blickpunkt personal
Nr. 1/2015

Schwerpunktausgabe Gleichstellungsgesetz

Hamburg

Inhaltsverzeichnis

Editorial.....Seite 3
Das novellierte Gleichstellungsgesetz für Hamburg:
Präziser, verbindlicher, umfassender!.....Seite 4
Genau hingeschaut: Daten, Fakten, Zahlen!.....Seite 6
Personalauswahlverfahren – inwiefern wird das
Thema „Gender“ dort relevant?.....Seite 9
Ein wichtiges Thema: Vereinbarkeit von Beruf
und Familie.....Seite 12
Gleichstellung - geplant und öffentlich gemacht!.....Seite 14
Die Gleichstellungsbeauftragten – ihr Auftrag:
Unterstützen, fördern und begleiten.....Seite 17
Damals und heute – Gedanken zur Novellierung des
Gleichstellungsgesetzes.....Seite 20
Frauenvollversammlung der Behörde für Stadtent-
wicklung und Umwelt verabschiedet das alte Gleich-
stellungsgesetz..... Seite 24
Das Hamburgische Gremienbesetzungsgesetz bringt
Frauen in Aufsichtsgremien.....Seite 27
Impressum..... Seite 31

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

zum 1. Januar 2015 wurde das hamburgische Gleichstellungsgesetz novelliert. Für uns ist dies ein Anlass, in dieser Sonderausgabe des blickpunkt personal das Gesetz ausführlich vorzustellen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiges und notwendiges Anliegen. Vieles hat sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten in der hamburgischen Verwaltung für die Chancen von Frauen verbessert, aber von wirklicher Gleichstellung können wir noch nicht reden.

Mir ist das Thema „Frauen in Spitzenfunktionen" ein ganz persönliches Anliegen. Erst wenn wir mehr Frauen in Amts- und Abteilungsleitungsfunktionen und auf Geschäftsführungspositionen haben, wird sich auch die Behördenkultur verändern. Erst dann werden wir konsequent die Bedingungen schaffen, unter denen Vereinbarkeit von Karriere und Familie für Frauen und Männer möglich wird.

Chancengleichheit leistet aber auch einen Beitrag für mehr Vielfalt auf allen Ebenen. Ich bin fest davon überzeugt, dass eine Organisation mit einer Belegschaft, die vielfältig zusammengesetzt ist, dauerhaft bessere Arbeit leistet. Dabei geht es um weit mehr als um Frauenförderung.

Wir müssen auf der anderen Seite darauf achten, eine Führungs- und Organisationskultur vorzuleben, die für junge Nachwuchskräfte attraktiv ist. Dazu gehören eine noch weitergehende Arbeitszeitflexibilisierung und auch eine Flexibilisierung des Arbeitsortes. Beides geht allerdings nur, wenn wir zu einer höheren Ergebnisorientierung sowohl bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch bei Führungskräften kommen.

Das Gleichstellungsgesetz reiht sich damit ein in weitere große Reformvorhaben der Freien und Hansestadt Hamburg.

Insofern war die Novellierung unseres Gesetzes für mich überfällig!

Ihre
Bettina Lentz

Das novellierte Gleichstellungsgesetz für Hamburg: Präziser, verbindlicher, umfassender!

Am 1. Januar 2015 trat das neue Hamburgische Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) in Kraft. In den folgenden Artikeln wollen wir einen kurzen Überblick über die Neuerungen geben. Das Gesetz und die Gesetzesbegründung finden Sie im Personalportal und auf hamburg.de.[1]

Hamburg hatte im Jahr 1992 als eines der ersten Bundesländer ein Gleichstellungsgesetz in Kraft gesetzt. Das alte Gesetz war nun – über 20 Jahre später – in die Jahre gekommen und wurde deshalb einer Verjüngungskur unterzogen. Seit dem Inkrafttreten des ersten Gleichstellungsgesetzes hat sich für Frauen in Deutschland viel getan. Das hat sich auch in der Struktur der hamburgischen Verwaltung niedergeschlagen. Vieles, was heute selbstverständlich ist, hat sich erst in den letzten zwei Jahrzehnten entwickelt, wie zum Beispiel die Möglichkeiten, in Teilzeit oder mobil zu arbeiten. An vielen Stellen fallen allerdings weiter strukturelle Benachteiligungen von Frauen auf. Am deutlichsten ist dies an den noch immer geringeren Anteilen von Frauen in (Top-) Führungspositionen erkennbar. Es besteht also weiterhin die Notwendigkeit, diskriminierende Strukturen abzubauen und geschlechtsspezifischen Nachteilen von Frauen entgegenzuwirken.

Gender Mainstreaming verändert den Blickwinkel

Darüber hinaus hat sich auch die Gleichstellungspolitik in den vergangenen zwei Jahrzehnten weiter entwickelt: Das erste Gleichstellungsgesetz ging noch von einer reinen Frauenförderung aus, die Maßnahmen richteten sich deshalb ausschließlich an die weiblichen Beschäftigten. Seit dieser Zeit haben sich die Diskussionen verändert. Impulse hierzu gingen von den Vereinten Nationen aus und wurden später europa- und verfassungsrechtlich aufgegriffen.

[1] Personalportal: http://fhhportal.stadt.hamburg.de/websites/1002/Personalentwicklung/Gleichstellung-Frauen-und-Maenner/Seiten/Gesetzliche-Grundlagen-der-Gleichstellung-von-Maennern-und-Frauen-in-Hamburg.aspx.

Heute lassen sich die Strategien mehr von den Prinzipien des Gender Mainstreaming[2] leiten, also einer Denkweise, die die Benachteiligung von Frauen nicht auf eine Frauenförderung reduziert, sondern alle gesellschaftlichen Bereiche und Vorhaben im Hinblick auf ihre Bedeutung für eine Ungleichbehandlung untersucht. Maßnahmen zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind keine reinen Frauenfördermaßnahmen mehr.

Heute wissen wir, dass die Gleichstellung von Frauen nicht möglich ist, ohne dass sich auch die Männer verändern – und umgekehrt.

Heute wissen wir auch, dass Arbeitsbereiche, in denen das Verhältnis von Frauen und Männern annähernd ausgeglichen ist, besonders produktiv arbeiten. Auch dies ist ein Grund, warum sich gleichstellungspolitische Maßnahmen ebenfalls auf Männer beziehen müssen. Das Hamburgische Gleichstellungsgesetz macht deshalb viele gleichstellungspolitische Maßnahmen an der Zugehörigkeit zum jeweils unterrepräsentierten Geschlecht fest (siehe dazu insbesondere den folgenden Beitrag zu Stellenausschreibungen).

Mehr Reichweite

Schließlich sei noch erwähnt, dass sich das neue Hamburgische Gleichstellungsgesetz nicht nur auf die Kernverwaltung, sondern auch auf alle öffentlichen Unternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg und – wie bisher auch schon – auf die Körperschaften, Stiftungen und Anstalten öffentlichen Rechts[3] bezieht.

Die folgenden Beiträge dieses Schwerpunktheftes dienen dazu, einzelne Aspekte des Gleichstellungsgesetzes näher zu erläutern, und zwar

- Daten, Fakten, Zahlen
- Personalauswahl,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Gleichstellungspläne und
- Gleichstellungsbeauftragte.

---

[2] Mit dem Vertrag von Amsterdam bzw. durch Art. 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sind die Mitgliedstaaten der EU zu einer aktiven Gleichstellungspolitik unter Berücksichtigung der Strategie des Gender Mainstreaming verpflichtet. Diese Handlungsstrategie für Politik und Verwaltung macht es den Akteurinnen und Akteuren zur Aufgabe, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen und ihre Entscheidung so zu gestalten, dass sie zur Förderung einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter beitragen.

[3] Mit Ausnahme der auf Bundesrecht beruhenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

Genau hingeschaut: Daten, Fakten, Zahlen!

33.859 Frauen waren am Stichtag 31.12.2013 in der hamburgischen Verwaltung beschäftigt, das entspricht einem Anteil von 55,1 Prozent an allen Beschäftigten. Die Verwaltung ist also weiblich! Zunächst lässt sich daraus kein Handlungsbedarf für die Gleichstellung ableiten. Die Analyse ergibt jedoch ein unausgeglichenes und viel differenzierteres Bild zwischen Frauen und Männern. Es gibt noch viel zu tun in Sachen Gleichstellung!

