

50 Jahre
Gleich-
berechtigung

Reader zur Tagung „Die Schnecke marschiert“

50 Jahre Gleichberechtigung:
Anspruch – Wirklichkeit – Perspektiven

10. November 2008, Mainz





Impressum

Herausgeber

Landesfrauenbeirat Rheinland-Pfalz

Redaktion

Barbara Lampe, Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Bildnachweis

FFBIZZ, FrauenMediaturm, Karin Ernst-Betocchi, Tanja Labs, Süddeutsche Zeitung Photo

Layout und Satz

Tanja Labs, www.artefont.de

© 2009



1 Vorwort

3 Tagungsprogramm

5 Tagungsbeiträge

6 Begrüßung Gisela Bill

9 Begrüßung Christine Morgenstern

12 Vortrag Gisela Abts

21 Arbeitsteil

22 Methode

24 Zusammenfassung

27 These 1: Privatisierung

30 These 2: Teilzeit

34 These 3: ungleiches Entgelt

39 Statements

40 Gisela Bill, Landesfrauenbeirat

41 Birgit Groß, DGB

42 Beate Ullwer, LAG der Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

42 Simone Walka, LAG der behörden-internen Gleichstellungsbeauftragten (LAG-LGG)

45 Materialien

Lieber Leserinnen und Leser,

„Die Schnecke marschiert“, das war die optimistische Headline einer gelungenen Veranstaltung von Landesfrauenbeirat, DGB sowie den kommunalen und behördlichen Gleichstellungsbeauftragten von Rheinland-Pfalz im November des letzten Jahres.

Ziel war es, einen Blick zurück auf 50 Jahre Gleichstellungsgesetzgebung zu werfen, um mit dem Wissen über das „was war“, die Zukunft anzugehen und zu verändern, was noch im Argen liegt.

Besonders in den kritischen feministischen Blick genommen haben wir die Frauenerföderung, die sich gerne in der Zuweisung der Teilzeitarbeit erschöpft, die auch nach 50 Jahren immer noch ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern sowie die Privatisierung öffentlicher Aufgaben, die oft damit einhergeht, dass das Landesgleichstellungsgesetz außer Acht gelassen wird.

Wir haben uns sehr über die umwerfend hohe Beteiligung gefreut und nun die Ergebnisse für alle Interessierten in einem Reader festgehalten. Was 140 kompetente Repräsentantinnen von Gleichstellungsbeauftragten, Frauenverbänden, politischen Organisationen und des Frauenministeriums dort – mit Hilfe der umsichtigen Moderation und den spannenden Methoden von Karin Ernst-Betocchi von „Arbeit und Leben“ – auf 16 Moderati-

onswänden an intelligenter Analyse der strukturellen Hemmnisse, an konkreten Lösungsansätzen und Veränderungsschritten zu Papier gebracht haben, muss an Politik und eine interessierte Öffentlichkeit weitergeben werden.

Wir wollen damit den guten Willen in Sachen Gleichstellung mit Argumenten unterstützen und gleichzeitig die altbekannte Verhaltensstarre ein Stück weiter aufbrechen.

Den nächsten Schritt erwarten wir nun von der Politik in Rheinland-Pfalz!

Im Parlament ist vor wenigen Wochen der 3. Gleichstellungsbericht von allen Parteien und der Landesregierung kritisch bewertet worden. Fortschritte wurden gewürdigt, aber auch die weiterhin erheblichen Gleichstellungsdefizite aufgezeigt. Die Frauen der Parteien im Landtag haben in ihren Reden Stellung bezogen und sich zur gewünschten Gleichstellung der Geschlechter in dieser Gesellschaft bekannt. Die Landesregierung und das Parlament haben sich ja immerhin schon im Jahr 2000 auf das Prinzip des Gender Mainstreaming verpflichtet. Und doch endet eine Gleichstellungsdebatte im rheinland-pfälzischen Parlament immer wieder bei der Vereinbarkeitsfrage von Familie und Beruf für Frauen. Teilzeit ist das Zauberwort! Teilzeit für Frauen! Ein paar Männer, die reduziert arbeiten, sind inzwischen auch aufzuweisen. Aber

sie sind längst keine „kritische Masse“, durch die sich die Verhältnisse tatsächlich ändern. Der Gleichstellungsbericht als Vorlage für die Debatte hat ebenfalls immer wieder diesen Schwerpunkt.

Genau hier setzte unsere Veranstaltung an: Warum ist der gleichstellungspolitische Fortschritt immer noch eine Schnecke, auch wenn wir sie freundlicherweise „marschieren“ lassen? Setzen wir womöglich auf die falschen Lösungen, halten wir uns an Nebenkriegsschauplätzen auf?

Sollten wir die Teilzeit nicht auch kritisch betrachten statt sie nur zu glorifizieren? Ist sie vielleicht das Problem und nicht die Lösung? Bedient sie nicht letztlich die sich so hartnäckig haltenden Geschlechterstereotypen und -mythen?

Oder warum ist es gelungen, die Bezahlung von Frauen seit 50 Jahren gleichbleibend soviel geringer zu halten als die der Männer? Wer hat ein Interesse daran, dass die gläserne Decke Panzerglas bleibt?

Wie müssen gleichstellungsgesetzliche Rahmenbedingungen aussehen, die den Glauben an die freiwillige Abgabe von Männerprivilegien hinter sich lassen? Sie müssen eindeutig sein und keine Hintertüren offen lassen!

In dieser Konsequenz muss das 13 Jahre alte Gleichstellungsgesetz auf den Prüfstand. 1995, in einer Zeit, in der die Verfassungsmäßigkeit der Quotenregelung noch im Mittelpunkt der gleichstellungspolitischen Auseinandersetzung stand, wurde es von der damaligen Ministerin Jeanette Rott gegen erhebliche Widerstände in Regierung und Parlament durchgesetzt und das nur, weil ihm in vier Jahre dauernden Gesetzgebungsverfahren jeder scharfe Zahn gezogen worden war.

Nach 13 Jahren wünschen wir uns deshalb nicht lediglich die altbekannten „Brosamen vom Tisch der Herrn“, sondern eine politische Initiative für ein modernes Gleichstellungsgesetz, das aufnimmt, unterstützt und vorantreibt, was sich in dieser Zeit an gleichstellungspolitischer Weiterentwicklung in Theorie und Praxis getan hat.

Impressionen der Tagung:
von links Workshops, Kulinarisches von Claudia Rück



- 13.30 Uhr Beginn
- 13.45 Uhr **Begrüßung durch die Veranstalterinnen**
- 14.00 Uhr **Grußwort von Christine Morgenstern**
Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz
- 14.15 Uhr **Gisela Abts**
„50 Jahre - Blick zurück nach vorn“
- 14.45 Uhr Pause
- 15.00 Uhr **Arbeitsgruppen**
- Entgeltgleichheit
- Frauenförderung
- Privatisierung im Öffentlichen Dienst

Moderatorin: Karin Ernst-Betocci, Arbeit und Leben
- 16.00 Uhr **Ausblick im Plenum**
- 16.30 Uhr **Forderungen an die Politik**
- 16.45 Uhr Schlusspunkt mit Hilde Wackerhagen, Kabarettistin



Tagungsbeiträge

Begrüßung Gisela Bill

Vorsitzende des Landesfrauenbeirates Rheinland-Pfalz

Begrüßung Christine Morgenstern

Abteilungsleiterin des Ministeriums für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz

Vortrag Gisela Abts

Bildungsreferentin, Mainz

Liebe Frauen,

im Namen aller Veranstalterinnen begrüße ich Sie ganz herzlich hier im Landtag. Wir freuen uns sehr, dass Sie so zahlreich gekommen sind, und wir freuen uns auf einen produktiven, erkenntnisreichen Nachmittag und einen entspannten, kommunikativen Abend.

„Die Schnecke marschiert“ lautet der Titel unserer Veranstaltung. Den haben wir uns kurzerhand bei Hildegard Hamm-Brücher geborgt, die in einem Interview im Sommer dieses Jahres mit diesem Bild das Tempo der Entwicklung der Gleichberechtigung in den letzten 50 Jahren so optimistisch beschrieben hat.

Hintergrund unserer Veranstaltung ist neben der Erinnerung an 50 Jahre Gleichberechtigungsgesetzgebung der 3. Bericht der Landesregierung zum Landesgleichstellungsgesetz, der uns im Landesfrauenbeirat zwar in Teilen zur Freude verführt hat, so z.B. dass bei den Beschäftigungszahlen wenigstens in einigen Bereichen endlich das Arbeitsvolumen und nicht nur die Köpfe gezählt wurden.

Aber insgesamt betrachtet – so mussten wir feststellen – übertreffen die Ergebnisse des Berichtes besagtes Schneckentempo nicht wirklich.

Nach 13 Jahren Gleichstellungsanstrengungen nach LGG und Kommunalverfassung möchten wir gerne Aussagekräftigeres als lediglich alle vier Jahre einen Bericht über hier

eine Abteilungsleiterin mehr oder da ein paar Maßnahmen zur Frauenförderung, so schwer erarbeitet diese kleinen Fortschritte im Einzelnen auch sind. Wir kennen die Schwerstarbeit, die dahinter steckt.

Wir möchten wissen, wo die strukturellen Barrieren sind, die Frauen und Männer an der Realisierung ihrer Lebensentwürfe hindern und wie diese Barrieren niederzureißen sind. Wir möchten nicht unsere Nützlichkeit permanent wie „sauer Bier“ anpreisen, sondern es muss selbstverständlich sein, dass eine Demokratie nur dann ihren Namen verdient, wenn der 52%ige Anteil der Frauen und der 48%ige Anteil der Männer sich im öffentlichen und im privaten Leben wieder findet. Auf ein paar Prozentchen mehr oder weniger käme es uns dann nicht mehr so an.

Diese Unzufriedenheit mit dem Bericht – wie gesagt: wir haben uns über die Verbesserungen gefreut und wissen, wie viel Arbeit darin steckt – hat die Veranstalterinnen zusammengeführt, das Thema noch einmal konzertiert aufzugreifen und eine Weiterentwicklung gemeinsam anzugehen. Gerne auch gemeinsam mit dem Ministerium und seinem von uns allen geschätzten Sachverstand.

Wir wollen damit nicht zuletzt die Landesregierung auch an ihre absolute Mehrheit erinnern und an die damit verbundenen Mög-



lichkeiten, sich in Rheinland-Pfalz zu neuen gleichstellungspolitischen Ufern aufzumachen.

Wir, das sind: der Landesfrauenbeirat, für den ich hier stehe, in dem 23 Frauenverbände und Landesarbeitsgemeinschaften vertreten sind, der DGB, den Birgit Groß in unserer Kooperationsrunde vertritt, die LAG der Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, vertreten durch Beate Ullwer, und die LAG der Gleichstellungsbeauftragten nach LGG, für die Simone Walka und Sabine Schiffer hier sind. Besonders unterstützt haben unsere Veranstaltung auch Barbara Lampe vom Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz und Brigitte Blum-Kipphan vom Ministerium, die die Arbeit des Landesfrauenbeirates begleitet. Herzlichen Dank an alle für die gute Zusammenarbeit!

Selbstverständlich haben wir auch die Fraktionen des Landtags eingeladen. Leider gibt es eine Terminkollision mit dem Schulbesuchstag der Abgeordneten anlässlich des Gedenkens an die Reichspogromnacht. Fast alle haben dadurch heute unabänderliche Verpflichtungen in den Wahlkreisen. So haben wir viele bedauernde Absagen erhalten. Über die doch sehr persönlichen Schreiben mit den guten Wünschen für die Veranstaltung und das

Weiterkommen der Gleichstellung haben wir uns gefreut. So wünscht die ehemalige Frauenministerin Ahnen gar die Ablösung der Schnecke durch eine Windhündin. Tja, wenn das nicht ein gutes Motto für die zukünftige Gleichstellungspolitik der Landesregierung ist! In vier Jahren könnte unsere Veranstaltung nach dem 4. Gleichstellungsbericht dann „Von der Schnecke zur Windhündin“ heißen. Dazu wollen wir heute einen gemeinsamen Grundstein legen, liebe Frauen!

Dazu brauchen wir natürlich das Parlament und freuen uns, dass es doch möglich gemacht wurde, dass auch Fraktionen heute hier vertreten sind. Ich begrüße Frau Wopperer, Abgeordnete der CDU-Fraktion. Es ist schön, dass Sie trotz des ungünstigen Termins bei uns sind, denn Sie sind diejenigen, die die Ergebnisse der Veranstaltung - so hoffen wir verschärft - mit in die Landtagsarbeit nehmen werden.

Besonders begrüßen möchte ich Christine Morgenstern, die Leiterin der Abteilung Frauen im Ministerium, die die Ministerin vertritt, die heute eine schon lange anstehende anderweitige Verpflichtung zu erfüllen hat. Schön, dass Sie da sind und uns gleich ein Grußwort sprechen werden, als eine derjenigen, die das Gleichstellungsgesetz in unserem Bundesland von der Pike auf mit Lust und Frust begleitet hat.

Ganz herzlich begrüße ich auch Gisela

Abts, unsere Hauptreferentin, die uns nachher auf einen Blick zurück nach vorn mitnehmen wird. Denn wer verändern will, muss wissen, was war! Wir freuen uns auf Deinen Vortrag, liebe Gisela. Du bist eine sehr bewusste Zeugin dieser fünf Jahrzehnte und eine Überzeugungstäterin in Sachen Gleichberechtigung.

Und auch Hilde Wackerhagen kann ich schon jetzt ganz herzlich begrüßen. Sie wird uns heute Nachmittag mit ihrer unnachahmlichen kabarettistischen Improvisationskunst erfreuen und alles, was wir in Sachen Gleichstellung jemals gedacht haben, auf den berühmten Punkt bringen. Liebe Hilde, schön, dass Du schon da bist!

Noch nicht da ist Claudia Rück, die derzeit fleißig dafür sorgt, dass unser leibliches Wohl nicht zu kurz kommt. Sie wird uns nach dem Kabarett mit einem herbstlich inspirierten Buffet verwöhnen. Da ich schon des Öfteren in den Genuss ihrer Kreationen kommen durfte, kann ich nur raten: Bleiben Sie alle bis zum Schluss! Es lohnt sich!

Vor den Preis hat die Göttin den Fleiß gesetzt. Und damit wir mit Ihnen allen - mit soviel Kompetenz aus den verschiedensten Bereichen - unsere Vorstellungen und Forderungen an eine durchsetzungskräftige Gleichstellungspolitik strukturiert erarbeiten können, begrüße ich ganz herzlich Karin Ernst-Betocchi von „Ar-

beit und Leben“, die die Moderation für den Arbeitsteil übernommen hat, dessen Ablauf Sie Ihnen nachher erklären wird. Bei dieser fulminanten Besucherinnenzahl schon eine Herausforderung, liebe Karin!

