

**Mitteilung des Senats vom 26. Juni 2002****Personalcontrolling Band IV: Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 1998/1999\*)**

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

Mit Beschluss vom 19. August 1997 hat der Senat den Senator für Finanzen gebeten, „...auf der Grundlage der Anlage zu Artikel 1 § 6 LGG die geforderte Datenaufbereitung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen ab 1998 in die Jahresberichte zum Personalcontrolling einzubeziehen“.

Der Senat legt hiermit den Umsetzungsbericht für die Jahre 1998 und 1999 vor, der sich in einen Text- sowie einen Anlagenteil gliedert und über die gesetzlich erforderlichen Daten hinaus eine Untersuchung über Frauenbeauftragte und die Umsetzung von Frauenförderplänen im Jahr 2000 enthält.

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

---

\*) Der Personalcontrolling Band IV ist den Abgeordneten der Bürgerschaft (Landtag) zugeleitet worden und kann außerdem bei der Verwaltung der Bürgerschaft — Bibliothek — eingesehen werden.

## **Stellungnahme der ZGF zum Bericht „Personalcontrolling Band IV, Schwerpunkt: Frauenförderung“ vom 7. Juni 2002**

Gemäß § 16 Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen vom 29. November 1990 (LGG) hat der Senat der Bürgerschaft (Landtag) im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes zu berichten. Mit Beschluss vom 19. August 1997 hat der Senat den Senator für Finanzen gebeten, die Datenaufbereitung ab 1998 in die Jahresberichte zum Personalcontrolling einzubeziehen.

Die ZGF nimmt gemäß § 16 Abs. 3 LGG wie folgt Stellung:

Die ZGF begrüßt die Vorlage des Berichts des Senators für Finanzen zum Landesgleichstellungsgesetz im Rahmen des Personalcontrollings. Seit dem Senatsbeschluss im Jahre 1997 liegt damit zum zweiten Mal eine Übersicht über die Lage der beschäftigten Frauen (1998/1999) im öffentlichen Dienst vor. Besonders hervorzuheben ist, dass nunmehr Daten aus dem gesamten Geltungsbereich des LGG vorhanden sind, also nicht nur aus dem Kernbereich, sondern auch aus den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Außerdem wurden erfreulicherweise verschiedene Sonderuntersuchungen, z. B. über Familienstand und Alter sowie über die Implementation der Frauenförderpläne durchgeführt.

Der neue Ansatz bedeutet allerdings auch, dass die Vergleichbarkeit mit den bisherigen Berichten immer schwieriger wird. Es bleibt den Lesern und Leserinnen, die sich für die Entwicklung der Frauenanteile in einzelnen Bereichen interessieren, nicht erspart, sich jeweils die Zahlen für den Kernbereich der bremischen Verwaltung herauszusuchen. Beispielsweise ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Kernbereich der bremischen Verwaltung von 50,8 (1993) über 50,7 (1997) auf 50,4 % (1999) zurückgegangen, der Frauenanteil im Geltungsbereich des LGG 1999 wird jetzt jedoch mit 55 % angegeben. Hinzu kommt, dass die Beurlaubten zu den Beschäftigten gezählt werden und damit der Anteil der weiblichen Beschäftigten faktisch noch niedriger ist.

Insgesamt waren immer noch nur 11,4 % der Frauen (Männer 28,1 %) im höheren Dienst, 12,5 % im einfachen Dienst (Männer 1,9 %), 29,7 % im gehobenen (Männer 33,4 %) und 44 % im mittleren Dienst (Männer 33,9 %) beschäftigt.

Der Frauenanteil bei den Beamtenstellen betrug 34 %, bei den Angestelltenstellen 67 % und bei den Arbeiterstellen 65 %. Der Wechsel in die höhere Laufbahngruppe wird für Frauen immer schwieriger je höher der Laufbahnbereich liegt. Beim Wechsel zum mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil 64 %, zum höheren 36 %.

Frauen waren in niedrigen Entlohnungsstufen überproportional und in höheren Entlohnungsstufen unterproportional vertreten. Auch der Wechsel in eine höhere Entlohnungsgruppe wird mit steigender Hierarchieebene seltener. Im gehobenen Dienst gelang dies bezogen auf den Bestand beispielsweise 1999 5 % der Frauen, aber 8,7 % der Männer. Nur 23 % der Leitungsfunktionen waren an Frauen vergeben. Der Vergleich mit 1997 im Kernbereich ergibt keine Erhöhung. Bei den Höhergruppierungen und Beförderungen betrug der Frauenanteil insgesamt 48 %. Allerdings gibt es hier keinen Vergleich mit den Vorjahren.

