesetze den Personalräten im Rahmen der allgemeinen Aufgaben die Verpflichtung zu, auf die Gleichstellung von Frau und Mann hinzuwirken, diese zu fördern oder Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichstellung dienen. Desweiteren ist der Personalrat wegen seiner allgemeinen Überwachungspflicht berechtigt, bei beabsichtigten Maßnahmen, die seiner Mitbestimmung unterliegen und seiner Ansicht nach gegen das verfassungsrechtlich garantierte Gebot der Gleichstellung oder gegen Vorschriften der jeweiligen Gleichstellungsgesetze verstoßen, seine Zustimmung zu verweigern.

Bezüglich der Erstellung und Änderungen von Frauen- oder Gleichstellungsförderplänen wird dem Personalrat in acht Bundesländern dieses Recht eingeräumt: in Baden-Württemberg, Brandenburg, Berlin, Hessen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein. In Nordrhein-Westfalen, im Saarland und Sachsen hat der Personalrat hierzu lediglich ein Mitwirkungsrecht. In Rheinland-Pfalz besteht nur ein allgemeines Antragsrecht.

Bezüglich der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten ist ein Initiativrecht nur in Ländern anzunehmen, in denen die Personalräte auch ein Mitbestimmungsrecht haben und zwar in Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein. Gleiches gilt hier für die Abberufung von Gleichstellungsbeauftragten.

Bei der Repräsentanz von Frauen in den Gremien der Personalvertretung (Wahlvorstände, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, etc.) lassen sich zwei Modelle ausmachen: In Baden-Württemberg, Brandenburg, Bayern, Bremen, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen enthalten die Gesetze die „Soll-Vorschrift“, dass Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten bzw. an den im Personalrat vertretenen Gruppen zu berücksichtigen sind.

In Hessen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein bestehen Quotierungsregelungen für die Zusammensetzung der Personalräte.

2. Strukturdaten

Als wichtigste Strukturdaten für die Landesgleichstellungsgesetze wurden die Anzahl der Lehrkräfte und die von Frauen besetzten Funktionsstellen ausgewählt. Durch diese beiden Parameter wird die numerische Ungleichheit zwischen Frauen und Männern in den Blick genommen. In den Gleichstellungsgesetzen wird davon ausgegangen, dass jede unterdurchschnittliche Repräsentanz (d.h. unter 50% liegende Beschäftigung) von Frauen im öffentlichen Dienst auf einer strukturellen Diskriminierung beruht und kompensatorische Maßnahmen erfordert. Insofern geben Statistiken zum Anteil von weiblichen Lehrkräften und zu den durch Frauen besetzten Funktionsstellen Auskunft über das Ausmaß von Diskriminierungen in einzelnen Bereichen.

Bei der vorliegenden Betrachtung werden zuerst die Ergebnisse des Vergleichs der Anzahl der Lehrkräfte und in einem zweiten Schritt die der besetzten Funktionsstellen von Frauen in den einzelnen Bundesländern vorgestellt. Die untersuchte Beschäftigungsstruktur an Schulen bezieht sich auf voll- und teilzeitbeschäftigte hauptberufliche Lehrkräfte an öffentlichen allgemein bildenden und beruflichen Schulen.

2.1. Lehrkräfte an Schulen

Im schulischen Bereich wird die Bewertung der Unterrepräsentanz von weiblichen Lehrkräften generell bezogen auf einzelne Schulformen ausgewiesen, wobei in den neuen Bundesländern sowie in Rheinland-Pfalz und dem Saarland die Schulformen Haupt- und Realschulen zu „Schulen mit mehreren Bildungsgängen“ oder „Regionalschulen“ zusammengefasst werden. Deshalb wird in den folgenden Übersichten zwischen der Gesamtzahl der Lehrkräfte, den weiblichen Lehrkräften und ihrem prozentualen Anteil in einzelnen Schulformen unterschieden.

Bei der Betrachtung der vorliegenden Übersichten ist zu beachten, dass durch die Aggregation der Anzahl der Lehrkräfte auf Landesebene bestehende regionale Unterrepräsentanzen von Frauen in einzelnen Schulformen nicht mehr zum Vorschein kommen können, da diese durch das Zusammenfassen in einer Landesübersicht kompensiert werden können. Dennoch geben die vorliegenden Tabellen einen ersten, begründeten Hinweis auf die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Schulformen.

2.1.1. Gesamtzahl der Lehrkräfte

Der Frauenanteil von knapp 730.000 Lehrkräften an öffentlichen Schulen im gesamten Bundesgebiet liegt bei 63,3%. Im Vergleich hierzu liegt die Frauenquote an privaten Schulen mit insgesamt knapp 59.000 Lehrkräften bei 58%.

Zum dem insgesamt hohen Frauenanteil an öffentlichen Schulen tragen im wesentlichen die Lehrkräfte an Grundschulen bei, die den größten Anteil an allen Schulformen ausmachen und in allen Bundesländern einen sehr hohen Frauenanteil ausweisen.

Bundeslandbezogen liegt keines der Länder unter 50%. Insofern zeigt sich schon an dieser Stelle, dass es sinnvoll ist, die Anzahl der Lehrkräfte im schulischen Bereich möglichst differenziert zu erfassen, um Ungleichheitsstrukturen in den Blick zu bekommen.

Auffällig ist bei der Gesamtbetrachtung, dass der Frauenanteil in den ostdeutschen Bundesländern deutlich über 70% liegen. Der Grund hierfür dürfte in der Beschäftigtenstruktur der ehemaligen DDR liegen, die im schulischen Bereich durch einen hohen Frauenanteil gekennzeichnet war. Insofern wird erklärlich, dass der Frauenanteil in Berlin auch bei knapp 70% liegt. Die anderen Bundesländer erreichen Werte um die 60%, was schließen lässt, dass in einzelnen Schulformen der Frauenanteil deutlich unter 50% liegt.

Tabelle 1: Hauptberufliche Lehrkräfte nach Geschlecht und Bundesländer

Bundesländer	Lehrkräfte insgesamt	Weibliche Lehrkräfte	
		Gesamt	in Prozent
BW	100.913	58.311	57,8
Bayern	92.916	52.826	56,9
Berlin	31.872	22.044	69,2
Brandenburg ¹	26.284	20.279	77,2
Bremen	6.369	3.600	56,5
Hamburg ^{2,3}	15.672	9.028	57,6
Hessen ⁴	51.567	31.317	60,7
Mecklenburg-Vorpommern	16.305	12.706	77,9
Niedersachsen	73.493	44.717	60,8
NRW	159.244	99.588	62,5
Rheinland-Pfalz	34.830	20.700	59,4
Saarland	8.063	4.391	54,5
Sachsen	40.111	30.075	75,0
Sachsen-Anhalt	26.266	20.021	76,2
Schleswig	24.571	1.003	61,1
Thüringen	25.474	1.950	74,4
Gesamt	729.839	461.732	63,3
Früheres Bundesgebiet	567.638	339.481	59,8
Neue Länder einschl. Berlin	162.201	122.251	75,4

¹ Schuljahr 2001/02, ² Schuljahr 1996/97 ³ Ohne pädagogische Unterrichtshilfen
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Schuljahr 2002/03

2.1.2. Schulformbezogene Frauenanteile an Lehrkräften

Das Muster eines hohen Frauenanteils in ostdeutschen und eines demgegenüber geringeren Frauenanteils in den Bundesländern des früheren Bundesgebietes spiegelt sich auch in den einzelnen Schulformen wieder.

Auf der Landesebene hat schulformbezogen der Frauenanteil in allen ostdeutschen Bundesländern generell einen Wert, der über 50% liegt. Dies schließt aus genannten Gründen nicht aus, dass Frauen auf regionaler Ebene im Bereich eines Schulamtes durch Unterrepräsentanz diskriminiert sind. Solche Daten konnten nicht erschlossen werden. In den anderen Bundesländern zeigt die schulformbezogene Differenzierung eine Unterrepräsentanz von Frauen vor allem im Bereich der Gymnasien und Beruflichen Schulen, während an Grund- und Sonderschulen weibliche Lehrkräfte überrepräsentiert sind.

Schulformen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil: Grundschulen und Sonderschulen

Hier legen die vorliegenden Zahlen der einzelnen Bundesländer die Vermutung nahe, dass Frauen im Bereich der Grundschulen und der Sonderschulen nicht unterrepräsentiert sind. Dies trifft in diesem Bereich für männliche Lehrkräfte zu.

Die **Grundschulen** weisen unter allen Schulformen mit 85,4% den höchsten Frauenanteil aus. Er liegt mit Ausnahme der Bundesländer Baden-Württemberg, Hessen und Saarland über 80%. Die neuen Bundesländer haben an Grundschulen einen Frauenanteil von über 90%.

Sonder- bzw. Förderschulen haben unter den Schulformen mit einem Wert von 74,7% den zweithöchsten Frauenanteil. Am höchsten liegt er in Mecklenburg-Vorpommern mit über 80%, am geringsten im Saarland mit 63%.

Tabelle 2: Hauptberufliche Lehrkräfte an Grund- und Sonderschulen nach Geschlecht und Bundesländer

Bundesländer	Grundschulen			Sonderschulen ⁸		
	Lehrkräfte insges.	Weibliche Lehrkräfte		Lehrkräfte insges.	Weibliche Lehrkräfte	
		Gesamt	%		Gesamt	%
BW ¹	29.692	23.271	78,4	8.312	5.761	69,3
Bayern ²	26.401	22.513	85,3	4.475	3.049	68,1
Berlin	10.853	9.333	86,0	2.245	1.833	81,6
Brandenburg ³	3530	3.393	96,1	2.572	2.183	84,9
Bremen	1.394	1.189	85,3	551	399	72,4
Hamburg ⁴	3.380	2.928	86,6	1.196	878	73,4
Hessen ⁵	13.173	9.800	74,4	3.573	2.622	73,4
Mecklenburg-Vorpommern	2.932	2.790	95,2	1.622	1.420	87,5
Niedersachsen	19.946	17.289	86,7	5.102	3.657	71,7

Bundesländer	Grundschulen			Sonderschulen ⁸		
	Lehrkräfte insges.	Weibliche Lehrkräfte		Lehrkräfte insges.	Weibliche Lehrkräfte	
		Gesamt	%		Gesamt	%
NRW	39.998	35.094	87,7	14.932	11.014	73,8
Rheinland-Pfalz ⁶	9.826	8.187	83,3	2.166	1.388	64,1
Saarland ⁷	2.135	1.547	72,5	599	380	63,4
Sachsen	9.864	9.405	95,3	3.406	2.891	84,9
Sachsen-Anhalt	5.249	4.987	95,0	2.929	2.437	83,2
Schleswig	6.559	5.735	87,4	1.655	1.194	72,1
Thüringen	5.476	5.165	94,3	2.349	1.987	84,6
Gesamt	190.408	162.626	85,4	57.684	43.093	74,7
Früheres Bundesgebiet	152.504	127.553	83,6	42.561	30.342	71,3
Neue Länder einschl. Berlin	37.904	35.073	92,5	15.123	12.751	84,3

¹Bei Grundschulen nach Schularten geschätzt; ²Einschl. heilpäd. Unterrichtshilfen, ³ Schuljahr 2001/02, ⁴Schuljahr 1996/97; an Sonderschulen einschl. Schulkindergärten, ⁵an Grundschulen incl. Vorklassen; einschl. Sonderschulzweige der Gesamtschulen ⁶Einschl. Lehrkräfte an Ambulatorien, ⁷Einschl. Lehrkräfte für den Krankenhaus- und Hausunterricht, ⁸Bayern, Mecklenburg- Vorpommern, Sachsen und Thüringen als Förderschule

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Schuljahr 2002/03

Schulformen mit einem durchschnittlichen Frauenanteil: Haupt- und Realschulen sowie Gesamtschulen

Die vorliegenden Zahlen der einzelnen Bundesländer im Bereich der Haupt-, Real und Gesamtschulen legen die Vermutung nahe, dass in diesen Schulformen Frauen und Männer zu meist zu gleichen Anteilen Lehrkräfte sind.

Insgesamt nehmen **Haupt- und Realschulen** mit einem Frauenanteil von 60,6% einen mittleren Platz unter allen Schulformen ein. In den meisten Bundesländern liegt er zwischen 50 und 60%. Ausnahme bilden auch hier wiederum die ostdeutschen Bundesländer und Hessen, in denen der Anteil über 70% liegt. Bremen hat mit 49,5% den geringsten Wert.

Integrierte Gesamtschulen finden sich mit Ausnahme Sachsens in allen Bundesländern. Der Frauenanteil an den Lehrkräften liegt insgesamt bei 62,9%. Keines der Bundesländer hat einen Anteil unter 50%. Den höchsten Wert weist Brandenburg mit 79,7% aus, den geringsten Wert verzeichnet Rheinland-Pfalz mit 53,1%.

Tabelle 3: Hauptberufliche Lehrkräfte an Haupt- und Realschulen sowie Integrierten Gesamtschulen nach Geschlecht und Bundesländer

Bundesländer	Haupt- und Realschulen			Integrierte Gesamtschulen (incl. Förderstufe)		
	Lehrkräfte insges.	Weibliche Lehrkräfte		Lehrkräfte insges.	Weibliche Lehrkräfte	
		Gesamt	%		Gesamt	%
BW ¹	23.988	13.004	54,2	400	230	57,5
Bayern	30.255	15.373	50,8	190	113	59,5
Berlin	3.745	2.402	64,1	4.404	2.715	61,6
Brandenburg ²	1.406	1.038	73,8	11.288	8.996	79,7
Bremen	826	409	49,5	1.138	687	60,4
Hamburg ³	1.741	981	56,3	2.956	1.632	55,2
Hessen	9.487	6.990	73,7	6.930	4.191	60,5
Mecklenburg- Vorpommern	5.348	4.230	79,1	467	369	79,0
Niedersachsen	13.898	7.470	53,7	12.082	7.370	61,0
NRW	37.981	23.368	61,5	15.762	8.506	54,0
Rheinland-Pfalz	10.102	5.859	58,0	1.129	599	53,1
Saarland	1.698	951	56,0	658	359	54,6
Sachsen	12.793	9.059	70,8	0	0	0,0
Sachsen-Anhalt	6.730	5.024	74,7	3.235	2.425	75,0
Schleswig	6.642	3.907	58,8	1.093	616	56,4
Thüringen	8.180	5.958	72,8	204	152	74,5

Bundesländer	Haupt- und Realschulen			Integrierte Gesamtschulen (incl. Förderstufe)		
	Lehrkräfte insges.	Weibliche Lehrkräfte		Lehrkräfte insges.	Weibliche Lehrkräfte	
		Gesamt	%		Gesamt	%
Gesamt	174.820	106.023	60,6	61.936	38.960	62,9
Früheres Bundesgebiet	136.618	78.312	57,3	42.338	24.303	57,4
Neue Länder einschl. Berlin	38.202	27.711	72,5	19.598	14.657	74,8

¹ nach Schularten geschätzt; ² Schuljahr 2001/02, ³ Schuljahr 1996/97

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Schuljahr 2002/03

Schulformen mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil: Gymnasien und Berufliche Schulen

Im Bereich der Gymnasien und Beruflichen Schulen ist aufgrund der vorliegenden Zahlen davon auszugehen, dass Frauen in den meisten Bundesländern unterrepräsentiert sind.

Bei den **Gymnasien** liegt der Gesamtanteil weiblicher Lehrkräfte mit 49,3% knapp unterhalb der Marke von 50%. Dabei zeigt sich zwischen den Bundesländern des früheren Bundesgebiets mit einem Frauenanteil von 43,6% und den neuen Bundesländern mit einem Wert von 67,3% ein geteiltes Bild. Am geringsten ist der Frauenanteil in Bremen mit 38,6%, am höchsten mit 70,9% in Mecklenburg-Vorpommern.

Bei den **Beruflichen Schulen** liegt der Frauenanteil insgesamt bei knapp 39%. Ursache hierfür ist, wie differenzierte Statistiken in einzelnen Bundesländern ausweisen, der hohe Anteil von Lehrkräften in Gewerblichen Schulen, die einen sehr geringen Frauenanteil bei den Lehrkräften haben, bspw. in Baden-Württemberg und dem Saarland. Im Gegensatz hierzu weisen die fünf neuen Bundesländer wiederum einen Frauenanteil aus, der über 50% liegt. Den geringsten Wert unter allen Bundesländern hat Bayern mit 31,4%.

Tabelle 4: Hauptberufliche Lehrkräfte an Gymnasien und Beruflichen Schulen nach Geschlecht und Bundesländer

Bundesländer	Gymnasien			Berufliche Schulen		
	Lehrkräfte insges.	Weibliche Lehrkräfte		Lehrkräfte insges.	Weibliche Lehrkräfte	
		Gesamt	%		Gesamt	%
BW	20.113	9.129	45,4	17.859	6.377	35,7
Bayern	19.711	8.033	40,8	11.729	3.681	31,4
Berlin	6.134	3.713	60,5	4.111	1.824	44,4
Brandenburg ¹	4.575	3.069	67,1	2.843	1.550	54,5
Bremen ²	1.092	421	38,6	1.188	376	31,6

Bundesländer	Gymnasien			Berufliche Schulen		
	Lehrkräfte insges.	Weibliche Lehrkräfte		Lehrkräfte insges.	Weibliche Lehrkräfte	
		Gesamt	%		Gesamt	%
Hamburg ^{2,3}	3.255	1.423	43,7	3.061	1.148	37,5
Hessen	9.436	4.209	44,6	8.203	2.966	36,2
Mecklenburg-Vorpommern	3.573	2.534	70,9	2.324	1.331	57,3
Niedersachsen	10.430	4.274	41,0	11.484	4.223	36,8
NRW ²	27.695	12.502	45,1	20.742	7.655	36,9
Rheinland-Pfalz ²	6.808	3.016	44,3	4.751	1.624	34,2
Saarland	1.577	641	40,6	1.383	509	36,8
Sachsen	8.543	5.895	69,0	5.400	2.768	51,3
Sachsen-Anhalt	4.968	3.456	69,6	3.059	1.612	52,7
Schleswig	4.900	2.106	43,0	3.557	1.326	37,3
Thüringen	5.541	3.761	67,9	3.696	1.909	51,7
Gesamt	138.351	68.182	49,3	105.390	40.879	38,8
Früheres Bundesgebiet	105.017	45.754	43,6	83.957	29.885	35,6
Neue Länder einschl. Berlin	33.334	22.428	67,3	21.433	10.994	51,3

¹Daten aus dem Schuljahr 2001/02; ²Die Verteilung der Lehrkräfte nach Schularten an Beruflichen Schulen wurde anhand der wöchentlich erteilten Unterrichtsstunden geschätzt,

³Daten aus dem Schuljahr 1998/99

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Schuljahr 2002/03

2.2. Besetzung von Funktionsstellen durch Frauen

Bei der Frage nach den besetzten Funktionsstellen im schulischen Bereich liegen Daten aus acht Bundesländern vor. Wie bei den Angaben zu den Lehrkräften ist beim Vergleich der Daten der einzelnen Bundesländer zu beachten, dass durch die Aggregation der Daten auf Landesebene bestehende regionale Unterrepräsentanzen von Frauen bei den besetzten Funktionsstellen nicht mehr zum Vorschein kommen können. Denn die Förderpläne werden von den hier verglichenen Ländern nur in Berlin, Hamburg, Rheinland-Pfalz und Thüringen zentral erstellt. In Baden Württemberg sind die vier Oberschulämter für die Förderpläne zuständig. In Hessen und Sachsen sind dies die einzelnen Staatlichen Schulämter bzw. Regionalschulämter und in Niedersachsen die Bezirksregierungen.

In allen Bundesländern umfassen die Funktionsstellen im schulischen Bereich unterschiedliche Funktionsbereiche in der Schule. In der Regel sind dies die Schulleitung, die ständige Vertretung der Schulleitung und nachgeordnet je nach Benennung in den einzelnen Bundesländern Abteilungs-, Stufenleitung, Koordination, Fachleitung, Fachbereichsleitung, Pädagogischen Leitung, etc.

Die in den nachfolgenden Tabellen ausgewiesenen Zahlen beziehen sich, mit Ausnahme Sachsens, auf den Frauenanteil an der **Gesamtzahl** der Funktionsstellen, da diese in der Regel nicht bezogen auf einzelne Funktionsstellen ausgewiesen werden. Aus den vorliegenden Daten einzelner Länder ist jedoch ersichtlich, dass der Frauenanteil bei Schulleitungen generell geringer liegt als insgesamt. So weisen bspw. Gesamtschulen in Berlin einen Frauenanteil an besetzten Funktionsstellen von 32,4% aus, Schulleitungsstellen sind jedoch nur zu 23,8% von Frauen besetzt. In Hessen zeigt sich ein ähnliches Bild an Beruflichen Schulen. Hier liegt ihr Gesamtanteil an Funktionsstellen bei 19,3%. Frauen sind jedoch nur zu 8,5% in der Schulleitung vertreten.

Weibliche Lehrkräfte und Frauenanteil bei Funktionsstellen an Grund-, Sonder-, Haupt- und Realschulen nach Bundesländer

Im Vergleich der Bundesländer wird aus Tabelle 5 deutlich, dass an **Grundschulen** die Funktionsstellen überwiegend von Frauen besetzt sind. Am höchsten ist er in Thüringen mit 85,2%, am geringsten in Baden-Württemberg mit 30%, hier werden die Grund- nur mit Hauptschulen zusammen erfasst.

Besonders markant ist, dass im Vergleich zum Anteil der weiblichen Lehrkräften der Frauenanteil an besetzten Funktionsstellen teilweise erheblich geringer ausfällt. Besonders deutlich ist dies in Berlin, Hamburg und Rheinland-Pfalz der Fall. In einem günstigeren Verhältnis stehen hierbei die Länder Sachsen und Thüringen.

Tabelle 5: Weibliche Lehrkräfte und Frauenanteil bei Funktionsstellen an Grund-, Sonder-, Haupt- und Realschulen nach Bundesländer

Bundesländer	Grundschule		Sonderschule		Haupt- und Realschule	
	Frauenanteil (in %)		Frauenanteil (in %)		Frauenanteil (in %)	
	Lehrkräfte	Funktionsstellen	Lehrkräfte	Funktionsstellen	Lehrkräfte	Funktionsstellen
BW	71,8 ¹	30,0 ¹	68,7	27,2	54,2 ³	18,2 ³
Berlin	85,1	59,3	82,4	66,4	65,0	36,4
Hamburg	79,0 ²	39,0 ²	76,0	45,5	79,0 ²	39,0 ²
Hessen	78,4 ²	66,7	70,6	48,1	78,4 ⁴	30,1 ⁴
Niedersachsen	86,9	63,7	70,3	41,3	56,1	28,7
Rheinland-Pfalz	76,9 ¹	46,2 ¹	72,1	23,8	62,5	20,0 ⁵ 31,5 ⁶
Sachsen ⁷	95,3	83,0	84,6	71,0	70,8	34,0
Thüringen	95,3	85,2	87,6	73,4	72,7	42,5

¹ incl Hauptschulen; ² Grund-, Haupt- und Realschulen; ³ nur Realschulen; ⁴ incl. Grundschulzweige;

⁵ Regionale Schulen; ⁶ Realschulen; ⁷ nur Schulleiterstellen

Quellen: Oberschulamt Stuttgart, 2002; Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, 2003; Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung, Schuljahr 2002/03; HKM, Amtsblatt 2002; KM Niedersachsen, 2002; Gleichstellungsbeauftragten im Ministerium für Bildung Rh-Pf, 2004; Sächsische Frauenförderungsstatistik, 2000; Thüringer Kultusministerium, 2003

Im **Sonderschulbereich** weisen lediglich Berlin, Sachsen und Thüringen einen Anteil von über 50% mit von Frauen besetzten Funktionsstellen aus. Trotz des hohen Anteils weiblicher Lehrkräfte weisen die anderen Bundesländer eine hohe Spanne aus, insbesondere Baden-Württemberg mit einem Frauenanteil bei den Funktionsstellen von nur 27,2% und Rheinland-Pfalz mit 23,8%.

Im **Haupt- und Realschulbereich** erreicht bei den Funktionsstellen kein Bundesland die Schwelle von 50%. Das Schlusslicht bildet hier Baden-Württemberg mit knapp 20%, während Thüringen mit 42,5% den höchsten Anteil ausweist. Beachtlich sind auch hier die Spannen zwischen dem Frauenanteil bei den Lehrkräften und dem an Funktionsstellen.

Weibliche Lehrkräfte und Frauenanteil bei Funktionsstellen an Gesamtschulen, Gymnasium und Beruflichen Schulen nach Bundesländer

Bei den anderen Schulformen zeigt sich ein ähnliches Bild, wie bei den Haupt- und Realschulen. In allen Bundesländern besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen bei den besetzten Funktionsstellen. Der Frauenanteil hebt sich teilweise deutlich vom Anteil weiblicher Lehrkräfte ab, besonders bei den **Gymnasien**. Einem Frauenanteil von über 40 bzw. 60% weiblicher Lehrkräfte steht ein Anteil besetzter Funktionsstellen von lediglich knapp 20 bzw. 30% gegenüber. Besonders deutlich ist diese Spanne wiederum in Baden-Württemberg, aber auch in Sachsen und Thüringen. Günstiger fällt sie lediglich in Hamburg aus.

Demgegenüber fällt bei den **Beruflichen Schulen** aus, dass der Frauenanteil an Funktionsstellen in diesem Bereich zwar am geringsten ist, die Spanne zu den besetzten Funktionsstellen teilweise aber kleiner ist als bei den Gymnasien.

Tabelle 6: Weibliche Lehrkräfte und Frauenanteil bei Funktionsstellen an Gesamtschulen, Gymnasium und Beruflichen Schulen nach Bundesländer

Bundesländer	Gesamtschule		Gymnasium		Berufliche Schulen	
	Frauenanteil (in %)		Frauenanteil (in %)		Frauenanteil (in %)	
	Lehrkräfte	Funktionsstellen	Lehrkräfte	Funktionsstellen	Lehrkräfte	Funktionsstellen
BW	k.A.	k.A.	42,3	11,8	36,6	14,4
Berlin	62,1	32,4	60,9	32,7	44,4	22,8
Hamburg	57,4	36,6	46,5	31,0	38,5	20,3
Hessen	52,3	22,7	43,5	17,8	35,5	19,3
Niedersachsen	52,3	35,0	41,3	19,7	k.A.	k.A.
Rheinland-Pfalz	55,8	36,5	47,4	21,9	38,3	12,4
Sachsen ⁷	k.A.	k.A.	68,5	24,0	54,4	19,0
Thüringen	k.A.	k.A.	68,4	27,3	51,9	31,4

⁷ nur Schulleiterstellen

Quellen: Oberschulamt Stuttgart, 2002; Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, 2003; Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung, Schuljahr 2002/03; HKM, Amtsblatt 2002; KM Niedersachsen, 2002; Gleichstellungsbeauftragten im Ministerium für Bildung Rh-Pf, 2004; Sächsische Frauenförderungsstatistik, 2000; Thüringer Kultusministerium, 2003

3. Verwaltungsaufbau, Verwaltungsreformen und Gleichstellung im schulischen Bereich

Der Verwaltungsaufbau des jeweiligen Bundeslandes ist ein wichtiger Parameter für die praktische Wirkung der Gleichstellungsgesetze. Von der Verwaltungsstruktur eines Bundeslandes ist nicht nur abhängig, auf welchen Verwaltungsebenen Gleichstellungsbeauftragte im schulischen Bereich angesiedelt sind und Frauenförderpläne erstellt werden, auch haben Gleichstellungsbeauftragte der unteren Landesbehörden sowie der Mittelbehörden häufig das Recht, sich an die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Behörde zu wenden. Desweiteren sehen Vorschriften zu Frauenförderplänen z. T. vor, dass bei Nichterfüllung von Zielvorgaben die nächsthöhere Instanz bestimmte Personalmaßnahmen genehmigen muss.

Bedeutsam für den schulischen Bereich ist, inwieweit Personalvertretungsgesetze, Gleichstellungsgesetze und Geschäftsordnungen der einzelnen Ministerien Regelungen vorsehen, in denen Dienststellen und zuständige Dienststellen für Schulen definiert werden.

3.1. Verwaltungsstrukturen und Gleichstellungsbeauftragte im schulischen Bereich

Entsprechend dem jeweiligen Aufbau der schulischen Verwaltungsbehörden und der gesetzlichen Regelungen sind in den einzelnen Bundesländern Gleichstellungsbeauftragte in Ministerien, Bezirksverwaltungen, Schulämtern und Schulen wie folgt angesiedelt:

- In für Schulen zuständigen **Landesministerien** bzw. **Senatsverwaltungen** oder **Schulbehörden** in den Stadtstaaten haben alle Bundesländer Gleichstellungsbeauftragte, mit Ausnahme von Hamburg. Von der gesetzlichen Kann-Bestimmung für die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten wird hier nur für das Verwaltungspersonal der Senatsbehörde Gebrauch gemacht. Soweit die Ministerien neben dem schulischen Bereich noch andere Ressortbereiche umfassen, gibt es gesonderte Gleichstellungsbeauftragte bzw. Mitarbeiterinnen für den schulischen Bereich.
- In den Bundesländern mit einem dreistufigen Verwaltungsaufbau im schulischen Bereich gibt es in Baden-Württemberg an den vier **Oberschulämtern** sowie an 30 **Staatlichen Schulämtern** und in Nordrhein-Westfalen an den fünf **Bezirksregierungen** sowie den 54 **Staatlichen Schulämtern** Gleichstellungsbeauftragte.
- In den Bundesländern Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen mit einem zweistufigen schulischen Verwaltungsaufbau sind Gleichstellungsbeauftragte auf den mittleren bzw. unteren Schulaufsichtsbehörden an **Staatlichen** bzw. **Regionalen Schulämtern** oder **Bezirksregierungen** angesiedelt. In Berlin werden Gleichstellungsbeauftragte auch an den zwölf Außenstellen der Senatsverwaltung und im Bereich der zentralverwalteten Schulen gewählt.

Bezüglich der Frage nach der Bestellung bzw. Wahl von Gleichstellungsbeauftragten **an Schulen** sind Gleichstellungsbeauftragte auch an Schulen in den Bundesländern angesiedelt, in denen Schulen Dienststellen im personalrechtlichen Sinne sind und die Gleichstellungsgesetze keine einschränkende Regelungen enthalten.

Dabei lassen sich in den Gleichstellungsgesetzen drei unterschiedliche Regelungen finden:

- Länder wie Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz legen fest, dass das Gesetz für Schulen gilt.
- In Baden-Württemberg und Sachsen wird festgelegt, dass Schulen Dienststellen im Sinne des Gesetzes sind.
- In Brandenburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Thüringen definieren die Gesetze für Schulen die jeweiligen Staatlichen Schulämter bzw. in Nordrhein-Westfalen auch die Bezirksämter als Dienststellen.

Aufgrund dieser Bestimmungen gibt es in Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein Gleichstellungsbeauftragte an Schulen. Deren Wahl bzw. Bestellung ist mit Ausnahme von Mecklenburg-Vorpommern in allen Ländern an unterschiedliche Mindestgrößen von Beschäftigten gebunden. Nordrhein-Westfalen und Thüringen sehen für Schulen die Bestellung von Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen bzw. Vertrauenspersonen als Ansprechpartnerin vor. Dies gilt in Baden-Württemberg auch für Schulen mit weniger als 50 Beschäftigte (siehe hierzu Übersicht 1 in Kapitel 3).

3.2. Herausforderungen der Verwaltungsreform für die Gleichstellung

Neben den Novellierungen von Gleichstellungsgesetzen gehen seit einigen Jahren die stärksten Veränderungen zur Gleichstellungspraxis im schulischen Bereich von Verwaltungsmodernisierungen der einzelnen Bundesländer aus.

In einigen Ländern wird versucht, über neue Steuerungsinstrumente (NSI) ökonomisches Denken und Handeln in die Verwaltungen einzuführen, indem das Verwaltungshandeln betriebswirtschaftlichen Effizienzüberlegungen unterworfen wird. Das führt dazu, dass auch die Schulen mehr Eigenständigkeit in ihrer Verwaltung, Personalentwicklung und Mittelbewirtschaftung bekommen sollen. Die Schulen sollen organisatorisch eigenständiger werden.

Durch diese Entwicklungen werden mehr Entscheidungen in Bezug auf die Personalentwicklung und Mittelbewirtschaftung direkt an die Schulen verlagert.

Für die Gleichstellungsbeauftragten und Personalräte bedeutet das:

- Mitwirkungsrechte bei Personalentwicklung und Organisationsentwicklung müssen erhalten bleiben, z.B. bei schulbezogenen Stellenausschreibungen.
- Bei schulbezogenen Stellenausschreibungen können Bewerberinnen die Frauenvertreterin oder Ansprechpartnerin anfordern, soweit diese nicht schon zu beteiligen sind.
- Es muss darauf geachtet werden, dass Bewerberinnen, die sich nur mit einem Teildeputat bewerben, nicht benachteiligt werden.

Durch Veränderungen der gesamten Verwaltungsstruktur sind in einigen Ländern die Vertretungsrechte von Gleichstellungsbeauftragten gefährdet. Es wird versucht, die Landesverwaltungen „zu verschlanken“, indem Mittelbehörden in größere Einheiten eingegliedert werden (bspw. Schulämter in Regierungspräsidien oder Landesverwaltungsämter).

Dadurch verlieren die eingegliederten Schulverwaltungen ihre Eigenständigkeit und damit ihre Gleichstellungsbeauftragten.

In den letzten Jahren waren von solchen Veränderungen insbesondere Berlin, Brandenburg, Hessen und Rheinland-Pfalz betroffen. In Berlin wurde das Landesschulamt aufgelöst und

durch eine Bezirksgebietsreform sind die ehemals 23 Bezirklichen Schulämter auf 12 verringert worden. In Hessen wurde Ende der neunziger Jahre die Zahl der Staatlichen Schulämter von 24 auf 15 reduziert. In Rheinland-Pfalz sind zum 01.01.2000 die Bezirksregierungen in drei Landesmittelbehörden integriert worden. In Brandenburg wurde zum Schuljahr 2002 die Zahl der Staatlichen Schulämter von 18 auf sechs reduziert.

Aktuelle Beispiele für den Abbau von Verwaltungsebenen und den dortigen Frauenvertretungen im schulischen Bereich sind die Länder Sachsen-Anhalt, Baden-Württemberg und Niedersachsen:

- In Sachsen-Anhalt sind zum 01.01.2004 neun Staatliche Schulämter durch ein Landesverwaltungsamt ersetzt worden. Im Bereich Gleichstellung des neuen Landesverwaltungsamtes führen neben der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zwei Vertreterinnen für den Bereich Schule die Arbeit der bisherigen Gleichstellungsbeauftragten der Schulämtern fort.
- In Baden-Württemberg ist für 2005 eine umfassende Verwaltungsreform geplant, die vorsieht, dass die Aufgaben der Oberschulämter in die Regierungspräsidien und die der Staatlichen Schulämter in die Landratsämter übergehen. Die Stadtkreise können Staatliche Schulämter an ihrer Verwaltungen angliedern. Derzeit sind 30 Frauenvertreterinnen an den Schulämtern und vier Frauenvertreterinnen an den Oberschulämtern für ca. 4.200 nachgeordnete Dienststellen zuständig. Der vorliegende Gesetzesentwurf zur Verwaltungsreform enthält keine Regelungen für die bestehende Frauenvertretung. Da die wegfallenden Schulämter keine eigenständigen Dienststellen im Sinn des LGIG mehr sein werden, besteht die Gefahr eines großen Rückschritts für die Frauenvertretung in Baden-Württemberg.
- Ebenso wurde in Niedersachsen beschlossen, dass zum 31.12. 2004 die bestehenden vier Bezirksregierungen wegfallen werden. Für den Gleichstellungsbereich bedeutet dies, dass alle acht Frauenbeauftragten, die für die Schulen bislang mit einer vollen Freistellung zuständig sind, gestrichen werden.