Dankeschön auch an den Landtagspräsidenten, der uns die Räumlichkeiten überlässt. Damit wir in großen Arbeitsgruppen arbeiten können, werden wir den Vorraum draußen als auch die Lobby im 1. Stock zur Verfügung haben.

Liebe Frauen, am liebsten würde ich jetzt noch ganz viele, die ich hier kenne, einzeln begrüßen, aber das würde leider mein Zeitbudget überschreiten. Also gebe ich nun das Wort an meine Kolleginnen weiter, die noch etwas zur Motivation ihrer Verbände sagen werden, hier und heute der Schnecke Feuer unterm Hintern zu machen oder besser noch, die Staffeln an die Windhündin weiterzugeben.

Sehr geehrte Frau Bill, sehr geehrte Frau Abgeordnete Wopperer, liebe Gisela Abts, liebe Gäste aus dem benachbarten Bundesland Hessen, sehr geehrte Damen,

Frauenpolitik heißt immer, sich ehrgeizige Ziele zu setzen! Deshalb ganz herzlichen Dank an die Einladerinnen für diese ehrgeizige Veranstaltung und für die kreative Form, die Sie dafür gewählt haben.

„Die Schnecke marschiert!“ sagte Frau Hamm-Brücher in einem Interview, in dem sie auf 50 Jahre Frauenpolitik zurückblickte, und sie meinte das auch positiv – auch wenn die Liste der unerledigten Themen lang ist:

Ich nenne nur:

- die unterschiedliche Bewertung von Familien- und Pflegearbeit und Erwerbsarbeit
- die Lohnungleichheit von Frauen- und Männerereinkommen
- der niedrige Frauenanteil in Führungspositionen
- die ungleiche Verteilung der Arbeit und damit einhergehend ein unterschiedliches Armutsrisiko und vieles mehr.

Einige dieser Themen werden Sie heute aufgreifen – wissend, dass viele noch etliche Jahre auf der Agenda bleiben werden.

In Rheinland-Pfalz blicken wir auf 17 ½ Jahre institutionalisierte Gleichstellungspolitik zurück: Das finde ich doch mal ganz wichtig, sich vor Augen zu führen, wenn man ange-

sichts des Tempos der Schnecke – um im Bild zu bleiben – ungeduldig wird (wobei die Ungeduld der Frauen immer ein wichtiger Motor für Veränderungen war und ist).

Einiges haben wir ja auch schon gemeinsam erreicht.

Es ist in diesen 17 ½ Jahren gelungen, in Rheinland-Pfalz tragfähige frauenpolitische Strukturen aufzubauen. Dazu ein paar Beispiele:

Wir haben mittlerweile ein sehr gutes Netz von Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen und in den Dienststellen. Ja, ich weiß, dahinter stecken viel Mühe jeder Einzelnen und schwierige Rahmenbedingungen bezogen auf die Funktion.

„Leidenschaft und Gelassenheit“ nannte der Moderator eines Workshops, den wir letzte Woche mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Verwaltungsspitzen durchgeführt haben, als Schlüsselbegriffe für die Gleichstellungsbeauftragten. Ohne Leidenschaft fehlt das Feuer, aber ohne Gelassenheit brennt man leicht aus. Hier die Balance zu halten, ist also ganz wichtig.

Aber die Gleichstellungsbeauftragten wissen auch, dass sie auf vielfältige Unterstützung zu-

rück greifen können, die in anderen Bundesländern leider nicht selbstverständlich ist:

- die Vernetzungsstelle in Hannover, die mit einem Rheinland-Pfalz-Zuschuss die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten mit dem aktuellen professionellen Know-how versieht
- die Service- und Vernetzungsstelle an der Uni, die daneben auch die Vernetzung der LGG-Gleichstellungsbeauftragten im Auftrag des MASGFF managt. Frau Lampe, ich weiß, dass Sie weitaus mehr tun, als Sie tun müssten. Deshalb an dieser Stelle meinen ganz herzlichen Dank für Ihr ungeheures Engagement in dieser Sache!
- die Workshops, Dialogrunden und Gespräche, die mit Ihnen und auf politischer Ebene stattfinden. Sie dienen dazu, das Bewusstsein dafür wach zu halten oder zu schärfen, dass Gleichstellung ein zentrales Handlungsfeld ist, das auch die entsprechenden Ressourcen braucht.

Wir haben ein Interventionsprojekt gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen, RIGG, das zu einer landesweiten Stärkung der frauenspezifischen Schutz- und Beratungseinrichtungen, zu einer landesweiten Ausdehnung, zu einer hervorragenden Vernetzung aller staatlichen und nichtstaatlichen Einrichtungen geführt hat.

Ich erwähne dieses Projekt zum Einen, weil der Landesfrauenbeirat dieses von Anfang

an intensiv mit begleitet und unterstützt hat. Und zum Anderen, weil es Gewalt gegen Frauen nicht einfach als einen Teil der Kriminalstatistik begreift oder als etwas, das eben passiert, sondern als ein gesellschaftliches Problem.

Ebenfalls bundesweit einmalig ist das Netzwerk, das wir an allen rheinland-pfälzischen Hochschulen haben, das Ada-Lovelace-Mentoring-Projekt für mehr Frauen in MINT-Berufen und Studiengängen, das schon bei den Schülerinnen ansetzt und das jetzt sukzessive ausgebaut wird, um auch den weiteren Werdegang zu begleiten.

Aber es liegt auch noch viel vor uns!

Mit Gender Mainstreaming hat sich die Landesregierung Ende 2000 darauf verpflichtet, systematisch alle Programme, Projekte und Maßnahmen daraufhin zu analysieren, wie sie sich auf Frauen und Männer auswirken und sie am Ziel der Gleichstellung der Geschlechter auszurichten.

Das ist – gelinde gesagt – eine Herkulesaufgabe, und ich bin sehr froh, dass wir uns bei dieser Strategie der Unterstützung des Parlaments sicher sein können – wie übrigens bei allen zentralen frauenpolitischen Vorhaben.

Denn Gender Mainstreaming als Strategie bedeutet nicht nur, schlicht die Frauen mitzudenken, sondern es bedeutet, konsequent von Anfang an auf das Ziel der Geschlechtergleich-



heit systematisch und mit den entsprechenden Instrumenten hinzuarbeiten.

Und dass man dabei keineswegs immer offene Türen einrennt, sondern dass es nach wie vor bedeutet, mit einem erklärungsbedürftigen Produkt einen schwierigen Markt zu besetzen bzw. die Marktanteile auszubauen, ist Ihnen sicher nur allzu geläufig.

Ich möchte noch ganz kurz den LGG-Bericht ansprechen und zwar in aller Kürze, weil Frau Bill mich dringend gemahnt hat, mich kurz zu fassen. Denn um den LGG-Bericht geht es ja heute maßgeblich.

Ich bin auch beim 3. LGG-Bericht positiv angetan davon, dass er sehr engagiert und sehr interessiert zur Kenntnis genommen und intensiv beraten wurde und wird.

Das spornt uns an, denn ich weiß, dass solche Berichte leicht in Datenfriedhöfe ausarten können, die zwar viel Arbeit gemacht haben, aber niemanden wirklich interessieren. Wir nutzen jedes Mal sehr gerne die vielen Anregungen, die aus diesen Diskussionen für die nächsten Berichte entstehen, und werden das auch dieses Mal wieder tun.

Aber: Der LGG-Bericht wird immer seine Grenzen haben. Und die liegen darin, dass er vom Gesetz mit einem ganz bestimmten Auf-

trag versehen wurde: Der Bericht hat nach § 20 Abs. 3 LGG Auskunft zu geben über die bereits erfolgten und die geplanten Maßnahmen zur Durchführung des LGG, insbesondere über die Entwicklung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Das heißt im Umkehrschluss: Nicht alles, was im Bericht nicht aufgeführt ist, hat etwa nicht stattgefunden oder wurde nicht zur Kenntnis genommen. Sondern es heißt lediglich, dass es nicht Bestandteil des Berichtes ist.

Der Bericht ist also weder das frauenpolitische Programm der Landesregierung noch eine Bilanz über die gesamte Frauenpolitik des Landes, sondern er ist die Bilanz über einen Teil der Frauenpolitik dieses Landes.

Deshalb bin ich sehr froh, dass Sie heute die Bilanz öffnen, dass Sie schauen, wo gibt es in diesem Rahmen und darüber hinaus noch Handlungsbedarf, und wo ist die Politik insgesamt gefordert, vielleicht noch eine Schippe draufzulegen.

In diesem Sinne wünsche ich der Veranstaltung viele wertvolle Erkenntnisse. Vielleicht können wir dann in 10 Jahren bilanzieren: Die Schnecke rast!

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

Die Schnecke marschiert – 50 Jahre Blick zurück nach vorn

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Frauen,

ich bin gebeten worden, einen politischen Blick auf die letzten 50 Jahre zu werfen.

Ich beginne mit dem Zitat eines Mannes – Gustav Heinemann: „Wir müssen unsere Vergangenheit kennen, um Zukunft gestalten zu können.“

Ich bin so alt wie die Gleichberechtigung, oder noch ein bisschen älter. Das erste Gleichberechtigungsgesetz trat in Kraft, als ich 3 Jahre alt war. Leider habe ich davon nichts gemerkt.

Wenn wir noch weiter zurück schauen, sollten wir an die Frauen denken, die mit großem Mut, kämpferischem Engagement und Durchhaltevermögen für Frauenrechte gestritten haben.

Ich denke an Luise Otto, Führerin der Proletarischen Frauenbewegung, die 1866 das Recht auf Erwerbsarbeit von Frauen forderte.

Ich denke an die Frauen, die vor gerade einmal 100 Jahren das Versammlungsrecht durchsetzten: Wir hätten im Jahre 1908 hier nicht sitzen können.

Es gibt erst seit 100 Jahren Frauenstudien, errungen von der Bürgerlichen Frauenbewegung, die vor allem Bildungsmöglichkeiten für Mädchen forderte.

Ich zitiere Alice Salomon, eine von ihnen, die Begründerin der ersten Frauenarbeitsschule, das Lette-Institut in Berlin, die damals sagte: „Wenn die Frauen den gleichen Zugang zur Bildung haben, werden sie den Männern gleichgestellt.“

Wir wissen, dass es dann noch 40 Jahre gedauert hat, bis in unserem Grundgesetz der Artikel 3 Absatz 2 mit dem berühmten Satz verankert wurde:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Durchgesetzt von Frauen gegen den Widerstand von Männern.

Diese Frauen waren sich in Sachen Gleichberechtigung keineswegs einig. Helene Wessel, Zentrum, und Helene Weber, CDU, wollten den Art. 3 aus der Weimarer Verfassung unverändert übernehmen.

Zwei Frauen vor einem Wahllokal, 1931



Mütter des Grundgesetzes im Jahre 1949 (v.l.): Helene Wessel (Zentrum), Helene Weber (CDU), Friederike Nadig (SPD) und Elisabeth Selbert (SPD).

der übernehmen.

Elisabeth Selbert, SPD, beantragte die Änderung in „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Die Vierte im Bunde, Friederike Nadig (SPD), war gegen diesen Vorschlag, da dadurch das Familienrecht im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) verfassungswidrig würde. Elisabeth Selbert, unterstützt durch viele Frauen aus der Frauen-Friedens-Bewegung, den Gewerkschaften und Frauenverbänden, konnte sich durchsetzen. Es ist eine einmalige Geschichte, dass beim Parlamentarischen Rat wäskeskörbeweise Post einging.

Jetzt hatten wir die uneingeschränkte – formale – Gleichberechtigung und dazu den Artikel 117, der festlegte, dass bis 1953 alle abweichenden Einzelgesetze angepasst werden mussten – natürlich auch das BGB.

Die Adenauer-Regierung und das Parlament hatten, was für uns gut vorstellbar ist, natürlich wenig Interesse, die Gesetze neu zu formulieren. Eingeführt wurde aber 1952 das Gesetz zum Schutz erwerbstätiger Mütter und 1954 die Verordnung über den Mutterschutz von Beamtinnen – da tat man sich leichter. Erst auf großen Druck von außen wurde 1957 das Gesetz über die Gleichberechtigung von

Frau und Mann zustande gebracht.

Es ist für junge Frauen heute unvorstellbar, dass bis dahin die Einwilligung des Ehemanns nötig war, wenn die Ehefrau berufstätig sein wollte. Das durfte sie natürlich nur dann, wenn sie den Haushalt ordentlich führte und die Pflichten in Ehe und Familie mit dem Beruf vereinbaren konnte. Falls nicht, konnte der Mann den Arbeitsvertrag auflösen.

Eine große soziale Errungenschaft sehe ich in der Reformierung des Familiengesetzes und in dem Satz: „Beide tragen Verantwortung für Familie und Haushalt.“

Die Frauen hatten auch weiterhin den Familiennamen des Mannes zu übernehmen, es gab den „Kuppelparagraphen“ und das „Kranzgeld“, das erst in den 90er Jahren aus dem BGB genommen wurde.

Kranzgeld

Das Kranzgeld war eine Entschädigung, auf die eine „unbescholtene“ Verlobte Anspruch hatte, wenn der Verlobte vom Verlöbnis zurückgetreten war, die Verlobte ihm aber vor dem Bruch des Verlöbnisses den Geschlechtsverkehr gestattet hatte (§ 1300 BGB alter Fassung). Die Vorschrift wurde durch das Eheschließungsrechtsgesetz 1998 aufgehoben und aus dem BGB gestrichen, nachdem sie fast 100 Jahre in Kraft war.

Pikant fand ich den „Stichentscheid“ – das war das Letztentscheidungsrecht des Mannes, wenn ein Paar sich nicht über Erziehungsfragen oder die Schulwahl für die Kinder einigen konnte. Davon verabschiedete man sich endgültig 1958, nachdem das Bundesverfassungsgericht den Stichentscheid für verfassungswidrig erklärt hatte.

Es gibt sicherlich einige, die glauben, dass Gesetze wenig Einwirkung auf die gesellschaftliche Wirklichkeit und das Zusammenleben und natürlich auf das Gefühl von Frauen zur rechtlichen Gleichbehandlung haben. Ich glaube, dass Frauen sich nur auf diesen Grundlagen emanzipieren können.

Nach der Reformierung des BGB wurde 1957 die erste große Rentenreform auf den Weg gebracht. Das hieß aber nicht, dass Abschied genommen wurde vom Drei-Phasen-Modell. Junge Frauen sollten nach einer

Schul- und Berufsausbildung ihren Beruf so lange ausüben, bis das erste Kind geboren war (1. Phase). Dann sollten sie sich ausschließlich um Kindererziehung und Haushalt kümmern (2. Phase). Erst wenn die Kinder erwachsen waren, sollten die Frauen wieder erwerbstätig werden, was aber selten gelang. (3. Phase). Während des Übergangs von der 1. in die 2. Phase ließen sich viele Frauen ihre eingezahlten Versicherungsbeiträge auszahlen, um damit Möbel oder Babykleider zu kaufen. Das Auszahlen der eingezahlten Versicherungsbeiträge – natürlich nur der Anteil der Frau – wurde erst 1968 unterbunden.

