



**JOHANNES
GUTENBERG**
UNIVERSITÄT
MAINZ

**Stellung und Situation der
Gleichstellungsbeauftragten
nach dem
Landesgleichstellungsgesetz
des Landes Rheinland-Pfalz**

**Ergebnisse einer Befragung
Mainz Oktober 2003**

Verantwortlich:
Ingrid M. Breining, M.A.
PD Dr. Manfred Herzer

 ZENTRUM FÜR
QUALITÄTSSICHERUNG
UND -ENTWICKLUNG

Der Bericht basiert auf **dreizehn leitfadengestützten Gruppeninterviews**. Elf davon wurden mit **insgesamt 76 Gleichstellungsbeauftragten (GB)** unterschiedlicher Verwaltungseinheiten im Land Rheinland-Pfalz zur Stellung und Situation der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) geführt. Darunter waren zwei Gruppeninterviews mit **Expertinnen** in dieser Frage und zwar mit den Sprecherinnen der Regionalen Arbeitskreise für Gleichstellungsbeauftragte an Schulen sowie mit den Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten (LAG). Ergänzt wurde dieses Datenmaterial durch zwei Gruppeninterviews mit **Personalverantwortlichen und Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern**¹ zu ihrer Sicht der Rahmenbedingungen und der Arbeitsbereiche der Gleichstellungsbeauftragten.²

Eine auf Gruppengesprächen basierende Befragung kann aus methodischen Gesichtspunkten keine Repräsentativität beanspruchen. Gleichwohl ist bei einer genügend großen Zahl der Befragten davon auszugehen, dass die für die befragte Gruppe **relevanten Aspekte** und **wichtigsten Probleme** genannt werden. Auch wenn Repräsentativität nach Anlage dieser Untersuchung nicht angestrebt war, kam es darauf an, ein möglichst zutreffendes Bild der Situation der Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG zu ermitteln. Bei der Zusammenstellung der Gesprächsgruppen wurde daher folgenden Prinzipien gefolgt:

- Ausgangspunkt war die Überlegung, dass die Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsbeauftragten mit der Art der Verwaltungen variieren, in denen sie arbeiten. Die befragten elf Gruppen erfassen daher die **unterschiedlichen Verwaltungseinheiten** von den Obersten Landesbehörden bis zu den Schulen:
- Innerhalb dieser Gruppen sollte jede Gleichstellungsbeauftragte die gleiche Chance haben, an diesen Gesprächen teilzunehmen; dies führte zu einer Zufallsauswahl innerhalb der Gruppen.
- Zudem sollte auf den Sachverstand besonders engagierter Frauen, den „Aktivistinnen“ innerhalb der Gleichstellungsbeauftragten, nicht verzichtet werden. Da dieses Prinzip mit dem Prinzip der Zufallsauswahl nicht zu vereinbaren ist, wurden zwei „Expertinnengruppen“ zusammengestellt, die nicht nach dem Zufallsprinzip ermittelt wurden.
- Bei der Befragung von Personalverantwortlichen wurden Interessierte beiderlei Geschlechts angesprochen.

Übersicht über die Interviewgruppen

- | | |
|---|---|
| 1. Oberste Landesbehörden (IMA) | 9. Große kreisangehörige Städte |
| 2. Obere Landesbehörden | Expertinnen |
| 3. Untere Landesbehörden | 10. Sprecherinnen der regionalen Arbeitskreise für Gleichstellungsbeauftragte der Schulen |
| 4. Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts | 11. Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten |
| 5. Landesbetriebe | Personalverantwortliche |
| 6. Verbandsgemeinden | 12. Gespräch in Koblenz |
| 7. Schulen in Rheinland-Pfalz | 13. Gespräch in Ludwigshafen |
| 8. Kreisfreie Städte | |

Die Zufallsauswahl (Interviews 1-9) nahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des ZQ vor. Dabei wurden für jede Gesprächsrunde 15 Verwaltungseinheiten gezogen, deren GB vom Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend nach Mainz eingeladen wurden. Zu den Expertinnengesprächen gebeten wurden die Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten wie die Sprecherinnen der Regionalen Arbeitskreise für Gleichstellungsbeauftragte an Schulen. Auch diese Gespräche wurden in Mainz geführt. Die Befragungen der Personalverantwortlichen fanden an zwei Terminen in Koblenz und in Ludwigshafen statt.

Die Gespräche wurden jeweils von einer Mitarbeiterin und einem Mitarbeiter des ZQ³ geführt. Eine weitere Mitarbeiterin des ZQ⁴ protokollierte jeweils den Gesprächsverlauf. Uns kam es darauf an, ein möglichst vielgestaltiges

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir im Folgenden für diese Gruppe die Bezeichnung Personalverantwortliche.

² Teilgenommen haben an diesen beiden Gesprächen (in alphabetischer Reihenfolge): Herr Bürgermeister Dillenberger (Rengsdorf), Herr Polizeipräsident Fromm (Polizeipräsidium Rheinpfalz), Herr Bürgermeister Gemmer (Katzenelnbogen), Frau Personalreferentin Gorißen-Syrbe (Oberfinanzdirektion Koblenz), Herr Präsident Prof. Dr. Heß (Landesuntersuchungsamt), Herr Erster Direktor Hüfken (Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz), Frau Oberbürgermeisterin Dr. Lohse (Ludwigshafen), Herr Erster Beigeordneter Moritz (Neuwied), Herr Bürgermeister Romes (Adenau), Frau Landrätin Röhl (Bad Dürkheim), Herr Bürgermeister Wassyl (Offenbach a.d. Queich) und Herr Präsident Dr. Weichel (Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd)

³ Die Moderation übernahmen Frau Ingrid M. Breining, M.A. (10), Frau Jenniver Asmussen, M.A.(3) und Herr Dr. habil. Manfred Herzer.

und facettenreiches Bild zu erhalten. Daher wurden die Teilnehmerinnen darauf hingewiesen, ihre persönlichen Ansichten und Perspektiven einzubringen und sich nicht hinter vermeintlichen Mehrheitsmeinungen zu „verstecken“. Alle Gespräche wurden von einer Teilnehmerin des jeweiligen Interviews auf Grundlage der vom ZQ erstellten Gesprächsprotokolle für die gesamte Gruppe autorisiert.

Inhaltlich orientiert sich der benutzte Leitfaden an den Vorgaben und der Systematik des Gesetzes. Der Gesprächsleitfaden für die beiden Gespräche mit den Personalverantwortlichen bezieht sich zudem auf die Erfahrungen und Bedürfnisse der Gleichstellungsbeauftragten.

Unser Dank gilt allen, die sich zu den Gruppengesprächen bereit fanden und dafür z.T. erhebliche Wege auf sich nahmen. Er gilt insbesondere auch den Personalverantwortlichen, die sich die Zeit nahmen, um ihre Sicht des Gesetzes und seiner Problematik einzubringen.

Ergebnisse

Im Folgenden werden die **Ergebnisse der Gruppengespräche** mit den Gleichstellungsbeauftragten der unterschiedlichen Verwaltungseinheiten dargestellt. Dabei werden die gewonnenen Daten in Form von Einschätzungen, Feststellungen und Urteilen mit denen der Expertinnengruppen verglichen und schließlich mit den Aussagen der Personalverantwortlichen kontrastiert. Mit diesem Bericht soll keine detailgetreue Auswertung jedes einzelnen Aspektes der Interviews wiedergegeben werden, sondern vielmehr eine mehrheitlich gezeichnete und gesprächsübergreifend bestätigte Situationsbeschreibung abgebildet werden. Nicht verzichtet wurde auf Einzelmeinungen, insbesondere dann, wenn es sich um Verwaltungseinheiten mit besonderen Organisationsformen handelt, wie z. B. bei den Schulen. Eine Gewichtung und Diskussion der Ergebnisse erfolgt im Abschlusskapitel (Resümee).

1. Allgemeine Einschätzung des Themas Gleichstellung

Zu Beginn des Interviews wurden alle Gesprächsteilnehmerinnen und Gesprächsteilnehmer um eine allgemeine Einschätzung darüber gebeten, inwieweit das Thema Gleichstellung etabliert sei. In einem zweiten Schritt sollten die GB eine persönliche Beurteilung des Gesetzes vornehmen.

Die meisten der Befragten geben an, das Thema **Gleichstellung sei allgemein anerkannt**; das Thema werde prinzipiell als wichtig angesehen, daher müssten die Anliegen der Gleichstellungsbeauftragten recht gut umzusetzen sein. Dennoch **hapere es** an vielen Stellen **mit der Umsetzung** und so könne nur von einer mittelmäßigen bis eher schlecht empfundenen Anerkennung gesprochen werden. Gesprächsübergreifend unterschieden die meisten Befragten bei der Frage nach der Akzeptanz des Gesetzes und der GB vier bis fünf Personengruppen. So sei die Wahrnehmung der Führungsebene zu unterscheiden von der Wahrnehmung des direkten Vorgesetzten, daneben gebe es noch die höchst ambivalente Wahrnehmung der GB durch den Personalrat. Der vierte bzw. fünfte Personenkreis umfasst die Kolleginnen und Kollegen in den Verwaltungen. So sei die Akzeptanz des Gesetzes und der GB durch männliche Kollegen weitaus eindeutiger einzuordnen als die Wahrnehmung durch die Kolleginnen. Allgemein wird eingeschätzt, dass sich die GB mit ihrer Arbeit prinzipiell sehr viel **leichter unbeliebt als beliebt** mache.

1.1 Akzeptanz seitens der Dienststellenleitung und den direkten Vorgesetzten

Als häufigster Grund für die mangelnde Akzeptanz des Gesetzes und der GB wird von der Mehrheit der Befragten der sehr **unterschiedliche Umgang** von **Führungsverantwortlichen** mit diesem Thema angesehen. Auf der Ebene der Personalverantwortlichen wird gesprächsübergreifend, aber nicht mehrheitlich von einer langsamen Entwicklung hin zu stärkerer Akzeptanz der GB berichtet. In einem Gespräch bestätigen die GB, es gehöre inzwischen zur „Imagepflege der leitenden Angestellten, sich auch für die Gleichstellung der Frauen einzusetzen“. Selbstverständlich gebe es dennoch Führungsstrukturen, innerhalb derer die eine oder andere GB weiterhin einen sehr schweren Stand habe. In vielen Dienststellen seien die Führungsverantwortlichen darum bemüht, dem **Gesetz nur formal Genüge zu tun**. In einigen Fällen wird sogar von offen feindseligem Verhalten den GB bzw. der Umsetzung des Gesetzes gegenüber berichtet. Veränderungen seien in diesen Verwaltungen nur durch einen Wechsel in der Dienststellenleitung zu erreichen. Die **Akzeptanz des Gesetzes und der GB hänge somit unmittelbar an der Dienststellenleitung**, so das mehrheitliche Fazit.

