

**Mitteilung des Senats vom 30. September 2003****Personalcontrollingbericht Band III: Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2002**

Gem. § 16 Abs. 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen vom 29. November 1990 (LGG) berichtet der Senat der Bürgerschaft (Landtag) im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.

Der Senat legt den Personalcontrollingbericht Band III über die Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Mann und Frau (LGG) für das Jahr 2002 (Berichtszeitraum 2000 bis 2002) vor. Über die gesetzliche Berichtspflicht hinaus enthält der Bericht eine Untersuchung über das Aufstellen von Frauenförderplänen und der Wahl von Frauenbeauftragten. Zudem wird die Entwicklung der Personalstruktur nach Alter, Familienstand und Beschäftigungsumfang dargestellt.

Neben dem Textteil mit den dazugehörigen Anlagen wurde ein gesonderter Anlagenband erstellt, der die Beschäftigungsstrukturanalysen der Bereiche und Dienststellen zusammenfassend darstellt und einen Überblick über die Beschäftigungssituation in allen Dienststellen und sonstigen Institutionen des öffentlichen Dienstes im Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes gibt.

Die ZGF kann gem. § 16 Abs. 3 LGG eine Stellungnahme zu dem Bericht abgeben. Von diesem Recht hat sie Gebrauch gemacht. Die Stellungnahme ist als Anlage beigefügt. \*)

**Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau****Stellungnahme der ZGF zum Personalcontrollingbericht Band III, Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2002**

Gem. § 16 LGG hat der Senat der Bürgerschaft (Landtag) im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung von Mann und Frau zu berichten. Seit 1997 sind die Daten Bestandteil des Personalcontrollings. Der letzte Bericht über den Zeitraum 1998/99 wurde im Jahre 2002 vorgelegt.

Die ZGF begrüßt die Vorlage des aktuellen Berichts, der über den Zeitraum der letzten drei Jahre (2000 bis 2002) Rechenschaft gibt. Er umfasst wie beim letzten Mal neben dem Personalhaushalt des Landes die Eigenbetriebe und Sonderhaushalte sowie Bremerhaven und weitere Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Darüber hinaus werden zwei Sonderuntersuchungen (Alter und Familienstand, Frauenförderpläne und Frauenbeauftragte) sowie Daten aus den einzelnen Dienststellen vorgelegt. Letzteres hat eine Forderung der ZGF zum Teil erfüllt.

---

\*) Die Anlage ist den Abgeordneten der Bürgerschaft (Landtag) zugeleitet worden und kann außerdem bei der Verwaltung der Bürgerschaft — Bibliothek — eingesehen werden.

Inzwischen sind zu unterschiedlichen Zeitpunkten weitere Institutionen wie z. B. die AOK, die Kassenärztliche Vereinigungen, Kammern in die Berichterstattung einbezogen worden. Andere Bereiche der Kernverwaltung sind nicht mehr deren Bestandteil. Damit sind die Basisdaten so verändert, dass Vergleiche mit vorherigen und unterschiedlichen Zeiträumen erschwert sind. Beispielsweise wird die Zahl der beschäftigten Frauen insgesamt im Jahre 1999 im letzten Bericht mit 23.807, jetzt aber nur noch mit 23.512 angegeben. Die angegebene Steigerung des Frauenanteils insgesamt auf 55,6 % im Jahre 1999 wie in den Folgejahren 2002 (56,5 %) bedürfte daher zur Beurteilung einer differenzierteren Interpretation, auch im Hinblick auf den Beschäftigungsumfang bzw. die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung.

Für den Kernbereich der Verwaltung kann aus den Einzelangaben abgelesen werden, dass der Gesamtbestand an Beschäftigten auf 19.908 (2002) zurückgegangen ist und der entsprechende Frauenanteil 52,5 % beträgt. Hiervon abzusetzen wären jedoch die abwesenden Beschäftigten, zu 83,7 % Frauen. Tatsächlich arbeiten also im Kernbereich nur 50,5 % Frauen.

