

Alles gleich? Gleichstellungsgesetz– eine kritische Würdigung

© Silke Martini, Rechtsanwältin / GenderConsultings Hamburg  
Krohnstieg 43, 22415 Hamburg  
Tel: 040 520 85 06  
E-Mail: [silke.martini@gc-hamburg.de](mailto:silke.martini@gc-hamburg.de)  
[www.Genderconsultings.de](http://www.Genderconsultings.de)

---

---

---

---

---

---

---

---

### Überarbeitung der Gleichstellungsgesetze

- Die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder sind allorts überarbeitet worden.
- In Hamburg ist das Gleichstellungsgesetzes von 1991 durch eine Neuregelung zum 01.01.2015 ersetzt worden
- Die darin enthaltenen Veränderungen
- bieten Anlass zur Reflektion

© Silke Martini, Gender Consultings Hamburg 2

---

---

---

---

---

---

---

---

### Ziel des Gesetzes § 1

- Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die **Beseitigung bestehender und Verhinderung künftiger Nachteile** aufgrund des Geschlechtes.
- In allen Bereichen des Hamburger öffentlichen Dienstes ist eine **gleiche Teilhabe** von Frauen und Männern zu verwirklichen.

© Silke Martini, Gender Consultings Hamburg 3

---

---

---

---

---

---

---

---

### Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten

- Gem. § 18 HambGleiG können jetzt auch Männer Gleichstellungsbeauftragte werden.
- Jede Dienststelle kann eine/n GB und eine/n Stellvertreter/in bestellen
- Davon muss eine Person weiblich sein
- GB werden für 4 Jahre von der Dienststelle bestellt
- Interessenbekundungsverfahren/Anhörung der Beschäftigten der Dienststelle

© Silke Martini, Gender Consultings Hamburg

4

---

---

---

---

---

---

---

---

### Gleichstellungspolitik soll moderner werden

- Lila Latzhosen waren gestern heute gilt das **Prinzip des Gender Mainstreaming!**
- Ziel: Mehr Geschlechtergerechtigkeit
- Übertragung des Gleichbehandlungsgrunds. aus Art.3 (2) GG in die gelebte Realität
- Von der reinen Gleich**berechtigung** zur **Chancengleichheit** und gleichberechtigten **Teilhabe** an allen gesellschaftlichen Bereichen

© Silke Martini, Gender Consultings Hamburg

5

---

---

---

---

---

---

---

---

### Positive Entwicklung der Gleichstellungspolitik

- Von der „Schmuddel Ecke der frustrierten Emanzen“ der 70iger Jahre
- zum europarechtlich verbindlichen Prinzip des Verwaltungshandels und zum anerkannten Demokratisierungsinstrument des
- Gender Mainstreaming (1996 Amsterdamer Vertrag)!
- Chapeau! Und **DANK AN ALLE EMANZEN !!**

© Silke Martini, Gender Consultings Hamburg

© Silke Martini, Gender Consultings Hamburg

6

---

---

---

---

---

---

---

---

## Gender erreicht den Mainstream

- Langsam wird erkannt dass es Sinn macht, die Welt durch die Brille der Geschlechterrollen zu betrachten um offener und verdeckter Diskriminierung auf die Spur zu kommen
- Gender das „soziale Geschlecht“ wird als Konstrukt entlarvt welches veränderbar ist
- und:
- Dieses Konstrukt betrifft auch das männliche Geschlecht!

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

7

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Geschlechterrollen demokratisieren!

- Das Konstrukt des männlichen Sozialisationsmusters war jahrtausendlang bestimmend für die Bedingungen unserer Gesellschaft
- Durch Gender Mainstreaming wird deutlich wie willkürlich diese Ausrichtung war
- Moderne Geschlechterpolitik bezieht ausdrücklich die Veränderung der Männerrolle ein um zu demokratischen Strukturen zu gelangen

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

8

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Frauen wollen sich nicht mehr als „Abweichung“ begreifen

- Gleichstellungsbeauftragte sind nun zuständig für Männer und Frauen, aber:
- **Was bedeutet das** in Bezug auf die Zielsetzung des Gesetzes und ihre konkrete Arbeit
- **und was auch gerade nicht !?**
- Im Folgenden dazu ein paar Gedanken und Anregungen

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

9

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### § 1 Nachteilsausgleich - nicht Gleichmacherei

- Nachteile haben nach wie vor die Frauen: Die Fakten insbesondere auf dem Arbeitsmarkt, sprechen für sich.
- ( Einkommen, Karriere, Erwerbslebensläufe)
- Von Gleichstellung i.S.v. Chancengleichheit mit den Männern sind sie immer noch weit entfernt
- Es gibt noch viel zu tun um echte Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen und die Nachteile der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der ökonomischen Absicherung auszugleichen
- Dafür gibt es Gleichstellungsbeauftragte!