In diesem Zusammenhang wird von einer GB der **individuelle biographische Hintergrund** des männlichen Dienststellenleiters als ein entscheidender Faktor ausgemacht. Bei Vorgesetzten mit Töchtern im berufstätigen Alter sei ein höheres Maß an Interesse an Themen der Gleichstellung zu verzeichnen. Ebenfalls lobend wird von zwei GB der

⁴ Frau Dörte Schulte-Derne (10) und Frau Carina Oesterling (3) protokollierten.

Besuch ihrer Dienststellenleiter an **Gender Mainstreaming - Seminaren** erwähnt, die sich sehr positiv auf die Einstellung der Leiter zum LGG ausgewirkt hätten. Die Rechtsstellung der GB, die eine direkte Unterstellung bei der Dienststellenleitung vorsieht, müsse nicht zwangsläufig zu Konflikten mit dem direkten Vorgesetzten führen. Dennoch seien Konflikte in Folge dieser Stellung nicht ungewöhnlich.

Abweichend von dem beschriebenen Regelfall kann eine **kleine Minderheit** der Befragten angesehen werden, die sich unumwunden positiv über den Umgang **der Behörden- bzw. Dienststellenleitung** mit dem Thema Gleichstellung äußert. So sei in diesen Behörden die **Anerkennung des Gesetzes und der GB völlig unstrittig**, die GB werde bei allen Personalfragen hinzugezogen und an Umstrukturierungsmaßnahmen beteiligt, in einem Fall wünschten sich sogar Männer die Involvierung der GB auch in ihre Belange.

Ein **Sonderfall** bestehe in der Situation an den **Schulen**, wo die **Anerkennung des Themas** Gleichstellung vor allem der Tatsache geschuldet sei, dass alle Beschäftigten eine gleichrangige Position bei gleicher Bezahlung hätten; zudem betrage der Frauenanteil an den Beschäftigten über 50 Prozent. Festzustellen sei jedoch, dass die Schulleitung vieler Schulen weiterhin überwiegend mit Männern besetzt sei. Hier werde das LGG weiterhin „ganz gerne belächelt“.

Die befragten **Personalverantwortlichen** gaben in der Mehrzahl an, ein **sehr gutes Verhältnis zu ihrer GB zu haben** und sich **verpflichtet zu fühlen**, die **Stellung der GB im Hause** nach Möglichkeit zu unterstützen und **zu stärken**. Dies geschehe durch die selbstverständliche Einbindung der GB in Verwaltungsstrukturen und Gremien sowie den Zugang zu internen Informationen. Ebenso betonten die befragten **Personalverantwortlichen** mehrheitlich, ihrer Einschätzung nach gebe es eine **allgemeine Akzeptanz der Gleichstellung** schon allein aufgrund der fast jedem bekannten schwierigen Situationen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insgesamt sei die Umsetzung der Gleichstellung ein **langwieriger gesellschaftlicher Prozess**, der noch lange nicht abgeschlossen sei und noch viele Schwächen in der Umsetzung zeige.

1.2 Akzeptanz der GB beim Personalrat

Das **Verhältnis zum Personalrat** wurde von den befragten GB nicht eindeutig als positiv oder negativ beschrieben. So gebe es **überlappende Zuständigkeiten** zwischen den GB und dem Personalrat. Aus dieser Situation heraus würden sie seitens des Personalrates häufig mit dem **Vorwurf der „Arbeitgeberlastigkeit“** konfrontiert. Eine neutrale bis schwierige Koexistenz sei die häufigste Form des Verhältnisses. Die Mitglieder des Personalrates seien durch Wahl in ihr Amt gekommen und die GB seien bestellt. Diese unterschiedliche Ausgangsposition erschwere die Argumentation der GB gegenüber dem Personalrat.

Nicht ganz so häufig, aber durchaus in nennenswertem Umfang gaben die Teilnehmerinnen an, dennoch zu einer **recht guten und lohnenswerten Zusammenarbeit mit dem Personalrat** gefunden zu haben, die sich zumeist auf informellen Wegen über einzelne Personalratsmitglieder entwickelt habe. Ein „Schulterschluss“ mit diesem Gremium, so die Einschätzung einiger GB, erhöhe die Chancen, ihre Ziele im Sinne der Gleichstellung zu erreichen.

Hinsichtlich der beschriebenen Schwierigkeiten im Verhältnis von Personalrat und GB bestätigen die **Personalverantwortlichen** die Ambivalenz des Verhältnisses. Zum einen seien gewisse **„Eifersüchteleien“** zwischen dem **Gremium** auf der einen Seite **und der bestellten Mandatsträgerin** nachvollziehbar. Zudem hänge das sensible Verhältnis auch, so die Einschätzung der Personalverantwortlichen, ursächlich mit der vom **Personalrat** verfolgten **„traditionellen Linie“** zusammen. Die **GB** dagegen **vertrete** eben „nur“ die Interessen einer **Teilmenge der Beschäftigten** und nicht die der gesamten Belegschaft. Eine **Kooperation zwischen den beiden Parteien** sei ausschließlich **auf der Basis** von **individueller Bereitschaft zur Zusammenarbeit** möglich.

1.3 Akzeptanz der GB bei Kolleginnen und Kollegen

Ganz allgemein könne ein **prinzipieller** (wenigstens minimaler) **Anstieg der Anerkennung** der Arbeit der GB bei Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten verzeichnet werden, glaubt die Mehrzahl der Befragten. Diesen Anstieg führen die GB auf **ihre inhaltliche Kompetenz**, ihren wachsenden **Bekanntheitsgrad** und ihre **Persönlichkeit** zurück.

Nach Hierarchieebenen betrachtet erfahren die GB, nach ihren mehrheitlichen Aussagen, in den **höheren Hierarchieebenen** und bei den meisten **älteren Kollegen** eine **relative große Offenheit** für Themen der Gleichstellung, doch wird diese Offenheit auch häufig als „nur formal“ eingeschätzt. Mit wesentlich mehr **Widerstand** hätten die meisten GB in den **unteren und mittleren** bzw. gleichgeordneten **Ebenen zu kämpfen**, da insbesondere dort der Konkurrenzkampf zwischen Frauen und Männern am ausgeprägtesten sei. Bei der Anerkennung der Gleichstellung innerhalb der Verwaltung könne man durchaus Unterschiede zwischen den Geschlechtern feststellen, so die generelle Aussage der meisten GB. Die Akzeptanz der GB sei bei den weiblichen Beschäftigten sehr heterogen.

Akzeptanz bei den **männlichen Kollegen** sei, so die Mehrzahl der befragten GB, prinzipiell recht **schwer zu erreichen**: So würden die GB noch häufig von Männern **belächelt** und mit Begriffen wie „Beiwerk“ belegt, oder ihr Amt als „Orchideenfunktion“ bezeichnet. Männer seien insbesondere dann die härtesten Gegner der Gleichstellung, so die Einschätzung der Mehrzahl der GB, wenn sie sich durch die GB in ihrer Karriere behindert sähen. Einzig in politischen Gremien zeigten Männer eine erhöhte Akzeptanz für die Gleichstellung; dies sei aber nicht in den Verwaltungen selbst wieder zu finden, so einige hauptamtliche GB.

Neben den unterschiedlichen Personengruppen werden auch **organisatorische Veränderungen** angeführt, die zu einer Veränderung der Akzeptanz der GB geführt hätten. Eine der Befragten erklärt, dass das LGG in einigen Ämtern beachtet werde, sei auf die **positiven Effekte von Umstrukturierungsmaßnahmen zurückzuführen**. In diesem Rahmen wurden alle internen Verwaltungsstrukturen auch auf das Thema Gleichstellung hin überprüft und damit die Voraussetzungen geschaffen, um diesem Thema und der GB den ihr zustehenden Platz einzuräumen. Als positive Ausnahme kann auch das Resümee einer GB aus dem Sparkassenbereich gelten, die davon ausgeht, dass die **Bank eben eher wie ein privatwirtschaftlicher Wirtschaftsbetrieb** geführt werde. In ihrem Hause könne weder eine generelle Benachteiligung der Frau noch eine fehlende Akzeptanz des Gesetzes festgestellt werden.

Die Sprecherinnen der beiden Expertinnengruppen bestätigen die Bandbreite der aufgezählten Positionen. Von den **Personalverantwortlichen** werden die bereits dargelegten Akzeptanzprobleme der GB innerhalb der Mitarbeiterschaft geteilt. So seien diejenigen GB, die sich mit ihrer Tätigkeit als GB identifizieren und dafür stark engagieren, häufig dem **Neid der Kolleginnen und Kollegen** ausgesetzt, da sie durch ihre Arbeit eine sehr **exponierte Stellung** im Hause erreichten. Prinzipiell sind die Personalverantwortlichen der Überzeugung, die Akzeptanz der GB innerhalb der Dienststelle hänge bei aller Unterstützung durch die Dienststellenleitung von der Person der GB selbst ab.

2 Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

2.1 Das Bestellungsverfahren

Die **Wege zur Bestellung** einer Gleichstellungsbeauftragten sind **vielfältig**. So gab die überwiegende Zahl der befragten Frauen an, durch die **persönliche Anfrage des Dienststellenleiters** für das Amt der GB gewonnen worden zu sein. Die Bewerbung auf eine **Ausschreibung** für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wird als zweithäufigste Rekrutierungsmaßnahme der Dienststellenleitung beschrieben, während eine Bestellung durch eine vorherige „**Wahl**“ der Gleichstellungsbeauftragten in einer Frauenversammlung nur sehr selten praktiziert wird. Dieses Bild wird von den beiden Expertinnengruppen weitgehend bestätigt. In den Gesprächen mit den Personalverantwortlichen wird deutlich, dass es in den meisten Verwaltungen, sowohl großen als auch kleinen zumeist eine Ausschreibung für das Amt der GB gab.

