

Bericht des Ausschusses für die Gleichstellung der Frau

Bericht des Ausschusses für die Gleichstellung der Frau zum Personalbericht 2022, Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2020

Die Bürgerschaft (Landtag) hat in ihrer Sitzung am 7. Dezember 2022 den Personalbericht 2022, Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2020 an den Ausschuss für die Gleichstellung der Frau zur Beratung und Berichterstattung überwiesen. In seiner Sitzung am 11. Januar 2023 erörterte der Ausschuss die beratungsbedürftigen Punkte mit einer Vertretung des Finanzressorts sowie der Landesbeauftragten für Frauen.

Der Ausschuss nimmt zur Kenntnis, dass im Kerngeltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes ein Frauenanteil von 59,7 Prozent zu verzeichnen sei.

Allerdings sei es so, dass die Frauen insgesamt schlechter als die Männer aufgestellt seien, da sie häufiger befristet eingestellt oder niedriger eingruppiert seien. 62 Prozent der befristeten Stellen entfielen auf Frauen. Der Grund der Befristungen sei darin zu sehen, dass das Risiko für eine Anschlussverwendung durch den Arbeitgeber getragen werden müsse. Der Ausschuss begrüßt den Umstand, dass es seitens des Ressorts eine Aufforderung dazu gegeben habe, nicht weiter sachgrundlos zu befristen. Aber auch wenn es einen Sachgrund gebe, sei es empfehlenswert das Personal unbefristet einzustellen. Vermutlich werde das Personal nach Ablauf der Befristung an ähnlicher Stelle benötigt.

Der Ausschuss sieht es außerdem kritisch, dass es im Bereich der Personalgruppen mit einem hohen Männeranteil, nur der Polizei gelungen sei, den Frauenanteil um zwei Prozentpunkte zu erhöhen. Bezüglich der Feuerwehr Bremen sei zumindest nicht bekannt, dass der Feuerwehrskandal zu weniger Bewerber:innen geführt habe.

Auch im Hinblick auf die Qualifikationsebenen gebe es Verbesserungsbedarf. Der Anteil von männlichen Beschäftigten belaufe sich im gehobenen und höheren Dienst auf 70,8 Prozent. Bei weiblichen Beschäftigten liege dieser Anteil bei nur 60,6 Prozent. In den hohen Entlohnungsstufen fänden sich 12,6 Prozent aller männlichen Beschäftigten und 7,9 Prozent der weiblichen. Dies spiegle sich auch im mittleren Strukturindex der Geschlechter wieder. Dieser liege bei den Frauen bei 1,14 und bei den Männern bei 1,22. Im Ergebnis entspräche diese Differenz einer Entlohnungsstufe. Ein Strukturindex von 1 sei im Schnitt gleichzusetzen mit einer A9 beziehungsweise E9 Eingruppierung.

Der Ausschuss ließ sich weiter berichten, dass sich der Frauenanteil in Leitungspositionen zum Bericht 2018 nicht verändert habe. Auffällig sei, dass bei diesen Führungskräften 25,8 Prozent der Frauen in Teilzeit arbeiten würden. Der Wert liege bei den Männern bei nur 7,3 Prozent. Der Ausschuss nimmt zur Kenntnis, dass 55,7 Prozent aller Beförderungen oder Höhergruppierungen auf Frauen entfielen. Im Umkehrschluss bedeute dies aber auch, dass 3,8 Prozent der weiblichen und 4,5 Prozent der männlichen Beschäftigten einen beruflichen Aufstieg haben verzeichnen können. Um diesen Gegebenheiten entgegenzuwirken, gebe es ein laufendes Mentoring-Programm zur Erhöhung des

Anteils von Frauen in Führungspositionen. Ziel des Programmes sei, Frauen zu ermutigen sich eine Führungsrolle zuzutrauen. Letztlich liege es aber auch in der Verantwortung der Entscheidungsträger:innen, eine geeignete weibliche Person als Führungskraft zu finden.