© Silke Martini, Gender Consultings Hamburg

10

---

---

---

---

---

---

---

---

### Männer sind strukturell begünstigt

- Männer profitieren nach wie vor von der sog. „**patriarchalen Dividende**“ durch die gesellschaftliche Ausrichtung an männlich konnotierten Erwerbsverläufen und
- den geschlechterhierarchischen Leitbildern und Stereotypen.
- Deshalb nur „zwei Monats“ Väter - denn danach wird es ernst! (Studie der Commerzbank 2015)

© Silke Martini, Gender Consultings Hamburg

11

---

---

---

---

---

---

---

---

### Der Stand der Dinge

- **„Emanzipation ist diejenige Erfindung ,die es den Frauen ermöglicht Kinder und Familie zu versorgen und auch noch das nötige Geld dafür zu verdienen.“**
- Frauen wollen und müssen erwerbstätig sein, sie werden im Unterhaltsrecht gleichgestellt - allerdings ohne die Infrastruktur für Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt zu haben
- Entsprechend ist
- Teilzeitarbeit weiblich – und
- (Alters) Armut weiblich!

© Silke Martini, Gender Consultings Hamburg

12

---

---

---

---

---

---

---

---

## Wesentlichste Ursache für Chancenungleichheit - Arbeitsteilung

- In drei Viertel der Familien übernimmt die Mutter nach wie vor den Hauptteil der Familienarbeit und unterbricht ihre Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise.
- individuell erscheint es dabei beiden sinnvoll dass der Mann weiter arbeitet - als „Haupternährer“ der Familie mit dem besseren Verdienst (struktureller Hintergrund privater Entscheidungen)
- Das ist aber kein partnerschaftliches Lebensmodell sondern ein Partizipatives - das
- Arbeitsmarktrisiko bleibt bei den Frauen!

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

13

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Patriarchale Strukturen des Arbeitsmarktes

- Stereotype und Vorurteile über Frauen sind nach wie vor die stärksten Hinderungsgründe für ihren Aufstieg in betrieblichen Hierarchien - sog. „gläserne Decke“
- (vgl. Sonja Bischoff Vergleichsstudie 1986-2011)
- Das gibt niemand offen zu
- Die Ängste vor Veränderung sind aber in manchen (Männer)köpfen so ausgeprägt, das sich nach einer Studie des BMFSFJ von 2010 sogar **„Mentalitätstypen von Verhinderern“** empirisch nachweisen lassen
- (Vgl. Carsten Wippermann 2010, BMFSFJ)

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

14

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Neue Qualität von Frauenfeindlichkeit

- sog. „**Maskulinisten**“ sprechen sich auf Webseiten und in Internetforen offen gegen Gleichstellungspolitik und Feminismus aus, **bedrohen** Gender Forscherinnen, üben **„Cyber-Mobbing“** gegen Bloggerinnen und Frauen aus, die sich im Netz zu geschlechterpolitischen Themen äußern und **stören gezielt** und vorsätzlich Versammlungen von Gleichstellungsbeauftragten.

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

15

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Frauenpolitik beibehalten

- Fazit:
- Frauenpolitik bleibt ein wichtiges Thema für Gleichstellungsbeauftragte
- Da insbesondere Frauen durch die bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse in ihrer beruflichen Entwicklung und sozialen Absicherung **benachteiligt** werden!

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

16

---

---

---

---

---

---

---

---

## §1 Zielsetzung: gleiche Teilhabe

- Muss an **den Bedingungen** für Erwerbstätigkeit und berufliche Entwicklung von Männern und Frauen ansetzen und bezieht sich nicht auf „Köpfe zählen“
- Unterrepräsentanz von Männern und Frauen in den Bereichen haben unterschiedliche Ursachen

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

17

---

---

---

---

---

---

---

---

## Ursache der Unterrepräsentanz von Frauen

- Frauen werden aufgrund ihres Geschlechtes weniger häufig zu Vorstellungsgesprächen eingeladen oder für Führungsaufgaben ausgewählt, obwohl sie fachlich und persönlich geeignet sind.
- (s. Pilotprojekt anonyme Bewerbung, Vergleichsstudie S. Bischoff)
- Frauen wird *aufgrund ihres Geschlechtes* der erwerbslebenslange Zugang zur Beschäftigung erschwert und sie werden schlechter bezahlt.