2.2 Voraussetzungen und Qualifikationen zur Bestellung der GB

Befragt danach, welche Voraussetzungen und Qualifikationen bei ihrer Bestellung eine Rolle gespielt haben, sind die Aussagen der befragten GB sehr unterschiedlich. Zum einen wird eine **relative Zufälligkeit bei der Auswahl** durch die Dienststellenleitung angenommen. Gesprächsübergreifend berichteten viele GB davon, regelrecht zur Amtsübernahme überredet worden zu sein. Als zweite Kategorie identifizierten die Befragten **persönliche, soziale oder fachliche Qualifikationen**, die bei Ausschreibungen entweder zum Teil bereits als Profil angegeben waren, oder sich im Verlauf der Rekrutierung als Vorzug herausstellten. Die angeführten Aspekte reichten von der Vermutung, die GB solle eine möglichst umgängliche und für die Leitung „bequeme“ Person sein, über das Wissen der Leitung um soziales Engagement der potentiellen GB innerhalb und außerhalb der Dienststelle bis zur Auswahl der GB aufgrund von fachlichen Kompetenzen. Als dritte Möglichkeit wird das **persönliche Interesse** genannt, welches für einige der Befragten die zentrale Rolle bei der Bestellung gespielt hat. Ein frauenpolitischer Hintergrund ist vor allem bei den Gleichstellungsbeauftragten der kreisfreien Städte und Landkreise zu finden, die in der Regel bereits nach der Gemeindeordnung (GemO) bzw. der Landkreisordnung zur Gleichstellungsbeauftragten wurden und dann zusätzlich auch noch das Amt der GB nach dem LGG übertragen bekamen.

Die Expertinnengruppen bestätigten die Erfahrungen der übrigen Gleichstellungsbeauftragten. Bezüglich der **erwarteten Kompetenzen und Qualifikationen** ergänzen die Expertinnen, dass es aus ihrer Sicht für die GB durchaus von Vorteil sei, wenn sie bereits einen gewissen **Bekanntheitsgrad** innerhalb der Behörde besitze, nicht mehr ganz jung sei, eigene Erfahrungen mit Teilzeitarbeit und Doppelbelastung durch Familie und Beruf gemacht habe und dadurch auch ein „gewisses Standing“ unter den Kollegen habe. Seitens der **Personalverantwortlichen** werden ebenfalls eine Reihe von Kompetenzen aufgezählt, die eine GB haben sollte: Sie sind übereinstimmend der Überzeugung, die GB solle „**im Haus**“ als **Mitarbeiterin akzeptiert** sein und Kontakt zu allen Besoldungsgruppen haben. Ein „**Verständnis für die Verwaltung**“ wird ebenso vorausgesetzt wie **großes Engagement** und **fachliche Kompetenz**. Neben all diesen Erwartungen äußerten die Personalverantwortlichen, dass es von großem Vorteil sei, wenn die GB eine **starke Persönlichkeit** habe.

2.3 Stellung und Funktion der GB aus der Sicht der Personalverantwortlichen

Alle befragten Personalverantwortlichen berichten, dass die **GB eindeutig der Dienststellenleitung zugeordnet** sei; einer der Befragten bezeichnet die GB als seine **Mandatsträgerin innerhalb der Verwaltung**. In der Mehrheit sehen die Befragten die GB als **Vertreterin einer Teilmenge** an, da sie im Sinne der Gleichstellung eine bestimmte Interessengruppe vertrete. Hinsichtlich der Funktionen nennen die Personalverantwortlichen mehrheitlich die **Controllingfunktionen** der GB. Dem wird nur von einem Personalverantwortlichen widersprochen, er wolle kein eigenes „Korrektiv“ in seinem Vorzimmer haben. Weiter werden neben **beratender Tätigkeit** der GB für die Dienststellenleitung auch die **konzeptionelle Arbeit** der GB betont.

2.4 Motivation und Bereitschaft zur Übernahme des Amtes

Fast alle GB geben an, sie handelten aus einer persönlichen Motivation heraus, die auch bei einem anderen Bestellungsverfahren nicht anders ausfallen würde. Im Gegensatz dazu bemerkten einige wenige GB, dass sie sich durch eine demokratische Wahl der GB auf einer Frauenvollversammlung stärker legitimiert gefühlt hätten und dies ihren Bekanntheitsgrad auch gesteigert hätte. Ein ganz kleiner Teil der Befragten empfindet die Bestellung durch die Amtsleitung dagegen als Auszeichnung.

Auch hier finden sich die entsprechenden Bestätigungen der Expertinnengruppen. Sie verweisen neben dem vorherrschenden „puren Idealismus“ der meisten GB zusätzlich noch auf die **zeitlichen und emotionalen Belastungen**, die mit der Amtsübernahme verbunden seien und zwangsläufig auch zu Motivationsschwankungen führten. Negativ wird seitens der Expertinnen aus den Regionalen Arbeitskreisen für Gleichstellungsbeauftragte an Schulen angemerkt, dass dieses Amt in den meisten Fällen ein absoluter „Freizeitkiller“ sei, zudem **fehle es an Status oder Anerkennung für dieses Amt**.

Die bisher in den Gruppengesprächen mit den GB und den Expertinnen gewonnenen Aussagen zu der geringen Bereitschaft, das Amt der GB zu übernehmen, wird von den meisten Personalverantwortlichen bestätigt. In einem Fall hat der Dienststellenleiter nach mehrfachen erfolglosen Versuchen, eine GB zu finden, sogar auf die Besetzung verzichtet, da „er in keinem Fall eine GB bestellen wolle, die ohne Motivation und Interesse für die Aufgabe sei“.

3 Der Frauenförderplan

3.1 Die allgemeine Bedeutung des Frauenförderplanes

Die **allgemeine** Bedeutung des Frauenförderplanes für die Gleichstellungsarbeit wird von den GB unterschiedlich eingeschätzt. Zwar sei der Statistikeil unverzichtbar, als Instrument einer gezielten Frauenförderung wird er jedoch von einer Gesprächsgruppe als unzureichend empfunden. Andere sehen im Frauenförderplan ein wichtiges Instrument. Er habe eine gewisse Bedeutung bei Einstellungsgesprächen, da es einfacher sei auf einer soliden Grundlage zu argumentieren, reine Tabellen könnten nicht geschönt werden.

Eine **Sondersituation** existiert in den **Schulen**, da die Frauenförderpläne nicht auf der Schulebene erstellt würden, sondern beim MBFJ. Gleichstellung im Sinne einer Beschäftigungsstrukturpolitik findet daher an den Schulen nur in einem sehr engen Rahmen statt. Lediglich bei schulscharfen Ausschreibungen sei es möglich, die Ziele des Frauenförderplanes zu verfolgen.

Die **Arbeit an Frauenförderplänen** sei oft eine sehr schwierige und langwierige Angelegenheit, habe jedoch auch den Vorteil, dass man mit der Erstellung des Frauenförderplanes wichtige Vorarbeiten für die praktische Arbeit geleistet habe. Man könne danach zumindest von einer **Sensibilisierung der Kolleginnen und Kollegen** in den Personalreferaten ausgehen.

Die Expertinnengruppe der LAG schätzt die Bedeutung der Frauenförderpläne nicht sehr hoch ein, da diese häufig nur erstellt würden, weil das Gesetz es verlange, die Pläne hätten dementsprechend wenig Relevanz. Eine Gruppe der Personalverantwortlichen schätzt den Frauenförderplan einheitlich **skeptisch bis negativ** ein. Der Frauenförderplan sei eine reine Pflichtaufgabe, zudem verliere er sehr schnell seine Aktualität. Diskussionen gebe es nie um den Frauenförderplan, sondern immer nur dann, wenn eine konkrete Stelle zu besetzen sei. In dem zweiten Gespräch wurden **auch positive** Bewertungen deutlich. So reichten die Einschätzungen der Personalverantwortlichen von der genannten Pflichtaufgabe über die **positive Bewertung des Statistikeils** bis hin zu der Aussage, dass der Frauenförderplan ein **zentraler Teil des Personalbewirtschaftungskonzeptes** sei.

3.2 Kritik an Erstellung und Umsetzung des Frauenförderplanes

Nur in einer Minderheit der Fälle kann man von der gedachten Erstellungspraxis ausgehen, die etwa folgendermaßen aussehen sollte: Das Personalreferat bzw. die Personalabteilung erarbeitet im vorgesehenen zeitlichen Rahmen die weitgehend tabellarischen Teile. In Abstimmung mit der GB wird dann die Analyse entwickelt und der Maßnahmenteil erstellt.

In den von uns geführten Interviews wird durchaus von dieser Praxis berichtet; viele Äußerungen jedoch zeigen ein ganz anderes Bild: So berichten eine Reihe von GB, dass sie **bei der Erstellung gar nicht beteiligt** wurden. Andere wiederum, dass sie **nicht „frühzeitig“** beteiligt wurden; zudem würde eine präzise Definition dieses Zeitpunktes fehlen. Eine ganz erhebliche Zahl der GB gibt an, dass **sie selbst den Frauenförderplan erstellt hätten** oder dass der Dienststellenleiter der Ansicht sei, dass sie dies zu tun hätten. Eine Sonderstellung nehmen hier wieder die GB der Schulen ein, da sie in keiner Weise an der Erstellung des Frauenförderplanes beteiligt seien. Die Expertinnen der LAG berichten, es gebe auch Entwicklungen zu einem Verfahren, bei dem die GB immer mehr Beratungsleistungen erbrächten. Dies sei jedoch keineswegs flächendeckend der Fall.