Die Arbeit des Senats und der Verwaltung zum Thema

Gleichstellung stützt sich auf umfangreiche Daten zur Personalstruktur. Diese stellt das Zentrum für Personaldienste (ZPD) zur Verfügung. Das geschieht regelmäßig, auf Nachfragen zu bestimmten Anlässen und einmal jährlich im Personalstrukturbericht. Dieser enthält die Personalstrukturdaten der hamburgischen Verwaltung und gibt unter anderem Antwort darauf, wie sich Anteile von Frauen und Männern verändern: bei den Beschäftigten insgesamt und differenziert in Laufbahnen, Berufsgruppen, Entgelt- und Besoldungsgruppen, Führungspositionen und Beschäftigungsumfängen usw. Diese Datengrundlage lässt unterschiedliche Analysen zum Thema Gleichstellung zu.

Sie finden diese Daten über folgende Links:
Intern: Personalstrukturbericht mit Tabellenanhang und Kennzahlenbuch - ZPD
Extern: Personalberichtswesen auf hamburg.de

Die gläserne Decke und andere Erkenntnisse[1]
Das Handeln der Verwaltung in den letzten Jahren hat Spuren hinterlassen. Ob frühere Gleichstellungsaktivitäten erfolgreich waren, lässt sich messen. Ein wichtiger Gradmesser für Gleichstellung ist der Anteil von Frauen und Männern in Führungs- oder Entscheidungspositionen. Je höher die Hierarchieebene, desto weniger Frauen finden sich dort. Hier spricht man von einer „gläsernen Decke". Der Begriff ist eine Metapher und beschreibt das Phänomen, dass zwar qualifizierte Frauen vorhanden sind, sie aber nicht in die oberen Führungspositionen vordringen, sondern auf der Ebene darunter hängenbleiben. Um diese Aussage treffen zu können, müssen die Personalstrukturdaten analysiert und aggregierte Datenbestände heruntergebrochen werden. Dies stellt sich in jeder Behörde und jedem Amt etwas anders dar.

[1] Alle Daten aus Personalstrukturbericht 2014, Stand 31.12.2013

Der gläsernen Decke kommt man erst bei genauem Hinsehen auf die Spur: Betrachtet man zum Beispiel die Verteilung von Frauen und Männern der FHH insgesamt hinsichtlich

- der **Beschäftigtenstruktur**: dann sind 55,1 Prozent aller Beschäftigten weiblich.
- der **Laufbahngruppen**: dann ist der Anteil von Frauen in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehemaliger höherer Dienst) mit 54,1 Prozent sogar um 8,2 Prozentpunkte höher als der Anteil der Männer und täuscht über die gläserne Decke hinweg, da hier auch die große Zahl weiblicher Lehrkräfte einfließt.
- der **Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen**: dann wird deutlich wie stark die Frauenanteile in Spitzenfunktionen abnehmen, wenn man beispielsweise die Lehrkräfte aus der Darstellung herausnimmt. Während in der Besoldungsgruppe A14 noch 44,8 Prozent Frauen tätig waren, waren dies in der Besoldungsgruppe B6 nur noch 18,2 Prozent.
- der **Führungspositionen**: dann wirkt die gläserne Decke besonders hier. Der Frauenanteil liegt zwar insgesamt bei 38,9 Prozent, er fällt jedoch deutlich geringer auf höheren Hierarchieebenen aus. Die Überrepräsentanz von Männern bei den Führungskräften zeigt sich darin, dass 13,6 Prozent aller bei der FHH beschäftigten Männer Führungskräfte waren und lediglich 7,3 Prozent aller bei der FHH beschäftigten Frauen. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Mann Führungskraft wird, ist also immer noch annähernd doppelt so hoch wie bei einer Frau.
- der einzelnen **Berufsgruppen**: dann ergibt sich für jede Berufsgruppe ein ganz neues Bild. Es gibt Berufe, in denen Frauen stark überrepräsentiert sind – zum Beispiel stellen sie 97,7 Prozent der Reinigungskräfte und 87,1 Prozent der Lehrkräfte an Grundschulen. Auf der anderen Seite gibt es auch Berufe, die annähernd nur von Männern wahrgenommen werden, wie zum Beispiel die Berufsfeuerwehrleute (98,3 Prozent) oder das Vollstreckungs- und Vollzugspersonal (83,6 Prozent).

Den Ursachen auf der Spur

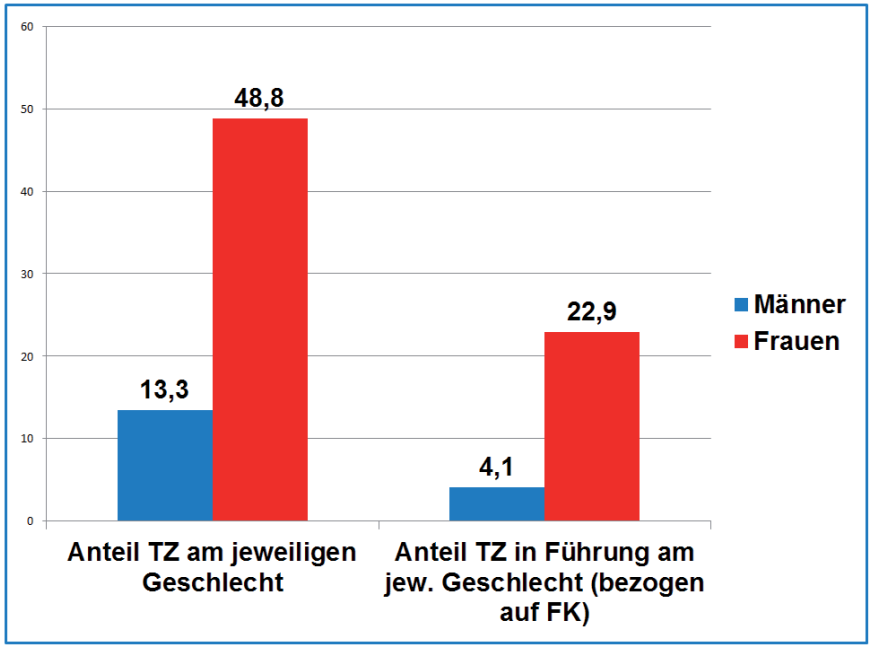
Langfristig soll eine möglichst gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern in allen Bereichen der hamburgischen Verwaltung erreicht und Unterrepräsentanzen ausgeglichen werden – auch bei Führungskräften. Darunter wird verstanden, wenn der Frauen- oder der Männeranteil innerhalb einer Dienststelle in einem Bereich unter 40 Prozent liegt.

Mit der Personaldatenstruktur und ihrer Analyse lassen sich die Bereiche und die Handlungsfelder identi-

fizieren, wo für dieses Ziel etwas getan werden muss. Aber was ist der Grund für Ungleichheiten und mit welchen Maßnahmen kann man ihr begegnen? Auch darüber geben die Personalstrukturdaten Aufschluss.

Ist zum Beispiel Teilzeit ein „Karrierekiller"?

Fast die Hälfte aller Frauen arbeitet in Teilzeit (48,8 Prozent), während es bei den Männern nur 13,3 Prozent sind. Dass Führungskräfte in Teilzeit arbeiten, kommt dagegen viel seltener vor: Von allen Frauen in Führungspositionen arbeiten lediglich 22,9 Prozent in Teilzeit, während es bei den Männern in Führungsfunktionen sogar nur 4,1 Prozent sind. Diejenigen, die darauf angewiesen sind, in Teilzeit zu arbeiten, finden deutlich weniger Möglichkeiten dazu. Die Frage, ob Teilzeit ein „Karrierekiller" ist, kann also mit ja beantwortet werden. Nun gilt es, Ziele zu formulieren und Maßnahmen zu finden, die dazu beitragen, diesen Zustand zu verändern (siehe dazu ausführlich den Beitrag zu den Gleichstellungsplänen).



Personalauswahlverfahren – inwiefern wird das Thema „Gender“ dort relevant?

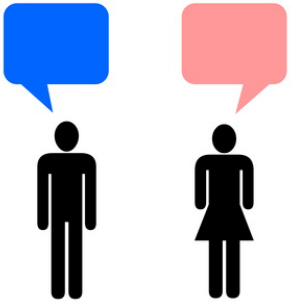
Das Auswahlverfahren ist das Tor zu Beschäftigungs- und Karrierechancen von Frauen und Männern!