Der Frauenanteil an den Beamten hat sich im Kernbereich nicht verbessert. Im Jahre 1999 wurde er mit 39 % angegeben, jetzt mit 38,4 %. Von allen Männern im Kernbereich der Verwaltung sind 76 % verbeamtet, Frauen 43 %. Insgesamt sind nach wie vor nur 22 % der Frauen verbeamtet (Männer 50 %). Dies kann nicht allein auf den hohen Männeranteil bei Polizei, Feuerwehr und Strafvollzug zurückgeführt werden, weil diese männlichen Beschäftigten nur 7,6 % aller Beschäftigten ausmachen.

Auch bei den Laufbahnen hat sich wenig verändert. Nach wie vor arbeiten 44 % der Frauen im mittleren Dienst. Im höheren Dienst ist ihr Anteil von 11 auf 13 % gestiegen, im gehobenen von 29,7 auf 28,2 % zurückgegangen. 10,9 % der Frauen und 2,6 % der Männer befinden sich im einfachen Dienst (1999: 12,5 % zu 1,9 %). Die Beförderungen/Höhergruppierungen entsprechen diesen Verhältnissen. Mit Ausnahme des einfachen Dienstes waren die Frauenanteile am Bestand höher als an den Beförderungen/Höhergruppierungen. Von A 9 an aufwärts waren Frauen beim Wechsel in eine höhere Entlohnungsstufe unterrepräsentiert.

Bei den Stellenbesetzungen dagegen fiel der Frauenanteil mit 58,2 % relativ hoch aus. Allerdings blieb der Prozentsatz der befristeten Beschäftigten mit 65 % sehr hoch.

Bei der Berechnung der Leitungsfunktionen fällt auf, dass bereits bei relativ niedrigen Entlohnungsstufen angesetzt wird. Rechnet man etwa die Entlohnungsstufe A 11 heraus und zählt neu zusammen, so kommt man schon statt auf 34 % Frauenanteil nur noch auf 27 %. Nimmt man allein Positionen ab A 16 aufwärts, beträgt der Frauenanteil nur noch 11 %. Hinzu kommt, dass der Bereich Polizei nicht aufgenommen wurde. Insoweit dürfte auch wegen der hohen Basiszahlen und der niedrigen Frauenanteile in Führungspositionen dort der Anteil von Frauen in echten Führungspositionen insgesamt deutlich niedriger sein. Auch eine Nichteinbeziehung des Schulbereichs würde andere geringere Zahlen ergeben.

An den Arbeitszeitveränderungen haben Frauen über die Jahre hinweg großen Anteil. An den Veränderungen der Arbeitszeit sind weibliche Beschäftigte zu 85 % beteiligt. Die vom Senat gewünschte Teilzeitsteigerung hat dazu geführt, dass 35 % des gesamten öffentlichen Dienstes in Teilzeit arbeitet. Die Teilzeitquote von Männern insgesamt wird mit rd. 14 % angegeben. Interessant ist, dass die Teilzeitbeschäftigung von Männern zunimmt je höher die Laufbahngruppe ist, bei Frauen dagegen nehmen die Anteile ab.

Die Einstellungen der Auszubildenden sowie die Frauenanteile haben der Höhe nach variiert. Eine Tendenz ist nicht zu verzeichnen. Es gibt immer noch so genannte Männerberufe, in denen bedauerlicherweise keine Frauen angestellt wurden. Die ZGF hatte bereits beim letzten Bericht hierzu ein gezieltes Werbekonzept gefordert. Auch bei den Aufstiegslehrgängen in den höheren Dienst wäre ein höherer Frauenanteil wünschenswert.

Bezüglich der Entsendung von Frauen in Gremien scheint sich die Lage etwas zu verbessern. Allerdings wird am Beispiel der Einbeziehung Bremerhavens („Ent-

sendung in Konferenzen": 1872 Beschäftigte in Bremerhaven – von 1883 Beschäftigten insgesamt im Lande Bremen –) deutlich, dass der Gremienbegriff in den Dienststellen unterschiedlich definiert wird.

