

Lisa Düerkop/Katharina Schröder\*

## Gleichstellungsbeauftragte im Schulbereich

### 1 Auftakt

Seit Ende der 1980er Jahre werden – u. a. als Reaktion auf Forderungen der (autonomen) Frauenbewegung – in der öffentlichen Verwaltung des Bundes und der Länder Frauenbeauftragte eingesetzt. Die Verabschiedung von Frauenförderungsgesetzen Anfang der 1990er Jahre schaffte eine gesetzliche Basis für ihre Arbeit. Mit der Strategie des Gender Mainstreamings wurde das Frauenförderkonzept erweitert und stärker in die organisatorischen Strukturen und Prozesse zu integrieren versucht. Zudem wurde die Verantwortung für die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben auf die Leitungsebene der jeweiligen Einrichtung verlagert und es hat ein terminologischer Wandel von der Frauenförderung hin zur Gleichstellung stattgefunden. Gleichstellungsbeauftragte mit vielfältigen Aufgaben für die Gleichstellung der Geschlechter, den Abbau von Diskriminierung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in der öffentlichen Verwaltung inzwischen flächendeckend etabliert. Die Grundlage ihrer Arbeit bilden die insgesamt 17 Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder.

### 2 Die Rechtslage in den einzelnen Bundesländern

#### 2.1 Allgemeines

Als Teil der öffentlichen Landesverwaltung unterliegen die öffentlichen Schulen dem Regelungsbereich der Landesgleichstellungsgesetze, sodass auch dort Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden. Gerade im Schulbereich ergeben sich jedoch wichtige Unterschiede zur übrigen Verwaltung. Zum einen ist der Lehrerberuf traditionell eine Domäne, in der Frauen sehr stark vertreten sind. Zum anderen zeigen sich bei Schulen so große Organisationsunterschiede zu anderen Verwaltungsbereichen, dass diese ganz überwiegend explizit Berücksichtigung in den Gleichstellungsgesetzen gefunden haben. Welche die speziellen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen sind und wie sich die organisatorischen Besonderheiten im Gegensatz zur übrigen Verwaltung darstellen, soll im Folgenden beleuchtet werden.

#### 2.2 Strukturelle Besonderheiten in der Ausgestaltung

Die Gleichstellungsgesetze der meisten Bundesländer enthalten in organisatorischer Hinsicht Sonderregelungen zu den Gleichstellungsbeauftragten an Schulen.<sup>1</sup> Die Idee der Sonderregelungen

\* Die Autorin *Düerkop* (geb. *Erzinger*) war bis September 2016 wiss. Mitarbeiterin an der Professur für Öffentliches Recht, Sozialrecht und Verwaltungswissenschaft (Prof. Timo Hebler) an der Universität Trier und langjährige Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs Rechtswissenschaft. Die Autorin *Schröder* ist Studentin der Rechtswissenschaft an der Universität Trier und arbeitet als stud. Hilfskraft der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs Rechtswissenschaft.

1 § 15 Abs. 3 ChancenG; §§ 3, 6 LGG BB; § 16 HmbGIG; § 3 Abs. 1 Nr. 5 HGIG; §§ 2, 18 Abs. 5, 19 Abs. 4, 21 Abs. 3 GIG M-V; §§ 2, 15, 24 NGG; §§ 2 Abs. 1, 3 Abs. 1, 5 a Abs. 2, 15 a LGG NW; §§ 6, 7, 9, 21 LGG SL; § 3 SächsFFG; § 15 GleichstG TH.

für Schulen wird jedoch nicht von allen Bundesländern umgesetzt. Auch unterscheiden sich die bestehenden Vorschriften von Bundesland zu Bundesland so stark, dass es schwer ist, einen Konsens auszumachen, auf dem die Organisation der Gleichstellungsarbeit an den Schulen basiert.

### 2.2.1 Gleichstellungsbeauftragte an der Schule

Ein Teil der Bundesländer gibt in seinen Landesgleichstellungsgesetzen vor, dass an jeder Schule direkt eine Gleichstellungsbeauftragte<sup>2</sup> einzusetzen ist. Entsprechende Regelungen enthalten die Gleichstellungsgesetze der Länder Niedersachsen und Sachsen.<sup>3</sup> Durch die Existenz einer Gleichstellungsbeauftragten direkt „vor Ort“, also an der Schule selbst, besteht die Möglichkeit, individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Besonderheiten der einzelnen Schule einzugehen.

