

Vortrag zum FrauenFachForum am 01. Dezember 2014

ERFAHRUNGEN ZUR UMSETZUNG DES FRAUENFÖRDERGESETZES AUS PRAKTISCHER SICHT

Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Vertreterinnen und Vertreter aus der Politik und der Landesverwaltung, liebe Kolleginnen, Netzwerkerinnen und Kooperationspartnerinnen,

vielen Dank zunächst für die Gelegenheit, Ihnen hier und heute berichten zu dürfen, wie es uns, den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten mit unserem Frauenfördergesetz in der Praxis so geht.

Ich kann Ihnen sagen, wir haben es uns im Vorfeld zu diesem Bericht nicht leicht gemacht, soll hier und heute doch ein möglichst komplexer Überblick der Erfahrungen vieler Kolleginnen aus verschiedenen Kommunen, kleinen und großen, kreisfreien und kreisangehörigen Städten, flächen- oder bevölkerungsstarken Landkreisen wiedergegeben werden.

Dazu haben wir eine Umfrage gestartet, das Frauenfördergesetz regelrecht auseinander genommen und nun ja, Gesetze sind manchmal etwas unlogisch aufgebaut – umsortiert.

Lassen Sie mich die Ergebnisse unserer Umfrage in nachfolgender Reihenfolge, die letztlich auch mit den Abschnitten des Frauenfördergesetzes korrespondiert, vorstellen:

- 1. Die (kommunale) Gleichstellungsbeauftragte**
- 2. Maßnahmen zur beruflichen Förderung**
- 3. Berücksichtigung von Familienaufgaben**
- 4. Gremien**
- 5. Frauenförderplan**

Wer hat denn an der Umfrage teilgenommen?

Von insgesamt 31 Kolleginnen und 1 Kollegen – 22 Kolleginnen, davon 8 aus den Landkreisen, 11 aus kreisangehörigen Städten und die drei aus den kreisfreien Städten, also rund 70 Prozent.

Die Rechtsgrundlage für die Bestellung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter findet sich in § 78 Abs. 2 des Kommunalverfassungsgesetzes KVG. Dort ist ebenso wie in den §§ 14 ff des Frauenfördergesetzes FrFG LSA von einer hauptamtlichen Beschäftigung die Rede. Wie sieht es damit in der Realität aus?

Von den befragten 22 Kolleginnen arbeiten immerhin 17 in Vollzeit, 40 Wochenstunden. Aber: nur 7 von den 22 können sich ausschließlich auf ihre Aufgabe als Gleichstellungsbeauftragte konzentrieren. 13 nehmen noch andere Aufgaben wahr, für einige Verwaltungschefs vielleicht logisch und bequem, die der Behinderten-, Senioren-, Ausländer- oder Migrationsbeauftragten, mit einem Umfang von bis zu 50 Prozent der Arbeitszeit! Schlimmer – einige kümmern sich „nebenbei“ um völlig artfremde Aufgaben in anderen Fachämtern.

Ebenso haben wir nach dem Unterstellungsverhältnis gefragt. Hier sind immerhin bis auf eine Ausnahme alle Kolleginnen dem Hauptverwaltungsbeamten (Landrat oder Oberbürgermeister) direkt unterstellt, was den direkten Zugang erleichtert. An den Dienstberatungen des Hauptverwaltungsbeamten nehmen allerdings nur 7 der 22 Kolleginnen teil, also etwa ein Drittel. Manchmal kann eine Entscheidung gegen die Teilnahme wohl aber auch eine für Zeiteffizienz sein ...

Das Frauenfördergesetz sieht bisher vor, dass von der weiblichen Belegschaft der Verwaltung zusätzlich eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden kann. Alternativ kann aber auch die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte diese Aufgaben mit übernehmen. So wird es bis auf eine Ausnahme in allen befragten Kommunen gehandhabt.

Aus der Frage nach dem Zuständigkeitsbereich war zu erfahren, dass mehr als 80 Prozent der Kolleginnen ausschließlich in der Kernverwaltung und den nachgeordneten Einrichtungen, weder in den Eigenbetrieben noch kommunalen Gesellschaften tätig sind.

Neben den Aufgaben in der Verwaltung haben die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ein großes Betätigungsfeld in die Kommune hinein, in der Arbeit für die Bürgerinnen und Bürger. 2/3 der Kolleginnen schätzen ein, dass sie zu 5 bis 40 Prozent in der Verwaltung, zwischen 60 und 95 Prozent, also überwiegend nach außen, tätig sind. Es gibt aber auch Ausnahmen und das sind eher die Kolleginnen, die ohnehin nur noch 50 Prozent ihrer Zeit für die Gleichstellung tätig sein können. Hier werden natürlich in erster Linie, bis zu 80 Prozent die gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben in der Verwaltung erfüllt – für anderes fehlt die Zeit.