Für Arbeitgeber liegt hier ein Schlüssel für die erfolgreiche Rekrutierung geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nur mit einer geschlechtersensiblen Personalauswahl können Talentmärkte optimal ausgeschöpft, kann eine chancengerechte Teilhabe beider Geschlechter in allen Bereichen und auf allen Ebenen einer Dienststelle bzw. eines Betriebs verwirklicht werden.

Das Hamburgische Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) enthält gleich mehrere Regelungen, die dazu beitragen sollen, die Personalauswahl gendergerecht zu gestalten:

Stellenausschreibungen: auf beide Geschlechter zugeschnitten

Im Ausschreibungstext muss das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich angesprochen und darauf hingewiesen werden, dass Bewerberinnen bzw. Bewerber dieses Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind (§ 7 Absatz 1 HmbGleiG). Künftig wird es also nicht nur eine „Ermutigungsklausel“ für Frauen geben, sondern auch eine für Männer, wenn sie das unterrepräsentierte Geschlecht darstellen. Der Ausschreibungstext muss so gestaltet sein, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist. Die sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen, das heißt die Benutzung männlicher und weiblicher Bezeichnungen, sollte mittlerweile eine Selbstverständlichkeit sein. Aber auch bestimmte Formulierungen im Text können mit darüber entscheiden, wer sich auf eine Stelle bewirbt. Wissenschaftliche Untersuchungen geben Hinweise darauf, dass manche Begriffe des Anforderungsprofils Frauen abschrecken können, weil sie vermeintlich männliche Eigenschaften widerspiegeln, wie zum Beispiel durchsetzungsstark oder offensiv. Bei der Formulierung von Ausschreibungstexten sollte daher sensibel auf Anforderungskriterien geachtet werden, die „anfällig“ für Rollenklischees sind. Insbesondere bei der Ausschreibung von Führungsfunktionen können Stereotype zu Fehlschlüssen und voreiligen Entscheidungen führen.



Stellenausschreibungen: alle Stellen als teilzeitgeeignet deklariert

Alle Arbeitsplätze sind als teilzeitgeeignet auszuschreiben. Das schließt Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (§ 7 Absatz 2 HmbGleiG) mit ein. Nur wenn zwingende dienstliche Belange der Teilzeiteignung entgegenstehen, kann davon abgewichen werden. Dabei ist ein hoher Maßstab an die zwingenden dienstlichen Belange anzulegen, allgemeine Hinweise auf die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Dienststelle reichen nicht aus. Teilzeitbeschäftigung ist in unterschiedlichen Formen (zum Beispiel Jobsharing, Führen im Tandem), Umfängen (auch mit nur geringen Einschränkungen des Zeitbudgets) und Organisationsarten (tägliche oder wochenweise Anwesenheit, Kurzsabbaticals etc.) denkbar. Die Dienststellen sollen die organisatorischen Voraussetzungen für Arbeitsplätze mit verminderter Arbeitszeit schaffen (§ 13 Absatz 2 HmbGleiG). Eine Reduzierung der Arbeitszeit muss jeweils mit einer entsprechenden Reduzierung des Aufgabenumfangs einhergehen.

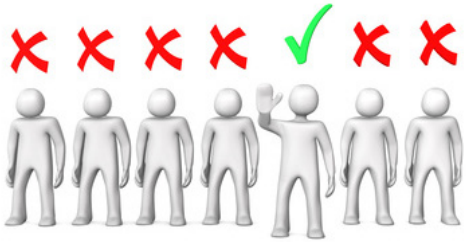
Auswahlkommissionen: mit Frauen und Männern paritätisch besetzt

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Auswahlverfahren strukturell zu stärken, sieht § 8 HmbGleiG die paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen vor. Abweichungen sind nur ausnahmsweise zulässig, wenn es sachliche Gründe dafür gibt. Diese liegen beispielsweise vor, wenn die Kommission sehr klein ist oder aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern besteht. Im Hinblick auf eine chancengerechte Durchführung der Personalauswahl sollte die Dienststelle im Übrigen darauf hinwirken, dass die Mitglieder von Auswahlkommissionen hinsichtlich der Wirkmechanismen von Geschlechterklischees sensibilisiert beziehungsweise entsprechend geschult sind.

Eignung, Befähigung und fachliche Leistung: Familienaufgaben als Qualifikation

Das Gesetz sieht vor, dass in die Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung auch durch Familienaufgaben erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen einzubeziehen sind, soweit sie Rückschlüsse auf die Erfüllung des Anforderungsprofils der jeweiligen Stelle erlauben (§ 9 Absatz 1 HmbGleiG). Kompetenzen können auch außerhalb formeller Lernorte erworben werden. Sie sind nicht weniger wertvoll als solche, die man sich während der Ausbildung oder im Beruf aneignet. Gerade die Kompetenzbilanz von Beschäftigten, die aufgrund von Kindererziehung oder Pflegearbeit ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, kann durch eine solche Betrachtungsweise ergänzt werden. Fähigkeiten aufgrund von Familienaufgaben können beispielsweise Organisationsvermögen und soziale Kompetenz zur Kooperation, Delegation und Teamarbeit sowie Integrations- und Einfühlungsvermögen sein.

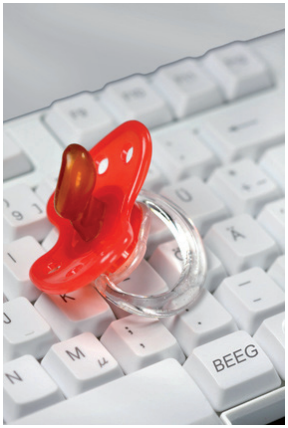
Auswahlentscheidung: bei gleicher Qualifikation Vorrang des unterrepräsentierten Geschlechts



Personalauswahlentscheidungen werden immer auf Grundlage der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Bewerbenden getroffen. Sind zwei Personen gleich qualifiziert, so muss die Person des unterrepräsentierten Geschlechts (Anteil kleiner als 40 Prozent) vorrangig berücksichtigt werden (§ 5 Absatz 1 HmbGleiG). Dabei ist zu beachten, dass Leistungs- und Persönlichkeitsprofile wegen der Verschiedenheit und Vielfältigkeit der sie prägenden Merkmale niemals identisch sein können, so dass eine „Gleichheit" nur durch Wertung im Sinne von „Gleichwertigkeit" festgestellt werden kann. Die vorrangige Berücksichtigung eines Geschlechts endet, sobald dessen Unterrepräsentanz beseitigt ist. Gleichwohl müssen die Dienststellen, zum Beispiel durch gleichstellungsorientierte Personalentwicklungsmaßnahmen, das grundsätzliche Ziel einer paritätischen Geschlechterverteilung (50/50) weiterhin verfolgen.

Ein wichtiges Thema: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ende 2013 arbeiteten 22.116 von insgesamt 68.032 Beschäftigten des hamburgischen öffentlichen Dienstes in Teilzeit. Das entspricht einer Quote von 32,5 Prozent. Von allen Teilzeitbeschäftigten waren 81,2 Prozent Frauen.



Hinter dem hohen Teilzeitarbeitsanteil in der FHH steckt überwiegend der Wunsch oder oft auch die Notwendigkeit, den Beruf mit der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen zu vereinbaren.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die Gleichstellung beider Geschlechter von besonderer Bedeutung. Ein eigener Abschnitt des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (HmbGleiG) widmet sich diesem Handlungsfeld, da sich Beschäftigte, die wegen Kindererziehungs- und Pflegeaufgaben nicht in vollem Umfang arbeiten, oft gravierenden Nachteilen ausgesetzt sehen:

- Die Einkommenssituation und damit verbunden die Alterssicherung verschlechtert sich.
- Tarifbeschäftigte, die in Teilzeit arbeiten und die Teilzeitbeschäftigung nicht befristet beantragt haben, haben es schwer, ihre Arbeitszeit wieder zu erhöhen.
- Beurlaubung und insbesondere Teilzeitbeschäftigung werden als die größten Hindernisse für die berufliche Karriere empfunden.

Auf diese Aspekte geht das Gesetz verstärkt ein.