Der strategische und politische Teil des Planes ist der **dritte Teil**, in dem **Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung** entwickelt werden sollen. Meist werde dieser Teil ganz allgemein gehalten, so ein oft gehörtes Argument - dadurch sei er wenig angreifbar. Andererseits sehen durchaus viele GB die Möglichkeiten des Maßnahmenteils, in dem man ja wie in einem Programm auch die politischen Ziele verankern könne. Dem stünde jedoch, so die recht häufige Aussage in mehreren Gruppen, die Taktik der Dienststellenleitung gegenüber, **keine Maßnahmen in den Plan aufzunehmen, die mit finanziellen Aufwendungen verbunden seien**. Schließlich ist auf einige wenige GB hinzuweisen, die dabei sind, **sich Frauenförderpläne von anderen Behörden** anzuschauen, um **Anregungen für die nächste Überarbeitung** bzw. Fortschreibung zu erhalten.

Die Expertinnengruppe der LAG sieht im Maßnahmenteil einen sehr wichtigen Teil. Hier könnten konkrete Ausformulierungen die Chancen für die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen deutlich erhöhen. Bei den Personalverantwortlichen wiederum wird der Maßnahmenteil skeptisch betrachtet. Dieser sei doch oft recht „gekünstelt“, da bei jeder Einstellung nach Qualität eingestellt werde.

3.3 Die Bedeutung des Frauenförderplanes in der Dienststelle

Kenntnis vom Frauenförderplan, so die meisten GB, hätten in der Dienststelle **lediglich diejenigen, die an seiner Erstellung beteiligt gewesen seien**, d.h. in der Regel die Dienststellenleitung, das Personalreferat und die GB. Insbesondere die Kolleginnen, seien nur sehr selten an der Einsicht in den Frauenförderplan interessiert.

Vertreterinnen der Schulen berichten, dass sie vom zuständigen Ministerium den Plan bekommen hätten und nicht über den Dienstweg. In den Sparkassen dagegen, würde der Frauenförderplan mit dem Vorstand abgestimmt und von diesem abgezeichnet. Ein anderes Beispiel wird von einem Personalverantwortlichen berichtet, der den Frauenförderplan auf einer Personalversammlung vorstellen, und von allen Kolleginnen und Kollegen kommentieren lässt.

4. Inhalte und Arbeitsfelder der GB

In diesem Kapitel werden die Mitwirkungsbereiche, deren Inhalte, die Methoden und Formen zur Umsetzung der Mitwirkung, das Beanstandungsrecht sowie weitere Inhalte und Arbeitsfelder angesprochen.

4.1 Mitwirkungsbereiche

Gesprächsübergreifend geben alle GB an, dass der **Hauptbereich** der Mitwirkung die Beratung im Bereich der **Personalentwicklungspolitik** sei. Hier werde die GB idealerweise bei allen Stellenausschreibungen, Einstellungsverfahren, Teilzeitregelungen, Höhergruppierungen, Beförderungen und Entlassungen beteiligt. Die Praxis der Beteiligung zur Mitwirkung sei jedoch in allen Bereichen sehr unterschiedlich, sie reiche von frühzeitiger und intensiver Beteiligung bis zur völligen Nichtbeteiligung der GB bei allen Maßnahmen. Insgesamt falle, so die mehrheitliche Aussage der Befragten, der Zeitaufwand für **Einstellungsgespräche** am stärksten ins Gewicht. Inhaltlich wiederum sei die **Vorbereitung auf Gespräche** bspw. im Fall einer möglichen Beförderung einer Mitarbeiterin am wichtigsten, um die Problematik der Gleichstellung ins Bewusstsein zu rufen. Auch hier spiele der zeitliche Aufwand eine nicht unbeträchtliche Rolle. Ein weiterer wichtiger und zeitlich recht intensiver Arbeitsbereich, so viele GB, sei der Bereich der **Umstrukturierung der Behörde**. Eine Beteiligung in diesem Bereich sei jedoch sehr wichtig.

Eine Ausnahme bilden in diesem Bereich die GB an den Schulen, da es in ihrem Fall wenig Möglichkeiten gibt, in die Bereiche der Einstellungen, Beförderungen bzw. Entlassungen einbezogen zu werden. Daher sei die **Mitwirkung an Schulen** besonders auf Fragen der **Organisation und Beratung** konzentriert. Bei der Mitwirkung im Bereich der

Organisation nutzen einige GB die Möglichkeit, bereits bei der Erstellung der Stundenpläne Einfluss zu Gunsten der Frauen und besonders der Teilzeitbeschäftigten mit Kindern zu nehmen. Auch die Vermittlung im Konfliktfall zwischen der Schulleitung und Kolleginnen gehöre zu den Aufgaben der GB.

Die befragten **Personalverantwortlichen** sehen ebenfalls den **Hauptmitwirkungsbereich** der GB im **Personalbereich**, dort insbesondere bei der Personalauswahl. Des Weiteren werden nach Einschätzung der Personalverantwortlichen auch die Bereiche Stellenplan, Beförderungen sowie Fortbildungen als zentral für die tägliche Arbeit der GB eingestuft. In einigen Verwaltungen werden die GB auch bei Abteilungsleiterbesprechungen miteinbezogen. Als **von der GB zu besetzende Themen** werden von den Personalverantwortlichen die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeitarbeit und Beurlaubungen** angesehen.

4.2 Erfolge für die Arbeit der GB: Die Umsetzung des LGG

Als **persönliche Erfolgsfaktoren für die GB bei der Mitwirkung** in den verschiedenen Bereichen nennen die GB übereinstimmend Sachlichkeit und Fachkompetenz sowie eine gewisse Regelmäßigkeit in der Präsenz. Einige GB ergänzen, dass auch die persönliche Wertschätzung der Personalchefs gegenüber der Beauftragten einen deutlich spürbaren Einfluss auf die Gesprächsführung und den Erfolg einer Verhandlung habe. Als Erfolge werden folgende Veränderungen bewertet:

- Der Anstieg von Frauenquoten in Bereichen, in denen bisher keine oder nur wenige Frauen vertreten waren,
- Die erfolgreiche Motivation von Frauen, sich auf Führungspositionen zu bewerben
- Die Solidarisierung und die Bildung von sozialen Netzen über Behördengrenzen hinweg.
- Die steigenden Zahlen bei Frauenversammlungen bzw. -konferenzen.
- Die frühzeitige Beteiligung einer GB aufgrund der Bereitschaft der Verwaltung.
- Die Anfrage seitens einer Kollegin oder eines Kollegen, ob sich die GB für sie bzw. ihn einsetzen könne,
- die Durchsetzung des Zusatzes „kann in Teilzeit besetzt werden“ bei jeder neuen Stellenausschreibung,
- die Beteiligung an allen relevanten Umstrukturierungsverfahren der Behörde,
- die Einbindung in den regulären Informationsfluss der Dienststelle,
- die Akzeptanz der eigenen Meinung durch die Dienststellenleitung ,
- die Durchsetzung von speziellen Schichtdienst- bzw. Teilzeitmodellen für (alleinerziehende) Mütter.

Eine besondere Situation besteht bei denjenigen GB, die nach GemO als GB arbeiten und zumeist noch zusätzlich das Amt der GB nach dem LGG versehen. Ihrer Einschätzung nach sind die **Möglichkeiten zur Mitwirkung im Bereich der GemO wesentlich besser ausgestaltet** als nach dem LGG, da sie über wesentlich mehr Kompetenzen verfügten und eine viel stärkere Außenwirkung mit ihrer Arbeit erreichten. Für die Arbeit als GB nach dem LGG benötigten sie, gemessen an ihren Erfolgen, doch sehr viel mehr Zeit als ihnen zur Verfügung stehe. Es sei aus zeitlichen Gründen oft nicht möglich, die Ansprüche des Gesetzes zu erfüllen. Ihre Zufriedenheit führen diese auch auf die Verknüpfung der Gemeindeordnung und des LGG zurück; diese sei erheblich geringer ausgeprägt, wenn sie nur nach dem LGG arbeiten würden. Befragt nach ihrer **Zufriedenheit** geben die meisten GB an, zufrieden seien sie dann, wenn sie **wenigstens kleine Erfolge** (s.o.) aufweisen könnten.

Befragt nach den Erfolgsmerkmalen für die Arbeit der GB und Wünschen seitens der Personalverantwortlichen zeichnen die **Personalverantwortlichen** ein recht einheitliches Bild: Prinzipiell sei die **zunehmende Akzeptanz der GB innerhalb des Hauses** und darüber hinaus sehr wichtig. Weiter wird die **Besetzung einer Führungsposition mit einer Frau** der erfolgreichen Arbeit einer GB angerechnet. Weitere Wünsche der Personalverantwortlichen beziehen sich auf die Eigeninitiative der GB für neue Entwicklungen (z.B. Telearbeit etc.).

4.3 Methoden und Formen zur Umsetzung der Mitwirkung

Die **Initiative zur Mitwirkung** sei zu Beginn ihrer Arbeit als GB hauptsächlich **von ihnen selbst ausgegangen**, berichten die Teilnehmerinnen übereinstimmend. Ergänzend fügen einige GB hinzu, sie würden zunehmend aufgefördert von der Dienststellenleitung informiert. Die Mehrzahl der Befragten kann dieser positiven Einschätzung jedoch nicht zustimmen. Die Mehrheit der GB sieht sich nach wie vor häufig noch schlecht oder viel zu kurzfristig informiert, bisweilen würden sie auch erst im Nachgang von einem Verfahren informiert, damit sie nicht mehr „stören“ könnten. Prinzipiell haben sich zwei Formen der Mitwirkung herauskristallisiert:

Informelle Formen der Mitwirkung werden von den meisten der GB als zentrales Mittel ihrer Beteiligung angesehen, während schriftliche Erörterungen eine Seltenheit darstellen. Eine Form der informellen Beteiligung sei z. B. die Zusendung von Unterlagen in Abdruck, die eigentlich für den Personalrat bestimmt seien oder die Aufnahme in hausinterne e-mail-Verteiler. Wichtig seien, das gaben alle GB sehr dezidiert an, die **persönlichen und dienstlichen Kontakte der GB**, wenn sie auf eine Entscheidung Einfluss nehmen wolle, da sie häufig nur auf informellen Wege von

bestimmten Dingen erfahre. Um die Ziele des Gesetzes zu verfolgen und sie hausintern umsetzen zu können, sei das **eigene Auftreten bei allen Verhandlungen und Gesprächen** immer von großer Bedeutung, betonen alle GB. Die Mehrzahl der Befragten bekräftigt, bei der **Arbeit als GB müsse man auch in Kauf nehmen, sich unter Umständen unbeliebt zu machen**, aber die Entscheidung, wie man auftrete, sei immer an die jeweilige Situation gebunden. Es bedürfe der genauen Abwägung, mit welchen Anliegen man bei der Dienststellenleitung vorspreche. Wichtig sei, so erklären andere Befragte, sich **im Vorfeld Verbündete** zu suchen und in Gesprächen auf persönlicher Ebene so viel wie möglich zu erreichen. So sei z.B. der Personalrat in manchen Fällen ein guter Partner, um gemeinsame Interessen durchzusetzen. Zur Erreichung der Ziele des LGG müsse ein direktes Vorgehen nicht immer von Vorteil sein, so die Aussage einiger GB aus größeren Verwaltungen, während die Vertreterinnen kleinerer Häuser und auch der Schulen wiederum betonen, dass **in kleinen Behörden der informelle, persönliche Kontakt zu dem jeweiligen Entscheider** eine nicht zu unterschätzende **Rolle spiele**, der je nach Situation eingesetzt werden könne. Dennoch sei es, betonten die meisten der Befragten, sehr wichtig, erhaltene Zusagen und Abmachungen schriftlich zu dokumentieren, um eine Nachprüfbarkeit des Verfahrens zu gewährleisten.

