

Unsere Petition vom 24.03.05

Betr.: Gleichstellung von Männer und Frauen - Landesgleichberechtigungsgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

bislang beschränkt sich die Geschlechterpolitik auf die „Frauenfrage“. Dies wird auch in den Landesgleichberechtigungsgesetzen deutlich, in denen zwar das Problem der Unterrepräsentation weiblicher Beschäftigter angegangen wird, nicht jedoch umgekehrt. So gilt z.B. ein Frauenanteil von 48% als Benachteiligung, ein Männeranteil von 5% jedoch nicht. Auch Gender Mainstreaming hat daran nichts geändert. Eine nachhaltige Geschlechterpolitik im Hinblick auf eine echte Geschlechterdemokratie muss jedoch die legitimen Interessen beider Geschlechter berücksichtigen. Echte Gleichstellungspolitik kann keine Einbahnstraße sein.

Mit nachfolgenden Verbesserungsvorschlägen für das Landesgleichberechtigungsgesetz wenden wir uns vertrauensvoll an den Petitionsausschuss mit der Bitte, uns bei der u.E. für eine echte Gleichberechtigung von Mann und Frau notwendigen Korrektur des Landesgleichberechtigungsgesetzes zu unterstützen:

Das Landesgleichberechtigungsgesetz sollte in folgenden Punkten verbessert werden:

1. Im Landesgleichberechtigungsgesetz soll die Frauenvertretung durch eine gleichstellungsbeauftragte Person ersetzt werden, die von allen Beschäftigten

(Männern wie Frauen) gewählt wird – zumindest in den Behörden, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

Gründe:

1.1 Die gleichstellungsbeauftragte Person wäre so von Männern und Frauen legitimiert. Eine bloße Änderung des Namens „Frauenvertretung“ in z.B. „Gleichstellungsbeauftragte“ würde nichts an der Tatsache ändern, dass sie eine reine Frauenvertretung wäre, wenn sie nur von den weiblichen Beschäftigten gewählt würde.

1.2. Eine solche Person könnte auch z.B. bei beabsichtigter Ablehnung eines Teilzeitarbeitsantrages eines Mannes eingreifen anstatt wie bislang lediglich bei weiblichen Beschäftigten.

Hier hebt sich bislang das LGIG im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (auch) für Männer selber aus, da durch eine fehlende gleiche Interessenvertretung ein Mann auch eine schlechtere Position bei einem Teilzeitarbeitsantrag hat und somit männlichen Beschäftigten eben nicht die gleichen Chancen auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährt werden.

1.3 Eine solche gleichberechtigte Wahl würde der neuen Geschlechterpolitik – Gender Mainstreaming – entsprechen.

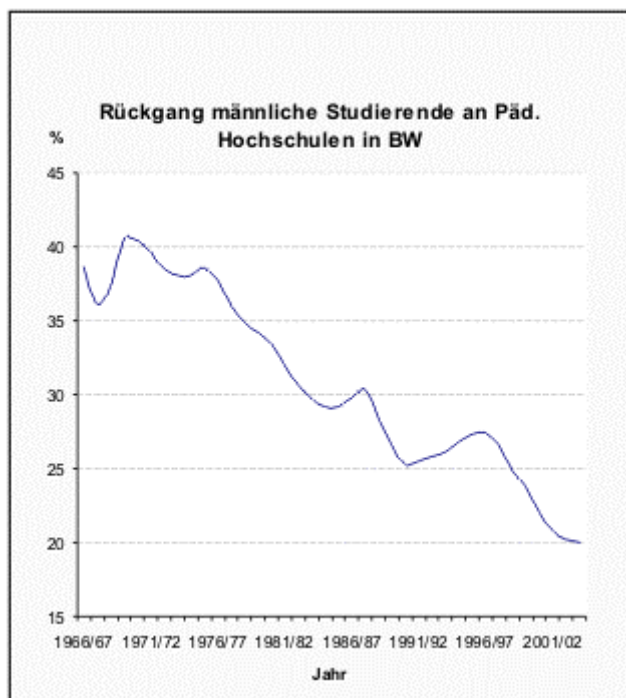
2. Festschreibung von Integrationsfördermaßnahmen für Männer in frauendominierte Berufsbereiche. Am sinnvollsten wäre hier die geschlechtsneutrale Formulierung des Landesgleichberechtigungsgesetzes, d.h. das Geschlecht, das unterrepräsentiert ist, wird gefördert. Dadurch wäre es ein echtes Gleichberechtigungsgesetz, das beiden

Geschlechtern die Integration in unterrepräsentierte Berufsbereiche ermöglicht. Wären Frauen stärker betroffen, so würden sie in dem Maße auch stärker davon profitieren.

Falls dies politisch nicht gewollt wäre, sollte zumindest auf Frauenförderung in frauendominierten Berufsbereichen verzichtet werden.

Gründe:

2.1. Erziehung ist sowohl beruflich als auch privat eine Frauendomäne. In Kindertagesstätten ist der männliche Erzieher ein Unikum. Auch in allgemeinbildenden Schulen sind mit lediglich 37,8% (2002/2003) Männeranteil und insbesondere im Grundschulbereich mit unter 20% in Baden-Württemberg männliche Lehrer selten. Die Tendenz ist sogar noch fallend, wie nachfolgende Grafik zeigt.