Die Steigerung der Zahlen der Frauenbeauftragten ist missverständlich und wird von der ZGF auf Irrtümer bei der Erhebung (z. B. gab es in den Zentralkrankenhäusern eine kontinuierliche Besetzung, vgl. S. 42 im Anhang) oder die unterschiedliche Erfassung der Dienststellen in den Berichtsjahren zurückgeführt.

Die Frauenförderpläne sind zum Abbau der Unterrepräsentation aufzustellen und basieren auf einer jährlich fortzuschreibenden Analyse. Sie sind daher hinsichtlich ihrer Ziele und Zeitvorgaben zu aktualisieren, auch wenn keine festen Laufzeiten vorgeschrieben sind. Nur rund die Hälfte der Dienststellen hat überhaupt einen Frauenförderplan. Die Gründe der Dienststellen für das Fehlen zeigen – 13 Jahre nach Verabschiedung des Gesetzes –, dass bei vielen Dienststellen die jeweiligen Dienststellenleitungen ihrer Verpflichtung nicht nachkommen.

Nach der Datenlage bestehen Zweifel, dass alle Widersprüche der Frauenbeauftragten in den Daten erfasst sind. Nachfragen der ZGF haben ergeben, dass nicht alle Frauenbeauftragten an der Datenerfassung beteiligt waren. In der Praxis kommt es z. B. vor, dass Maßnahmen nach Intervention der Frauenbeauftragten von den Dienststellenleitungen nicht vollzogen wurden und die Frauenbeauftragten ihren Widerspruch deshalb zurückgenommen haben. In der Folge kann davon ausgegangen werden, dass diese Widersprüche nicht oder nicht von allen Dienststellen gemeldet wurden.

In der Tabelle über „Anzahl und Stand der Widerspruchsverfahren von Frauenbeauftragten“ ist zwar eine Rubrik „Beteiligung der ZGF“ aufgeführt, die Art der Beteiligung der ZGF ist jedoch nicht definiert. Deshalb sind die zu dieser Rubrik ermittelten Zahlen wenig aussagekräftig. In der Praxis findet die Beteiligung der ZGF auf verschiedenen Wegen statt, z. B. in der Form, dass die Landesbeauftragte selbst nach einem abgelehnten Widerspruch durch den/die zuständigen Senator/-in beteiligt wird. Die Beteiligung der ZGF kann aber auch bereits im Vorfeld der Entscheidung des/der zuständigen Senators/-in durch die Frauenbeauftragten erfolgen. Die ZGF beabsichtigt, für zukünftige Berichte gemeinsam mit den Frauenbeauftragten und dem Senator für Finanzen eine Definition für die Art der Beteiligung der ZGF zu finden.

Interessant ist die Entwicklung der Klagen seit 2000. Im vergangenen Jahr haben acht Männer, aber nur vier Frauen Klagen erhoben.

Aufgrund der vorliegenden Tabelle über die Situation von Frauen mit Kindern lässt sich nur sagen, dass mit wenigen Ausnahmen die Teilzeitquoten von Frauen mit Kindern höher sind als ohne. Mit steigendem Einkommen nimmt die Teilzeitbeschäftigung ab. Für eine Beurteilung wäre es sinnvoll, nach dem Alter der Kinder bzw. der Betreuungsbedürftigkeit zu differenzieren.

Die ZGF bittet darum, künftig

1. ähnlich wie bereits im Jahr 1997 im Datenband der Dienststellen auch Zahlen zu einzelnen Maßnahmen zur Veränderung der Situation zu veröffentlichen;
2. die Definitionen der Leitungsfunktionen, der Gremien, der Widersprüche und der Beteiligung der ZGF zu überprüfen und zu konkretisieren;
3. die Widersprüche nicht nur bei den Dienststellen, sondern auch direkt bei den Frauenbeauftragten abzurufen;
4. vermehrt zu werben für Teilzeitbeschäftigung von Männern und
5. für die Einstellung von weiblichen Auszubildenden in so genannten frauenuntypischen Berufen;
6. verstärkt Frauenförderpläne zu erstellen;
7. insgesamt dafür zu sorgen, dass die Frauenanteile in Leitungspositionen und im höheren Dienst verstärkt zunehmen.