Ein eigener Abschnitt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im neuen Gesetz

Das Gesetz verpflichtet zum Beispiel die Dienststellen, ihre Beschäftigten vor Inanspruchnahme von Teilzeit oder Beurlaubung auf beamten-, arbeits- und versorgungsrechtliche Folgen sowie auf Befristungsmöglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen (§ 13 Absatz 4 HmbGleiG).

Das Gesetz enthält zudem eine Regelung, dass familienbedingt Teilzeitbeschäftigten, die eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit anstreben, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ein Vorrang bei der Besetzung entsprechender Arbeitsplätze eingeräumt werden soll (§ 14 Absatz 2 HmbGleiG). Das gilt gleichermaßen auch für Beurlaubte, die vorzeitig in den aktiven Dienst zurückkehren möchten.

Die Dienststellen sind verpflichtet, allen Beschäftigten mit Familienaufgaben im Rahmen der dienst-

lichen Möglichkeiten aktiv familiengerechte Arbeitszeiten anzubieten (§ 12 HmbGleiG).

Außerdem legt das Gesetz fest, dass alle Arbeitsplätze grundsätzlich teilzeitgeeignet sind (§ 13 Absatz 1 HmbGleiG), auch diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben!

In der derzeitigen Arbeitszeitkultur wird die Wahrnehmung von Familienaufgaben immer noch als starkes Karrierehindernis betrachtet. Für vollzeitbeschäftigte Führungskräfte wiederum kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen schwer lösbaren Konflikt darstellen. „Führung in Teilzeit" kann einen Karriereweg für Frauen und Männer mit Familienaufgaben ebnen. Führen als Tandem – als eine Sonderform von Teilzeitführung – ist eine weitere Möglichkeit. Das zeigen auch erfolgreiche Beispiele in der hamburgischen Verwaltung.

Teilzeitbeschäftigung hauptsächlich bei Frauen

Nach wie vor stehen beim Thema Vereinbarkeit die weiblichen Beschäftigten im Fokus, da es immer noch überwiegend Frauen sind, die aufgrund von Familienaufgaben teilzeitbeschäftigt sind oder sich beurlauben lassen. Maßnahmen im Handlungsfeld Vereinbarkeit richten sich bereits heute auch an Männer, jedoch sollen Männer künftig verstärkt angesprochen und bei der Inanspruchnahme dieser Leistungen unterstützt werden. Eine partnerschaftliche Teilung der Familienaufgaben, wie sie von immer mehr Paaren gewünscht wird, ist eine zentrale Voraussetzung für eine chancengerechte Teilhabe beider Geschlechter in allen Lebensbereichen. Die Praxis der vergangenen 20 Jahre hat gezeigt, dass Gleichstellung von Frauen nicht ohne die Gleichstellung von Männern erreicht werden kann.

Gleichstellung – geplant und öffentlich gemacht!

Alle Hamburger Dienststellen[1] müssen im vier-Jahres-Rhythmus Gleichstellungspläne erstellen und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsehbar machen.

Die Freie und Hansestadt Hamburg will Frauen und Männer beruflich gleich stellen. Und das in allen Dienststellen und über die Bezahlungsgruppen und Fachrichtungen hinweg. Die Gleichstellungspläne sollen dauerhaft ein Bewusstsein für das Thema schaffen und Schritt für Schritt die Entwicklungen in den einzelnen Dienststellen auf dem Weg dorthin abbilden. § 16 Absatz 1 Hamburgisches Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) verpflichtet deshalb die Dienststellen, alle vier Jahre einen Gleichstellungsplan aufzustellen und fortzuschreiben. Die einzige Ausnahme: Die Behörde für Schule und Berufsbildung erstellt zwei Gleichstellungspläne – einen schulformübergreifenden für die Beschäftigten an den staatlichen Schulen und einen für die übrigen Beschäftigten.

Einheitlicher Mindeststandard garantiert

Gleichstellungspläne sind im Prinzip nichts gänzlich Neues. Aber sind die neuen Gleichstellungspläne alter Wein in neuen Schläuchen? Definitiv nicht. Das novellierte Gleichstellungsgesetz benennt erstmals konkrete Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Dienststellen und gewährleistet so hamburgweit einen einheitlichen Mindeststandard:

- Die neuen Gleichstellungspläne enthalten verpflichtend eine umfassende Personalstrukturanalyse.
- Anhand der Personalstrukturanalyse und der gleichstellungspolitischen Ziele des Senats identifizieren die Dienststellen die für sie strategisch wichtigen Bereiche, für die sie Zielvorgaben festlegen. Die Zielvorgaben sind numerisch überprüfbare Planungsziele.
- Die Dienststellen legen ihre Gleichstellungspläne dem Personalamt vor, welches die Festlegung der Zielvorgaben auf ein vergleichbares Maß an Bemühungen prüft.
- Die Gleichstellungspläne enthalten Maßnahmen, mit denen die Ziele und Zielvorgaben erreicht werden sollen. Diese müssen nachvollziehbar und möglichst überprüfbar sein.

Die Gleichstellungspläne sind hinsichtlich der benannten Zielvorgaben und Maßnahmen verbindlich.

[1] i.S.d. § 6 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz

Diese Verbindlichkeit verpflichtet die Dienststellen, die Inhalte der Gleichstellungspläne bei Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Aufgaben zu beachten.

Wie entsteht ein neuer Gleichstellungsplan?
Ein neuer Gleichstellungsplan braucht bis zur Gültigkeit mehrere Phasen:

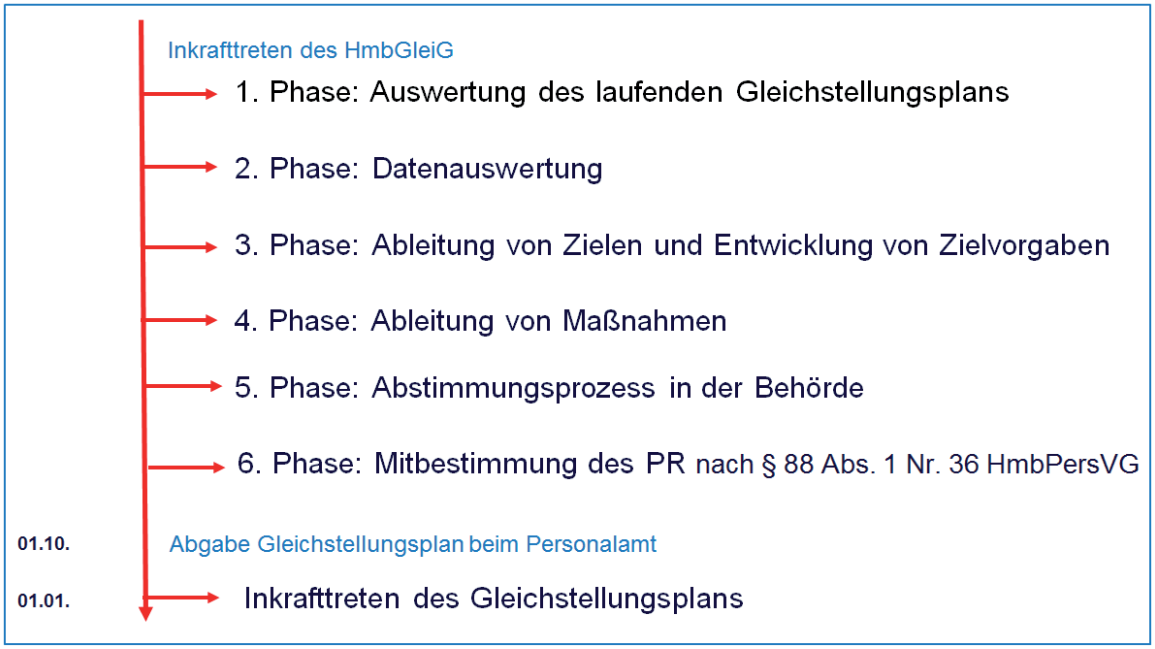
Phase 1: Den bestehenden Gleichstellungsplan auswerten
Die Personalentwicklerinnen und Personalentwickler der Dienststelle werten in der ersten Phase den ablaufenden Gleichstellungsplan aus. Sie analysieren, ob die Dienststelle in den vergangenen vier Jahren die Ziele und Zielvorgaben erreicht hat, die sie sich vorgenommen und im Gleichstellungsplan festgehalten hatte. Auch wird ermittelt, inwiefern die gebildeten Maßnahmen geeignet waren, um Erfolge erzielen zu können. Auf der Basis dieser Erkenntnisse entsteht der neue Gleichstellungsplan.