Mit der Frauenarbeit sah es sowieso etwas traurig aus: Frauen wurden immer noch als Doppelverdienerinnen diskriminiert, am liebsten sah man sie als mithelfende Familienangehörige. Das waren in den 60er Jahren noch immer 22% der Frauen. Die Kinder be-

links: Vorwärts, Berlin, 1971

rechts: Internationales Jahr der Frau, Bonn, 1975



Der Stichentscheid

Der mit dem Gleichberechtigungsgesetz 1957 neu gefasste § 1628 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) lautete: „Können sich die Eltern nicht einigen, so entscheidet der Vater; er hat auf die Auffassung der Mutter Rücksicht zu nehmen.“ Er wurde kurz nach Inkrafttreten vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) für verfassungswidrig erklärt.



rufstätiger Frauen wurden als „Schlüsselkinder“ stigmatisiert, und bis in die späten 80er hielt sich das Vorurteil, dass diese Kinder schlechte Startbedingungen fürs Leben hätten. Alle kennen die immer noch anhaltenden Diskussionen über die Kleinkindbetreuung.

Die Frauen bekamen natürlich auch nicht den Lohn, den Männer erhielten, es gab in allen Branchen Frauentarife. Erst durch den engagierten Kampf der „Heinze-Frauen“ und die finanzielle Unterstützung von Annemarie Renger, die sonst mit Frauenfragen wirklich „nichts am Hut hatte“, wurde der Klageweg beschritten und gleiche Tarife für Männer und Frauen eingerichtet. Später „erfand“ man die Leichtlohngruppe, um das „auszugleichen“. Annemarie Renger wurde 1972 übrigens unsere erste Bundestagspräsidentin.

Zwar wurden bereits 1957 die Römischen Verträge mit dem Artikel 119 geschlossen, der den Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche Arbeit formuliert, wir haben aber auch heute noch eine Schere in der Besoldung von Frauen, die zwischen 12 und 33 Prozent liegt. Außerdem arbeiten vorwiegend Frauen im Niedriglohnssektor.

Auf der politischen Ebene ging es auch nur „schneckenmäßig“ voran. Mit dem Regie-

ungswechsel im Jahr 1961 wurde die erste Frau Bundesministerin: Elisabeth Schwarzhaupt wurde, das kann man erraten, Gesundheitsministerin. Wenn wir uns alte Fotos betrachten, sehen wir sie klein und allein zwischen den meist älteren Männern.

In dieser Zeit ging es dann doch ein wenig schneller mit dem Reformieren. Es gab wieder ein neues Mutterschutzgesetz, Familiengesetze wurden angepasst wie z. B. die Scheidungsgesetzgebung. Das alte Gesetz ging vom Schuldprinzip aus, vor der Scheidung gab es ein

Die Heinze-Frauen

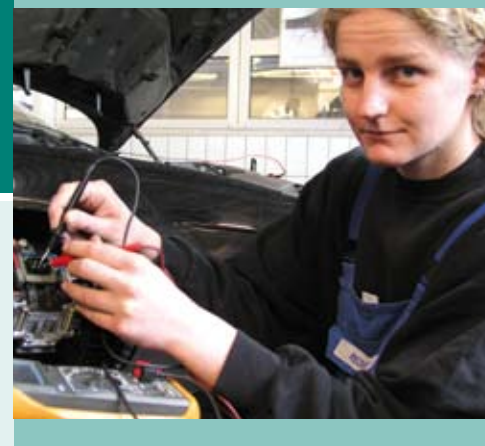
In der Gelsenkirchener Firma Foto Heinze arbeiteten 1979 in der Abteilung „Filmentwicklung“ 16 Männer und 53 Frauen. Alle waren in Lohngruppe I eingestuft – aber nur die Männer bekamen außertarifliche Zulagen. Das machte für sie monatlich zwischen 150,- bis 250,-DM mehr aus. Die Frauen gingen leer aus.

29 der Frauen, alle Gewerkschaftsmitglieder, gingen vor Gericht und forderten exemplarisch rückwirkend die gleichen Zulagen. Im Mai 1979 gewannen sie vor dem Arbeitsgericht Gelsenkirchen. Die Revision vor dem Landesarbeitsgericht in Hamm im September gab dem Arbeitgeber Recht. Danach gingen die Frauen zur Revision vor das Bundesarbeitsgericht in Kassel. Dort wurde 1981 zu ihren Gunsten entschieden. Der Prozess fand bundesweit Aufmerksamkeit, die Frauen wurden durch zahlreiche Solidaritätsaktionen unterstützt.



Süddeutsche Zeitung Photo / Schierl

Schreinerin in der Ausbildung, 1926



Automechanikerin in der Ausbildung, 2007

Sühneverfahren. Die Abkehr vom Schuldprinzip löste einen unvorhergesehenen Scheidungsboom aus.

Es gab auch keine vorgeschriebene Arbeitsteilung in den Familien mehr, und die Frauen durften auch ohne die Erlaubnis des Ehemanns arbeiten.

Jetzt wurde auch auf die Frauenerwerbsquote geschaut: Wir hatten Vollbeschäftigung, und die Frauen wurden gebraucht. 1971 wurde eine Empfehlung zur Förderung und Beschäftigung von Frauen im öffentlichen Dienst ausgesprochen.

Die Rentenreform 1972/1973 brachte eine Öffnung für Hausfrauen und Selbständige mit sich, die es den Frauen ermöglichte, ausgezahlte Beiträge wieder einzuzahlen, um sich einen eigenen Rentenanspruch zu erwerben. Im Endeffekt waren das natürlich nur „Mini-Renten“.

Der Paragraph 218 wurde jährlich verändert:

- 1974 wurde der Schwangerschaftsabbruch in den ersten 12 Wochen für straffrei erklärt (Fristenlösung).
- 1975 wurde diese Lösung vom Bundesverfassungsgericht verworfen.

- Seit 1976 bleibt Abtreibung – bei einigen Ausnahmen – straffrei (Indikationslösung). 1980 griff EG-Recht mit seinen Richtlinien zur Chancengleichheit: Die Bundesregierung musste z.B. die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und die geschlechtsneutrale Stellenausschreibung an Europäisches Recht anpassen. Wenn ich mit jungen Frauen über eine geschlechtergerechte Sprache streite, also die weibliche Form einfordere, führe ich als Beispiel an, wie Frauen durch Sprache ausgeschlossen werden. Ich gewinne sie oft damit, darüber nachzudenken, Frauen zu benennen und nicht nur mitzumeinen.

1986 wurde in Rheinland-Pfalz eingerichtet, was München und Hamburg schon hatten

FU-Frauenprotest



Süddeutsche Zeitung Photo / Ausserhofer, David

– die ersten Frauenbüros. Es brauchte aber noch einige Zeit und einen Regierungswechsel bis 1994 die Gleichstellungsarbeit in den rheinland-pfälzischen Gemeinde- und Landkreisordnungen zur kommunalen Pflichtaufgabe erklärt wurde. Die Städte und Landkreise mussten hauptamtliche Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte beschäftigen.

Mit diesem Schritt ist landesweit, unterstützt vom „Ministerium für Gleichstellung von Männern und Frauen“ – so hieß das Ministerium im Jahr 1991, das 1994 wieder aufgelöst wurde und heute eine Abteilung im MASGFF ist – eine andere Frauenbewegung in Gang gekommen.

Seitdem ist doch sehr viel und wenig schneckenmäßig in Bewegung gekommen.

- 1992 wurde das zweijährige Erziehungsgeld eingeführt.
- 1993 wurde Schleswig-Holstein als erstes Bundesland von einer Ministerpräsidentin, von Heide Simonis, regiert.
- 1994 trat das 2. Bundesgleichberechtigungsgesetz in Kraft, das Grundgesetz wurde in Artikel 3, Absatz 2 ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

• 1995 trat in unserem Bundesland das LGG in Kraft.

• seit 2005 hat Deutschland eine Kanzlerin.

Wenn wir zurückblicken auf den langen Weg zur Gleichberechtigung, merken wir, dass sich doch ganz viel verändert.

Meine Großmutter durfte zum ersten Mal wählen. Meine Mutter konnte studieren, auch wenn sie als Lehrerin nach ihrer Heirat unter das „Zölibatsgebot“ fiel.

Ich hatte die Möglichkeit, meinen Lebensentwurf mit Kindern und Erwerbsarbeit zu gestalten. Und meine Töchter hatten lange Jahre nicht das Gefühl, als Frau diskriminiert zu werden.

Demonstration gegen Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz in den USA



Süddeutsche Zeitung Photo / Galapagos

Wichtig ist für die nächsten Generationen das Wissen darum, dass Frauenrechte niemals auf dem Silbertablett serviert worden sind, sondern von Frauen erkämpft und errungen worden sind, die uns vorangegangen sind. Ihnen gehören unser Dank, die Wertschätzung und der Respekt für das Erreichte.

Ich freue mich über jede Frau, die mutig voranschreitet, alte Rollenbilder hinter sich lässt und jungen Frauen Identifikationsmodell ist, Vorbild und Wegbereiterin.

Ich freue mich über Frauenquoten, die Frauen in Positionen bringen, in denen sie ihre Qualitäten beweisen können. Ich freue mich über Impulse und Gesetze, die vom Europaparlament den Frauen zugute kommen.

Ich freue mich, dass es auch Männer gibt, die die „Schräglage“ in unserer Gesellschaft sehen und darum Frauen fördern und stützen.

Ich freue mich, dass es in unserem Land eine Kanzlerin gibt.

Ich freue mich über jede Frau, die sich für Kinder entscheidet, und der es gelingt, ihre Erwerbsarbeit weiter zu führen.

Ich freue mich über Frauen, die berufliche Wege gehen, die eher ungewöhnlich sind und in sogenannten „Männerberufen“ Gleichberechtigung verwirklichen.

Ich freue mich über jede Frau, die Frauen fördert und unterstützt, die sich solidarisch und

kritisch für Frauenbelange einsetzt und sich auch gegen Zeitgeist und Mainstream als Feministin bekennt.

Das Lehrerinnenzölibat

Das Lehrerinnenzölibat wurde 1880 im Deutschen Reich eingeführt: Lehrerinnen durften nicht heiraten. Auf eine Missachtung folgte die Kündigung. 1919 wurde das Verbot mit Artikel 128 II der Weimarer Reichsverfassung - „Alle Ausnahmebestimmungen gegen weibliche Beamte werden beseitigt“ - abgeschafft, aber bereits 1923 durch die „Personalabbauverordnung“ wieder eingeführt. Diese Verordnung, die bis 1951 galt, erlaubte die Entlassung verheirateter Beamtinnen, um in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Stellen für Männer zu sichern. Unverheiratete Lehrerinnen mussten eine „Ledigensteuer“ zahlen. Im Dienstrecht des Landes Baden-Württemberg bestand bis 1956 die Regelung, dass eine Lehrerin mit der Heirat den Dienst quittieren musste.

50 Jahre
Gleich-
berechtigung

Ergebnisse der Arbeitsgruppen Frauen sind sich einig

Thesen
Kommentare
Handlungsspielräume LGG
Wünsche
Veränderungsbedarf

Im Laufen denken und im „Fahrstuhl“ berichten

Die Arbeitsphase der Tagung wurde unter Verwendung der Methode „Brainwalking“ gestaltet. Sie gehört zu den sogenannten Kreativtechniken in der Moderation und ist eine „Variante“ des Brainstorming, das als Kreativtechnik am weitesten verbreitet ist. Ziel beim Einsatz beider Methoden ist es, möglichst viele Ideen zu sammeln. Dabei soll jeder/jede seine/ihre Gedanken frei – ohne Zensur – äußern können. Während des Prozesses werden die Ideen der anderen nicht bewertet oder beurteilt.

Brainwalking funktioniert so: Im Raum werden Plakate/Flipchart-Blätter mit vorbereiteten Themen bzw. Fragestellungen aufgehängt. Die Teilnehmer/innen gruppieren sich um die Blätter, schreiben spontan ihre Einfälle auf, gehen umher, betrachten die Einfälle der anderen, ergänzen ihre eigenen Assoziationen und/oder Kommentare dazu und diskutieren in Gruppen.

Wegen der hohen Zahl der Teilnehmerinnen wurden bei der Tagung 4 parallele „Brainwalking-Strecken“ geschaffen. Jede Strecke umfasste vier Thesen auf einzelnen Moderationswänden, zu denen die Teilnehmerinnen Kommentare, Wünsche und Anforderungen, Handlungsspielräume im Landesgleichstellungsgesetz sowie Veränderungsbedarfe

notieren konnten.

Zudem gab es an jeder Strecke einen „Streckenposten“, der bei organisatorischen Fragen Hilfestellung leistete und gleichzeitig eine Art „Kurzprotokoll“ verfasste.

Die Thesen waren bewusst provokant formuliert, um die Diskussion anzuregen:

- „Teilzeit ist die beste Frauenförderung“
- „Im öffentlichen Dienst gibt es keine ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern“
- „Privatisierung im öffentlichen Dienst – Die Chance für flexible Frauenarbeitsplätze“

Die Fragestellungen zu jeder These waren identisch:

- Ihr Kommentar zur These?
- Welche Anforderungen und Wünsche ergeben sich bezogen auf Ihren Funktions- bzw. Tätigkeitsbereich?
- Welche Handlungsspielräume sehen Sie im LGG, die es besser zu nutzen gilt?
- Wo besteht aus Ihrer Sicht Veränderungsbedarf?

Im Plenum berichteten die „Streckenposten“ nach Ende der Arbeitsgruppenphase dann anhand ihrer Kurzprotokolle. Dazu wurde die sogenannte „Fahrstuhlpräsentation“ genutzt.

Die Grundidee dieser Präsentationsart liegt darin, dass über jedes Ergebnis gespro-



chen werden kann, aber nicht länger als 60 Sekunden, also nicht länger als eine Fahrt mit dem Fahrstuhl dauern würde. Dabei kommt es nicht darauf an, möglichst umfassend zu berichten; eher geht es darum, das Bemerkenswerte zu verdeutlichen. Eine Konzentration auf die Kernaussagen wird angestrebt, um zur Weiterbeschäftigung mit dem Thema anzuregen.

Bei 3 Themen mit je 4 Fragestellungen ergab sich so eine Präsentationsdauer von 12 Minuten.

Frauen sind sich einig Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen – eine Zusammenfassung

Durch die Brainwalking-Methode wurde es möglich, dass jede der über 150 Teilnehmerinnen der Tagung zu jedem der drei Themen – Privatisierung in der Öffentlichen Verwaltung, Entgeltgleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Kommentare abgeben, Wünsche und Veränderungsbedarf anmelden konnte. So entstand auf den vorbereiteten Moderationswänden ein Bild mit vielen Perspektiven, da die Teilnehmerinnen ja aus ganz unterschiedlichen Bereichen (u.a. Gleichstellungsbeauftragte der Verwaltungen, der Kommunen, politische Mandatsträgerinnen, ehrenamtlich engagierte Frauen) kamen.