Dringend müssen deshalb diese Verwaltungsreformen durch Regelungen flankierend begleitet werden, in denen sichergestellt wird, dass die Vertretungsrechte der Gleichstellungsgesetze für die Vielzahl der Lehrerinnen erhalten bleibt.

4. Landesgleichstellungsgesetze in Bezug auf Schulen

4.1. Geltungsbereich und Begriffsbestimmung

Da öffentliche Schulen Teil der Verwaltung der Länder sind, erstreckt sich der Geltungsbereich der Gesetze in allen Bundesländern auch auf den schulischen Bereich und dessen Beschäftigte. Ausnahmeregelungen, wie sie für den Hochschulbereich in den Landesgleichstellungsgesetzen von Brandenburg und Rheinland-Pfalz vorgesehen sind, gibt es für den schulischen Bereich keine. Demzufolge gelten die Gesetze für alle öffentlichen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, gleich ob sie unter staatlicher oder wie einige Schulen in Bayern unter kommunaler Verwaltung stehen. Für Beschäftigte in Privatschulen hingegen finden sich keine Regelungen in den Landesgleichstellungsgesetzen. Sie wurden nicht in den Geltungsbereich der Gesetze aufgenommen.

4.2. Gleichstellungsbeauftragte im schulischen Bereich

Die Frage, an welchen Stellen im schulischen Bereich Gleichstellungsbeauftragte tätig sind, ist von drei Faktoren abhängig:

- vom Aufbau der schulischen Verwaltungsebene
- von Bestimmungen des jeweiligen Personalvertretungs- und Landesgleichstellungsgesetzes, ob Schule Dienststellen sind
- von Einschränkungen hinsichtlich der Bestellung bzw. Wahl von Gleichstellungsbeauftragten durch Angabe einer Mindestbeschäftigtenzahl in der Dienststelle.

Aufgrund der länderspezifischen Regelungen besteht gegenwärtig für die Bestellung bzw. Wahl der Gleichstellungsbeauftragten im schulischen Bereich der einzelnen Bundesländern folgende Situation:

Übersicht 1: Frauenvertretungen im schulischen Bereich

Bundesland	Frauenvertretungen	
	auf schulischen Verwaltungsebenen	an Schulen
Baden-Württemberg	<ul style="list-style-type: none"> • eine Frauenvertreterin im Kultusministerium • je eine Frauenvertreterin an vier Oberschulämtern • je eine Frauenvertreterin an 30 Staatlichen Schulämtern 	<ul style="list-style-type: none"> • 460 Frauenvertreterinnen an Schulen über 50 Beschäftigte • 3.836 Ansprechpartnerinnen an Schulen unter 50 Beschäftigte
Bayern	<ul style="list-style-type: none"> • eine Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium für Unterricht und Kultus 	<ul style="list-style-type: none"> • keine Gleichstellungsbeauftragte an Schulen • Ansprechpartnerinnen an Staatlichen Schulämtern und Schulen

Bundesland	Frauenvertretungen	
	auf schulischen Verwaltungsebenen	an Schulen
Berlin	<ul style="list-style-type: none"> eine Frauenvertreterin und Gesamtfrauenvertreterin in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport eine Frauenvertreterin im Bereich zentral verwaltete Schulen je eine Frauenvertreterin an 12 regionalen Außenstellen 	<ul style="list-style-type: none"> keine Frauenvertreterin an Schulen
Brandenburg	<ul style="list-style-type: none"> eine Gleichstellungsbeauftragte im Kultusministerium je eine Gleichstellungsbeauftragte an sechs Staatliche Schulämtern 	<ul style="list-style-type: none"> keine Gleichstellungsbeauftragte an Schulen
Bremen	<ul style="list-style-type: none"> eine Frauenbeauftragte in der Senatsverwaltung für Bildung und Wissenschaft 	<ul style="list-style-type: none"> keine Frauenbeauftragte an Schulen
Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> keine Frauenbeauftragte für Lehrkräfte in der Behörde für Bildung und Sport eine Frauenbeauftragte für das Verwaltungspersonal der Behörde für Bildung und Sport 	<ul style="list-style-type: none"> keine Frauenbeauftragte an Schulen
Hessen	<ul style="list-style-type: none"> eine Frauenbeauftragte im Kultusministerium je eine Frauenbeauftragte an 15 Staatlichen Schulämtern 	<ul style="list-style-type: none"> keine Frauenbeauftragte an Schulen
Mecklenburg-Vorpommern	<ul style="list-style-type: none"> eine Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur je eine Gleichstellungsbeauftragte an vier Staatlichen Schulämtern 	<ul style="list-style-type: none"> je eine Gleichstellungsbeauftragte an 825 allgemein bildenden Schulen je eine Gleichstellungsbeauftragte an 47 berufsbildenden Schulen
Niedersachsen	<ul style="list-style-type: none"> eine Frauenbeauftragte im Kultusministerium je zwei Frauenbeauftragte an vier Bezirksregierungen 	<ul style="list-style-type: none"> je eine Frauenbeauftragte an ca. 460 Schulen mit mehr als 50 % männliche Beschäftigte
Nordrhein-Westfalen	<ul style="list-style-type: none"> eine Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium für Schule, Jugend und Kinder je eine Gleichstellungsbeauftragte an fünf Bezirksregierungen je eine Gleichstellungsbeauftragte an 54 Staatlichen Schulämtern 	<ul style="list-style-type: none"> keine Gleichstellungsbeauftragte an Schulen Ansprechpartnerinnen an Schulen auf Beschluss der weiblichen Beschäftigten einer Schule

Bundesland	Frauenvertretungen	
	auf schulischen Verwaltungsebenen	an Schulen
Rheinland-Pfalz	<ul style="list-style-type: none"> • zwei Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium Bildung, Frauen und Jugend • je eine Gleichstellungsbeauftragte in der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektionen und den beiden Außenstellen 	<ul style="list-style-type: none"> • je eine Gleichstellungsbeauftragte an Schulen ab 30 Beschäftigte Kann-Bestimmung • je eine Gleichstellungsbeauftragte an Schulen unter 30 Beschäftigte
Saarland	<ul style="list-style-type: none"> • 11 Frauenbeauftragte im Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • keine Frauenbeauftragte an Schulen
Sachsen	<ul style="list-style-type: none"> • eine Frauenbeauftragte im Kultusministerium • je eine Frauenbeauftragte an fünf Regionalschulämtern 	<ul style="list-style-type: none"> • je eine Frauenbeauftragte an Schulen ab 10 weibliche Beschäftigte
Sachsen-Anhalt	<ul style="list-style-type: none"> • eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Kultusministerium • eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Landesverwaltungsamt 	<ul style="list-style-type: none"> • ca. 1.000 ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte an Schulen ab fünf weibliche Beschäftigte
Schleswig-Holstein	<ul style="list-style-type: none"> • eine Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur 	<ul style="list-style-type: none"> • ca. 1.097 Gleichstellungsbeauftragte an Schulen ab fünf Beschäftigte
Thüringen	<ul style="list-style-type: none"> • eine Frauenbeauftragte im Kultusministerium • je eine Frauenbeauftragte an 13 Staatlichen Schulämtern 	<ul style="list-style-type: none"> • keine Frauenbeauftragte an Schulen • ca. 1.100 Vertrauenspersonen an Schulen

Quellen: eigene Aufstellung nach Angaben aus den zuständigen Ministerien, Berichten zur Umsetzung von Landesgleichstellungsgesetzen und Frauenförderplänen

Die Angaben der Übersicht sind durch folgende länderspezifische Regelungen zu ergänzen:

- In Baden-Württemberg sind die Frauenvertreterinnen an Staatlichen Schulämtern per Erlass des Kultusministeriums außerhalb der gesetzlichen Regelung bestellt.
- In Hamburg benennen die vier pädagogischen Personalräte außerhalb der gesetzlichen Regelung jeweils eine Vertreterin aus ihrem Freistellungskontingent als Frauenbeauftragte
- In Sachsen-Anhalt sind im Landesverwaltungsamt im Bereich Gleichstellung zwei Sachbearbeiterinnen für die Lehrkräfte zuständig.

3.3. Vernetzung der Frauenvertretungen

Informationen über eine Vernetzung von Gleichstellungsbeauftragten liegen für Baden-Württemberg, Berlin, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Thüringen vor. Zumeist treffen sich die Gleichstellungsbe-

auftragten der Ministerien mit den Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Behörde ein- bis zweimal jährlich zu Dienstbesprechungen. Zudem bestehen regionale Arbeitskreise zwischen Gleichstellungsbeauftragte der mittleren und unteren Verwaltungsebenen.

3.4. Freistellung von Gleichstellungsbeauftragten

Regelungen über den erforderlichen Umfang der Freistellung bzw. über zeitliche Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von ihren originären dienstlichen Verpflichtungen finden sich in sämtlichen Landesgleichstellungsgesetzen, außer dem hamburgischen.

In Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Thüringen sehen die zentralen Regelungen vor, dass Gleichstellungsbeauftragte von ihren Dienstgeschäften bzw. sonstigen dienstlichen Aufgaben in erforderlichem Umfang freizustellen bzw. zu entlasten sind. Damit knüpfen die Gesetze weitgehend an Grundsätze an, die im Personalvertretungsrecht entwickelt wurden.

In Rheinland-Pfalz ist die Entlastung nur für Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen vorgesehen, die Frauenförderpläne erstellen. In Schleswig-Holstein ist geregelt, dass die anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen der Gleichstellungsbeauftragten ihrer Aufgabe anzupassen sind. Gleichstellungsbeauftragte in Sachsen-Anhalt nehmen ihre Aufgaben und Rechte während ihrer Dienstzeit wahr. Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte üben diese Aufgaben unentgeltlich aus.

Zum Umfang der Freistellung wird in den Gesetzen von Bayern, Bremen, Sachsen, Thüringen keine numerische Größe festgesetzt, sondern die Umschreibung, eine die Freistellung erfolgen soll, „soweit es nach Art und Umfang bzw. Ort und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist“.

Quantitative Regelungen zur Freistellung in Form einer Staffelung in Abhängigkeit von der Anzahl der Beschäftigten der Dienststellen werden in Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und dem Saarland vorgenommen. Die Freistellung oder Entlastung erfolgt in Brandenburg und Nordrhein-Westfalen im Rahmen der verfügbaren Stellen. In der Praxis ist insbesondere die pauschale Freistellung häufig unzureichend und steht in keinem Verhältnis zu dem umfangreichen Aufgabenkatalog der Gleichstellungsbeauftragten. Gleichstellungsbeauftragte unzureichend auszustatten untergräbt jedoch die Zielerreichung des Gesetzes.

Von Interesse für alle Bundesländer ist das Gleichstellungsgesetz in Sachsen-Anhalt, da es als einziges einen direkten Bezug zu den Entlastungsregelungen für Personalratsmitglieder herstellt (§ 18 Abs. 3 Satz 5 FFG, § 44 Abs. 4 und 5 PersVG LSA).

Konkrete Informationen über die bestehenden Freistellungsregelungen von Gleichstellungsbeauftragten **im schulischen Bereich** liegen für Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Thüringen vor.

Dabei zeichnet sich ab, dass Gleichstellungsbeauftragte in Ministerien zumeist mit mindestens einer halben Stelle freigestellt sind. Auf der mittleren Verwaltungsebene finden sich Freistel-

lungen zwischen 50 und 100%. Bezogen auf Freistellungen in Staatlichen Schulämtern ist in Mecklenburg-Vorpommern gesetzlich vorgegeben, dass diese eine viertel Stelle umfasst. Gesetzlich konkretisierte Freistellungsregelungen für schulische Gleichstellungsbeauftragte bestehen keine. Sie können in den einzelnen Bundesländern nur aus den Schulen zur Verfügung gestellten Schuldeputaten erfolgen. In Baden-Württemberg erhalten sie bspw. eine Unterrichtsstunde Anrechnung auf das Deputat pro Woche.

3.5. Aufgaben und Rechte von Gleichstellungsbeauftragten

Die Beschreibung der Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten wurde bei allen Bundesländern den jeweiligen Gleichstellungsgesetzen entnommen.

Zu ihren Aufgaben gehören die Mitwirkung bei der Durchführung und dem Vollzug der Gleichstellungsgesetze, die Beteiligung an Maßnahmen, die Frauen betreffen, die Mitwirkung an Frauenförder- und Gleichstellungsplänen, an personellen, sozialen, organisatorischen Maßnahmen, auch sonstige fachliche Angelegenheiten sowie die Beratung von weiblichen Beschäftigten. Außerdem haben sie die Möglichkeit, aus eigener Initiative Vorschläge zu frauenrelevanten Anliegen einzubringen. Gleichstellungsbeauftragte sind nicht primär die zur Durchführung und dem Vollzug der Gesetze verpflichtete Stelle, die unmittelbare Verantwortung dafür liegt bei den jeweiligen Verwaltungs- und Dienststellenleitungen. Den Gleichstellungsbeauftragten wird jedoch mehrheitlich aufgegeben, die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben durch die zur Umsetzung verpflichteten Dienststellenleitungen zu kontrollieren.

Stets haben die Gleichstellungsbeauftragten unterstützende, fördernde und mitwirkende Funktionen. Hierbei sind sie je nach Intention der Gesetze mit mehr oder weniger umfangreichen und wirksamen Rechten und Pflichten ausgestattet. Die Erfahrung in den Ländern zeigt, dass es in der Praxis insbesondere bei den Beteiligungsrechten immer wieder Probleme gibt.

Das **unmittelbare Vortragsrecht** gegenüber der Dienststellen-/Behördenleitung haben die Gleichstellungsbeauftragten in Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Hessen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und im Bund; einige können auch an Besprechungen der Dienststellen- bzw. Behördenleitung teilnehmen. Die Möglichkeit, sich an das für Frauenfragen zuständige Ministerium zu wenden, besteht u.a. in Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein offen.

Die **Beteiligungsrechte** der Gleichstellungsbeauftragten in personellen, sozialen oder auch organisatorischen Angelegenheiten sind durchgängig in den Gesetzen geregelt, aber unterschiedlich stark ausgeprägt. So schreibt Berlin als einziges Land das aufschiebende Vetorecht der Frauenvertreterin bei nicht oder nicht rechtzeitig erfolgter Beteiligung an personellen Maßnahmen vor.

Aufgaben und Rechte stehen ihnen bei folgenden **personellen Maßnahmen** zu:

Mitwirkung an personellen Maßnahmen: Zu ihnen gehören in jedem Fall sämtliche Einstellungen, Anstellungen, Beförderungen, Übertragungen von höher oder niedrig bewerteten

Tätigkeiten, Versetzungen, Abordnungen, Umsetzungen, Kündigungen, Einleitung von Disziplinarverfahren, Kürzungen der Dienstbezüge, vorzeitige Versetzungen in den Ruhestand, Anträge auf Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung. Nur bei einer ausdrücklichen Äußerung der Betroffenen ist die Gleichstellungsbeauftragte nicht zu beteiligen. Gleichstellungsbeauftragte haben das Recht auf Unterrichtung, Auskunft und Anhörung, auf Einsicht in die Unterlagen und Akten, auf Beteiligung an Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren sowie Stellenbesetzung. Trotz der Gesetzeslage ist das grundsätzliche Erfordernis der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten häufig ein Streitpunkt. Die Abläufe werden verzögert und die zeitliche Abfolge wird zum Teil nicht eingehalten.

Recht auf Unterrichtung, Auskunft und Anhörung: Die Gesetze sehen in der Regel eine rechtzeitige und umfassende Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten vor. Aufgrund der Unterrichtsverpflichtung muss die Dienststellenleitung von sich aus tätig werden, sobald sie eine mitwirkungspflichtige Maßnahme plant. Dass einige Gesetze ausdrücklich eine Anhörungspflicht statuieren, hat lediglich eine klarstellende Funktion, da aufgrund der allgemeinen Beteiligungsaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten das Recht auf Stellungnahme zu gewähren ist.

Einsicht in Unterlagen und Akten: Mit Ausnahme des LGG Saarland sehen alle Gesetze ein Akteneinsichtsrecht in Bewerbungsunterlagen und Personalakten für Gleichstellungsbeauftragte vor. Eine Einsicht in Personalakten steht ihr für Maßnahmen im Rahmen eines Beamtenverhältnisses ohne gesetzliche Regelung zu, insofern sie bei der Wahrnehmung von Personalangelegenheiten eine dienstliche Aufgabe wahrnimmt. Bestehen allerdings Gesetze, die für die Akteneinsicht die Zustimmung der Betroffenen verlangen, so ist dieser Zustimmungsvorbehalt zwingend.

Beteiligung an Stellenausschreibungen: Aus den Beteiligungsrechten der Gleichstellungsgesetze ergibt sich das Recht auf Beteiligung an Stellenausschreibungen. Einige Bundesländer nehmen es dennoch ausdrücklich auf.

Beteiligung am Auswahlverfahren und Teilname an Bewerbungsgesprächen: Im Rahmen der Mitwirkung an Einstellungen und Beförderungen wird Gleichstellungsbeauftragten das Recht zur Teilnahme an Bewerbungs- Vorstellungsgesprächen gewährt.

Ferner haben Gleichstellungsbeauftragte **das Recht auf Sprechstunden und Versammlungen**.

Das Recht der Gleichstellungsbeauftragten, Sprechstunden abzuhalten, wird in allen Landesgleichstellungsgesetzen außer Bayern, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein genannt. Da es Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist, weibliche Beschäftigte zu beraten, besteht dieses dem Personalvertretungsrecht nachgebildete Recht auch ohne ausdrückliche Regelung im Gesetz.

Regelmäßige Versammlungen der weiblichen Beschäftigten sind meist im Jahresabstand vorgesehen, die Gleichstellungsbeauftragte kann bei aktuellen Anlässen aber auch außerordentliche Versammlungen einberufen. Nach Wankel und Horstkötter (in Schiek, S. 309 f.) können die Vorschriften der Personalvertretungsgesetze in Bezug auf das Versammlungsrecht auch

ohne expliziten Verweis auf das Personalvertretungsrecht angewendet werden. Das Recht beinhaltet neben der Einberufung der Versammlung auch die Leitung; es gilt teilweise auch für männliche Beschäftigte.

Instrumente zur **Durchsetzung ihrer Rechte** sind den Gleichstellungsbeauftragten durch **Beanstandungs- Einspruchs und Widerspruchsrechte** gegeben.

Im Falle der Missachtung der Rechte, die der Gleichstellungsbeauftragten zur Erfüllung ihrer Aufgaben zugestanden werden, verfügt sie über unterschiedlich ausgestaltete „Veto“-Rechte, z.T. steht auch der Rechtsweg offen. Die Qualität der Widerspruchs- und Beanstandungsrecht ist in den einzelnen Gesetzen sehr unterschiedlich. Fast immer ist es mit einer gesetzlichen Aussetzungspflicht verbunden. Wenn allerdings dem Widerspruch oder der Beanstandung bei der Dienststellenleitung keine weitere Widerspruchs-/Beanstandungsmöglichkeit folgt, ist die tatsächliche Einflussmöglichkeit eher gering.

Drei Modelle unterscheiden Schieck u.a.:

- a) Beanstandungs- und Widerspruchsrechte ohne zwingenden Charakter, d.h. die Beanstandungen der Gleichstellungsbeauftragten sollen lediglich zu einer Aufschiebung der Maßnahmen führen. Diese „weiche“ Regelung haben Bayern, Baden-Württemberg, Thüringen getroffen.
- b) Beanstandungs- und Widerspruchsrecht mit erzwingbarer aufschiebender Wirkung, d.h. bis zur endgültigen Entscheidung über eine Maßnahme. Die Varianten reichen von einer erneuten Entscheidung ohne ausdrückliche Begründungspflicht und ohne Einschaltung einer weiteren Behörde (Rheinland-Pfalz), über die Begründung der Ablehnung (Niedersachsen).
- c) Aufschiebende Wirkung und Einschaltung einer höheren Dienststelle, d.h. es werden höherrangige Stellen in das Beanstandungsverfahren eingebunden (Berlin, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen). Am weitesten gehen das Bundesgleichstellungsgesetz und das schleswig-holsteinische Gesetz, die zwingend die Einschaltung der nächsthöheren Dienststelle durch die ablehnende Dienststelle vorschreiben. In Bremen geht jeder Widerspruch einer Frauenbeauftragten direkt zur zuständigen Senatorin bzw. zum Senator.

Desweiteren liegen den Länderreporten für den **schulischen Bereich** Aufgabenbeschreibungen von Frauenvertretungen für die Länder Baden-Württemberg und Hessen vor. In Baden-Württemberg sind Informationen aller schulischen Ebenen einschließlich der Schulen vorhanden, in Hessen von der Frauenbeauftragten im Staatlichen Schulamt Frankfurt.

Gesonderte Abschnitte zu den Aufgaben und Rechten von Gleichstellungsbeauftragten an Schulen finden sich in den Länderberichten Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Sachsen.

Die Tätigkeitsfelder der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen in Schulen und Studienseminaren werden für Nordrhein-Westfalen beschrieben.

II. Länderberichte

1. Baden-Württemberg

1.1. Rechtlicher Rahmen

Landesgleichstellungsgesetz

Das Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst (FG BaWü) ist seit Januar 1996 in Kraft. Es wurde 1998 zuletzt geändert.

Eine Novellierung des Gesetzes steht seit Jahren an. Zu dieser liegen die Positionen der GEW Baden-Württemberg vor. Ein Referentenentwurf ist bisher noch immer intern. Auch zu diesem hat die GEW in Baden-Württemberg eine Stellungnahme verfasst.

Schulgesetz

Im Jahr 2000 wurde das Schulgesetz von 1983 zuletzt verändert.

Das Gesetz enthält keinerlei Bezüge zu Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes, selbst bei der Aufgabenbeschreibung für Schulleiter und Schulleiterinnen. Im Gesetz sind auch keine Regelungen zur Beförderung der Chancengleichheit von Frauen und Mädchen enthalten. Der gesamte Text ist in männlicher Form abgefasst.

Landespersonalvertretungsgesetz vom 20.12.1990

In dem zuletzt 1999 geänderten Gesetz sind gleichstellungsbezogene Regelungen zur paritätischen Besetzung von Gremien und Sitzungen sowie bei der Aufgabenbestimmung und den Mitbestimmungsrechten des Personalrates enthalten:

- § 15 Vertretung nach Gruppen und Geschlechtern:
„Männer und Frauen sollen im Personalrat entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle vertreten sein.“
- § 32 Vorstand
(1) „Der Personalrat bildet (...).Beide Geschlechter sollen im Vorstand vertreten sein.“
- § 41 (4): Teilnahme der Frauenvertreterin
„Die Frauenvertreterin kann an den Sitzungen des Personalrats teilnehmen, wenn der Personalrat dies im Einzelfall beschließt. Sie kann Anregungen zur Behandlung von Angelegenheiten geben, die besonders die Gleichstellung von Frau und Mann betreffen.“
- § 52 Aufgaben der Personalversammlung
(1) „ (...) sie darf alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigte unmittelbar betreffen, insbesondere (...) sowie Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.“
- § 67 Allgemeine Grundsätze für die Behandlung der Beschäftigten

(1) „Dienststelle und Personalrat haben darüber zu wachen, dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen (...) ihres Geschlechts unterbleibt.“

- § 68 (1) Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung; Nr. 10:
„...Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichstellung von Frau und Mann dienen.“
- § 79 Mitbestimmung in sonstigen Angelegenheiten; Absatz 3 Nr. 16:
„Erstellung und Anpassung des Frauenförderplans“ und Nr. 17:
„Bestellung der Frauenvertreterin, sofern die Bestellung nicht auf Grund einer Wahl der Beschäftigten erfolgt, und deren Abberufung.“

Erlasse

- Erlass zur Bestellung von Frauenvertreterinnen und stellvertretenden Frauenvertreterinnen an Staatlichen Schulämtern vom 03.11.2000
- Erlass zur „Freistellung von Frauenvertreterinnen an Staatlichen Schulämtern“ vom 22.04.2002

Verwaltungsaufbau und Frauenvertretung im schulischen Bereich

Die Landesverwaltung ist in Baden-Württemberg bislang dreistufig aufgebaut. Oberste Landesbehörde sind der Ministerpräsident, der Landesrechnungshof und die Ministerien. Für Schulen ist das Kultusministerium zuständig. Auf der Ebene der Mittelbehörden sind vier Oberschulämter angesiedelt, die als personalverwaltende Dienststelle auch für die Erstellung der Frauenförderpläne zuständig sind. Als untere Landesbehörden fungieren im schulischen Bereich 30 Staatliche Schulämter.

Frauenvertreterinnen werden im Kultusministerium, bei den Oberschulämtern, den Staatlichen Schulämtern und den Schulen mit mehr als 50 Beschäftigten bestellt. An Schulen unter 50 Beschäftigte werden Ansprechpartnerinnen bestellt. Die Frauenvertreterinnen an Staatlichen Schulämtern werden durch einen Erlass des Ministeriums seit 2000 außerhalb der gesetzlichen Regelung bestellt.

Anzahl	Schulbehörden	Frauenvertretung
1	Kultusministerium	eine Frauenvertreterin
4	Oberschulämter	je eine Frauenvertreterin
30	Staatliche Schulämter	je eine Frauenvertreterin
460	Schulen mit 50 und mehr Beschäftigten	je eine Frauenvertreterin
3.836	Schulen unter 50 Beschäftigte	je eine Ansprechpartnerin

Umstrukturierungen im Verwaltungsaufbau

In Baden-Württemberg ist für 2005 eine umfassende Verwaltungsreform geplant, die vorsieht, dass die Aufgaben der Oberschulämter in die Regierungspräsidien und die der Staatlichen Schulämter in die Landratsämter übergehen. Die Stadtkreise können Staatliche Schulämter an ihrer Verwaltungen angliedern. Derzeit sind 30 Frauenvertreterinnen an den Schulämtern und vier Frauenvertreterinnen an den Oberschulämtern für ca. 4.200 nachgeordnete Dienststellen zuständig. Der vorliegende Gesetzesentwurf zur Verwaltungsreform enthält keine Regelungen für die bestehende Frauenvertretung. Da die wegfallenden Schulämter keine eigenständigen Dienststellen im Sinn des LGIG mehr sein werden, besteht die Gefahr eines großen Rückschritts für die Frauenvertretung in Baden-Württemberg (vgl. Moritz, Doro, Stellungnahme der GEW LV Baden-Württemberg, zum Entwurf des Verwaltungsstrukturgesetzes Baden-Württemberg, 2004).

1.2. Strukturdaten

Beschäftigtenzahlen des Landes liegen sowohl für allgemeinbildende als auch für berufsbildende Schulen vor. Insgesamt sind 57,3% der Lehrkräfte an den Schulen Baden-Württembergs weiblich.

Schuldaten (Stand: 30.06.2000):

Anzahl der Schulen:	4.300
Anzahl der Lehrkräfte:	105.244
Anzahl der weiblichen Lehrkräfte	60.315 (= 57,3 %)

Frauenanteil an den Lehrkräften und an Funktionsstellen

Im Frauenförderplan der Oberschulämter werden die Zahlen nach einzelnen Schulformen, auch im berufsbildenden Bereich, differenziert ausgewiesen.

Jedoch sind bei den allgemeinbildenden Schulen Grund- und Hauptschulen zusammengefasst, was nicht sinnvoll erscheint, da erfahrungsgemäß der Anteil von Frauen in Grundschulen höher ist. Insofern ist bei den ausgewiesenen Zahlen von 71,8% zu bedenken, dass der Anteil weiblicher Lehrkräfte an Hauptschulen geringer ausfallen wird. An Realschulen und Sonderschulen sind die Lehrkräfte mehrheitlich weiblich, während der Frauenanteil an Gymnasien bei 42,3% liegt. Bei den Beruflichen Schulen weisen Gewerbliche und Kaufmännische Schulen einen Frauenanteil aus, der weit unter der Marke von 50% liegt. Nicht überraschend ist, dass an haus- und landwirtschaftlichen Schulen Frauen mit 75,8% einen Großteil der Lehrkräfte stellen.

Im Vergleich zu den Zahlen bei den Lehrkräften liegt der Anteil von Frauen in Funktionsstellen mit Ausnahme der haus- und landwirtschaftlichen Schulen an allen Schulformen deutlich unter 50%. Schlusslichter bilden gewerbliche Schulen mit 3,6 und Gymnasien mit 11,8%. Weiterhin ist auffällig, dass an Grund- und Sonderschulen trotz eines sehr hohen Frauenanteils die Funktionsstellen mit 30 bzw. 27% unterproportional besetzt sind.

Schulen	Lehrkräfte			Lehrkräfte mit Funktionsstellen		
	insg.	dar. weibl.		insg.	dar. weibl.	
		abs.	%		abs.	%
Grund- und Hauptschulen	43.060	30.907	71,8	4.955	1.486	30,0
Realschulen	13.918	7.546	54,2	1.148	209	18,2
Gymnasien	20.339	8.609	42,3	2.714	321	11,8
Sonderschulen	9.464	6.500	68,7	891	242	27,2
Gewerbliche Schulen	8.727	1.510	17,3	1.246	41	3,6
Kaufmännische Schulen	5.696	2.181	38,3	708	84	11,8
Haus- und Landwirtschaftliche Schulen	4.040	3.062	75,8	408	216	52,9
Insgesamt	105.244	60.315	57,3	12.070	2.599	21,5

Quelle. Frauenförderplan der Oberschulämter, Februar 2002

1.3. Landesgleichstellungsgesetz in Bezug auf Schulen

Geltungsbereich

Im Gesetzestext selbst ist der Geltungsbereich des FG BaWü ausdrücklich auch für Schulen bestimmt. § 3 Abs. 2 legt fest, dass Schulen Dienststellen im Sinne des Gesetzes sind.

Frauenvertreterin

Nach § 12 Abs. 1 FG BaWü sind in jeder Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten und in jeder personalverwaltenden Stelle, deren Personalvertretungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, eine Frauenvertreterin aus dem Kreis der Beschäftigten zu bestellen. Die Bestellung erfolgt nach geheimer Wahl oder vorheriger Ausschreibung. Grundsätzlich kann auch ein Mann bestellt werden. Weiterhin ist in Abs. 3 geregelt, dass in Dienststellen ohne Frauenvertreterin eine Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten zu bestellen ist.

Demnach sind im schulischen Bereich im Kultusministerium, in den Oberschulämtern als personalverwaltende Dienststelle und an Schulen mit 50 und mehr Beschäftigten Frauenvertreterinnen zu bestellen oder zu wählen.

Die Festlegung des Schwellenwertes auf 50 Beschäftigte hatte bei der Bildung der Frauenvertretungen dazu geführt, dass trotz des Dienststellencharakters der Schulen nur in 10 % aller Schulen Frauenvertreterinnen bestellt werden konnten, vornehmlich an Gymnasien und nur 2 % an Grund-, Haupt-, Real-, und Sonderschulen. An Schulen mit unter 50 Beschäftigten waren insgesamt 3.836 Ansprechpartnerinnen bestellt. Seit dem 1. Febr. 2001 sind aufgrund eines Erlasses des Ministeriums Frauenvertreterinnen auch an Staatlichen Schulämtern bestellt worden, um diese Situation zu verbessern.

Mit dieser Bestellung geht das Kultusministerium über die gesetzliche Regelung des Gesetzes hinaus.

Aufgrund dieser Vorgaben sind nach Angabe des Kultusministeriums im Ressortbereich des Ministeriums 495 Frauenvertreterinnen und 3.836 Ansprechpartnerinnen tätig.

Vernetzung der Frauenvertretungen

Nach Angaben des Kultusministeriums besteht ein Arbeitskreis, der sich aus den vier Frauenvertreterinnen der Oberschulämter und der Frauenvertreterin des Kultusministeriums zusammensetzt. Er soll sich alle vier bis sechs Wochen regelmäßig zum Erfahrungsaustausch treffen.

Nach einer Liste des Oberschulamtes Stuttgart existieren in Baden-Württemberg auf regionaler Ebene 15 Netzwerke von Frauenvertreterinnen und Ansprechpartnerinnen. Die Frauenvertreterinnen der Oberschulämter treffen sich regelmäßig mit den Frauenvertreterinnen der ihnen zugeordneten Staatl. Schulämter alle acht Wochen.

Freistellung

Nach § 13 Abs. 2 FG BaWü ist die Frauenvertreterin im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben freizustellen und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Bei Uneinigkeit über die Freistellung entscheidet eine Schlichtungsstelle. Eine solche Regelung existiert nur in Baden-Württemberg. Nach Angaben von Schiek und Dieball ist die Schlichtungsstelle bislang jedoch nur in fünf berichteten Fällen – stets im Bereich des Wissenschaftsministeriums – angerufen worden.

Bestehende Freistellungsregelungen im schulischen Bereich:

- | | |
|----------------------|---|
| • Kultusministerium | 50 % |
| • Oberschulämter | 50 % |
| • Staatl. Schulämter | 5 Unterrichtsstunden (Anrechnung auf das Deputat pro Woche) |
| • Schulen | 1 Unterrichtsstunden (Anrechnung auf das Deputat pro Woche) |

Stellvertreterinnen und Ansprechpartnerinnen haben keinen Anspruch auf Freistellung.

Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin

In § 14 FG BaWü werden nachfolgende **Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin** aufgeführt:

- Die Frauenvertreterin achtet auf die Durchführung und Einhaltung des FG BaWü und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Sie ist an personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Belange der weiblichen Beschäftigten betreffen, frühzeitig zu beteiligen. In ihrer Dienststelle kann sie sich zur fachlichen Fragen äußern, die Frauenbelange berühren. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an regelmäßig stattfindenden Dienststellenleitungsbesprechungen in ihrer Dienststelle zu geben.

- Sie hat ein Initiativrecht für Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung in der Dienststelle.
- Sie kann während der Arbeitszeit Sprechstunden durchführen und ein einmal im Jahr zu Versammlungen der weiblichen Beschäftigten einberufen.
- Ihr ist Einsicht in Akten, Planungs- und Bewerbungsgespräche zu gewähren. An Vorstellungs- und Personalauswahlgesprächen kann sie jedoch nur auf Antrag der Betroffenen beteiligt werden.
- Sie kann sich auf dem Dienstweg an die oberste Dienstbehörde und das zuständige Ministerium wenden.
- Ihr ist Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch mit Frauenvertreterinnen einzelner Verwaltungszweige zu geben.

Ferner hat die Frauenvertreterin nach § 15 FG BaWü ein **Beanstandungsrecht**:

- Hält die Frauenvertreterin eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz oder mit anderen Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, hat sie das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung zu beanstanden. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist auf zwei Arbeitstage verkürzen. Im Falle der Beanstandung hat die Dienststellenleitung zu entscheiden. Die Ablehnung der Beanstandung ist gegenüber der Frauenvertreterin zu begründen
- Wird der Frauenvertreterin nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme nach §14 Abs. 1 Satz 2 beteiligt, soll der Vollzug bis zum Ablauf einer Woche nach Unterrichtung der Frauenvertreterin ausgesetzt werden.