### 2.2.2 Gleichstellungsbeauftragte am Schulamt

Die nächste Gruppe besteht aus den Bundesländern, die eine Gleichstellungsbeauftragte nicht direkt an der Schule, sondern am jeweils zuständigen Schulamt einsetzen. Dazu gehören Brandenburg, Berlin, Hamburg, Hessen und Thüringen.<sup>4</sup> Dort besteht nicht unmittelbar die Möglichkeit, auf die individuellen Belange der Beschäftigten an der Schule einzugehen. Der nicht zu übersehende Vorteil liegt jedoch darin, dass die Personalentscheidungen für die Schulen ganz überwiegend am Schulamt getroffen werden und die Gleichstellungsbeauftragte somit in diesen wichtigen Bereich direkt einbezogen wird.

### 2.2.3 Stufenvertretung

Schließlich gibt es Bundesländer, die diese beiden Regelungsarten in Form einer Stufenvertretung miteinander verknüpfen. Die Stufenvertretung ist ein Modell aus dem Personalvertretungsrecht, welches eingesetzt wird, um eine lückenlose Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Personalräte zu gewährleisten.<sup>5</sup> Dies wird dadurch sichergestellt, dass immer dann, wenn eine übergeordnete Behörde Weisungsbefugnis für die betroffene Dienststelle hat, auch der Personalrat der übergeordneten Dienststelle beteiligt werden muss.<sup>6</sup>

---

2 Wird die Personenbezeichnung aus Gründen der überwiegend weiblichen Gleichstellungsbeauftragten lediglich in der weiblichen Form verwendet, so schließt dies männliche Amtsinhaber – sofern das jeweilige Landesrecht dies zulässt – mit ein.

3 § 19 Abs. 1 NGG; § 18 Abs. 1, 3 Abs. 3 SächsFFG.

4 § 16 Abs. 1 LGG BE i.V.m. Nr. 12 a Anlage zum LPersVG Berlin; § 20 Abs. 1 i.V.m. § 3 Abs. 1 S. 2 LGG BB; § 18 Abs. 2 HmbGIG; § 15 Abs. 1 i.V.m. § 3 Abs. 1 Nr. 6 HGIG; § 15 Abs. 1 S. 1 i.V.m. § 15 Abs. 5 S. 1 GleichstG TH.

5 Schwarz, R. in: Richardi, R./Dörner, H.-J./Weber, C. (Hrsg.), Personalvertretungsrecht, 4. Auflage, München 2012, § 53 Rn. 1; Söllner, A./Reinert, H. J., Personalvertretungsrecht, 2. Auflage, Baden-Baden 1993, S. 63.

6 Altwater, L./Baden, E./Berg, P./Kröll, M./Noll, G./Seulen, A., Bundespersonalvertretungsgesetz, 9. Auflage, Frankfurt am Main 2016, § 53 Rn. 1.

Im Gleichstellungsrecht existiert die Stufenvertretung erst seit diesem Jahrtausend. So wurde sie in Mecklenburg-Vorpommern 2002 eingeführt<sup>7</sup>, in Baden-Württemberg 2005<sup>8</sup> und im Saarland erst mit der Gesetzesnovellierung im vorvergangenen Jahr<sup>9</sup>. Hinterfragungswürdig ist allerdings der Sinn und Zweck der Stufenvertretung im Bereich der Gleichstellungsbeauftragten. Schließlich haben die Gleichstellungsbeauftragten nach sämtlichen Landesgleichstellungsgesetzen keine personalvertretungsrechtliche Funktion, sondern sie sind der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet und üben eine dienstliche Tätigkeit aus.<sup>10</sup> Die Gleichstellungsbeauftragten sind keine reinen Interessenvertreterinnen; sie unterstützen insbesondere die Dienststellenleitung bei der Einhaltung der Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes.<sup>11</sup> Die Verantwortung für die Umsetzung des jeweiligen Gleichstellungsgesetzes liegt allein bei den Dienststellenleitungen – insbesondere bei den Personalverantwortlichen.<sup>12</sup> Daraus ergeben sich grundlegend unterschiedliche Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragten und Personalräten.<sup>13</sup> Eine Gleichsetzung mit dem Personalrat ist also nicht möglich. Trotzdem sprechen einige Argumente dafür, auch im Rahmen der Gleichstellungsarbeit an Schulen eine Art Stufenvertretung zu etablieren. Durch eine Stufenvertretung werden die sich aus den beiden zuvor beschriebenen Modellen ergebenden Probleme umgangen. So gibt es sowohl eine Gleichstellungsbeauftragte an der Schule, die auf die individuellen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen kann, als auch eine Gleichstellungsbeauftragte am Schulamt, für die die Möglichkeit besteht, insbesondere die am Schulamt zu treffenden Personalentscheidungen zu begleiten. Aus der Gesetzesbegründung zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes von Mecklenburg-Vorpommern von 2002 wird deutlich, dass die Zielsetzung der Stufenvertretung äußerst zweckmäßig ist. Durch die Stufenvertretung soll die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten erleichtert werden, indem statt zeitintensiver Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Schule bei personellen Maßnahmen des Schulamtes eine Gleichstellungsbeauftragte zur Unterstützung am Schulamt bestellt wird.<sup>14</sup> Insgesamt ist die Idee einer Stufenvertretung also zu begrüßen.

