

Stellungnahme zum Bericht über die Umsetzung des LGG des Landes Rheinland-Pfalz (Januar 2004)

das seit 1995 geltende Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ist die gesetzliche Arbeitsgrundlage der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz. Deshalb hat die Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG (LAG-LGG) mit Spannung den zweiten Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des Gesetzes erwartet. In ihrer ersten Plenums-Sitzung im Jahr 2004 wurde der Bericht vorgestellt und diskutiert.

Die LAG-LGG stellt fest:

Zwar ist seit dem ersten Bericht aus dem Jahr 2000 der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Verwaltungen des Landes insgesamt gestiegen, trotzdem sind wir fast 10 Jahre seit Inkrafttreten des Gesetzes noch weit davon entfernt, die Gleichstellungsarbeit für überflüssig erklären zu können. Der Frauenanteil von nunmehr 49,2 Prozent im gesamten Landesdienst darf nicht zu der Annahme führen, dass wir nur noch 0,8 Prozent von der tatsächlichen Gleichstellung entfernt seien. Das LGG als gesetzliches Instrument zur Erreichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern wird weiterhin unbedingt nötig sein, damit in einer gesellschaftspolitischen Phase, die geprägt ist durch einen tiefgreifenden Strukturwandel, Reformbemühungen und knappe Finanzen, Frauen auch im öffentlichen Dienst nicht zu den Verliererinnen gehören. Deshalb müssen Defizite in den Bereichen aufgeholt werden, die sich bereits im ersten Umsetzungsbericht als problematisch erwiesen haben und in denen sich kaum positive Entwicklungen seit 2000 gezeigt haben. Zu nennen sind

- *Frauen in Führungspositionen und Gremien:* Der Bericht zeigt, dass Frauen in Führungspositionen nach wie vor rar sind. Karrieren in der öffentlichen Verwaltung sind Frauen durch strukturelle und teilweise indirekte Diskriminierungen verwehrt.
- *Teilzeit:* Teilzeitbeschäftigung ist die Domäne der Frauen geblieben. Gleichzeitig lässt die Datenerhebung den Schluss zu, dass sich eine Teilzeitbeschäftigung nachteilig auf die Beförderung auswirkt, da - besonders bei verbeamteten Beschäftigten - vorwiegend Vollzeitbeschäftigte (Männer) befördert werden. Nur die Karriere unschädliche Altersteilzeit ist auch für Männer attraktiv und wird auch von ihnen genutzt.
- *Fortbildung:* Es besteht ein dringender Handlungsbedarf bei der Fortbildung von Führungskräften und bei den ressortspezifischen Fortbildungen. Hier zeigt der Bericht eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen auf, eine der Ursachen, die viele Frauen darin behindern, in Führungspositionen vorzudringen.
- *Elternzeit und Beurlaubungen:* Trotz bundesweiter und regionaler Kampagnen sind Väter weiterhin noch nicht bereit, auf freiwilliger Basis Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Damit

bleiben Frauen im Beruf und in ihrer Altersversorgung finanziell hinter den männlichen Kollegen zurück.

- *Verwaltungsreform:* Mit zunehmender Gründung von Unternehmen in der Rechtsform des privaten Rechts, an der die öffentliche Hand überwiegend beteiligt ist, kommt das LGG nicht mehr direkt zur Anwendung (§ 2 Abs. 3 LGG). Durch die Wahl der Rechtsform darf das LGG nicht unterlaufen werden.
- *Gleichstellungsbeauftragte:* Die Ergebnisse der externen Untersuchung zur Situation der Gleichstellungsbeauftragten, die in den Bericht der Landesregierungen eingeflossen sind, machen deutlich, dass die Gleichstellungsbeauftragten immer noch mit Akzeptanz-Problemen in ihren Dienststellen kämpfen müssen, dass ihnen häufig die Alleinverantwortung für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele zugewiesen wird, ohne dass die Dienststellenleitungen sich mit diesen Zielen identifizieren.
- *Kommunalverwaltungen:* Bei Einführung des LGG wurden in zahlreichen kommunalen Verwaltungen Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Im 1. Bericht an den Landtag waren noch aussagefähige Daten aus den Kommunen enthalten, was nun nicht mehr der Fall ist.