Wer allerdings denkt, dass diese Vielfalt auch ganz unterschiedliche frauenpolitische Positionen nach sich zieht, wird bei der Analyse der Arbeitsergebnisse eines Besseren belehrt. Die schriftlich fixierten Kommentare und Positionen zeigen: Die Frauen sind sich einig in den grundlegenden Bereichen.

Privatisierung: eher eine „Rolle rückwärts“ in der Frauenförderung

Privatisierung im öffentlichen Dienst (ÖD): Hier ist das Ergebnis klar. Fast alle Teilnehmerinnen lehnten die – natürlich provokant gemeinte – These, dass Privatisierung die Chance für flexible Arbeitsplätze sei, rundweg ab. Privatisierung sei „eine Rolle rückwärts“, es „besteht die Gefahr, dass die im ÖD mühsam erkämpfte Frauenförderung wieder über Bord geworfen wird“. Privatisierung habe schlechtere Bezahlung, schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten, schlechteren Kündigungsschutz, schlechtere Vereinbarkeit, Altersarmut und kein geltendes Gleichstellungsgesetz zur Folge.

Dort, wo die Privatisierung bereits erfolgt sei oder der Prozess begonnen habe, wünschten sich die Teilnehmerinnen eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und die Übernahme des LGG auch für den Privatbereich.



Karrierebremse Teilzeit

Ein sehr ausgeglichenes Meinungsbild ergab auch die Auswertung der Arbeitsgruppen zur Frage der Teilzeit. Unsere provokante These – „Teilzeit ist die beste Frauenförderung“ – stieß auf wenig Gegenliebe. Sie wurde entweder kategorisch abgelehnt – „Teilzeit schafft Altersarmut für Frauen“ und „Teilzeit ist... die wirkungsvolle Ruine der Zukunftsgesellschaft“ – oder sie wurde nur eingeschränkt als frauenfördernde Maßnahme angesehen – so in bestimmten Lebenssituationen (zum Wiedereinstieg oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf). Deutlich wiesen die Teilnehmerinnen auf die Nachteile von Teilzeitarbeit bei der Alterssicherung und bei der Karriereplanung („die absolute Bremse, um in Führungspositionen zu gelangen“) hin. Dort wo Teilzeit angeboten wird, sollte es eine Vielzahl von Möglichkeiten geben, und vor allem wünschten sich die Frauen mehr Männer, die reduziert arbeiten.

Gefragt wurde auch, ob es nicht vernünftiger sei, gesamtgesellschaftlich weniger zu arbeiten (30-Stunden-Woche).

Teilzeit wird insgesamt eher als Familienförderung betrachtet, bestenfalls als ein Teilbereich der Frauenförderung.

Wünsche und Veränderungsbedarfe sehen die Frauen besonders bei der Verbesserung der Rahmenbedingungen von Teilzeitarbeit, bei der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten, Telearbeit und weiteren variablen Modellen. Wichtig ist ihnen eine gerechte Beurteilung von Teilzeitkräften sowie Maßnahmen zur Unterstützung von Teilzeitmodellen auf Führungsebene. Die Kompetenz der Gleichstellungsbeauftragten sollte überall dort genutzt werden, wo es um Verbesserungen geht.

Entgeltgleichheit: Nicht nur der Möbelpacker, sondern auch die Altenpflegerin hebt schwer

„Nicht nur der Möbelpacker, sondern auch die Altenpflegerin hebt schwer“ – das war ein auf den Punkt gebrachter Kommentar zur Aussage: „Im öffentlichen Dienst gibt es keine ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern“.

In keinem einziger Kommentar der Teilnehmerinnen wurde der These zugestimmt. Kritisiert wird, dass gleichwertige Arbeit nicht gleich bezahlt wird, dass Tarifverträge und Beurteilungssysteme nicht diskriminierungsfrei sind. Aufgelistet werden die Nachteile: schlechtere Bezahlung für Frauen, die weit häufiger in niedrigen Einkommensklassen zu finden seien, wohingegen Männer in den Führungsetagen anzutreffen seien, oder Benachteiligungen bereits bei der Ausbildung.

Die Teilnehmerinnen wünschen sich, dass Entgeltdiskriminierung thematisiert und Entgeltgleichheit eingefordert wird. Angefragt wird dabei auch die Unterstützung der Gewerkschaft bei der Durchsetzung einer diskriminierungsfreien Entgeltordnung im öffentlichen Dienst. Transparenz beim Beurteilungswesen und die Überprüfung der Beurteilungskriterien, klare Arbeitsplatzprofile für alle tauchen als Stichworte ebenso auf wie die Forderung einer Neubewertung von „Funktionen und Berufen“.

Für die Gleichstellungsbeauftragten wünschen sich die Teilnehmerinnen mehr Handlungsspielraum und eine stärkere Beteiligung bei der Erstellung von Beurteilungskriterien, bei Höhergruppierungen, Beförderungen, Beurteilungen und eine verbindliche Beteiligung in Bewertungskommissionen.

These:

Privatisierung im öffentlichen Dienst – Die Chance für flexible Frauenarbeitsplätze

Kommentar:

- Aber zu welchen /finanziellen Bedingungen ?
- Die Chance zur Rolle rückwärts
- Privatisierung fördert Separierung, das lehne ich ab
- Ist in Wirklichkeit keine Chance, weil Ausnutzung droht! Niedrige Löhne, keine geregelte Arbeitszeit, Altersarmut
- Privatisierung bedeutet Verlust von Rechten, z.B. keine Tarifvertragsleistungen mehr, schlechtere Arbeitszeiten, weniger Geld
- Ist Widerspruch in sich – Gemeinschaftsaufgabe
- Demokratische Kontrolle
- Sitzen da nicht die gleichen Männer ?
- Na klar, da werden dann die Billiglohn-Jobs eingerichtet
- Schlechter bezahlt, schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten, schlechterer Kündigungsschutz, schlechtere Vereinbarkeit, kein LGG...
- Privatisierung verschlechtert die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer
- Manchmal ist Privatisierung eine Chance, jedoch sehr selten
- Bei Privatisierung werden flexible Arbeitszeiten und Teilzeit für Frauen verhindert
- Nein, Teilzeitstellen werden abgebaut

- Außerdem wird die Lohnungleichheit verstärkt
- Wenn man/frau von der Bezahlung absieht! – siehe Reinigungsbereich
- Flexibilität ist kein Allheilmittel
- So weit sind wir noch lange nicht! Ohne Reglementierung und nur durch Steuerung bei privatwirtschaftlichen Aspekten erfolgen keine Verbesserungen
- Es besteht die Gefahr, dass die im ÖD mühsam erkämpfte Frauenförderung wieder „über Bord geworfen“ wird
- Gleichstellung ist dort nicht verpflichtend, also sind viele Frauenforderungen gefährdet
- Mindestlohn und Gesetze zur Verhinderung des Missbrauchs von Leiharbeit sind erforderlich
- Frauen profitieren zumeist nicht, da der freie Markt sich nicht an Werten, sondern nur an Ökonomie orientiert
- Sehr gewagte These
- Diese These stimmt wohl nicht
- Ich hoffe, dass die These nicht ernst gemeint ist
- Viele öffentliche Aufgaben sind nicht „privatisierbar“, man könnte aber bestimmte Ansätze wie z.B. Arbeitszeitkonten aus der Privatwirtschaft verstärkt übernehmen
- Das fördert die Haustarife und damit die Un-

- gleichbehandlung
- Privatisierung = gewinnorientiert = weniger Verständnis für Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Privatisierung hat nichts mit Gleichstellung und Flexibilität zu tun
- Privatisierung hat noch nie etwas gesichert

Handlungsspielräume LGG

- §2 LGG verbindlicher gestalten (LGG muss in privatrechtlichen Organisationen der öffentlicher Hand vollumfänglich gelten)
- Änderung des LGG: Erweiterung auf privatisierte Betriebe
- Beteiligung der GB im Vorfeld der Privatisierung

Wünsche

- Privatisierung nur mit gleichzeitiger Übernahme der Gleichberechtigungsvorschriften
- LGG soll nach Privatisierung Geltung behalten
- Gewährleistung der Frauenförderung
- Gleichstellungsgesetz für die Wirtschaft implementieren
- Dazu verbindliche Verträge
- Wenn Privatisierung, dann nur zu gleichen Konditionen wie im ÖD
- Nirgends gibt es so viele Arbeitszeit-Modelle wie im ÖD – Privatisierung verschlechtert
- Im ÖD gibt es mehr + flexiblere Teilzeitstellen als in der Privatwirtschaft – Privatisierung

- oder gefördert
- Gefahr: Deregulierung
- Gefahr: noch niedrigere Löhne
- AGG und andere Gesetze gelten dort nicht
- Vision: Schreibkräfte für € 3,50 / Std und keine Kinderbetreuungsplätze mehr nötig, da Mama zu Hause bleibt – da freut man sich!

- Beteiligung (gibt LGG vor)
- Nichtbeteiligung „rügen“- Beanstandungsrecht
- LGG mit Tarifrechten zu verknüpfen
- Quoten als Selbstverständnis

- verhindern!
- Arbeits(zeit)modelle im ÖD bitte weiter ausbauen – die freie Wirtschaft folgt nach – nicht umgekehrt
- Kein Abbau von Arbeitsplätzen
- Keine weitere Zunahme von Teilzeitarbeitsplätzen
- Beteiligung einfordern
- Mitwirkung im Umsetzungsprozess
- Stelle einer GB dort einfordern (vertraglich verankern)
- Die Möglichkeiten des LGG ausnutzen, wenn Privatisierung droht
- Keine Privatisierung



Veränderungsbedarf

- Die Entwicklung frauenfördernder Vorschriften aus dem ÖD stärker in die Wirtschaft tragen
- Arbeitgeber, die einen Betrieb übernehmen, müssen verpflichtet werden, auf Dauer gleiche Leistungen an die Beschäftigten zu erbringen – sonst ist Privatisierung lediglich Gewinn zu Lasten von Beschäftigten, nicht weil Private besser sind
- Privatisierung darf nicht Verschlechterung bedeuten
- Privatisierung nein, gemeinnütziges Eigentum wird da billig verkauft
- Privatisierung der öffentlichen Daseinsvorsorge stoppen
- Frauen an die Macht! Die machen es hoffentlich besser
- Auch Teilzeitkräften sollte der Aufstieg in „Führungspositionen“ nicht verwehrt werden
- Privatisierung kein „Wundermittel“ für wirtschaftliche Krisen, Probleme, Finanzknappheit
- Keine Kündigung der GB bei Privatisierung

These:

Teilzeit ist die beste Frauenförderung

Kommentar:

- Nein – Teilzeit schafft Altersarmut für Frauen
- ...und die wirkungsvolle Ruine der Zukunftsgesellschaft (Generationenvertrag...)
- Nein!!!
- TEILZEIT FÖRDERT FRAUEN NICHT!!!
- Nein, es müssen weitere Maßnahmen angeboten werden: Telearbeit, flexible Arbeitszeiten
- Stimmt nicht, ist nur eine Teilchance im Beruf zu bleiben
- TZ = Armuts- und Entwicklungsfalle
- Wenn Frauen ins Abseits wollen/sollen, dann JA
- Welche Frau kann von Teilzeit leben?
- Das stimmt so allgemein nicht, es ergeben sich bei der praktischen Umsetzung viele Nachteile
- Förderung: nein; Hilfe zum Wiedereinstieg: ja
- ja, wenn Beruf + Kinderwunsch berücksichtigt werden können
- TZ bietet die Möglichkeit, nach Mutterschutz/ Elternzeit in den Beruf einzusteigen und Familie und Beruf zu vereinbaren
- Teilzeit = Familienförderung = Männer und Frauen gleichermaßen
- Eine Möglichkeit, doch es muss eine Vielzahl geben; keinesfalls die Beste
- Für Menschen, die Care-Arbeit leisten, muss eine 30-Stunden-Woche mit Lohnausgleich + Rentengleichheit obligatorisch sein
- Nur wenn sich die Gesamtgesellschaft aus dem Vollzeitwahn verabschiedet
- Arbeite ich entsprechend meiner TZ-Quote sogar mehr?
- TZ ist nicht die beste Frauenförderung: Sie entlastet zwar die Frauen in schwierigen Lebenslagen wie Kindererziehung, verringert aber die Pension/Rente
- TZ – und was ist mit der Rente?
- Vorsorge fürs Alter?
- TZ mindert Rente!
- Teilrente: keine Existenzsicherung und Altersarmut
- TZ = rentenschädigend
- Ja, aber nur, wenn Erziehungszeiten, Pflege von Angehörigen etc. für die Rente ausreichend angemessen zählen!
- TZ nur dann Frauenförderung, wenn die Elternzeit genauso viele Rentenanteile einbringt wie die Erwerbsarbeit
- Auch Männer sollten sich in die Familienarbeit einbinden und TZ in Anspruch nehmen
- TZ als reines Frauenthema verstärkt Diskrimi-



nierung

- TZ ist die beste Familienförderung
- Nicht „die Beste“, sondern bestenfalls eine von möglichst vielen anderen Förderungen
- Teilzeitkräfte kommen meist nicht in Führungspositionen
- Komme ich mit Teilzeit in eine Führungsposition?
- TZ ist die absolute Bremse, um in Führungspositionen zu gelangen
- Ich sehe auch Probleme, da insbes. Führungspositionen oft schlecht in TZ ausgeübt werden

Handlungsspielräume LGG

- Arbeitszeit-Modelle werden z.T. „nur“ als Personalratsangelegenheiten gesehen, obwohl sie viel mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu tun haben; verstärkte Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten wäre zu wünschen
- Noch mehr Transparenz des LGG – auch für Männer

können; Teilzeitkräfte-Beschäftigung kann dadurch auch die „alte“ Rollenverteilung zementieren

- TZ = eine gute Sache, aber bitte nur befristet, sonst ist kein Aufstieg mehr möglich.
- TZ ist oft der Grund, warum Frauen NICHT gefördert werden: 30 Stunden für alle
- Frauenförderung wäre genauso geboten
- Es ist oft kaum möglich, mit TZ seinen Lebensunterhalt zu bestreiten (aber: Nach 30 Jahren Vollzeit würde ich sehr gerne in TZ arbeiten...)
- TZ > Teileinkommen
- Es gibt eine ganze Menge Frauen, die verzweifelt Teilzeit-Positionen suchen – trotz der genannten Nachteile. Es muss Vielfalt geben.
- TZ für Männer fördern
- vermehrt TZ-Jobs für Männer anbieten

Besetzung von Führungspositionen mit Teilzeitkräften, z.B. durch Förderung von Best-Practise-Modellen auch in Kommunalverwaltungen

TZ sollte ganz variabel nutzbar sein: z. B. im 6-Monatswechsel etc. – ganz nach Bedarf und ohne Nachteile

- Variable Arbeitszeit-Modelle für beide Geschlechter sollte selbstverständlich werden (verhindert Burnout)
- AZ, Arbeitsorganisation, Arbeitsort
- Mehr Geschlechter-Gerechtigkeit bei der Übertragung höherwertiger Aufgaben
- Beurteilungen bei TZ-Kräften fair und korrekt > Gleichstellungsarbeit!