#### 2.2.4 Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Die Länder Bayern und Nordrhein-Westfalen haben in ihren Gleichstellungsgesetzen besondere Regelungen getroffen, die sich keiner der vorgenannten Kategorien unmittelbar zuordnen lassen. In Nordrhein-Westfalen existiert an Schulen das Amt der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen.<sup>15</sup> Hintergrund der Einführung war, dass die Entscheidungskompetenz in Personalangelegenheiten in Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Modellprojektes „Selbstständige Schule“ vom

7 Landtag Mecklenburg-Vorpommern, Drucks. 3/2733, S. 1 ff.; durch die jüngste Änderung des Gleichstellungsgesetzes in Mecklenburg-Vorpommern im Dezember 2016 hat das Stufenvertretungsmodell eine Relativierung erfahren – von der Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten an der Schule kann nun unter gewissen Umständen abgesehen werden, § 21 Abs. 3 S. 1 GIG M-V.

8 Landtag Baden-Württemberg, Drucks. 13/4483, S. 2.

9 Landtag Saarland, Drucks. 15/1282, S. 44.

10 § 18 Abs. 1 S. 1 ChancenG BW; Art. 16 Abs. 1 BayGlG; § 24 Abs. 1 S. 1 LGG BB; § 19 Abs. 1 HmbGlG; § 21 Abs. 1 HGIG; § 19 Abs. 1 GIG M-V; § 22 Abs. 1 S. 1 NGG; § 16 Abs. 1 S. 1 LGG NW; § 20 Abs. 1 LGG RP; § 22 Abs. 3 LGG SL; § 19 Abs. 1 S. 2 SächsFFG; § 15 Abs. 1 S. 3 FrFG LSA; § 18 Abs. 3 S. 1 GStG SH; § 17 Abs. 1 GleichstG TH.

11 Wankel, S./Horstkötter, I. in: Schiek, D./Dieball, H. et al. (Hrsg.), Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder, 2. Auflage, Frankfurt am Main 2002, Rn. 724; Kugele, ZfPR 2015, S. 80, 82.

12 Dies ergibt sich beispielsweise ganz eindeutig aus § 5 Abs. 1 und 2 LGG RP.

13 Ilbertz, W./Widmaier, U./Sommer, S., Bundespersonalvertretungsgesetz, 13. Auflage, Stuttgart 2014, § 35 Rn. 4 h.

14 Landtag Mecklenburg-Vorpommern, Drucks. 3/2733, S. 1.

15 § 15 a LGG NW.

