

Bericht und Antrag des Ausschusses für die Gleichstellung der Frau zum Personalbericht 2011 Band III: Bericht der Senatorin für Finanzen über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2010 und der dazugehörige Personalbericht 2011 Band III – Anlagenband: Bericht der Senatorin für Finanzen über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2010 nach Dienststellen, Mitteilung des Senats vom 6. November 2012, Drucksache 18/626

I. Bericht

Die Bürgerschaft (Landtag) hat in ihrer Sitzung am 21. November 2012 den Personalbericht 2011 Band III: Bericht der Senatorin für Finanzen über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2010 und der dazugehörige Personalbericht 2011 Band III – Anlagenband: Bericht der Senatorin für Finanzen über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2010 nach Dienststellen, Mitteilung des Senats vom 6. November 2012, Drucksache 18/626, zur Beratung und Berichterstattung an den Ausschuss für die Gleichstellung der Frau überwiesen.

Der Ausschuss hat den Bericht in seiner Sitzung am 29. November 2012 beraten. Die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau hat in der Sitzung eine mündliche Stellungnahme abgegeben. Ihre schriftliche Stellungnahme ist in dem Personalbericht – Band III – enthalten. Darüber hinaus wurde in der Sitzung auch dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen die Gelegenheit gegeben, sich zu dem Bericht zu äußern.

Der Ausschuss kommt zu dem Schluss, dass die Erstellung des Berichts sehr zu begrüßen sei, zeigt er doch neben den positiven Entwicklungen auch insbesondere die bestehenden Defizite und den weiteren Handlungsbedarf in dem Bereich der Umsetzung der Gleichstellung. Insofern ist er ein wichtiger Gradmesser für den Stand der Dinge in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit in der Verwaltung in Bremen und Bremerhaven. Dabei ist zum einen festzustellen, dass auf der Ebene des Berichts eine präzisere Erhebung notwendig ist, um Geschlechter(un)gerechtigkeiten deutlicher transparent zu machen. Zum anderen werden durch die vorliegenden Erkenntnisse durchaus blinde Flecken und Nachsteuerungsbedarfe sichtbar, die für die weitere Entwicklung von Gleichstellungspolitik dringend bearbeitet werden müssen. Denn die Notwendigkeit von aktiver Gleichstellungspolitik hat bei Weitem nicht bei allen Dienststellen und in allen Ressorts den Stellenwert, den sie haben müsste. Mit dieser Auswertung kommen wir den Handlungsfeldern ein deutliches Stück näher.

Es wäre ein Fortschritt, wenn sich die freie Wirtschaft daran ein Beispiel nehmen würde und wenn in diesem Sinn auch von politischer Seite aus Einfluss genommen würde.

Der LGG-Bericht 2011 beruht auf den Beschäftigungsstrukturanalysen der Dienststellen des Jahres 2010 und informiert über die Umsetzung der im Landesgleichstellungsgesetz bindend formulierten Anforderungen. Als gravierende Änderung gegenüber den bisherigen Berichten ist hervorzuheben, dass die Berichterstattung sich nun zum ersten Mal auch auf die bremsischen Mehrheitsgesellschaften bezieht, hierzu umfangreiche Daten und Auswertungen enthält und sich somit auf alle Bereiche des öffentlichen Sektors bezieht. Für die bremsischen Mehrheitsgesellschaften wurden allerdings stichtagsbezogene Vergleiche angestellt.

Der Frauenanteil ist in den vergangenen Jahren weiter gestiegen und beträgt ca. 55 %. Bei den bremischen Mehrheitsgesellschaften liegt der Frauenanteil im Berichtsjahr bei rd. 69 %. Mit Ausnahme der Anstalten des öffentlichen Rechts sowie des sonstigen Geltungsbereichs stieg der Anteil der weiblichen Beschäftigten. Im Jahr 2010 gibt es im Geltungsbereich des LGG – ohne die bremischen Mehrheitsgesellschaften – 34 412 Beschäftigte. Unter Einbeziehung der bremischen Mehrheitsgesellschaften erhöht sich diese Zahl auf 43 351, daraus ergibt sich dann ein Frauenanteil von ca. 58 %.

In fast allen Altersgruppen – nur in den Jahrgängen ab dem 63. Lebensjahr sind mehr Männer als Frauen beschäftigt – betragen die Anteile der Frauen mehr als 50 %. Dies findet ihre Ursache unter anderem in einer veränderten Einstellungspraxis und in der strukturellen Fluktuation in der Verwaltung.