Formelle Verfahren, so berichten einige der befragten GB, haben sich nur sehr selten etabliert. Im Bereich der allgemeinen Ortskrankenkassen sei z.B. ein **Formblatt** entwickelt worden, welches die Unterschrift des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten voraussetze, bevor eine relevante personelle Veränderung vorgenommen werden könne. Des Weiteren geben noch einige GB an, sie benutzten eine Art **Checkliste**, auf der genau vermerkt sei, wann die GB zu beteiligen sei. Sei eine solche Checkliste erst einmal etabliert, gelangten die GB mühelos und automatisch mit in die entsprechenden Verteilerkreise.

Auf die Frage, ob sich funktionierende Modelle oder sogar formalisierte Verfahren zur Beteiligung der GB herausgebildet hätten, zeichnen die **Personalverantwortlichen** ein relativ einheitliches Bild. Fast alle Befragten betonen die **besondere Bedeutung des persönlichen Verhältnisses der GB zur Dienststellenleitung** für die Kommunikation. Neben einem festen Besprechungstermin zwischen Dienststellenleitung und GB gebe es für die GB jederzeit die Möglichkeit für ein informelles Gespräch. Um eine ausreichende Information der GB zu gewährleisten, so die Personalverantwortlichen, seien die GB in allen Verwaltungen in die wichtigsten Verteiler aufgenommen worden. In kleineren Verwaltungen sollten Vereinbarungen zwischen GB und Dienststellenleitung mündlich und nicht auf dem formalen (schriftlichen) Wege geklärt werden. Es könne jedoch je nach Situation und Vorgang von Bedeutung sein, die wichtigsten Punkte eines Gespräches kurz zu protokollieren. Andere Personalverantwortliche, insbesondere die der größeren Häuser erklären, sie favorisierten ein Mischmodell.

4.4 Das Beanstandungsrecht

Allgemein wird das Beanstandungsrecht von den GB zwar als **wichtiges Recht** beschrieben, dessen Umsetzung jedoch **wenige positive Effekte** habe. Das Mittel der **förmlichen Beanstandung** wird offenbar **sehr selten** eingesetzt. **Die meisten GB haben damit keine Erfahrungen**, andere nur in geringem Maße - ein bis drei Fälle in mehreren Jahren. Immer wieder wird der Charakter des „**letzten Mittels**“ betont. Die Sanktionsmöglichkeit des Rechtes bliebe in der Regel folgenlos und führte dabei jedoch zu erheblicher Unruhe in der Behörde. Auch von den Expertinnen und den Personalverantwortlichen wird die geringe Zahl der Beanstandungen bestätigt.

Sucht man nach den Ursachen für die doch eher geringe Zahl von Beanstandungen, so sind zwei Bereiche zu nennen, die in ihrem Zusammenwirken den eher zögerlichen Einsatz des Instrumentes bewirken dürften. Zum einen schätzen viele GB die **Erfolgsmöglichkeiten eher gering** ein. Liegen Erfahrungen vor, so werden ungefähr zu gleichen Teilen Erfolge und Misserfolge berichtet. Die Erfahrungen reichen dabei von Erfolgen in der Sache und besserer Berücksichtigung der GB in Verfahren bis zu absoluter Ignoranz der Dienststellenleitung. Noch wichtiger als die geringen Erfolgsaussichten scheint das **vermutete Risiko für die Stellung und die Person der GB** zu sein. Eine Beanstandung werde von Leitung und Mitarbeiterschaft als „**Loyalitätsbruch**“ empfunden.

Für die **Personalverantwortlichen** kann ein **interner** und ein **externer** Aspekt unterschieden werden: Zwei Gesprächsteilnehmer sehen nach einer Beanstandung eine „**dunkle Wolke**“ über dem Büro, die sich erst nach einigen Wochen wieder verziehen würde. Eine Beanstandung, so ein anderer, würde ihn sehr treffen, weil dies nicht der Weg sei, wie er sich Kommunikation mit seiner GB vorstelle. Schließlich könne eine Beanstandung Gemeinde und Verwaltung sehr schaden, wenn sie als **verwaltungsimerner Konflikt** an die Lokalpresse gelange und **zu einem Skandal aufgebauscht** werde. Andererseits betont ein Dienststellenleiter, dass die Wirksamkeit des Beanstandungsrechts beim entscheidungsbefugten Dienststellenleiter ende.

Der letzte zu behandelnde Aspekt ist die gelegentlich geäußerte **Forderung nach einem Klagerecht** der GB ähnlich dem des Personalrats; hiermit könnten dem Beanstandungsrecht „**Zähne**“ verliehen werden. Insbesondere das Gleichstellungsgesetz des Bundes wird hierzu als Beispiel genannt. Die hauptamtlichen GB verweisen auf die rechtliche Stellung der GB im LGG, ein Klagerecht sei daher nicht möglich, **ein Teil der Verwaltung (GB) könne nicht gegen sich selbst klagen**. Die anderen GB diskutieren die Frage mit unterschiedlichem Ergebnis. Eindeutig positiv wird ein mögliches Klagerecht nur in einem Gespräch diskutiert. In allen anderen werden deutliche Vorbehalte und eine

verbreitete **Skepsis** deutlich, **obwohl man sich ein solches Recht „eigentlich“ wünschen würde**. Ein Klagerecht würde die Position der GB in Auseinandersetzungen verbessern und ihre Bedeutung aufwerten. Auf der anderen Seite steht das Klima in der Verwaltung und das durch die Klage erhöhte persönliche Risiko. Typisch für die Ambivalenzen sind Äußerungen wie die, man wolle das Klagerecht haben, auch wenn es u.U. nie in Anspruch genommen würde. Andere sind aus den angeführten Gründen dezidiert gegen ein Klagerecht. Die GB habe schon einen schweren Stand in der Verwaltung und eine Klage wirke sich zusätzlich störend auf eine kooperative Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und GB aus.

Auch wenn das Klagerecht insgesamt sehr skeptisch beurteilt wird, so sind die GB mit den bisherigen Möglichkeiten des Beanstandungsverfahrens keineswegs zufrieden. Eine GB bringt das von vielen artikuliert Problem auf den Punkt, wenn sie anführt, **dass der Schritt von der Beanstandung zur Klage einfach zu groß** sei. Man müsse sich auf die Suche nach einer Zwischenlösung machen. Auf dieser Ebene liegen die von einer ganzen Reihe geäußerten Forderungen nach einer **Schiedsstelle**.

4.5 Weitere Inhalte und Aufgaben

Neben den Aufgaben der Mitwirkung sieht das LGG weitere Aufgaben für die Gleichstellungsbeauftragte vor. So kann sie, im Benehmen mit der Dienststellenleitung, Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine „*Versammlung der weiblichen Beschäftigten*“ einberufen. (§ 18, Abs. 5 LGG). Zudem heißt es im Gesetz: „*Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz entgegen, berät die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigungen mit Einverständnis der Betroffenen der Dienststellenleitung zu. Sie initiiert Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung.*“ (§ 18, Abs. 4 LGG)

Hinsichtlich der nachgefragten **Beratung** erklären alle GB, dass die **Zahl der Fälle** insgesamt **eher gering** sei. Als Gründe wurden angeführt, dass die GB relativ unbekannt sei oder dass viele zunächst den Personalrat aufsuchten. **Keine** der befragten GB **hat feste Sprechstunden** eingerichtet; man spreche Termine einzeln ab.

Bei den **Beratungsthemen** wird durchgängig die **Teilzeitarbeit** genannt. Mit weitem Abstand folgt eine Art Sozialberatung. In einem Gespräch führen mehrere GB an, sie würden von ihren Kolleginnen als „Kummerkasten“ benutzt. Ein Personalverantwortlicher, der von der gleichen Tendenz berichtet, führt an, er habe eine getrennte Sozialberatung eingerichtet; jetzt könne sich die GB wieder um ihre eigentlichen Aufgaben kümmern.

Nicht alle GB fühlen sich offenbar auch **kompetent**, die nachgefragte **Beratung zu leisten**. Auch bei den Personalverantwortlichen wird die Frage erörtert, ob die Kompetenzen der GB ausreichen. Auch wenn diese nicht in der Lage sei, in therapeutischen Fragen bzw. in strafrechtlich relevanten Sachverhalten kompetent Auskunft zu geben, könne von der GB erwartet werden, dass sie in der Lage sei, Wege zur Problemlösung aufzuzeigen.

Das Recht **Frauenversammlungen** einzuberufen wird von vielen GB gar nicht wahrgenommen. Andere berichten von Versuchen, dieses Instrument zu nutzen, allerdings mit mäßigem Erfolg.