Schulamt auf die Schule selbst übertragen wurde und die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen nun als Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten des Schulamtes bei Personalentscheidungen mitwirkt.<sup>16</sup> Soweit ersichtlich ist Nordrhein-Westfalen damit das einzige Bundesland, das die Umstrukturierung des Verwaltungsbereichs Schule im Zuge der Erweiterung der Eigenständigkeit der Einzelschule im Landesgleichstellungsgesetz berücksichtigt hat. Die Bestellung einer Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an der Schule ist seit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW im Dezember 2016 auch zwingend und erfolgt nicht mehr wie bisher lediglich auf Initiative des Lehrerkollegiums.<sup>17</sup> Diese Regelung ist im Hinblick auf eine gezielte Beratung der Beschäftigten vor Ort sehr zu begrüßen. In Bayern besteht eine ähnliche Regelung. Dort werden an Schulen Ansprechpartnerinnen für die Beschäftigten bestellt, welche weitestgehend die gleichen Rechte wie eine Gleichstellungsbeauftragte haben.<sup>18</sup> Die Ansprechpartnerinnen an bayerischen Schulen übernehmen einige Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, so beispielsweise die Beratung der Beschäftigten zu Gleichstellungsfragen.<sup>19</sup> Im Übrigen, also vor allem in Bezug auf Personalentscheidungen, sind für die Beschäftigten an bayerischen Schulen die Gleichstellungsbeauftragten der übergeordneten Dienststelle zuständig.<sup>20</sup>

### 2.2.5 Keine Sonderregelungen für Schulen

Die letzte Gruppe bilden die Bundesländer, die in ihren Gleichstellungsgesetzen keine Sonderregelungen für Schulen normieren: Bremen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Sachsen-Anhalt. Eine verbindliche, unmittelbar aus dem Gesetz hergeleitete Pflicht zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten an Schulen existiert in diesen Ländern nicht. Vielmehr noch: Bedingt durch Regelungslücken in den dortigen Landesgleichstellungsgesetzen gibt es schlicht keine Rechtsgrundlage für die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten an Schulen. Nicht nur wünschenswert, sondern dringend erforderlich sind hier Novellierungen durch die Landesgesetzgeber.

## 3 Besondere Herausforderungen für Gleichstellungsbeauftragte im Schulbereich

Die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten im Schulbereich unterscheidet sich inhaltlich von der anderer Gleichstellungsbeauftragten. Grund dafür ist im Wesentlichen die Geschlechterverteilung der Beschäftigten an Schulen. Bedauernswerterweise fehlt es an einheitlichen und vor allem umfassenden Statistiken zur Geschlechterverteilung der Lehrkräfte in Deutschland. Das Statistische Bundesamt führt in seinem statistischen Jahrbuch lediglich den bundesweiten Gesamtanteil der Lehrerinnen in den verschiedenen Schularten auf. Ausdifferenzierte Statistiken, die auch erfassen, wie hoch der Frauenanteil in Leitungspositionen ist, existieren bundeslandübergreifend nicht. Zwar schreiben einige Landesgleichstellungsgesetze die Erstellung entsprechender Statistiken, zumeist als Grundlage für die zu erstellenden Gleichstellungspläne, vor<sup>21</sup>; es gibt jedoch kein einheitliches

16 Ministerium für Schule und Weiterbildung Nordrhein-Westfalen, Schule NRW, März 2013, S. 4, 5; § 59 Abs. 5 SchulG NRW.

17 § 15 a Abs. 1 LGG NRW.

18 Art. 15 Abs. 2 BayGlG.

19 Art. 15 Abs. 2 S. 2 i. V. m. Art. 17 Abs. 3 BayGlG.

20 Art. 15 Abs. 2 S. 3 BayGlG.

21 § 6 Abs. 1 ChancenG; Art. 4, 5 BayGlG; § 6 Abs. 2 LGG SL; § 5 SächsFFG; § 5 GleichstG TH.

System. Dieser Zustand ist defizitär, schließlich ist die Erfassung des status quo der Geschlechterverteilung grundlegende Voraussetzung für eine effektive Gleichstellungsarbeit. Das Erfordernis einer lückenlosen statistischen Dokumentation, die vor allem auch die Verteilung der Geschlechter in Leitungspositionen umfasst, hat die Bundesregierung bereits erkannt und Ende 2015 die Gleichstellungstatistikverordnung<sup>22</sup> erlassen. Diese schreibt für den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes in § 1 vor, dass alle zwei Jahre die Zahlen der weiblichen und männlichen Beschäftigten, unter anderem getrennt nach Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zu erfassen sind. Daraus zeigt sich noch einmal die dringende Notwendigkeit entsprechender Statistiken. Aus den Ländern Bayern, Berlin, Niedersachsen und dem Saarland liegen aussagekräftige Statistiken zur Geschlechterverteilung an Schulen vor. Diese Daten kommen bezüglich des Anteils an Lehrerinnen und Lehrern insgesamt sowie speziell in Führungspositionen zu einem eindeutigen und einheitlichen Befund. Daher lässt sich trotz der insgesamt defizitären Datenlage ein aussagekräftiger Rückschluss auf die Verteilung von Männern und Frauen im Lehrerberuf in Deutschland ziehen, welche die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im Schulbereich maßgeblich prägt.

