

Bericht und Antrag des Ausschusses für die Gleichstellung der Frau zum Personalbericht 2016 - Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten der Jahre 2012 und 2014, Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft (Landtag) vom 25. Oktober 2016 (Drs. 19/791)**I. Bericht**

Die Bürgerschaft (Landtag) hat in ihrer 31. Sitzung am 9. November 2016 den Personalbericht 2016 über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) mit den Daten 2012 und 2014, Mitteilung des Senats vom 25. Oktober 2016 (Drs. 19/791), zur Beratung und Berichterstattung an den Ausschuss für die Gleichstellung der Frau überwiesen.

Der Ausschuss hat den Bericht in seiner Sitzung am 12. Januar 2017 beraten. Die Senatorin für Finanzen hat dem Ausschuss in dieser Sitzung die wesentlichen Inhalte des Berichts vorgestellt und zu den Ergebnissen Stellung genommen. Die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) hat in der Sitzung ebenfalls eine mündliche Stellungnahme abgegeben. Ihre schriftliche Stellungnahme ist fester Bestandteil des Personalberichts geworden. Darüber hinaus wurde in der Sitzung auch dem Gesamtpersonalrat die Gelegenheit gegeben, sich zu dem Bericht zu äußern. Dieser hat ebenfalls eine schriftliche Stellungnahme abgegeben.

Der LGG-Bericht beruht auf den Beschäftigungsstrukturanalysen der Jahre 2012 und 2014. Als Vergleichsjahr wurde das vorangegangene Berichtsjahr 2010 herangezogen, in dem auch erstmalig Daten der bremsischen Mehrheits-gesellschaften aufgenommen wurden. Dies ist positiv zu bewerten, allerdings ist es bedauerlich, dass der Bericht mit deutlicher Verspätung vorliegt und im Vergleich mit dem letzten Bericht 2011 keine Beschäftigungsstrukturanalysen auf Dienststellenebene als Anhang zur Verfügung stellt.

Der Frauenanteil im Geltungsbereich des LGG hat sich gegenüber dem letzten Berichtszeitraum um 1,9 % auf 57,0 % gesteigert. Bei den traditionell von Männern dominierten Personalgruppen wie der Polizei und dem technischen Personal ist nur ein langsamer Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. Ein größerer Anstieg ist bei den Leitungsfunktionen zu verzeichnen. Hier ist der Frauenanteil vom Jahr 2010 mit 37,3 % auf 40,1 % im Jahr 2014 gestiegen. Dennoch ist das in § 4 Absatz 5 LGG festgeschriebene Ziel, dass mindestens die Hälfte der Leitungsfunktionen mit Frauen zu besetzen sind, noch nicht erreicht.

Zudem spielt Teilzeit bei den Führungskräften keine wesentliche Rolle. Nur 16,0 % der Frauen und sogar nur 4,2 % der Männer arbeiten in reduzierter Arbeitszeit. Insgesamt betrachtet gehen mehr als die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten (52,2 %) einer Teilzeittätigkeit nach, während es bei den Männern nur 12,7 % sind. Das heißt Arbeiten in Teilzeit ist immer noch hauptsächlich weiblich besetzt. Dabei fällt auf, dass Führen in Teilzeit Frauen fast viermal häufiger gelingt als Männern.

Im Jahr 2014 haben weibliche Beschäftigte an den Beförderungen und Höher-gruppierungen einen Anteil von fast 50,0 % erreicht, im Jahr 2012 sogar knapp über 50,0 %. Gemessen am Anteil der Beschäftigten werden

jedoch weniger Frauen (3,8 %) als Männer (5,2 %) befördert bzw. höhergruppiert.

Geblieben ist der signifikant hohe Anteil von Frauen in den unteren Entlohnungsstufen, und der eher langsame Anstieg des Frauenanteils in den oberen Entlohnungsstufen. Im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten werden die weiblichen Beschäftigten in der Entlohnungsstruktur weiterhin durchschnittlich circa eine Stufe niedriger entlohnt als die männlichen Beschäftigten.

