

FORUM

Aktuelles aus der DBB-Frauenvertretung Hessen

Ausgabe 04/2003

**Einen steinigen Weg zu gehen
dauert zwar immer etwas länger,
aber es ist der bessere Weg,
wenn es der gerade Weg ist.**

Maria Theresia Rudloff

- **Anschreiben der DBB-Frauenvertretung Hessen an Ministerpräsidenten Roland Koch bezüglich des Umsetzungszeitpunktes von Gender-Mainstreaming in Hessen**
- **Burn-out-Syndrom tritt laut Studie bei Lehrerinnen und Lehrern überproportional oft auf**
- **Einführung von alternierender Telearbeit in der Hessischen Landesverwaltung**

Anschreiben der DBB-Frauenvertretung Hessen an Ministerpräsidenten Roland Koch bezüglich des Umsetzungszeitpunktes von Gender-Mainstreaming in Hessen

Am 10. Juni 2003 erging seitens der DBB-Frauenvertretung Hessen ein Schreiben an Ministerpräsident Roland Koch, in dem der Sachstand der Umsetzung der vor zwei Jahren angekündigten Strategie des Gender-Mainstreamings erfragt wurde. Den Inhalt des Schreibens gebe ich nachfolgend bekannt:

Hessische Staatskanzlei
 Herr
 Ministerpräsidenten
 Roland Koch
 Luisenstr. 13
 65185 Wiesbaden

Groß-Gerau, den 10. Juni 2003

Veranstaltung „Gender-Mainstreaming – Zukunftsstrategie der Gleichstellungspolitik in Hessen“

Sehr geehrter Herr Ministerpräsident Koch,
 im Juni 2001 fand seitens der Hessischen Landesregierung die Veranstaltung zum Thema „Gender-Mainstreaming - Zukunftsstrategie der Gleichstellungspolitik in Hessen“ statt.

An dieser gelungenen Veranstaltung nahmen sowohl die EU-Kommissarin Frau Anna Diamantopoulou, der Gast aus der europäischen Partnerregion Emilia Romagna, Herr Sozialminister Assessore Borghi, sowie die Staatsministerin a.D., Frau Marlies

Mosiek-Urbahn, teil. Gemeinsam stellten sie fest, dass die Strategie des Gender-Mainstreaming notwendig sei, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.

Die Redebeiträge von EU-Kommissarin Anna Diamantopoulou und Staatsministerin a.D. Marlies Mosiek-Urbahn anlässlich dieser Veranstaltung sind zurzeit noch auf den Internetseiten des Hessischen Sozialministeriums einzusehen.

Im Rahmen ihres Vortrags machte Frau Marlies Mosiek-Urbahn deutlich, dass sich ein politischer und gesellschaftlicher Nutzen ergeben werde, wenn alle politischen Handlungsbereiche im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern ihren Beitrag leisten würden. Nach ihren Worten solle die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Ressorts und bei allen politischen Maßnahmen, Gesetzen und Programmen das Leitprinzip sein.

Gleichfalls wurde angekündigt, dass die Hessische Landesregierung alsbald verstärkt weitere konkrete Schritte zur umfassenden Berücksichtigung des Zieles "Gleichstellung von Frauen und Männern" in allen Ressorts und bei allen politischen Maßnahmen einleiten werde und die vielfältigen Überlegungen in ein Konzept gegossen würden.

Für alle Gäste wurde als Resümee dieser Veranstaltung klar und eindeutig festgestellt, dass die methodischen, begrifflichen und inhaltlichen Punkte des Gender-Mainstreaming uns somit in den kommenden Jahren auf der hessischen und europäischen Ebene zwangsläufig, aber dafür immer selbstverständlicher, beschäftigen werden.

Seit dieser Veranstaltung sind nunmehr zwei Jahre verstrichen.

