

„Jo, she can“



Artikel zu Themen der Gleichstellungsarbeit, DESY intern Ausgabe 3/2018

Fragen zur Gleichstellung

Bestimmte Fragen erreichen uns immer wieder. So werden wir häufig nach unserer Unterstützung für Männer gefragt. Dieses Thema möchten wir heute aufgreifen:

Müssen nicht auch Männer bevorzugt bzw. von der GB unterstützt werden, wenn sie unterrepräsentiert sind? Und müssen nicht Männer auch alle Angebote erhalten wie die Frauen, damit sie in gleicher Weise gefördert werden und Chancengleichheit entsteht?

Kurz und knapp: die Antwort auf beides ist „Nein“.

Grundsätzlich zielt unser Amt auf eine Gleichstellung von Frauen und Männern ab. Damit diese erreicht werden kann, sollen Nachteile, die sich beruflich vor allem oder nur für Frauen ergeben, abgebaut und ihnen für die Zukunft entgegen gewirkt werden. Berufliche Nachteile von Frauen lassen sich insbesondere an ihrer „Unterrepräsentanz“ in bestimmten Berufsgruppen oder Hierarchieebenen ablesen. Neben der zahlenmäßigen Unterrepräsentanz ist dabei auch die strukturelle Benachteiligung aufgrund des Geschlechts für die Feststellung bestehender Ungleichheit entscheidend.

Strukturelle Benachteiligung oder Diskriminierung im Sinne der Gleichstellungsgesetze und -regularien meint mittelbare und unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts: Mittelbare Diskriminierung kann zum Beispiel bei Regelungen festgestellt werden, die auf den ersten Blick betrachtet generell für alle gelten, deren Auswirkungen im Negativen aber nur Frauen treffen. Gängige Beispiele finden sich derzeit in Bezug auf Teilzeitkräfte. Regelungen hierzu treffen Teilzeitkräfte, sowohl männliche als auch weibliche. Da aber in überwiegendem Maße Frauen Teilzeitkräfte sind und nicht Männer, würde eine Regelung für Teilzeitkräfte, die sich nachteilig für Teilzeitkräfte auswirkt, mittelbar Frauen diskriminieren. *(Beispiel: die nach dem Tarifvertrag zu gewährenden Prämien orientieren sich in ihrer Höhe an der Arbeitszeit, der Auszahlungsbetrag wird analog zur (Teil-) Arbeitszeit „gekürzt“. Obwohl die Prämien eine „leistungsbezogene“ Vergütung abbilden und damit die Arbeitsleistung und nicht die Anwesenheit honorieren sollen, werden durch die tarifvertraglichen Regelungen im Ergebnis die guten Leistungen Teilzeitbeschäftigter geringer vergütet als die entsprechend guten Leistungen Vollzeitbeschäftigter. Betroffen sind hiervon überwiegend Frauen, da unter den Teilzeitbeschäftigten der Frauenanteil überproportional hoch ist.)*

Demgegenüber wäre es eine unmittelbare Diskriminierung, wenn Frauen gleiche Rechte verwehrt werden, weil sie Frauen sind.

Der Auftrag einer Gleichstellungsbeauftragten laut Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) und laut "Gesamtbetriebsvereinbarung Chancengleichheit von Frauen bei DESY" (GBV) beinhaltet u.a. dafür zu sorgen, dass nicht gegen Verpflichtungen aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und aus dem BGleG bzw. der GBV verstoßen wird. Sie ist verpflichtet, auf Antrag von weiblichen Beschäftigten diese in ihren personalrechtlichen Angelegenheiten zu begleiten und zu unterstützen.

Und die Männer?

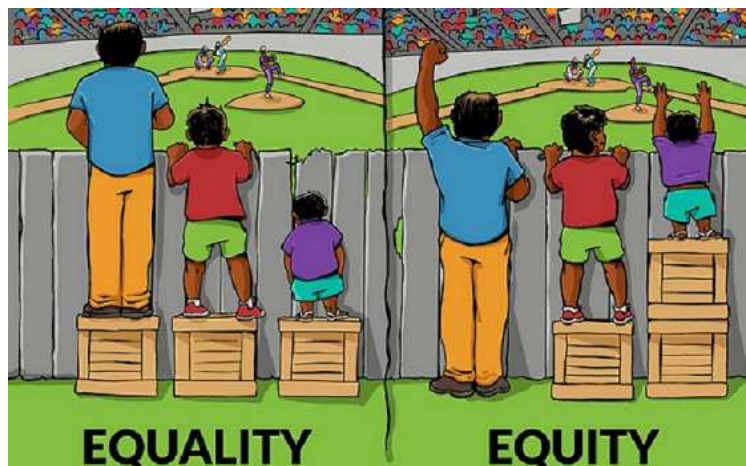
Auch Männer können zahlenmäßig unterrepräsentiert sein. Sind sie es, ergibt sich dies aber nicht aus einer strukturellen Diskriminierung von Männern aufgrund ihres Geschlechts. Dass es in Deutschland keine strukturelle Diskriminierung von Männern wegen des Geschlechts gibt, hat erneut auch die Bundesregierung bestätigt¹.

Und ja, auch Männer können diskriminiert werden. Z.B. wegen ihrer sozialen Situation, wegen ihrer Herkunft, wegen ihrer sexuellen Orientierung, wegen ihres Alters, wegen einer Behinderung. Dies ist dann aber keine Diskriminierung wegen des Geschlechts. Werden Männer wegen ihres Geschlechts diskriminiert, ist diese Diskriminierung nicht struktureller Art.

Da die Gleichstellungsbeauftragten auch für das Thema "Vereinbarkeit" zuständig sind, sind sie in diesem Kontext auch für Männer unterstützend tätig. Auch als Opfer sexueller Belästigungen können sich Männer an die Gleichstellungsbeauftragten wenden. Darüber hinaus sind wir immer an Anregungen und Austausch zu unserer Arbeit interessiert, auch aus der Perspektive von Männern. Wir freuen uns auch, wenn Führungskräfte beider Geschlechter mit uns zu einem Perspektivabgleich zusammenkommen. Wer Rat sucht, wie er/sie Kolleg*innen unterstützen und fördern kann oder wie er/sie sich so verhalten kann, dass gute Atmosphären in Gruppen entstehen oder erhalten bleiben, dem/der hören wir gerne zu und bieten hier unsere Unterstützung an.

Und die gleiche Behandlung?

Gleichbehandlung („equality“) und Gleichstellung („equity“) unterscheiden sich:



Käme es für die Feststellung von Ungleichheit einzig auf die zahlenmäßige Verteilung an, bliebe eine wesentliche Dimension, nämlich die unterschiedlichen Grundbedingungen zur Erreichung gleicher Chancen, außer Acht.

Dies wird durch Berücksichtigung struktureller Unterschiede und bestehender oder eben abwesender Benachteiligungen aufgefangen.

Maßnahmen zur Beseitigung bestehender und Verhinderung zukünftiger Benachteiligung können daher Frauen und Männern nicht gleichermaßen zuteil werden. Vielmehr ist im Einzelfall zu entscheiden, welche Maßnahmen im Ergebnis eine Gleichstellung bewirken. Solange geschlechtsbezogene Benachteiligung strukturell nur Frauen trifft, können Maßnahmen zur Erreichung gleicher Chancen auch nur bei Frauen ansetzen.

Anna-Christina Jauch, Dagmar Schirmacher-Busch,

¹ Vertiefte Informationen erhalten Sie hierzu auf Nachfrage im GB-Büro.