### 3.1 Förderung von Frauen in Führungspositionen

Zunächst ist festzuhalten, dass Frauen im allgemeinen Vergleich an sämtlichen Schulformen die Mehrheit der Lehrkräfte bilden.<sup>23</sup> Im bundesweiten Durchschnitt beträgt der Anteil an weiblichen Lehrkräften an deutschen Schulen in den letzten Jahren mindestens 70 Prozent.<sup>24</sup> Grundsätzlich könnte also die Hypothese aufgestellt werden, Gleichstellungsarbeit an Schulen sei mangels Unterrepräsentanz von Frauen im Lehrerberuf gar nicht notwendig. Jedoch sagt diese sehr allgemeine Feststellung noch nichts über die Art der Stellen aus, die mehrheitlich von Frauen besetzt sind. Bei der Betrachtung entsprechend ausdifferenzierter Statistiken fällt auf, dass der Frauenanteil im Lehrerberuf mit Anstieg der Besoldungsgruppe abnimmt.<sup>25</sup> Eine Unterrepräsentanz von Frauen ergibt sich demnach vor allem in Bezug auf sogenannte Funktionsstellen – zumindest im Bereich der weiterführenden Schule.<sup>26</sup> Entsprechende statistische Erhebungen erfassen allerdings zumeist nur die Funktionsstellen, mit denen Leitungsaufgaben einhergehen, nicht jedoch koordinierende Funktionen, da solche Positionen nicht zwangsläufig auf einer Beförderungsstelle ausgeübt werden. Mangels hinreichender statistischer Erhebungen ist es daher zunächst notwendig, dass die Gleichstellungsbeauftragte die Erstellung dieser notwendigen Grundlage ihrer Arbeit initiiert. Im Anschluss kann sie dann in Zusammenarbeit mit den Leitungsverantwortlichen ihres Zuständigkeitsbereichs Maßnahmen entwickeln, um Unterrepräsentanzen, vor allem in Führungspositionen, abzubauen.

22 Verordnung über statistische Erhebungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen und Gremien des Bundes vom 17.12.2015, BGBl. I S. 2274, 2280.

23 Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 2015, Wiesbaden 2015, S. 83.

24 Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 2009, Wiesbaden 2009, S. 133; Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 2010, Wiesbaden 2010, S. 134; Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 2011, Wiesbaden 2011, S. 135; Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 2012, Wiesbaden 2012, S. 83; Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 2013, Wiesbaden 2013, S. 81; Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 2014, Wiesbaden 2014, S. 83; Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 2015, Wiesbaden 2015, S. 83.

25 Kramer, C./Schmude, J. in: Leibniz-Institut für Länderkunde, Nationalatlas Bundesrepublik Deutschland, Band 7, 1. Auflage, München 2006, S. 92 f.

26 Statistik nach § 6 LGG SL zum 30.06.2012 Gymnasien; Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen: Pressemitteilung vom 24.03.2011, Nr. 28/11; Gleichstellungskonzept des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst 2014–2018, S. 85.

### 3.2 Bekämpfung der Unterrepräsentanz von Männern im Schulbereich

Aus dem großen Frauenanteil insgesamt wird bereits die zweite Herausforderung ersichtlich: Männer sind im Schulbereich grundsätzlich unterrepräsentiert.<sup>27</sup> In den meisten Schulformen, vor allem den Gymnasien, relativiert sich diese Feststellung im Hinblick auf die Art der Stellen, die die Männer innehaben. So waren beispielsweise an saarländischen Gymnasien zum 30.6.2012 zwei Drittel der Leitungspositionen mit Männern besetzt.<sup>28</sup> Besonders im Bereich der Grundschulen ist die Unterrepräsentanz von Männern allerdings auch in Leitungspositionen immens hoch.<sup>29</sup>