Es besteht nach wie vor ein deutliches Defizit bei der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Landesverwaltung. Der Anteil von Frauen in höheren Positionen ist erschreckend niedrig. Formale Gleichberechtigung und faktische Gleichstellung klaffen auch im öffentlichen Dienst des Landes weit auseinander.

Gender-Mainstreaming als Zukunftsstrategie der Gleichstellungspolitik in Hessen wäre hier auch aus Sicht der DBB-Frauenvertretung Hessen eine Möglichkeit, das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen effektiv verwirklichen zu können. Nach Auskunft meiner Kolleginnen und Kollegen sind jedoch derzeit keine Bemühungen seitens der Landesregierung hinsichtlich der tatsächlichen Umsetzung des Prinzips des Gender-Mainstreamings zu erkennen. Gerade auch in Bezug auf die eingangs genannte Veranstaltung möchte ich an Sie, sehr geehrter Herr Ministerpräsident, die Frage herantragen, wann nunmehr der Zeitpunkt der Umsetzung des Prinzips des Gender-Mainstreaming zu erwarten ist und wie die Realisierung erfolgen wird.

Diese Frage erscheint insbesondere vor dem Hintergrund der bereits festzustellenden Aktivitäten zur Umsetzung der Strategie des Gender-Mainstreaming in der Bundesrepublik Deutschland berechtigt.

Beispielhaft hierzu führe ich an:

- In Niedersachsen wurde eine Planungsgruppe zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming eingesetzt.
- Die Landesregierungen von Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz und Mecklenburg-Vorpommern fassten Beschlüsse zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming.
- In den Freien Hansestädten Hamburg und Bremen gibt es Senatsbeschlüsse hinsichtlich der Umsetzung von Gender-Mainstreaming.
- Mit Kabinettsbeschluss vom 23.06.1999 hat die Bundesregierung die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Leitprinzip ihres Handels anerkannt und beschlossen, diese Aufgabe mittels der Strategie des Gender-Mainstreaming zu fördern.

Mit freundlichen Grüßen
Ute Wiegand-Fleischhacker
Vorsitzende

Sobald das Antwortschreiben vorliegt, werden wir Sie diesbezüglich weiter informieren.

Zum Thema

Gender Mainstreaming - Was ist das?

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. Diese sind - anders als das biologische Geschlecht - erlernt und damit auch veränderbar.

Mainstreaming (englisch für „Hauptstrom“) bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.

Gender Mainstreaming ist damit ein Auftrag

- an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und
- an alle Beschäftigten, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern
- in der Struktur,
- in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen,
- in den Ergebnissen und Produkten,
- in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit,
- in der Steuerung (Controlling)

von vornherein zu berücksichtigen, um das **Ziel** der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.

Burn-out-Syndrom tritt laut Studie bei Lehrerinnen und Lehrern überproportional oft auf

Mindestens jeder zweite Lehrer fühlt sich durch den besonderen Stress in seinem Beruf im Übermaß belastet. Nahezu jeder dritte zeigt Anzeichen von Selbstüberforderung und Resignation. Dies sind die Ergebnisse einer umfangreichen Studie zur Lehrerbelastung, die der Potsdamer Psychologie-Professor Uwe Schaarschmidt in Berlin vorstellte.

Der Direktor des Instituts für Psychologie an der Universität Potsdam hatte im Auftrag des dbb-beamtenbund und tarifunion die Stressbelastung von mehr als 7.000 Lehrerinnen und Lehrern aus allen deutschen Bundesländern untersucht. Nach Einschätzung von Schaarschmidt sind Lehrer mit ihren langen Arbeitstagen „in besonderem Maß psychosozial belastet“.

Auch im Vergleich mit anderen und ähnlich belasteten Berufen wie Polizisten, Pflegern, den Beschäftigten im Strafvollzug und im Sozialbereich zeigten sich bei Lehrern generell die ungünstigsten Konstellationen. Oft führe eine Selbstüberforderung zum völligen Ausbrennen. Auf die Frage nach den belastendsten Arbeitsbedingungen nannten die Lehrer das Verhalten schwieriger Schülerinnen und Schüler und die Klassenstärke. Dem stärksten Stress sind – so das Ergebnis – die Lehrerinnen ausgesetzt.