Aufgabenbeschreibung der Frauenvertretungen auf den unterschiedlichen Vertretungsebenen nach deren Selbstdarstellung

Kultusministerium:

Neben dem "normalen" Tagungsgeschäft einer Frauenvertreterin (Begleitung der persönlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, regelmäßige Teilnahme an Leitungsbesprechungen, Jour fixe mit der Personalabteilung) werden folgende Tätigkeiten ausgeübt:

- Koordinierung der Umsetzung des FG BaWü im Ressortbereich des Ministeriums, insbesondere die Vorbereitung und Leitung der monatlichen Besprechungen mit den Frauenvertreterinnen der vier Oberschulämter, die Planung der Fortbildung für die rund 500 Frauenvertreterinnen im Kultusressort, Referentin bei Fortbildungen
- Mitglied des Arbeitskreises der Frauenvertreterinnen der Ministerien
- Mitwirkung bei Reformvorhaben, insbesondere bei der Einführung der Neuen Steuerungsinstrumente, der Umsetzung der Leistungsstufen und Leistungsprämien, der Veränderung der Beförderung im Schulbereich von A13 nach A14, Neubewertung der Lehrerarbeitszeit
- Novellierung des FG BaWü
- Mitarbeit im Arbeitsschutzausschuss in beratender Funktion

Oberschulämter:

- Unterstützung der Dienststellenleitung bei der Durchführung und Einhaltung des FG
- Beteiligung an der Erstellung der Frauenförderpläne
- Teilnahme an Vorstellungs- und Konfliktgesprächen
- Beratung aller Kolleginnen
- Fortbildung der Frauenvertreterinnen an Staatlichen Schulämtern und Schulen
- Fortbildung der Lehrerinnen
- Dienstbesprechungen mit Multiplikatoren
- regelmäßige schriftliche Informationen an Frauenvertretungen und Ansprechpartnerinnen, so z.B. durch die Herausgabe von „Info-Briefen“
- Mitarbeit im Arbeitsschutzausschuss in beratender Funktion

Staatliche Schulämter: (Die Aufgaben sind per Erlass geregelt)

- Unterstützung der Dienststellenleitung bei der Durchführung und Einhaltung des FG
- Beratung und Unterstützung der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle und der dem Staatlichen Schulamt zugeordneten Lehrerinnen (als Beispiele werden genannt: Stundenplangestaltung, Teilzeit, Versetzungen, Abordnungen, Elternzeiten, Probleme im Schulalltag)
- Beteiligung an Vorstellungsgesprächen (werden bisher nur in Ausnahmen bei den Staatlichen Schulämtern geführt)
- regelmäßige Durchführung von Dienstbesprechungen mit den Ansprechpartnerinnen und Frauenvertreterinnen
- Organisation von Fortbildungsveranstaltungen für die Ansprechpartnerinnen
- Erfahrungsaustausch mit den Frauenvertreterinnen des Staatlichen Schulamtes und des Oberschulamtes
- Zusammenarbeit mit dem Personalrat
- Mitarbeit im Arbeitsschutzausschuss in beratender Funktion

Schulen:

- Durchführung von Frauenversammlungen
- Organisation von Fortbildungen für die an der Schule beschäftigten Frauen
- Beachtung der Durchführungsbestimmungen für teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen bei teilbaren und unteilbaren Dienstgeschäften
- Beteiligung bei der Erstellung der Stundenpläne für Teilzeitbeschäftigte
- Teilnahme an regelmäßig stattfindenden Dienststellenleitungsbesprechungen mit frauenrelevanten Themen
- Beteiligung bei „schulscharfen“ Stellenbesetzungen
- Beteiligung bei der Vergabe von Leistungsstufen
- Mitarbeit im Arbeitsschutzausschuss der Testschulen in beratender Funktion
- Begleitung von Kolleginnen in Gespräche mit der Schulleitung

2. Bayern

2.1. Rechtlicher Rahmen

Landesgleichstellungsgesetz

Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) ist seit dem 24.03.1996 in Kraft. Es wurde 1999 zuletzt geändert. Neben Hessen und Niedersachsen ist Bayern eines von drei Bundesländern in denen ein Termin für das Außerkraftsetzen des Gesetzes vorgesehen ist, und zwar zum 30.06.2006.

Schulgesetz

Das Bayerische Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) in der Fassung vom 31.05.00 und zuletzt geändert am 24.12.2002 enthält zwei Paragraphen, die sich auf die Gleichstellung von Männern und Frauen bzw. Jungen und Mädchen beziehen.

Vorschrift	Inhalt
Bildungs- und Erziehungsauftrag Art. 1, Abs. 1	Die Schulen haben den in der Verfassung verankerten Bildungs- und Erziehungsauftrag zu verwirklichen. Sie sollen Wissen und Können vermitteln sowie Geist und Körper, Herz und Charakter bilden. Oberste Bildungsziele sind Ehrfurcht vor Gott, Achtung vor religiöser Überzeugung, vor der Würde des Menschen und vor der Gleichberechtigung von Männern und Frauen, (...)
Aufgaben der Schulen, Art. 2, Abs. 1	Die Schulen haben insbesondere die Aufgabe, (...) <u>die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken,</u> die Schülerinnen und Schüler zur gleichberechtigten Wahrnehmung ihrer Rechte und Pflichten in Familie, Staat und Gesellschaft zu befähigen, insbesondere Buben und junge Männer zu ermutigen, ihre künftige Vaterrolle verantwortlich anzunehmen sowie Familien- und Hausarbeit partnerschaftlich zu teilen auf Arbeitswelt und Beruf vorzubereiten, in der Berufswahl zu unterstützen und dabei insbesondere Mädchen und Frauen zu ermutigen, ihr Berufsspektrum zu erweitern, (...)

Bayerisches Landespersonalvertretungsgesetz vom 11.11.1986

In dem zuletzt 1998 geänderten Gesetz sind folgende gleichstellungsbezogene Regelungen zu paritätischen Besetzung von Gremien und bei der allgemeinen Aufgabenstellung des Personalrats enthalten:

- § 17 Verteilung der Sitze auf die Gruppen:

„Männer und Frauen sollen bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle berücksichtigt werden.“

- § 20 Bestellung oder Wahl des Wahlvorstandes

(1) „... Im Wahlvorstand sollen Männer und Frauen vertreten sein. Die Mehrheit der Mitglieder des Wahlvorstandes soll dem Geschlecht angehören, auf das die Mehrheit der in der Dienststelle Beschäftigten entfällt. ...“

- § 32 Vorstand; Vorsitzender

„Der Personalrat bildet aus seiner Mitte den Vorstand. Diesem gehört ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen Gruppe an. Frauen und Männer sollen dabei gleichermaßen berücksichtigt werden.“

- § 57 Bildung und Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretungen

(2) „Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

2. Maßnahmen, die der Gleichberechtigung von männlichen und weiblichen Jugendlichen und Auszubildenden dienen, zu beantragen,“

- § 59 Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen

(2) „Frauen und Männer sollen in der JAV entsprechend ihrem Anteil an den nach Art. 58 Wahlberechtigten berücksichtigt werden.“

- § 68 Gebot der Gleichbehandlung

(1) „Dienststelle und Personalrat haben dafür Sorge zu tragen, dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ... ihres Geschlechts unterbleibt.“

- § 69 Allgemeine Aufgaben des Personalrats

(1) „Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

h) bei Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und beim beruflichen Aufstieg auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten und entsprechende Maßnahmen zu beantragen.“

- § 71 Bildung und Verfahren der Einigungsstelle

(1) „Die Einigungsstelle wird von Fall zu Fall bei der obersten Dienstbehörde gebildet. Der Einigungsstelle sollen Frauen und Männer angehören.“

Verwaltungsaufbau und Frauenvertretung im schulischen Bereich:

Die unmittelbare Landesverwaltung ist in Bayern dreistufig aufgebaut. Oberste Landesbehörden sind der Ministerpräsident und die Staatsministerien. Die Regierungsbezirke sind als allgemeine Mittelinstanz nicht nur Teil der staatlichen Verwaltung, sondern auch Selbstverwaltungskörperschaften. Allgemeine untere Verwaltungsbehörde sind die Landratsämter und die kreisfreien Gemeinden.

Gleichstellungsbeauftragte im schulischen Bereich gibt es in Bayern nur im Staatsministerium für Unterricht und Kultus. In Schulämtern und Schulen werden Ansprechpartnerinnen bestellt, deren genaue Zahl aufgrund fehlender Angaben aus dem Ministerium nicht bekannt ist.

Da auf kommunaler Ebene Zuständigkeiten für Schulen in kommunaler Trägerschaft bestehen, sind die Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise und Städte auch für die Beschäftigten der Schulen zuständig.

Anzahl	Schulbehörden	Frauenvertretung
1	Staatsministerium für Unterricht und Kultus	eine Gleichstellungsbeauftragte
k. A.	Staatliche Schulämter	Ansprechpartnerinnen
k. A.	Schulen	Ansprechpartnerinnen

2.2. Strukturdaten

Schuldaten (Stand:2002/03):

Anzahl der staatlichen Schulen: 3.958
 Anzahl der Lehrkräfte: 84.758
 Anzahl der weiblichen Lehrkräfte: 49.289 (=58,2%)

Der Anteil von weiblichen Lehrkräfte an staatlichen Schulen beträgt im Bundesland Bayern insgesamt 58,2%. Erwartungsgemäß liegt er bei den Volksschulen mit knapp 70% am höchsten. Einen Frauenanteil über 50% verzeichnen weiterhin die Real- und die Förderschulen. Den geringsten Anteil verzeichnen die Beruflichen Schulen mit 30,4%. Von allen Bundesländern weist Bayern den niedrigsten Frauenanteil an Gymnasien aus.

Schulen	Lehrkräfte		
	insg.	dar. weiblich	
		absolut	in %
Volksschule	46.697	32.450	69,5
Integrierte Gesamtschule	58	24	41,4
Realschule	7.664	4.145	54,1
Wirtschaftsschule	474	218	46,0
Gymnasium	17.729	7.118	40,1
Kolleg	67	25	37,3
Förderschule	4.312	2.949	68,4
Berufliche Schulen	7.757	2.360	30,4
Insgesamt	84.758	49.289	58,2

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, Schuljahr 2002/03

Aufgrund der differenzierten Statistik des bayerischen Ministeriums ist es möglich, auch die Anzahl der Lehrkräfte für kommunale und private Schulen aufzuführen. Dabei ergibt sich im Vergleich mit den staatlichen Schulen folgendes Bild:

Schulen	Lehrkräfte		
	insgesamt	dar. weiblich	
		absolut	in %
Staatliche	84.758	49.289	58,2
Kommunale	8.905	4.075	45,8
Private	14.295	8.567	59,9
Insgesamt	107.958	61.931	57,4

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, Schuljahr 2002/03

Der Frauenanteil in kommunalen Schulen ist im Vergleich geringer, weil es im Volksschulbereich keine kommunalen Schulen gibt. Der Frauenanteil ist hier in der Regel höher als in anderen Schulformen.

2.3. Landesgleichstellungsgesetz in Bezug auf Schulen

Geltungsbereich und Begriffsbestimmung

Im Gesetzestext selbst ist der Geltungsbereich des BayGIG für Schulen nicht näher bestimmt. § 3 Abs. 2 legt jedoch fest, dass für Dienststellen im Sinne des Bayrischen PVGesetzes das Gesetz gilt, also auch für Schulen. Explizit ausgenommen sind im Gesetz erzieherische Einrichtungen von Religionsgemeinschaften.

Gleichstellungsbeauftragte

Eine verpflichtende Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten ist in Bayern sehr eingeschränkt vorgesehen. Nach § 15 Abs. 1 BayGIG sind nur bei den obersten Landesbehörden und bei oberen Landesbehörden, die über Personalverantwortung verfügen, Gleichstellungsbeauftragte nach interner Ausschreibung zu bestellen. Von der Bestellung kann bei weniger als regelmäßig 100 Beschäftigten abgesehen werden. In Bayern ist die Bestellung eines Mannes als Gleichstellungsbeauftragten möglich.

Wird kein/e Gleichstellungsbeauftragte/r bestellt, so sind in diesen Dienststellen nach Abs. 2 Ansprechpartner für die Beschäftigten und die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen.

Eine Gleichstellungsbeauftragte im schulischen Bereich ist in Bayern lediglich im Staatsministerium für Unterricht und Kultus bestellt. An Staatlichen Schulämtern und Schulen gibt es Ansprechpartnerinnen, deren Anzahl nicht veröffentlicht wird.

Freistellung

Nach § 16 Abs. 7 BayGIG sind Gleichstellungsbeauftragte im erforderlichen Umfang von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben freizustellen und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Hierzu gehört auch

die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen. Auf die Festlegung einer Mindeststaffel, wie sie z.B. in Art. 46 Abs. 4 BayPVG für Personalratsmitglieder festgelegt ist, verzichtet das Gesetz.

Über konkrete Freistellungsregelungen für die Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnerinnen im schulischen Bereich liegen keine Informationen vor.

Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

In §§ 17 und 18 BayGlG werden die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten geregelt:

- Nach Art.17 Abs. 1 fördern und überwachen die Gleichstellungsbeauftragten den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzeptes und unterstützen des Umsetzung. Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können (Art.17 Abs. 2).
- Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden (Art.17 Abs. 3).
- Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragten können sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für Datenschutz wenden (Art.18 Abs. 1).
- Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen (Art.18 Abs. 2).
- Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auf Antrag des Betroffenen statt; die Gleichstellungsbeauftragte sind auf Antrag zu beteiligen, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen, dass die Ziele des Gesetzes nicht beachtet werden. Eine Beteiligung an Vorstellungsgesprächen findet nur auf Antrag statt (Art.18 Abs. 3).
- Die Gleichstellungsbeauftragten können Informationsveranstaltungen sowie sonstige Aufklärungsarbeiten durchführen (Art.18 Abs. 6).

Nach Art.4 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes wirken die Gleichstellungsbeauftragten ferner bei der Erstellung der Gleichstellungskonzepte mit.

Ferner hat die Gleichstellungsbeauftragte nach Art.19 BayGlG ein **Beanstandungsrecht**:

- Bei Verstößen gegen das Gesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, die Verstöße zu beanstanden. Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.
- Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen. Das Beanstandungsverfahren kann formlos erfolgen.

Aufgaben und Rechte der Ansprechpartner

In Art. 15 Abs. 2 Satz 2 BayGlG ist festgelegt, welche von den Aufgaben und Rechten der Gleichstellungsbeauftragten den Ansprechpartnern zukommen:

- Sie wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können (Art.17 Abs. 2).
- Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. Die Beschäftigten können sich unmittelbar an sie wenden (Art.17 Abs. 3).
- Sie haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. Desweiteren können sie sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für Datenschutz wenden (Art.18 Abs. 1).

3. Berlin

3.1. Rechtlicher Rahmen

Landesgleichstellungsgesetz

Das Landesgleichstellungsgesetz (BerLGG) ist seit Januar 1991 in Kraft. Es wurde 2004 zuletzt geändert.

Schulgesetz

Das Schulgesetz für Berlin in der Fassung vom 20.8. 1980, zuletzt geändert durch das Gesetzes vom 16. Januar 2004, enthält in Abschnitt I folgende Anforderungen, die sich auf die Gleichstellung von Männern und Frauen bzw. Jungen und Mädchen beziehen.

Vorschrift	Inhalt
Abschnitt I: Allgemeines, § 1: Aufgabe der Schule	Aufgabe der Schule ist es, alle wertvollen Anlagen der Kinder und Jugendlichen zur vollen Entfaltung zu bringen und ihnen ein Höchstmaß an Urteilskraft, gründliches Wissen und Können zu vermitteln. Ziel muß die Heranbildung von Persönlichkeiten sein, welche fähig sind [...] das staatliche und gesellschaftliche Leben auf der Grundlage [...] der Gleichberechtigung der Geschlechter zu gestalten.
§ 2 Recht auf Bildung und Erziehung, Abs. 3	Schulische Bildung und Erziehung sollen die Schülerinnen und Schüler insbesondere befähigen, 1. die Beziehungen zu anderen Menschen in Respekt, Gleichberechtigung und gewaltfreier Verständigung zu gestalten sowie allen Menschen Gerechtigkeit widerfahren zu lassen, 2. die Gleichstellung von Mann und Frau auch über die Anerkennung der Leistungen der Frauen in Geschichte, Wissenschaft, Wirtschaft, Technik, Kultur und Gesellschaft zu erfahren, [...]
§ 4 Grundsätze für die Verwirklichung, Abs. 2	Jede Schule trägt die Verantwortung dafür, dass die Schülerinnen und Schüler, unabhängig von ihren Lernausgangslagen, an ihrer Schule das Ziel der jeweiligen Schulart oder des jeweiligen Bildungsgangs erreichen. Die Schule ist so zu gestalten, dass die gemeinsame Unterrichtung und Erziehung sowie das gemeinsame Lernen der Schülerinnen und Schüler verwirklicht, Benachteiligungen ausgeglichen und Chancengleichheit hergestellt werden. Dabei ist das Prinzip des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen, nach dem alle erziehungs- und bildungsrelevanten Maßnahmen und Strukturen unter Einbeziehung der Geschlechterperspektive zu entwickeln sind. Der Unterricht ist nach Inhalt und Organisation so zu differenzieren, dass alle Schülerinnen und Schüler Lern- und Leistungsfortschritte machen können.

Personalvertretungsgesetz Berlin vom 26. Juli 1974

In dem zuletzt im November 2000 geänderten Gesetz sind an vier Stellen gleichstellungsbezogene Regelungen enthalten:

- § 62 Mitgliederzahl
 - (3) „Die Geschlechter sollen in der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.“
- § 65 Aufgaben
 - (1) „Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben
 3. Anregungen und Beschwerden von jugendlichen und auszubildenden Dienstkräften, insbesondere bezüglich ihrer Belange als jugendliche weibliche Beschäftigte (...) entgegenzunehmen.“
- § 71 Neutralitätsgebot
 - (1) „Dienststelle, Dienstbehörde, oberste Dienstbehörde und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Dienstkräfte nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere dass jede unterschiedliche Behandlung wegen Geschlechts (...) unterbleibt.“
- § 72 Allgemeine Aufgaben
 - (1) „Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:
 9. darüber zu wachen, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern herbeigeführt wird, Frauenförderpläne erstellt und durchgeführt werden.“

Verwaltungsaufbau und Frauenvertretung im schulischen Bereich

Die Berliner Verwaltung ist zweistufig aufgebaut. Oberste Landesbehörde sind die acht Senatsverwaltungen und der Regierende Bürgermeister. Auf der unteren Ebene sind die Bezirksregierungen angesiedelt, deren Zahl zum 01.01.2001 von 23 auf 12 reduziert wurde.

Frauenvertreterinnen gibt es in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport und den regionalen Außenstellen der Verwaltung in den zwölf Bezirken.

Anzahl	Schulbehörden	Frauenvertretung
1	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport	zwei Frauenvertreterinnen
1	Bereich zentralverwalteter Schulen	eine Frauenvertreterin
12	Regionale Außenstellen der Senatsverwaltung	je eine Frauenvertreterin

Umstrukturierungen im Verwaltungsaufbau

Im Rahmen des „Modellvorhabens eigenverantwortliche Schule“ und im Vorgriff auf Änderungen des Schulgesetzes ist geplant, Schulleiterinnen und Schulleitern eigenständige Verantwortung bei Umsetzungen, Einstellungen und Beförderungen im Rahmen eines Personalentwicklungsplanes zu übertragen. Darüber hinaus sollen sie in einzelnen Personalangelegen-

heiten, wie Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden, Genehmigung von Nebentätigkeiten, Sonderurlaub, Dienstbefreiung oder Fortbildungsanträgen die Aufgaben der/des Dienstvorgesetzten übernehmen. Ebenso sollen sie als Erstbeurteiler/innen Beurteilungen und Dienstaufsichtsbeschwerden abschließend beraten. Bei der Umsetzung dieser Vorhaben stellen sich grundsätzliche Fragen, wie die bisherigen landesweit vorgegebenen Standards zur Frauenförderung und Gleichstellung weiterhin sichergestellt werden können, wie die Zielvorgaben des Frauenförderplanes erreicht werden und ob die Beteiligungsrechte der Frauenvertreterinnen gewahrt bleiben.

3.2. Strukturdaten

Im Berliner Schulwesen sind 69,1% der Lehrkräfte weiblich.

Schuldaten(Stand:28.02.2002):

Anzahl der Schulen: 908
 Anzahl der Beschäftigten: 32.991
 Anzahl der weiblichen Beschäftigten 22.797 (= 69,0 %)

Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

Der Frauenanteil liegt mit Ausnahme der Berufsschulen in allen anderen Schulformen über 50%. Hier wirkt sich der hohe Frauenanteil der Schulen im Berliner Osten steigend aus. Den höchsten Wert haben, wie in den meisten Bundesländern, die Grund- und die Sonderschulen. Ebenso wie in anderen ostdeutschen Bundesländer liegt in Berlin selbst bei Gymnasien dieser Anteil bei 60%.

Demgegenüber verzeichnen bei den Funktionsstellen lediglich die Grund- und die Sonderschulen eine Frauenquote, die über 50% liegt. In den anderen Schulformen liegt der Anteil deutlich unter 50%, am geringsten ist er in Gesamtschulen und in Gymnasien mit 32 sowie in der Berufsschule mit nur 23%.

Schulen	Lehrkräfte			Lehrkräfte mit Funktionsstellen		
	insg.	dar. weiblich		insg.	dar. weiblich	
		abs.	%		abs.	%
Grundschule	10.754	9.155	85,1	759	450	59,3
Sonderschule	2.852	2.328	82,4	140	93	66,4
Haupt- und Realschule	3.772	2.420	65,0	214	78	36,4
Gymnasium	6.343	3.863	60,9	863	282	32,7
Gesamtschule	4.665	2.896	62,1	518	168	32,4
Berufsbildende Oberschule	4.164	1.808	43,0	653	149	22,8
Zweiter Bildungsweg	353	218	61,8	54	23	42,6
Insgesamt	33.058	22.830	69,1	3.201	1.243	38,8

Quelle: Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Sechster Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 19 LGG, Berichtszeitraum 01.07.2000-30.06.2002

3.3. Landesgleichstellungsgesetz in Bezug auf Schulen

Geltungsbereich und Begriffsbestimmung

Im Gesetzestext selbst sind im Geltungsbereich des LGG Schulen nicht explizit genannt. Der Zuständigkeitsbereich des Gesetzes für die Schulen ist über das Allgemeine Zuständigkeitsgesetz gegeben.

Frauenvertreterin

Nach § 16 Abs. 1 LGG wird in jeder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes eine Frauenvertreterin von allen weiblichen Beschäftigten gewählt. Dienststellen im schulischen Bereich sind in Berlin der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, die zwölf Außenstellen der Senatsverwaltung und der Bereich der zentralverwalteten Schulen, worunter die berufsbildenden und zentralverwalteten Schulen fallen.

Desweiteren ist in § 18 a geregelt, dass für diejenigen Dienststellen, die einen Gesamtpersonalrat wählen, eine Gesamtfrauenvertreterin zu wählen ist. Da für die 12 Außenstellen des Verwaltungsbereiches ein Gesamtpersonalrat gebildet wird, wird auch eine Gesamtfrauenvertreterin von den weiblichen Beschäftigten aller allgemeinbildenden Schulen gewählt. Insgesamt gibt es somit 15 Frauenvertreterinnen im schulischen Bereich.

Vernetzung der Frauenvertretungen

Es existiert ein Arbeitskreis der Frauenvertretungen der Senatsverwaltung, der unter Einbeziehung der Gesamtfrauenvertreterinnen monatlich tagt. Aus dem Arbeitskreis werden zwei Sprecherinnen und stellvertretende Sprecherinnen gewählt, die zusammen mit der Gesamtfrauenvertreterin Gespräche mit der Amtsleitung führen. Diese Frauenvertreterinnen nehmen auch größtenteils an den Fraktionssitzungen des Personalrats/Gesamtpersonalrats und an den Monatsgesprächen mit der Verwaltungsstellenleitung teil.

Die Frauenvertreterinnen aller Dienststellen sind landesweit in einer Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) organisiert, die ca. viermal im Jahr tagt.

Freistellung

Nach § 15 Abs. 3 LGG ist die Frauenvertreterin im erforderlichen Umfang von Dienstgeschäften freizustellen und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Die Freistellung gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Wahrnehmung des Amtes erforderlich sind.

Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gesamtfrauenvertreterin

Die **Aufgaben und Rechte** der **Frauenvertreterin** werden in § 17 LGG definiert:

Sie ist bei allen die weiblichen Dienstkräfte betreffenden sozialen Maßnahmen und bei allen organisatorischen und personellen Maßnahmen, sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zur Fragen der Frauenförderung zu beteiligen (§ 17 Abs. 1).

Sie hat insbesondere folgende Rechte: Beteiligung an Stellenausschreibungen; Beteiligung an Auswahlverfahren; Teilnahme an Bewerbungsgesprächen; Einsicht in die Personalakten; Einsicht in Bewerbungsunterlagen, einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden; Recht auf Auskunft in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten (§ 17 Abs. 2).

Wird die Frauenvertreterin nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, ist die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen auf drei Tage zu verkürzen (§ 17 Abs. 3).

Die Frauenvertreterin nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigung entgegen, berät die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigung mit Einverständnis der betroffenen Frauen der Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung zu (§ 17 Abs. 4).

Unbeschadet der Rechte auf Beteiligung ist die Frauenvertreterin in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten durch die Dienststellenleitung frühzeitig zu informieren. Geschieht dies nicht, findet Absatz 3 entsprechende Anwendung (§ 17 Abs. 5).

Weiterhin ist die Frauenvertreterin bei der Erstellung von Frauenförderplänen zu beteiligen (§ 4 Abs. 4).

In § 18 LGG werden die **Beanstandungs- und Beschwerderechte** der Frauenvertreterin definiert:

- Beanstandet die Frauenvertreterin bei personellen oder sonstigen Maßnahmen einen Verstoß gegen dieses Gesetz, ist der Vorgang von der Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung erneut zu entscheiden. Die Beanstandung erfolgt spätestens 14 Tage nach der Unterrichtung der Frauenvertreterin über die Maßnahme (§ 18 Abs. 1).
- Die Frauenvertreterin kann die erneute Entscheidung innerhalb von 14 Tagen bei dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats beanstanden. Dieses legt der zuständigen Dienststelle einen Entscheidungsvorschlag vor (§ 18 Abs. 2).
- Bis zur endgültigen Entscheidung wird die Maßnahmen ausgesetzt (§ 18 Abs. 3).
- Hält eine Amtsleitung trotz gegenteiligen Entscheidungsvorschlags des für Frauenpolitik zuständigen Mitglieds des Senats an einer beanstandeten Maßnahme fest, so wird der Vorgang dem Senat zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt, welche durch die Personalkommission des Senats erfolgt. Die Entscheidung bleibt bis zur Beschlussfassung ausgesetzt. (§ 18 Abs. 4).

Die **Rechte der Gesamtfrauenvertreterin** sind in § 18 a Abs. 4 LGG geregelt:

Sie ist zuständig für die Beteiligung an Angelegenheiten, die mehrere Dienststellen betreffen und an denen der Gesamtpersonalrat zu beteiligen ist. Zudem ist die Gesamtfrauenvertreterin

an allen Maßnahmen im Sinne des § 17 Abs. 1 zu beteiligen, für die es wegen ihres dienststellenübergreifenden Charakters an einer Zuständigkeit der jeweiligen Frauenvertreterin fehlt. Der Gesamtfrauenvertreterin wird auch die Zuständigkeit für Angelegenheiten übertragen, für die die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats gegeben ist.

Weiterhin wird in Absatz 4 sichergestellt, dass sie in allen Angelegenheiten, für die sie zuständig ist, sämtliche Beteiligungs- und Beanstandungsrechte einer Frauenvertreterin hat.

4. Brandenburg

4.1. Rechtlicher Rahmen

Landesgleichstellungsgesetz

Das Landesgleichstellungsgesetz (BraLGG) ist seit Juli 1994 unverändert in Kraft.

Schulgesetz

Das Gesetz über die Schulen im Land Brandenburg (BgbSchulG) in der Fassung vom 12.04.1996, zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Juni 2001, enthält mehrere gleichstellungsrelevante Regelungen:

Vorschrift	Inhalt
Abschnitt 2: Auftrag der Schule, § 3: Recht auf Bildung, Abs. 1	Die Bestimmungen dieses Gesetzes dienen der Verwirklichung des Rechts auf Bildung gemäß Artikel 29 Abs. 1 der Verfassung des Landes Brandenburg. Die Schulen sind so zu gestalten, dass gleicher Zugang, unabhängig von der wirtschaftlichen und sozialen Lage, der nationalen Herkunft, der politischen oder religiösen Überzeugung und des Geschlechts, gewährleistet wird. Es ist Aufgabe aller Schulen, jede Schülerin und jeden Schüler zu fördern. Begabte, sozial Benachteiligte und Menschen mit Behinderungen sind besonders zu fördern.
§ 4: Ziele und Grundsätze der Erziehung und Bildung, Abs. 4	Keine Schülerin und kein Schüler darf wegen der Rasse, Abstammung ..., des Geschlechts... bevorzugt oder benachteiligt werden. Einer Benachteiligung von Mädchen und Frauen ist aktiv entgegenzuwirken.
§ 4, Abs. 5, Nr. 6	Bei der Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Werthaltungen fördert die Schule insbesondere die Fähigkeit und Bereitschaft der Schülerinnen und Schüler [...] sich für die Gleichberechtigung von Mann und Frau einzusetzen und den Wert der Gleichberechtigung auch über die Anerkennung der Leistungen von Frauen in Geschichte, Wissenschaft, Kultur und Gesellschaft einzuschätzen.
§ 4, Abs. 7	Schülerinnen und Schüler sollen in der Regel gemeinsam erzo- gen und unterrichtet werden. (...) Sofern es pädagogisch sinnvoll ist, können Schülerinnen und Schüler in Unterrichtsfächern, Lernbereichen oder übergreifenden Themenkomplexen zeitwei- se nach Geschlechtern getrennt unterrichtet werden.

Personalvertretungsgesetz Brandenburg vom 13. September 1993

Im Gesetz wird ein Bezug zu Gleichstellungsfragen bei der paritätischen Besetzung der Gremien und den Aufgaben des Personalrats genommen. Weiterhin hat der Personalrat Mitbestimmungsrechte bei der Aufstellung und Änderung des Frauenförderplanes:

- § 4 Beschäftigte

(5) „Die in diesem Gesetz verwendeten Funktions-, Status- und anderen Bezeichnungen gelten für Frauen und Männer.“
- § 12 Wahl von Personalräten

„Männer und Frauen sollen bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle berücksichtigt werden. Der Wahlvorstand stellt fest, wie das Zahlenverhältnis zwischen Männern und Frauen innerhalb der einzelnen Gruppen ist. Jeder Wahlvorschlag soll mindestens so viele Bewerber enthalten, wie erforderlich ist, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat und in den Gruppen auf Frauen und Männer zu erreichen.“
- § 33 Vorstand und Geschäftsführung

(1) „Der Personalrat bildet aus seiner Mitte den Vorstand. ... Die Anzahl der Vorstandsmitglieder bestimmt er nach den Erfordernissen der Geschäftsführung. Dabei sollen Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil an den gewählten Personalratsmitgliedern berücksichtigt werden.“
- § 37 Beschlussfassung und Beschlussfähigkeit

(5) „Soweit in einer zur Behandlung in der Personalvertretung anstehenden Angelegenheit eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vorliegt, soll der Personalrat dies bei seiner Entscheidung bedenken.“
- § 39 Aussetzung von Beschlüssen des Personalrats

(1) „Der Beschluss des Personalrats ist für die Dauer von sechs Tagen auszusetzen, wenn

 1. Die Mehrheit der Gruppenvertretung, ... dies beantragt, soweit durch den Beschluss wichtige Interessen ihres Geschlechts erheblich beeinträchtigt werden, wenn diese in einem in der Dienststelle zahlenmäßig in der Minderheit befindlichen Geschlecht angehört.“
- § 49 Einberufung, Tätigkeitsbericht

(2) „Mindestens einmal jährlich soll die Dienststellenleitung über die Aufgabenentwicklung der Dienststelle, über die Personalentwicklung unter besonderer Berücksichtigung eines angemessenen Anteils von Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen (...) Bericht erstatten.“
- § 51 Aufgaben der Personalversammlung

(1) „Die Personalversammlung darf alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen, insbesondere Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten sowie Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.“
- § 57 Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat

(1) „Die Dienststellenleitung und der Personalrat sollen einmal im Monat zu einer gemeinsamen Besprechung zusammentreten,. In diesen Besprechungen sind alle Vor-

gänge zu behandeln, die ... Besonders sollen dabei auch fragen der Gleichstellung von Frau und Mann, ...“

- § 58 Ziele der Zusammenarbeit
 - (1) „Die Personalvertretung und die Dienststelle haben dafür gemeinsam zu sorgen, ...
2. dass alle Beschäftigten der Dienststelle und alle Personen, die sich um eine Bewerbung in der Dienststelle bewerben, nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen (...) ihres Geschlechts unterbleibt.
...
5. Maßnahmen durchgeführt werden, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen
...
(2) Die Personalvertretung und die Dienststelle fördern insbesondere
...
5. Eingliederung und berufliche Entwicklung von Frauen und Männern, die wegen der Betreuung ihrer Kinder längere Zeit aus dem Berufsleben ausgeschlossen waren, ...“
- § 65 Mitbestimmung bei organisatorischen Angelegenheiten

„Der Personalrat hat in folgenden organisatorischen Angelegenheiten mitzubestimmen,
7. Aufstellung oder wesentliche Änderungen von Plänen zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.“
- § 79 Zahl der Mitglieder
 - (2) „Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich aus Angehörigen der verschiedenen Beschäftigungsarten der der Dienststelle angehörenden jugendlichen Beschäftigten zusammensetzen.“
- § 98 Wahlordnung
 - (2) „Die Wahlordnung muss Regeln über die Wahl von Frauen und Männern entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten beschäftigten der Dienststelle vorsehen.“

Verwaltungsaufbau und Frauenvertretung im schulischen Bereich:

Der Aufbau der Landesverwaltung ist zweistufig. Für Schulen sind das Kultusministerium und die Staatlichen Schulämter zuständig. Auf beiden Ebenen sind Gleichstellungsbeauftragte angesiedelt. In Schulen gibt es keine Frauenvertretungen.

Anzahl	Schulbehörden	Frauenvertretung
1	Kultusministerium	eine Gleichstellungsbeauftragte
6	Staatliche Schulämter	jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte
1.085	Schulen	keine

Umstrukturierungen im Verwaltungsaufbau

Die Zahl der Staatlichen Schulämter ist im Rahmen der letzten Verwaltungsreform von 18 auf sechs reduziert worden. Entsprechend sind die Gleichstellungsbeauftragten an diesen Schulämtern weggefallen und ist das Volumen der jeweiligen Aufgabenbereiche der verbliebenen Gleichstellungsbeauftragten in den Schulämtern stark angewachsen.

4.2. Strukturdaten

Schuldaten (Stand: 2001/02):

Anzahl der Schulen:	1.085
Anzahl der Lehrkräfte:	24.109
Anzahl der weiblichen Lehrkräfte:	19.191 (= 79,6)

Lehrkräfte an Schulen

Der Anteil weiblicher Lehrkräfte liegt in Brandenburg in allen Schulformen über 50%. Am höchsten ist er mit 95,9% an Grundschulen. Selbst an Gymnasien übersteigt er in Brandenburg mit 66,6% als eines der wenigen Bundesländer diese Marke.

Schulen	Lehrkräfte		
	insgesamt	dar. weiblich	
		absolut	in %
Grundschulen	3.583	3.436	95,9
Schulartunabhängige Orientierungsstufen	3.938	3.477	88,3
Realschulen	1.419	1.044	73,6
Gymnasien	4.756	3.167	66,6
Integrierte Gesamtschulen	7.414	5.568	75,1
Freie Waldorfschulen	98	63	64,3
Sonderschulen	2.831	2.395	84,6
Abendrealschulen	10	8	80,0
Abendgymnasien	29	20	69,0
Kollegs	31	22	71,0
Insgesamt	24.109	19.191	79,6

Quelle: Statistisches Landesamt Brandenburg, Schuljahr 2001/02

4.3. Landesgleichstellungsgesetz in Bezug auf Schulen

Geltungsbereich und Begriffsbestimmung

Im Gesetzestext selbst ist der Geltungsbereich des BraLGG zwar für alle Verwaltungen und Anstalten des Landes bestimmt. § 3 legt jedoch fest, dass Schulen keine Dienststellen im Sin-

ne des Gesetzes sind. Entsprechend § 91 Abs. 1 LPersVG sind für Schulen die Staatlichen Schulämter als Dienststellen definiert. Neben dem Schulpersonal der Schulämter und der Schulen ist das gesamte an der Schule beschäftigte pädagogische Personal erfasst. Die Schulämter sind auch für die Erstellung der Frauenförderpläne zuständig.