Wünsche

- TZ darf sich nicht negativ für die Frauen auswirken
- Mehr Unterstützung, damit Frauen ganztags arbeiten können
- Die Akzeptanz, dass die Arbeitsqualität nicht unter der reduzierten Arbeitszeit leidet
- Beratung vor Inanspruchnahme der TZ-Konsequenzen!
- Mehr Beachtung des LGG und der Frauenbeauftragten-Arbeit im Betrieb
- Frauen-/familienunterstützende Maßnahmen (u. a. Kindergartenplatz in Betrieb)
- Keine Beurteilung über tatsächliche Anwesenheit
- Führungspositionen gehen auch in Teilzeit
- Führungspositionen auch in TZ fördern und ausschreiben
- FiT: Führen in TZ!!!
- FiT: Führen in TZ
- Unterstützung der Meinungsbildung, dass

- Wer sagt, dass sich TZ nur auf Frauen bezieht?
- TZ darf nicht länger als Frauenförderung dargestellt werden
- Projekte zur Förderung der „langen“ TZ
- TZ für Männer fördern

- Arbeitswert nicht nach der Arbeitszeit bemessen werden kann
- Frauenförderung immer in Abgrenzung zu TZ definieren und einfordern
- Aber wie? Was ist denn noch Frauenförderung?
- Mehr Telearbeitsplätze
- Lebenszeitkonten
- Allgemeine Rahmenbedingungen, die Familie und Vollzeit-Arbeit ermöglichen
- Familienarbeit muss sich stärker auf Rente/Pensionen auswirken
- Mitarbeitern weiterhin TZ in verschiedenen Modellen anbieten
- Mehr Familienarbeit für Väter: 30 Stunden-Woche für alle
- TZ darf nicht länger als Frauenförderung dargestellt werden
- Projekte zur Förderung der „langen“ TZ
- TZ für Männer fördern

Veränderungsbedarf

- LGG-Novellierung (Klagerecht, eigenes Budget)
- Qualifizierung der Chef/innen bei der „Bewertung“ der Arbeit
- Gleichstellungsbeauftragte in Stellenbewerungskommissionen
- Gleichstellung für Rückkehrer/innen aus Elternzeit
- TZ = versch. Modelle (nicht nur 0,5)
- Flexiblere Arbeitszeit-Modelle
- Weitere Maßnahmen anbieten (Telearbeit, flexible Arbeitszeiten)
- Umdenken in der „Chefetage“ (Schlechterstellung von Teilzeitkräften)
- TZ bedeutet oft unentgeltliche Gesellschaftsarbeit von Frauen, das muss monetär berechnet/bewertet werden
- Mehr Männer in Elternzeit
- Durch die neue „Elternzeit für Männer“ (2 Monate) kommen viele Väter auf den Geschmack, und TZ wird attraktiver
- Mehr Männer in Pflegezeit
- Mehr Männer in TZ und die Lobby wacht ...
- Umstrukturierung von Arbeitsstrukturen
- Überdenken des gesamtgesellschaftlichen Arbeitsvolumens: weniger wöchentliche AZ (Jahres-AZ), mehr Menschen in Erwerbsleben
- Allgemeine AZ-Verkürzung macht Vollerwerbszeit für alle möglich
- Mehr Frauen in Gremien
- Mehr Frauen in Führungspositionen und an den „Schaltstellen der Macht“
- Mehr TZ in Führungspositionen
- TZ bei Verantwortungsträgern: Rollenmodelle
- Familienservice
- Mehr Informationen für junge Menschen
- Stärkere Anerkennung von Familienarbeit durch Gesetzgeber
- Aufklärung darüber, was TZ für die Rente und in Bezug auf das neue Unterhaltsrecht bedeutet

These:

Im öffentlichen Dienst gibt es keine ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern

Kommentar:

- Noch ein Traum, langer Weg zur Wirklichkeit
- Stimmt nicht – sie werden unterschiedlich bewertet.
- Bezahlung ist „gleich“, nur Frauen erhalten sie später!
- Frauen finden sich häufiger in den geringer/niedrig dotierten Funktionen, wenn auch gleich bezahlt.
- Ja und nein
- Stimmt nur z. T., für Frauen erst später
- Gleichwertige Arbeit wird nicht gleich bezahlt, z.B. Ingenieur – Sozialarbeiterin
- Im Prinzip ja, aber ...
- Ungleichheit beginnt bei der Ausbildung/Besetzung
- In der reinen Bezahlung ja, aber nicht in der Einstufung, Beförderung, im Erreichen von Führungspositionen
- Die Frauen sind dort mehr in den unteren Einkommensschichten beschäftigt
- Gleichwertige & vergleichbare Ausbildungen werden nicht gleich bezahlt. (SozPäd/Ingenieur)
- „nur“ unterschiedliche Bewertungen
- Männer werden schneller höhergruppiert und erhalten eher Führungspositionen
- Leistungsorientierte Bezahlung muss nach Inhalten und Einsatz, nicht nach Anwesenheit bewertet werden
- Kommt drauf an, ob Angestellte oder Beamte (siehe Polizeiverwaltung)
- Bei gleicher Ausbildung und gleicher Tätigkeit werden Frauen schlechter beurteilt und müssen so viel länger auf Beförderungen warten
- Im Prinzip ja, aber ungleiche Beurteilungen und Beförderungen
- ... aber immer noch keinen gleichen Zugang zu Ämtern, Beförderungen und Leitungspositionen, d.h. die faktische Ungleichheit wird immer noch nicht wirksam genug bekämpft
- ... aber Frauen sind in der Mehrheit in den niedrig bezahlten Stellen zu finden
- Grundlage der Eingruppierung in den Tarifverträgen benachteiligen oft typische Frauentätigkeiten
- Durch das Beurteilungssystem in Bezug auf die verschiedenen Stellen entstehen schon Unterschiede
- ... Doch! Tarifverträge sind nicht diskriminierungsfrei, weil typische Frauenberufe nach anderen Kriterien bewertet werden als typische Männerberufe



- Da wüsste ich was von!
- Warum werden Männer dann früher befördert ?
- Die Wirklichkeit ist leider anders
- Indirekte Diskriminierung durch unterschied-

Handlungsspielräume LGG

- Die Frauen müssen stärker motiviert werden, um ihre Wünsche/Forderungen durchzusetzen (sie halten sich immer noch zu sehr zurück)
- Einführung von Kontrollmechanismen, Bonuspunktesystem: Dienstjahre, Familienstand ...
- Wir können „nur“ beanstanden, nicht mitentscheiden
- Spielraum erst schaffen !
- Nach LGG hat frau keinen Spielraum!

Wünsche

- Mehr Mitspracherecht bei Eingruppierungs- und Bewertungsentscheidungen
- Beurteilungswesen muss transparenter werden
- Beurteiler sind meistens Männer in Führungs-

- liche Beförderungen, Dienstzeiten wg. Familienzeiten
- Auf den 1. Blick nicht
- Aber auf den 2. Blick: Technische Sachbearbeiter und Krankenpflege!
- Ja, richtig! Deshalb: Neubewertung von Berufen und Funktionen

- Ausbau der Rechte (Beanstandung)
- Beteiligung bei der Erstellung von Beurteilungskriterien...
- Beteiligung bei Höhergruppierungen, Beförderungen, Beurteilungen
- Verbindliche Beteiligung der GB in Bewertungskommissionen
- Berücksichtigung bei Leistungsentgelt
- Mitarbeit bei Funktionsbewertungen

- positionen
- Auch beim Personalrat auf die Quote achten
- Bezahlung ist nur ein Aspekt von Wertschätzung

- Aufklärungsarbeit leisten
- Gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit einfordern
- Transparenz schaffen bei der Beurteilung von Männern und Frauen (entsprechende Statistiken)
- Personalräte müssen erneut sensibilisiert werden
- Mehr Frauen in Führungspositionen
- Überprüfung der Beurteilungskriterien
- Wir befördern so lange keine Männer und stellen keine ein, bis es 52 % Frauen in entsprechenden Positionen gibt
- Die Rahmenbedingungen der Funktionsstellen müssen sich ändern, damit sich mehr Frauen bewerben
- Die Vereinbarkeit von Familie & Beruf muss besser werden, sie besteht oft nur aus der Willensäußerung, die Umsetzung z. B. Verteilung der Arbeitszeit ist schwer
- Die Gleichstellung bezüglich des Lohns & Gehalts ist gegeben. Wir bekommen aber

dann mehr Frauen in Führungspositionen, wenn Haushaltshilfen von der Steuer abgesetzt werden können.

- Mein Wunsch als ver.di-Vertreterin: Unterstützung von ver.di bei der Durchsetzung einer diskriminierungsfreien Entgeltordnung im ÖD in den anstehenden Verhandlungen/Auseinandersetzungen 2009/2010
- Neubewertungen von Funktionen
- Klare Arbeitsplatzprofile für alle
- Überprüfung der Beurteilungskriterien
- Unterstützung der Qualifikation von Frauen
- Soziale Kompetenzen werden nicht beurteilt
- Gleiche Qualifikation (z. B. FH-Abschluss) muss zu gleicher Eingruppierung führen
- Familienbedingte Fehlzeiten dürfen nicht zu geringer bewerteter Lebensarbeitszeit führen

Veränderungsbedarf

- Frauenpositionen stärken, zeigen, dass wir da sind
- Mehr Bewusstmachung durch Aufklärung
- Auswahlgremien müssen von Frauen besetzt sein
- Leitungsfunktionen mit Frauen besetzen
- Defizite durch Weiterbildungen etc. abbauen
- Frauen gezielt fit machen
- Personalentwicklungskonzepte
- Frauen müssen motiviert werden und sich auf Führungspositionen bewerben (haben oft Angst vor Doppelbelastung)
- Entgeltdiskriminierung muss weiterhin in Richtung Gleichstellung/gleichwertige Bezahlung bearbeitet werden
- Thematisierung von Entgeltdiskriminierung
- Mehr Engagement der Gewerkschaften
- Verschiedene Tätigkeitsfelder gleich bewerten und beurteilen
- Mehr Transparenz zwischen den Laufbahnen und Berücksichtigung von Frauen
- Nicht erst dann mit Frauenförderung anfangen, wenn alle in Frage kommenden Männer „versorgt“ sind (Quoten)
- Im gesellschaftlichen Umdenken!
- Nicht nur der Möbelpacker, sondern auch die Altenpflegerin hebt schwer!
- Öffentliche Arbeitgeber müssen ihrer Verpflichtung nachkommen, die Entgeltordnungen im ÖD diskriminierungsfrei zu gestalten
- Einfluss nehmen bei der Neugestaltung der Tarifmerkmale im TVöD bzw. TV-L
- Männer fallen nicht unter das LGG – wer fördert Männer in Elternzeit, wer gibt Anreize?
- Neue Entgeltordnung für ÖD, die weibliche Kompetenzen berücksichtigt

Statements

Landesfrauenbeirat Rheinland-Pfalz

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Rheinland-Pfalz

Landesarbeitsgemeinschaft der Kommunalen
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Landesarbeitsgemeinschaft der behörden-
intern wirkenden Gleichstellungsbeauftragten
nach dem Landesgleichstellungsgesetz
(LAG-LGG)

Wirkungsvolle Weiterentwicklung

Der Landesfrauenbeirat begleitet seit vielen Jahren die Frauen- und Gleichstellungspolitik der Landesregierung und damit auch die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes. Unser Dank und unser Respekt gilt den Gleichstellungsbeauftragten, die trotz eines zahnlosen Gleichstellungsgesetzes, das keine klaren Zielvorgaben und keine Sanktionsmöglichkeiten hat, dessen Vorgaben in den Behörden oft nicht beachtet werden, immer am Ball geblieben sind. Sie haben unter eher bescheidenen Rahmenbedingungen Pionierinnenarbeit geleistet. Auch für diese Veranstaltung haben sie mit ihrer überzeugenden Analyse des aktuellen Berichts über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes den entscheidenden Impuls gegeben. Es ist ein erklärter Schwerpunkt in der Arbeit des Landesfrauenbeirates, sie in ihrer Arbeit für uns Frauen und für eine gleichberechtigte Gesellschaft zu unterstützen.

Wir freuen uns, dass wir hier in guter Gesellschaft sind und so viele Verbündete haben. Unsere Hoffnung ist es, die Landesregierung und die Fraktionen ebenfalls als Verbündete für eine wirkungsvolle Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik zu gewinnen.

Gisela Bill

Vorsitzende des Landesfrauenbeirates
Rheinland-Pfalz



Kritische Bestandsaufnahme

50 Jahre Gleichberechtigung – ein Grund zum Feiern und zur kritischen Bestandsaufnahme, wie weit wir auf dem Weg der Gleichstellung der Geschlechter schon vorangekommen sind.

Wir feiern, weil es für Frauen heute selbstverständlich ist zu arbeiten, ohne ihren Ehemann um Erlaubnis fragen zu müssen. Karriere ist für uns längst kein Fremdwort mehr, und wir vertrauen lieber auf unsere eigenen Fähigkeiten als auf die Brieftasche unseres Partners.

Die Verabschiedung des Landesgleichstellungsgesetzes war ein wichtiger Schritt auf dem Weg der Gleichberechtigung von Frauen in Rheinland-Pfalz. Trotzdem sind wir von unserem „Traumziel“ noch weit entfernt:

- Frauen verdienen rund ein Viertel weniger als Männer
- Männer kommen schneller und weiter nach oben als Frauen
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird immer wieder mit Frauenförderung verwechselt,

und nicht zuletzt droht die zunehmende Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen alle Gleichstellungserfolge zunichte zu machen.

Die Gewerkschaftsfrauen streiten für gleiche Einkommen, die Frauen und Männern ein gutes Leben ermöglichen, und dafür, dass beide Geschlechter sich im Beruf gleichermaßen ent-

falten und weiterentwickeln können.

Deshalb ist es uns als DGB ein Anliegen, mit den Akteurinnen und Akteuren zu diskutieren, wie wir das Landesgleichstellungsgesetz besser nutzen und weiterentwickeln können.

Gleichstellung darf aber nicht allein Sache des öffentlichen Dienstes bleiben; sie muss genauso für unsere Kolleginnen in den Betrieben gelten. Wir brauchen auch für die Privatwirtschaft ein Gesetz, das die Gleichstellung verbindlich regelt und ihre Umsetzung überprüfbar macht.