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

18

---

---

---

---

---

---

---

---

### Benachteiligung von Frauen ausgleichen

- Frauen werden also beim beruflichen Aufstieg und beim Zugang zum Beruf **wegen ihres Geschlechtes benachteiligt**
- sind **deshalb** in bestimmten Bereichen **unterrepräsentiert** und
- haben **nicht** die gleichen Chancen auf **Teilhabe** am existenzsichernden und wertzuschreibenden Bereich des **Arbeitsmarktes**

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

19

---

---

---

---

---

---

---

---

### Unterrepräsentanz von Männern

- Männer sind in bestimmten Berufen und in unteren Gehaltsgruppen aus ganz anderen Gründen in der Minderheit.
- Ihre Unterrepräsentanz beruht **nicht auf Diskriminierung**, sondern auf - durch Geschlechterrollen beeinflusste - freiwilligen Entscheidungen und auf besseren Aufstiegschancen in höhere Gehaltsgruppen.
- Es gibt also **keinen Nachteil** der auszugleichen wäre
- Sondern Anlass für **Veränderungen des Rollenbildes!**

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

20

---

---

---

---

---

---

---

---

### Männer sind nicht überall dort benachteiligt wo sie unterrepräsentiert sind!

- Berufe die **Männer** überdurchschnittlich **wenig** ausüben sind im Vergleich zu denen, die für Männer als typisch angesehen werden im Hinblick auf
- **Aufstiegsbedingungen** und die **Bezahlung** viel **schlechter** ausgestattet
- Entsprechend ist die Unterrepräsentanz nicht benachteiligend. Es gibt also hier **auch keinen Raum für Nachteilsausgleich**.

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

21

---

---

---

---

---

---

---

---

### Unterschiedliche Ursachen brauchen unterschiedliche Mittel

- Gläserne Decke und strukturelle Diskriminierung ist nicht vergleichbar mit freiwilliger Entscheidung sich bestimmten Arbeitsbedingungen oder Tätigkeiten nicht aussetzen zu wollen.
- Quoten zum „Nachteilsausgleich“ für Männer würden hier zu ungerechtfertigter **Mehrfachdiskriminierungen von Frauen** führen
- (vgl. Papier, Gutachten 2014)

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

22

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Gesellschaftspolitische Aufgabe- Bedingungen verändern!

- Tätigkeiten aufwerten ( Care-Arbeit)
- Bezahlung verbessern (Tarifparteien)
- Stereotype und Geschlechterrolle aufbrechen (Männer/Frauenberufe/Ernährer/Familienfrau)
- **Geschlechterparitätische Repräsentanz in den Laufbahngruppen und Verwaltungseinheiten ist ein langfristiges strategisches Ziel der politischen Veränderung von Geschlechterverhältnissen und kein Anlass für Quotierung!**

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

23

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Bevorzugungsregelung § 5 HambGleiG

- Um Unterrepräsentanz (unter 40%) in einem Bereich auszugleichen erfolgt eine **Bevorzugungsregel auch für Männer** bei der Einstellung, der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder einer Beförderung wenn sie das unterrepräsentierte Geschlecht sind bis die Unterrepräsentanz beseitigt ist (bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) und vermischt damit strukturelle Ursachen mit individuellen Maßnahmen

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

24

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## Bevorzugungsregelung für Männer

- Die Bevorzugungsregelung greift, wenn sich ein **mindestens gleich qualifizierter** Mann mit einer Frau um die selbe Stelle bewirbt
- Das wird in bestimmten unteren Besoldungsgruppen kaum eintreten – da sich Männer mit vergleichbarer Qualifikation selten auf dieselben Stellen wie Frauen bewerben - weil sie bessere finden- Ist aber grundsätzlich auch hier problematisch!!

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

25

---

---

---

---

---

---

---

---

## Ungerechte Ergebnisse

- Männer sollen bevorzugt werden wenn sie in einem „**Bereich**“ unterrepräsentiert sind.
- Allerdings ist hier auch die Definition des „Bereiches“ in § 3 (3)
- **Dienststelle, Laufbahn, Fachrichtung,**
- **Besoldungs-/Entgeltgruppe**
- kontraproduktiv und führt in der Praxis zu absurden Situationen.