Gleichstellungsbeauftragte

Nach § 20 Abs. 1 BraLGG ist in jeder Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigte aus dem Kreis der Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Aufgrund der Einschränkung in § 3 sind sie im schulischen Bereich jedoch nur im Kultusministerium und an den Staatlichen Schulämtern zu bestellen. Absatz 3 sieht vor, dass an Dienststellen ohne Gleichstellungsbeauftragte eine Vertrauensperson zu bestellen ist. Für Schulen trifft diese Regelung aber nicht zu, da sie keine Dienststelle sind. Insofern existieren an Schulen keine Vertretungspersonen für Gleichstellung.

Aufgrund dieser Vorgabe sind im Ressortbereich des Kultusministeriums lediglich sieben Gleichstellungsbeauftragte tätig.

Freistellung

In § 24 Abs. 1 BraLGG ist geregelt, dass die Frauenvertreterin im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten ist. Nach Absatz 3 hat diese Entlastung durch organisatorische Maßnahmen im Rahmen der verfügbaren Stellen innerhalb der Dienststelle zu erfolgen, d.h. dass der Dienststelle grundsätzlich keine neuen Stellen zur Verfügung gestellt werden. Sie muss durch eigene, in ihrem Ermessen stehende Maßnahmen für eine Entlastung sorgen.

Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragte

In § 22 BraLGG werden nachfolgende Aufgaben und Rechte aufgeführt:

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung des Gesetzes, insbesondere bei folgenden Maßnahmen: Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Übertragung höherwertiger Tätigkeit einschließlich der Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen; sozialen, baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen; Fortbildungsmaßnahmen; Arbeitsplatzgestaltung; Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie Erstellung des Gleichstellungsplanes. Bei Wahrnehmung der Aufgaben in Bezug auf personelle Einzelmaßnahmen ist eine Einwilligung der Betroffenen nicht notwendig (§ 22 Abs. 1).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über die Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zu Stellung zu geben (§ 22 Abs. 2 Satz 1).

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben nach Abs. 1 erforderlich ist, ist die Dienststelle verpflichtet und berechtigt, der Gleichstellungsbeauftragten dabei auch personenbezogene Daten zu übermitteln. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden, sowie für Personalakten (§ 22 Abs. 4).

Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme an Besprechungen der Leitung der Dienststelle sowie an Sitzungen und Konferenzen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen (§ 22 Abs. 5).

In § 23 BraLGG wird der Gleichstellungsbeauftragten ein **Widerspruchsrecht** mit der Aussetzung des Vollzugs der Maßnahme gegeben:

Soweit bei Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist, gegen dieses Gesetz verstoßen oder durch Maßnahmen die Erfüllung des Gleichstellungsplanes der Dienststelle gefährdet wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Maßnahme innerhalb einer Woche nach Kenntnis widersprechen. Die Leitung der Dienststelle hat erneut über den Vorgang zu entscheiden. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme aussetzen. Die Entscheidung soll innerhalb von zehn Arbeitstagen ergehen (§ 23 Abs. 1).

Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten nicht stattgegeben, so ist auf ihren Antrag die Entscheidung der nächsthöheren Stelle einzuhalten, die abschließend über die Durchführung der beanstandeten Maßnahme entscheidet (§ 23 Abs. 2).

In Absatz 3 ist geregelt, dass die Gleichstellungsbeauftragte stets vor dem Personalrat zu beteiligen ist.

5. Bremen

5.1. Rechtlicher Rahmen

Landesgleichstellungsgesetz

Das Landesgleichstellungsgesetz (BremLGG) ist seit November 1990 in Kraft. Es wurde 1998 zuletzt geändert.

Schulgesetz

Das Bremer Schulgesetz, zuletzt am 10.07.2003 geändert, enthält mehrere gleichstellungsrelevante Regelungen:

Vorschrift	Inhalt
§ 4 Abs. 3	Die Schule soll (...) die Voraussetzungen zur Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter schaffen.
§ 5 Abs. 2 Satz 3	Die Schule soll insbesondere erziehen: Zur Bereitschaft, sich für Gerechtigkeit und für die Gleichberechtigung der Geschlechter einzusetzen.
§ 5 Abs. 3 Satz 11	(...) sollen die Schülerinnen und Schüler insbesondere lernen, den Wert der Gleichberechtigung von Mann und Frau auch über die Anerkennung der Leistungen von Frauen in Geschichte, Wissenschaft, Kultur und Gesellschaft einzuschätzen.
§ 10	Im Unterricht findet eine Trennung nach Geschlechtern nicht statt; sofern es pädagogisch sinnvoll ist, kann in Teilbereichen nach Geschlechtern getrennt unterrichtet werden.
§ 47 Abs. 3	Ordnungsmaßnahmen (...) Erforderlich ist die besondere pädagogische Begleitung insbesondere in Fällen der Verletzung der Würde von Mädchen und Frauen... durch alle Formen von Gewalt.

Bremisches Personalvertretungsgesetz vom 5. März 1974

Das im November 1998 zuletzt geänderte Gesetz enthält in Bezug auf die paritätische Besetzung von Gremien und die Persönlichkeitsrechte der Bediensteten folgende gleichstellungsbezogene Regelungen:

- § 13 Gruppenvertretung
 - (6) „Die Geschlechter sollen im Personalrat entsprechend dem Zahlenverhältnis vertreten sein.“
- § 32 Teilnahme an Sitzungen
 - (2) „Der Vertrauensmann der Schwerbehinderten und die Frauenbeauftragte können mit beratender Stimme an den Sitzungen des Personalrats teilnehmen.“

- § 48 Bildung des Gesamtpersonalrats
 - (3) „Die §§ 9 bis 11, § 13 Abs. 1, 2 und 6... gelten entsprechend.
 - ...
 - (6) Körperschaften, Anstalten ... Die §§ 9 bis 11, § 13 Abs. 1 bis 3 und 6... gelten entsprechend.“
- § 53 Persönlichkeitsrechte der Bedienstete
 - (3) „Dienststelle und Personalrat haben darüber zu wachen, dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen (...) ihres Geschlechts unterbleibt.“

Erlasse

- Richtlinien über die Zuordnung und Besetzung nicht zur Schulleitung gehörender Funktionsstellen in öffentlichen Schulen der Stadtgemeinde Bremen vom 18. September 1997
- Gesetz zur Regelung der Arbeitszeitaufteilung für Lehrer und Lehrerinnen an öffentlichen Schulen vom 17. Juni 1997
- Richtlinien zur Regelung der Arbeitsbedingungen für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte vom 28. September 2000

Verwaltungsaufbau und Frauenvertretung im schulischen Bereich:

Anzahl	Schulbehörden	Frauenbeauftragte
1	Senator für Bildung und Wissenschaft	(Team von drei Frauen)
k.A.	Schulen	keine

5.2. Strukturdaten

Schuldaten (Stand: 2002/03):

Anzahl der Lehrkräfte: 6.320
 Anzahl der weiblichen Lehrkräfte: 3.553 (= 56,2%)

Lehrkräfte an Schulen

Im Bremen weisen Grund- und die Sonderschulen mit 85,3 bzw. 72,4% den höchsten Frauenanteil aus. An Realschulen, Integrierten Gesamtschulen und Abendgymnasien liegt dieser Anteil bei 50%. Deutlich geringer fällt demgegenüber der Frauenanteil an Gymnasien mit 38,6% und an Beruflichen Schulen mit 31,6% aus.

Schulen	Lehrkräfte		
	insgesamt	dar. weiblich	
		absolut	in %
Grundschulen	1.394	1.189	85,3
Schulartunabhängige Orientierungsstufen	822	526	64,0
Hauptschulen	414	199	48,1
Realschulen	412	210	51,0
Gymnasien	1.092	421	38,6
Integrierte Gesamtschulen	316	161	50,9
Sonderschulen	551	399	72,4
Abendhaupt- u. realschulen	69	41	59,4
Abendgymnasien	62	31	50,0
Berufliche Schulen	1.188	376	31,6
Insgesamt	6.320	3.553	56,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Schuljahr 2002/03

5.3. Landesgleichstellungsgesetz in Bezug auf Schulen

Geltungsbereich und Begriffsbestimmung

Im Gesetzestext selbst ist der Geltungsbereich des LGG für Schulen nicht ausdrücklich bestimmt. § 2 legt fest, dass das Gesetz für die Verwaltungen und die sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts in Bremen gilt, womit Schulbehörden und Schulen eingeschlossen sind.

Frauenbeauftragte

Nach § 11 Abs. 1 LGIG ist in jeder Dienststelle eine Frauenbeauftragte zu wählen. Schulen kommt kein Dienststellencharakter zu. Die Zuständigkeit für die Schulen liegt beim Senat für Bildung. Hier werden die Frauenbeauftragten gewählt.

Frauenvertretungen gibt es somit nur auf der Ebene des Senats für Bildung.

Freistellung

Nach § 15 Abs. 4 LGIG ist die Frauenbeauftragte von der dienstlichen Tätigkeit zu befreien, soweit es nach Art und Umfang zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen wird in Absatz 4 ausdrücklich erwähnt. Darüber hinaus enthält Satz 3 die Regelung, dass eine Mehrbeanspruchung durch die Aufgaben als Frauenbeauftragte als Mehrarbeit bzw. Leistung von Überstunden gilt. Für verbeamtete Frauenbeauftragte hat dies jedoch keine direkte Konsequenz.

Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragte

In § 13 LGIG werden nachfolgende Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragte aufgeführt:

Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern. Im Rahmen dieser Aufgaben ist sie von der Dienststellenleitung sowohl an der Planung als auch bei Entscheidungen der Dienststellenleitung, insbesondere bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, mitberatend zu beteiligen. Zur Erfüllung dieser Aufgaben ist der Frauenbeauftragten Einsicht in Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Personalakten darf die Beauftragte nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen. An der Aufstellung des Frauenförderplanes ist sie zu beteiligen (§ 13 Abs. 1).

Hält die Frauenbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme nach Absatz 1 oder eine Personalentscheidung im Sinne der §§ 3 und 4 oder eine Entscheidung über die Zulassung zu Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, Aufstiegslehrgängen, Arbeitszeitreduzierungen oder Beurlaubungen für unvereinbar mit den Bestimmungen dieses Gesetzes, so kann sie binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung widersprechen. Über diesen Widerspruch entscheidet, auch bei Maßnahmen nachgeordneter Dienststellen, die zuständige Senatorin oder der zuständige Senator. Wird dem Widerspruch der Frauenbeauftragten nicht abgeholfen, so kann die beabsichtigte Maßnahme erst dann dem Personalrat vorgelegt werden, wenn sie zuvor gegenüber der Landesbeauftragten für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau schriftlich begründet worden ist (§ 13 Abs. 2).

Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, wie sie im vorstehenden Absatz benannt ist, so hat die Dienststellenleitung die Frauenbeauftragte unverzüglich zu unterrichten. Die Frauenbeauftragte kann der beantragten Maßnahme binnen einer Woche gegenüber der Dienststellenleitung widersprechen (§ 13 Abs. 3).

Bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, kann die Dienststellenleitung bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Diese sind der Frauenbeauftragten gegenüber als solche zu bezeichnen. Die Frauenbeauftragte ist von der vorläufigen Regelung unverzüglich zu unterrichten (§ 13 Abs. 5).

In Absatz 6 ist geregelt, dass die Frauenbeauftragte verpflichtet ist, mit den Personalräten in allen Angelegenheiten, die die Zielvorstellung des LGIG betreffen eng zusammenzuarbeiten, dabei hat sie das Recht an allen Sitzungen des Personalrates teilzunehmen.

Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, Sprechstunden abzuhalten, die Beschäftigten zu unterrichten und zu beraten sowie Wünsche, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen (§ 13 Abs. 8).

Ferner hat sie das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr Dienstversammlungen mit den weiblichen Beschäftigten durchzuführen (§ 13 Abs. 9).

6. Hamburg

6.1. Rechtlicher Rahmen

Landesgleichstellungsgesetz

Das Landesgleichstellungsgesetz (HambGleichG) ist seit März 1991 unverändert in Kraft.

Schulgesetz

Das Hamburgische Schulgesetz in der Fassung vom 27.06.2003 enthält mehrere Bezüge zu Gleichstellungsregelungen, darunter als einziges Bundesland auch einen Paragraphen zur paritätischen Besetzung von schulischen Gremien:

Vorschrift	Inhalt
Teil 1: Recht auf schulische Bildung und Auftrag der Schule,	Jeder junge Mensch hat das Recht auf eine seinen Fähigkeiten und Neigungen entsprechende Bildung und Erziehung und ist gehalten, sich nach seinen Möglichkeiten zu bilden. Dies gilt ungeachtet seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen oder einer Behinderung.
§ 2: Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule, Abs. 1	Unterricht und Erziehung richten sich an den Werten des Grundgesetzes und der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg aus. Es ist Aufgabe der Schule, die Schülerinnen und Schüler zu befähigen und ihre Bereitschaft zu stärken, – ihre Beziehungen zu anderen Menschen nach den Grundsätzen der Achtung und Toleranz, der Gerechtigkeit und Solidarität sowie der Gleichberechtigung der Geschlechter zu gestalten und Verantwortung für sich und andere zu übernehmen, (...)
§ 3 Grundsätze für die Verwirklichung Absatz 2	(2) Staatliche Schulen sind grundsätzlich Koedukationsschulen. Mädchen und Jungen können in einzelnen Fächern zeitweise getrennt unterrichtet werden, wenn dies einer zielgerechten Förderung dient.
§ 6: Sexualerziehung, Abs. 1	Aufgabe der Sexualerziehung ist es, eine positive Einstellung der Schülerinnen und Schüler zur Sexualität zu fördern. Die Sexualerziehung soll das Bewußtsein für eine persönliche Intimsphäre und für Gleichberechtigung, Partnerschaftlichkeit und Gewaltfreiheit in persönlichen Beziehungen entwickeln und fördern.
§ 102: Gleichstellung von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern	Bei der Besetzung der schulischen Gremien ist darauf hinzuwirken, dass Mädchen und Jungen, Frauen und Männer entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an der Personengruppe, der sie zugehören, vertreten sind.

Hamburger Personalvertretungsgesetz vom 16. Jan. 1979

Das im Juni 2001 zuletzt geänderte Gesetz enthält in zwei Paragraphen gleichstellungsbezogene Regelungen:

- § 77 Grundsätze für die Behandlung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes
 - (3) „Die Dienststelle und der Personalrat haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere jede unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts, der sexuellen Identität und Orientierung, (...)unterbleibt.“
- § 87 Mitbestimmung
 - (1) „Der Personalrat hat außer bei einer Regelung durch Rechtsvorschriften oder einer allgemeinen Regelung der obersten Dienstbehörde in folgenden personellen Angelegenheiten mitzubestimmen:
 - 11a. Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung nach § 76a oder 76 c nach § 89 des Hamburgischen Beamtengesetzes oder nach § 15b des BAT oder des MTArb (...)

Erlasse

- Dienstvereinbarung zum Einsatz von Teilzeitkräften an Gymnasien
- Dienstvereinbarung zur sexuellen Belästigung
- Beförderungsgrundsätze von A 13 nach A 14 bei Regelbeförderungen
- Verordnung über die Elternzeit für hamburgische Beamtinnen und Beamte
- Sonderurlaubsrichtlinie zur Pflege/Betreuung eines erkrankten Kindes
- Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten von Beamtinnen und Beamten

Verwaltungsaufbau und Frauenvertretung im schulischen Bereich:

Der Aufbau der Verwaltung in Hamburg weist die stadtstaatentypische Besonderheiten auf: keine Trennung von Kommunal- und Landesverwaltung und zweistufiger Verwaltungsaufbau. Oberste Landesbehörde ist der Hamburger Senat, die ortsnahe Verwaltung leisten sieben Bezirksämter.

Frauenbeauftragte im pädagogischen Bereich gibt es keine. Lediglich in der Behörde für Bildung und Sport gibt es eine Frauenbeauftragte für das Verwaltungspersonal der Behörde. Aufgrund der fehlenden Frauenvertretung für Lehrkräfte werden gleichstellungsrelevante Aufgaben im schulischen Bereich von pädagogischen Personalräten wahrgenommen. Anders als in Flächenstaaten wird in Hamburg kein Hauptpersonalrat gewählt, sondern vier pädagogische Personalräte und ein Personalrat für den Gesamtbereich der Behörde. Die pädagogischen Personalräte benennen aus ihrem Freistellungskontingent jeweils eine Vertreterin als Frauenbeauftragte.

Anzahl	Schulbehörden	Frauenvertretung
1	Behörde für Bildung und Sport	Keine Frauenbeauftragte für Schulen
		Frauenbeauftragte für das Verwaltungspersonal der Behörde
4	Pädagogische Personalräte	Benennen jeweils eine Vertreterin aus ihrem Freistellungskontingent als Frauenbeauftragte

6.2. Strukturdaten

Schuldaten (Stand: Schuljahr 2002/03):

Der Anteil der weiblichen Lehrkräfte beträgt in Hamburg 60,1%.

Anzahl der Lehrkräfte: 15.520
 Anzahl der weiblichen Lehrkräfte: 9.334 (=60,1%)

Lehrkräfte an Schulen

In Hamburg werden für fünf Schulformen die Anzahl der Lehrkräfte und besetzten Funktionsstellen ausgewiesen. Mit Ausnahme der Gymnasien und Beruflichen Schulen liegt der Frauenanteil in allen anderen Schulformen über 50%, wobei im Grund-, Haupt- und Realschulbereich mit 79 % die Frauenquote am höchsten liegt, gefolgt von den Sonderschulen mit 76%. Den geringsten Frauenanteil haben die Beruflichen Schulen mit 38,5%.

Bei den besetzten Funktionsstellen erreicht keine der ausgewiesenen Schulformen die Quote von 50%. Dies dürfte bei den Grundschulen anders sein, jedoch liegen keine gesonderten Zahlen vor. Den geringsten Frauenanteil haben hier wiederum Gymnasien mit knapp 30 und die Beruflichen Schulen mit knapp 20%.

Schulformen	Lehrkräfte insgesamt	Frauenanteil in %	
		Lehrkräfte	Funktionsstellen
Grund-, Haupt- und Realschulen	5.285	79,0	39,0
Gymnasien	3.363	46,5	31,0
Gesamtschulen	2.813	57,4	36,6
Sonderschulen	1.113	76,0	45,5
Berufliche Schulen	2.946	38,5	20,3
Insgesamt	15.520	60,1	k. A.

Quelle: Personalbericht der Behörde für Bildung und Sport, Schuljahr 2002/03

6.3. Landesgleichstellungsgesetz in Bezug auf Schulen

Geltungsbereich

Im Gesetzestext selbst ist der Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes, anders als in den anderen Bundesländern über die Beschäftigten definiert. Nach § 2 (HambGleichG) gilt das Gesetz für die Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg.

Frauenbeauftragte

Hamburg ist das einzige Bundesland, das auf jede Verpflichtung der Dienststelle, eine Frauenvertretung zu benennen verzichtet. Nach § 14 HambGleichG können Dienststellen bzw. deren Leitung weibliche Beschäftigte benennen, an die sich Frauen in Gleichstellungsfragen wenden können. Folge dieser Kann-Regelung ist, dass es in Hamburg für das pädagogische Personal noch nie eine Gleichstellungsbeauftragte gab. Um diese Situation wenigstens einigermaßen zu bewältigen, wird von den vier pädagogischen Personalräten aus ihrem Freistellungskontingent jeweils eine Vertreterin als Frauenbeauftragte benannt.

Seit dem 01.02.2003 gibt es im schulischen Bereich eine Frauenbeauftragte, jedoch lediglich für das Verwaltungspersonal der Behörde.

Freistellung

Es bestehen keine gesetzlichen Vorgaben. Insofern basieren mögliche Freistellungen auf interne Regelungen. Die Gleichstellungsbeauftragte für das Verwaltungspersonal der Behörde ist mit einer halben Stelle freigestellt.

3.5. Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragte

Ebenso existiert in Hamburg keine Regelung zu den Aufgaben und Rechte von Frauenbeauftragten. Gegebenenfalls haben Dienststellen hierzu interne Regelungen erlassen. Für den schulischen Bereich sind hierzu, außer den oben stehenden Erlassen, keine bekannt.

7. Hessen

7.1. Rechtlicher Rahmen

Landesgleichberechtigungsgesetz

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) ist seit Januar 1994 in Kraft. Es wurde 2002 zuletzt geändert. Das Gesetz läuft Ende 2006 aus.

Der Landesbezirk von ver.di und die Landesarbeitsgemeinschaft der Hessischen Frauenbüros haben im Januar 2003 den Entwurf eines reformierten Gleichberechtigungsgesetzes vorgelegt.

Schulgesetz

Das Hessische Schulgesetz in der Fassung vom 25.03.2002 enthält in Bezug auf den Bildungsauftrag, die paritätische Besetzung von Ausschüssen und bei der Definition besonderer Bildungs- und Erziehungsaufgaben Anforderungen, die sich auf die Gleichstellung von Männern und Frauen bzw. Jungen und Mädchen beziehen.

Vorschrift	Inhalt
Teil 1: Recht auf schulische Bildung und Auftrag der Schule, § 2: Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule, Abs. 2	Die Schulen sollen die Schülerinnen und Schüler befähigen, in Anerkennung der Wertordnung des Grundgesetzes und der Verfassung des Landes Hessen [...] die Gleichberechtigung von Mann und Frau auch über die Anerkennung der Leistungen der Frauen in Geschichte, Wissenschaft, Kultur und Gesellschaft zu erfahren [...]
§ 2 Abs. 3	Die Schule soll den Schülerinnen und Schülern die dem Bildungs- und Erziehungsauftrag entsprechenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Werthaltungen vermitteln. Die Schülerinnen und Schüler sollen insbesondere lernen, [...] eine gleichberechtigte Beziehung zwischen den Geschlechtern zu entwickeln [...]
§ 3: Grundsätze der Verwirklichung, Abs. 2	Um dem Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen, ist darauf hinzuwirken, dass Ausschüsse [...] paritätisch besetzt werden.
§ 3 Abs. 3	Die Schule darf keine Schülerin und keinen Schüler wegen des Geschlechts [...] benachteiligen oder bevorzugen.
§ 3 Abs. 4	Die Schule soll die Voraussetzungen zur Förderung der Gleichberechtigung von Jungen und Mädchen schaffen. [...]
§ 6: Unterrichtsfächer, Lernbereiche und Aufgabengebiete, Abs. 4	Besondere Bildungs- und Erziehungsaufgaben der Schulen werden in Aufgabengebieten erfasst. Diese sind insbesondere [...] Erziehung zur Gleichberechtigung, Sexualerziehung, [...]

Die Grundsätze zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern sind für die konkrete pädagogische Arbeit an Schulen insofern relevant, als jede Schule nach § 127 ein Schulprogramm zu erstellen hat. Den Schulen ist damit zum einen die Möglichkeit gegeben, den Aspekt der

Frauenförderung in ihr Schulprogramm aufzunehmen und hierzu einzelschulische Initiativen auszuweisen. Andererseits besteht auf administrativer Ebene die Möglichkeit, dass Schulleiter unter Beteiligung der Frauenbeauftragten bei der Genehmigung von Schulprogrammen geschlechterspezifische Kriterien an die Schulprogramme anlegen. Im staatlichen Schulamt Frankfurt werden bei der Prüfung der Schulprogramme die Arbeitsschwerpunkte Personalentwicklung/Frauenförderung und Geschlechterdemokratie ausgewiesen.

Hessisches Personalvertretungsgesetz vom 24. März 1988

In dem zuletzt 2001 geänderten Gesetz besteht ein Bezug zu Gleichstellungsfragen bei der paritätischen Besetzung der Gremien, den Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretungen und des Personalrats. Weiterhin hat der Personalrat Mitbestimmungsrechte bei der Bestellung und Abberufung von Frauenbeauftragten und der Erstellung von Frauenförderplänen:

- § 13 Sitzverteilung auf die Geschlechter und die Gruppen Abs. 1:
 "Männer und Frauen sind bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle zu berücksichtigen. Sind in einer Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so müssen in jeder Gruppe Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil und jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht" und Abs. 2: "Der Wahlvorstand stellt fest, wie hoch der Anteil an Männern und Frauen bei den wahlberechtigten Beschäftigten insgesamt und in den einzelnen Gruppen ist, und errechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen und innerhalb der Gruppen auf die Geschlechter nach den Grundsätzen der Verhältniswahl."
- § 16 Wahlverfahren Abs. 4
 - (1) „... Die Wahlvorschläge müssen mindestens so viele Bewerber und Bewerberinnen enthalten wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat auf Männer und Frauen zu erreichen. „
 - (2) „Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. Für (...) örtliche Personalratswahlen ist wahlweise die Möglichkeit vorzusehen, daß die Wahlberechtigten (...) aus den Bewerbern und Bewerberinnen einer unter Berücksichtigung des Anteils der Geschlechter aufgestellten Vorschlagsliste so viele Personen wählen können, wie bei Gruppenwahl Vertreter der jeweiligen Gruppe und bei gemeinsamer Wahl Personalratsmitglieder zu wählen sind.“
- § 17 Bestellung des Wahlvorstandes durch den Personalrat
 - (1) „... Im Wahlvorstand sollen Männer und Frauen vertreten sein. Die Mehrheit der Mitglieder des Wahlvorstandes soll dem Geschlecht angehören, auf das die Mehrheit der in der Dienststelle Beschäftigten entfällt. ... „
- § 47 Themen
 „Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Sie darf alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen, insbesondere (...) sowie Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.“
- § 54 Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen

(1) „Beschäftigte, (...) wählen (...) eine Jugend- und Auszubildendenvertretung. Dabei sind Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Wahlberechtigten zu berücksichtigen.“

- § 55 Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretungen

(1) „Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

2. Maßnahmen, die der Gleichberechtigung von männlichen und weiblichen Jugendlichen und Auszubildenden dienen, zu beantragen, ...“

- § 60 Zusammenarbeit von Dienststellen und Personalrat

(4) „Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat sollen mindestens einmal im Monat zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammentreten. (...) In ihnen sollen auch die Frage der Gleichstellung von Männern und Frauen (...) behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren.“

- § 61 Gleichbehandlungsgrundsatz

(1) „Dienststelle und Personalrat haben darüber zu wachen, daß alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen (...) ihres Geschlechts unterbleibt.“

- § 62 Allgemeine Aufgaben des Personalrats

(1) „Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

6. Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichstellung und Förderung von Frauen dienen.“

- § 71 Einigungsstelle

(1) „Die Einigungsstelle wird bei der obersten Dienstbehörde gebildet. Der Einigungsstelle sollen grundsätzlich Männer und Frauen angehören.“

- § 74 Fälle der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

(1) „Der Personalrat hat, soweit nicht eine Regelung durch Gesetz oder Tarif erfolgt, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen, insbesondere über

3. Bestellung und Abberufung von Frauenbeauftragten.“

- § 77 Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten

(1) „Der Personalrat bestimmt mit

1. in Personalangelegenheiten der Beamten bei

i) Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit oder Beurlaubung nach §§ 85 a oder 85f des Hessischen Beamtengesetzes,

2. in Personalangelegenheiten der Angestellten und Arbeiter bei

f) Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nach § 12 Abs. 2 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und in den Fällen, in denen Beamten nach § 85 a oder 85f des Hessischen Beamtengesetzes Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub bewilligt werden kann.

- (3) Der Personalrat hat bei der Erstellung des Frauenförderplanes nach § 4 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes mitzubestimmen.“

Erlasse

- Erlass zum Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur Besetzung von Stellen an Schulen vom 22.11.2001

Verwaltungsaufbau und Frauenvertretung im schulischen Bereich:

Der Verwaltungsaufbau ist in Hessen dreistufig. Die Zuständigkeiten für Schulen wurden jedoch Anfang der neunziger Jahre aus den Regierungspräsidien genommen, die die mittlere Verwaltungsebene bildeten und in die Staatlichen Schulämter verlagert. Hier fielen die Frauenbeauftragten bei den Regierungspräsidien für den schulischen Bereich weg. Ende der neunziger Jahren wurde dann die Anzahl der Staatlichen Schulämter von 24 auf 15 reduziert. Die Frauenbeauftragten in den Schulämtern sind zuständig für die Lehrkräfte im Bereich des Schulamtes. Ebenso gibt es eine Frauenbeauftragte im Kultusministerium. Frauenbeauftragte an Schulen sind im HGIG nicht vorgesehen. Die Frauenbeauftragte im Staatlichen Schulamt Frankfurt hat jedoch ein Netzwerk von Ansprechpartnerinnen an Frankfurter Schulen aufgebaut.

Anzahl	Schulbehörden	Frauenvertretung
1	Kultusministerium	eine Frauenbeauftragte
15	Staatliche Schulämter	jeweils eine Frauenbeauftragte
2021	Schulen	keine Vertretung

Umstrukturierungen im Verwaltungsaufbau

Seit einigen Jahren werden Stellen für Pädagogische Leiter und Leiterinnen sowie die Koordinatoren an Gesamtschulen nicht mehr neu besetzt. Diese Stellen laufen aus. An diesen Funktionsstellen hatten Frauen vorrangig Interesse.

Im Zuge der aktuellen Haushaltskürzungen im Bundesland ist in der Diskussion, dass zukünftig die Schulzweig- bzw. Stufenleiterstellen an Verbundschulen wegfallen sollen. Diese Funktionen waren bislang wichtige Qualifikationsstellen für Frauen.

7.2. Strukturdaten

Schuldaten (Stand: Schuljahr 2000/01):

Anzahl der Schulen:	2.021
Anzahl der Lehrkräfte:	51.772
Anzahl der weiblichen Lehrkräfte:	30.581(= 59,1 %)

Lehrkräfte an Schulen

In der amtlichen Statistik des Hessischen Kultusministeriums werden die Lehrkräfte im allgemeinbildenden und berufsbildenden Bereich leider wenig differenziert. Für Grund-, Haupt-

und Realschulen wird dabei ein Gesamtfrauenanteil von 78,4% ausgewiesen. Er dürfte in den Grundschulen wesentlich höher und in Haupt- und Realschulen geringer ausfallen. Über 50% liegt der Frauenanteil an Sonder- und Gesamtschulen, beim Gymnasium hingegen unter 50%. Ernüchternd fällt der Frauenanteil an den besetzten Funktionsstellen aus. Lediglich an Grundschulen liegt dieser über 50%. An Sonderschulen, die mit 70,6% einen hohen Frauenanteil haben, beträgt er knapp 48%. Die gleiche Diskrepanz zeigt sich ebenfalls bei den Gesamtschulen. Schlusslichter bei den mit Frauen besetzten Funktionsstellen bilden die Beruflichen Schulen mit 19,3 und die Gymnasien mit 17,8%.

Bei den ausgewiesenen Studienseminaren, die für die Lehrerinnen- und Lehrerausbildung zuständig sind, und möglicherweise eine Vorbildfunktion übernehmen könnten, beträgt der Frauenanteil bei den Funktionsstellen gerade im Bereich der Gymnasien und Beruflichen Schulen lediglich 24%.

Schulen	Lehrkräfte ¹			Lehrkräfte mit Funktionsstellen ²		
	insg.	dar. weibl.		insg.	dar. weibl.	
		abs.	%		abs.	%
Grundschulen	19.124	14.995	78,4 ³	1.360	907	66,7
Grund-, Haupt- und Realschulen, Hauptschulen, Realschulen				564	170	30,1
Gymnasien	8.955	3.894	43,5	622	111	17,8
Gesamtschulen	12.002	6.277	52,3	1.152	262	22,7
Sonderschulen	3.597	2.538	70,6	534	257	48,1
Berufliche Schulen	8.094	2.877	35,5	683	132	19,3
Studienseminare (GHRS)	k.A.	k.A.	k.A.	305	131	43,0
Studienseminare (GYM/BS)	k.A.	k.A.	k.A.	353	83	23,5
Insgesamt	51.772	30.581	59,1	5.573	2.053	36,8

Quelle: ¹Daten aus dem Schulbereich 2001/02, Hrsg.: HKM; ²Maßnahmen zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst, Bekanntmachung des Hess. Kultusministeriums vom 13.11.2002, ³In der amtlichen Statistik des HKM sind die Beschäftigten der Schulen nur zusammengefasst ausgewiesen.

7.3. Gleichberechtigungsgesetz in Bezug auf Schulen

Geltungsbereich

Im Gesetzestext ist in § 2 Abs. 4 Ziffer 6 HGlG festgelegt, dass Dienststellen des Gesetzes für die in § 91 Abs. 2 des HPersVertG genannten Dienststellen die Staatlichen Schulämter sind. Schulen sind somit keine Dienststelle. An ihnen ist demzufolge keine Frauenbeauftragte zu bestellen.

Frauenbeauftragte

Nach § 16 Abs. 1 HGIG sind in jeder Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten eine Frauenbeauftragte zu bestellen, an Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten können eine Frauenbeauftragte bestellt werden. Die Bestellung erfolgt aufgrund einer Ausschreibung in der Dienststelle. Eine Stellvertreterin ist im Benehmen mit der Frauenbeauftragten zu bestellen.

Da in § 2 vorgeschrieben ist, dass die Schulämter die Dienststellen für Schulen sind, gibt es in Hessen 15 Frauenbeauftragte an Staatlichen Schulämtern und eine Frauenbeauftragte im Hessischen Kultusministerium. Wie schon erwähnt, hat die Frauenbeauftragte im Schulamtsbereich Frankfurt ein lokales Netz von Ansprechpartnerinnen an Schulen aufgebaut.

Vernetzung der Frauenbeauftragten

Für die Frauenbeauftragten im Bereich des Kultusministeriums wird jährlich eine Fortbildung und eine Dienstversammlung angeboten. Darüber hinaus gibt es regelmäßige informelle Treffen der Frauenbeauftragten aus Südhessen. In Frankfurt gibt es einen lokalen Zusammenschluss zwischen der Frauenbeauftragten im Schulamt und schulischen Ansprechpartnerinnen, der sich mindestens zweimal jährlich trifft. Für Nordhessen gibt es noch keine Vernetzung.

Freistellung

Nach § 20 Abs. 2 HGIG ist die Frauenbeauftragte im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben freizustellen und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.

Für ihre Tätigkeiten gelten Freistellungsregelungen gestaffelt nach der Anzahl der Beschäftigten.

mehr als ...	Freistellung
300 Beschäftigte	50 %
600 Beschäftigte	100 %
1000 Beschäftigte	100 % plus eine Mitarbeiterin 50 %
1200 Beschäftigte	100 % plus eine Mitarbeiterin 100 %

Über die konkrete Freistellung der Frauenbeauftragten sind nur Angaben des Schulamtes Frankfurt bekannt. Sie ist mit einer ganzen Stelle freigestellt und hat eine Mitarbeiterin.

Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragte

In § 18 HGIG werden nachfolgende Aufgaben und Rechte aufgeführt:

Die Frauenbeauftragte überwacht die Durchführung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei seiner Umsetzung. Sie hat das Recht an den diesbezüglichen Maßnahmen beteiligt zu werden, insbesondere

- an der Aufstellung und Änderung der Frauenförderplanes, der Personalstellen ihrer Dienststelle betrifft sowie an der Zustimmung und Bekanntmachung der Pläne
- in personellen Maßnahmen bei Erlassen von Verwaltungsanordnungen für innerdienstliche Angelegenheiten (§ 63 HPersVertG), im Falle der Mitbestimmung und Mitwirkung in Personalangelegenheiten (§ 77 und § 78 HPersVertG)
- in sozialen Maßnahmen bei Fällen der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 74 HPersVertG)
- in organisatorischen Maßnahmen bei der Beteiligung in Organisationsangelegenheiten (§ 81 HPersVertG)
- bei Stellenausschreibungen und am Auswahlverfahren sowie an Vorstellungsgesprächen für Personalstellen der Dienststelle, für die sie bestellt wurde sowie an sonstigen Maßnahmen der Durchführung des Frauenförderplanes.

