

Stellungnahme des Aktionsbündnisses zum Aktionsplan der Stadt Münster zur Charta der Gleichstellung auf europäischer Ebene

Am 24. Juni 2009 hat die Stadt Münster die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene unterzeichnet.

Die ArGe Anwältinnen im DAV Münster, der BPW Club Münster e.V., der Deutsche Juristinnenbund Münster sowie Visionen e.V., begrüßen den Beitritt der Stadt Münster zur Charta ausdrücklich. Bei allen Verbänden handelt es sich um solche, die sich für die Interessen von Frauen – insbesondere auch für die Interessen von berufstätigen Frauen – einsetzen. Die genannten Verbände haben sich angesichts der Umsetzung der Charta zu einem Bündnis zusammengeschlossen.

Denn der von der Stadt Münster vorgelegte Aktionsplan zur Umsetzung der Ziele der Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene berücksichtigt wesentliche Kernpunkte der Charta überhaupt nicht und bleibt damit weit hinter den Verpflichtungen der Charta zurück. Das Aktionsbündnis fordert die Stadt Münster daher dringend auf, ihren durch die Charta begründeten Pflichten nachzukommen und den Aktionsplan an entscheidenden Stellen nachzubessern.

Das betrifft vor allem die fehlende Berücksichtigung der Instrumente, die zu einer wirtschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und einer gleichberechtigten Teilhabe an Leitungs- und Entscheidungsprozessen führen. Im Folgenden nimmt das Aktionsbündnis daher zu den wesentlichen Schwachstellen des Aktionsplanes wie folgt Stellung.

1. Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen

Der Rat der Gemeinden und Regionen Europas hat die Charta in der Erwägung erarbeitet, dass eine ausgewogene Mitwirkung und Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen und Führungspositionen von wesentlicher demokratischer Bedeutung ist. Im Einklang damit verpflichtet Art. 11 der Charta die beitretenden Gemeinden in ihrer Rolle als Arbeitgeberinnen, Maßnahmen zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen zu ergreifen, und zwar insbesondere zur Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene. Dieses essenzielle Ziel der Charta berücksichtigt der Aktionsplan der Stadt Münster nahezu überhaupt nicht.

Während erste DAX notierte Unternehmen sich – in der Erkenntnis, dass eine Beteiligung von Frauen in Führungspositionen erhebliche wirtschaftliche Vorteile mit sich bringt – bereits zu einer Frauenquote in Führungspositionen verpflichten, begnügt sich der Aktionsplan mit kosmetischen Bekenntnissen. Bezeichnend ist, dass er das ausdrückliche Ziel der Charta, auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungsebenen hinzuwirken, allein bei der Besetzung von Ehrenämtern aufgreift.

Vor allem die Stellungnahme der Verwaltung der Stadt Münster zur Frage von Frauen in Führungspositionen, bei der Besetzung von Stellen – insbesondere in Führungspositionen – gelte der Grundsatz der Bestenauslese, zeugt von einem tiefen Unverständnis der Mechanismen, die zu einer Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen führen.

Offenbar ist die Verwaltung der Stadt Münster der Auffassung, dass Frauen in Führungspositionen bisher unterrepräsentiert sind, weil sie hierfür generell weniger geeignet als Männer sind. Sonst wäre – die Richtigkeit

dieser Äußerung unterstellt – nicht zu erklären, warum die sogenannte Bestenauslese bisher nicht zu einer mindestens hälftigen Besetzung der Führungspositionen durch Frauen geführt hat. Indes belegen zahlreiche wissenschaftliche Studien, dass der vermeintliche Grundsatz der Bestenauslese gerade nicht zu einer angemessenen Beteiligung von Frauen in Führungspositionen führt. So führt Professorin Dr. Krell, die einen Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personalpolitik an der Freien Universität Berlin inne hat, fehlende Aufstiegschancen von Frauen nach Auswertung zahlreicher Studien vor allem auf Vorurteile und diskriminierende Praktiken männlicher Entscheider zurück. Eine Rolle spiele auch das Phänomen der so genannten „homosozialen Reproduktion“: Männliche Führungskräfte bevorzugen bei der Besetzung von Führungspositionen andere Männer – und zwar solche, die ihnen ähnlich sind. Daraus ist abzuleiten, dass einziges Mittel die Quote (von 50%) ist, um die Strukturen aufzubrechen, die zu den genannten Unausgewogenheiten führen. Hierbei darf die Quote sich nicht allein auf Führungspositionen beschränken, sondern muss bereits für alle Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen greifen, die Voraussetzung für eine Besetzung von Führungspositionen sind. Weiter ist wichtig, dass beispielsweise ein Teilzeitarbeitsverhältnis der Teilnahme an einer solchen Weiterbildungsmaßnahme nicht entgegensteht.