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

26

---

---

---

---

---

---

---

---

## Bevorzugungsregel für Männer abschaffen

- Bevorzugt werden werden Männer nach §§ 5,3 in der Praxis nämlich schon dann, wenn Frauen in der **Dienststelle** z.B. in einer **Besoldungsgruppe** überrepräsentiert sind.
- z.B. in der EG 15 der Universität HH - dann soll auch im Rechenzentrum, in dem zu 98% Männer arbeiten, ein Mann bevorzugt eingestellt werden!
- Schon die Ausschreibung erfolgt dann mit einer „Männer Ermutigungsklausel“

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

27

---

---

---

---

---

---

---

---

### Hier werden Äpfel mit Birnen verglichen

- Durch die Möglichkeit der Öffnung des Gleichstellungsamtes für Männer in Kombination mit der Bevorzugungsregelung wird strukturelle Diskriminierung negiert und das Thema Gleichstellungspolitik auf „Köpfe zählen“ reduziert!!
- Die Strukturen unserer Gesellschaft **hindern Frauen und nicht Männer** an der gleichen Teilhabe .

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

28

---

---

---

---

---

---

---

---

### Zusätzliche Vorteile aus dem Gesetz nutzen - Gleichstellungshopper!

- In attraktiven Berufsgruppen (z.B. Journalismus) ist zudem ein Trend zu beobachten, dass sich Studienabgänger auf sog. „AssistentInnen“ Stellen bewerben, um einen Fuß in die Organisation zu kriegen, in der sie dann schnell auf andere, höherwertige Stellen wechseln!!
- Denn die Strukturen in den Organisationen bevorzugen nach wie vor Männer!!

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

29

---

---

---

---

---

---

---

---

### Bevorzugungsregelung nur für Frauen

- Entsprechend ist eine Bevorzugungsregelung (Quote) gleichstellungspolitisch nur sinnvoll und juristisch gem. Art 3 (2) S.2 GG erlaubt in Zusammenhängen, in denen **Benachteiligungen** ausgeglichen werden sollen z.B. wenn gleich qualifizierte Frauen
- Sich auf höherwertige Posten oder in
- sog. „Männerberufen“ bewerben, weil sie dort nachweislich nicht die gleichen Chancen auf Teilhabe wie Männer haben.(vgl. so auch Gutachten Prof. Papier, 2014)

© Silke Martini, Gender Consultings  
Hamburg

30

---

---

---

---

---

---

---

---

**Männer in eine neue Rolle (be)fördern**

- Es kann also bei dem Ziel „der gleichen Teilhabe“ der Geschlechter in § 1 **nicht um bloße zahlenmäßige Gleichstellung gehen, sondern um inhaltliche Gleichstellung** im Sinne von Partizipation!
- Dabei geht es bei Männern besonders um die Veränderung der Männerrolle in Bezug auf Teilhabe an der sog. „Care“ Arbeit.

© Silke Martini, Gender Consultings Hamburg

31

---

---

---

---

---

---

---

---

**Männer sind nicht die Zielgruppe für Personalmaßnahmen zum Nachteilsausgleich**

- Männer sind aber Adressaten von Gleichstellungspolitik:
- Auch für sie gilt es Barrieren abzubauen und Strukturen zu verändern, insb. Beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit.
- Es gilt Stereotype und Mechanismen zu erkennen, die Männer in alten Rollen und Erwerbsbiographien festhält.

© Silke Martini, Gender Consultings Hamburg

32

---

---

---

---

---

---

---

---

**Aus Äpfeln werden keine Birnen , auch wenn beide an Bäumen wachsen!**

- Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet nicht, das alle gleich behandelt werden müssen sondern, **dass Vergleichbares gleich und Ungleiches ungleich** zu behandeln ist!
- Gleichstellung bezieht sich entsprechend auf
- Vergleichbares, **nicht auf Gleichmacherei von Unterschiedlichkeit!!**

© Silke Martini, Gender Consultings Hamburg

© Silke Martini, Gender Consultings Hamburg

33

---

---

---

---

---

---

---

---

### Funktion von modernen Gleichstellungsgesetzen

- Betriebliche Strukturen für
- eine geschlechtergerechte Personalpolitik und damit bessere **Chancen für Frauen auf Teilhabe an allen Aufgaben und beruflichen Funktionen** zu öffnen und bestehende **Nachteile für Frauen** auszugleichen
- ebenso wie
- für die Übertragung von **Familienaufgaben an Männer zu sorgen und betriebliche Strukturen dafür zu öffnen.**

© Silke Martini, Gender Consultings Hamburg

34

---

---

---

---

---

---

---

---

### Fazit

- Gleichstellung bedeutet nicht,
- Das sich jede/r einen Apfel pflücken kann
- Sondern
- **Das „der“ Zwerg (w/m) eine Leiter kriegt!!**



© Silke Martini, Gender Consultings Hamburg

35

---

---

---

---

---

---

---

---