Als problematischer Bereich der Mitwirkung wird von einer Mehrzahl der befragten GB ihre Aufgabe als **Ansprechpartnerin im Falle von sexueller Belästigung** empfunden. Gesprächsübergreifend geben nur sehr wenige GB an, mit diesem Bereich bereits konfrontiert worden zu sein, jedoch fühlen sich viele GB damit überfordert, da sie für diesen Bereich nicht ausgebildet seien. Ihre Aufgabe könne es letztlich nur sein, der betroffenen Person zuzuhören und sie an eine kompetente Beratungsstelle weiterzuverweisen. Aber auch die gegenteilige Position wurde von den GB vertreten. So erklärten einige GB, es gehöre nun einmal zu ihren Aufgaben, sich auch mit diesem Bereich zu beschäftigen.

5 Materielle und zeitliche Ressourcen der GB

5.1 Materielle Ressourcen

In allen Gesprächen - ausgenommen das Gespräch mit den Sprecherinnen der Regionalen Arbeitskreise für Gleichstellungsbeauftragte an Schulen - wird übereinstimmend berichtet, dass es **keine Probleme mit der freien Nutzung von Büromaterialien** bzw. der Büroausstattung für die Zwecke der Gleichstellung gebe. Nur wenige GB erklärten, sie hätten sogar die Möglichkeit, auf Kosten der Dienststelle Fachliteratur zu Themen der Gleichstellung anzuschaffen. Die Situation hinsichtlich der **Verfügbarkeit von Räumen** für vertrauliche Gespräche ist ähnlich positiv gelagert wie bei den materiellen Ressourcen: In den allermeisten Dienststellen verfügen die GB entweder über ein eigenes Büro, bzw. können auf einen getrennten Raum für vertrauliche Gespräche zurückgreifen. Eine Ausnahme bilden hier wieder die GB an den Schulen. Ihnen steht - genau wie den Vertreterinnen und Vertretern des Personalrates - kein expliziter Raum zur Verfügung, weswegen sie für Gespräche in ein Elternzimmer o.ä. ausweichen. Sowohl die Expertinnen als auch die befragten Personalverantwortlichen bestätigen die absolut problemlose Handhabung der

materiellen Ressourcen. In einem Fall, so die Aussage eines Befragten, stehe der GB sogar ein eigener Besprechungsraum zur Verfügung, auch wird seitens der Personalverantwortlichen betont, ihre GB hätten zum Teil eine außerordentlich gute Büroausstattung erhalten.

5.2 Zeitliche Ressourcen und Freistellungsmodelle

Die überwiegende Zahl der befragten GB hat für ihre Arbeit keine Freistellung. Die Gründe lassen sich in zwei Kategorien einteilen:

In den meisten Fällen **wollen die befragten GB auf gar keinen Fall eine Freistellung für ihre Arbeit als GB erhalten**, obwohl die Arbeit als GB durchaus einen hohen Zeitaufwand bedeutet. Sie verweisen explizit auf ihre berufliche bzw. fachliche Tätigkeit und Karriere, die sie durch eine Freistellung gefährdet sehen. Der Großteil der Befragten **fürchtet eine Abwertung** als „Fachfrau“ im jeweiligen Tätigkeitsfeld, bzw. zeitliche Konflikte mit dem direkten Vorgesetzten, für den die Freistellung einer Mitarbeiterin eine schwere Einbuße sei. Eine Minderheit innerhalb dieser Gruppe ist hier anderer Meinung: Aus der Doppelfunktion entstünden aufgrund unterschiedlicher Funktionsbereiche und Hierarchieebenen ihres Erachtens keine Konflikte für eine GB.

Eine sehr kleine Anzahl von Befragten gab an, **keine Freistellung zu benötigen**. So berichten einige von ihnen, dass ihre Dienststellenleitung oder ihr direkter Vorgesetzter quasi informell Rücksicht auf ihre Funktion als GB nähme, daher benötigten sie keine offizielle Freistellung. Als weiteres Argument gegen die Notwendigkeit der Freistellung sind die wenigen Aussagen derjenigen anzusehen, die angeben, nur sehr wenig Zeit für ihre Arbeit als GB zu benötigen bzw. persönlich eine Freistellung für problematisch halten, weil sich die Arbeit als GB nicht regelmäßig einen bestimmten zeitlichen Aufwand pro Woche bedeute, sondern eher gehäuft und insgesamt nur selten auftrete.

In eine andere Kategorie lassen sich diejenigen GB zusammenfassen, **die eine Freistellung erhalten haben**. Diese Gruppe der Befragten macht die Minderheit der Befragten aus, einige haben von Anfang an eine Freistellung für ihre Arbeit als GB erhalten, bei anderen wurden die jeweiligen Stellenbeschreibungen entsprechend angepasst. Zu dieser Gruppe der freigestellten GB gehören auch die hauptamtlichen bzw. nach GemO freigestellten GB, die hinsichtlich der Freistellung keine Probleme haben.

Die Expertinnen der LAG bestätigen die auch aus ihrer Sicht fehlende explizite gesetzliche Grundlage für die Freistellung und warnen vor der dadurch **bestehenden Abhängigkeit der GB von ihrem betreffenden Dienststellenleiter bzw. der Dienststellenleiterin**. Bei den GB an den Schulen gestaltet sich die mögliche Freistellung der GB als schwierig, doch weisen die Sprecherinnen der Regionalen Arbeitskreise für Gleichstellungsbeauftragte an Schulen auf die prinzipielle Möglichkeit der Freistellung hin. Eine explizite Freistellung haben jedoch im Bereich der Schulen nur eine kleine Minderheit der Befragten erhalten, in beiden Fällen wurde eine Stunde in der Woche erlassen bzw. die Anzahl der Pausenaufsichten reduziert.

Aus Sicht der **Personalverantwortlichen** ist die **Notwendigkeit der Freistellung** der GB eine **unstrittige Tatsache**. Dieser werde in den meisten Fällen auch mit einer entweder hundertprozentigen oder zumindest sehr hohen Freistellung entsprochen, sofern die Gleichstellungsbeauftragte nicht gemäß GemO sowieso freigestellt sei, oder die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten von Anfang an bereits als Vollzeitstelle ausgeschrieben worden sei. Ein Personalverantwortlicher erwähnt in diesem Zusammenhang die Bitte seiner Vollzeitgleichstellungsbeauftragten, die Freistellung zu reduzieren, damit sie „auch mal wieder etwas anderes machen könne“; sie fürchte, völlig den Anschluss an ihre vorherige Arbeit zu verlieren.

5.3 Budgetfragen und Möglichkeiten der Fortbildung

Vereinzelte wurde der Wunsch geäußert, über ein eigenes Budget verfügen zu können. Dies wünschte jedoch nur eine Minderheit der Befragten.

Wesentlich häufiger wurde seitens vieler Befragter der **Wunsch nach einer verbindlichen Regelung von Fortbildungsmöglichkeiten** und den gegebenenfalls damit verbunden **Dienstreisen** geäußert. So wies ein Großteil der Befragten darauf hin, dass es aufgrund der angespannten Haushaltssituation für viele von ihnen nicht mehr möglich sei, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen oder sich mit anderen GB in einem regionalen oder überregionalen Netzwerk zu treffen. Fort- und Weiterbildung sei jedoch für viele GB nicht oder nur unter großen persönlichen Opfern möglich. Die befragten Personalverantwortlichen bestätigen die häufig sehr angespannte Haushaltslage, die gelegentlich für solche unerfreulichen Sparzwänge Sorge. Die meisten der befragten Personalverantwortlichen haben „ihre“ GB nach der GemO angestellt, daher verfügten diese über einen eigenen Etat.

5.4 Auswirkungen der Tätigkeit auf die Karriere

Übereinstimmend wird in der überwiegenden Anzahl der Gespräche betont, eine bewusste **Abwägung zwischen dem Amt der GB und der eigenen Karriere** sei für jede einzelne GB unbedingt notwendig. Dies sei nicht nur vor dem Hintergrund der häufig genug erfahrenen menschlichen Isolation innerhalb des Hauses wichtig, sondern auch im Hinblick auf die eigene Karriere. Andererseits sind auch viele der befragten GB der Meinung, dass sich die Tätigkeit der GB entweder gar nicht oder sogar eher positiv auf ihre Karriere auswirke. Mit der Arbeit als GB sei auch ein zusätzlicher Kompetenzerwerb verbunden, der bei einer künftigen Bewerbung sogar von Vorteil sein könne.

Einige GB erwähnen, dass sie nach zähem Ringen die Aufnahme ihrer Tätigkeit als GB in die regelmäßigen Beurteilungen durch den Vorgesetzten erreicht hätten. Als persönlichen Vorteil sehen einige GB auch dem wachsenden Bekanntheitsgrad, den sie durch das Amt bei Kollegen und der Dienststellenleitung erreicht hätten.

Die Einschätzung der Personalverantwortlichen bezüglich der Konsequenzen der Amtsausübung als GB auf die Karriere hängt von dem jeweiligen mit der eigenen Verwaltungsstruktur verbundenen Horizont ab. In kleineren Verwaltungen betonen die Befragten, werde das wahrgenommene zusätzliche Engagement der GB sehr positiv bewertet und habe sich in einem Fall sogar bereits in Form eines Bewährungsaufstiegs ausgewirkt. Die zusätzlich erworbenen Qualifikationen würden seitens der Dienststellenleitung durchaus geschätzt.

In größeren Verwaltungen, in denen die GB zumeist eine Vollzeitfreistellung für ihre Arbeit als GB erhalten haben, werden die Auswirkungen der Tätigkeit als GB auf die Karriere von den Personalverantwortlichen mehrheitlich als kritisch beschrieben. Eine Aufstiegsmöglichkeit in der Funktion als GB gebe es aufgrund von fehlenden Qualifikationsanforderungen (im Sinne einer Stellenbewertung) nicht. Eine Beförderung der GB aufgrund ihrer ursprünglichen Tätigkeit sei hausintern nur sehr schwer durchsetzbar und so entgingen den meisten GB, die bereits mehrere Jahre dieses Amt ausübten, ihre Aufstiegsmöglichkeiten.

6 Kompetenzen der GB und ihre Vernetzung

In diesem Teil sollen Fragen im Mittelpunkt stehen, **wie die GB ihre eigenen Kompetenzen einschätzen**, wie sie diese im Verhältnis zu den an sie gestellten Anforderungen bewerten und welche Möglichkeiten sie sehen diese zu entwickeln.