Birgit Groß

Landesfrauensekretärin
DGB Rheinland-Pfalz



Erhaltung von Standards

Seit mehr als 20 Jahren hat es sich die Landesarbeitsgemeinschaft der Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Rheinland-Pfalz (LAG) zur Aufgabe gemacht, sich einzumischen und der Forderung nach tatsächlicher Durchsetzung der Gleichberechtigung auf kommunaler Ebene Nachdruck zu verleihen.

Nach wie vor sind wir von tatsächlicher Gleichstellung weit entfernt. Es bedarf nach wie vor einer Instanz, die den Finger in die Wunden der Ungleichbehandlung legt und die nicht aufhört, faktische Gleichberechtigung einzufordern.

Die politischen Bedingungen sind nicht besser geworden, im Gegenteil, überall begegnen wir in unseren Kommunen diversen Verschlechterungen wie Stellenbesetzungssperren, Stellen- und Budgetkürzungen.

Deshalb wird die LAG auch künftig das Augenmerk besonders auf die Erhaltung und Erhärtung der Standards unserer gesetzlichen Grundlagen legen und sich nicht ins Schneckenhäuschen zurückziehen.

Beate Ullwer

(LAG) der Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten



Defizite aufarbeiten

Die wichtigsten Forderungen an die Politik, die ich hier für die LAG-LGG vortragen kann, entstammen unserer Stellungnahme zum 3. LGG-Bericht.

Die im 3. LGG-Bericht punktuell vorgenommene Zählweise nach dem Beschäftigungsvolumen muss parallel zur Zählweise nach Köpfen etabliert werden. Nur so ist es möglich, ein exaktes Bild über die Frauenanteile zu erhalten.

Um den seit Jahren nur marginal ansteigenden Frauenanteil in Führungspositionen endlich merklich zu erhöhen, müssen gezielte Maßnahmen und Förderprogramme seitens der Landesregierung auf den Weg gebracht werden. Neben dem politischen Willen, Frauen gezielt für solche Positionen einzusetzen, darf die Qualifizierung von Frauen dafür nicht dem Zufall überlassen werden, sondern sie muss gezielt erfolgen.

Im Gremienbereich ist es zunächst notwendig, eine Aufstellung der vorhandenen Gremien, ihrer Entscheidungskompetenzen und ihrer Besetzungsmodalitäten zu erhalten. Des Weiteren halten wir die verbindliche Einführung des Reißverschlussverfahrens für unerlässlich. Das bedeutet, dass automatisch eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts nachrückt, wenn ein Gremiumsmitglied aus-

scheidet, bis eine geschlechterparitätische Besetzung erreicht ist. Auch eine gesetzliche Frauenmindestquote für Gremien halten wir für notwendig.

Die Debatte um Teilzeitarbeit als probates Mittel der Frauenförderung wurde heute im Rahmen unserer Thesen in den Workshops angesprochen. Wir sagen ganz klar, dass die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten per se keine Frauenförderung darstellt. Es muss darum gehen, die Rahmenbedingungen für Frauen mit Familienaufgaben zu verbessern, damit auch sie ein existenzsicherndes Einkommen erzielen können. Das heißt konkret, es muss mehr Kinderbetreuungsplätze mit längeren Öffnungszeiten geben, und die Verwaltungen müssen mehr flexible Arbeitszeitsysteme und alternierende Telearbeit anbieten.

Der im Workshop aufgestellten These, dass es im öffentlichen Dienst keine ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen gibt, haben nicht nur die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einmütig widersprochen. Auch der LAG-LGG ist dieses Problem schon lange bewusst. Neben einer neuen diskriminierungsfreien Entgeltordnung ist es auch bei der Erstellung und Anwendung von Beurteilungsrichtlinien unabdingbar, diese geschlechtergerecht zu gestalten, um so Gehaltsunterschiede

zwischen den Geschlechtern zu vermeiden.

Die Frage der Privatisierung öffentlicher Aufgaben wird noch viel zu selten unter dem Blickwinkel des Landesgleichstellungsgesetzes diskutiert. So taucht diese Entwicklung im 3. Bericht der Landesregierung überhaupt nicht auf. Fakt ist aber, dass mehrere tausend Beschäftigte davon betroffen sind und dass das Landesgleichstellungsgesetz in den privaten Rechtsformen häufig keine Gültigkeit mehr besitzt. Es gibt also keine Gleichstellungsbeauftragten dort und keine Frauenförderpläne. Gleichstellungspolitisch sind Privatisierungen ein Rückschritt.

Das größte Hindernis, das der tatsächlichen Gleichstellung im Wege steht, ist die strukturelle Diskriminierung von Frauen. Wir alle gemeinsam können durch unser tägliches Handeln etwas dagegen tun, und ich hoffe, dass diese Tagung heute einen Anstoß dazu geben konnte. Damit es irgendwann nicht mehr heißt: „die Schnecke marschert“, sondern nächstens „die Häsin rennt“.

Simone Walka

LAG der behördeninternen Gleichstellungsbeauftragten (LAG-LGG)



Materialien

Stellungnahme der LAG-LGG
zum dritten Bericht
über die Umsetzung des
Landesgleichstellungsgesetzes des
Landes Rheinland-Pfalz nach § 20 LGG

Berichtszeitraum: 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2007

1	Vorbemerkung	47
2	Durchführung und Konsequenzen der erstmaligen Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens	47
2.1	Zahlen und Kommentierung im Bericht	48
2.2	Fazit der LAG-LGG	49
3	Handlungsbedarf: Frauen in Führungspositionen	49
3.1	Zahlen im Bericht	49
3.2	Kommentierung und Lösungsansätze im Bericht	50
3.3	Fazit der LAG-LGG	50
4	Handlungsbedarf: Frauen in Gremien	51
4.1	Zahlen im Bericht	51
4.2	Kommentierung und Lösungsansätze im Bericht	52
4.3	Fazit der LAG-LGG	52
5	Handlungsbedarf: Teilzeitbeschäftigte	53
5.1	Zahlen im Bericht	57
5.2	Kommentierung und Lösungsansätze im Bericht	53
5.3	Fazit der LAG-LGG	53
6	Handlungsbedarf: Privatisierung öffentlicher Aufgaben	54
6.1	Kommentierung und Lösungsansätze im Bericht	55
6.2	Fazit der LAG-LGG	55
7	Gleichstellungsbeauftragte nach dem LGG	56
7.1	Zahlen im Bericht	56
7.2	Kommentierung und Lösungsansätze im Bericht	57
7.3	Fazit der LAG-LGG	57
8	Strukturelle Diskriminierung	59
8.1	Kommentierung und Lösungsansätze im Bericht	59
8.2	Fazit der LAG-LGG	59

1 Vorbemerkung

Die Sprecherinnen der LAG-LGG haben sich mit dem jetzt vorliegenden Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz nach § 20 LGG unter folgenden thematischen Schwerpunkten auseinander gesetzt:

- Durchführung und Konsequenzen der erstmaligen Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens
- Frauen in Führungspositionen
- Frauen in Gremien
- Teilzeitbeschäftigte
- Privatisierung öffentlicher Aufgaben
- Situation der Gleichstellungsbeauftragten
- Strukturelle Diskriminierung

Kriterien für die Schwerpunktsetzung waren:

- Was ist neu im aktuellen Bericht?
- Wo wurde im vergangenen Bericht Handlungsbedarf formuliert?
- Wo sieht die LAG-LGG Handlungsbedarf?

Zu diesen Bereichen wurden Positionen entwickelt, die auf der Plenum-Sitzung der LAG-LGG am 29. Mai 2008 verabschiedet wurden.

2 Durchführung und Konsequenzen der erstmaligen Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens

Bereits im Vorwort des Berichts spricht Ministerin Malu Dreyer von der Notwendigkeit einer veränderten Zählweise, da beim Zählen der Personen der Frauenanteil teilweise über 50% betrage, dieser sich bei der Betrachtung des Beschäftigungsvolumens aber deutlich verringere.

In der Einleitung wird die erstmalige Gegenüberstellung beider Zählweisen als Einlösen einer „immer wieder erhobenen frauenpolitischen Forderung“ (S. 4) bezeichnet; das LGG sowie die Verwaltungsvorschrift (VV) „Frauenförderpläne und Berichte nach dem LGG“ schreibe die Zählweise nach Köpfen vor.

Die LAG-LGG merkt dazu allerdings an, dass das LGG zur Form der Datenerhebung gar keine Auskunft gibt (vgl. § 20 LGG); die VV vom 19.12.2006 spricht zwar von der Erfassung der Beschäftigtenzahlen, aber eben nach Erhebungsmerkmalen wie u. a. „Umfang des Beschäftigungsverhältnisses“ (Abs. 5.1 und 8.1).

2.1 Zahlen und Kommentierung im Bericht

In den Abschnitten V-VII des 3. LGG-Umsetzungsberichtes werden wie in den Vorjahren auch ausschließlich die Beschäftigtenzahlen im Zeitraum von 2003 bis 2007 analysiert und hiernach der jeweilige Frauenanteil berechnet. Beispiel: Am Stichtag 30. Juni 2007 waren in der öffentlichen Verwaltung von Rheinland-Pfalz 85.922 Beschäftigte, hiervon 44.077 Frauen und 41.845 Männer. Nach dieser Zählweise würde der Frauenanteil 51,3% betragen, eine Unterrepräsentanz bestünde nicht mehr. Sämtliche prozentualen Angaben dieser Erhebungen bemessen sich an der gewohnten Zählweise nach Köpfen – nicht zuletzt wohl auch, um eine Vergleichbarkeit der Daten mit den vorangegangenen Berichten gewährleisten zu können.

Erstabschnitt IX des Berichts widmet sich der Analyse des Beschäftigungsvolumens und stellt Vergleiche zwischen den unterschiedlichen Zählweisen an. Im Bericht wird die nach § 4 Abs. 3 LGG geforderte Bestimmung der Unterrepräsentanz nach Beschäftigtenzahlen moniert. Hieraus wird die Erkenntnis gewonnen: „Personenzahlen alleine spiegeln jedoch nicht die tatsächliche Beteiligung von Frauen und Männern an der Erwerbstätigkeit wider. Erst die Zählweise nach Vollzeitäquivalenten kann ein differenziertes Bild der Partizipation

von Frauen und Männern an der Erwerbsarbeit im öffentlichen Dienst aufzeigen.“ (S. 66)

Die Analyse des Beschäftigungsvolumens scheint jedoch nur exemplarisch vollzogen worden zu sein, denn die Obersten Landesbehörden haben sich für den 3. LGG-Bericht „freiwillig an einer beispielhaften Erhebung des Beschäftigungsvolumens zum Stichtag 30. Juni 2007 beteiligt.“ (ebda.) Die hieraus gewonnenen Zahlen zeigen eine deutliche Verringerung des zahlenmäßigen Vorsprungs beschäftigter Frauen bei Berechnung der entsprechenden Vollzeitäquivalente (16.678 Männer gegenüber 29.619 Frauen werden beim personenbezogenen Berechnen von Vollzeitstellen zu 14.835,79 Männern gegenüber 21.890,92 Frauen; vgl. Diagramm auf S. 66).

Für den Bereich der kommunalen Gebietskörperschaften wurden die Daten vom Statistischen Landesamt zur Verfügung gestellt. Hier wird eine zahlenmäßige Überlegenheit beschäftigter Frauen (33.715 Frauen gegenüber 26.823 Männern im Jahr 2006) nach Berechnung des Vollzeitäquivalents sogar zur Unterrepräsentanz (24.197 Frauen gegenüber 25.532 Männern im Jahr 2006; vgl. die Diagramme auf S. 68)!

Die Ergebnisse der vergleichenden Betrachtung werden im Bericht kurz diskutiert und mit Erklärungs- sowie Lösungsansätzen

versehen (vgl. die Ausführungen auf S. 69). Insbesondere in den Schlussfolgerungen (Abschnitt XIV) werden deutliche Worte gewählt: „Die vorliegende Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation im rheinland-pfälzischen Landesdienst zeigt, dass rein zahlenmäßig das Ziel des LGG, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, erreicht ist. Der Frauenanteil hat sich seit Inkrafttreten des Gesetzes im Jahre 1995 kontinuierlich auf 51,3% erhöht. Im mittleren und gehobenen Dienst ist Parität gegeben. Die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung ist aber noch nicht realisiert. Die Gegenüberstellung von Beschäftigungsvolumen und Personenzählweise macht deutlich, dass Frauen in vielen Bereichen deutlich weniger am Erwerbsleben partizipieren als Männer. Dies hat seine Ursache in der hohen Teilzeitquote von Frauen [...]“ (S. 109). Und auch innerhalb der Zusammenfassung der wesentlichen Berichtsergebnisse (Abschnitt IV) erhält die Feststellung des Beschäftigungsvolumens einen eigenen Absatz, in dem die o. g. Zahlen angeführt werden.

2.2 Fazit der LAG-LGG

Der 3. Bericht stellt die erstmalige Feststellung des Beschäftigungsvolumens deutlich heraus – wohl nicht zuletzt, um zu zeigen, dass diesem Desiderat endlich stattgegeben wurde

– und betont die hieraus resultierende starke Relativierung des allein durch die Beschäftigtenzahlen gewonnenen Bildes. Umso problematischer erscheint jedoch, dass die Erhebung nicht durchgängig, sondern nur exemplarisch erfolgt ist (wenngleich für große Bereiche). Die LAG-LGG fordert die Landesregierung auf, in den zukünftigen Berichten zum LGG sowohl die Zählweise nach Beschäftigtenzahlen als auch nach Beschäftigungsvolumen zugrunde zu legen und dies in einer VV festzuschreiben.

3 Handlungsbedarf: Frauen in Führungspositionen

Im Vorwort des Berichts wird die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen als positiv vermerkt. Ein Argument hierfür ist der langsame aber kontinuierliche Anstieg des Frauenanteils im höheren Dienst (1998: 33%, 2003: 38,3%, 2007: 42,6%). Er sei ein gutes Fundament dafür, dass künftig mehr Frauen als bisher in Führungsfunktionen vertreten sein würden – auch wenn sich das nicht automatisch einstellen wird, sondern weiterhin gezielter Maßnahmen bedürfe.

3.1 Zahlen im Bericht

Im Bericht selbst wird festgestellt, dass Frauen in Führungsfunktionen auch im Berichtszeitraum 2003 bis 2007 noch nicht die Regel sind.

Bei den Referentinnen, stellvertretenden Referatsleiterinnen, Sachgebietsleitungen, stellvertretenden Abteilungsleiterinnen und den sonstigen Leitungsfunktionen liegt ihr Anteil insgesamt über 20%. Bei den Referentinnen, die für diesen Bericht erstmals abgefragt wurden, liegt der Anteil der Frauen bei rund 32%. Den niedrigsten Anteil findet man bei den Dienststellenleitungen mit 12%. Wie bereits in den beiden letzten Berichten festgestellt, sind nicht auf allen Ebenen Frauen gleichwertig vertreten: „Je höher die Hierarchieebene ist, desto niedriger ist der Frauenanteil.“ Daran hat sich im Berichtszeitraum 2003 bis 2007 nichts geändert. Sind die Frauen in den Eingangssämtern des höheren Dienstes noch mit über 50% vertreten, so wird ihr Anteil in den höheren Positionen geringer.