Es stellt sich hier die Frage, ob insbesondere im Hinblick auf die Geschlechterverteilung der Lehrkräfte an Grundschulen die Gleichstellungsarbeit statt bzw. neben Frauenförderung nicht (auch) Männerförderung umfassen muss. Eine Förderung explizit von Männern setzt zunächst voraus, dass eine Rechtsgrundlage hierfür gegeben ist. Diese wäre in den Landesgleichstellungsgesetzen zu suchen. Aktuell normieren lediglich die Bundesländer Hamburg<sup>30</sup>, Mecklenburg-Vorpommern<sup>31</sup>, Niedersachsen<sup>32</sup> und Thüringen<sup>33</sup>, dass bei bestehender Unterrepräsentanz auch Männer zu fördern sind. Das Sächsische Frauenfördergesetz spricht zwar grundsätzlich alle Beschäftigten an, fordert daneben allerdings eine gezielte Frauenförderung.<sup>34</sup>

Jedoch ist schon fraglich, ob die festgestellte und allgemein bekannte Unterrepräsentanz von Männern im Schulbereich tatsächlich auf einer Ungleichbehandlung beziehungsweise Benachteiligung von Männern in dieser Berufssparte beruht. Auch eine durch statistische Erhebungen belegte Unterrepräsentanz sagt zunächst noch nichts über eine Ungleichbehandlung aus.<sup>35</sup> Im Bildungsbereich, insbesondere in Bezug auf Grundschulen, spielen vor allem die Attraktivität des Berufsbildes, aber auch die soziale Anerkennung und nicht zuletzt die Besoldung eine wichtige Rolle.<sup>36</sup> Folglich kann es zur Behebung der Unterrepräsentanz von Männern im Schulbereich nicht nur die Möglichkeit der Männerförderung geben. Vielmehr ist eine Attraktivitätssteigerung des Berufsbildes Grundschullehrer für Männer wichtig. Dabei ist insbesondere eine Aufwertung der Besoldung von Grundschullehrkräften im Gegensatz zu Lehrkräften an weiterführenden Schulen geboten.<sup>37</sup> Auch eine explizite Förderung von jungen Männern bei der Berufswahl kann eine Möglichkeit sein, die Unterrepräsentanz abzubauen. Dazu müsste Informationsarbeit schon an den Schulen geleistet werden, was eine weitere Aufgabe für die Gleichstellungsbeauftragten an Schulen und/oder Schulämtern darstellt. Schließlich muss, wie sich auch aus den Schulgesetzen ergibt<sup>38</sup>, gerade im Rahmen des erzieherischen Auftrags der Schulen den Schülerinnen und Schülern die Gleichstel-

27 Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 2015, Wiesbaden 2015, S. 83.

28 Statistik nach § 6 LGG SL zum 30.06.2012, Gymnasien.

29 Fortschreibung des Frauenförderplans 2015 Berlin, S. 8; Statistik nach § 6 LGG SL zum 30.06.2012, Grundschulen.

30 § 5 Abs. 1 HmbGleiG.

31 § 5 II GIG M-V.

32 § 10 Abs. 1 NGG.

33 § 8 GleichstG TH.

34 § 2 SächsFFG.

35 Stiegler, B./Schmalhofer, H./von Woedtke, A., Mehr Geschlechtergerechtigkeit durch Landesgesetze, Berlin 2015, S. 22.

36 Stiegler, B./Schmalhofer, H./von Woedtke, A. (Anm. 35), S. 24.

37 Kocher, E./Porsche, S./Wenckebach, J., Mittlere Geschlechtsdiskriminierung bei der Besoldung von Grundschullehrkräften nach A 12, Frankfurt am Main 2016, S. 49.

38 Art. 1 Abs. 1 S. 3 BayEUG; § 3 Abs. 3 Nr. 2 BerlSchulG; § 4 Abs. 5 Nr. 6 BbgSchulG; § 5 Abs. 2 Nr. 3 BremSchulG; § 2 Abs. 1 HmbSG; § 2 Abs. 2 Nr. 5 HSchG; § 3 Nr. 15 SchulG M-V; § 2 Abs. 1 NSchG; § 1 Abs. 2 SchulG Rh-Pf; § 1 Abs. 2 Nr. 6 SchulG LSA; § 2 Abs. 1 ThürSchulG.