Ein **größerer Teil** hält sich vor allem hinsichtlich des Tarif- und Besoldungsrechtes **für weitgehend überfordert** und betont, wie wichtig es sei, sich ergänzende Informationen innerhalb der Verwaltung, etwa im Personalreferat, zu besorgen. Unterschiedlich wird eingeschätzt, wie viel Wissen über diese Materie die GB brauche. Auf der einen Seite findet sich die Position, **dass man noch nie mit Sachverhalten konfrontiert wurde, wo es auf juristisches Verständnis angekommen sei**. Auf der anderen Seite wird als Basisqualifikation gesehen, dass man mindestens eine **Verwaltungs- oder Beamtenausbildung** mitbringen sollte oder dass es für die GB wichtig sei, sich zumindest **Grundkenntnisse im BAT und Mutterschutz** anzueignen.

Die Expertinnengruppen betonen eher den Mangel hinsichtlich der sachlichen Kompetenzen und stellen die **Unterstützung von Seiten des Ministeriums für Bildung, Frauen und Jugend** und der **Johannes Gutenberg-Universität Mainz** entsprechend heraus. Mit den **Angeboten des Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW)** der Universität Mainz sind diejenigen, die an ihnen teilgenommen haben, **sehr zufrieden**. Die Bedeutung dieser Fortbildungen ergeben sich demnach nicht nur aus den angebotenen Inhalten, sondern auch aus der Begegnung mit anderen GB.

In der Gruppe der Personalverantwortlichen wird die Frage des Kompetenzmangels uneinheitlich bewertet. Zudem wird von einem Gesprächsteilnehmer die Meinung vertreten, dass die GB nicht zu einer Fachfrau für Tarifrecht werden solle, dafür habe man schließlich andere Positionen innerhalb der Verwaltung geschaffen; die GB solle vielmehr eine Art „Laienrichterin“ bleiben, die soziale Kompetenzen und Vertrauenswürdigkeit in sich vereinige und unvoreingenommen mit den an sie herangetragenen Situationen umgehe. Neben dem Qualifikationsaspekt wurde schon im Zusammenhang mit der Fortbildung betont, dass die GB großes Interesse am Austausch mit anderen GB haben. Für viele ist die Stellvertreterin die erste Ansprechpartnerin. Diese GB sehen in der **Stellvertreterin** auch keine reine Abwesenheitsstellvertretung, sondern beziehen sie aktiv in die Arbeit ein. Dadurch könne man die Kontinuität der Arbeit sichern und auch die Verantwortung auf mehreren Schultern verteilen. Viele GB hätten ihre Stellvertreterin selbst „angeworben“, was oft recht schwierig gewesen sei. **Viele GB** geben jedoch auch an, **keine Stellvertreterin** zu haben. Die Kontakte zu anderen GB sehen sehr unterschiedlich aus. Neben der LAG haben sich solche **Netzwerke** in den Obersten Landesbehörden aber auch bei den Landesbetrieben gebildet; vereinzelt gibt es auch **lokale** Netzwerke über die Verwaltungsstrukturen hinweg. Positiv sei auch die Wirkung der Arbeit der ZWW der Universität Mainz auf die Netzwerkbildung.

7 Wünsche der Gleichstellungsbeauftragten

Hatten die bisherigen Fragen vor allem das LGG und die praktische Arbeit der GB thematisiert, so kam es uns am Ende der Interviews darauf an, den Blick der Interviewten noch einmal zu öffnen. Die Schlussfrage nach zwei freien Wünschen zielte darauf, die wichtigsten Wünsche der Gleichstellungsbeauftragten und damit ihre drängendsten Probleme heraus zu filtern.

Bei den Wünschen der GB haben wir allgemeine Wünsche von Wünschen an das LGG getrennt. Für die allgemeinen Wünsche ergibt sich:

- Viele GB wünschen sich, dass ihre **Arbeit nicht mehr notwendig sei**. Sie hoffen auf einen gesellschaftlichen Wandel, der langfristig das Amt der GB überflüssig macht.
- Ebenfalls sehr häufig finden sich Antworten, aus denen deutlich wird, dass die GB unter einem großen **Defizit an persönlicher Anerkennung** leiden.
- Neben Anerkennung und Selbstverständlichkeit des Themas gibt es eine Reihe von **Wünschen**, die mit der **praktischen Arbeit** der GB unmittelbar zusammenhängen und auf spezifische Mängel aus ihrer Sicht hinweisen. Sie möchten so unterschiedliche Dinge wie einen eigenen Etat für die Arbeit als GB, die Einrichtung eines Schiedsausschusses und mehr Gender Mainstreaming Fortbildungen für Führungskräfte, mehr Selbstverständlichkeit bei der Informationsversorgung der GB oder dass es vor Ort in der Verwaltung mehr Möglichkeiten der Interaktion mit der Dienststellenleitung geben solle und mehr Zeit insgesamt für die Arbeit der GB zur Verfügung steht.

Auch die Personalverantwortlichen diskutieren die Frage, inwieweit ein gesetzlich vorgeschriebenes **Anforderungsprofil für die GB** gebraucht werde. Damit wisse sowohl der Dienststellenleiter als auch die GB, was von der Person verlangt werde. Dieser Position wird entgegen gehalten, dass gesetzliche Regelungswut hier nicht angebracht sei und die kommunale Selbstverwaltung der Gebietskörperschaften bei solchen Regelungen gefährdet werde.

Die GB wurden zudem gefragt, ob es Bereiche gebe, die ihrer Meinung nach noch nicht im LGG verankert seien und aus ihrer Erfahrung aufgenommen werden sollten. Aufgenommen wurden an dieser Stelle nur die wichtigsten Wünsche.

- Kritik wird von der Mehrzahl der befragten GB hinsichtlich der gesetzlichen Vorlage geäußert, dass die GB nur zu gemischtgeschlechtlichen Bewerbungsgesprächen eingeladen werde. Damit entfalle z.B. bei gleichgeschlechtlichen Einstellungsverfahren die Möglichkeit, sich für Bewerberinnen mit Familie einzusetzen, die gegenüber kinderlosen Bewerberinnen häufig schlechtere Chancen hätten.
- Des Weiteren wird von einigen GB die Festschreibung der Vernetzung der GB untereinander gewünscht sowie die problemlose Teilnahme an Fortbildungen und eine Fahrtkostenregelung.
- Besonders angemahnt werden auch von den meisten Befragten eine verbindliche Etablierung von Sanktionsmöglichkeiten bei Nicht-Beachtung des LGG im Gesetz, um ihre Beteiligung und Information besser durchsetzen zu können.
- Einige GB wünschen eine konkretere Ausformulierung des Begriffs der Beteiligung.
- Das LGG enthalte nach Ansicht vieler GB sehr viele „Kann-Bestimmungen“, die unbedingt näher geregelt werden sollten. Dies betreffe im Einzelnen die Arbeitsbedingungen der GB, insbesondere die Regelungen zur Freistellung, sowie die Regelung der Bereiche Teilzeitarbeit und Wiedereinstieg nach der Elternphase.
- Auch solle es, so die GB an Schulen, im Gesetz eine klarere Ausformulierung und einen besseren Zuschnitt des Gesetzes auf die unterschiedlichen Behörden geben, da z.B. die Schulen und die Polizeibehörden in fast allen Gesetzesbereichen eine Ausnahme bildeten.
- Einige Personalverantwortliche weisen darauf hin, dass das Fehlen eines gesetzlichen Anforderungsprofils für GB ein Defizit sei. Ein definiertes Anforderungsprofil für die GB wird dabei als Schutz und Aufstiegsmöglichkeit für diese erachtet.

8. Resümee

Im letzten Teil werden wir unsere Sicht der Situation der Gleichstellungsbeauftragten präsentieren, die wir durch die ausführliche Beschäftigung mit dem gesamten Thema und aus den Gesprächen mit 76 Gleichstellungsbeauftragten sowie zwölf Personalverantwortlichen gewonnen haben.

Die Beantwortung der selbstgestellten Frage, wie denn die Situation der Gleichstellungsbeauftragten zu bewerten sei, ist schwierig. Von **der** Situation der Gleichstellungsbeauftragten in rheinland-pfälzischen Verwaltungen zu sprechen, ist kaum möglich, da die **Arbeitsumgebungen** aber auch die **Selbstbilder** der GB **ausgesprochen heterogen** sind. Dies bedeutet nicht, dass man keine sinnvollen und weiterführenden Aussagen machen könnte; ein harmonisches Gesamtbild jedoch lässt sich mit dem vorliegenden Material nicht herstellen.

Geradezu typisch für die Problematik sind die Reaktionen der GB auf die Eingangsfrage nach der allgemeinen Akzeptanz des LGG. Nur wenige GB beantworten die Frage, ohne auf ihre Stellung und die Akzeptanz ihrer eigenen Gleichstellungsarbeit in der Verwaltung einzugehen. Für die meisten, und dies ist sehr verständlich, ist die Einschätzung des Gesetzes unmittelbar mit ihrer persönlichen Situation als GB verbunden; entsprechend entschieden und deutlich fallen auch viele Reaktionen aus. Um die große Bandbreite der Perspektiven der GB zu verstehen, ist es notwendig, sich die formale Stellung der GB noch einmal zu vergegenwärtigen.

Der **gesetzliche Auftrag zur Umsetzung der Gleichstellung** liegt laut Landesgleichstellungsgesetz eindeutig bei der **Dienststellenleitung**. Der Geltungsbereich des Gesetzes bezieht sich auf alle Dienststellen des Landes Rheinland-Pfalz, d.h. in diesem Fall auf alle Behörden und Verwaltungsstellen. Daraus leitet sich die **Verpflichtung und Verantwortung** der jeweiligen Dienststellenleitung zur Umsetzung des Gesetzes ab.