Bezogen auf Personalgruppen besteht auch zurzeit eine geschlechterspezifische Verteilung: Die größten Frauenanteile gibt es immer noch bei den Raumpflegerinnen und Raumpflegerinnen und dem Hilfspersonal in den Küchen, etwa 99 %, den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sowie bei den Erziehern und Betreuern, etwa 82 %. Der Frauenanteil beträgt mehr als 50 % in den Personalgruppen der Verwaltungs-, Justiz-, Steuer- und Lehrbeschäftigten. Nach wie vor am niedrigsten liegen die Frauenanteile bei der Feuerwehr mit 2,3 %, der Polizei mit 20,2 %, dem Strafvollzug mit 21,2 % sowie dem technischen Personal mit 31,1 %.

Zu den Laufbahngruppen und Entlohnungsstufen, ohne Berücksichtigung der bremischen Mehrheitsgesellschaften: Mit Ausnahme der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, liegen die Frauenanteile in allen Laufbahngruppen über 50 %. Daher sind mit den Ausnahmen der Entlohnungsstufen 4, 7, 10 und 11 Frauenanteile von mehr als 50 % in den Entlohnungsstufen anzugeben. Mit steigender Entlohnungsstufe nimmt demnach der Anteil der weiblichen Beschäftigten immer noch ab.

Die Teilzeitquote liegt im Geltungsbereich des LGG im Berichtsjahr bei ca. 37 %. Die Anteile der Geschlechter an der Beschäftigung in Teilzeit sind bei einem Vergleich der Jahre 2008 und 2010 gleich geblieben. Bei den Frauen beträgt die Teilzeitquote rund 54 %, bei den Männern ungefähr 15 %.

Zu den Leitungsfunktionen: Gegenüber dem Jahr 2008 sind die Frauenanteile zwar in allen Ebenen gestiegen, Frauen sind in Leitungsfunktionen jedoch immer noch geringer als Männer vertreten. Insgesamt haben sich die Anteile der weiblichen Beschäftigten in Leitungsfunktionen von 34,7 % im Jahr 2008 auf 37,2 % im Jahr 2010 erhöht. 2010 gibt es 2 200 Führungskräfte, davon 819 Frauen. In der Leitungsebene 1 – Dienststellenleitung, Geschäftsführung – beträgt der Frauenanteil ca. 44 %, in der Leitungsebene 2 – Abteilungsleitung, Geschäftsbereichsleitung – liegt der Frauenanteil bei 26 % und in der Ebene 3 – Referatsleitung, Sachgebietsleitung, Teamleitung – bei ca. 34 %.

Eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen herrscht in den Personalgruppen der Feuerwehr, der Polizei, im Strafvollzug sowie bei dem technischen Personal.

Hervorzuheben ist, dass im Berichtsjahr im Geltungsbereich des LGG 1 418 Auszubildende eingestellt wurden. Der Anteil der Frauen an diesen Einstellungen liegt bei ungefähr 59 % und ist im Vergleich zu dem Jahr 2008 um 1,8 %-Punkte gestiegen. Unter Einbeziehung der bremischen Mehrheitsgesellschaften beträgt der Frauenanteil hier ca. 65 %.

Bei den Stellenbesetzungen liegt der Frauenanteil bei rd. 62 %. Hinsichtlich der generell geringer gewordenen Höhergruppierungen und Beförderungen beträgt der Frauenanteil ca. 49 %.

Reduziert ist die Anzahl der Widerspruchsverfahren von Frauenbeauftragten von 65 im Jahr 2000 auf 13 im Jahr 2010, aber die Anzahl der Klageverfahren stieg von 13 Klagen im Jahr 2000 auf 14 Klagen, davon vier von Frauen, im Jahr 2010.

In einer ersten Diskussionsrunde wird auf die Stellungnahme der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau eingegangen. Deutlich wird, dass die Einbeziehung der Mehrheitsgesellschaften und deren Darstellung in den LGG-Bericht unzureichend ist, zumal festzuhalten ist, dass der Senat nicht das LGG ausgeweitet, sondern „Regelungen des Senats zur Gleich-

stellung von Mann und Frau“ beschlossen hat. Die Auswertung ist nur teilweise aufgegliedert wiedergegeben, deshalb gibt es keine differenzierte Analyse zu den verschiedenen Bereichen.

Ähnlich verhält es sich zur Auswertung in Bezug auf Bremerhaven, hier gibt es keine Darstellung, die die Dienststellen im Einzelnen darstellen würde.

Grundsätzlich ist es zu begrüßen, dass es einen Zuwachs an Frauen in Leitungspositionen gibt. Allerdings ist auch zu konstatieren, dass der Anteil der Frauen auf Leitungsebene nicht dem Anteil der Frauen in dem Bereich insgesamt entspricht.

Im Ergebnis sind Frauen weiterhin in Leitungsfunktionen unterrepräsentiert. Mit Blick auf die Entgelte wird dieser Befund unterstrichen. Der Frauenanteil nimmt je höher die Lohnstufe wird stetig ab. In der höchsten Entgeltstufe findet sich gar keine Frau.