Damit fehlt die Vergleichbarkeit hinsichtlich der Entwicklung in den verschiedenen Behördenstrukturen. Gerade die Kommunen, die einen großen Anteil an öffentlichen Arbeitgebern stellen und damit häufig Arbeitgeber für viele Frauen sind, fehlen hier. Was immer auch der Grund dafür war, dass die Software nicht gelesen und/oder verarbeitet werden konnte: Es kann nicht hingenommen werden, dass die Missachtung von gesetzlichen Vorschriften ohne (kommunalaufsichtliche) Auswirkungen bleibt. Die Ausführung von Gesetzen darf nicht von den persönlichen Einstellungen und Einsichten in die Notwendigkeit der zur Ausführung Verpflichteten abhängen.

Deshalb fordert die LAG-LGG

Frauenförderpläne: Die Dienststellen müssen zukünftig die im LGG gemachten Vorgaben zu den Frauenförderplänen nach Buchstaben und Geist des Gesetzes erfüllen. Bisher beschränken sich viele Frauenförderpläne auf die Erfassung des statistischen Datenteils. Eine Analyse zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten und eine systematische Entwicklung und Umsetzung von passgenauen Maßnahmen findet selten statt. Aber nur so können die Frauenförderpläne ein hilfreiches Instrument und gleichzeitig integraler Bestandteil vorausschauender Personalentwicklung werden.

In diesem Zusammenhang verweisen wir auch darauf, dass die den Verwaltungen zur Verfügung gestellte Software zur Erstellung der Frauenförderpläne nur Personen und kein Arbeitszeitvolumen zählt. Das führt dazu, dass die Aussagekraft der Ergebnisse eingeschränkt ist. Die LAG-LGG wiederholt deshalb ihre Forderung nach Änderung der Verwaltungsvorschrift, damit das Beschäftigungsvolumen berücksichtigt wird.

Beurteilungsrichtlinien, -systeme und -verfahren: Auf der Basis einer nach Geschlecht, Dienstalter und Beschäftigungsumfang differenzierten Beurteilungsstatistik müssen Beurteilungsrichtlinien, -systeme und -verfahren auf unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen hin überprüft werden und ggf. geschlechtergerecht modifiziert werden. Schulungen müssen bewusste und unbewusste Beurteilungsfehler aufgrund des Geschlechts thematisieren.

Fortbildung: Bei Führungskräften und Personalverantwortlichen muss ein Bewusstsein entwickelt werden für die Tatsache, dass Gleichstellung nicht persönliches Hobby der Gleichstellungsbeauftragten ist, sondern ein allgemeines gesellschaftliches, in der Verfassung verankertes Ziel ist, das verantwortungsbewusstes Handeln voraussetzt. Nur so können die Potenziale von weiblichen Beschäftigten zukünftig auch für die Verwaltungen des Landes genutzt werden.

Neben Weiterbildungen für Personalverantwortliche zu gleichstellungspolitischen Themen müssen auch die Rahmenbedingungen für Führungskräftefortbildungen auf mittelbare Diskriminierungen untersucht werden. Zusätzlich müssen Personalentwicklungsinstrumente (z.B. Mentoring, Training on the job, PE-Gespräche) eingesetzt werden, die auch Frauen hinreichende Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

Strukturreformen des Landes: Um der Gefahr zu entgehen, dass im Zuge von Umstrukturierungsmaßnahmen (z.B. Änderung der Rechtsform von ehemaligen Dienststellen, Zusammenlegung von Dienststellen) das LGG und die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten unterlaufen wird, müssen landeseinheitliche Regelungen die gleichstellungspolitischen Ziele des LGG und die weitere Geltung des LGG festschreiben.