Die Frauenbeauftragte erhält auf Verlangen Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen erhält sie auf Verlangen auch Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich derer von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

Vor einer beabsichtigten Maßnahme ist sie rechtzeitig, mindestens zwei Wochen vor der Entscheidung, zu unterrichten und anzuhören. In dringenden Fällen kann die Frist auf eine Woche verkürzt werden; vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Hat die Frauenbeauftragte Bedenken gegen die beabsichtigte Maßnahme, so hat sie dies unter Angabe der Gründe unverzüglich der Dienststellenleitung mitzuteilen. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Frauenbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

Wird die Frauenbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen auf drei Arbeitstage, zu verkürzen.

Sie kann während der Arbeitszeit Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr zu Versammlungen der weiblichen Beschäftigten einberufen.

Das für Frauenpolitik zuständige Ministerium koordiniert und organisiert den Erfahrungsaustausch und die Fortbildung der Frauenbeauftragten.

Ferner hat die Frauenbeauftragte nach § 19 HGIG ein **Beanstandungsrecht**:

Ist die Frauenbeauftragte der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförderplanes gefährdet ist, kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung unter Darlegung der Gründe widersprechen; bei außerordentlichen Kün-

digungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch unverzüglich einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet innerhalb von drei Wochen erneut über den Vorgang. Dem Widerspruch der Frauenbeauftragten ist zu entsprechen, wenn die Dienststelle innerhalb der vorgegebenen Frist keine erneute Entscheidung trifft.

Hilft die Dienststelle einem Widerspruch der Frauenbeauftragten nicht ab, so ist in der Landesverwaltung auf Antrag der Frauenbeauftragten die Entscheidung der Stelle, die dem Frauenförderplan zugestimmt hat, einzuholen. Der Vollzug der Maßnahme wird bis zur endgültigen Entscheidung ausgesetzt.

Aufgabenbeschreibung der Frauenvertretungen auf der Ebene der Schulämter nach der Selbstdarstellung der Frauenbeauftragten im Staatlichen Schulamt Frankfurt

- Begleitung von Funktionsstellenbesetzungen, bspw. Potenzialgewinnung, kritische Lektüre von Schulsituationsberichten, Anforderungsprofilen, dienstliche Beurteilungen
- Beteiligung an allen Personalmaßnahmen
- Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Konzepten zur Frauenförderung
- Leitung von Projekten zur Frauenförderung (Mentoring-Projekt seit 2001/02)
- Beratungsgespräche zur Karriereplanung, Eltern-, Teilzeit, u.a.
- Mitarbeit bei Personalentwicklungskonzepten
- Mitarbeit in schulamtsinternen und schulamtsübergreifenden Arbeitsgruppen
- Gespräche mit Dezernentinnen, Dezernenten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Schulamt führen
- Umsetzung bei der Evaluation von Schulprogrammen (Gendercheck)
- Statistiken führen und Berichte verfassen
- Rechtskenntnisse erwerben, anwenden und vermitteln
- Aufbau von Frauennetzwerken an Schulen
- Bekanntmachung des Prinzips Gender Mainstreaming im Schulamt und an Schulen
- Kontakte zu Schulen, außerschulischen Institutionen, Universitäten, Fachhochschulen, kommunalen Frauenreferaten und zur Presse knüpfen und pflegen
- Konzeption und Durchführung von Tagungen
- Fortbildungsveranstaltungen planen und durchführen

8. Mecklenburg-Vorpommern

8.1. Rechtlicher Rahmen

Landesgleichstellungsgesetz

Das Landesgleichstellungsgesetz (GIG M-V) ist seit Februar 1994 in Kraft. Regelungen zur Wahl von Gleichstellungsbeauftragten im zuständigen Bildungsministerium und an Staatlichen Schulämtern wurden bei der letzten Änderung des Gesetzes im Jahr 2002 aufgenommen.

Schulgesetz

Das Schulgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern in der Fassung vom 15.05.1996 und zuletzt geändert am 31.05.2002 enthält eine gleichstellungsrelevante Bestimmung:

Vorschrift	Inhalt
Teil 1: Recht auf schulische Bildung und Auftrag der Schule, § 3: Lernziele, Nr.15	Die Schüler sollen insbesondere lernen, [...] für die Gleichstellung von Frauen und Männern einzutreten

Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern vom 24. Febr. 1993

Das Gesetz enthält an zwei Stellen zu gleichstellungsbezogenen Regelungen:

- § 59 Sachliche Amtsführung

(1) „Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat haben darüber zu wachen, dass alle Beschäftigten der Dienststelle und alle Bewerber nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere jede unterschiedliche Behandlung von Personen (...) wegen ihres Geschlechts unterbleibt(...).“
- § 68 Beteiligung in Personalangelegenheiten

(1) „Die Mitbestimmung erfolgt bei ...15. Ablehnung eines Antrages auf Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit aus arbeitsmarktbezogenen oder familiären Gründen...“

Erlasse

- Verwaltungsvorschrift zur Regelung zum Verfahren bei der Besetzung von funktionsbezogenen und funktionslosen Beförderungsstellen an öffentlichen allgemein bildenden Schulen vom 5. Mai 2000

Verwaltungsaufbau und Frauenvertretung im schulischen Bereich

Der Verwaltungsaufbau in Mecklenburg-Vorpommern ist zweistufig. Oberste Landesbehörde im schulischen Bereich ist das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Auf der mittleren Verwaltungsebene gibt es im Land vier Schulämter.

Gleichstellungsbeauftragte finden sich auf beiden Verwaltungsebenen und an den Schulen des Landes.

Anzahl	Schulbehörden	Frauenvertretung
1	Ministerium Bildung, Wissenschaft und Kultur	eine Gleichstellungsbeauftragte
4	Staatliche Schulämter	jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte
825	Allgemein bildende Schulen	jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte
47	Berufliche Schulen	jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte

8.2. Strukturdaten

Mecklenburg-Vorpommern ist mit 77,9% das Bundesland mit dem höchsten Frauenanteil bei den Lehrkräften.

Schuldaten (Stand: Schuljahr 2002/03):

Anzahl der Schulen:	872
Anzahl der Lehrkräfte:	16.721
Anzahl der weiblichen Lehrkräfte:	13.031 (= 77,9%)

Lehrkräfte an Schulen

Den höchsten Frauenanteil weist wie in allen Bundesländern der Grundschulbereich aus. Hier sind nur 4,8% männliche Lehrkräfte. Über 80% Frauenanteil liegen Förderschulen sowie Haupt- und Realschulen. Den geringsten Frauenanteil haben Berufliche Schulen mit 57,3 und Gymnasien mit 70,4%. Jedoch ist der Frauenanteil an diesen beiden Schulformen im bundesweiten Vergleich in Mecklenburg-Vorpommern am höchsten.

Schulen	Lehrkräfte		
	insgesamt	dar. weiblich	
		absolut	in %
Grundschulen ¹	2.344	2.232	95,2
Hauptschulen	79	65	82,3
Regionale Schule	3.994	3.216	80,5
Realschulen ²	1.721	1.417	82,3
Gymnasien	3.798	2.675	70,4
Gesamtschulen	671	528	78,7
Förderschulen	1.768	1.550	87,7
Abendgymnasien	22	17	77,3
Berufliche Schulen ³	2.324	1.331	57,3
Insgesamt	16.721	13.031	77,9

¹ incl. Orientierungsstufe, ² incl. Grundschulzweigen, Quelle: Kultusministerium Mecklenburg-Vorpommern, Hauptberufliche Lehrkräfte des Landes, Schuljahr 2002/03,

³ Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Schuljahr 2002/03

8.3. Landesgleichstellungsgesetz in Bezug auf Schulen

Geltungsbereich

Im Gesetzestext selbst ist der Geltungsbereich des GIG in § 1 Nr. 7 ausdrücklich auch für Schulen bestimmt. Frauenförderpläne sind an Staatlichen Schulämtern zu erstellen, da diese Dienststellen mit personalrechtlichen Befugnissen sind.

Gleichstellungsbeauftragte

Nach § 11 GIG Abs. 1 ist in jeder Dienststelle, in der eine Personalvertretung oder ein Richteramt zu wählen ist, eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen. Durch die Gesetzesnovelle im Jahr 2002 wurde die Wahl von Gleichstellungsbeauftragten auf der Ebene des Ministeriums und der Schulämter eindeutig geregelt. Nach Satz 2 werden für den Bereich der allgemein bildenden Schulen auf der Ebene jedes Schulamtes je eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin gewählt.

Für den Bereich der allgemein bildenden Schulen und für den Bereich der beruflichen Schulen ist in Satz 3 geregelt, dass auf der Ebene des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin gewählt werden.

Vernetzung der Frauenvertretungen

Die vier Gleichstellungsbeauftragten der Schulamtsebene treffen sich einmal vierteljährlich zur Absprache anstehender Aufgaben und des gemeinsamen Vorgehens mit der Gleichstellungsbeauftragten auf Ministeriumsebene. Einmal jährlich gibt es in jedem Schulamtsbezirk eine Veranstaltung für die Gleichstellungsbeauftragten der Schulen, die vom Bildungsministerium und der Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung des Landes gemeinsam durchgeführt wird. Hier werden Erfolge, Ziele und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik in Mecklenburg-Vorpommern vorgestellt und Probleme in den Schulen benannt.

Halbjährlich gibt es Fortbildungsveranstaltungen für die Gleichstellungsbeauftragten der Schulen.

Darüber hinaus ruft jede Gleichstellungsbeauftragte auf Schulamtsebene je nach Bedarf in größerem oder kleinerem Rahmen die Gleichstellungsbeauftragten der Schulen zusammen.

Freistellung

Die Freistellung von Gleichstellungsbeauftragten ist im GLG in § 13 für die Gleichstellungsvertretung im schulischen Bereich wie folgt geregelt: Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium werden mit jeweils einer halben Stelle freigestellt, d.h. die Gleichstellungsbeauftragte für allgemein bildende Schulen mit einer halben Stelle und die Gleichstellungsbeauftragte für berufliche Schulen mit einer halben Stelle. Faktisch ist das aber die selbe Person, so dass die Gleichstellungsbeauftragte für Schulen auf Ebene des Bildungsministeriums ganz vom Unterricht freigestellt ist.

Gleichstellungsbeauftragte bei den Staatlichen Schulämtern werden mit jeweils einer viertel Stelle freigestellt.

Für die Gleichstellungsbeauftragten an Schulen gilt, dass sie von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Für alle Gleichstellungsbeauftragte gilt dabei, dass die Freistellung nicht zu einer Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen darf. Zeiten einer Freistellung gelten als Bewährungszeiten im Sinne der beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen.

Bestehende Freistellungsregelungen im schulischen Bereich:

- Bildungsministerium ganze Stelle
- Staatliche Schulämter viertel Stelle
- Schulen nach Erfordernis

Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

In § 12 werden nachfolgende Aufgaben und Rechte aufgeführt:

Die Gleichstellungsbeauftragte fördert und begleitet die Durchführung dieses Gesetzes in der Dienststelle. Sie ist bei allen die weiblichen Beschäftigten betreffenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen. Dies sind insbesondere folgende Maßnahmen:

- Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Formulierung von Stellenausschreibungen, das Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche, Fortbildungsmaßnahmen, Disziplinarmaßnahmen,
- die Arbeitsplatzgestaltung.

Die Wahrnehmung dieser Aufgaben setzt eine Einwilligung der Betroffenen nur bei Disziplinarmaßnahmen voraus (§ 12 Abs. 1).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über die Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Sie hat innerhalb von zehn Arbeitstagen Gelegenheit zur Stellungnahme, in dringenden Fällen kann der Leiter der Dienststelle diese Frist auf fünf Arbeitstage verkürzen. Soweit die Maßnahmen einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt werden, hat sie das Recht, eine schriftliche Stellungnahme beizufügen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen können darüber hinaus an den Beratungen der Gremien der Hochschulen, die mit Angelegenheiten gemäß Absatz 1 befaßt sind, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen (§ 12 Abs. 2).

Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht in der nach Absatz 2 vorgeschriebenen Weise an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen (§ 12 Abs. 3).

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält frühzeitig Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben nach Absatz 1 erforderlich ist, ist die Dienststelle berechtigt und verpflichtet, der Gleichstellungsbeauftragten dabei auch personenbezogene Daten zu übermitteln. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich derer von den Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden. Mit Zustimmung des Beschäftigten kann die Gleichstellungsbeauftragte zur Erfüllung ihrer Aufgaben Einsicht in die Personalakte des Beschäftigten erhalten (§ 12 Abs. 4).

Soweit Entscheidungen nach Absatz 1 in vorgesetzten Dienststellen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, beteiligt die vorgesetzte Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte der nachgeordneten Dienststelle. Die Gleichstellungsbeauftragte auf der Ebene des Schulamtes beteiligt die Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen allgemein bildenden Schule, für die im Schulamt eine Entscheidung getroffen wird. Die Gleichstellungsbeauftragte auf der Ebene des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte der Einrichtung, für die im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur eine Entscheidung getroffen wird (§ 12 Abs. 5).

Die Beauftragte nimmt Beschwerden über geschlechtsspezifische Diskriminierungen entgegen, berät die Betroffenen, leitet Mitteilungen über geschlechtsspezifische Diskriminierungen mit Einverständnis der Betroffenen der Dienststellenleitung zu und ist über das Ergebnis der internen Untersuchung zu informieren (§ 12 Abs. 6).

Sie kann Sprechstunden und einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Dienstkräfte durchführen (§ 12 Abs. 7).

Die Gleichstellungsbeauftragten der Einrichtungen nach § 1 haben das Recht, dienststellenübergreifend zusammenzuarbeiten. Sie können sich unmittelbar, ohne Einhaltung des Dienstweges, an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für Frauenpolitik zuständige oberste Landesbehörde wenden (§ 12 Abs. 9).

Gleichstellungsbeauftragte sind unter Fortzahlung der Bezüge und unter Übernahme der angemessenen Kosten, deren Höhe das Innenministerium durch Rechtsverordnung regelt, für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen während der ersten Amtszeit bis zu fünf Arbeitstagen, im übrigen bis zu drei Arbeitstagen je Amtszeit vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte erforderlich sind. Die Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten kann unter den gleichen Voraussetzungen bis zu drei Arbeitstagen vom Dienst freigestellt werden (§ 12 Abs. 11).

Nach § 14 hat die Gleichstellungsbeauftragte folgende **Beanstandungs- und Beschwerde-rechte**:

Verstöße gegen dieses Gesetz oder andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern kann die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Die Beanstandung erfolgt spätestens zehn Arbeitstage nach der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahme. Die Dienststellenleitung hat die beanstande-

te Maßnahme erneut zu entscheiden und die Entscheidung erneut zu begründen. Bis zur erneuten Entscheidung ist die Maßnahme aufzuschieben (§ 14 Abs. 1).

Die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle kann zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über die Beanstandung nach rechtzeitiger Unterrichtung ihrer Dienststellenleitung die vorgesetzte Dienststelle um eine Stellungnahme bitten. Diese Stellungnahme durch die vorgesetzte Dienststelle hat unverzüglich zu erfolgen. Bis zur Vorlage der Stellungnahme wird die Maßnahme ausgesetzt (§ 14 Abs. 2).

Die erneute Entscheidung einer obersten Landesbehörde kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von zehn Arbeitstagen bei der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung beanstanden. Diese legt der zuständigen Dienststelle einen Entscheidungsvorschlag vor. Die abschließende Entscheidung trifft die Dienststelle. Bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlages wird die Maßnahme ausgesetzt (§ 14 Abs. 3).

Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte einer der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft des öffentlichen Rechts, einer rechtsfähigen Anstalt oder Stiftung einen Verstoß gegen dieses Gesetz und hilft die Leitung der Dienststelle diesem Verstoß nicht ab, so kann die Gleichstellungsbeauftragte die zuständige Fachaufsichtsbehörde unterrichten. Die zuständige Fachaufsichtsbehörde beteiligt dann die Gleichstellungsbeauftragte der Fachaufsichtsbehörde (§ 14 Abs. 4).

9. Niedersachsen

9.1. Rechtlicher Rahmen

Landesgleichberechtigungsgesetz

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) ist seit dem 15. Juni 1994 in Kraft. Es wurde zuletzt am 21.11.1997 geändert. Das Gesetz enthält für § 5 (Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten) sowie für § 6 (Ausbildung) eine Befristung bis zum 31.12.2010.

Schulgesetz

Das Niedersächsische Schulgesetz in der Fassung vom 03.03.1998, zuletzt geändert durch § 16 des Gesetzes vom 2. Juli 2003, enthält einen gleichstellungsrelevanten Paragraphen:

Vorschrift	Inhalt
Teil 1: Allgemeine Vorschriften, § 2: Bildungsauftrag der Schule, Abs. 1	Die Schülerinnen und Schüler sollen fähig werden, [...] ihre Beziehungen zu anderen Menschen nach den Grundsätzen [...] der Gleichberechtigung der Geschlechter zu gestalten, [...]

Personalvertretungsgesetz für das Land Niedersachsen vom 22.01.1988

In dem zuletzt im Juli 1988 geänderten Gesetz wird ein Bezug zu Gleichstellungsfragen bei der paritätischen Besetzung der Gremien, den Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretungen und des Personalrats genommen. Weiterhin hat der Personalrat Mitbestimmungsrechte bei der Erstellung des Frauenförderplanes:

- § 10 Wahl von Personalräten:
 - (3) „Frauen und Männer sind bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle nach Maßgabe dieses Gesetzes und der auf ihm beruhenden Rechtsvorschriften zu berücksichtigen.“
- § 15 Verteilung der Sitze auf Frauen und Männer:
 - (1) „Der Wahlvorstand stellt fest, wie hoch der Anteil von Frauen und Männern bei den wahlberechtigten Beschäftigten insgesamt und in den Gruppen ist. Steht einer Gruppe mehr als ein Sitz im Personalrat zu so errechnet der Wahlvorstand die Verteilung der Sitze innerhalb der Gruppe auf die Geschlechter nach dem Höchstzahlverfahren.
 - (2) Das in der Minderheit befindliche Geschlecht erhält stets einen Sitz wenn mindestens
 1. ein Zwanzigstel der Beschäftigten der Dienststelle diesem Geschlecht angehört
 2. einer Gruppe, in der Frauen und Männer vertreten sind, mehr als ein Sitz zusteht.
 Dieser Sitz ist der Gruppe zuzurechnen, in der das in der Minderheit befindliche Geschlecht am stärksten vertreten ist. Bei gleicher Stärke entscheidet das Los.“

- § 17 Wahlvorschläge, Abs. 2

(...) „Die Wahlvorschläge müssen mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten, wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat auf Frauen und Männer zu erreichen.“
- §18 Wahlvorstand, Abs. 4

(4) „Dem Wahlvorstand sollen Frauen und Männer angehören.“
- § 43 Einberufung, Tätigkeitsbericht

(1) „Der Personalrat hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Personalversammlung über seine Tätigkeit zu berichten. Auf Verlangen des Personalrats hat die Dienststelle über die Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (...) zu berichten.“
- § 51 Zusammensetzung

(2) „In einer aus mehreren Mitgliedern bestehenden Jugend- und Auszubildendenvertretung sind Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil an den jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden der Dienststelle nach Maßgabe dieses Gesetzes und der auf ihm beruhenden Rechtsvorschriften zu berücksichtigen; der Wahlvorstand errechnet die Verteilung der Sitze auf Frauen und Männer nach dem Höchstzahlverfahren.“
- § 54 Aufgaben und Befugnisse

(1) „Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

 1. Maßnahmen zu beantragen, die den jugendlichen Beschäftigten dienen, insbesondere der Gleichberechtigung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden dienen, (...)“
- § 59 Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung:

„Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

 1. gemeinsam mit der Dienststelle dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen (...) ihres Geschlechts unterbleibt.
 5. darauf zu achten, dass die der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienenden Maßnahmen, insbesondere auf Grund von Plänen zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, durchgeführt werden, (...)“
- § 66 Mitbestimmung bei sozialen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen

(1) „Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit:

(...)

 10. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten einschließlich des Schutzes der Beschäftigten vor sexueller Belästigung,“
- § 67 Mitbestimmung bei organisatorischen Maßnahmen

(1) „Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit:

(...)

5. Aufstellung oder wesentlichen Änderungen von Plänen zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern,“

- § 71 Einigungsstelle

(...) „Der Einigungsstelle sollen Frauen und Männer angehören. Soll von Satz 4 abgewichen werden, so haben dies die für die Bestellung der Mitglieder zuständigen Stellen zu begründen.“

Erlasse

- Verordnung über Schulfrauenbeauftragte vom 25.03.98
- Runderlass zur „Einstellung von Lehrkräften an allgemein bildenden Schulen“ vom 25.10.2002
- Gemeinsamer Runderlass über die „Dienstliche Beurteilung der Beamten“ vom 31.10.1983
- Gemeinsamer Runderlass über die „Dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte“ vom 01.10.1998
- Erlass über die „Vorläufige Regelung zum Verfahren bei der Besetzung von Stellen der Schulleiterinnen und Schulleiter“ vom 04.06.1998

Verwaltungsaufbau und Frauenvertretung im schulischen Bereich

Die Landesverwaltung ist dreistufig aufgebaut. Oberste Landesbehörde sind die Ministerien und die Staatskanzlei. Verwaltungsbehörden der Mittelinstanz sind die 5 Bezirksregierungen, wobei es im schulischen Bereich nur vier gibt.

Frauenbeauftragte im schulischen Bereich sind im Kultusministerium, in vier Bezirksregierungen mit der Zuständigkeit für die Schulen ihres Bezirks und an Schulen mit mehr als 50% männlichen Beschäftigten angesiedelt. Nach Recherchen der Frauenbeauftragten der Bezirksregierungen sind derzeit ca. 460 Frauenbeauftragte an Schulen bestellt.

Anzahl	Schulbehörden	Frauenvertretung
1	Kultusministerium	eine Frauenbeauftragte
4	Bezirksregierungen	je zwei Frauenbeauftragte an einer Bezirksregierung
ca. 460 ¹	Schulen	eine Frauenbeauftragte an Schulen mit mehr als 50 % männl. Beschäftigten

¹ Stand 01.02.2004 nach Recherche der Frauenbeauftragten der Bezirksregierungen; die Voraussetzungen zur Bestellung der Frauenbeauftragten ändern sich mit jedem Einstellungstermin

Umstrukturierungen im Verwaltungsaufbau

Im Land Niedersachsen stehen nach dem letztjährigen Regierungswechsel tiefgreifende Umbrüche an, die einschneidende Änderungen für die Gleichstellungspolitik mit sich bringen werden.

1. Von der neuen Landesregierung wurde bereits beschlossen, dass zum 31.12.2004 die bestehenden vier Bezirksregierungen wegfallen werden. Für den Gleichstellungsbereich bedeutet dies, dass alle acht Frauenbeauftragten, die für die Schulen bislang mit einer vollen Freistellung zuständig sind, erst einmal gestrichen werden. In welcher Verwaltungsstruktur und in welcher Form Frauenbeauftragte für den schulischen Bereich zukünftig bestellt werden, ist bislang völlig ungewiss.
2. Mit dem Projekt Regionales Kompetenzzentrum stehen in Niedersachsen Veränderungen im bisherigen Status der Einzelschule an. Diese werden, ebenso wie bereits in anderen Bundesländern, zu Dienststellen mit weitreichenden Kompetenzen. Innerhalb dieser Modellschulen soll die Gesamtkonferenz durch ein anderes Gremium ersetzt werden.
3. Desweiteren liegt für Niedersachsen eine Novellierung des Landesgleichstellungsgesetz vor, das zukünftig die Bezeichnung „Gesetz über die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Dienst“ trägt. Eine Stellungnahme der GEW Niedersachsen wird derzeit erarbeitet.

9.2. Strukturdaten

Für den Bereich der allgemeinbildenden Schulen ist hervorzuheben, dass die ausgewiesene Statistik des Kultusministeriums vorbildlich ist. Die Daten sind bezogen auf unterschiedliche Schulformen sehr gut differenziert. Es werden nicht nur die Anteile weiblicher Lehrkräfte aufgeführt, sondern auch die mit Frauen besetzten Funktionsstellen. Diese Daten sind über das Internet auf den Seiten des Kultusministeriums frei zugänglich und ermöglichen dadurch eine hohe Transparenz für Gleichstellungsfragen.

Schuldaten (Stand: 15.08.2002):

Anzahl der allgemein bildenden Schulen:	3.430
Anzahl der Lehrkräfte:	77.482
Anzahl der weiblichen Lehrkräfte	46.614 (= 60,2%)

Lehrkräfte an Schulen

Der Gesamtanteil der weiblichen Lehrkräfte liegt in Niedersachsen bei 64,6%. Den höchsten Frauenanteil weisen die Grund- und die Sonderschulen mit 86,9 bzw. 70,3% aus. Auch bei anderen Schulformen beträgt der Frauenanteil über 50%. Lediglich die Gymnasien, Berufliche Schulen, Abendgymnasien und Kollegs liegen unter dieser Marke.

Ein fast entgegengesetztes Bild zeigt sich bei den durch Frauen besetzten Funktionsstellen. Lediglich in Grundschulen liegt die Stellenbesetzung mit 63,7% über der Schwelle von 50%. Bei den Grund- und Hauptschulen sowie in Sonderschulen, in denen die Beschäftigtenzahlen von Frauen über 70% beträgt, werden nur 38 bzw. 41,3% der Funktionsstellen von Frauen besetzt. Die Gymnasien gehören auch in Niedersachsen zu den Schlusslichtern. Obwohl hier fast 1.300 Funktionsstellen zu besetzen sind, werden diese lediglich zu knapp 20% von Frauen besetzt.

Schulen	Lehrkräfte			Lehrkräfte mit Funktionsstellen ¹		
	insg.	dar. weibl.		insg.	dar. weibl.	
		abs.	%		abs.	%
Grundschule	19.089	16.583	86,9	2.601	1.657	63,7
Hauptschule ²	10.574	5.929	56,1	1.137	324	28,5
Grund- und Hauptschule ²	2.776	1.951	70,3	271	103	38,0
selbst. Orientierungsstufe	5.221	3.443	65,9	608	190	31,3
selbständige Realschule	4.772	2.673	56,0	474	114	24,1
Gymnasium	12.065	4.988	41,3	1.277	251	19,7
Abendgymnasium	72	27	37,5	17	5	29,4
Kolleg	82	25	30,5	16	3	18,8
KGS	2.487	1.340	53,9	223	68	30,5
IGS	2.246	1.136	50,6	274	106	38,7
Sonderschule	5.748	4.042	70,3	504	208	41,3
Berufliche Schule ³	11.484	4.223	36,8	k.A.	k.A.	k.A.
Insgesamt	77.482	46.614	60,2	7.518	3.082	41,0

¹ Lehrkräfte, die Anrechnungsstunden haben für die Tätigkeit als: Schulleiter/-innen, ständige/r Vertreter/in, schulfachl. Koordinator/in, weitere/r Vertreter/in; an Gesamtschulen: didaktische leiter/in, Stufen- Jahrgangleiter/in, ² einschließlich angebundener Orientierungsstufen und/oder Realschulen
Quelle: Kultusministerium Niedersachsen, Stand: 15.08.2002, ³ Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Schuljahr 2002/03

9.3. Landesgleichberechtigungsgesetz in Bezug auf Schulen

Geltungsbereich und Begriffsbestimmung

Im Gesetzestext selbst ist der Geltungsbereich des NGG ausdrücklich auch für Schulen bestimmt. § 2 Abs. 1 Satz 4 legt fest, dass das Gesetz für öffentliche Schulen gilt. Personalverwaltende Stellen sind in Niedersachsen bislang die vier Bezirksregierungen. Sie sind für die Erstellung der Frauenförderpläne zuständig. Hier stehen jedoch, wie bereits erwähnt, gravierende Veränderungen durch das Wegfallen der Bezirksregierungen an.

Frauenbeauftragte

Nach § 18 NGG ist in jeder Dienststelle eine Frauenbeauftragte und eine Vertreterin zu bestellen. Zusätzlich sind bei jeder Fachabteilung einer Dienststelle, die personalverwaltende Aufgaben erfüllt, eine Frauenbeauftragte und eine Vertreterin zu bestellen. In Niedersachsen übernehmen diese Aufgaben vier Bezirksregierungen. Sie sind für die Lehrkräfte in ihrem Bereich die zuständige Frauenbeauftragte und erstellen auch die Frauenförderpläne.

Zusätzlich hat Niedersachsen als einziges Bundesland einen eigenen Paragraphen zu Schulfrauenbeauftragten im Gesetz. Nach § 23 NGG Abs. 1 sind an jeder Schule eine Schulfrauenbeauftragte und eine Vertreterin nach zu berücksichtigenden Vorschlägen der weiblichen

Landesbediensteten zu bestellen. In der Verordnung über Schulfrauenbeauftragte vom 25.03.98 wird der Gültigkeitsbereich dieser Regelung dahingehend eingeschränkt, dass an jeder öffentlichen Schule mit weniger als 50 % weiblicher Lehrkräfte eine Schulfrauenbeauftragte zu bestellen ist.

Aufgrund dieser Vorgabe gibt es im Ressortbereich des Ministeriums gegenwärtig neun Frauenbeauftragte: Eine im Ministerium, wobei die Frauenbeauftragte nur für dieses zuständig ist, je zwei in vier Bezirksregierungen, die für die Lehrkräfte ihres Bezirkes zuständig sind. An Schulen sind derzeit ca. 460 Schulfrauenbeauftragten bestellt.

Vernetzung der Frauenbeauftragten

Niedersachsen ist durch einen hohen Grad der Vernetzung der Frauenbeauftragten gekennzeichnet. Auf unterschiedlichen Ebenen gibt es Arbeitskreise und regelmäßige Treffen zwischen

- der Frauenbeauftragten des Kultusministeriums und den acht Frauenbeauftragten der Bezirksregierungen
- den Frauenbeauftragten der Bezirksregierungen und den entsprechenden Schulfrauenbeauftragten des Regierungsbezirks

Auf der Ebene der Bezirksregierungen gibt es Netzwerke zu Frauen und Schule, die offen für Frauen sind, ohne Frauenbeauftragte zu sein. Für Frauen in Führungspositionen gibt es ebenfalls in den Bezirken ein Netzwerk. Zudem gibt es in größeren Städten vereinzelt lokale Netzwerke zwischen den Schulfrauenbeauftragten.

Freistellung

Nach § 19 Abs. 2 beträgt die Entlastung der Frauenbeauftragten

- bei mehr als 200 Beschäftigten **die Hälfte** der regelmäßigen Wochenarbeitszeit,
- bei mehr als 600 Beschäftigten **drei Viertel** der regelmäßigen Wochenarbeitszeit,
- bei mehr als 1.000 Beschäftigten **die volle** regelmäßige Wochenarbeitszeit.

Bestehende Freistellungsregelungen im schulischen Bereich:

- Kultusministerium (keine Angaben)
- Bezirksregierungen pro Bezirksregierung zwei volle Stellen
- Schulen Freistellungen nicht bekannt

Für die Schulfrauenbeauftragte müssen zur Freistellung schulinterne Regelungen getroffen werden, die stellenneutral sind, d.h. nur aus den für Schulen zur Verfügung stehenden Pool an freien Stunden können Entlastungsstunden für die Frauenbeauftragten zur Verfügung gestellt werden. Welche Freistellungen an Schulen bestehen, ist im Näheren nicht bekannt.

Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten

In § 20 NGG werden nachfolgende Aufgaben und Rechte aufgeführt:

- Die Frauenbeauftragte wirkt bei der Durchführung dieses Gesetzes mit und achtet auf die Einhaltung seiner Vorschriften. Sie ist in allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Belange der weiblichen Beschäftigten berühren können, rechtzeitig zu beteiligen. Dazu gehören insbesondere Arbeitszeitregelungen, Teilzeitregelungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Zulassungen zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn, Versetzungen, die Planung und Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen, die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen, Entsendung in Gremien, Ausnahmen von der Pflicht zur öffentlichen Stellenausschreibung. Die Frauenbeauftragte kann sich darüber hinaus innerhalb ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen mit Frauenrelevanz äußern (§ 20 Abs. 1).
- Die Frauenbeauftragte hat ein Vorschlagsrecht für Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau in der Dienststelle (§ 20 Abs. 3).
- Der Frauenbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren; Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffenen amtsärztlichen oder psychologischen Feststellungen darf die Frauenbeauftragte nur einsehen, wenn die betroffene Person nach Information im Einzelfall eingewilligt hat. Sie hat das Recht auf Teilnahme an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen (§ 20 Abs. 4).
- Weibliche Beschäftigte können sich in ihren Angelegenheiten unmittelbar an die Frauenbeauftragte ihrer Dienststelle wenden (§ 20 Abs. 5 NGG).

Zusätzlich ist in § 4 Abs. 2 NGG geregelt, dass die Frauenbeauftragte an der Erstellung des Stufenplanes zu beteiligen ist.

Ebenso wie in anderen Bundesländern hat die Frauenbeauftragte nach § 21 ein **Beanstandungsrecht**:

Hält die Frauenbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme nach § 20 Abs. 1 Satz 2 NGG für unvereinbar mit diesem Gesetz, so hat sie das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung zu beanstanden. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. Im Falle der Beanstandung hat die Dienststelle unter Abwägung der Einwände neu zu entscheiden. Hält die Dienststelle an ihrer Entscheidung fest, so hat sie dieses schriftlich gegenüber der Frauenbeauftragten zu begründen.

Eine Maßnahme nach § 20 Abs. 1 Satz 2 darf nicht vollzogen werden, solange die Frauenbeauftragte sie noch nach Absatz 1 beanstanden kann. Eine fristgerechte beanstandete Maßnahme darf vor der erneuten Entscheidung der Dienststelle nicht vollzogen werden.

Wird die Frauenbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme nach § 20 Abs. 1 Satz 2 NGG beteiligt, so kann sie verlangen, dass der Vollzug der Maßnahme bis zum Ablauf einer Woche nach ihrer Unterrichtung ausgesetzt wird.

Aufgaben und Rechte der Schulfrauenbeauftragten

In der schon erwähnten Verordnung über Schulfrauenbeauftragte vom 25.03.98 sind in § 2 Aufgaben, Rechte und Pflichten der Schulfrauenbeauftragten geregelt:

Sie unterstützt und berät die Schule

- bei der Vergabe besonderer Aufgaben an der Schule,
- über Grundsätze der Unterrichtsverteilung und Stundenpläne, der Stundenanrechnung auf die Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte, der Regelungen von Vertretungsstunden, der Tätigkeit der Landesbediensteten, die keine Lehrkräfte sind,
- für Vorschläge zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und Vorschläge für Themen der Fortbildung
- zu der Regelung des Einsatzes Teilzeitbeschäftigter
- für Vorschläge zur Entsendung in Gremien.

Bei all diesen Maßnahmen ist die Schulfrauenbeauftragte vor Abschluss der Meinungsbildung zu beteiligen. Ferner berichtet sie der Gesamtkonferenz jährlich über ihre Tätigkeit und hat auf diesen ein Initiativrecht. Bezogen auf ihre Freistellung ist geregelt, dass sie von außerunterrichtlichen Aufgaben entlastet werden soll.

10. Nordrhein-Westfalen

10.1. Rechtlicher Rahmen

Landesgleichstellungsgesetz

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) ist seit November 1999 unverändert in Kraft.

Schulgesetz

Die gesetzliche Ausgestaltung des Schulwesens wird in Nordrhein-Westfalen durch mehrere Gesetze vorgenommen. Diese enthalten keine Bezüge zu Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes.

Im Schulentwicklungsgesetz wurde in der Fassung vom 27.11.2001 in Artikel I eine Öffnungsklausel eingeführt, deren Hintergrund die „Erprobung neuer Modelle der Selbständigkeit und Eigenverantwortung von Schulen“ bildet. Diese Klausel ermöglicht es Schulen, die am Modellvorhaben teilnehmen, zu Dienststellen im Sinne des LPersVG zu werden. Zur Frage der Frauenvertretung an diesen Schulen ist in der Öffnungsklausel geregelt, „dass die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 15 LGG von den Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an diesen Modellschulen wahrgenommen wird“ (Hinweise zur Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben im Modellprojekt Selbständige Schule). Dies bedeutet auch, dass die Ansprechpartnerin Mitglied in der Auswahlkommission bei schulinternen Einstellungsverfahren ist. Hier hat die Funktionsstelle an Bedeutung gewonnen.

Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 03.12.1974

Das zuletzt im Jahr 2000 geänderte Gesetz enthält zur paritätischen Besetzung von Gremien und bei der allgemeinen Aufgabenstellung des Personalrats gleichstellungsbezogene Regelungen. Mitwirkungsrechte hat der Personalrat bei der Aufstellung von Förderplänen zur Gleichstellung von Frau und Mann:

- § 14 Gruppenvertretung
(7) „Männer und Frauen sollen ihrem zahlenmäßigen Anteil in der Dienststelle entsprechend vertreten sein.“
- § 56 Zusammensetzung JAV
(1) „Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ...
(2) § 14 Abs. 7 gelten entsprechend.“
- § 64 Allgemeine Aufgaben des Personalrats
„Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben: (...)
10. auf die Gleichstellung von Frau und Mann hinzuwirken.“
- § 72 Mitbestimmungsangelegenheiten
(1) „Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten bei

13. Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub gemäß §§ 78b, 78d, 78e oder 85a des Landesbeamtengesetzes sowie Ablehnung einer entsprechenden Arbeitsvertragsänderung bei Angestellten und Arbeitern.“

- § 73 Mitwirkungsangelegenheiten

„Der Personalrat wirkt mit bei

2. Aufstellung von Förderplänen zur Gleichstellung von Frau und Mann,...“

Erlasse

- Hinweise zur Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben im Modellprojekt Selbständige Schule

Verwaltungsaufbau und Frauenvertretung im schulischen Bereich

Die unmittelbare Landesverwaltung ist in Nordrhein-Westfalen dreistufig aufgebaut. Oberste Landesbehörden sind die Landesregierung, der Ministerpräsident und die Ministerien. Für Schulen ist das Ministerium für Schule, Jugend und Kinder zuständig. Landesmittelbehörde sind fünf Bezirksregierungen. Untere Landesbehörden im schulischen Bereich sind die Staatlichen Schulämter.

Auf allen Verwaltungsebenen sind Gleichstellungsbeauftragte angesiedelt. An Schulen sind auf Wunsch der weiblichen Beschäftigten Ansprechpartnerinnen zu bestellen.

Anzahl	Schulbehörden	Frauenvertretung
1	Ministerium für Schule, Jugend und Kinder	eine Gleichstellungsbeauftragte
5	Bezirksregierungen	jeweils eine Gleichstellungsbefugte
54	Staatliche Schulämter	jeweils eine Gleichstellungsbefugte
6.785	Schulen	Ansprechpartnerinnen auf Beschluss der weiblichen Beschäftigten

10.2. Strukturdaten

Schuldaten (Stand: Schuljahr 2002/03):

Anzahl der Schulen: 6.785
 Anzahl der Lehrkräfte: 184.740
 Anzahl der weiblichen Lehrkräfte: 115.283 (= 62,4%)

Beschäftigungsstruktur an Schulen

Der Anteil weiblicher Lehrkräfte liegt in Nordrhein-Westfalen insgesamt bei 62,4%. In den meisten Schulformen werden Werte über 50% erreicht. Ausnahmen bilden Gymnasien mit

46,8%, Weiterbildungskollegs mit 45,3%. Mit 88% liegt der Frauenanteil an Grundschulen am höchsten und an Berufskollegs mit 38,6% am niedrigsten.

Schulen	Lehrkräfte		
	insgesamt	dar. weiblich	
		absolut	in %
Grundschule	44.511	39.161	88,0
Hauptschule	20.934	12.238	58,5
Volksschule	58	38	65,5
Realschule	19.418	12.668	65,2
Gymnasium	36.638	17.154	46,8
Gesamtschule	17.164	9.308	54,2
Freie Waldorfschule	1.568	970	61,9
Sonderschule	18.964	13.803	72,8
Weiterbildungskolleg	1.425	645	45,3
Berufskolleg	24.060	9.298	38,6
Insgesamt	184.740	115.283	62,4

Quelle: Ministerium für Schule, Jugend und Kinder, Stand: 16.12.2002

10.3. Landesgleichstellungsgesetz in Bezug auf Schulen

Geltungsbereich und Begriffsbestimmung

In § 1 LGG NRW ist der Geltungsbereich des Gesetzes für die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts bestimmt. § 3 Abs. 1 legt fest, dass Schulen keine Dienststellen sind, sondern dass für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte die Bezirksregierungen und Schulämter die zuständigen Dienststellen sind. Die Frauenförderpläne im schulischen Bereich werden bei den Bezirksregierungen erstellt.

Gleichstellungsbeauftragte

Nach § 15 Abs. 1 LGG NRW ist in jeder Dienststelle mit 20 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu bestellen. Im schulischen Bereich werden Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium, in den Bezirksregierungen und den Staatlichen Schulämtern bestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksregierungen sind jedoch für alle Bereiche der Bezirksregierungen zuständig. Um hier eine angemessene Vertretungsstruktur für den schulischen Bereich zu schaffen, wird die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte/r in den Schulabteilungen als eine zusätzliche Generalie gewertet und von den schulfachlichen Dezerntinnen und Dezernten ausgeübt. In den Bezirksregierungen gibt es schulfachliche Zuständig-

keiten für den Bereich Gymnasien/Abendgymnasium/Abendrealschule, Grund-/Haupt-/Sonderschule/Schulämter, Realschule, Berufskolleg, Studienseminar und Rechtsfragen. Um die Möglichkeit eines Interessenwiderstreits Gleichstellungsbeauftragte - schulfachliche Dezernentin auszuschließen, können sich in Einzelfällen alle beschäftigten Lehrkräfte an eine Gleichstellungsbeauftragte wenden, die nicht für ihre Schulform zuständig ist. Zusätzlich gibt es in den Bezirksregierungen Fachberaterinnen, die schulformübergreifende Angelegenheiten zur Gleichstellung bearbeiten. Die schulfachlichen Dezernentinnen und die Fachberaterinnen bilden in den Bezirksregierungen eine Arbeitsgruppe Gleichstellung.

Neben den Vertretungsstrukturen auf der Ebene der Bezirksregierungen werden in den Staatlichen Schulämter Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Diese sind für die Lehrkräfte der Grund-, Haupt- und Sonderschulen des jeweiligen Schulamts zuständig.

Für Schulen und Studienseminare ist in Absatz 2 geregelt, dass eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen zu bestellen ist, wenn dies die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder der Seminarkonferenz beschließen.

Aufgrund dieser Vorgabe sind dem schulischen Bereich 60 Gleichstellungsbeauftragte zuzuordnen, wobei die Aufgabengebiete der Gleichstellungsbeauftragten im Ministerium und in den Bezirksregierung über den schulischen Bereich hinaus gehen. Desweiteren sind in den Bezirksregierungen, wie bereits aufgeführt, die schulfachlichen Dezernentinnen und Dezenten und die Fachberaterinnen für die Sicherstellung des Gleichstellungsgesetzes tätig. Eine genaue Angabe über die Gesamtzahl der Ansprechpartnerinnen an Schulen und Studienseminaren liegt nicht vor. Aus einem Erfahrungsbericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes von Frau OSTR Dorit Keese in der Bezirksregierung Düsseldorf ist zu entnehmen, dass zum 22.07.2002 die Anzahl der bestellten Ansprechpartnerinnen in diesem Bezirk an Grundschulen 78%, an Hauptschulen 79%, an Sonderschulen 86%, an Berufskollegs 97%, an Realschulen, Gymnasien und Gesamtschulen 98% und an Studienseminaren 100% betrug.

Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten

Ein Austausch zwischen den Bezirksregierungen und die Zusammenarbeit mit der obersten Schulaufsichtsebene zu Fragen der Gleichstellungsarbeit findet zweimal im Jahr im Ministerium statt.

In der Arbeitsgruppe Gleichstellung der Bezirksregierungen arbeiten die in der Schulabteilung für den nachgeordneten Bereich der Schulen, Studienseminare und Schulämter bestellten Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Die Arbeitsgruppe Gleichstellung kommt in regelmäßigen Abständen acht bis zehn Mal im Jahr zusammen.

Freistellungsregelungen

§ 16 Abs. 2 LGG NRW enthält, wie in Hessen und Niedersachsen, eine Entlastungsstaffel, die an der Zahl der Beschäftigten ausgerichtet ist. Dabei sind in Nordrhein-Westfalen bei der Zahl

förderplanes sowie die Erstellung des Berichtes über die Umsetzung des Frauenförderplanes (§ 17 Abs. 1).

Zu den Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung (§ 17 Abs. 2 LGG).

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 102 Abs. 3 Landesbeamtengesetz (§ 18 Abs. 1).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zu Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; die Personalvertretung kann zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen (§ 18 Abs. 2).

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen (§ 18 Abs. 4 Satz 1).

Ferner hat die Frauenbeauftragte nach § 19 LGG NRW ein **Beanstandungsrecht**, das den Vollzug der beabsichtigten Maßnahme aussetzt:

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Abs. 3 Satz 3 und 4 LGG gelten entsprechend.

Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle vorliegt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gelten entsprechend.

Tätigkeitsfelder der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen in Schulen und Studienseminaren

Nach einer Handreichung für Ansprechpartnerinnen an Schulen und Studienseminaren des Ministeriums hat die Ansprechpartnerin an Schulen die Arbeit der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zu unterstützen. Die können u.a. sein:

- Beratung und Unterstützung der Schulleitung bei dem Auftrag, die Gleichstellung von Frau und Mann zu verwirklichen.
- Beratung und Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen sowie der Lehramtsanwärter in Fragen der Gleichstellung
- Vermittlung bei Konflikten in Fragen der Gleichstellung
- Beim Modellvorhaben Selbständige Schulen: Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten in der Auswahlkommission für Stellenbesetzung im Ausschreibeverfahren.

Auf der Ebene des Schullebens kann sie konkrete Empfehlungen zu gleichstellungsrelevanten Fragen und Entscheidungssituationen aussprechen. Hierzu zählen:

- Schulprogrammentwicklung, Klassenbildung, Unterrichtsverteilung, Stundenplangestaltung, Betriebspraktika, Besetzung von Gremien und Funktionen, Einsatz teilzeitbeschäftigter und alleinerziehender Lehrkräfte, Wiedereingliederung von Lehrkräften, Fortbildungsveranstaltungen, Umsetzung des Frauenförderplans.

11. Rheinland-Pfalz

11.1. Rechtlicher Rahmen

Landesgleichstellungsgesetz

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG Rh-Pf) ist seit Juli 1995 unverändert in Kraft.

Schulgesetz

Der neue Schulgesetz vom August 2004 hat in § 1 die Gleichberechtigung von Frau und Mann als Auftrag von Schule verankert. Dem Prinzip des Gender Mainstreaming wird damit Rechnung getragen. Zudem ist das neue Gesetz in einer geschlechtsgerechten Rechtssprache gefasst.

Vorschrift	Inhalt
1. Teil: Grundlagen, 1. Abschnitt: Allgemeines, § 1: Auftrag der Schule	In Erfüllung ihres Auftrages erzieht die Schule (...) zur Gleichberechtigung von Mann und Frau...
	Die Schülerinnen und Schüler sollen zu menschlicher, sozialer und zu gleichberechtigter Partnerschaft befähigt werden.
	Bei der Gestaltung des Schulwesens ist darauf zu achten, dass die Beteiligten die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Planung, der Durchführung und der Bewertung aller Maßnahmen von Anfang an in allen Bereichen und auf allen Ebenen einbeziehen (Gender Mainstreaming).

Personalvertretungsgesetz für das Land Rheinland-Pfalz vom 8.12. 1992

In dem zuletzt im Jahr 2003 geänderten Gesetz wird ein Bezug zu Gleichstellungsfragen bei der paritätischen Besetzung der Gremien, den Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretungen und des Personalrats genommen. Weiterhin hat der Personalrat Mitbestimmungsrechte bei der Bestellung und Abberufung von Frauenbeauftragten und der Erstellung des Frauenförderplanes:

- § 15 Wahlgrundsätze
 - (1) „...Die Geschlechter sollen in den Wahlvorschlägen entsprechend ihrem Zahlenverhältnis vertreten sein.“
- § 16 Wahlvorstand
 - (1) „... Beide Geschlechter sollen im Wahlvorstand vertreten sein.“
- § 26 Bildung des Vorstands

„... Beide Geschlechter sollen im Vorstand (des Personalrates) vertreten sein.“
- § 29 Sitzungen des Personalrats

(2) „Die Vorsitzende oder der Vorsitzende hat die Mitglieder des Personalrats rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Die gilt auch für die Ladung von Gleichstellungsbeauftragten, (...), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben.“

(3) Auf Antrag (...)

4. der Gleichstellungsbeauftragten, in Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frau und Mann betreffen,

(...) hat die Vorsitzende oder der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen (...)

- § 34 Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten

„Ist in der Dienststelle eine Gleichstellungsbeauftragte mit unmittelbarem Vortragsrecht bei der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle bestellt, kann der Personalrat diese zu seinen Sitzungen oder zu Sitzungen seiner Ausschüsse einladen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Anregungen zur Behandlung von Angelegenheiten geben, die die Gleichstellung von Frau und Mann betreffen.“

§ 37 Sitzungsniederschrift

(2) „(...) Der Gleichstellungsbeauftragten steht dieses Recht für diejenigen Sitzungsteile zu, an denen sie hätte teilnehmen dürfen.“

- § 48 Einberufung, Tätigkeitsbericht

(2) „Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr hat die Dienststellenleitung über die Aufgabenentwicklung der Dienststelle, über die Personalentwicklung unter besonderer Berücksichtigung der Maßnahmen, die der Gleichstellung von Frau und Mann dienen (...) Bericht zu erstatten.“

- § 50 Aufgaben

(1) „Die Personalversammlung darf alle Angelegenheiten behandeln (...) insbesondere Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.“

- § 60 Zusammensetzung (der Jugend- und Auszubildendenvertretungen)

(3) „In den Wahlvorschlägen sollen die Geschlechter entsprechend ihrem Anteil unter den jugendlichen Beschäftigten der Dienststelle vertreten sein.“

- § 62 Aufgaben (der Jugend- und Auszubildendenvertretungen)

(1) „Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

4. Maßnahmen, die dem Abbau von Benachteiligungen von weiblichen Jugendlichen und Auszubildenden dienen, zu beantragen, ...“

- § 68 Grundsätze für die Behandlung der Dienststellenangehörigen

(1) „Dienststelle und Personalrat haben darüber zu wachen, daß alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere dass jede unterschiedliche Behandlung wegen ihres Geschlechts (...) unterbleibt.“

- § 69 Allgemeine Aufgaben und Informationsrecht der Personalvertretung

(1) „Die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

4. Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichbehandlung von Frau und Mann dienen.“

5. Maßnahmen zur Betreuung von Kindern der Beschäftigten durch die Dienststelle zu fördern“

- § 75 Einigungsstelle

(1) „... Beide Geschlechter sollen in der Einigungsstelle vertreten sein.“

- § 78 Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten der Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeiter

(2) „Der Personalrat bestimmt insbesondere bei den nachfolgend aufgeführten personellen Einzelmaßnahmen mit

9. Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Fortzahlung des Arbeitsentgeltes“

- § 79 Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten

(2) „Der Personalrat bestimmt insbesondere bei den nachfolgend aufgeführten personellen Einzelmaßnahmen mit

8. Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Dienstbezüge“

- § 80 Mitbestimmung in sozialen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten sowie organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten

(1) „Der Personalrat bestimmt insbesondere bei (...) mit

9. Bestellung und Abberufung von Gleichstellungsbeauftragten.“

- § 84 Beteiligung bei organisatorischen Maßnahmen

„Die Dienststellenleitung hat mit dem Personalrat zu erörtern

3. Erstellung und Anpassung von Frauenförderplänen.“

Verwaltungsaufbau und Frauenvertretung im schulischen Bereich:

Der Aufbau der Verwaltung ist in Rheinland-Pfalz nicht durchgängig gesetzlich geregelt. Die Landesverwaltung ist dreistufig aufgebaut. Oberste Landesbehörden sind die Staatskanzlei und die Ministerien. Zuständig für Schulen ist das Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend.

Auf der mittleren Verwaltungsebene gibt es seit dem 01.01.2000 keine Bezirksregierungen mehr, sondern nur noch drei Landesmittelbehörden. Zuständig für Schulen sind die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion in Trier mit ihren beiden Außenstellen Schulaufsicht in Neustadt und Koblenz. Staatliche Schulämter auf der unteren Landesebene gibt es in Rheinland-Pfalz keine.

Gleichstellungsbeauftragte gibt es auf allen Verwaltungsebenen und an Schulen mit mehr als 30 Beschäftigten. An Schulen unter 30 Beschäftigte können Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden.

Anzahl	Schulbehörden	Frauenvertretung
1	Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend	zwei Gleichstellungsbeauftragte
1	Aufsichts- und Dienstleistungs- direktion mit zwei Außenstellen	jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte
k.A.	an Schulen ab 30 Beschäftigte	jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte
Kann-Bestimmung		
k.A.	an Schulen unter 30 Beschäftigte	jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte

11.2. Strukturdaten

Schuldaten(Stand: 30.06.2003):

Wie aus der nachfolgenden Aufstellung ersichtlich ist, beträgt der Anteil der weiblichen Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in Rheinland-Pfalz insgesamt 62,5%.

Anzahl der Schulen:	1.764
Anzahl der Lehrkräfte:	40.030
Anzahl der weiblichen Lehrkräfte:	25.002 (= 62,5%)

Lehrkräfte an öffentlichen Schulen:

Für Rheinland Pfalz beruhen alle Daten auf Angaben der Gleichstellungsbeauftragten für den Schulbereich im Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend.

Der Anteil weiblicher Lehrkräfte liegt mit Ausnahme der Gymnasien und beruflicher Schulen in allen anderen Schulformen über 50%. Erwartungsgemäß ist er mit knapp 77% an Grund- und Hauptschulen am höchsten. Demgegenüber liegt der Frauenanteil an Funktionsstellen in keiner Schulform über 50%. Den höchsten Anteil haben hier wiederum die Grund- und Hauptschulen mit 46,2%. Die niedrigsten Werte verzeichnen Regionale Schulen, Gymnasien und Berufliche Schulen mit einem Anteil knapp über 20%. Besonders diskrepant ist das Verhältnis Beschäftigte zu Funktionsstellen an Sonderschulen. Einem Anteil von 72,1% weiblicher Lehrkräfte steht ein Frauenanteil an Funktionsstellen von lediglich 23,8% gegenüber.

Schulformen	Lehrkräfte insgesamt	Frauenanteil in %	
		Lehrkräfte	Funktions- stellen
Grund- und Hauptschulen	15.553	76,9	46,2
Regionale Schulen ¹	2.133	58,9	20,0
Realschulen	4.494	64,2	31,5
Gymnasien	8.087	47,4	21,9
Integrierte Gesamtschulen	1.227	55,8	36,5
Sonderschulen	3.284	72,1	23,8
Berufliche Schulen	5.252	38,3	12,4

¹ Verbunde Haupt- und Realschulen, Quelle: Angaben der Gleichstellungsbeauftragten im Ministerium für den Schulbereich mit einem Schreiben vom 12.01.2004

11.3. Landesgleichstellungsgesetz in Bezug auf Schulen

Geltungsbereich und Begriffsbestimmung

Im Gesetzestext selbst ist der Geltungsbereich des LGG ausdrücklich auch für Schulen bestimmt. § 2 Abs. 1 legt fest, dass das Gesetz auch für Schulen gilt.

Personalverwaltende Stelle in Rheinland-Pfalz ist die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion in Trier mit den beiden Außenstellen Schulaufsicht in Koblenz und Neustadt. Für die Erstellung der Frauenförderpläne ist das Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend zuständig.

Gleichstellungsbeauftragte

Nach § 15 Abs. 1 LGG sind in jeder Dienststelle mit mindestens 30 regelmäßig Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu bestellen. Als einziges Bundesland neben Hessen sieht das Gesetz vor, dass in Dienststellen unter 30 Beschäftigten ebenfalls eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin bestellt werden kann.

Im schulischen Bereich sind im Ministerium zwei Gleichstellungsbeauftragte bestellt: Eine Gleichstellungsbeauftragte ist für das Ministerium selbst und die pädagogischen Serviceeinrichtungen (Institut für schulische Fortbildung und schulpsychologische Beratung, Pädagogisches Zentrum, Landesmedienzentrum) und die zweite Gleichstellungsbeauftragte ist für den gesamten Schulbereich zuständig.

Bei der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion in Trier ist eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt und an den beiden Außenstellen Schulaufsicht in Koblenz und Neustadt ist jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte mit einer halben Stelle beschäftigt.

Über die Anzahl der Schulen mit mindestens 30 Beschäftigten, an denen eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin bestellt worden ist und über die Anzahl der Schulen

unter 30 Beschäftigten, die von der Kann-Bestimmung Gebrauch machen, liegen keine Angaben vor.

Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten an Schulen treffen sich von Zeit zu Zeit in dem für sie zuständigen Regionalen Arbeitskreis für Gleichstellungsbeauftragte an Schulen (RAK). In Rheinland-Pfalz gibt es 14 Regionale Arbeitskreise, deren Sprecherinnen zusammen mit einer Kollegin aus ihrem RAK ein- bis zweimal jährlich zu einem ganztägigen Arbeitstreffen im Ministerium eingeladen werden.

Freistellung

§ 17 Abs. 4 LGG sieht vor, dass lediglich in Dienststellen, die einen Frauenförderplan nach § 5 erstellen, die Gleichstellungsbeauftragte im erforderlichen Umfang von ihren sonstigen Dienstpflichten entlastet werden sollen.

Die Gleichstellungsbeauftragte für den Schulbereich des Ministeriums selbst hat keine Freistellung. Zu ihrer Entlastung trägt eine in Teilzeit beschäftigte Sachbearbeiterin bei.

Die Gleichstellungsbeauftragte bei der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion in Trier hat eine volle Stelle, die Gleichstellungsbeauftragten an den beiden Außenstellen Schulaufsicht in Koblenz und Neustadt sind jeweils mit einer halben Stelle beschäftigt.

Den Gleichstellungsbeauftragten an Schulen kann als Kompensation der zeitlichen Mehrbelastung aus der Schulleitungs- oder der Anrechnungspauschale nach der Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung eine Entlastungsstunde gewährt werden. Es liegen jedoch keine Angaben darüber vor, ob in der Praxis Gleichstellungsbeauftragte an Schulen eine Entlastung bekommen.

Aufgaben, Befugnisse und Beanstandungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten

Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten im Ministerium und der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion

In §§ 18 und 19 LGG werden nachfolgende Aufgaben und Rechte aufgeführt:

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie anderer Vorschriften und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann. Sie wirkt mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen (§ 18 Abs. 1).

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt insbesondere bei der Erstellung des Berichtes über die Umsetzung des Frauenförderplanes sowie bei der Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren mit. Sie ist vor der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen (§ 18 Abs. 2).

Der Gleichstellungsbeauftragten sind die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen, bei Personalentscheidungen die Bewerbungs- und Besetzungsunterlagen der Bewerberinnen und Bewerber, die in die engere Auswahl einbezogen sind, vorzulegen. Personalakten darf die Gleichstellungsbeauftragte nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen. Sie kann an Bewerbungsgesprächen teilnehmen. Werden Stellungnahmen einer Dienststelle einer anderen Dienststelle vorgelegt, so kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Soweit bei Personalentscheidungen nur männliche oder nur weibliche Bewerber zur Auswahl stehen, entfallen diese Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (§ 18 Abs. 3).

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz entgegen, berät die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigung mit Einverständnis der Betroffenen der Dienststellenleitung zu. Sie initiiert Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (§ 18 Abs. 4).

Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragte wenden (§ 18 Abs. 6).

Wird die Gleichstellungsbeauftragte an einer Maßnahme nach diesem Gesetz nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig informiert, so ist der Vollzug der Maßnahme auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nachzuholen. In dringenden Fällen kann die Frist auf eine Woche verkürzt werden; vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage (§ 18 Abs. 7).

Personenbezogene Unterlagen, die anlässlich einer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt wurden, sind nach Abschluß der Beteiligung zurückzugeben. Ihre Sammlung, fortlaufende aktenmäßige Auswertung sowie Speicherung in Dateien ist unzulässig. Unterlagen, die personenbezogene Daten enthalten, sind vor unbefugter Einsichtnahme zu schützen. Für die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz ist die Dienststelle zuständig (§ 18 Abs. 8).

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Gesetz, dem Frauenförderplan oder anderen Vorschriften über die Gleichstellung von Frau und Mann, so hat sie das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung zu beanstanden (§ 19 Abs. 1).

Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme, hat die Dienststelle unter Abwägung der Einwände neu zu entscheiden. Bis zu erneuter Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen können vorläufige Regelungen getroffen werden; diese sind den Betroffenen gegenüber als solche zu kennzeichnen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der vorläufigen Regelung und von der erneuten Entscheidung zu unterrichten (§ 19 Abs. 2).

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Beanstandungen in den Bericht der Dienststelle nach § 20 Abs. 1 Satz 2 aufnehmen lassen.

Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen

In einem Flyer des Ministeriums werden die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen konkretisiert.

Demnach erstrecken sich die Mitwirkungsaufgaben nach § 18 LGG vor allem auf folgende organisatorische und personelle Maßnahmen:

Organisatorische Maßnahmen

- Fragen der Teilzeitarbeit, Unterrichtsverteilung, Stundenplangestaltung, Wandertage/Klassenfahrten, Terminierung von Konferenzen, Klassenleitung, Vertretungsstunden, Anwesenheitspflichten, Betreuung von Praktika

Personelle Maßnahmen

- Beteiligung an der Vergabe von leistungsbezogener Honorierung
- Beteiligung bei der Erstellung schulscharfer Ausschreibungen
- Anmeldung des Personalbedarfs
- Personaleinsatz
- Abordnungen/Versetzungen
- Besetzung von Gremien
- Anforderungsprofile für die Ausschreibung von Funktionsstellen
- Schulinterne Arbeitsgruppen, Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen
- Übertragung besonderer Tätigkeiten wie Stundenplangestaltung

Neben diesen Mitwirkungsrechten hat die Gleichstellungsbeauftragte an Schulen gegenüber der Schulleitung ein Auskunfts- und Vorlagerecht über

- personelle Angelegenheiten wie Informationen zu Besoldungsgruppen und Beförderungen
- hausinterne Statistiken
- Stellungnahmen zur Haushaltsmittelverteilung

Ebenso hat die Gleichstellungsbeauftragte an Schulen ein Beanstandungsrecht nach § 19 bei allen Maßnahmen, die sie für unvereinbar mit dem LGG, dem Frauenförderplan oder anderen Vorschriften über die Gleichstellung von Frau und Mann hält.

12. Saarland

12.1. Rechtlicher Rahmen

Landesgleichstellungsgesetz

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG Saar) ist seit April 1996 in Kraft. Es wurde zuletzt 1999 geändert.

Schulgesetz

Das Gesetz zur Ordnung des Schulwesens im Saarland vom 21.8.1996, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 9. Juli 2003, enthält keine gleichstellungsrelevanten Regelungen.

Saarländisches Personalvertretungsgesetz vom 2. März 1989

In dem zuletzt im Mai 2001 geänderten Gesetz sind an folgenden Stellen gleichstellungsbezogene Regelungen zur paritätischen Besetzung von Gremien und zu den Aufgaben des Personalrats und dessen Mitwirkungsrechte bei Aufstellung von Frauenförderplänen enthalten:

- § 16 Sitzverteilung auf die Gruppen
 - (1) „Sind in einer Dienststelle Wahlberechtigte verschiedener Gruppen beschäftigt, so muss jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht (...)
 - (7) Die Geschlechter sollen in jeder Gruppe, mindestens aber im Personalrat insgesamt, entsprechend ihrem Zahlenverhältnis an den Beschäftigten vertreten sein.“
- § 52 Wahl und Zusammensetzung
 - (5) „Für die Wahl und Zusammensetzung der Stufenvertretung gelten § 14, § 15 Abs. 3, § 16 Abs. 1, 2 und 7, (...) entsprechend.“
- § 70 Allgemeine Grundsätze
 - (2) „Dienststelle und Personalrat haben darüber zu wachen, daß alle in der Dienststelle tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen (...) ihres Geschlechts unterbleibt.“
- § 71 Allgemeine Aufgaben des Personalrats

„Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:
(...)

 - g) die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.“
- § 80 Gegenstand der Mitbestimmung
 - (1) „Der Personalrat bestimmt mit
 - a) Personalangelegenheiten der Beamten bei:
(...)

14. Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nach § 87a des Saarländischen Beamtengesetzes,

15. Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 95 des Saarländischen Beamtengesetzes

(...)

b) in Personalangelegenheiten der Angestellten und Arbeiter

(...)

12. Ablehnung eines Antrages auf eine dem Buchstaben a Nrn. 15 und 15 entsprechende Änderung des Arbeitsvertrages.“

- § 83 Gegenstand der Mitwirkung

„Der Personalrat hat mitzuwirken bei

(...)

3. Aufstellung von Förderplänen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.“

Verwaltungsaufbau und Frauenvertretung im schulischen Bereich:

Der Aufbau der Landesverwaltung ist im Saarland überwiegend zweistufig. Oberste Landesbehörden sind die Landesregierung, der Ministerpräsident und die Ministerien. Für Schulen ist das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft zuständig. Auf der unteren Landesebene gibt es noch Staatliche Schulämter.

Frauenbeauftragte befinden sich nur im Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft.

Anzahl	Schulbehörden	Frauenvertretung
11	im Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft	Schulformbezogene Frauenbeauftragte
423	Schulen	Keine

12.2. Strukturdaten

Wie aus der nachfolgenden Aufstellung ersichtlich ist, beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten an öffentlichen Schulen im Saarland insgesamt 52,6%.

Schuldaten (Schuljahr: 2002/03):

Anzahl der Schulen: 423 (nur allgemein bildende Schulen)

Anzahl der Lehrkräfte: 8.676

Anzahl der weiblichen Lehrkräfte 4.708 (= 54,3%)

Beschäftigungsstruktur an Schulen

Die Daten des Statistischen Landesamtes enthalten eine differenzierte Aufstellung zu den einzelnen Schulzweigen einschließlich der Beruflichen Schulen. Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, liegt der Anteil weiblicher Lehrkräfte an allen allgemein bildenden Schulen über 50%, mit Ausnahme der Gymnasien. Hier liegt er bei 41,9%. Bei den Beruflichen Schulen beträgt der

Frauenanteil an allen Schulzweigen unter 50%, außer an Schulen des Gesundheitswesens. Insbesondere an Berufsschulen, die den höchsten Anteil von Lehrkräften im beruflichen Schulwesen ausweisen, ist er mit 26% am geringsten. Angaben zu den von Frauen besetzten Funktionsstellen liegen keine vor.

Schulen	Lehrkräfte		
	insgesamt	dar. weiblich	
		absolut	in %
Grund- und Hauptschulen	2.168	1.564	72,1
Sekundarschulen	20	11	55,0
Erweiterte Realschulen	1.707	954	55,9
Realschulen	81	52	64,2
Gesamtschulen	658	359	54,6
Gymnasien	1.858	754	40,6
Abendrealschule u. –gymnasium	13	4	30,8
Sonderschulen	637	401	63,0
Berufsschulen	604	154	25,5
BGJ, BGS, BVJ	118	55	46,6
Berufsfachschulen	364	174	47,8
Fachoberschulen	223	84	37,7
Fachschulen	76	36	47,4
Schulen des Gesundheitswesens	149	106	71,1
Insgesamt	8.676	4.708	54,3

Quelle: Statistisches Landesamt Schleswig-Holstein, Schuljahr 2002/03

11.3. Landesgleichstellungsgesetz in Bezug auf Schulen

Geltungsbereich und Begriffsbestimmung

Im Gesetzestext selbst ist der Geltungsbereich des LGG für die Verwaltung, die Gemeinden, Gemeindeverbände, des Stadtverbandes sowie der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts bestimmt. Nach § 3 Abs. 1 ist Dienststelle im Sinne des Gesetzes jede Behörde, Verwaltungsstelle und jeder Betrieb ist, soweit die Stelle innerhalb des Verwaltungsaufbaus organisatorisch eigenständig ist. Nach der Kommentierung von Schiek/Dieball/u.a. bilden auch Schulen Dienststellen.

Frauenbeauftragte

Nach § 21 Abs. 1 LGG hat die Dienststelle, soweit sie nach § 7 zur Erarbeitung eines Frauenförderplans verpflichtet ist, das Amt einer Frauenbeauftragten einzurichten. Diese wird von den weiblichen Beschäftigten in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

Im ersten Landesgleichstellungsbericht von 1999 findet sich im Kapitel „Frauenbeauftragte“ der Passus, „dass für die Schulen abweichend von dieser Regelung eine Verständigung dahingehend erzielt worden ist, dass jeweils eine Frauenbeauftragte für jede Schulform im Ministerium gewählt wurde, die die Rechte und Pflichten einer Frauenbeauftragten für jede der Schulform zugehörige Schule wahrnimmt“.

Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft werden 14 Frauenbeauftragte für das Ministerium und die nachgeordneten Bereiche ausgewiesen:

- Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft
- dem Landesinstitut für Pädagogik und Medien
- der unteren Schulaufsicht
- dem staatlichen Konservatoramt
- dem staatlichen Büchereiamt
- dem Bereich der allgemein und berufsbildenden Schulen

Hierunter sind als Bereiche, die jeweils eine Frauenbeauftragte haben, benannt:

- Grund- und Hauptschulen, Realschulen, Erweiterte Realschule, Sekundarschule, Gesamtschule, Gymnasien, Sonderschule, Technisch-Gewerbliche und Sozial-, Pflegerische Schulen, Kaufmännische Schulen

Freistellung

Nach § 22 Abs. 3 LGG ist die Frauenbeauftragte im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Im Saarland gibt es wie in Hessen eine Freistellungsstaffel. Die Entlastung beträgt

- bei mehr als 300 wahlberechtigten Beschäftigten mindestens **die Hälfte** der regelmäßigen Wochenarbeitszeit
- bei mehr als 600 Beschäftigten **eine volle Stelle**
- bei mehr als 1.000 Beschäftigten ist der Frauenbeauftragten eine Mitarbeiterin mit **der Hälfte** der regelmäßigen Wochenarbeitszeit und
- bei mehr als 2.000 Beschäftigten eine Mitarbeiterin mit **der vollen** Regelarbeitszeit zuzuordnen.

Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten

In § 23 LGG werden die Aufgaben der Frauenbeauftragten dargelegt:

- Die Frauenbeauftragte ist bei alle die weiblichen Beschäftigten betreffenden sozialen Maßnahmen und bei allen personellen Maßnahmen frühzeitig und umfassend zu beteiligen. Sie unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes, insbesondere bei folgenden Maßnahmen: Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Übertragung höherwertiger Tätigkeiten einschließlich der Formulierungen von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen; sozialen, baulichen und organisatorischen

Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderen Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen; Fortbildungsmaßnahmen; Arbeitszeitgestaltung; Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie Erstellung des Frauenförderplanes (§ 22 Abs. 1).

- Die Frauenbeauftragte ist bei der Erstellung des Frauenförderplanes nach § 7 LGG und bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen (§ 22 Abs. 5).
- Die Amts-, Anstalts- und Betriebsleitung unterrichtet die Frauenbeauftragte rechtzeitig, insbesondere vor einer abschließenden Entscheidung, von allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten (§ 22 Abs. 6).