Phase 2: Aktuelle Daten auswerten
In der Phase 2 werten die Personalentwicklerinnen und Personalentwickler die Personalstruktur in Ihrer Dienststelle aus. Sie betrachten dabei die Geschlechterverteilung in den einzelnen Bereichen einer Dienststelle. Wichtig ist unter anderem die Frage nach dem sogenannten unterrepräsentierten Geschlecht. Von einer Unterrepräsentanz wird gesprochen, wenn ein Geschlecht in einem Bereich mit weniger als 40 Prozent vertreten ist. Ein Bereich wiederum bezieht sich auf die Laufbahngruppen, die Bezahlungsgruppen und die Fachrichtungen einer Dienststelle. Die Geschlechterverteilung bei den Führungsfunktionen bildet einen eigenen Bereich.

Phase 3: Ziele ableiten und Zielvorgaben benennen
Lässt sich in einem Bereich eine Unterrepräsentanz feststellen, ist das Grundlage für die Benennung von Zielen und Zielvorgaben. Denn § 16 Absatz 2 Nummer 3 HmbGleiG sieht vor, dass die Gleichstellungspläne numerische Zielvorgaben in sogenannten „strategisch wichtigen Bereichen“ und auch Ziele benennen.

Phase 4: Maßnahmen ableiten
Um die Ziele zu erreichen und die Zielvorgaben zu erfüllen, erarbeiten die Personalentwicklerinnen und Personalentwickler verschiedene Maßnahmen. Zum Beispiel könnte es eine Maßnahme sein, bestimmte Personen zu einer Bewerbung für eine Stelle zu ermutigen, um die Unterrepräsentanz des Geschlechtes zu verringern.

Phase 5: Gleichstellungsplan in der Dienststelle abstimmen
In der fünften Phase stimmt die Personalentwicklung den Vorschlag des Gleichstellungsplan mit der Dienststellenleitung ab.



Phase 6: Personalrat einbinden
Zum Schluss muss der Personalrat gemäß § 88 Absatz 1 Nummer 36 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG) seine Zustimmung zu dem Gleichstellungsplan geben.

Wann treten die Gleichstellungspläne erstmalig in Kraft?
§ 23 Absatz 1 HmbGleiG sieht vor, dass alle Gleichstellungspläne erstmals zum 1. Januar 2017 in Kraft treten. Mindestens drei Dienststellen werden schon vorher ihre Gleichstellungspläne in Kraft setzen, damit diese als Vorbild dienen können. Diese gelten bis zum 31. Dezember 2016. Diese Dienststellen werden zum 1. Januar 2017 gleichzeitig mit den anderen Dienststellen neue Gleichstellungspläne in Kraft setzen, so dass ein einheitlicher Rhythmus entsteht.

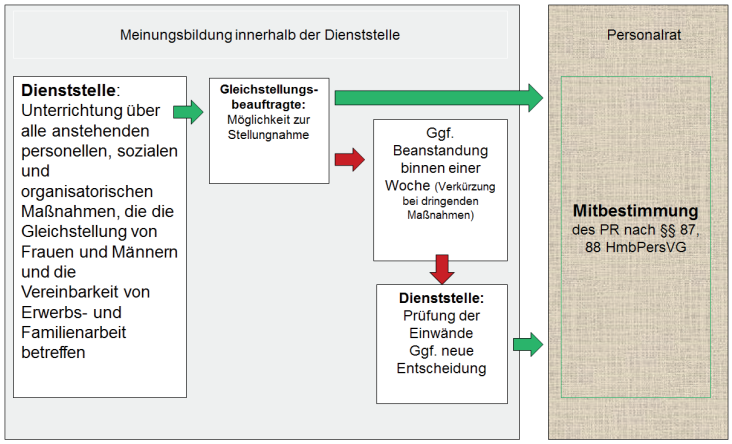
Wo sind die Gleichstellungspläne sichtbar?
Die Gleichstellungspläne werden in den Dienststellen in der üblichen Art und Weise veröffentlicht, zum Beispiel in den internen Behördenportalen. Sie werden auch im Informationsregister für die Öffentlichkeit auffindbar sein.

Die Gleichstellungsbeauftragten – ihr Auftrag: Unterstützen, fördern und begleiten

Das neue Hamburgische Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) weist den Gleichstellungsbeauftragten im Unterschied zum bisherigen Gesetz klarere Aufgaben, Rechte und Pflichten zu (§§ 19-21 HmbGleiG). Das alte Gesetz war noch an vielen Stellen vage, zum Beispiel auch in der Frage, ob es überhaupt Gleichstellungsbeauftragte geben muss. Jetzt ist es klar: Jede Dienststelle muss Gleichstellungsbeauftragte bestellen! Und auch Männer können nun das Amt des Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind ausdrücklich keine Interessenvertretung, sondern Teil der Dienststelle und in ihrer Meinungsbildung weisungsungebunden. Auf diese Weise haben sie eine direkte Möglichkeit, Entscheidungen der Dienststelle zu beeinflussen, bevor diese der Personalvertretung zur Mitbestimmung vorgelegt werden (siehe Abbildung). Die enge Anbindung an die Dienststelle bestand bislang zwar auch schon, wurde aber aufgrund fehlender Konkretisierungen oftmals anders gelebt und wahrgenommen.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten nach dem neuen Gesetz ist mit „Unterstützung, Förderung und Begleitung der Anwendung des Gesetzes“ beschrieben (§ 20 HmbGleiG). Damit dies gelingen kann, sind die Gleichstellungsbeauftragten von der Dienststelle über „alle anstehenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit betreffen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten“ (§ 21 HmbGleiG). Grob beschrieben umfasst diese Unterrichtungsverpflichtung die folgenden Prozesse:



- **Auswahlverfahren,** Ausschreibungen und Verzicht auf diese (ausdrücklich erwähnt auch in § 21 Absatz 1 HmbGleiG sowie in der Begründung).
- **Personelle Einzelmaßnahmen,** und zwar nicht im Sinne einer Interessenvertretung, sondern vor allem auch im Hinblick auf strukturelle Aspekte, die sich aus der Kenntnis der Entscheidungen ableiten lassen. Explizit erwähnt das Gesetz hier Versetzungen sowie Abordnungen für länger als insgesamt sechs Monate (vergleiche § 88 Absatz 1 Nr. 2, 3, 5 und 7 HmbPersVG) sowie Regelungen zur Arbeitszeit und zum Arbeitsort.
- **Gleichstellungspläne** nach §§ 16, 17 HmbGleiG, Beteiligung an der Erstellung.
- **Personalentwicklungsmaßnahmen**, Konzeption und Umsetzung.
- **Organisatorische Maßnahmen**, sofern sie Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern oder die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit haben.

Darüber hinaus haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, die Beschäftigten in allen Angelegenheiten zu **beraten,** die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen. Hierzu können sie auch – wie bisher – Sprechstunden während der Dienstzeit abhalten. Schließlich erstellen sie einen jährlichen Tätigkeitsbericht, den sie zum Beispiel im Rahmen einer Versammlung oder schriftlich abgeben können.