Gleichstellungsbeauftragte: Um den im Bericht der Landesregierung festgestellten "problematischen Status" der Gleichstellungsbeauftragten zu verbessern, müssen langfristig Regelungen getroffen werden. Dazu gehören:

- Regelungen (individuell auf Dienststellenebene oder als Verwaltungsvorschrift) zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von ihren übrigen dienstlichen Aufgaben (§ 17 Abs. 4 LGG)
- Vorgaben zur Schaffung verbindlicher Rahmenbedingungen für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte verbunden mit einem Anforderungsprofil und
- Sanktionsmöglichkeiten bei Nichtbeachtung der Vorschriften des LGG (z.B. Nichtbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Verwaltung bei personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen sowie bei Beanstandungen durch die Gleichstellungsbeauftragten (§ 19 LGG)
- Klarstellungen, dass Fortbildungen und Vernetzung zu den dienstlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören (in vielen Fällen müssen die Gleichstellungsbeauftragten für Fortbildung Urlaub nehmen und die Fahrtkosten selbst tragen).

Im Übrigen verweisen wir auf die von uns bereits 2000 gemachten Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge zum Landesgleichstellungsgesetz.

Gender Mainstreaming: Bei der Implementierung von Gender Mainstreaming muss eine Verzahnung mit der Frauenförderung stattfinden gemäß dem Grundsatz der Bundesregierung, dass Gender Mainstreaming das handlungsleitende Prinzip, Frauenförderung dagegen die Konkretisierung dieses Prinzips ist. Ressourcen, die bisher der Frauenförderung zur Verfügung standen, dürfen nicht zugunsten Gender Mainstreaming aufgegeben werden.

Kommunalverwaltungen: Das LGG muss von den Kommunalverwaltungen mit der gleichen Konsequenz behandelt werden wie andere Gesetze. Die LAG-LGG fordert daher, dass für die kommunalen Verwaltungen schnellstmöglich die Daten erhoben werden und in einen Bericht einfließen.

Die LAG-LGG sagt Dank

Trotz der genannten Kritikpunkte möchte die LAG-LGG auch Dank sagen für die Unterstützung, die sie seit der Veröffentlichung des 1. Umsetzungsberichtes im Jahr 2000 vom Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend erfahren hat:

- Das beim Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes-Gutenberg-Universität für die Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten geschaffene Netzwerk ist wichtiges Element einer professionellen Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und Schnittstelle der Kommunikation. Die Gleichstellungsbeauftragten können mit diesem Netzwerk ihre engen behördlichen Grenzen überwinden. Erhalt und Ausbau des Netzwerkes sowie die Einsicht in die Notwendigkeit durch die Führungskräfte brauchen die Gleichstellungsbeauftragten zur Erfüllung ihrer konfliktbeladenen Tätigkeit
- Die Möglichkeit einer kontinuierlichen Fortbildung für Gleichstellungsbeauftragte ermöglicht es den Gleichstellungsbeauftragten, ihre Aufgaben kompetent zu erfüllen und aktuelle Entwicklungen in ihre Arbeit einzubeziehen
- Die Ergebnisse einer externen Untersuchung zur Situation der Gleichstellungsbeauftragten geben ein realistisches Bild der Gleichstellungsarbeit "vor Ort". Methode und Umfang der Studie sind ein bundesweites Novum und liefern wichtige Erkenntnisse nicht nur für die rheinland-pfälzischen Gleichstellungsbeauftragten, sondern für die Arbeit von Kolleginnen auch in anderen Bundesländern.

Dies ist und war möglich dank der finanziellen und ideellen Unterstützung aus dem Ministerium Bildung, Frauen und Jugend. Zu schätzen wissen wir dabei besonders die Unterstützung der Abteilung "Frauen", insbesondere des Referats „Frauenförderung im öffentlichen Dienst.“

für die Sprecherinnen der LAG-LGG

Birgit Kleinjohann
VGV Wittlich-Land

Anja Nett
Ministerium der Finanzen

Eveline Schneider
VG Bodenheim