3.2 Kommentierung und Lösungsansätze im Bericht

Es bleibt zu wünschen, dass die große Zahl von Frauen in den Einstiegsämtern des höheren Dienstes auf ihrem Weg nach oben „nicht auf der Strecke“ bleibt. Auch der öffentliche Dienst kann es sich nicht leisten, auf das Potenzial gut ausgebildeter und engagierter Frauen zu verzichten. Dies bleibt also weiterhin ein wichtiges Handlungsfeld.

Um auch innerhalb der Berichtszeiträume für das LGG aktuelle Fortschritte im

Bereich der Gleichstellung aufzuzeigen, haben die Ressorts mit Staatssekretärsbeschluss vom 2. Juli 2007 vereinbart, dass jedes Ressort in Ergänzung der vom LGG vorgegebenen Rahmenbedingungen jährlich in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Selbstverpflichtung abschließt, um diese Fortschritte im Bereich der Gleichstellung aufzuzeigen. Für fünf Schwerpunktbereiche sollen dazu gezielt Maßnahmen entwickelt werden: Ein Bereich betrifft die Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen.

Der Staatssekretärsbeschluss sieht einen jährlichen Bericht der Ressorts zum Stand der Umsetzung dieser Schwerpunkte vor.

3.3 Fazit der LAG-LGG:

Der 3. Bericht zeigt, dass der Frauenanteil in Führungspositionen nach wie vor noch gering ist. Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum haben sich in diesem Feld kaum Verbesserungen ergeben. Es wird zwar betont, dass dies nach wie vor ein wichtiges Handlungsfeld bleibt, jedoch fehlen hier konkrete Lösungsansätze. Dass der kontinuierliche Anstieg des Frauenanteils insgesamt zwar eine gute Basis bildet, dies allein aber nicht ausreicht, sondern gezielte Maßnahmen notwendig sind, wird immerhin erkannt und thematisiert. Die einzige im Bericht genannte Maßnahme, die einer Verbesserung dienen kann, ist aller-

dings die Selbstverpflichtung der Ressorts aus dem Jahr 2007. Da dies jedoch zunächst nur die obersten Landesbehörden betrifft, kann dies lediglich als ein Ansatz angesehen werden. Die LAG-LGG schlägt folgende gezielte Maßnahmen vor: eine frauenspezifische Qualifizierungsreihe zur Führungskräfteentwicklung und ein Transfer eines in Rheinland-Pfalz bereits modellhaft erprobten Mentoring-Projektes. Um die Nachhaltigkeit zu sichern, sollte eine Evaluation die Maßnahmen begleiten. Weiterhin weisen wir darauf hin, dass die Beurteilungsrichtlinien der einzelnen Ressorts nicht einheitlich und zu wenig transparent sind. Zudem findet der Gender-Aspekt nicht durchgängig Beachtung. Eine Überprüfung der Beurteilungskriterien auf Geschlechterdiskriminierung ist erforderlich. Vorgesetzte als Beurteiler/Beurteilerinnen müssen zum Thema geschlechtsspezifische Beurteilungsfehler geschult werden.

4 Handlungsbedarf: Frauen in Gremien

Im Vorwort des Berichts wird der Bereich paritätische Besetzung von Gremien als eine besondere Herausforderung bezeichnet.

4.1 Zahlen im Bericht

Der Frauenanteil in den Gremien liegt mitt-

lerweile bei 31% (2003: 29,1%) im Durchschnitt; dabei gibt es zwischen verschiedenen Gremien deutliche Unterschiede.

Die höchste Frauenbeteiligung ist bei den interministeriellen Arbeitsgruppen zu verzeichnen. Diese Gremien – als Gesamtheit betrachtet – erfüllen die Vorgabe des § 14 LGG, da die Frauenquote hier bei 52,2% liegt.

Den niedrigsten Anteil findet man bei den Schiedsstellen mit 19,2%, Kuratorien mit 20,4% und den kollegialen Organen mit 21,1%. In Bezug auf 2003 konnte nur bei den kollegialen Organen eine deutliche Erhöhung der Frauenbeteiligung von 6,8% auf 21,1% verzeichnet werden. Bei den Schiedsstellen (2003: 19,2%) und den Kuratorien (2003: 16,7%) gibt es kaum nennenswerte Steigerungen.

Bei allen anderen aufzuführenden Gremien – außer dem Bereich „Sonstige Gremien“ – kann eine geringe Steigerung der Frauenbeteiligung festgestellt werden.

	2003	2007
Ausschüsse	44,19%	44,55%
Jurys	32,61%	39,62%
Beiräte	27,78%	33,43%
Kommissionen	24,16%	29,56%
sonstige Gremien	26,88%	26,19%

4.2 Kommentierung und Lösungsansätze im Bericht

Wie auch im Vorwort des Berichts erwähnt, habe sich gezeigt, dass die bisherigen Instrumente der klassischen Frauenförderung nicht zu den gewünschten und in § 14 LGG formulierten Beteiligungen von Frauen geführt haben. Mehr Frauen in Gremien zu berufen soll für 2008 ein Schwerpunkt bei den weiteren Umsetzungsmaßnahmen sein.

Dazu soll noch in 2008 eine international besetzte Gremienveranstaltung durchgeführt werden mit dem Ziel Methoden zu finden, um den Anteil der Frauen zu erhöhen. Im Bericht wird hierzu das sogenannte „Reißverschlussverfahren bei der Gremienbesetzung“ vorgeschlagen (S.109).

4.3 Fazit der LAG-LGG

Der 3. Bericht zeigt, dass der Frauenanteil in Gremien nach wie vor noch gering ist. Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum haben sich in diesem Feld nur leichte Verbesserungen ergeben. Es wird zwar betont, dass dies ein Feld mit besonderen Herausforderungen ist, jedoch fehlen bisher zielführende Lösungsansätze.

Betrachtet man die einzelnen Gremien, so scheint der überwiegende Teil von Frauen in interministeriellen Arbeitsgruppen aktiv.

Bereinigt man den Frauenanteil in den interministeriellen Arbeitsgruppen durch den

Interministeriellen Ausschuss für Frauen, der ausschließlich aus Frauen bestehen muss, so reduziert sich der Anteil von 52% auf 33%.

Der Bericht sieht lediglich für das Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Frauen Umsetzungsmaßnahmen vor. Für alle übrigen Bereiche wurde jedoch nur eine Einzelmaßnahme benannt: Die Einberufung einer internationalen Veranstaltung zum Thema Gremienbesetzung. Dies kann aus Sicht der LAG nur ein kleiner Beitrag einer Gesamtstrategie sein. Zur Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben des § 14 LGG ist vielmehr ein Konzept notwendig, das Maßnahmen zur Steigerung der Frauenbeteiligung in Gremien enthält und für alle Bereiche anwendbar ist. Dazu ist die verpflichtende Einführung des „Reißverschlussverfahrens“ unerlässlich. Allerdings sollte es so gestaltet sein, dass

- nachdem ein Mann aus einem Gremium ausgeschieden ist, der Platz unbesetzt bleiben soll, solange keine geeignete Frau gefunden ist
- bei der Umsetzung des Verfahrens darauf geachtet werden soll, dass sie auch tatsächlich zu einem Abbau von Diskriminierung führt. (Beispiel: Wenn in einem Gremium, das hauptsächlich mit Männern besetzt ist, eine Frau ausscheidet, kann die Nachbesetzung mit einem Mann zu einer Zementierung der Unterrepräsentanz führen).

Darüber hinaus ist eine seriöse Analyse der Situation im Gremienbereich nur möglich, wenn die Systematik (Gremienarten, Funktionen, Entscheidungsbefugnisse) transparent ist. Deshalb fordert die LAG-LGG die Erarbeitung einer solchen Systematik.

5 Handlungsbedarf: Teilzeitbeschäftigte

5.1 Zahlen im Bericht

Im gesamten öffentlichen Dienst von Rheinland-Pfalz arbeiten 68% Vollzeitbeschäftigte und 32% Teilzeitbeschäftigte. Diese Zahlen haben sich gegenüber dem vorangegangenen Bericht nicht verändert. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse werden mit 78% von Frauen in Anspruch genommen. Der Anteil von deutlich unter 20% Teilzeitstellen an den Funktionsstellen ist sehr gering. Zwischen dem letzten LGG-Bericht und dem jetzigen gibt es hierzu kaum Veränderungen. Bei den Beförderungen schneiden teilzeitbeschäftigte Frauen am schlechtesten ab. Ihr Anteil lag unter 10% (zum Vergleich: vollzeitbeschäftigte Beamte: über 50%, vollzeitbeschäftigte Frauen 15%). Fortbildungsveranstaltungen werden von Teilzeitbeschäftigten nur in geringem Umfang wahrgenommen (zum Vergleich: teilzeitbeschäftigte Frauen 30%, vollzeitbeschäftigte Frauen 70%, vollzeitbeschäftigte Männer 130%).

5.2 Kommentierung und Lösungsansätze im Bericht

Der Bericht kommt zu dem Ergebnis, dass Teilzeitbeschäftigte noch weit davon entfernt sind, die gleichen Chancen wie Vollzeitbeschäftigte zu haben. Da Teilzeit aufgrund der noch nicht überwundenen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung nach wie vor eine Frauendomäne ist, fordert der Bericht daher, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen nicht nur in Einzelfällen Männer einbeziehen sollen, sondern eine stärkere Beteiligung von Männern an der Familienarbeit als grundsätzliche Veränderung der Arbeitskultur zu fördern sei (S.109). Dieses Anliegen wird von der LAG unterstützt. Bezüglich der geringen Beförderungsquote von Teilzeitbeschäftigten wird im Bericht vermutet, dass dies an der eher männlich dominierten staatlichen Verwaltung liegt (S.109). Es wird daher als wichtig angesehen, die bestehenden Beurteilungssysteme aufmerksam zu untersuchen und kritisch zu hinterfragen.

5.3 Fazit der LAG-LGG

Die LAG-LGG schließt sich den Analysen und Bewertungen zum Thema Teilzeit im LGG-Bericht an. Obwohl es vielfältige Regelungen zum Thema Arbeitszeit und Teilzeit in den einzelnen Ressorts gibt, haben diese noch nicht zu den gewünschten realen Veränderungen für Teilzeitkräfte im Arbeitsleben geführt.

Die LAG schlägt daher ergänzend vor:

- **Anpassung der Beurteilungssysteme**

Eine Ursache für die geringe Beförderungsquote bei Teilzeitkräften sieht die LAG darin, dass deren Leistungsfähigkeit offensichtlich immer noch geringer eingeschätzt wird als die von Vollzeitbeschäftigten. Um hier eine bessere Transparenz zu schaffen, sollten die Kriterien der dienstlichen Beurteilungen, die für eine spätere Beförderung herangezogen werden, genauer untersucht werden. Bei der Beurteilung von Leistung muss bewusster darauf geachtet werden, dass die Ergebnisse bewertet werden und nicht die Anwesenheit. Das Instrument „Führen durch Ziele“ (§ 18 TVöD) muss künftig konsequent eingesetzt und diskriminierungsfrei angewendet werden.

- **Flexiblere Handhabung von Teilzeit**

Es muss weiter an Rahmenbedingungen gearbeitet werden, die es ermöglichen, leichter auf die klassische Teilzeitarbeit zu verzichten. Die LAG erachtet es in diesem Zusammenhang als eine wichtige Aufgabe, dass alternierende Telearbeit und flexible Arbeitssysteme für alle ausgebaut werden.

Für den nächsten Bericht soll ermittelt werden, wie sich die Zahl der alternierenden Telearbeitsplätze verändert hat und wie flexiblere Arbeitssysteme in der Praxis

umgesetzt werden.

An verschiedenen Stellen des Berichtes wird darauf verwiesen, dass es für die Zukunft wichtig ist, auch Väter zu motivieren in Teilzeit zu arbeiten. Dieses Anliegen wird von der LAG unterstützt. Es kann jedoch nicht bedeuten, dass hierfür automatisch die Gleichstellungsbeauftragten verantwortlich sind.

Abschließend möchte die LAG noch auf einen anderen Aspekt aufmerksam machen: Insbesondere bei den Kommunen hat sich die Zahl der Teilzeitstellen erhöht. Ursache hierfür ist allerdings nicht das Ermöglichen einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern haushaltspolitische Überlegungen, um Kosten einzusparen. Hiervon werden oft Frauen getroffen, die eigentlich gerne eine höhere Arbeitszeit hätten.

6 Handlungsbedarf: Privatisierung öffentlicher Aufgaben

Immer häufiger werden Aufgaben und damit Personal der Verwaltung in privatrechtliche Organisationsformen überführt. Insbesondere Krankenhäuser, der Kulturbereich, aber auch Ver- und Entsorger oder das Wohnungswesen sind davon betroffen. In privatrechtlich organisierten Unternehmen gilt das LGG nicht automatisch, sondern nur, wenn die Geschäftsleitung bzw. das Aufsichtsgremium das

wünscht. Dies wird in den wenigsten Fällen der Fall sein. Faktisch wird der Einzugsbereich des LGG durch diese Privatisierungen also verkleinert. In privatrechtlich organisierten Unternehmen sind keine Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen und keine Frauenförderpläne zu erstellen.

6.1 Kommentierung und Lösungsansätze im Bericht

Der 3. LGG-Bericht geht auf diese Entwicklung lediglich auf der letzten Seite (S. 110) ein: „Altersabgänge, Umstrukturierungsmaßnahmen aber auch Privatisierungen werden in den nächsten Jahren wichtige Themen in der Personalplanung sein.“ Die oben angesprochene Problematik der Nichtgültigkeit des LGG wird im Bericht nicht erwähnt. Allerdings wurde das Thema zum Einen auf der gemeinsamen Sitzung der LAG der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit dem MASGFF mit Ministerin Dreyer am 22.02.2007 erörtert. Zum Anderen wurde es auch auf der Sitzung der LAG-LGG am 09.05.2007 angesprochen, als die Ministerin zu Gast war.

6.2 Fazit der LAG-LGG

Einem Bericht des Statistischen Landesamts Rheinland-Pfalz¹ zu Folge gab es im Jahr 2005 911 öffentlich bestimmte Fonds, Ein-

richtungen und Unternehmen, davon waren 363 privatrechtlich organisiert. In diesen 363 privatrechtlichen Organisationen waren 23.107 Personen beschäftigt, davon 10.293 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 44,5%. In den öffentlich-rechtlichen Betrieben des Landes und der Kommunen gilt das LGG gem. § 2 Abs. 1 S. 1 LGG.