So, nun genug davon, wie es uns in unserer kommunalen Position geht – jetzt dazu, was wir mit dem Frauenfördergesetz „anstellen“ konnten:

Wir haben nach den allgemeinen Erfahrungen mit dem Frauenfördergesetz gefragt, wo ich hier nur auf einige Aspekte eingehen will:

Mehr als die Hälfte der Befragten stimmt in vollem Umfang zu, dass das Frauenfördergesetz eine klare, gut anwendbare Rechtsgrundlage für die tägliche Arbeit bildet. Ebenso die gleiche Anzahl lobt den präzisen Aufgabenkatalog aus § 15 für die interne Arbeit und wünscht sich ähnliches für externe Aufgaben.

In hohem Maß wird bemängelt, dass von keiner Stelle die Umsetzung bzw. Einhaltung des Frauenfördergesetzes kontrolliert wird und fast 80 Prozent beklagen, dass es keine klaren Regelungen gibt, was bei der Nichterfüllung passiert.

Immerhin die Hälfte der Kolleginnen schätzt ein, dass die Akzeptanz des Frauenfördergesetzes in hohem Maß von der Einstellung der Verwaltungsspitze abhängig ist.

Wie sieht es in der Praxis mit den gesetzlich festgeschriebenen Rechten und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten aus?

Bekommen die Gleichstellungsbeauftragten automatisch die ihnen für die Beteiligung notwendigen Informationen und Vorlagen? Nur 6 der Befragten sagen „Ja“ oder „Meistens“. Dass oft sogar auf die Einforderung dieses Beteiligungsrechts verzichtet wird, weil die Zeit zur Bearbeitung fehlt, bemängelt die Hälfte der Kolleginnen.

In der Regel nutzen die Gleichstellungsbeauftragten ihr Widerspruchsrecht, wenn sie mit einer Entscheidung nicht einverstanden sind, auch wenn es nur aufschiebende Wirkung hat und sie es eigentlich sinnlos finden. Manchmal trägt sie dabei vielleicht die Hoffnung, zumindest bei den Entscheidenden ein Nachdenken über Alternativen anzuregen.

Bei der Frage nach der Weisungsfreiheit konnte ich feststellen, dass meine Kolleginnen sehr mutig sind. Kaum eine von Ihnen rechnet mit Schwierigkeiten, wenn sie diese durchsetzen will bzw. sich darauf beruft.

Zu den einzelnen Abschnitten:

Maßnahmen zur beruflichen Förderung – hier geht es um das Stellenbesetzungsverfahren, um Leistungsbeurteilung, um Aus- und Weiterbildung

Zu einem hohen Anteil, 3/4 der Kolleginnen, nehmen regelmäßig an Vorstellungsgesprächen teil. Schon geringer ist ihr Einfluss auf den Inhalt der Stellenausschreibung vor der Veröffentlichung. Gerade zeigen hier aber recht neue Untersuchungen, dass bereits Formulierungen im Text, die beispielsweise auf eher männliche Verhaltensweisen abzielen, wie „Durchsetzungsvermögen“, „Leistungsstärke“ Frauen schon von einer Bewerbung abhalten können. Gar nicht davon zu reden, dass sich Frauen meist ohnehin erst bewerben, wenn sie überzeugt sind, alle Anforderungskriterien mit 100 Prozent zu erfüllen.

Einige wenige Kolleginnen können darüber berichten, dass ihnen im Auswahlverfahren ein eigenes Vorschlagsrecht zusteht. Noch weniger, nämlich sechs von 22, sind überzeugt, dass bei fachlich gleichwertigen Voraussetzungen die Bewerberin quasi automa-

tisch per Frauenfördergesetz den Vorzug erhält, wenn sie in einem Bereich eingestellt werden soll, wo Frauen bisher unterrepräsentiert sind.

Ein Beispiel: Vor Jahren war bei uns in der Stadt eine Stelle für eine Brandoberinspektorin – eine ingenieurwissenschaftliche Stelle „Technischer Brandschutz“ zu besetzen. Zwei gute Kandidaten hatten die Nase vorn, erfüllten alle Kriterien der Ausschreibung. Der Mann hatte zusätzlich schon eine Ausbildung für vorbeugenden Brandschutz, worüber im Gespräch diskutiert wurde. Weil dies in der Stellenausschreibung nicht gefordert war, fragte ich: „Ist das für die Auswahl relevant?“ „Nein, die Ausbildung muss eh noch durchlaufen werden.“ Ich wollte die Frau einstellen, der Rest, die Herren der Berufsfeuerwehr natürlich einen Kollegen. Ich bin gegen die Entscheidung in Widerspruch gegangen. Nach 14 Tagen bekam trotzdem der junge Mann den Zuschlag, weil er schon eine Ausbildung im Technischen Brandschutz hatte ...