lung von Frau und Mann näher gebracht werden.<sup>39</sup> Diese Möglichkeit des frühen Ansatzes der Gleichstellungsarbeit bereits bei der Berufsorientierung junger Menschen in der Schule hat beispielsweise der bremische Gesetzgeber in seinem Schulgesetz explizit zur Geltung gebracht.<sup>40</sup> Ein positives Beispiel hierfür ist der jährlich stattfindende boys' day – Jungen-Zukunftstag –, an dem Schüler von der fünften bis zur zehnten Klasse einen Tag lang in erzieherische, soziale und pädagogische Berufe hineinschnuppern können.<sup>41</sup> Ziel dieser Aktion ist es, jungen Männern Berufsbilder außerhalb der typischen Männerdomänen vorzustellen.<sup>42</sup> Solche Initiativen sind als wichtiger Ansatz zur Gleichstellung der Geschlechter im Schulbereich sehr zu begrüßen. Dass es sich bei alledem nicht mehr um klassische – also Diskriminierungen verhindernde bzw. beendende – Gleichstellungsarbeit handelt, sondern vielmehr um die Erfüllung des pädagogischen Bildungs- und Erziehungsauftrags, ist offensichtlich. In den Personen der Gleichstellungsbeauftragten liegt aufgrund ihrer Expertise auf dem Gebiet erhebliches Potential, diesen Bildungs- und Erziehungsauftrag erfolgreich zu erfüllen, weswegen sie unbedingt maßgeblich beteiligt werden sollten.

### 3.3 Beratung bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Eine weitere Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen ist die Beratung der Beschäftigten bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Da im Schulbereich besonders viele Frauen beschäftigt sind und Familienpflichten nach wie vor überwiegend von Frauen wahrgenommen werden<sup>43</sup>, ist eine solche Beratung besonders wichtig und stellt einen wesentlichen Teil der schulischen Gleichstellungsarbeit dar. Einige Landesgleichstellungsgesetze normieren dies auch explizit als Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten.<sup>44</sup> In den anderen Bundesländern bilden die Grundlage hierfür die in allen Landesgleichstellungsgesetzen vorhandenen<sup>45</sup> Regelungen über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Danach soll Beschäftigten, die Familienpflichten erfüllen müssen, insbesondere die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit geboten werden. Ebenfalls in den Gesetzen vorgesehen ist die Telearbeit, welche jedoch im Schulbereich weniger relevant ist, da sie aufgrund der unterrichtenden Tätigkeit nicht möglich ist. Jedoch wird durch die Möglichkeit der Teilzeitarbeit bereits ein wichtiger Anreiz geschaffen, sich um eine Leitungsposition zu bemühen. Verknüpft man diese theoretische Option mit einer gezielten Beratung und Unterstützung der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, so können auch im Hinblick auf die Übernahme von Leitungspositionen wichtige Weichen gestellt werden. Nur wenn Familienpflichten und berufliche Perspektiven bestmöglich in Einklang gebracht werden, können auch Frauen ihre eigene Karriere vorantreiben und Leitungspositionen übernehmen. An Schulen kommt dieser Aufgabe im Rahmen der Gleich-

39 Dobkowitz, M. in: Kaiser, A. (Hrsg.), FrauenStärken – ändern Schule, 10. Bundeskongress Frauen und Schule, Bielefeld 1996, S. 303.

40 § 4 Abs. 3 BremSchulG spricht davon, vor allem im Rahmen der Berufsorientierung der geschlechtsspezifischen Ausgrenzung beruflicher Bereiche entgegenzuwirken.

41 [http://www.boys-day.de/UEber\\_den\\_Boys\\_Day/Was\\_ist\\_der\\_Boys\\_Day2/Ein\\_Zukunftstag\\_fuer\\_Jungen](http://www.boys-day.de/UEber_den_Boys_Day/Was_ist_der_Boys_Day2/Ein_Zukunftstag_fuer_Jungen) (letzter Zugriff: 9.2.2017).

42 Ebd.

43 Cornelissen, W. (Hrsg.), Gender-Datenreport, 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, München 2005, S. 280; Kramer, C./Schmude, J. (Anm. 25), S. 93.

44 § 20 II ChancenG; Art. 17 I, II BayGlG; § 20 II HmbGleig; § 18 Abs. 1 GlG M-V; § 20 V NGG; § 20 II SächsFFG; § 18 II GleichstG TH.