Im Bereich der Ausbildung ließ sich der Ausschuss berichten, dass von 1 171 Auszubildenden 63,0 Prozent weiblich gewesen seien. Zwar steige auch der Frauenanteil bei den eingestellten Hochschulabsolvent:innen. Hinsichtlich der Beförderung und Leitung stünden Frauen trotzdem hinter Männern zurück. Der Ausschuss begrüßt, dass die Beteiligung von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen bei 53,3 Prozent gelegen habe. Auch in Gremien seien Frauen mit 53,8 Prozent vertreten gewesen.

Der Ausschuss nimmt positiv zur Kenntnis, dass es in 71,1 Prozent der Dienststellen eine Frauenbeauftragte gebe. Kritisch sei wiederum zu sehen, dass 95,5 Prozent der weiblichen Beschäftigten im Anwendungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes durch eine einzige Frauenbeauftragte vertreten seien. Darüber hinaus erhielten 35,7 Prozent der Frauenbeauftragten keine Freistellung und nur 61,7 Prozent der Dienststellen hätten einen Frauenförderplan erstellt.

Im Hinblick auf die Rechtsangelegenheiten ließ sich der Ausschuss berichten, dass 13 Widerspruchsverfahren und 41 Klageverfahren durchgeführt worden seien, die sich auf die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes bezogen hätten.

Der Ausschuss ist sich einig, dass das Landesgleichstellungsgesetz die Unterrepräsentanz von Frauen beseitigen solle und das Ziel die Erreichung der 50-Prozent-Quote sei. Um dieses Ziel zu erreichen, müsse noch an vielen Stellen weitergearbeitet werden. Gleichzeitig müsse das Landesgleichstellungsgesetz in bestimmten Bereichen überarbeitet werden.

Unter anderem sei die Familienfreundlichkeit ein wichtiger Faktor, um den Frauenanteil unter den Beschäftigten zu steigern. Aktuell werde das regionale Qualitätssiegel „Ausgezeichnet familienfreundlich“ für Behörden verwendet.

Auch müsse eine Korrelation zwischen den verschiedenen Zielsetzungen hergestellt werden, zum Beispiel zwischen Teilzeitbeschäftigung und beruflichem Aufstieg. Erst durch diese Verknüpfung, könne ausgemacht werden, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen. Dazu ließ sich der Ausschuss berichten, dass es nicht immer klar sei, ob es sich nur um tatsächliche oder Scheinzusammenhänge handle. Ein Grund für die Defizite seien die Ungleichheiten bei der Care-Arbeit. Eine Idee zur Verbesserung der Situation sei, eine Beratung für werdende Eltern anzubieten.

Der Ausschuss bewertet es als bedenklich, dass Frauen häufig in Teilzeit eingestellt seien und trotzdem in Vollzeit arbeiteten. Dies sei kaum sichtbar, erhöhe aber den Druck auf die Beschäftigten, in weniger Zeit mehr leisten zu müssen. Erhebungen oder Kontrollen zu diesem Phänomen gebe es nicht. Vorhandene Mehrarbeitsstunden könnten durch einen Freizeitausgleich abgebaut werden. Das Problem werde lediglich zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden in Personalgesprächen aufgearbeitet. Der Vorgesetzte müsse dann gegebenenfalls zur Stundenaufstockung raten. Selbst wenn die Teilzeitbeschäftigung und die Überstunden den Dienststellen bekannt sei, dürften die entsprechenden Daten nicht ausgewertet werden. In der Praxis sei es auch oft so, dass die Arbeitszeit im Vertrag oder Dienstverhältnis hochgesetzt werde, wenn sich Mehrarbeitsstunden bei Teilzeitbeschäftigten ansammeln würden. Dadurch könnten negative Auswirkungen auf die Pensions- oder Rentenansprüche vermieden werden. Der Ausschuss ist der Auffassung, dass es notwendig sei, sich politisch mit dem Thema Teilzeit näher zu befassen. Die ausschließliche Behandlung des Problems zwischen Vorgesetztem und Personal erschwere die Problemlösung. Es müsse überlegt werden, welche rechtlichen Möglichkeiten zur Erfassung und Weitergabe der Daten bestünden, um eine sinnvolle Auswertung zu ermöglichen. Wünschenswert sei auch, dass Frauen zwischen Voll-

und Teilzeit wechseln könnten, was aber größere finanzielle Ressourcen im Hintergrund verlange.

Lencke Wischhusen
Vorsitzende