Abgrenzung zur Personalentwicklung

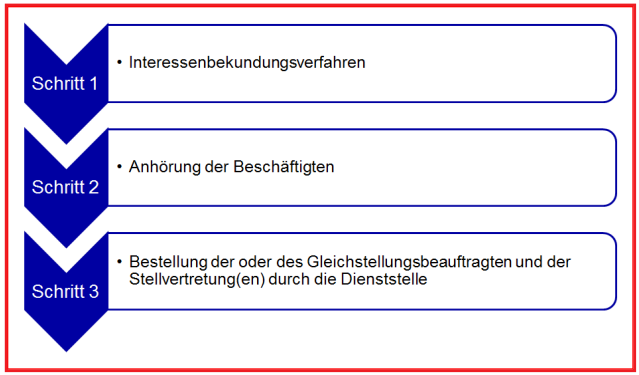
Die Personalentwicklung und die Gleichstellungsbeauftragten haben die gemeinsame Aufgabe, die Ziele des Gleichstellungsgesetzes zu verwirklichen. Dabei unterscheiden sie sich aber in ihrer Rolle. So ist es Aufgabe der Personalentwicklung, Maßnahmen der Personalentwicklung und Gleichstellung in den Dienststellen zu entwickeln, einzuführen, zu begleiten und zu evaluieren. Im Gegensatz dazu planen und betreuen die Gleichstellungsbeauftragten die Maßnahmen nicht selbst, sondern unterstützen, fördern und begleiten die Anwendung des Gesetzes in den Dienststellen (§ 20 Absatz 1 HmbGleiG). Die Personalentwicklung ist beispielsweise verantwortlich für die Erstellung des Gleichstellungsplans der Dienststelle, während die Gleichstellungsbeauftragten an der Erstellung des Gleichstellungsplans lediglich beteiligt sind (§ 20 Absatz 1 HmbGleiG) und ein Initiativrecht nach § 21 Absatz 3 HmbGleiG haben. Die Gleichstellungsbeauftragten sind dabei nicht in die Hierarchie der Behörde ein-, sondern direkt bei der Leitung der Dienststelle angebunden. Ihre Weisungsungebundenheit soll sicherstellen, dass ihre Anliegen direkt in die Willensbildung der Dienststellenleitung einfließen können (siehe Begründung zu § 19 Absatz 1 HmbGleiG). Sie haben darüber hinaus das Recht auf Beanstandung, sofern sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Gesetz halten (§ 21 Absatz 2 HmbGleiG).

So kommen die Gleichstellungsbeauftragten in ihr Amt

Anders als die Personalräte werden die Gleichstellungsbeauftragten nicht gewählt, sondern bestellt.[1] Das Verfahren der Bestellung verläuft in drei Schritten (§ 18 HmbGleiG), die im Gesetz nur in groben Zügen benannt sind. Dies dient dazu, den Dienststellen Raum zu geben, ihre bisherigen Verfahren – wenn möglich – weitestgehend beizubehalten.

Der erste Schritt ist ein Interessenbekundungsverfahren. Ziel des Verfahrens ist es, dass sich Beschäftigte – Männer und Frauen –, die sich für das Amt der/des Gleichstellungsbeauftragten interessieren, bei der Dienststelle melden.
Der zweite Schritt ist eine Anhörung der Beschäftigten zu diesen Personenvorschlägen. Dies kann zum Beispiel im Rahmen einer Versammlung oder – in großen Dienststellen – auch schriftlich erfolgen.

Im dritten Schritt bestellt die Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbe-



auftragten. Bestellt werden muss mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. ein Gleichstellungsbeauftragter sowie deren bzw. dessen Stellvertretung. Mindestens die Hälfte der bestellten Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen der jeweiligen Dienststelle muss dem weiblichen Geschlecht angehören.

[1] Dem Grunde nach war das Verfahren auch bislang eine Bestellung, wurde aber in einigen Dienststellen als Wahl durchgeführt (vgl. § 14 Hamburgisches Gleichstellungsgesetz von 1991).

Autorinnenteam:
Sarah Dabrowski, Katharina Dahrendorf und Eva Gnacke, Personalamt

Damals und heute – Gedanken zur Novellierung des Gleichstellungsgesetzes

An den langwierigen Prozess der Erarbeitung und Abstimmung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes in den Jahren 1991 und 1992 erinnere ich mich noch gut. Nun ist – endlich – die Novellierung dieses Gesetzes erfolgt und die Behörden und Ämter bereiten die Umsetzung der Vorgaben vor.

Vieles ist in den letzten 25 Jahren gleichstellungspolitisch erreicht worden. Inzwischen stellt niemand mehr die Notwendigkeit, Gleichstellung zu fördern, grundsätzlich in Frage. Es ist selbstverständlicher geworden, dass Frauen und Männer – mit oder ohne Kinder – die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Chancen haben und die Absicherung dieser Ziele Förder- und Unterstützungsmaßnahmen erfordert.

Damals gegen den Wind am Start

1991 standen viele einem solchen ersten Gesetz ablehnend gegenüber. In weiten Teilen der Verwaltung mangelte es an Einsicht über den Bedarf an solchen Regelungen. Daran sowie an die vorgebrachten Bedenken zur „ungerechten Bevorzugung von Frauen“ möchten sich viele heute nur ungern erinnern. Persönliche Ängste und Vorbehalte wurden häufig nicht offen ausgesprochen – sie wurden hinter der Frage der Verfassungskonformität einer Quotenregelung versteckt.

Bereits im Frühjahr 1987 wurde allerdings ein von dem ehemaligen Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts, Herrn Prof. Dr. jur. h.c. Ernst Benda, im Auftrag des damaligen Senatsamtes für die Gleichstellung (SfG) erarbeitetes Gutachten der Öffentlichkeit vorgestellt. In diesem begründete er die „Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst“. Die Inhalte und Ergebnisse dieses Gutachtens boten damals die Grundlage, das Gleichstellungsgesetz zu erarbeiten. Insbesondere die im Zusammenhang mit Stellenbesetzungsverfahren eingeführte „Bevorzugungsregelung“ für Frauen erregte

aber weiter die Gemüter. Schon damals konnte diese Vorgabe nur in einer Situation zum Tragen kommen, in der sich in der Endrunde eines Bewerbungsverfahrens eine gleichwertige Qualifikation einer Frau und eines Mannes ergaben. Und dieses ist in Auswahlverfahren äußerst selten gegeben.

1991 erstmalig Frauenförderpläne verankert

Mit dem Gleichstellungsgesetz von 1991 wurde auch erstmalig die Erstellung von Frauenförderplänen für die Behörden und Ämter gesetzlich gefordert.

Ich erinnere mich noch sehr gut an die „Tour" des ehemaligen SfG zu den Amtsleitungen der Behörden. In diesen Gesprächen sollte die Notwendigkeit spezieller, nämlich auf die Situation in der jeweiligen Behörden abgestimmter, Fördermaßnahmen erörtert werden, die eventuell als Maßnahme für den jeweiligen Frauenförderplan in Frage kommen könnten. Die Amtsleitungen hatten sich auf unseren Besuch gut vorbereiten lassen. Man präsentierte uns fast überall Statistiken, die einen insgesamt hohen Frauenanteil in der Behörde nachwiesen. Nicht selten verbunden mit der Bewertung, es sei doch eigentlich alles in Ordnung! Diesen positiven Eindruck „zerstörten" wir dann allerdings mit Fragen zu differenzierten Statistiken, die Aussagen über die Verteilung von Frauen und Männern in Berufs- und in Bezahlungsgruppen ermöglicht hätten. Das traf manchmal auf Verwunderung. Weit verbreitet war zu dieser Zeit noch die Annahme, ein Arbeitgeber könne auf so etwas keinen Einfluss nehmen. Gegenstand dieser Gespräche war deshalb auch immer der Hinweis, dass die statistischen Auffälligkeiten einer erfolgten Personalbestandsanalyse über die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern erst die Grundlage für weiter gehende qualitative Analysen der vorhandenen Strukturen, Verfahren und Kulturen einer Behörde sein können. Damit tat man sich in der Umsetzung damals besonders schwer. Kenntnisse über geschlechtsspezifische strukturelle Benachteiligungsmuster lagen damals nur wenig ausgeprägt vor. Und immer wieder wurden wir mit Forderungen nach einem „Musterförderplan" konfrontiert. Den hat es aber damals nicht gegeben, weil wir die Erarbeitung eines solchen Musters als kontraproduktiv bewerteten. Es war davon auszugehen, dass die Handlungsfelder in den einzelnen Behörden weitgehend nicht identisch sein können und sich somit das Übernehmen beispielhafter Ziele und Maßnahmen aus Musterplänen zur Lösung behördenspezifischer Problemstellungen nicht eignet. Wir befürchteten auch, dass die so wichtigen Analyseverfahren in einzelnen Behörden nur noch eingeschränkt durchgeführt würden, wenn sich Probleme und Lösungen einfacher von anderen übernehmen ließen.