Zu den Leistungsbeurteilungen, die ja einen maßgeblichen Einfluss auf den leistungsorientierten Gehaltsanteil haben:

Lediglich eine von uns stimmt zu, dass eher weibliche Kompetenzen, die in der Familienarbeit oder bei sozialer Arbeit erworben wurden, bei der Beurteilung angemessen berücksichtigt werden.

Spezielle Aus- und Fortbildungsangebote für Frauen in Führungspositionen, oft unter dem schönen Begriff „Empowerment“ angeboten, sind für den kommunalen Bereich offenbar absolute Mangelware.

Wir haben auch nach Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungsverfahren gefragt – dies wurde bisher in zwei Kommunen probiert.

Abschnitt 3 des Frauenfördergesetzes regelt die Berücksichtigung von Familienaufgaben. Dazu bieten die Kommunen in der Regel relativ flexible Arbeitszeitmodelle:

Gleitzeit mit festen Kernarbeitszeiten, die meisten, 14 von 22, 7 sind noch etwas offener und bieten ein uneingeschränktes Gleitzeitmodell.

Teilzeit scheint generell kein Problem zu sein, mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass Teilzeitanträge in der Regel bewilligt werden und eine unproblematische Rückkehr in einen Vollzeitjob möglich ist. Sie erkennen auch keine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten. Dagegen ist die Besetzung von Führungspositionen in Teilzeit die absolute Ausnahme, von guten Erfahrungen damit berichten nur 4 Kolleginnen.

Ein wichtiges Betätigungsfeld scheint auch zu sein, dafür Sorge zu tragen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Elternzeit wieder in die Verwaltung zurückkehren. Lose Kontakte in der Freistellungsphase, Informationen oder Einladungen in das Team gibt es, sicher organisiert von den eigenen Kolleginnen und Kollegen. Gezielte Programme zur Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Familienphase existieren dagegen nur in 3 Kommunen.

Zur Gremienbesetzung:

Aus meiner Sicht kommt diesem Abschnitt des Frauenfördergesetzes eine große Bedeutung zu. Denn erst wenn sichergestellt ist, dass politische Entscheidungspositionen paritätisch besetzt sind, kann davon ausgegangen werden, dass gleichberechtigt Politik für Frauen und Männer gemacht wird. Ganz zu schweigen davon, dass wir hier ja oft auch über gut bezahlte Positionen in Aufsichtsräten kommunaler Unternehmen und schlichtweg auch über Macht reden.

Es ist natürlich so geregelt, dass Gremien des Stadtrats oder des Kreistags nach politischen Mehrheiten besetzt werden. Das sollte nicht davon abhalten, auf eine geschlechtergerechte Verteilung zu achten. Aber: Nur bis auf eine Ausnahme stellten die Gleichstellungsbeauftragten in der Umfrage fest, dass die Parteien vor Ort keinen großen Wert auf eine paritätische Gremienbesetzung legen. Folgerichtig gibt es in keiner der befragten Kommunen einen politischen Beschluss dazu.

Zuletzt zu den Frauenförderplänen:

In 16 von 22, also in fast $\frac{3}{4}$ der Kommunen existiert kein Frauenförderplan, obwohl dieser eigentlich gemäß § 20 Frauenfördergesetz gesetzlich vorgeschrieben ist. Oft wird die Notwendigkeit, wie auch mir gerade geschehen, mit folgender Begründung abgetan: Wir haben einen Frauenanteil von 67 Prozent in der Verwaltung, 50 Prozent der Amtsleitungen haben Frauen inne, bei den drei Dezernentenstellen ist eine von einer Frau besetzt, das ist mehr als die Quote von Frau Schwesig – für mich beinhalten die Zahlen schon an sich einen Widerspruch – aber wozu brauchen wir einen Frauenförderplan? Kontrolliert oder gar sanktioniert wird das Fehlen eines solchen Konzepts ja nicht ...

In den Kommunen, wo ein Frauenförderplan existiert, wird die Frage nach der Wirksamkeit als Instrument zur Durchsetzung von Gleichstellungszielen eher ambivalent beantwortet. Häufig liegt das wohl daran, dass es an konkret formulierten, abrechenbaren Zielen mangelt und ganz und gar an einer Evaluation des Erreichten.

Ich hoffe, mit meinem mal wieder viel zu langen und mit zu viel Zahlen gespicktem Vortrag konnte ich Ihnen die Schwerpunkte aufzeigen, wo etwas zu tun ist und was Ihnen als Anregung für die folgenden Workshops dienen kann.

Lassen Sie mich kurz mein Fazit ziehen: Wir haben im Land ein nach wie vor sehr gutes Frauenfördergesetz, es mangelt an der konkreten, verbindlichen Anwendung und noch mehr an deren Kontrolle und Durchsetzung.

Dankeschön für Ihre Aufmerksamkeit!