Soweit der Aktionsplan unter dem Punkt 3 einzig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Baustein einer Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt, übersieht er nämlich, dass die Verwaltung bereits jetzt über im Vergleich zur Privatwirtschaft äußerst flexible Arbeitszeitlösungen verfügt. Problematisch ist hinsichtlich der fehlenden Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen daher weniger die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als vielmehr fehlende Aufstiegschancen für diejenigen, die von den flexiblen Arbeitszeitlösungen Gebrauch machen.

Das Aktionsbündnis fordert die Stadt Münster dringend auf, der Verpflichtung der Charta nachzukommen und wirksame Maßnahmen zu beschließen, um die Unausgewogenheiten auf Führungsebenen zu beseitigen.

2. Gleichstellung insbesondere im Bereich der Schulverwaltung

Ebenfalls unberücksichtigt lässt der Aktionsplan den Art. 13 Abs. 4 der Charta, wonach sich die Stadt Münster verpflichtet hat, die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Schulverwaltung und -leitung zu fördern. Diese Pflicht normiert die Charta in der Erkenntnis der überragenden Rolle des Rechtes aller Menschen auf Bildung sowie auf Zugang zu Berufs- und Weiterbildung (Art. 13 Abs. 1 Charta).

Das Aktionsbündnis fordert die Stadt Münster daher auf, wirksame Maßnahmen in den Aktionsplan aufzunehmen, die die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Schulverwaltung sichern.

3. Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Vergabe öffentlicher Aufträge

Art. 12 der Charta verpflichtet die beitretenden Gemeinden, „bei der Vergabe öffentlicher Aufträge geschlechterspezifische Kompetenzen im Rahmen des EU-Rechts für das öffentliche Beschaffungswesen zu nutzen, um im Vertrag bestimmte Leistungsaufgaben in Verbindung mit sozialen Aspekten zu verankern.“ Zur Umsetzung gibt die Charta darüber hinaus sehr konkrete Hinweise. Auch diesen Kernbereich der Charta berücksichtigt der Aktionsplan der Stadt Münster überhaupt nicht. Vor dem Hintergrund der erheblichen wirtschaftlichen Bedeutung von öffentlichen Vergaben ist das inakzeptabel. Schlicht falsch ist auch die Annahme der Verwaltung der Stadt Münster, eine Berücksichtigung sei derzeit aus rechtlichen Gründen noch nicht möglich:

90 % aller Vergaben finden im sogenannten Unterschwellenbereich statt. Hier sind die öffentlichen Auftraggeber bereits jetzt in vielen Bereichen frei, Genderaspekte bei der Auftragsvergabe zu berücksichtigen. Auch oberhalb der Schwellenwerte – also in dem überwiegend von europäischen Vorschriften bestimmten Bereich – ist eine Berücksichtigung von Genderaspekten in Grenzen bereits derzeit möglich. Vor allem vor dem Hintergrund, dass die Stadt Münster sich in der Charta ausdrücklich zur Berücksichtigung bei der Auftragsvergabe verpflichtet hat, ist die fehlende Aufnahme in den Aktionsplan schlicht unverständlich. Die rechtliche Zulässigkeit der Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Auftragsvergabe hat sich durch den Beitritt zur Charta zur rechtlichen Verpflichtung der Gemeinde verdichtet, Gleichstellungsaspekte zu berücksichtigen.

Das Aktionsbündnis fordert die Stadt Münster daher auf, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge die insoweit sehr konkreten Vorgaben der Charta zu befolgen und im Aktionsplan zu beschließen. Des Weiteren empfiehlt das Aktionsbündnis der Verwaltung der Stadt Münster die Lektüre des folgenden Gutachtens: „Diskriminierungsschutz im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe“ ausgearbeitet von Professor Dr. Susanne Baer und Ipek Ölcüm im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung, Berlin 2008. Auch im Internetauftritt des djb (www.djb.de) finden sich einschlägige Stellungnahmen.