Angesichts der restriktiven Personalpolitik im öffentlichen Dienst — 1999 gab es 689 Stellenbesetzungen — war die Einstellung von Frauen als Mittel der Frauenförderung begrenzt. Erfreulicherweise lag der Frauenanteil bei 61 %. Aus den Zahlen ist jedoch nicht ersichtlich, um welche Entlohnungsebenen es sich dabei gehandelt hat. Außerdem war der Frauenanteil an den befristeten Stellenbesetzungen mit 80 % überproportional hoch.

Die Auswirkungen der Praxis von Beförderungen und Neubesetzungen sind daher schwer zu beurteilen. Im Kernbereich sank die absolute Zahl der im höheren und gehobenen Dienst beschäftigten Frauen von 5.883 (1997) auf 5.680 (1999), die der Männer von 7.077 auf 6.811.

Bei den Leitungsfunktionen sind noch erhebliche Anstrengungen erforderlich, um zu einer höheren Frauenrepräsentanz zu gelangen. Die Arbeitszeitgestaltung

wird immer noch überwiegend durch die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestimmt. Die Arbeitszeitreduzierung bleibt Anliegen der Frauen, wenn auch geringfügig weniger als zuvor. Im Kernbereich ist der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten von 91,5 % (1997) auf 87,1 % (1999) zurückgegangen.

Lediglich 57 % der 142 Dienststellen hatten im Jahr 2000 ihre gesetzliche Verpflichtung erfüllt und Frauenförderpläne erstellt. Ob diese auch gemäß § 6 Abs. 1 LGG jährlich fortgeschrieben waren, lässt sich dem Bericht des Senators für Finanzen nicht entnehmen. In den Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts sowie im sonstigen Geltungsbereich des LGG konnten nur 23 % der Dienststellen Frauenförderpläne vorweisen. Die gesetzlich vorgeschriebene Festlegung von Zeit- und Zielvorgaben wurde offenbar nur von 81 Dienststellen beachtet. 53 haben Ziel-, 46 Zeitvorgaben. In 19 Dienststellen wurden nicht einmal dezentrale Beschäftigtenstrukturanalysen durchgeführt.

Nur in 70 % der Dienststellen wurden Frauenbeauftragte gewählt. Einige von ihnen betreuen mehrere Einrichtungen. Ihre Betreuungsquote von Mitarbeiterinnen bzw. ihr Wirkungsgrad variiert stark in den einzelnen Bereichen und liegt insgesamt bei 85,5 %. Die ZGF wurde in erheblich mehr Widerspruchsverfahren eingeschaltet als angegeben.

Die ZGF ist der Auffassung, dass auch dieser Bericht zeigt, dass zu wenige Maßnahmen ergriffen werden, um die Lage der Frau strukturell zu verändern:

- Der nach wie vor viel zu niedrige Anteil der Frauen an den Leitungsfunktionen mit 23 % zeigt, wie die Chancengerechtigkeit tatsächlich aussieht. Der Bericht enthält zu wenige Angaben über Bemühungen zu seiner Erhöhung etwa durch die Erprobung von Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen. Im Gegenteil, der Anteil von Frauen an Seminaren für Führungskräfte ist von 37,7 % auf 33,8 % zurückgegangen. Die Entsendung in Gremien wurde nicht verstärkt.
- Bei den Auszubildenden fehlen die einzelnen Bewerbungszahlen, so dass nicht nachvollzogen werden kann, inwieweit in den einzelnen Berufen die Quotierung eingehalten werden konnte. Es wird vorgeschlagen, für diesen Bereich ein gezieltes Werbekonzept, insbesondere für Frauen in den neuen technischen Berufen, zu entwickeln.
- Nur 13 % aller Teilzeitbeschäftigten waren Männer. Die Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung könnten besser genutzt werden. Unter Genderaspekten wäre künftig genauer zu untersuchen, worin die Ursachen liegen und wie Männer motiviert werden können, vermehrt in Teilzeit zu arbeiten. Hierfür wären auch detailliertere Zahlen über den Umfang der jeweiligen Arbeitszeiten erforderlich.
- Frauenförderpläne sind fortzuschreiben und vermehrt mit Zeit- und Zielvorgaben aufzustellen, überall sind dezentrale Beschäftigtenstrukturanalysen durchzuführen, mehr Frauenbeauftragte sind zu wählen und freizustellen.
- Ebenso wie im Jahre 1997 sollte weiterhin ein Materialband mit Tabellen und Schaubilder für die einzelnen Dienststellen erstellt werden, damit Dienststellenleitungen, Frauenbeauftragte und Beschäftigte vor Ort den Überblick über die eigene Dienststelle sowie vergleichbare Bereiche erhalten.
- Der Berichtszeitraum (1998/99) liegt leider lange zurück. Die ZGF spricht sich daher dafür aus, die Berichte künftig zeitgerechter vorzulegen.