Der Studie zufolge treten bei den Pädagoginnen und Pädagogen die Risiken der Selbstüberforderung und das so genannte Burn-out-Syndrom mit jeweils 30 Prozent überproportional auf. Selbstüberforderung zeige sich an einer exzessiven Verausgabung, einer verminderten Erholungsfähigkeit, einer Einschränkung der Belastbarkeit und der Zufriedenheit. Dies komme besonders häufig an den Grundschulen und in den Gymnasien sowie in Ostdeutschland vor.

Resignation führe zu einem verringerten Engagement bei geringerer Erholungs- und Widerstandsfähigkeit sowie zu Unzufriedenheit und Niedergeschlagenheit. Dieses Risikomuster machten die Forscher am häufigsten in der Hauptschule aus.

Einführung von alternierender Telearbeit in der Hessischen Landesverwaltung

Wie bereits berichtet, wurde der „Modellversuch zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer durch alternierende Telearbeit im Bereich der Hessischen Landesverwaltung“ in Hessen nach zwei Jahren im November 2002 erfolgreich beendet. Der diesen Modellversuch begleitenden Projektgruppe gehörte auch die Vorsitzende der DBB-Frauenvertretung Hessen, Ute Wiegand-Fleischhacker, als Projektgruppenmitglied an.

Die positiven Ergebnisse des Modellversuchs werden nun landesweit für die Beschäftigten nutzbar gemacht:

Am 20. Juni 2003 wurde nun die von der Verhandlungskommission der dbb-tarifunion (Michael Schick, dbb-tarifunion, Berlin), Egon Hochstadt, Klaus Hollstein, Ute Wiegand-Fleischhacker) mit dem Hessischen Ministerium des Innern und für Sport ausgehandelte „Gemeinsame Erklärung über die landesweite Einführung von alternierender Telearbeit im Bereich der Hessischen Landesverwaltung“ unterzeichnet.

Zum Inhalt der Vereinbarung:

Einer der Kernpunkte waren die Teilnahmevoraussetzungen. Einigkeit wurde erzielt, dass alternierende Telearbeit künftig allen interessierten Beschäftigten offen steht und besondere soziale Gründe nicht grundsätzlich Voraussetzung sind.

Bei einer Überzahl an Bewerberinnen und Bewerbern müssen jedoch zunächst die Beschäftigten bevorzugt werden, bei denen eine besondere familiäre Situation, z.B. Betreuung von Kindern bis zu 18 Jahren oder Pflege naher Angehöriger vorliegt.

Außerdem sollen die Teilnehmer grundsätzlich mit mindestens der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sein und müssen mindestens sechs Monate der Landesverwaltung angehören.

Durchsetzen konnte sich die dbb tarifunion auch mit ihrer Forderung nach einer Informationspflicht der Dienststelle gegenüber allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Möglichkeit der Telearbeit. In der Frage der Rechtsform der Vereinbarung hingegen war ein Kompromiss unausweichlich.

Wegen der Bindung des Landes Hessen an die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) nahm die Verhandlungskommission schließlich von ihrer Forderung nach einem Tarifvertrag Abstand. Im Rahmen einer Niederschriftserklärung wurde Einvernehmen erzielt, dass die Verbindlichkeit der Regelungen im Wege einer Gemeinsamen Erklärung gleich lautender Grundsätze erreicht wurde.

Impressum**Herausgeberin:**

DBB-Frauenvertretung Hessen

Helene-Stöcker-Str.12

64521 Groß-Gerau

Tel.:06152/59399

Fax:06152/9419120

E-Mail: mail@dbb-frauen-hessen.de

Internet: www.dbb-frauen-hessen.de

Verantwortlich:

Ute Wiegand-Fleischhacker

E-Mail:

vorsitzende@dbb-frauen-hessen.de