4. Gender Assessment

In Art. 9 der Charta hat die Stadt Münster sich verpflichtet, im Hinblick auf den gesamten eigenen Kompetenzbereich Gender Assessments (Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen) durchzuführen.

Das unter Punkt 2.3 des Aktionsplans formulierte Ziel: Die Implementierung von Grundlagenwissen über das Verfahren Gender Assessments und Gender Budgeting im Bereich der Haushaltsaufstellung und des Bürgerhaushaltes.“ bleibt hinter den Verpflichtungen der Charta weit zurück. Die Vermittlung von Grundlagenwissen kann allenfalls als erster notwendiger Schritt bezeichnet werden, um die sehr viel weiter reichende Pflicht zur Durchführung solcher Gender Assessments zu erfüllen. So verpflichtet Art. 9 Abs. 2 der Charta die Gemeinde, ein Umsetzungsprogramm für Gender Assessments entsprechend den eigenen Prioritäten, Ressourcen und Zeitplänen durchzuführen und in den Gleichstellungs-Aktionsplan aufzunehmen. Nach Art. 9 Abs. 3 der Charta müssen Gender Assessments, um Relevanz zu erlangen, unter anderem folgende Schritte enthalten:

- Prüfung bestehender Politiken, Verfahren, Praktiken, Schemata und Anwendungshäufigkeiten, um zu klären, ob diese unfaire Diskriminierungen in sich tragen, auf Geschlechterstereotypen beruhen oder ob sie die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern entsprechend berücksichtigen;
- Prüfung der Zuteilung von finanziellen und anderen Ressourcen für die genannten Zwecke. Insbesondere das Instrument des Gender Budgeting ist ein wesentlicher Baustein für die wirtschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Deshalb fordert das Aktionsbündnis die Stadt Münster auf, die Verwaltung konkret zu verpflichten, Gender Assessments durchzuführen und auf diese Weise aufgedeckte Unausgewogenheiten wirksam zu beseitigen. Das gilt insbesondere für den Bereich des Gender Budgetings.

5. Beseitigung von Benachteiligungen im Bereich der Pflege

Soweit der Aktionsplan unter dem Punkt 5.8 den Aspekt „Pflege“ berücksichtigt, sind die Ziele und Maßnahmen hier mindestens missverständlich formuliert. Die Charta fordert nämlich nicht in erster Linie eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben in der Familie.

In der Erkenntnis, dass die Betreuungspflichten unverhältnismäßig oft von Frauen wahrgenommen werden

und daher die Gleichstellung von Frauen und Männern behindern (Art. 17 Abs. 2), verpflichtet sich die unterzeichnende Gemeinde nach Art. 17 Abs. 3 Charta vielmehr, dieser Ungleichheit wie folgt entgegenzuwirken:

- Die Bereitstellung und Förderung qualitativ hochwertiger, leistbarer Betreuung von Familienmitgliedern - direkt oder durch andere Leistungserbringer - ist zu einer Priorität zu machen;
- Personen, welche infolge ihrer Betreuungstätigkeit ins soziale Abseits geraten sind, sind zu unterstützen und müssen bessere Chancen erhalten;
- der stereotypen Vorstellung ist entgegenzuwirken, nach der die Betreuung von Familienmitgliedern vor allem eine weibliche Verantwortung darstellt.

Ziel der Charta ist also, insbesondere Frauen durch die Bereitstellung von öffentlichen Pflegeeinrichtungen und -angeboten (ähnlich denen der Kinderbetreuung) von Pflegeaufgaben zu entlasten und so zu verhindern, dass diese sich nachteilig auf das berufliche Fortkommen von Frauen auswirken.

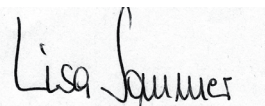
Das Aktionsbündnis fordert die Stadt Münster dringend auf, den Verpflichtungen der Charta zu genügen und den Aktionsplan entsprechend nachzubessern.



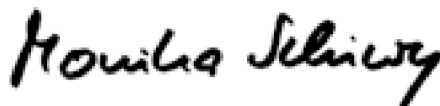
Dr. Cristina Tinkl
Deutscher Juristinnenbund Münster



Dr. Rita Coenen
Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen im DAV Münster



Lisa Sommer
BPW Club Münster e.V.



Monika Schiwy
Visionen e.V. und unternehmerinnennetz.de



Deutscher Anwaltverein
Arbeitsgemeinschaft
Anwältinnen

Deutscher
Juristinnenbund