Nach § 24 LGG hat die Frauenbeauftragte folgende **Beanstandungs- und Beschwerderechte**:

- Wird die Frauenbeauftragte an einer Maßnahme nach § 23 LGG nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig informiert, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen (§ 23 Abs. 1).
- Ist die Frauenbeauftragten der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförderplanes gefährdet ist, kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis bei Dienststellenleitung widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch unverzüglich einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über den Vorgang (§ 24 Abs. 2).
- Hilft die Dienststelle einen Widerspruch der Frauenbeauftragten nicht ab, so ist auf Antrag der Frauenbeauftragten die Entscheidung der in § 8 Abs. 1 und 2 vorgesehenen Stelle einzuholen (§ 24 Abs. 3).
- Bis zur erneuten abschließenden Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 oder Stelle nach Absatz 2 wird der Vollzug der Maßnahme ausgesetzt (§ 24 Abs. 4).

13. Sachsen

13.1. Rechtlicher Rahmen

Frauenförderungsgesetz

Das Sächsische Frauenförderungsgesetz (SächsFFG) ist seit März 1994 unverändert in Kraft.

Schulgesetz

Das Schulgesetz für den Freistaat Sachsen (SchulG) vom 27.08.1996, zuletzt geändert am 20.08.2003, enthält keine gleichstellungsrelevanten Regelungen.

Sächsisches Personalvertretungsgesetz vom 25. Juni 1999

Im Gesetz sind an mehreren Stellen gleichstellungsbezogene Regelungen enthalten. Sie beziehen sich auf die paritätische Besetzung von Gremien und der Beteiligung der Frauenbeauftragten an Sitzungen des Personalrats. Bei der Aufgabenbestimmung ist geregelt, dass der Personalrat „die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern“ hat. Mitzuwirken hat der Personalrat bei der Aufstellung und Anpassung des Frauenförderplans, ebenso kann er seine Mitbestimmung versagen, wenn Maßnahmen gegen den Frauenförderplan verstoßen. Im Einzelnen enthält das Gesetz folgende gleichstellungsbezogenen Regelungen:

- § 12 Bildung von Personalräten
 - (4) „Männer und Frauen sollen im Personalrat entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle vertreten sein. Die Wahlvorschläge sollen eine den Anteilen entsprechende Anzahl von Kandidaten enthalten.“
- § 17 Vertretung der Gruppen
 - (1) „Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muss jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht (...)“
 - (6) Für die Vertretung von Frauen und Männern gilt § 12 Abs. 4 entsprechend.
- § 20 Bestellung des Wahlvorstandes durch den Personalrat
 - (3) „Hat die Dienststelle weibliche und männliche Beschäftigte, sollen dem Wahlvorstand Männer und Frauen angehören.“
- § 35 Sitzungen
 - (2) „Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende des Personalrats an. (..) Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Personalrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Satz 3 gilt auch für die Ladung (..) der Frauenbeauftragten und
 - (...)
 - (3) Auf Antrag

(...)

6. der Frauenbeauftragten in Angelegenheiten, die die Aufgaben der Frauenbeauftragten nach § 20 des SächsFFG berühren, hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.“

- § 42 Verhandlungsniederschrift

(2) „Haben der Dienststellenleiter, Mitgliedern der (...), die Frauenbeauftragte oder (...) an der Sitzung teilgenommen, so ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich zuzuleiten.“

- § 52 Gegenstand

„Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. In ihr können alle Angelegenheiten behandelt werden, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen, insbesondere Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten sowie Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.“ (...)

- § 54 Stufenvertretung

(3) „Die §§ 12-16, (...), § 17 Abs. 6, §§ 19,20 und (...) gelten entsprechend.“

- § 57 Wahl, Amtszeit und Geschäftsführung

„Für den Gesamtpersonalrat gelten § 54 Abs. 2,3 und 6 entsprechend.“

- § 60 Zusammensetzung

(1) „Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (...)

(2) (...) § 12 Abs. 4 gilt entsprechend.“

- § 66 Ausbildungsbeirat

(3) „Der Ausbildungsbeirat vertritt in Fragen der Aus-, Fort- und Weiterbildung gegenüber der durch Rechtsverordnung bestimmten Dienststelle die Interessen der in Absatz 1 genannten Beschäftigten; hierzu gehört:

(...)

4. auf die Gleichstellung von Frauen und Männer zu achten

(...)

(4) Für die Wahl, die Geschäftsführung, die Rechte, Pflichten und Aufgaben des Ausbildungsbeirates und seiner Mitglieder gelten §§ 7, 12 Abs. 4, (...), §§33 bis 38 (...) entsprechend.“

- § 72 Gleichmäßige Behandlung – Verbot parteipolitischer Betätigung

(3) „Dienststelle und Personalrat haben dafür Sorge zu tragen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihres Geschlechts (...) unterbleibt. Der Dienststellenleiter und die Personalvertretung haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen, die Behandlung von (...) Gleichstellungsangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.“

- § 73 Allgemeine Aufgaben – Anhörungen
 - (1) „Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:
(...)
 6. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg zu fördern.“
- § 77 Mitwirkungsrechte

„Der Personalrat wirkt mit bei (...)

 5. Aufstellung und Anpassung des Frauenförderplans nach § 4 SächsFFG“
- § 80 Mitbestimmung in Angelegenheiten der Angestellten und Arbeiter
 - (1) „Der Personalvertretung hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Angestellten und Arbeiter mit bei
(...)
 8. Ablehnung eines aufgrund tarifvertraglicher Vorschriften gestellten Antrages auf Teilzeitbeschäftigung oder auf Gewährung von Sonderurlaub aus familiären Gründen unter Wegfall der Bezüge.“
- § 81 Mitbestimmung in Angelegenheiten der Beamten

(...)

 8. „Ablehnung eines Antrages nach §§ 142 und 143 des Sächsischen Beamtengesetzes auf Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit oder Urlaub,“
- § 82 Einschränkung der Mitbestimmung, Versagensgründe

(...)

 - (2) „Der Personalrat kann in den Fällen des § 80 Abs. 1 und des § 81 Abs. 1 seine Zustimmung verweigern, wenn
 1. Die Maßnahme gegen den (...) Frauenförderplan (..) verstößt (...).“

Erlasse, Verordnungen und andere Vorschriften

- Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten
- Verwaltungsvorschrift zur Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen vom 19.06.2001
- Verwaltungsvorschrift zur Erteilung von Mehrarbeitsstunden
- Verwaltungsvorschrift zur Unterrichtsorganisation
- Erlass zum Vollzug der Leistungsprämienverordnung und der Leistungsprämien an Arbeitnehmer vom 20.02.2002

Verwaltungsaufbau und Frauenvertretung im schulischen Bereich

Die Organisation der Landesverwaltung ist in Sachsen grundsätzlich dreistufig. Oberste Landesbehörde sind die Landesministerien. Einige Verwaltungszweige sind zweistufig aufgebaut. Für Schulen ist das Sächsische Staatsministerium für Kultus und Unterrichtsorganisation zuständig. Daneben gibt es als untere Landesbehörden noch fünf Regionalschulämter. Frauenbeauftragte im schulischen Bereich gibt es im Staatsministerium, in den Regionalschulämtern und an Schulen mit mindestens 10 weiblichen Beschäftigten.

Anzahl	Schulbehörden	Frauenvertretung
1	Ministerium	eine Frauenbeauftragte
5	Regionalschulämter	jeweils eine Frauenbeauftragte
k.A.	Schulen ab 10 weibliche Beschäftigte	jeweils eine Frauenbeauftragte

13.2. Strukturdaten

Sachsen führt als einziges Bundeslandes eine eigene Frauenförderungsstatistik, in der Entwicklungen zur Gleichstellung von Frauen in unterschiedlichen Verwaltungsbereichen nachvollzogen werden können. Der Anteil der weiblichen Lehrkräfte an öffentlichen Schulen beträgt in Sachsen insgesamt 74,6%.

Schuldaten (Schuljahr 2002/03):

Anzahl der Schulen:	2.124
Anzahl der Lehrkräfte:	42.520
Anzahl der weiblichen Lehrkräfte:	31.709 (= 74,6%)

Lehrkräfte an Schulen

Sachsen Schulen haben, wie insgesamt die ostdeutschen Bundesländer, einen hohen Anteil weiblicher Lehrkräfte. Er liegt in allen Schulformen, selbst den Beruflichen Schulen, zumeist deutlich über 50%. An Grund- und Förderschulen sind Männer stark unterrepräsentiert. Im deutlichen Gegensatz hierzu stehen die Besetzungen der Funktionsstellen mit Frauen. Schulleitungspositionen werden nur zu 34% an Mittelschulen, 24% an Gymnasien und in Beruflichen Schulen nur zu 19% besetzt. Bei den Mittelschulen sieht die Situation bei der stellvertretenden Schulleitung und bei den Fachberaterinnen und Fachberater mit 55 bzw. 67% günstiger aus. Bei den Gymnasien sind Frauen auf allen Funktionsebenen unterrepräsentiert. An Grund- und Förderschulen hingegen haben Frauen an allen Funktionsstellen einen sehr hohen Anteil.

Schulen	Lehrkräfte ¹			Lehrkräfte mit Funktionsstellen in % ²		
	insg.	dar. weiblich		Schulleitung	stell. Schullt.-	Fachberatung
		abs.	%			
Grundschulen	10.062	9.588	95,3	83,0	91,0	keine
Mittelschulen	12.914	9.144	70,8	34,0	55,0	67,4
Gymnasien	8.855	6.070	68,5	24,0	33,0	49,0
Schulen d. 2. Bildungsweges	107	59	55,1	k.A.	k.A.	k.A.
Förderschulen	3.615	3.057	84,6	71,0	79,0	100,0
Berufliche Schulen	6.967	3.791	54,4	19,0	25,0	60,0
Insgesamt	42.520	31.709	74,6	59,7	62,9	59,9

Quelle: ¹Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Hauptberufliche Lehrkräfte, Schuljahr 2002/03, ²Ergebnisse der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, Stand 30.06.2000

13.3. Frauenförderungsgesetz in Bezug auf Schulen

Geltungsbereich und Begriffsbestimmung

Im Gesetzestext selbst ist der Geltungsbereich des FGG für Behörden, Gerichte und sonstige öffentlich-rechtlich organisierte Einrichtungen des Freistaats festgelegt. § 3 Abs. 3 legt fest, dass Schulen Dienststellen im Sinne des Gesetzes sind. Stellenbewirtschaftende Dienststellen sind in Sachsen die Regionalschulämter.

Frauenbeauftragte

Nach § 18 Abs. 1 SächsFFG und 2 sind in jeder Dienststelle mit mindestens 10 Frauen eine Frauenbeauftragte und eine Stellvertreterin zu bestellen. Da auch Schulen Dienststellen sind, gehört Sachsen zu den sechs Bundesländern, an denen Frauenbeauftragte auch an Schulen bestellt werden. Über die Anzahl der an Schulen bestellten Frauenbeauftragten liegen jedoch keine Angaben vor.

Freistellung

Nach § 19 Abs. 3 SächsFFG wird die Frauenbeauftragte von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten ganz oder teilweise freigestellt, soweit es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten

Das FFG differenziert zwischen Aufgaben (§ 20), Befugnissen (§ 21) und dem Beanstandungsrecht (§22)

Aufgaben und Befugnisse der Frauenbeauftragte im Ministerium und bei den Regionalschulämtern

Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere in Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über Einstellung, Umsetzung mit einer Dauer von über sechs Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, soweit nicht die Betroffenen diese Beteiligung ausdrücklich ablehnen; sozialen und organisatorischen Angelegenheiten (§ 20 Abs. 1).

Die Frauenbeauftragte entwickelt eigene Initiativen zur Durchführung dieses Gesetzes und zur Verbesserung der beruflichen Situationen von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Frauen und Männern. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und

Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Nachteilen (§ 20 Abs. 2).

Die Frauenbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind hierfür die erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Personalakten darf die Frauenbeauftragte nur mit Einwilligung der betroffenen Beschäftigten einsehen (§ 21 Abs. 1).

Die Frauenbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung (§ 21 Abs. 2).

Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, die Beschäftigten zu unterrichten und zu beraten sowie Wünsche, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen (§ 21 Abs. 3).

Ferner hat die Frauenbeauftragte nach § 4 Abs. 1 bei der Erstellung des Frauenförderplanes frühzeitig mitzuwirken. Ist der Frauenförderplan nicht verwirklicht worden, hat die Dienststelle gegenüber der Frauenbeauftragten die Gründe dafür darzulegen und in der Dienststelle zu veröffentlichen (§ 4 Abs. 4).

Das **Beanstandungsrecht** der Frauenbeauftragten in § 22 SächsFFG geregelt.

Verstöße der Dienststelle gegen dieses Gesetz oder gegen andere Vorschriften über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern kann die Frauenbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Die Beanstandung soll spätestens eine Woche nach Unterrichtung der Frauenbeauftragten über die Maßnahme erfolgen (§ 22 Abs. 1).

Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung. Sie hat die beanstandete Maßnahme oder ihre Durchführung bis zu ihrer Entscheidung aufzuschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahmen und ihrer Folgen zu berichtigen oder die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Andernfalls hat die Dienststellenleitung gegenüber der Frauenbeauftragten die Ablehnung der Entscheidung zu begründen (§ 22 Abs. 2).

Die Frauenbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle kann zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über die Beanstandung nach rechtzeitiger Unterrichtung ihrer Dienststellenleitung die nächsthöhere Dienststelle um eine rechtliche Stellungnahme bitten und diese in ihrer Dienststelle unter Beachtung des Dienst- und des Datenschutzrechtes bekannt geben. In beiden Fällen ist die schriftliche Einwilligung der durch die beanstandete Maßnahme unmittelbar Betroffenen erforderlich, soweit personenbezogene Daten mitgeteilt werden. Die nächsthöhere Dienststelle hat der Bitte um Rechtsauskunft zu entsprechen. Deren weitere Entscheidung und die Rechtswirkung der beanstandeten Maßnahmen richten sich unabhängig von diesem Verfahren nach den geltenden Vorschriften (§ 22 Abs. 3).

Aufgaben und Befugnisse der Frauenbeauftragten an Schulen

Die Frauenbeauftragte an Schulen wirkt ebenfalls an allen Maßnahmen der Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und

Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen. Ihre Mitwirkungsmöglichkeiten betreffen vor allem die

- Lehrauftragsverteilung und der damit verbundene Personaleinsatz
- Verbesserung der Beteiligung von weiblichen Lehrkräften an Fortbildungen
- Erstellung und Kontrolle des Aufsichtsplanes
- Verteilung von Mehrarbeitsstunden
- Inanspruchnahme und Verteilung schulbezogener Anrechnungsstunden
- Vergabe von Leistungsprämien
- Teilnahme an Schulleitungsgesprächen, sofern Angelegenheiten besprochen werden, die ihre Aufgaben betreffen.

14. Sachsen-Anhalt

14.1. Rechtlicher Rahmen

Frauenförderungsgesetz

Das Frauenförderungsgesetz (FrFG LSA) ist seit Mai 1997 in Kraft. Es wurde zuletzt 2003 geändert.

Schulgesetz

Das Schulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt in der Fassung vom 27.08.1996, zuletzt geändert am 27.02.2003, enthält zum Bildungsauftrag folgenden Gleichstellungsbezug:

Vorschrift	Inhalt
1. Teil: Allgemeine Vorschriften, 1. Abschnitt: Erziehungs- und Bildungsauftrag, Geltungsbereich, § 1: Erziehungs- und Bildungsauftrag der Schule, Abs. 2	In Erfüllung dieses Auftrags ist die Schule insbesondere gehalten, [...] 6. den Schülerinnen und Schülern Kenntnisse, Fähigkeiten und Wertehaltungen zu vermitteln, welche die Gleichachtung und Gleichberechtigung der Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Abstammung ..., ihrer sexuellen Identität ... fördern, [...]

Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt vom 10. Febr. 1993

Im zuletzt zum 1. Januar 2004 geänderten Gesetz sind an folgenden Stellen gleichstellungsbezogene Regelungen zur paritätischen Gremienbesetzung, zur Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an allen Sitzungen des Personalrats und dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats an der Aufstellung der Frauenförderpläne enthalten:

- § 12 Wahl von Personalräten
 - (...)
 - (2) „Frauen und Männer sollen bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle berücksichtigt werden. Der Wahlvorstand stellt fest, wie das Zahlenverhältnis zwischen wahlberechtigten Frauen und Männern und in den einzelnen Gruppen ist. Jeder Wahlvorschlag soll mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten, wie erforderlich ist, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat und in den Gruppen auf Frauen und Männer zu erreichen.“
- § 14 Wählbarkeit
 - (1) „Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag
 1. seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören und
 2. seit einem Jahr im öffentlichen Dienst beschäftigt sind.
 - (2) Nicht wählbar ist, wer infolge Richterspruchs die Fähigkeit verloren hat, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen.

(3) Nicht wählbar sind ... (Leiter von Dienststellen, Personalentscheidungen)“

- § 30 Vorstand
 - (1) „Der Personalrat wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden. Aus jeder im Personalrat vertretenen Gruppe wird ein Stellvertreter gewählt. Die Reihenfolge der Stellvertretung bestimmt der Personalrat. Sind mehrere Gruppen vertreten, darf der erste Stellvertreter nicht derselben Gruppe angehören wie der Vorsitzende. Hat der Personalrat elf oder mehr Mitglieder, so wählt er aus seiner Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit zwei weitere Stellvertreter. Der Vorsitzende und die Stellvertreter bilden den Vorstand. Frauen und Männer sollen soweit möglich entsprechend ihrem Anteil an den gewählten Mitgliedern des Personalrates berücksichtigt werden.“
- § 32 Einberufung und Leitung von Sitzungen
 - (2) „Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende des Personalrates an. Er setzt die Tagesordnung fest, lädt die Mitglieder des Personalrates, die ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte, soweit sie von den Beschäftigten der Dienststelle gewählt oder bestätigt worden ist, (...) rechtzeitig zu den Sitzungen unter Mitteilung der Tagesordnung ein (...)
 - (3) Auf Antrag
 - (...)
 4. der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten
 - (...)
 - ist innerhalb von zwei Wochen eine Sitzung anzuberaumen und der Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagungsordnung zu setzen“.
 - § 38 Teilnahme weiterer Personen
 - (...)
 2. „Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, (...) können an allen Sitzungen des Personalrats mit beratender Stimme teilnehmen.“
 - § 39 Sitzungsniederschrift
 - (4) „Haben die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, (...), an der Sitzung teilgenommen, ist ihnen ein entsprechender Auszug der Niederschrift zuzuleiten.“
 - § 53 Wahl, Amtszeit und Geschäftsführung und Rechtsstellung der Stufenvertretungen
 - (1) „Für die Wahl, Amtszeit und Geschäftsführung und Rechtsstellung der Stufenvertretungen gelten §§ 12 bis 15, 17 bis 43, (...) entsprechend.“
 - § 55 Wahl, Amtszeit und Geschäftsführung und Rechtsstellung des Gesamtpersonalrates
 - (...)
 - (2) „Die §§ 12 bis 43 (...) gelten entsprechend.“
 - § 56 Regelmäßige Gespräche, Friedenspflicht
 - (1) „Die Dienststellenleitung und der Personalrat sollen mindestens vierteljährlich gemeinsam interessierende Angelegenheiten miteinander besprechen. (...) Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, (...) sind hinzuzuziehen, soweit die von ihnen vertretenen Interessen berührt werden.“

- § 58 Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes; Wahrung der Vereinigungsfreiheit
 - (4) „Dienststelle und Personalrat haben darüber zu wachen, dass jede unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten wegen (...) ihres Geschlechts unterbleibt.“
- § 65 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten
 - (1) „Der Personalrat bestimmt, (...) in folgenden Angelegenheiten mit:
(...)
 - 5. Aufstellung von Förderplänen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, (...)“
- § 66 Mitbestimmung in Angelegenheiten der Beamten
 - (...)
 - 13. „Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aus familiären Gründen“
- § 67 Mitbestimmung in Angelegenheiten der Angestellten und Arbeiter
 - (1) „Der Personalrat bestimmt in folgenden Personalangelegenheiten der Angestellten und Arbeiter mit:
(...)
 - 11. Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aus familiären Gründen“

Andere Gesetze, Erlasse und Verordnungen

- Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache des Landes Sachsen-Anhalt
- Runderlass zum Erstellen von Frauenförderplänen vom 16.01.2002

Verwaltungsaufbau und Frauenvertretung im schulischen Bereich:

Bis zum 31.12.2003 galt nachstehender Aufbau der Verwaltung, der im schulischen Bereich neben dem Kultusministerium als Oberste Landesbehörde auf der unteren Ebene Staatliche Schulämter als verantwortliche Dienststellen hatte.

Anzahl	Schulbehörden	Frauenvertretung
1	Kultusministerium	eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte
9	Staatliche Schulämter	jeweils eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte
1000	Schulen ab 5 weibliche Beschäftigte	jeweils eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte

Nach der Auflösung der Schulämter zum 01.01.2004 übernimmt ein Landesverwaltungsamt die bisherigen Aufgaben der Schulämter.

Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte gibt es demnach auf der Ebene des Ministeriums, im Landesverwaltungsamt und ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte an Schulen ab 5 weibliche Beschäftigte.

Anzahl	Schulbehörden	Frauenvertretung
1	Kultusministerium	eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte
1	Landesverwaltungsamt	eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte
1000	Schulen ab 5 weibliche Beschäftigte	jeweils eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte

14.2. Strukturdaten

Schuldaten (Stand: 2002/03):

Anzahl der Lehrkräfte: 26.230
 Anzahl der weiblichen Lehrkräfte: 19.986 (= 76,2%)

Lehrkräfte an Schulen

In Sachsen-Anhalt weisen alle Schulformen einen Anteil weiblicher Lehrkräfte aus, der über 50% liegt. Besonders hoch ist der Frauenanteil an Grundschulen mit 95% und an Sonderschulen mit 83,2%. An Gymnasien hat Sachsen-Anhalt im bundesweiten Vergleich den höchsten Anteil weiblicher Lehrkräfte mit knapp 70%. Am geringsten fällt der Frauenanteil an Beruflichen Schulen mit 52,1% aus.

Schulen	Lehrkräfte		
	insgesamt	dar. weiblich	
		Absolut	in %
Grundschulen	5.249	4.987	95,0
Schulartunabhängige Orientierungsstufen	3.074	2.297	74,7
Schularten mit mehreren Bildungsgängen	6.730	5.024	74,7
Gymnasien	4.968	3.456	69,6
Integrierte Gesamtschulen	161	128	79,5
Sonderschulen	2.929	2.437	83,2
Abendrealschulen u. -gymnasien	18	13	73,2
Kollegs	42	32	76,2
Berufliche Schulen	3.059	1.612	52,7
Insgesamt	26.230	19.986	76,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Schuljahr 2002/03

14.3. Frauenförderungsgesetz in Bezug auf Schulen

Geltungsbereich

Im Gesetzestext selbst ist der Geltungsbereich des FrFG in § 2 sehr weit formuliert. Zu den Dienststellen und Einrichtungen des Landes gehört die unmittelbare Landesverwaltung, die Kommunalverwaltung und die mittelbare Landesverwaltung.

Gleichstellungsbeauftragte

Das FrFG unterscheidet für das Verfahren zur Bestimmung der Gleichstellungsbeauftragten zwischen den bei den obersten Landesbehörden und beim Landesverwaltungsamt zu bestellenden hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und den bei den einzelnen Dienststellen zu wählenden ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten.

In § 14 ist festgelegt, dass bei jeder obersten Landesbehörde mit mehr als 300 Beschäftigten im Geschäftsbereich und beim Landesverwaltungsamt eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen ist.

Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte werden gemäß § 17 bei Dienststellen mit fünf weiblichen Beschäftigten gewählt.

Für den schulischen Bereich bedeuten diese Regelungen, dass im Kultusministerium und beim Landesverwaltungsamt je eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen sind, während an den Schulen (Öffentliche Schulen sind gemäß § 84 PersVG LSA Dienststellen) mit mindestens fünf weiblichen Beschäftigten gewählte ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte tätig sind.

Freistellung

Eine gesonderte Regelung der Freistellung ist für hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte nicht erforderlich, da ihr aufgrund ihrer Hauptamtlichkeit und damit dienstlichen Charakters ihrer Tätigkeiten sämtliche Mittel zur Erfüllung der ihr hauptamtlich übertragenen dienstlichen Aufgaben zur Verfügung gestellt werden müssen.

Ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nehmen nach § 18 Absatz 3 ihre Aufgaben und Rechte während der Dienstzeit wahr. Für ihre Freistellung sind nach Satz 4 die für Personalaratsmitglieder geltenden Entlastungsregelungen anzuwenden. Desweiteren ist in Absatz 4 geregelt, dass die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten während ihrer regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge für mindestens 1 Woche im Jahr zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen haben, die von der Landeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt sind.

Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Als Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten werden bezogen auf die unterschiedlichen Verwaltungsebenen folgende benannt:

Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden

Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden wirken bei der Durchführung dieses Gesetzes mit (§15 Abs. 1).

Die Gleichstellungsbeauftragten sind bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen umfassend und rechtzeitig zu informieren und auf Verlangen zu beteiligen.

Sie sind hinsichtlich der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben mit Ausnahme von Satz 3 Buchstaben g und h an fachliche Aufträge und Weisungen nicht gebunden. Die Gleichstellungsbeauftragten haben insbesondere folgende Aufgaben und Rechte:

- a) Einbringung frauenrelevanter Anliegen und Forderungen in die Verwaltung,
- b) Erarbeitung von Empfehlungen und Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen,
- c) Initiierung von Frauenfördermaßnahmen, Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, Beratungsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit,
- d) Direktes Zugangs- und Vortragsrecht bei der Behördenleitung,
- e) Beteiligung bei Vorlagen in der Planungsphase und Mitzeichnungsrecht.
- f) Sie sind bei Stellenausschreibungen zu beteiligen.
- g) Sie können Bewerbungsunterlagen einsehen.
- h) Sie können an Vorstellungsgesprächen teilnehmen.
- i) Sie sind über anstehende Beförderungen sowie zu übertragende höherwertige Tätigkeiten zu unterrichten.
- j) Sie sind über Maßnahmen zur Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (zum Beispiel Bildungsmaßnahmen) zu informieren.
- k) Sie arbeiten mit den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Sie können diesen auf deren Anforderung bei der Beratung und Unterstützung weiblicher Beschäftigter zu deren beruflicher Förderung und zur Vermeidung und Beseitigung von Benachteiligungen behilflich sein.
- l) Sie nehmen Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, beraten die Betroffenen und leiten mit deren Einverständnis Mitteilungen über sexuelle Belästigung der Behördenleitung zu (§ 15 Abs.2).

Den Gleichstellungsbeauftragten sind auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Aus Personalakten sind ihnen die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Bei Nichteinhaltung ihrer Rechte nach Absatz 2, bei Nichtbeachtung von Formvorschriften dieses Gesetzes oder bei Nichteinhaltung von Zielvorgaben des Frauenförderplanes können die Gleichstellungsbeauftragten bei der Behördenleitung Widerspruch, der aufschiebende Wirkung hat, einlegen. Über den Widerspruch ist innerhalb von zwei Wochen erneut zu beraten und endgültig zu entscheiden (§ 15 Abs.3).

Die Gleichstellungsbeauftragten sind verpflichtet, über die ihnen bei ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren (§ 15 Abs.4).

Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten im Landesverwaltungsamt

Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Landesverwaltungsamt nimmt innerhalb ihrer Dienststelle die Aufgaben und Rechte entsprechend § 15 wahr (§ 16 Abs. 1).

Sie bringt eigene Initiativen und Anregungen in das Verwaltungshandeln ein und achtet darauf, dass Verwaltungsentscheidungen dem Ziel dieses Gesetzes gerecht werden (§ 16 Abs. 2).

Sie steht den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf deren Anforderungen bei Fragen zur Umsetzung und Durchsetzung der Frauenpolitik zur fachlichen Beratung zur Verfügung (§ 16 Abs. 4).

Sie nimmt nach außen gerichtete Tätigkeiten wahr. Dazu gehören insbesondere:

- a) die Initiierung von Frauenfördermaßnahmen und
- b) die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen (§ 16 Abs. 5).

Aufgaben und Rechte der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten

Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die weiblichen Beschäftigten in Einzelfällen zur beruflichen Förderung und Beseitigung von Benachteiligungen (§ 18 Abs. 1).

Sie arbeiten mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zusammen und unterrichten diese über Missstände und Benachteiligungen in der Dienststelle, die die Gleichberechtigung betreffen (§ 18 Abs. 2).

15. Schleswig-Holstein

15.1. Rechtlicher Rahmen

Landesgleichstellungsgesetz

Das Gleichstellungsgesetz (GStG SLH) ist seit Dezember 1994 in Kraft. Es wurde zuletzt 1996 geändert.

Schulgesetz

Das Schulgesetz für das Land Schleswig-Holstein, zuletzt geändert am 18.12.2002, enthält mehrere gleichstellungsrelevante Regelungen:

Vorschrift	Inhalt
Abschnitt 1: Auftrag und Gliederung des Schulwesens, Titel 1: Einleitende Vorschriften, § 3: Selbstverwaltung der Schule, Abs. 1	[...] Das Schulprogramm ist von der Schulkonferenz in regelmäßigen Abständen zu überprüfen. Maßstab für das Schulprogramm und seine Überprüfung sind insbesondere die Bildungs- und Erziehungsziele, wie sie in § 4 formuliert sind. Dabei sind auch die Auswirkungen von Maßnahmen auf die Schülerinnen und Schüler unter dem Aspekt der Gleichstellung zu dokumentieren.
Titel 2: Auftrag der Schule, § 4: Bildungs- und Erziehungsziele, Abs. 2	Es ist die Aufgabe der Schule, die geistigen, seelischen und körperlichen Fähigkeiten des jungen Menschen unter Wahrung des Gleichberechtigungsgebots zu entwickeln. [...]
Abschnitt 5, Titel 1: Konferenzen, § 92: Aufgaben und Verfahren der Schulkonferenz, Abs. 1	Die Schulkonferenz berät und beschließt im Rahmen der geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften über [...] 27. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Wahrung des Gleichberechtigungsgebots.

Gesetz über die Mitbestimmung der Personalräte vom 11. Dez. 1990

Im zuletzt im Dezember 1999 geänderten Gesetz sind an folgenden Stellen gleichstellungsbezogene Regelungen zur Besetzung von Gremien zu den Aufgaben der Personalversammlung und enthalten:

- § 2 Gegenstand und Ziele der Zusammenarbeit
(...)
(2) „Der Personalrat und die Dienststelle haben gemeinsam dafür zu sorgen, dass
(...)
2. alle Beschäftigten der Dienststelle und alle Personen, die sich um eine Beschäftigung in der Dienststelle bewerben, nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen (...) ihres Geschlechts unterbleibt.“
(...)

5. Maßnahmen durchgeführt werden, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen, insbesondere Frauenförderpläne aufgestellt, vereinbart und durchgeführt werden.“

- § 10 Wahl von Personalräten
(...)
(2) „Frauen und Männer sollen bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle berücksichtigt werden. Der Wahlvorstand stellt fest, wie das Zahlenverhältnis an wahlberechtigten Beschäftigten bzw. in den einzelnen Gruppen ist. Die Wahlvorschläge müssen mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten, wie erforderlich ist, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat und in den Gruppen auf Frauen und Männer zu erreichen.“
- § 24 Vorstand
(1) „Der Personalrat bildet aus seiner Mitte den Vorstand. Die Anzahl der Vorstandsmitglieder bestimmt er nach seinen Erfordernissen der Geschäftsführung. Dabei sind Frauen und Männern entsprechend ihrem Anteil an den gewählten Personalratsmitgliedern zu berücksichtigen.“
- § 29 Aussetzung von Beschlüssen des Personalrats und der Gruppenvertretung
(1) „Der Beschluss des Personalrats ist für die Dauer von zehn Arbeitstagen auszusetzen, wenn

3. Die Mehrheit der Mitglieder oder das an der Sitzung teilnehmende Mitglied der (...)
dies beantragt, soweit durch den Beschluss wichtige Interessen der jeweils vertretenen Beschäftigten erheblich beeinträchtigt werden. Das gleiche gilt, wenn die Mehrheit der Mitglieder des Personalrats, die einem in der Dienststelle zahlenmäßig in der Minderheit befindlichen Geschlecht angehören, dies beantragt, soweit durch den Beschluss des Personalrats wichtige Interessen ihres Geschlechts erheblich beeinträchtigt werden.“
- § 40 Einberufung, Tätigkeitsbericht
(2) „Mindestens einmal im Jahr soll die Dienststellenleitung über die Aufgabenentwicklung der Dienststelle, über die Personalentwicklung unter besonderer Berücksichtigung eines angemessenen Anteils von Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, (...) Bericht erstatten.“
- § 42 Aufgaben der Personalversammlung
(1) „Die Personalversammlung darf alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen, insbesondere Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten sowie Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann. (...)“
- § 44 Stufenvertretung
(3) „Die §§ 10-12 (...) gelten entsprechend.“
- § 45 Gesamtpersonalrat

(4) „Die §§ 10 bis 18 gelten entsprechend (...)“

- § 47 Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat

(1) „Die Dienststellenleitung und der Personalrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer gemeinsamen Besprechung zusammentreffen. In diesen Besprechungen haben die Dienststellenleitung und der Personalrat alle beabsichtigten Maßnahmen und Initiativen rechtzeitig und eingehend zu erörtern. In ihnen sollen auch Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, (...) behandelt werden.“

Verwaltungsaufbau und Frauenvertretung im schulischen Bereich

Die Organisation des Verwaltungsaufbaus in Schleswig-Holstein ist zweistufig. Oberste Landesbehörden sind die Staatskanzlei und die Ministerien. Die Schulen sind im Ministerium Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur angesiedelt. Für den schulischen Bereich gibt es weder Bezirksregierungen noch Staatliche Schulämter.

Gleichstellungsbeauftragte gibt es in Schleswig-Holstein im Ministerium und an Schulen ab fünf Beschäftigte.

Anzahl	Schulbehörden	Frauenvertretung
1	Ministerium Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur	eine Gleichstellungsbeauftragte
k.A.	Schulen ab fünf Beschäftigte	eine Gleichstellungsbeauftragte

15.2. Strukturdaten

Schuldaten (Schuljahr 2002/03):

Wie aus der nachfolgenden Aufstellung ersichtlich ist, beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten an öffentlichen Schulen in Schleswig-Holstein insgesamt 60,2%.

Anzahl der Schulen: 1.215 (nur allgemeinbildende Schulen)

Anzahl der Lehrkräfte: 24.773

Anzahl der weiblichen Lehrkräfte: 14.909 (= 60,2%)

Lehrkräfte an Schulen

Für Schleswig-Holstein werden die Daten des Statistischen Landesamtes für den Bereich der beruflichen Schulen auch nach einzelnen Schulzweigen differenziert.

Wie in allen Bundesländern ist der Anteil an weiblichen Lehrkräften in den Grundschulen mit 87% am höchsten. An allgemeinbildenden Schulen ist er an Gymnasien mit 43% und an den Abendschulen mit knapp 35% am geringsten. Im Bereich der Beruflichen Schulen liegt er in fast allen beruflichen Zweigen unter 50%. Ausnahmen bilden die Berufsfach- und Berufsoberschulen mit 53 bzw. 60%. Bei den Berufsschulen, die den stärksten Anteil an Lehrkräften im beruflichen Bereich haben, liegt er bei knapp 30%.

Schulen	Lehrkräfte		
	insgesamt	dar. weiblich	
		absolut	in %
Grundschulen	6.559	5.735	87,4
Hauptschulen	2.820	1.655	58,7
Realschulen	3.726	2.195	58,9
Gymnasien	4.801	2.066	43,0
Kooperative Gesamtschulen	195	97	49,7
Integrierte Gesamtschulen	1.093	616	56,4
Sonderschulen	1.655	1.194	72,1
Abendrealschulen	29	10	34,5
Abendgymnasien	41	15	36,6
Berufsschulen	2.001	591	29,5
Berufsfachschulen	794	418	52,6
Berufsoberschulen	15	9	60,0
Fachoberschulen	35	12	34,3
Fachgymnasien	794	212	26,7
Fachschulen	215	84	39,1
Insgesamt	24.773	14.909	60,2

Quelle: Statistische Berichte des Statistischen Landesamtes Schleswig Holstein, Schuljahr 2002/03

15.3. Landesgleichstellungsgesetz in Bezug auf Schulen

Geltungsbereich und Begriffsbestimmung

Nach § 2 Abs. 1 GStG gilt das Gesetz für das Land, die Gemeinden, Kreise und Ämter und für die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts. Damit sind die Schulen eingeschlossen

Gleichstellungsbeauftragte

Nach § 18 Abs. 1 GStG sind in allen Dienststellen mit mindestens fünf ständigen Beschäftigten Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, in Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten darüber hinaus eine Stellvertreterin. Aufgrund des zweistufigen Aufbaus der Landesverwaltung gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur und jeweils eine in Schulen.