Zur Unterstützung der Behörden – insbesondere für die Erarbeitung der Frauenförderpläne – wurde dann allerdings eine Handreichung erarbeitet, die am 31. August 1992

im Staatsrätekreis gebilligt und den Behörden zur Verfügung gestellt wurde. Da mir bekannt ist, dass es nun gemäß § 16 Absatz 3 Hamburgisches Gleichstellungsgesetz einen Muster-Gleichstellungsplan gibt, habe ich in das oben erwähnte Papier noch einmal hinein gesehen. Vielleicht ist die Erkenntnis erschreckend, aber die Inhalte dieses Papiers erweisen sich noch immer als aktuell.

Heute gereifte Erkenntnis: Gleichstellung heißt nicht Verzicht auf Frauenförderung

Allerdings haben wir heute eine wesentliche Veränderung zu verzeichnen: Wir sprechen heute nicht mehr nur von Frauenförderung. Das Gesetz sieht für die Zukunft vor, dass in den Behörden Gleichstellungspläne erarbeitet werden, die Handlungsfelder und Fördermaßnahmen jeweils für Frauen und Männer enthalten. Neu zu entwickeln sind also Maßnahmen, die sich speziell an Männer richten. Die stärkere Einbindung von Männern in die Ziele des Gleichstellungsgesetzes hat zu vielen Diskussionen geführt und wird vielfach noch immer abgelehnt. In diesem Zusammenhang wurde schon mehrfach von „Verrat" an der bisherigen Frauenförderung gesprochen. Diese Kritik kann ich nicht nachvollziehen und ich halte sie auch für nicht gerechtfertigt. Es ist nicht zu befürchten, dass die bisherigen Maßnahmen zur Frauenförderung nun künftig weniger Bedeutung erhalten und neuen Maßnahmen für Männer weichen müssen. Da wir in den höheren Bezahlungsgruppen und insbesondere in den Führungspositionen – leider – nach wie vor nur sehr geringe Frauenanteile haben, ist nicht zu befürchten, dass hier künftig eine Bevorzugung von Männern zum Zuge kommt. Überall dort, wo durch die in den Behörden durchzuführenden Analysen Handlungsfelder für die Förderung von Frauen identifiziert werden, werden auch Maßnahmen für Frauen zu entwickeln sein. Es gibt aber auch Berufsgruppen, wo es gleichstellungspolitisch sehr wünschenswert ist, wenn dort mehr Männer beschäftigt werden. Auch hierfür werden dann Maßnahmen zu entwickeln sein.

Und morgen: Chancengleichheit in Beruf und Lebensführung – unabhängig von Rollenzuschreibung

Die Handlungsfelder für die Förderung von Frauen werden nicht die gleichen sein wie die für die Männer. Insbesondere bei der für die Geschlechtergerechtigkeit in den Behörden so wichtigen Bearbeitung von „Kultur- und Organisationsfragen" werden Männer Veränderungen erfahren und auch Veränderungsprozesse initiieren und unterstützen müssen. Die Arbeitskulturen sind nicht nur in der Verwaltung noch weitgehend von traditionellen Männerlebensläufen geprägt und überwiegend von den (männlichen) Führungskräften dominiert. Hier an ernsthaften Veränderungen zu arbeiten ist eine große und wichtige

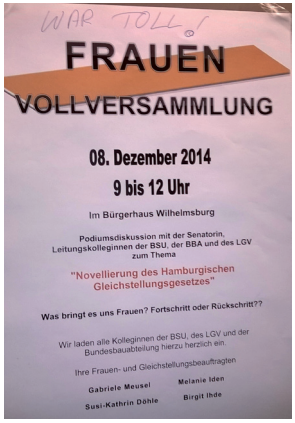
Aufgabe der Gleichstellungspolitik in den Behörden und hieran müssen Frauen und Männer gemeinsam arbeiten.
Gleichstellungspolitik muss sich heute und künftig verschiedener Instrumente bedienen können. Im Mittelpunkt muss weiterhin die Entwicklung von Arbeits- und Zeitstrukturen stehen, die Frauen und Männern eine wirklich chancengleiche berufliche Entwicklung sowie eine von Rollenzuschreibungen unabhängige Lebensführung bietet.

Autorin Gisela Chudziak,
war bis September 2014 Leiterin der Abteilung Gleichstellung der Behörde für Justiz und Gleichstellung und hat bereits das Gleichstellungsgesetz von 1991 mit vorbereitet.
„Mit dem neuen hamburgischen Gleichstellungsgesetz hat sich für mich – ungeplant – ein Kreis geschlossen“.

Frauenvollversammlung der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt verabschiedet das alte Gleichstellungsgesetz

In der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (BSU) hat im Beisein der Senatorin Jutta Blankau Anfang Dezember 2014 die letzte Frauenvollversammlung stattgefunden. Sie zeigte einen offenen Dialog zu spannenden Fragen der Zukunft der Frauenförderung in der Behörde.

In der BSU sind zurzeit knapp 1.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, im Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung (LGV) sind es fast 360. Knapp die Hälfte der Beschäftigten beider Bereiche sind Frauen.



Seit Jahren ist es gelebte Praxis, einmal jährlich alle Frauen der Behörde und des LGV zu einer Frauenvollversammlung einzuladen. In diesem Jahr zum letzten Mal, denn das neue Hamburgische Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) richtet sich nun auch an Männer. Ein Grund für uns, das neue Gesetz zum Gegenstand der Versammlung zu machen und gleichzeitig Bilanz zu ziehen.

Zu Beginn der Veranstaltung betonte Senatorin Jutta Blankau in ihrem Grußwort die positive gleichstellungspolitische Entwicklung in der BSU der letzten vier Jahre. Zum Beispiel hat die Behörde zwei neue Amtsleiterinnen. Insgesamt sind jetzt drei von acht Amtsleitungen weiblich und die Behörde auf einem guten Weg, eine Zielzahl von 50 Prozent weiblicher Führungskräfte zu erreichen! Zu den besonderen Aktivitäten der letzten Jahre gehört eine BSU-eigene Modulreihe zu „Frauen in Führung“, an der insgesamt 24 Kolleginnen teilgenommen haben. Im Anschluss an das Grußwort der Senatorin folgten der jährliche Tätigkeitsbericht der Frauenbeauftragten und ein Ausblick auf die wichtigsten Veränderungen des neuen Gleichstellungsgesetzes durch Frau Katharina Dahrendorf (Personalamt).

Kern der Veranstaltung war jedoch eine offene Diskussion mit sieben Frauen, die in leitenden Funktionen in der BSU und dem LGV tätig sind, darunter die zwei neuen Amtsleiterinnen.

Spannend waren die Hypothesen, an denen auf dem Podium und im Saal diskutiert wurde:

1. **Frauenförderung passé!?** Von der Frauenförderung zur Gleichstellung? In der Diskussion wurde deutlich, dass beide – Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen und Männern – keine alternativen Strategien sind, sondern sich ergänzen und dort, wo es erforderlich ist, nebeneinander stehen.

2. **Das BSU-Audit berufundfamilie ist entfallen! Was nun, verschlechtern wir uns?** Hier ein ausdrückliches Nein, denn das Hamburgische Gleichstellungsgesetz sieht Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesetzlich vor! Und die Verwaltung sichert zu, dass die bisherigen Maßnahmen in der BSU fortgeführt werden.

3. **Frauen in BSU-Spitzenpositionen:** War das jetzt alles? Hier wurde unter den Frauen auf dem Podium diskutiert, inwieweit sie sich Unterstützung von ihren Kolleginnen (auf dem Podium) und von den Mitarbeiterinnen erhoffen. Gleichzeitig diskutierten die Frauen im Plenum über die Frage „Gibt es Auswirkungen auf die Chancengerechtigkeit, wenn es in einigen Spitzenfunktionen Frauen gibt?“

Die Frauenvollversammlung wurde mit einer „Wunschbox“ abgeschlossen. In diese Wunschbox haben die Kolleginnen den künftigen Gleichstellungsbeauftragten rund 40 Anregungen für das kommende Jahr der Gleichstellung mit auf den Weg gegeben, zum Beispiel

→

- Beurteilungswesen und Mitarbeitervorgesetztengespräche gut durchführen und leben, sonst wird die berufliche Entwicklung behindert und die Menschen fühlen sich nicht gesehen,
- Frauen-Netzwerke/Stammtische aufbauen,
- Führungskräfte in Gender-Personalauswahlverfahren fortbilden,
- nicht ausschließlich die obersten Bezahlungsgruppen ins Auge fassen! Auch die Mitarbeiterinnen des ehemaligen mittleren Dienstes sollen gefördert werden und dürfen bei Personalentwicklungen nicht vergessen werden!
- Teilzeit- und Telearbeit weiter ausbauen,
- Leitbilder für die Gleichstellung aufstellen in die auch die Väter explizit einbezogen werden
- und vieles Andere mehr.