Durch die Zunahme von Privatisierungen und den damit verbundenen Personalüberleitungen vom öffentlichen Dienst in Unternehmen mit privater Rechtsform gilt das LGG für einen immer kleiner werdenden Personenkreis. Die nach LGG bestellte Gleichstellungsbeauftragte derjenigen Verwaltung, die eine Auslagerung von Aufgaben in den privatrechtlichen Bereich vornehmen möchte, ist gem. § 18 Abs. 1 S.

¹ Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Statistische Berichte: Jahresabschlüsse öffentlich bestimmter Fonds, Einrichtungen und Unternehmen 2005. Kennziffer: LV – j/05. Bad Ems, 2007. S. 8. Den höchsten Frauenanteil verzeichnen die Krankenhäuser mit 6.571 von 9.719 Beschäftigten (69,46%). Die anderen Bereiche (Kultureinrichtungen, Sport und Erholung, Wohnungswesen, Abwasser- und Abfallbeseitigung, Versorgungsunternehmen, Verkehrsunternehmen, Kur- und Badebetriebe, land- und forstwirtschaftliche Betriebe) wurden nicht nach der Organisationsform in öffentlich-rechtlich und privatrechtlich unterschieden, so dass keine Angaben zu den Frauenanteilen in den privatrechtlich organisierten Unternehmen gemacht werden können.

2 LGG daran zu beteiligen. Die Praxis zeigt aber, dass dies in den seltensten Fällen die Regel ist. Würde sie ordnungsgemäß beteiligt werden, könnte sie auf die Fortwirkung des LGG und des Frauenförderplans der Mutterverwaltung hinwirken sowie die Personalüberleitungsverträge für die weiblichen Beschäftigten mit gestalten. Auch die Vorschrift des § 2 Abs. 3 LGG, wonach öffentliche Eigentümer, die mehr als die Hälfte der Anteile an dem privatrechtlichen Unternehmen besitzen, auf die Beachtung der Ziele des LGG hinwirken sollen, findet meist wenig Beachtung.

Der LGG-Bericht sollte zukünftig der Entwicklung der vermehrten Privatisierungen Rechnung tragen und die Anzahl der privatrechtlichen Unternehmungen, die sich in öffentlichem Eigentum befinden, ausweisen. Gleichzeitig soll er den Anteil der dort beschäftigten Frauen und die Anzahl der Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen erfassen. Daneben ist zu erheben, wie viele der Unternehmen die Fortgeltung des LGG im Gesellschaftsvertrag verankert haben.

7 Gleichstellungsbeauftragte nach dem LGG

Wie bereits bei den beiden vorangegangenen LGG-Berichten wurden auch für den 3. LGG-Bericht die nach dem LGG bestellten Gleichstellungsbeauftragten gebeten, an einer Befragung teilzunehmen. Die Teilnahme erfolgte auf freiwilliger Basis und wurde anonym durchgeführt. Ein Vergleich zwischen den einzelnen Befragungen ist aufgrund der veränderten Fragestellung und der Freiwilligkeit nur sehr eingeschränkt möglich.

7.1 Zahlen im Bericht

Von den 408 befragten Gleichstellungsbeauftragten haben 48,4% (197 Gleichstellungsbeauftragte) an der Fragebogenaktion teilgenommen.

In der Zugehörigkeit zu den verschiedenen Laufbahngruppen und beim durchschnittlichen Beschäftigungsumfang der Gleichstellungsbeauftragten haben sich im Vergleich zum 2. Bericht keine signifikanten Änderungen ergeben.

Fast 60% (117) der Befragten verneinten eine Entlastung für ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte. 27% werden teilweise (zwischen 20 und 0,25 Stunden pro Woche) für die Gleichstellungsarbeit freigestellt, und 13% sind als hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte tätig.

Durchschnittlich sind die befragten Gleichstellungsbeauftragten seit 7 Jahren im Amt. 31,1% sind in ihrer Dienststelle die erste Gleichstellungsbeauftragte.

Zur Frage der Vernetzung haben 23,9% mitgeteilt, dass sie keinen Kontakt zu Anderen haben. Die Mehrheit (76,1%) ist über Netzwerke oder Arbeitsgemeinschaften vernetzt oder pflegt persönliche Kontakte zu anderen Gleichstellungsbeauftragten. 67% wünschen sich daneben einen besseren Kontakt untereinander.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat gem. § 19 Abs. 1 LGG ein Beanstandungsrecht. 16,8% der Befragten haben im Berichtszeitraum von diesem Recht Gebrauch gemacht. Hiervon 39,3% einmalig und mehr als 60% mehrfach.

7.2 Kommentierung und Lösungsansätze im Bericht

Die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten hat sich in den letzten 12 Jahren seit Bestehen des LGG gefestigt.

Allerdings zeigt die Nutzung des Beanstandungsrechts (16,8%) auch, dass es immer noch Gleichstellungsbeauftragte gibt, die nicht ordnungsgemäß in die Entscheidungsprozesse ihrer Dienststelle eingebunden werden.

Altersabgänge, Umstrukturierungs-

maßnahmen aber auch Privatisierungen werden in den nächsten Jahren wichtige Themen in der Personalplanung der Dienststellen sein. Hier müssen die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig und umfassend eingebunden werden.

Die Netzwerkarbeit ist ein wichtiger Bestandteil der Gleichstellungsarbeit. Neben der LAG-LGG gibt es Netzwerke in den Kommunen, Schulen, bei der Polizei und in den Hochschulen. Alle Netzwerke stehen wiederum untereinander in Kontakt.

7.3 Fazit der LAG-LGG

Die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten hat sich seit Bestehen des LGG verbessert. Der Umstand, dass für diesen Bericht keine ausführliche Studie über die Situation der Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz angefertigt wurde, kann aus Sicht der LAG-LGG für den vorliegenden Berichtszeitraum akzeptiert werden.

Die Darstellung im Bericht, dass „die Gleichstellungsbeauftragten mehrheitlich keine tatsächliche Freistellung fordern, weil sie dies als karriereschädlich oder -gefährdend ansehen“ und eine Entlastung zwar fordern, dies „aber in der Realität wohl als nicht umsetzbar“ ansehen (S. 82), ist eine Formulierung aus dem 2. Umsetzungsbericht des LGG. Hier wird zum Einen suggeriert, dass dies auch das Ergebnis der aktuellen Befragung ist. Die dra-

matisch hohe Zahl von 117 Gleichstellungsbeauftragten (knapp 60% der Befragten), die nicht die gesetzlich vorgeschriebene Entlastung von sonstigen Dienstpflichten erfahren, wird im Bericht nicht weiter kommentiert oder gar problematisiert. Zum Anderen drückt die gewählte Formulierung aus, dass es Sache der Gleichstellungsbeauftragten sei, sich um ihre Entlastung zu kümmern. Die Dienststellenleitungen werden hier aus der Pflicht genommen. Die LAG-LGG fordert daher die Landesregierung auf, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die Dienststellen auf die gesetzlich vorgesehene Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten hinzuweisen. Außerdem muss die Sensibilisierung der Dienststellenleitungen in Bezug auf die Akzeptanz und Notwendigkeit der Gleichstellungsarbeit weiter intensiviert werden.

Dies trifft auch auf die Wahrung der Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten zu. Immerhin 20 der 197 Befragten sprachen im Berichtszeitraum mehrfach Beanstandungen gem. § 19 Abs. 1 LGG wegen Nichtbeteiligung bzw. nicht rechtzeitiger Beteiligung aus.

Der LGG-Bericht spricht davon, dass die Gleichstellungsbeauftragten „in den meisten Dienststellen bei **Personalentscheidungen** gut eingebunden“ sind (S. 110, Hervorhebung durch die Verf.). Diese Behauptung lässt sich

anhand der im Bericht aufgeführten Zahlen weder bestätigen noch widerlegen. Problematisch ist hier, dass sich die Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten aber auf alle personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Verwaltung erstrecken, die die weiblichen Beschäftigten betreffen. Die Mitwirkung in den Bereichen „**Soziales**“ und „**Organisation**“ wird nicht beziffert und erschwert daher auch die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten vor Ort, die gerade bei derartigen Maßnahmen immer wieder ihre Beteiligung einfordern müssen. Es ist im LGG-Bericht zwar davon die Rede, dass dort, wo die Gleichstellungsbeauftragten noch nicht gut eingebunden werden, „intensiv daraufhingewirkt werden“ soll (S. 110). Genaue Lösungsansätze werden jedoch nicht genannt.

Die Unterstützung der Netzwerkarbeit und die Förderung der Fortbildungsangebote durch das MASGFF sind wichtige Bestandteile für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit in den einzelnen Dienststellen. Die LAG-LGG begrüßt daher die Fortführung der Unterstützung durch das Ministerium. Dies ist aber für die Umsetzung des LGG zur Gänze innerhalb der einzelnen Verwaltungen nicht ausreichend.

Die LAG-LGG ist der Auffassung, dass eine Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags nur mit gut eingebundenen, von der

Dienststellenleitung akzeptierten Gleichstellungsbeauftragten, die entsprechende Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen, gelingen kann. Hierfür müssen die Selbstverpflichtungen der Ministerien auf den nachgeordneten Bereich übertragen werden. Außerdem muss sich diese Selbstverpflichtung auch auf die Kommunalaufsicht erstrecken, damit diese die ordnungsgemäße Umsetzung des LGG stärker in den Fokus ihrer aufsichtsbehördlichen Tätigkeit rückt.

Geprüft werden soll, ob der Mitteleinsatz für die Gleichstellung nicht auch im Rahmen von Doppik ermittelt werden kann.

8 Strukturelle Diskriminierung

Zahlen zu struktureller Diskriminierung können im vorliegenden Bericht naturgemäß nicht enthalten sein, ist es doch das Wesen der strukturellen Diskriminierung, dass sie nicht messbar ist. Strukturelle Diskriminierung von Frauen entsteht daraus, dass Führungspositionen oder andere Funktionen mit Entscheidungs- und Definitionsmacht mehrheitlich mit Männern besetzt sind. Männer sind in der Verwaltungsspitze, die die strategischen Ziele bestimmt, dominant. Sie sind es in der Führungsebene darunter, die die Ziele operationalisiert und Vorgaben für ihre Umsetzung macht. Und

sie sind es, die mehrheitlich bestimmen können, wer welche konkreten Aufgaben zu erledigen hat. Daher kommen auch viel häufiger männlich geprägte Wertvorstellungen und Sichtweisen bei Entscheidungen zum Tragen. Die strukturelle Diskriminierung findet häufig versteckt statt und ist schlechter nachweisbar als die unmittelbare und die mittelbare Diskriminierung.

8.1 Kommentierung und Lösungsansätze im Bericht

Nachdem, wie gerade festgestellt wurde, eine statistische Darstellung der strukturellen Diskriminierung nicht möglich ist, könnte dennoch in der Kommentierung der einzelnen Daten (z. B. bei Frauen in Führungspositionen oder Gremien) ein Hinweis auf strukturelle Diskriminierung enthalten sein. Dies ist allerdings im Bericht kaum der Fall.

8.2 Fazit der LAG-LGG

Die unter 8.1 beschriebenen Zusammenhänge führen dazu, dass Frauen häufig schlechtere Beurteilungen bekommen, schlechtere Arbeitsbedingungen als Männer vorfinden und seltener in Führungsfunktionen oder einflussreichen Gremien zu finden sind.

Immer noch gilt das männliche Ideal des vollzeitbeschäftigten, flexiblen Mitarbeiters, der jederzeit Überstunden ableisten kann.

Andere Arbeitsmodelle, wie etwa Teilzeit oder Telearbeit, werden häufig mit weniger beruflichem Engagement oder verminderter Leistungsfähigkeit gleich gesetzt.

Dennoch geben insbesondere der Anteil der Beförderungen bei den vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten (ca. 53% bei den Männern je Beförderungstermin, aber nur ca. 15% bei den Frauen, vgl. Abb. 27 -S. 40- des Berichts) und die Frauenanteile bei den Regel- und Verwendungsaufstiegen in die nächst höhere Laufbahngruppe (2,4% bis 16,1%, vgl. Tabelle 7 -S. 41- des Berichts) Anlass zu der Vermutung, dass nicht ausschließlich die mangelnde Möglichkeit, Familie und Beruf vernünftig vereinbaren zu können, der Grund für diese eklatante Differenz zwischen Frauen und Männern sein kann. Gleiches gilt für die mangelnde Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen oder in Gremien.

Der monokausale Erklärungsansatz der unzureichenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie ihn der Bericht hier verwendet, greift zu kurz. Nicht alle Frauen, die schlechtere Beurteilungen trotz objektiv gleicher Leistung erhalten, sind Mütter oder teilzeitbeschäftigt. Die Datenlage hier ist übrigens kein singuläres Phänomen in Rheinland-Pfalz. Andere Untersuchungen sind zu ähnlichen Ergebnissen gekommen.

Eine solch grundlegende Analyse der

Gründe für die Stagnation der Frauenanteile in Gremien, Führungspositionen und höheren Hierarchieebenen fehlt dem Bericht vollständig. Auch ist keinerlei Gesamtstrategie zur Frauenförderung erkennbar. Stattdessen verliert sich der Bericht im Aufzählen von Einzelmaßnahmen, die zu einem Großteil eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen sollen. Die Maßnahmen richten sich darüber hinaus meist an Frauen, so dass die traditionelle Rollenaufteilung eher zementiert als aufgebrochen wird.

Die LAG-LGG fordert daher, die gewonnenen Daten ggf. unter Mitwirkung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu analysieren und aus den so gewonnenen Erkenntnissen eine Gesamtstrategie zur Frauenförderung im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz zu entwickeln, um aus dieser wiederum passgenaue und damit wirkungsvolle Maßnahmen abzuleiten.

Aus dem Programm 2009:

Gender Working Gleichstellung im Beruf

Themenblock	Titel	Termine
RECHTLICHE UND THEORETISCHE GRUNDLAGEN DER GLEICHSTELLUNG (T1)	Das neue Pflegezeitgesetz	12.05.2009
	Das neue allgemeine Gleichbehandlungsgesetz	13.05.2009
PERSONAL UND ORGANISATIONS-ENTWICKLUNG (T2)	Frauen führen anders	30.09.2009
	Diversity Management – eine Chance für Gleichstellungsbeauftragte	29.10.2009
KOMMUNIKATION/ PERSÖNLICHKEITS-ENTWICKLUNG (T3)	Standortbestimmung. Eine Praxisreflexion für erfahrene und neue Gleichstellungsbeauftragte	15./16.06.2009
	Beratungsgespräche führen. Eine praxisorientierte Einführung für Gleichstellungsbeauftragte	23./24.11.2009

Information und Anmeldung:

Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung
Barbara Lampe, Henriette Greulich
E-mail: henriette.greulich@verwaltung.uni-mainz.de
<http://www.zww.uni-mainz.de/> <http://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de>