Dies bedeutet, dass Jugendliche im Rahmen ihrer Erziehung immer seltener auch männliche Bezugspersonen kennen lernen und somit kaum mehr männlich geprägte soziale Lebensweisen in der gelebten Wirklichkeit kennen lernen, was für Jugendliche insgesamt nicht vorteilhaft ist und sich insbesondere bei den männlichen Jugendlichen problematisch auswirkt. Dies bestätigen mittlerweile mehrere Studien, hier sei nur die Studie von Diefenbach/Klein „Bringing Boys Back In“, Pädagogik, Heft 6, 2002, S. 938ff. genannt.

2.2. Das Forum Bildung – ein Gremium der bildungspolitisch Verantwortlichen in Bund, Ländern, Sozialpartnern und Wissenschaft – hat schon 2001 empfohlen: „Stärkung des Interesses junger Frauen an mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern und junger Männer für die Berufe des Erziehers und Grundschullehrers“ („Empfehlungen des Forums Bildung“ S. 24 Band I)

2.3. Das Landesgleichberechtigungsgesetz (LGIG) hat zweifellos eine positive Auswirkung für die Integration der Frauen in Bereiche, in denen sie bislang unter 50% repräsentiert waren. Dennoch ist es notwendig, das LGIG differenzierter zu formulieren, wenn eine Integration von jungen Männern in erzieherische und pädagogische Berufsbereiche im Primärbereich gewünscht sein sollte, was wir voraussetzen.

Es ist schlichtweg grotesk, wenn in einer Grundschule mit einer Rektorin und 85% weiblicher Lehrerschaft Frauenförderung betrieben wird und eine Frauenvertretung existiert. Ebenso ist es grotesk, wenn zukünftig bei Ausweitung des LGIG in kommunalen Kitas sofort ein Frauenförderplan erstellt werden und eine Frauenvertretung gewählt werden muss, sobald sich ein männlicher Erzieher dahin verirrt. So wird Frauenförderung zur Farce. Dies ist ohne Zweifel nicht förderlich für die Integration von jungen Männern in die Berufe des Erziehers oder des

Grundschullehrers. Hier wäre eine sensiblere und stärker differenzierte Frauenförderung sicher notwendig.

2.4. Bislang gibt es keinerlei Maßnahmen, die die Integration von jungen Männern in frauendominierte Berufsbereiche unterstützen, geschweige denn fördern würden. Oft wurde diskutiert, durch bessere Bezahlung den Anreiz dieser Berufe zu erhöhen. Angesichts knapper Kassen ist dies sicher nicht realisierbar. Im Gegenteil, es gibt sogar Vorschläge, die Einstiegsgehälter für Lehrer zu kürzen: *„Finanzminister Strathaus und Kultusministerin Schavan (CDU) wollen die Besoldung der künftigen einzustellenden Beamten verringern“* oder Bruchsaler Neueste Nachrichten vom 01.10.04: *„Damit dies gelingt, bekommen neue Lehrer wie bereits bekannt ab 2005 für die ersten drei Jahre kein Weihnachtsgeld.“* Zudem scheint diese Maßnahme nicht sonderlich geeignet zu sein. Im Bericht „Bildung auf einen Blick“ des Jahres 2002 legt das Bundesbildungsministerium auf S. 23 dar:

„Die Einkommenssituation von Lehrern wird im internationalen Vergleich als gut eingeschätzt: Das Einstiegsgehalt eines Lehrers im Primärbereich liegt bei 31.200 US-\$, im Mittel aller OECD-Länder beträgt es lediglich 21.400 US-\$. Nur Lehrkräfte in der Schweiz verdienen am Karrierebeginn mit 34.800 US-\$ noch besser als ihre Kollegen in Deutschland.“

Hier wäre durchaus denkbar, dass z.B. in §7 (1) Satz 2 oder § 8 (1) LGIG analog zur Frauenförderung in männerunterrepräsentierten Berufen (z.B. in erzieherischen, sozialen oder primären Schulbereich) in Stellenausschreibungen Männer ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden müssten bzw. mindestens ebenso viele männliche Bewerber wie weibliche zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden sollten, soweit diese die Voraussetzung für die Stelle erfüllen. Es wäre zumindest ein wichtiges Zeichen.

2.5. Laut Bilanzbericht zur Umsetzung des Landesgleichberechtigungsgesetzes 1996 bis 2000 stieg der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Landesregierung von 1996 bis 2000 um ca. 3.000, während der Anteil männlicher Beschäftigter um ca. 10.000 sank. Die Intention des LGIG war nicht der Ausschluss männlicher Mitbürger aus den Landesbehörden. Dies kann nicht von Interesse sein, zumal mittlerweile der Anteil weiblicher Beschäftigter im öffentlichen Dienst höher ist als der männlicher Beschäftigter. In den Kommunen sind ohnehin seit eh und je Männer unterrepräsentiert, was auch nach der Verwaltungsreform nicht anders ist. Es ist nicht nachvollziehbar, aus welchen Gründen eine Unterrepräsentanz weiblicher Mitbürger im öffentlichen Dienst diskriminierend ist, eine Unterrepräsentanz männlicher Mitbürger jedoch völlig in Ordnung.

Wir hoffen, Ihnen unser Anliegen verständlich gemacht zu haben und bitten Sie nochmals, bei den verantwortlichen Stellen für unser Anliegen einzutreten.