Der Anteil an Höhergruppierungen ist zwar gestiegen, liegt aber immer noch unter dem Anteil der Höhergruppierungen von Männern. Bemerkenswert auch der Unterschied hinsichtlich des Beamtenstatus. 36 % aller weiblichen Beschäftigten sind Beamtinnen, aber 51,6 % sind Beamte bei den männlichen Beschäftigten.

Wenig überraschend ist die Teilzeitquote bei Frauen hoch, 54 % bei den Frauen, 15 % bei den Männern, was bei Letzteren im Wesentlichen auf die Altersteilzeitregelung herrührt.

Frauenbeauftragte gibt es in 76 Dienststellen im Geltungsbereich des LGG. Sie vertreten mit ihren Stellvertreterinnen ca. 90 % der weiblichen Beschäftigten. Von den im LGG berücksichtigten 19 bremischen Mehrheitsgesellschaften haben jedoch nur fünf eine Frauenbeauftragte! Hier sieht der Ausschuss einen nicht unerheblichen Nachsteuerungsbedarf. Insbesondere ist bedenklich, dass sich die Anzahl der Freistellungen sogar verringert hat. 53 % der Frauenbeauftragten erhalten gar keine Freistellung. Daraus ist zu schließen, dass sich hier eine nicht unerheblich zusätzliche Belastung zu der hauptamtlichen Tätigkeit für die Frauen ergibt.

Zu bemängeln ist auch, dass die Auskunftsfreude der Dienststellen hinsichtlich der Freistellungen sehr zu wünschen übrig lässt, nur zehn von 89 Dienststellen haben die angeforderten Angaben geliefert!

Bezüglich der Erstellung und Umsetzung von Frauenförderplänen werden Lücken deutlich. Es gibt keine Erfassung von Frauenförderplänen bei allen Gesellschaften. Die Anzahl ist seit dem letzten Bericht sogar zurückgegangen. Das Argument, ein hoher Frauenanteil würde Frauenförderpläne überflüssig machen, wird nicht geteilt, da es schließlich unter anderem um Maßnahmen geht, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleisten sollen.

Der Anregung, in Zukunft ist der Frauenanteil nicht nur nach Köpfen, sondern nach Vollzeitäquivalenten und dem Beschäftigungsvolumen durchzuführen, wird vom Ausschuss unbedingt unterstützt. Zur Vergleichbarkeit wäre hier außerdem eine die Anwendung des EU-Strukturindex von Vorteil, um die Partizipation der Geschlechter am Gesamteinkommen im Verhältnis zum Personalkörper beurteilen zu können.

Stellungnahme des Personalrats

Ergänzend zu dem Bericht der ZGF verweist der Personalrat auf die Bedeutung von Maßnahmen und Regelungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Dienstvereinbarung wäre hier angebracht, die folgende Bereiche umfassen müsste: Wie werden Männer in die Thematik mit einbezogen, welche Arbeitszeitregelungen wären notwendigerweise zu verankern, wie wird der Pflege von Angehörigen Rechnung getragen, und wie wird eine ausreichende qualifizierte und auch angemessen bezahlbare Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt.

Ein weiterer Punkt wäre die Evaluierung der Beurteilungsrichtlinien für den allgemeinen Verwaltungsdienst. Dies wäre dringend nach geschlechtsspezifischen Blickwinkeln zu reflektieren. Entsprechende Untersuchungen haben hier auf Benachteiligungen hingewiesen.

Im Zentrum sollte in Zukunft auch die qualifizierte Entwicklungsperspektive für Frauenberufe stehen, mit Schwerpunkt auf die Entgeltgruppen 5 und 6. Als Beispiel wären hier die Schulsekretärinnen zu nennen, die ihren Tätigkeitsbereich erweitern könnten oder eben auch die Erzieherinnen. Die Weiterentwicklung der Erzieherinnenausbildung und Überführung ins duale Ausbildungssystem mit der Möglichkeit zur Hoch- und Fachhochschulausbildung wird unbedingt unterstützt.

In Bezug auf die Frauenbeauftragten kommt der Personalrat zu einer ähnlichen Auswertung wie der ZGF-Bericht, eine Entlastung sei hier dringend erforderlich.

Hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse wird vom Personalrat angeregt, in Zukunft aufgeschlüsselt nach befristet Beschäftigten, unterteilt nach Teil- und Vollzeit, nach Anzahl der Minijobs und auch über die Anzahl der Leih- beziehungsweise Zeitarbeiternehmerinnen und Beschäftigter freier Träger zu berichten.

II. Antrag

Die Bürgerschaft (Landtag) möge beschließen:

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

Claudia Bernhard
(Vorsitzende)