An dieser letzten Frauenvollversammlung haben etwa 200 Frauen teilgenommen. Dank ihnen konnten wir unser Ziel erreichen, einen lockeren Dialog untereinander und zwischen den Führungsebenen zu führen. Dass es eine anregende Veranstaltung war, zeigen die zahlreichen Rückmeldungen! Herzlichen Dank und alles Gute für das neue Jahr, dem Jahr der Gleichstellung!

Das Autorinnenteam Gabriele Meusel und **Melanie Iden**, Frauenbeauftragte und stellverretende Frauenbeauftragte in der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt sowie **Birgit Ihde,** Gleichstellungsbeauftragte des Landesbetriebes Geoinformation und Vermessung.

Das Hamburgische Gremienbesetzungsgesetz bringt Frauen in Aufsichtsgremien

Im Dezember 2013 trat das Gesetz über die Besetzung von Gremien im Einflussbereich der Freien und Hansestadt Hamburg mit Frauen und Männern (Hamburgisches Gremienbesetzungsgesetz - HmbGremBG) in Kraft. Es bringt eine neue Verbindlichkeit und wirkt sich positiv auf die Repräsentanz von Frauen in Gremien aus!

Den ersten parlamentarischen Aufschlag hat das Thema der Repräsentanz von Frauen in Gremien allerdings schon vor ziemlich genau 20 Jahren in der Hamburgischen Bürgerschaft erfahren. Per Antrag „Betr.: Repräsentanz von Frauen in Gremien" ersuchte die SPD-Fraktion damals den Senat, „im Rahmen seiner Steuerungsmöglichkeiten den Frauenanteil in Leitungs- und Kontrollgremien, die durch Mitwirkung des Senates bzw. der Behördenleitungen besetzt werden, auszuweiten."

Vielfältige Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen

In der Folge wurde erstmalig der Bestand an Gremien sowie die Verteilung der Geschlechter für die Aufsichtsräte der hamburgischen öffentlichen Unternehmen (damals 18 Prozent Frauen) und der kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorgane (damals 21 Prozent Frauen) erhoben. Die gefundenen Gründe für diese Unterrepräsentanz waren vielfältig.

Genannt wurden vor allem:

- die **Funktionsgebundenheit** der Sitze, die in aller Regel mit leitenden und Spitzenpositionen verknüpft ist: hier fehlten häufig Frauen.
- das **Fachgebiet,** in dem sich das Gremium bewegt: hier zeigt sich die Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Frauen und Männer dominieren in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen und Berufsfeldern und damit auch in den Gremien.

- der mangelnde Einfluss des Senats bei der Besetzung von Gremien, wenn es um die **Vorschlagsrechte** der Kammern, Verbände, Gewerkschaften, Vereine und Institutionen ging, die nicht der Verwaltung angehören. Hinzu kam, dass das Vorschlagsrecht meist nur für eine Person besteht und dann in der Regel der männliche Spitzenfunktionär zum Zuge kommt.
- Die **Größe** des Gremiums: Erfahrungsgemäß war es leichter, Frauen in großen Beschluss- und Beratungsorganen zu platzieren als in kleinen, die zudem auch noch häufig funktionsgebunden zu besetzen sind.

Die Thematik gewinnt an Gewicht

Zahlreiche Strategien zur Behebung des misslichen Zustands wurden erörtert und erprobt. Das Gleichstellungsressort wurde bei der Abstimmung von Senatsdrucksachen beteiligt, welche die Besetzung von

Gremien behandelten. Es wurden Gespräche mit Beteiligungsverwaltungen und Gewerkschaften geführt, auf Artikel 3 Absatz 2 der Hamburgischen Verfassung hingewiesen und auf Frauenförderung gepocht. Sogar Anläufe zu einem Gremiengesetz hat es gegeben, während es gleichzeitig immer wieder politische Akteurinnen und Akteure gab, die auf das „Herauswachsen" des Problems hofften. Die Fortschritte waren allerdings minimal.

2006 gab es eine Umfrage der Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz (GFMK) unter den Bundesländern, bei der nach den besonderen Schwierigkeiten bei Gremienbesetzungen gefragt wurde. Die meisten Länder benannten die Funktionsgebundenheit von Mandaten und die Unterrepräsentanz von Frauen in den entsprechenden Positionen.

In der Umfrage wurde auch nach Handlungsempfehlungen der Länder gefragt. Praktisch einstimmig wurde dabei die Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen als Erfolg versprechende Strategie genannt.

Seit 2013 Verbindlichkeit durch das Gremienbesetzungsgesetz

Mittlerweile gibt es genug qualifizierte Frauen – nur werden diese nicht immer auch gesehen. Mit einer verbindlichen Vorgabe werden alle Beteiligten gezwungen, diese Frauen endlich bewusst in den Blick

zu nehmen. Diese Verbindlichkeit stellt das im Dezember 2013 in Kraft getretene Hamburgische Gremienbesetzungsgesetz durchaus erfolgreich her. Bei einer Ausgangslage von 16 Prozent Frauen in den Aufsichtsgremien der öffentlichen Unternehmen im Jahr 2011 liegt die Quote inzwischen bei 36 Prozent (bezogen auf die durch den Senat zu besetzenden Sitze). Bei den kollegialen, öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorganen ist mit 39 Prozent die Mindestquote von 40 Prozent wohl bald erreicht.

In den Geltungsbereich des Gesetzes fallen alle Gremien, für die Stellen der Freien und Hansestadt Hamburg Mitglieder benennen. Dabei gilt für die von der FHH zu berufenden, benennenden, entsendeten oder vorgeschlagenen Mitglieder eine 40 prozentige Geschlechterquote. In Kleingremien ist die Besetzung aus rechnerischen Gründen nach Köpfen geregelt. Soweit andere Stellen Mitglieder benennen, trifft die Stadt eine entsprechende Hinwirkungspflicht. Ausnahmen von den Vorgaben zur Besetzung sind nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich. Für derzeit nicht geschlechtergerecht besetzte Gremien gilt die Pflicht zur Quotierung bei der Benennung neuer Mitglieder. Alle vier Jahre muss der Senat einen Bericht zur Verteilung der Geschlechter in den Gremien vorlegen, in dem auch etwaige Ausnahmen von der geschlechtergerechten Besetzung zu begründen sind.

Autorin Jutta Ziggel-Khalil,
leitet kommissarisch bis Ende Januar 2015 die Abteilung Gleichstellung in der Behörde für Justiz und Gleichstellung. „Das Hamburgische Gremienbesetzungsgesetz zeigt bereits jetzt gute Erfolge. Schon bald kann die Mindestquote von 40 Prozent Frauen in Aufsichtsgremien erreicht werden.“

Impressum

Herausgeberin:
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg - Personalamt, Bettina Lentz, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg, Tel.: 040 428 31-1410,

Redaktion:
Katharina Dahrendorf (Chefredakteurin),
Sarah Dabrowski, Patrick Heitbrink, Britta Becker

Interne Organisation:
Susanne Walter

Kontakt:
blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Layout und Satz:
Susanne Walter, Susanne Neugebauer

Bildnachweis:
Titelseite großes Bild (© unpict - Fotolia.com),
Titelseite kleine Bilder (Personalamt),
S. 5 (© bluedesign - Fotolia.com), S. 6 und 7 (© fotomek - Fotolia.com), S. 9 (© Elenarts - Fotolia.com), S. 11 (© Style Media u Design - Fotolia.com), S. 12 (© FF Cucina Liz Collet - Fotolia.com), S. 13 (© fotomek - Fotolia.com), S. 14 (© waldemarus - Fotolia.com), S. 20 (© Style Media u Design - Fotolia.com), S. 21 (© styleuneed - Fotolia.com), S. 22 (© industrieblick - Fotolia.com), S. 27 (© Coloures - Fotolia.com), S. 28 (© motoradcbr - Fotolia.com)

Download im Internet:
www.hamburg.de/personalamt/blickpunkt

Erschienen am:
30.01.2015

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Steckelhörn 12

20457 Hamburg

Hamburg | Personalamt