Bei den bremischen Mehrheitsgesellschaften hat sich der bereits hohe Frauenanteil der Beschäftigten von 69,5 % im Jahr 2010 auf 72,5 % im Jahr 2014 erhöht. Der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen im Jahr 2014 betrug 48,1 %. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen einen großen Anteil bei den Mehrheitsgesellschaften ausmacht. Viele Führungskräfte im Krankenhauspflegepersonal sind Frauen. Demgegenüber sind auch bei den bremischen Mehrheitsgesellschaften Frauen in den technischen Bereichen (Werkstatt Nord gGmbH, BREPARK, Theater Bremen GmbH, Fischereihafen Betriebsgesellschaft, Governikus GmbH & Co. KG) deutlich unterrepräsentiert.

Der Ausschuss hält es für wünschenswert, wenn in Bezug auf die über 50 % Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, künftig auch dargestellt wird, aus welchen Gründen sich Frauen für eine Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, ob diese Entscheidung freiwillig erfolgte oder – mangels Alternative – unfreiwillig (Stichwort „Zwangsteilzeit“). Dies ist vor dem Hintergrund interessant, dass insbesondere in den unteren Entgeltgruppen eine Existenzsicherung in Teilzeit kaum möglich erscheint, dort Frauen aber überrepräsentiert sind. Genau diesen Zusammenhang bemängelt der Gesamtpersonalrat in seiner Stellungnahme zu Recht, dass Frauen, wenn sie nicht in den oberen Entlohnungsstufen angesiedelt sind, häufig nicht freiwillig in Teilzeit arbeiten und – auf lange Sicht gesehen – dadurch in ihrer Erwerbsbiographie massive Einbußen in Kauf nehmen müssen. In den entsprechenden Bereichen wie Kita, Schulen, Bürgertelefon, müsste hier dringend durch alternative Modelle Abhilfe geschaffen werden. Zudem würde sich der Ausschuss eine differenziertere Analyse (wie viele Stunden Teilzeitbeschäftigung) wünschen.

Der Ausschuss sieht es kritisch, dass weibliche Beschäftigte im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten weiterhin eine Stufe niedriger entlohnt werden. Ziel sollte eine gleiche Entlohnung unabhängig vom Geschlecht sei. Der Ausschuss der Geschlechter am Gesamteinkommen des Personalkörpers (unter Bereinigung von Teilzeit) auszuweisen, um eine Vergleichsgröße zu dem internationalen Indikator herzustellen, wie er vom Statistischen Bundesamt und von der EU zur Erfassung der Entgeltungleichheit (Gender Pay Gap) eingesetzt wird.

Außerdem sieht der Ausschuss den Rückgang der Anzahl der gewählten Frauenbeauftragten kritisch. Im Jahr 2014 haben nur noch 70,2 % der Dienststellen eine gewählte Frauenbeauftragte. 2006 waren es noch 78,7 %. Das heißt in 30,0 % der Dienststellen gibt es keine Frauenbeauftragte, weil die Aufgabe nicht als attraktiv eingestuft wird. Die Ursache ist, dass obwohl Freistellungen zugenommen haben, immer noch 35,5 % der Frauenbeauftragten und 56,3 % der Stellvertreterinnen keine Entlastung erhalten. Eine intensivere Unterstützung ist nötig. Diese Forderung hat der GPR ebenfalls eindrücklich vorgetragen. Zudem schließt sich der Ausschuss dem Appell der ZGF an, die Dienststellenleitungen, dort wo keine Frauenbeauftragten gewählt wurden, die Frauen zu motivieren und nach Lösungen zu suchen, um die Frauenbeauftragten zu entlasten.

Insgesamt sind Fortschritte bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes nicht zu verhehlen. Allerdings ist die Arbeitswelt im Geltungsbereich des LGG immer noch mit den klassischen Strukturmerkmalen einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung durchzogen. Der Bericht bietet eine gute Grundlage, um positive Veränderungen zu

lokalisieren und voranzutreiben, verweist aber auch auf den bestehenden Handlungsbedarf, der weiterhin vorhanden ist.

II. Antrag

Die Bürgerschaft (Landtag) möge beschließen:

Die Bürgerschaft (Landtag) tritt den Äußerungen des Ausschusses für die Gleichstellung der Frau bei.

Claudia Bernhard

(Vorsitzende)