45 §§ 28 ff. ChancenG; Art. 10 ff. BayGlG; §§ 10 ff. LGG BE; §§ 16 ff. LGG BB; § 8 Fr-MAGlStG BR; §§ 12 ff. HmbGleig; § 14 HGIG; §§ 4 ff. NGG; §§ 13, 14 LGG NW; § 6 LGG RP; §§ 16 ff. LGG SL; §§ 10 ff. SächsFFG; §§ 8, 9 FrFG; §§ 12 ff. GstG; § 10 GleichstG TH.

stellungsarbeit im Gegensatz zur sonstigen Verwaltung aufgrund des hohen Frauenanteils eine besonders große Bedeutung zu. Gerade hier ist es wichtig, die weiblichen Beschäftigten gezielt zu ermutigen, Aufstiegschancen wahrzunehmen und ihnen Möglichkeiten zur Gestaltung aufzuzeigen.

#### 4 Bewertung

Die Rechtslage in Bezug auf Gleichstellungsbeauftragte an Schulen stellt sich insgesamt als heterogen und in einigen Bundesländern novellierungsbedürftig dar. Nichtsdestotrotz haben Gleichstellungsbeauftragte gerade im Schulbereich eine wichtige Rolle. Zu ihren vielfältigen Aufgaben kann, zusammenfassend gesehen, nicht primär die globale Erhöhung des Frauenanteils der an Schulen Beschäftigten gehören. Wie dargelegt, bilden Frauen – ohne Berücksichtigung ihrer jeweiligen Position – grundsätzlich die Mehrheit des Kollegiums. In Bezug auf die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist es daher wichtiger, schulförmübergreifend Frauen zu unterstützen und zu qualifizieren, Gestaltungs-, Koordinations- und Leitungsaufgaben in der Schule wahrzunehmen und ihnen damit auch die Chance zu bieten, eigene Kompetenzen weiterzuentwickeln, Verantwortung zu übernehmen und berufliche Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten zu nutzen. Nur so kann langfristig gesehen ein Erfolg in Form einer Erhöhung des Frauenanteils in schulischen Führungspositionen erzielt werden. Dazu gehört auch die gezielte Beratung bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, damit die Erfüllung von Familienaufgaben der eigenen Karriere nicht zwangsläufig im Wege steht.

Die Männerförderung an Schulen, insbesondere an Grundschulen, erfordert demgegenüber eine andere Herangehensweise. Hier liegt der Grund der Unterrepräsentanz in der zu geringen Attraktivität des Berufsbildes (Grundschul-)Lehrer. Als Lösung kommt eine Imagesteigerung in Betracht, kombiniert mit einer persönlichen Ermutigung der jungen Männer, sich entgegen eventueller Klischees für ein entsprechendes Studium zu entscheiden. Dazu muss die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen bereits eine Generation früher ansetzen, nämlich bei den Schülern selbst. Dies ist selbstverständlich nicht nur erforderlich im Hinblick auf die spätere Geschlechterverteilung im Lehrerberuf, sondern auch in vielen anderen Berufsfeldern, in denen ein Geschlecht konsequent unterrepräsentiert ist. Die Gleichstellungsbeauftragten können und sollten in dieser Hinsicht als Initiatoren und Unterstützer dienen, den staatlichen Bildungs- und Erziehungsauftrag im Hinblick auf die Aspekte Gleichberechtigung und Antidiskriminierung zu erfüllen.

Insgesamt betrachtet ergibt sich daraus ein breites Spektrum an Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten im Schulbereich. Den Gleichstellungsbeauftragten kommt demnach neben ihrer klassischen Funktion als „Hüterinnen“<sup>46</sup> des jeweiligen Gleichstellungsgesetzes vor allem eine wichtige Rolle als Beraterinnen der Beschäftigten zu. Dies gilt vor allem bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch bezogen auf persönliche Unterstützung und Motivation im Hinblick auf die Übernahme von Leitungspositionen.

*Verf.: Lisa Dürkop (geb. Erzinger), Universität Trier, Fachbereich V – Rechtswissenschaft, Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Sozialrecht und Verwaltungswissenschaft Prof. Dr. Hebel, 54286 Trier, E-Mail: l.dueerkop@web.de*

*Katharina Schröder, Universität Trier, Fachbereich V – Rechtswissenschaft, Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Sozialrecht und Verwaltungswissenschaft Prof. Dr. Hebel, 54286 Trier, E-Mail: schroeder-katharina@hotmail.de*