Die **Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten** ist ebenfalls klar geregelt. Sie ist „*Teil der Verwaltung*“ und „*ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben der Dienststellenleitung unmittelbar unterstellt*“ (§ 17, Abs. 1 LGG). Ihre Aufgaben und Befugnisse sind ebenfalls sehr klar geregelt: „*Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie anderer Vorschriften und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann.*“ (§18, Abs. 1 LGG) Aus diesen klaren gesetzlichen Vorgaben lässt sich eine nach Verantwortung und Kompetenzen deutlich definierte Handlungsanleitung zur Umsetzung des Gesetzes entwickeln:

- Die Dienststellenleitung setzt das Gesetz um und bestellt hierzu eine Gleichstellungsbeauftragte. Die verantwortliche Dienststellenleitung erteilt der bestellten GB ein Mandat bzw. einen Arbeitsauftrag, der die Unterstützung der Dienststellenleitung bei dieser Aufgabe vorsieht und stattet die GB mit den notwendigen Ressourcen an Zeit und Geld aus. Zudem werden die Anforderungen des Gesetzes in die Arbeitsabläufe der Verwaltung integriert. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Fragen der Gleichstellung unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet und unterstützt diese bei der Umsetzung des Gesetzes.
- Die Gleichstellungsbeauftragte entwickelt gemeinsam mit der Dienststellenleitung Strategien und Maßnahmen, mit denen den Zielen des Gesetzes nachgekommen wird. Daneben wirkt sie an der praktischen Umsetzung der Ziele mit, wenn sie bei Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen, etc. Gleichstellungsgesichtspunkte einbringen.
- Ergänzt werden diese Aufgaben durch Beratungstätigkeiten, das Abhalten von Frauenversammlungen sowie durch die Funktion der GB, Beschwerden bei sexueller Belästigung entgegenzunehmen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Gegenüber diesem idealen Ablauf, stellt sich die **Praxis** als wesentlich **vielfältiger** heraus:

- So gibt es offenbar einige Dienststellen, die in der beschriebenen Art funktionieren. Dies wird nicht nur bei den Äußerungen einer ganzen Reihe von Personalverantwortlichen deutlich, sondern auch bei einigen Gleichstellungsbeauftragten. Auch wenn nicht immer die ganze Kette der skizzierten Vorgaben erfüllt wird, so konnten wir doch überzeugende Schilderungen aufnehmen, die zeigten, was im Rahmen der Gleichstellungspolitik innerhalb der Verwaltungen möglich ist.
- Quantitativ erheblich stärker verbreitet sind jedoch Verwaltungen, in denen die GB über Ignoranz und Widerstände der Dienststellenleitung, eine geringe Anerkennung des Themas und ein großes Akzeptanzdefizit der GB innerhalb der Dienststellen berichten.

Die zentralen Probleme der GB in den Dienststellen lassen sich, so unsere These, auf ihre rechtliche Stellung, ihr Selbstverständnis und vor allem auf die Perspektiven der Dienststellenleitung zurückführen.

Ein großes Dilemma wird deutlich, wenn viele GB an mehreren Stellen der Interviews (siehe die Wünsche zum Gesetz) nach detaillierten **gesetzlichen Regelungen** verlangen, zumindest aber ministerielle Rahmenvorgaben wünschen, deren Einhaltung dann auch kontrolliert und bei **Nichteinhaltung sanktioniert** werden sollte. Die Forderung nach staatlichen Regelungen, die „top-down“ umgesetzt werden sollen, sind vor allem **gegen ihren Mandatsgeber**, ihre Dienststellenleitung, gerichtet. Eine übergeordnete Stelle, der Gesetzgeber bzw. die Landesregierung, soll Dinge im Sinne des Gleichstellungsgesetzes gegen diejenigen durchsetzen, von denen die GB überhaupt erst den Auftrag haben, sich innerhalb der Verwaltung für die Gleichstellung von Mann und Frau einzusetzen. In letzter Konsequenz bedeutet dies:

- Arbeitet eine Gleichstellungsbeauftragte in einer Dienststelle, in der die Dienststellenleitung gegen die Umsetzungen des Gesetzes arbeitet oder sich nur formal dem Gesetz beugt, indem etwa eine GB bestellt wird, gerät diese in ein Dilemma, aus dem es keinen klaren Ausweg gibt: Versucht sie die Umsetzung des Gesetzes gegen die Dienststellenleitung zu betreiben, so arbeitet auch sie letzten Endes gegen das Gesetz, welches sie ausdrücklich der Dienststellenleitung unterstellt.
- Dienststellenleitungen, die keine GB bestellen oder die keine Frauenförderpläne entwickeln, verstoßen gegen das Gesetz. Dienststellenleitungen, die GB nur bestellen, um dem Gesetz formal genüge zu tun, verlagern einen

potentiellen Konfliktherd in die Verwaltung hinein, da sie jetzt intern mit einer Mitarbeiterin umgehen müssen, deren Aufgabe es ist, das Gleichstellungsgesetz umzusetzen.

- Sicherlich ist es für die GB hilfreich, wenn es ihr gelingt, Unterstützung und Akzeptanz bei den Kolleginnen, Kollegen aber auch dem Personalrat zu erlangen. Mobilisiert sie diese Unterstützung gegen die Dienststellenleitung, begeht sie u.U. einen „Loyalitätsbruch“, den die Leitung nicht auf sich beruhen lassen kann.

Unser Fazit lautet, dass im LGG für die Stellung der GB eine rechtliche Konstruktion festgeschrieben wurde, die ein **hohes Maß an Verantwortung, Verlässlichkeit und Weitblick** sowohl von der Dienststellenleitung als auch von der GB verlangt. Die meisten Probleme und Konflikte können auf Fehlinterpretationen der Dreieckskonstellation Landesgleichstellungsgesetz, Dienststellenleitung und GB zurückgeführt werden; die Handhabung des Gesetzes bereitet offensichtlich Schwierigkeiten.

Die im Bericht häufig angeführte schwache Stellung und schlechte Akzeptanz der Gleichstellungsbeauftragten hängt genuin mit der Haltung der Dienststellenleitung zu ihr zusammen. Erst wenn sich GB und Dienststellenleitung nicht mehr als „Feind“ bzw. Gegenspieler begreifen, kann es zu einer fruchtbaren Zusammenarbeit kommen. Da **die Dienststellenleitung** die primäre Verantwortung für die Umsetzung des Gesetzes hat, liegt somit auch hinsichtlich der Stellung der GB **ein großer Teil der Verantwortung bei ihr**.

Aber auch die GB ist ein Teil des Systems; auch sie kann von einer gewissen Verantwortung nicht freigesprochen werden. **Gleichstellungsarbeit ist mittel- und langfristige Arbeit**. Eine starke persönliche Identifikation mit der Sache und der Position der GB ist einerseits ein unverzichtbares Potential für diese Arbeit, andererseits trägt jedoch eine zu starke Identifikation zu vielen Enttäuschungen, Kränkungen, zu Resignation und Wut bei, die durchaus nicht selten anzutreffen sind.

Den Zusammenhang zwischen den Problemen der konkreten Arbeit und dem grundlegendem Dilemma in der Stellung der GB möchten wir am Beispiel der Mitwirkung nachzeichnen.

Die Mitwirkungsarbeit der GB hängt unmittelbar von der **Bereitschaft der Dienststellenleitung** ab, sie z.B. über bevorstehende Umstrukturierungsmaßnahmen zu informieren. Erfolgt keine freiwillige Information an die GB, so ist sie, wenn sie motiviert ihre Arbeit verrichten will, dazu **gezwungen**, sich diese **Informationen selbst zu beschaffen**. Damit werden bereits zwei Kernkonflikte offensichtlich: Zum einen „hintergeht“ sie so notwendigerweise ihre Dienststellenleitung, zum anderen wird damit unter den Kolleginnen und Kollegen ihre einsame Stellung deutlich. Mit ihren Aktivitäten läuft sie Gefahr, sich sowohl gegenüber der Leitung zu isolieren als auch bei den Kolleginnen und Kollegen negativ als „Unruhefaktor“ aufzufallen. Im Gegensatz zum Personalrat, von dem ein solches Verhalten erwartet wird, besitzt die GB weder die dazu notwendige Legitimation noch die rechtliche Stellung. Resigniert sie andererseits und verzichtet auf die eigenständige Informationsbeschaffung, so riskiert sie den Verlust ihrer Akzeptanz in der Mitarbeiterschaft und beim Personalrat. In letzter Konsequenz stellt sich damit für die GB die Frage nach der Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit. Ihre Funktion als GB kann sie vor diesem Hintergrund nur schwer aufrechterhalten. Hält sie dennoch gegen alle Widerstände an ihren Aufgaben fest, so riskiert sie große Nachteile für ihre berufliche Zukunft.

Vor dem Hintergrund dieser knappen Analyse ergeben sich mehrere Perspektiven für die diejenigen, die an der Umsetzung des Gesetzes und an seinem Erfolg interessiert sind. Die primären Zielgruppen dieser Arbeit sind Dienststellenleitungen, ggf. auch Personalabteilungen sowie die GB selbst. Dazu möchten wir noch einige Ziele für die weitere Arbeit formulieren:

- Allen Zielgruppen sollte klar werden, dass die Gleichstellung von Mann und Frau ein allgemeines gesellschaftliches Ziel ist und nicht das persönliche Hobby der Gleichstellungsbeauftragten.
- Personalverantwortlichen sollte deutlich werden, dass das Gesetz die verbindlichste Form der gesellschaftlichen und politischen Willensbildung ist.
- Den Personalverantwortlichen sollte bewusst werden, dass sie mit der GB ein großes Potential bei der Umsetzung des LGG besitzen; dieses gilt es zu nutzen und nicht zu boykottieren.
- Zur allgemeinen Sensibilisierung in der Frage der Gleichstellung der Geschlechter könnten auch die Bemühungen um Gender-Mainstreaming genutzt werden.
- Die GB brauchen weiterhin fachliche Unterstützung und fachlichen Austausch. Daher sollten Fort- und Weiterbildungen der GB ebenso gefördert werden wie die Vernetzung von GB auf lokaler aber auch auf überregionaler Ebene.

Der Erfolg der Gleichstellungspolitik hängt davon ab, inwieweit es in der Gesellschaft gelingt, Akzeptanz und Unterstützung für dieses politische Ziel zu gewinnen. Akzeptanz und Unterstützung ist über gesetzliche Regelungen nur schwer zu gewinnen, ohne Regelungen jedoch wird die Gleichstellung zum Spielball von politischen Moden und Budgetfragen.