Freistellung

Das GStG SLH hat keinen Paragraphen mit einem ausgewiesenen Anspruch auf Entlastung und Freistellung. In §18 Abs. 3 ist jedoch geregelt, dass „anderweitige dienstliche Verpflichtungen der Gleichstellungsbeauftragten ihrer Aufgabe anzupassen sind“. D. h. dass die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Gleichstellungsgesetz stets Vorrang haben, so dass bei entsprechender Belastung eine generelle Reduzierung hinsichtlich der übrigen dienstlichen Aufgaben erfolgen muss.

Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

In §§ 19 und 20 GStG werden nachfolgende Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten bestimmt. Dabei unterscheidet das Gesetz zwischen den Aufgaben und Rechten in fachlichen (§ 19) und in personellen Angelegenheiten (§ 20).

Aufgaben und Rechten in fachlichen Angelegenheiten:

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen der jeweiligen fachlichen Zuständigkeit ihrer Dienststelle an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches zu beteiligen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können (§ 19 Abs. 1).

Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können.. Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Unterlagen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind, Einsicht nehmen. Ihr sind die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Besprechungen, Sitzungen und Konferenzen teilnehmen, soweit Angelegenheiten beraten werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können (§ 19 Abs. 2).

Aufgaben und Rechten in personellen Angelegenheiten:

Die Gleichstellungsbeauftragte hat bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten auf die Gleichstellung von Frauen, insbesondere auf Einhaltung dieses Gesetzes, hinzuwirken. Zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten (§ 20 Abs. 1).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist insbesondere bei Stellenausschreibungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Kündigungen und Entlassungen sowie vorzeitige Versetzungen in den Ruhestand, einschließlich vorhergehender Planungen zu beteiligen. § 19 Abs. 2 gilt entsprechend. Soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, ist der Gleichstellungsbeauftragten auch in Personalakten Einsicht zu gewähren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren teilnahmeberechtigt, soweit diese nicht durch ein Gremium geführt werden, dessen Zusammensetzung durch Gesetz geregelt ist. Sie ist stimmberechtigt, wenn eine Personalentscheidung von einem Gremi-

um, dessen Zusammensetzung nicht durch Gesetz geregelt ist, durch Abstimmung getroffen wird (§ 20 Abs. 2).

Die Leiterin oder der Leiter der Dienststellen haben die Gleichstellungsbeauftragte über die Beschäftigungsstruktur, insbesondere in den Bereichen in den Frauen nach Maßgabe der §§ 3 bis 5 unterrepräsentiert sind, fortlaufend zu unterrichten.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist befugt, Beschäftigten und Bewerbern, für deren Personalangelegenheiten die Dienststelle zuständig ist, Auskünfte über die Beschäftigungsstruktur zu erteilen (§ 20 Abs. 3).

Ebenso ist die Gleichstellungsbeauftragte nach § 11 Abs. 6 Satz 1 an der Erstellung des Frauenförderplanes zu beteiligen.

Widerspruchsrechte der Gleichstellungsbeauftragten sind in § 22 GStG geregelt:

Verstößt die Dienststelle nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen die §§ 3 bis 8, 12, 13, 15 Abs. 1 oder § 16, so kann die Gleichstellungsbeauftragte Widerspruch erheben. Sie kann Beschäftigte oder Bewerberinnen und Bewerber davon unterrichten, dass sie Widerspruch erhoben hat (§ 22 Abs. 1).

Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte bei einer obersten Landesbehörde, darf die Maßnahme nur auf ausdrückliche Weisung der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle mit Benehmen mit der Frauenministerin weiterverfolgt werden; das Letztentscheidungsrecht bleibt der jeweiligen obersten Landesbehörde (§ 22 Abs. 2).

Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer Dienststelle der nachgeordneten Landesverwaltung einer beabsichtigten Personalentscheidung und tritt ihr die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle nicht bei, so ist die Entscheidung der Dienststelle einzuholen, die als zuständige übergeordnete Landesbehörde Dienstaufsicht ausübt. Deren Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen. Ist die übergeordnete Dienststelle eine oberste Landesbehörde, gilt Absatz 2 entsprechend. Bei dreistufigen Verwaltungsaufbau hat die Leiterin oder der Leiter der übergeordneten Dienststelle die Entscheidung der obersten Landesbehörde einzuholen, wenn sie oder er der Auffassung ihrer Gleichstellungsbeauftragten nicht beitrifft; Absatz 2 gilt entsprechend (§ 22 Abs. 3).

16. Thüringen

16.1. Rechtlicher Rahmen

Landesgleichstellungsgesetz

Das Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG) ist seit November 1998 unverändert in Kraft.

Schulgesetz

Das Thüringer Schulgesetz vom 06.08.1993, zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Oktober 2001, enthält einen Paragraphen, der sich auf die Gleichstellung von Männern und Frauen bzw. Jungen und Mädchen bezieht.

Vorschrift	Inhalt
1.Abschnitt: Grundsätze des Schulwesens, § 2: Gemeinsamer Auftrag für die Thüringer Schulen, Abs. 1	[...] Die Schüler lernen, ihre Beziehungen zu anderen Menschen nach den Grundsätzen der Gerechtigkeit, der Solidarität und der Toleranz sowie der Gleichberechtigung der Geschlechter zu gestalten. [...]

Thüringer Personalvertretungsgesetz vom 29. Juli 1993

In dem zuletzt 1998 geänderten Gesetz sind in vier Paragraphen gleichstellungsbezogene Regelungen enthalten:

- § 17 Vertretung der Gruppen

(7) „Die Geschlechter sollen im Personalrat entsprechend dem Zahlenverhältnis vertreten sein.“

- § 59 Zusammensetzung

„Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich aus (...) § 17 Abs. 7 gilt entsprechend.“

- § 67 Allgemeine Grundsätze

„Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt.“

- § 68 Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung

(1) „Die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

6. auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu achten,“ (...)

Erlasse, Verordnungen und andere Vorschriften

- Verwaltungsvorschrift für die Organisation des Schuljahres (zur Freistellung von Vertrauenspersonen)
- Richtlinien für die Einstellung von Lehrerinnen und Lehrern
- Leitlinie PERMANENT für das Thüringer Kabinett und für die Landesverwaltung zum Bereich Gender Mainstreaming und Frauenförderung

Verwaltungsaufbau und Frauenvertretung im schulischen Bereich:

Der Verwaltungsaufbau in Thüringen ist generell dreistufig. Zwei wichtige und personalintensive Bereiche der Verwaltung, die Polizei und die Schulen, sind nur zweistufig aufgebaut. Frauenbeauftragte im schulischen Bereich sind im Kultusministerium und in den 13 Staatlichen Schulämtern angesiedelt, die für die Schulen ihres Bereichs zuständig sind. An Schulen werden Vertrauenspersonen als Ansprechpartnerinnen bestellt.

Anzahl	Schulbehörden	Frauenvertretung
1	Kultusministerium	eine Frauenbeauftragte
13	Staatliche Schulämter	jeweils eine Frauenbeauftragte
ca. 1.100	Schulen	Vertrauenspersonen an Schulen

16.2. Strukturdaten

Schuldaten (Stand: 30. Juni 2002):

Anzahl der Schulen:	1.115
Anzahl der Lehrkräfte:	29.673
Anzahl der weiblichen Lehrkräfte:	22.837 (= 79,96 %)

Beschäftigungsstruktur an öffentlichen Schulen

Die Statistik des Frauenförderplans differenziert die Beschäftigtenzahlen nur nach fünf Schulformen. Der Sekundarbereich wird in drei Bereiche zusammengefasst. Für Berufliche Schulen gibt es nur eine Gesamtzahl.

In Grundschulen sind fast ausschließlich weibliche Lehrkräfte beschäftigt. Lediglich 4,7% sind männlich. Von Frauen werden hier 85,2% der Funktionsstellen besetzt. Auch die anderen Schulbereiche weisen einen Anteil aus, der z.T. deutlich über 50% liegt, sogar bei den Beruflichen Schulen. Demgegenüber weisen bei den besetzten Funktionsstellen nur noch die Förderschulen einen Anteil von über 50% aus. Besonders groß ist die Spanne zwischen weiblichen Beschäftigten und von Frauen besetzten Funktionsstellen an Gymnasien, Kollegs und Gesamtschulen mit 68,4 zu 27,3%.

Schulen	Lehrkräfte			Lehrkräfte mit Funktionsstellen		
	insg.	dar. weibl.		insg.	dar. weibl.	
		abs.	%		abs.	%
Grundschulen	8.076	7.698	95,3	662	564	85,2
Haupt-, Regel-, Jenaplan-schulen	8.563	6.227	72,7	579	246	42,5
Gymnasien, Kollegs, Koope-rative und Integrierte Ge-samtschulen	6.149	4.207	68,4	216	59	27,3
Förderschulen	3.173	2.780	87,6	177	130	73,4
Berufliche Schulen	3.712	1.925	51,9	185	58	31,4
Insgesamt	29.673	22.837	80,0	1819	1.057	58,1

Quelle: Thüringer Kultusministerium, Fortschreibung Vorläufiger Frauenförderplan, Stichtag: 30.06.2002

16.3. Landesgleichstellungsgesetz in Bezug auf Schulen

Geltungsbereich

Im Gesetzestext selbst ist der Geltungsbereich des ThürGleichG für Schulen nicht näher bestimmt. § 3 Abs. 3 legt fest, dass einzelne Behörden, Einrichtungen und Betriebe Dienststellen sind. Durch den Verweis auf § 6 Abs. 2 ThürPersVG ist jedoch festgelegt, dass die Mittelbehörden mit den ihnen nachgeordneten Behörden eine Dienststelle bilden. Aufgrund des zwei-stufigen Behördenaufbaus im Schuldienst sind jeweils nur die unteren Landesbehörden, d.h. die Schulämter Dienststellen. Anders als im ThürPersVG (§ 92) ist im Gesetz für den Schulbereich keine Sonderregelung getroffen worden.

Personalverwaltende Stellen ist in Thüringen das Kultusministerium. Es ist für die Erstellung der Frauenförderpläne zuständig.

Frauenbeauftragte

Nach § 14 Abs. 1 ThürGleichG ist in jeder Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigten aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine Frauenbeauftragte zu bestellen. Absatz 1 legt jedoch ausdrücklich fest, dass Schulen von dieser Regelung ausgenommen sind. Wie in Brandenburg, Hessen und Nordrhein-Westfalen ist festgeschrieben, dass für Schulen die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig ist, diese ist in den Staatlichen Schulämtern angesiedelt. Anstelle der Frauenbeauftragten ist an Schulen mit mehr als 20 Beschäftigten eine Vertrauensperson als Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten und für die Frauenbeauftragte des Schulamtes zu bestellen ist.

Aufgrund dieser Vorgabe sind im Ressortbereich des Kultusministeriums 14 Frauenbeauftragte und ca. 1.100 Vertrauenspersonen tätig.

Vernetzung der Frauenvertretungen

Die Frauenbeauftragten der Schulämter sind über die Verantwortliche im Kultusministerium vernetzt. Zwischen den Vertrauenspersonen an den Schulen gibt es nur vereinzelte sporadische Kontakte.

Freistellung

Nach § 15 Abs. 2 ThürGleichG ist die Frauenbeauftragte von sonstigen dienstlichen Tätigkeiten freizustellen, soweit es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgabe notwendig ist. Das Gesetz enthält somit keine formelhafte Freistellungsregel, sondern eine zwingende Regelung, die jedoch von den Frauenbeauftragten eingefordert werden muss. Ihr ist ferner die notwendige personelle und sachliche Ausstattung im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmitteln zur Verfügung zu stellen. Über den Umfang der Freistellung und die Ausstattung entscheidet die Dienststellenleitung. Dies hindert die Frauenbeauftragte nicht von einer gerichtlichen Überprüfung der Freistellungsregelung

Mit einbezogen in die Freistellungsregelung sind im Thüringer Gesetz ausdrücklich die Vertretung der Frauenbeauftragten und die Vertrauenspersonen. Für Schulische Vertrauenspersonen können im Rahmen der Schulpauschale (globale Stundenzuweisung je nach Schülerzahl) Anrechnungstunden für diese Tätigkeit vergeben werden. In der Praxis wird dieser Bedarf von den Schulen jedoch nicht eingefordert.

Bestehende Freistellungsregelungen im schulischen Bereich:

- | | |
|-------------------------|--|
| • Kultusministerium | halbe Stelle |
| • Staatliche Schulämter | keine bestehenden Regelungen bekannt |
| • Schulen | mögliche Anrechnungstunden über globale Stundenzuweisung |

Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten

In §§ 16 und 17 ThürGleichG werden nachfolgende Aufgaben und Rechte aufgeführt:

Die Frauenbeauftragte fördert und überwacht die Durchführung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Sie ist bei allen Maßnahmen der Dienststelle, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen, beratend einzubeziehen. Dies gilt insbesondere bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Versetzungen, Umsetzungen und Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten, vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, Konzeptionen von Fortbildungsmaßnahmen und der diesbezüglichen Teilnahmeentscheidung, Aufstellung, Änderung und Umsetzung des Frauenförderplanes, Besetzung von Kommissionen, Arbeitsgruppen, Beiräten, sonstigen Gremien, Arbeitszeitregelungen, Teilzeitbeschäftigung und Be-

urlaubung aus familiären Gründen, soziale und organisatorischen Angelegenheiten sowie Neuorganisation oder Schließung von Dienststellen (§ 16 Abs. 1).

Die Frauenbeauftragte entwickelt auch eigene Initiativen zur Durchführung dieses Gesetzes und zur Verbesserung der Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei der beruflichen Förderung und bei der Beseitigung von Benachteiligungen. Die Frauenbeauftragte nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, berät die Betroffenen und leitet mit deren Einverständnis die Mitteilungen an Dienststellenleitung weiter (§ 16 Abs. 2).

Die Frauenbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und jederzeit Auskünfte zu erteilen. Bei Personalentscheidungen erhält sie auf Verlangen in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang auch Einsicht in Personalakten oder Bewerbungsunterlagen einschließlich derer von Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden (§ 17 Abs. 1).

Die Frauenbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung (§ 17 Abs. 2).

Der Frauenbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme an allgemeinen Dienstberatungen und Besprechungen der Dienststellenleitung zu geben, soweit allgemeine Angelegenheiten des Frauenförderplanes, insbesondere dessen Erarbeitung und Umsetzung, sowie allgemeine personelle und organisatorische Maßnahmen erörtert werden (§ 17 Abs. 3).

Die Frauenbeauftragte und die Personalvertretung arbeiten unter Beachtung ihrer jeweiligen Zuständigkeit vertrauensvoll zum Wohle der Beschäftigten zusammen (§ 17 Abs. 4).

Die Frauenbeauftragte informiert die Beschäftigten, nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen. Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Frauenbeauftragte wenden (§ 17 Abs. 5 Satz 2 und 3).

In § 18 ThürGleichG sind die **Beanstandungsrechte** der Frauenbeauftragten geregelt:

Verstöße der Dienststelle gegen den Frauenförderplan, dieses Gesetz insgesamt oder gegen andere Vorschriften über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern kann die Frauenbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Sie soll hierbei eine Frist von sieben Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung einhalten (§ 18 Abs. 1).

Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung. Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung solange aufschieben. Hält die Dienststellenleitung die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen zu berichtigen und die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Andernfalls hat die Dienststellenleitung gegenüber der Frauenbeauftragten die Ablehnung der Beanstandung zu begründen (§ 18 Abs. 2).

Die Frauenbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle kann zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über die Beanstandung eine rechtliche Stellungnahme der nächst-

höheren Dienststelle einholen. Die Frauenbeauftragte der obersten Landesbehörde können sie zur Einholung der rechtlichen Stellungnahme an die Frauenbeauftragte der Landesregierung wenden. Das Ergebnis dieser rechtlichen Stellungnahme kann unter Beachtung der dienst- und datenschutzrechtlichen Vorschriften in der Dienststelle bekannt gegeben werden. In diesen Fällen ist die schriftliche Einwilligung der durch die beanstandete Maßnahme unmittelbar betroffene Beschäftigte erforderlich, soweit personenbezogene Daten mitgeteilt werden (§ 18 Abs. 3).

III. Übersichten

Übersicht 1: Gleichstellungsgesetze: Inkrafttreten, letzte Änderungen und Außerkrafttreten der Gesetze

Bundesland	Gesetz	Inkrafttreten	zuletzt geändert	Außerkrafttreten
Baden-Württemberg	Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (FG BaWü)	01.01.1996	06.12.99	
Bayern	Bayrisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG)	01.07.1996	16.12.1999	30.06.2006
Berlin	Landesgleichstellungsgesetz Berlin (BerLGG)	01.01.1991	09.12.2003	
Brandenburg	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (BraLGG)	04.07.1994		
Bremen	Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (BremLGG)	20.11.1990	03.02.1998	
Hamburg	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (HambGleichstG)	01.04.1992		
Hessen	Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGIG)	01.01.1994	21.06.2002	30.12.2006
Mecklenburg-Vorpommern	Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (GIG M-V)	10.03.1994	15.07.2002	
Niedersachsen	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)	01.07.1994	21.11.1997	31.12.2010 für § 5 und 6 ²

² § 5 (Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten), § 6 (Ausbildung)

Bundesland	Gesetz	Inkraft-treten	zuletzt ge-ändert	Außerkraft-treten
Nordrhein-Westfalen	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW)	01.12.1999		
Rheinland-Pfalz	Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG Rh-Pf)	01.10.1995		
Saarland	Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes (LGG Saar)	01.06.1996	23.06.1999	
Sachsen	Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (SächsFFG)	01.04.1994		
Sachsen-Anhalt	Gesetz zur beruflichen Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG LSA)	28.05.1997	30.03.1999	
Schleswig-Holstein	Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Schleswig-Holstein (GStG SLH)	23.12.1994	24.10.1996	
Thüringen	Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG)	12.11.1998		

Übersicht 2: Fassung und letzte Änderungen der Schulgesetze

Bundesland	Gesetz	Fassung vom	zuletzt geändert
Baden-Württemberg	Schulgesetz für Baden-Württemberg	01.08.1983	25.07.2000
Bayern	Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen	31.05.2000	24.12.2002
Berlin	Schulgesetz für Berlin	20.08.1980	26.01.2004
Brandenburg	Brandenburgisches Schulgesetz	04.07.1994	01.06.2001
Bremen	Bremer Schulgesetz	14.08.2002	10.07.2003
Hamburg	Hamburgisches Schulgesetz	16.04.1997	27.06.2003
Hessen	Gesetz zur Qualitätssicherung in hessischen Schulen	30.06.1999	25.03.2002
Mecklenburg-Vorpommern	Schulgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern	15.05.1996	31.05.2002
Niedersachsen	Niedersächsisches Schulgesetz	03.03.1998	02.07.2003
Nordrhein-Westfalen	Erstes Gesetz zur Ordnung des Schulwesens im Lande NRW	08.04.1952	15.06.1999
	Schulverwaltungsgesetz	18.01.1985	27.11.2001
	Gesetz über die Mitwirkung im Schulwesen	13.12.1977	19.06.1994
Rheinland-Pfalz	Landesgesetz über die Schulen in Rheinland-Pfalz	26.09.2000	01.08.2004
Saarland	Gesetz zur Ordnung des Schulwesens im Saarland	21.08.1996	09.07.2003
Sachsen	Schulgesetz für den Freistaat Sachsen	31.03.1994	20.08.2003
Sachsen-Anhalt	Schulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt	27.08.1996	18.06.2004
Schleswig-Holstein	Schleswig-Holsteinisches Schulgesetzes	02.08.1990	18.12.2002
Thüringen	Thüringer Schulgesetz	06.08.1993	24.10.2001

Übersicht 3: Fassung und letzte Änderungen der Personalvertretungsgesetze

Bundesland	Gesetz	Fassung vom	zuletzt geändert
Baden-Württemberg	Personalvertretungsgesetz Baden-Württemberg	20.12.1990	06.12.1999
Bayern	Bayerisches Personalvertretungsgesetz	11.11.1986	24.07.1998
Berlin	Personalvertretungsgesetz Berlin	26.07.1974	30.11.2000
Brandenburg	Personalvertretungsgesetz Brandenburg	13.11.1993	Keine Änderung
Bremen	Personalvertretungsgesetz Bremen	05.03.1974	24.11.1998
Hamburg	Personalvertretungsgesetz Hamburg	16.01.1979	06.06.2001
Hessen	Hessisches Personalvertretungsgesetz	24.03.1988	02.04.2001
Mecklenburg-Vorpommern	Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern	24.02.1993	Keine Änderung
Niedersachsen	Personalvertretungsgesetz für das Land Niedersachsen	22.01.1998	14.07.1998
Nordrhein-Westfalen	Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen	03.12.1974	12.12.2000
Rheinland-Pfalz	Personalvertretungsgesetz für das Land Rheinland-Pfalz	8.12. 1992	24.11.2000
Saarland	Saarländisches Personalvertretungsgesetz	02.03.1989	23.05.2001
Sachsen	Sächsisches Personalvertretungsgesetz	25.06.1999	Keine Änderung
Sachsen-Anhalt	Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt	10.02.1993	01.01.2004
Schleswig-Holstein	Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein	11.12.1990	29.12.1999
Thüringen	Thüringer Personalvertretungsgesetz	29.07.1993	01.07.1998

IV. Literatur

Allgemeine Literatur

Brackert, Petra, Gabriele Hoffmeister-Schönfelder (Hg.): Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Recht von A – Z für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in der Öffentlichen Verwaltung, in Unternehmen und Beratungsstellen, Hamburg, 2003

GEW-Hauptvorstand, GEW-Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, Frankfurt 2001

Günter, Gisela, Gleichstellungsrecht des Hochschulbereiches. Ein Vergleich der Landesgleichstellungsgesetze und der Landeshochschulgesetze, GEW, VB Frauenpolitik, Ffm 1999

Gützkow, Frauke, Robert Horak, Doreen Lindner, Landesgleichstellungsgesetze im Vergleich, Synopse und Anmerkungen zu gesetzlichen Regelungen im Bildungsbereich, Frankfurt 2003

Kämper, Gabriele, Senatsverwaltung für Arbeit, berufliche Bildung und Frauen Berlin (Hg.): LGG-Bilanz, Gleichstellungsgesetzgebung – Bilanz und Fortentwicklung, Dokumentation der Fachtagung zu den Gleichstellungsgesetzen der Länder und des Bundes vom 10. bis 12. September 1997, Berlin 1998

Plander, Harro, Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten auf Dienstbefreiung und Freistellung, Am Beispiel des Frauenförderungsgesetzes (FrFG) des Landes Sachsen Anhalt Rechtsgutachten im Auftrag der GEW, Mai 2002

Reich, Brigitte, Bildung und Geschlecht. Erhebung zu normativen Aussagen in den Schulgesetzen und zu Angeboten in der LehrerInnenfortbildung, Max-Traeger-Stiftung der GEW, Ffm 2002

Roetteken von, Torsten, Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG, Kommentar Heidelberg 1998

Schick, Dagmar, Heike Dieball, Inge Horstkötter, Lore Seidel, Ulrike M. Vieten, Sibylle Wankel, Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder. Kommentar für die Praxis zum Bundesgleichstellungsgesetz und den Gleichstellungsgesetzen, Gleichberechtigungsgesetzen und Frauenfördergesetzen der Länder Frankfurt/M. 2002, 2. überarbeitete und aktualisierte Auflage

Weber, Ingrid, Wohin geht die Gleichstellungspolitik in den Bundesländer?, Arbeitspapier 48/03, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hauptvorstand, Frankfurt 2003

Literatur und Materialien aus den Bundesländern

Baden-Württemberg

Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (FG BaWü) vom 21.12.1995, zuletzt geändert 06.12.99

GEW Landesverband Baden-Württemberg, GEW-Forderung zur Novellierung des LGG 2002, 2002

Kultusministerium Baden-Württemberg: Organisation der Frauenvertretungen und Ansprechpartnerinnen im Kultusministerium, 2002

Kultusministerium Baden-Württemberg, Erlass zur Bestellung von Frauenvertretungen an Staatlichen Schulämtern vom 3.11.2000

Kultusministerium Baden-Württemberg, Erlass zur Freistellung von Frauenvertretungen an Staatlichen Schulämtern vom 22.04.2002

Moritz, Doro, Stellungnahme der GEW LV Baden-Württemberg, zum Entwurf des Verwaltungsstrukturgesetzes Baden-Württemberg, 2004

Oberschulamts Stuttgart, Frauenförderplan für den schulischen Bereich des Oberschulamtes Stuttgart vom Febr. 2002

Oberschulamts Stuttgart, Info-Brief der Frauenvertretung des OSA Stuttgart zur Stellenausschreibung und Beteiligung der Frauenvertretung vom 1. März 2000

Oberschulamts Stuttgart, Info-Brief der FV des OSA Stuttgart an die FV und Ansprechpartnerinnen ihres Bereichs zu Mutterschutz, Teilzeitbedingungen, Stellenausschreibungen vom 04.11.2002

Oberschulamts Stuttgart, Info-Brief der FV des OSA Stuttgart an die FV und Ansprechpartnerinnen zur Beteiligung der FV bei der Umsetzung der Leistungsstufen vom 14.02.2001

Oberschulamts Stuttgart, Info-Brief der FV des OSA Stuttgart zur Umsetzung des § 16 LGIG vom 23.7.2003

Oberschulamts Stuttgart, Adressenliste der Netzwerke von Frauenvertreterinnen und Ansprechpartnerinnen in Baden-Württemberg, 2003

Personalvertretungsgesetz Baden-Württemberg vom 20.12.1990, zuletzt geändert am 06.12.1999

Schulgesetz für Baden-Württemberg vom 01.08.1983, zuletzt geändert am 25.07.2000

Bayern

Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen vom 31.05.2000, zuletzt geändert am 24.12.2002

Bayrisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG) vom 24.03.1996, zuletzt geändert am 16.12.1999

Bayerische Landesregierung, Erster Bericht der Staatsregierung zur Umsetzung des BayGlG (1996-1999), 2000

Bayerische Landesregierung, Zweiter Bericht der Staatsregierung zur Umsetzung des BayGlG (2000-2003), 2003

Bayerisches Personalvertretungsgesetz vom 11.11.1986, zuletzt geändert am 24.07.1998

Ministerium Unterricht und Kultus, Organisation der Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium für Unterricht und Kultus, 2003

Berlin

Landesgleichstellungsgesetz Berlin (BerLGG) vom 31.12.1990, zuletzt geändert 2004

Landesschulamts Berlin, Frauenförderpläne vom Landesschulamts, Stand 01.10.1998

Landesschulamts Berlin, Frauenförderpläne vom Landesschulamts, Stand 01.10.2001

Personalvertretungsgesetz Berlin vom 26.07.1974, zuletzt geändert am 30.11.2000

Schulgesetz für Berlin vom 20.08.1980, zuletzt geändert am 15.01.2004

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Sechster Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 19 LGG, Berichtszeitraum 01.07.2000-30.06.2002

Brandenburg

Brandenburgisches Schulgesetz vom 04.07.1994, zuletzt geändert am 01.06.2001
 Dritter Landesgleichstellungsbericht (Zeitraum: Juli 1998 bis Juni 2000)
 Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (BraLGG) vom 04.07.1994
 Hrsg. MfASGF, Dokumentation: Fünf Jahre Landesgleichstellungsgesetz, 1999
 Personalvertretungsgesetz Brandenburg vom 13.11.1993

Bremen

Bremer Schulgesetz vom 14.08.2002, zuletzt geändert am 10.07.2003
 Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (BremLGG) vom 20.11.1990, zuletzt geändert am 03.02.1998
 Personalvertretungsgesetz Bremen vom 05.03.1974, zuletzt geändert am 24.11.1998
 Senator für Bildung, Wissenschaft, Kunst und Sport, Frauenförderpläne von 1996

Hamburg

Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung, Frauenförderplan Mai 1993
 Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (HambGleichstG) vom 19.03.1991
 Hamburgisches Schulgesetz vom 16.04.1997, zuletzt geändert am 27.06.2003
 Personalvertretungsgesetz Hamburg vom 16.01.1979, zuletzt geändert am 06.06.2001

Hessen

Gesetz zur Qualitätssicherung in hessischen Schulen vom 30.06.1999, zuletzt geändert am 25.03.2002
 Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGIG) vom 21.12.1993, zuletzt geändert am 21.06.2002
 Hessisches Kultusministerium, Beschluss über die Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Hessisches Kultusministerium, 2002
 Hessisches Kultusministerium, Anordnung über Zuständigkeiten in beamtenrechtlichen Personalangelegenheiten im Geschäftsbereich des HKM vom 23.07.2002
 Hessisches Kultusministerium, Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur Besetzung von Stellen vom Erlass vom 22.11.2001
 Hessisches Kultusministerium, Funktionsträgerinnen und –träger an hessischen Schulen nach Beschäftigungsumfang und Schultyp Schuljahr 2000/01
 Hessisches Personalvertretungsgesetz vom 24.03.1988, zuletzt geändert am 02.04.2001
 Staatliche Schulamt der Stadt Frankfurt, Unterstützende Maßnahmen zur Frauenförderung – Verpflichtungen des Staatlichen Schulamtes der Stadt Frankfurt und der Frankfurter Schulen (Version 19.04.2000)
 Staatliche Schulamt der Stadt Frankfurt, Inhalt und Umfang der Dienstverpflichtungen von Teilzeitbeschäftigten (SSA Ffm. vom 31.01.2002)
 Staatliche Schulamt der Stadt Frankfurt, Frauenförderplan 12.09.01 im SSA Ffm.
 Schulverwaltung HRS, Mentoring als Aufstiegsleiter für Lehrerinnen, Nr. 1/2003
 Staatliche Schulamt der Stadt Frankfurt, Zwischenbilanz des Frankfurter Frauenförderplanes, Dezember 2001

Staatliche Schulamts der Stadt Frankfurt, Hessisches Landesinstitut für Pädagogik, Mentoring-Projekt zur berufsbegleitenden Unterstützung und Förderung von Lehrerinnen für Leitungsfunktionen, Frankfurt 2003

Ver.di Hessen und LAG Hessen, Entwurf für ein grundlegend reformiertes Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, Februar 2003

Mecklenburg-Vorpommern

Bericht der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern über die Umsetzung der Konzeption zur Gleichstellung von Frau und Mann vom Oktober 2000

Bericht der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern über die Umsetzung der Konzeption zur Gleichstellung von Frau und Mann vom 27.05.2002

Erste Frauenbericht des Landes Mecklenburg 1997

Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (GIG M-V) vom 18.02.1994, zuletzt geändert am 15.07.2002

Gleichstellungsbericht für das Land Mecklenburg-Vorpommern März 2000

Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern vom 24.02.1993

Schulgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern vom 15.05.1996, zuletzt geändert am 31.05.2002

Niedersachsen

Kultusministerium Niedersachsen, Organisationsgefüge des Ministeriums (Stand 1999/2000)

Verordnung über Schulfrauenbeauftragte vom 25.03.1998

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 15.06.1994, zuletzt geändert am 21.11.1997

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familien und Gesundheit, Entwurf eines Gesetzes über die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, 2004

Niedersächsisches Schulgesetz vom 03.03.1998, zuletzt geändert am 02.07.2003

Personalvertretungsgesetz für das Land Niedersachsen vom 22.01.1998, zuletzt geändert am 14.07.1998

Nordrhein-Westfalen

bildung und politik Rechtsgrundlage für die Ansprechpartnerinnen an Schulen und Studien- seminaren, nds 11/2000

Erstes Gesetz zur Ordnung des Schulwesens im Lande NRW vom 08.04.1952, zuletzt geändert am 15.06.1999

Gesetz über die Mitwirkung im Schulwesen vom 13.12.1977, zuletzt geändert am 19.06.1994

Landesgesetz über die Schulen in Rheinland-Pfalz vom 26.9.2000, zuletzt geändert am 06.03.2003

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) vom 09.11.1999

GEW Landesverband Nordrhein-Westfalen, Gleichstellungspolitik in der Schule, 2002

Keese, Dorit, Erfahrungsbericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes; Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen und Studienseminaren vom 22.7.2002

Ministeriums Schule, Jugend und Kinder: Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des MSJK, 2003

Ministeriums Schule, Jugend und Kinder: Organisationsplan des Ministeriums, 2003
Ministeriums Schule, Jugend und Kinder: Gleichstellungsgrundsätze des Ministeriums (Berufungsverfahren, Personalauswahlverfahren, Gleichstellungsbeauftragte, Berichtspflicht), 2002
Ministeriums Schule, Jugend und Kinder: Bericht über die Umsetzung des LGIG im Jahr 2004, hier: Erhebungen zur Vorbereitung des Berichts
Ministeriums Schule, Jugend und Kinder: Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Studienseminar, 2000
Ministeriums Schule, Jugend und Kinder: Hinweise zur Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben im Modellprojekt Selbständige Schule, 2003
Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 03.12.1974, zuletzt geändert am 12.12.2000
Schulverwaltungsgesetz vom 18.01.1985, zuletzt geändert am 27.11.2001

Rheinland-Pfalz

Die Gleichstellungsbeauftragten im Ministerium für Bildung: Gleichstellung an Schulen, Broschüre des Ministeriums, ohne Jahrgang
Landesgesetz über die Schulen in Rheinland-Pfalz vom 01.08.2004
Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG Rh-Pf) vom 11.07.1995
Personalvertretungsgesetz für das Land Rheinland-Pfalz vom 08.12. 1992, zuletzt geändert am 24.11.2000
Verwaltungsvorschrift der Landesregierung, Frauenförderpläne und Berichte nach dem Landesgleichstellungsgesetz vom 26. Juni 2001

Saarland

Gesetz zur Ordnung des Schulwesens im Saarland vom 21.08.1996, zuletzt geändert am 09.07.2003
Landesgleichstellungsgesetz vom 24.04.1996, zuletzt geändert am 23.06.1999 und dessen Kommentar, sowie weitere gleichstellungsrelevante rechtliche Regelungen <http://www.soziales.saarland.de/582.htm>
Saarländisches Personalvertretungsgesetz vom 02.03.1989, zuletzt geändert am 23.05.2001

Sachsen

Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (SächsFFG) vom 31.03.1994
Sächsisches Personalvertretungsgesetz vom 25.06.1999
Schulgesetz für den Freistaat Sachsen vom 31.03.1994, zuletzt geändert am 20.08.2003

Sachsen-Anhalt

Gesetz zur beruflichen Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG LSA) vom 27.05.1997, zuletzt geändert am 30.03.1999
Kultusministerium Sachsen Anhalt, Dritter Frauenförderplan für den Geschäftsbereich des Kultusministeriums, 1998
Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt vom 10.02.1993, zuletzt geändert am 01.01.2004
Schulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt vom 27.08.1996, zuletzt geändert am 27.02.2003

Schleswig-Holstein

Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Schleswig-Holstein (GStG SLH) vom 13.12.1994, zuletzt geändert am 24.10.1996

Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein vom 11.12.1990, zuletzt geändert am 29.12.1999

Schleswig-Holsteinisches Schulgesetzes vom 02.08.1990, zuletzt geändert am 18.12.2002

Thüringen

Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG) vom 03.11.1998

Thüringer Kultusministerium, Frauenförderplan 2003

Thüringer Kultusministerium, Verortung der Frauenbeauftragten im Kultusministerium Thüringer Personalvertretungsgesetz vom 29.07.1993, zuletzt geändert am 01.07.1998

Thüringer Schulgesetz vom 06.08.1993, zuletzt geändert am 24.10.2001