




# **Stellung und Situation der Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG des Landes Rheinland-Pfalz**

Ingrid M. Breining, M.A.  
Dr. Manfred Herzer  
Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung

Präsentation vor dem  
Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung  
des Rheinland-Pfälzischen Landtages  
Mainz 11.05.2004

---

-  **Untersuchung**
-  **Ergebnisse**
-  **Resümee**





## Der Auftrag

- Stellung und Situation der GB in den unterschiedlichen Verwaltungseinheiten
- Die Perspektive der GB repräsentieren !

## ● Der Auftrag

- Stellung und Situation der GB in den unterschiedlichen Verwaltungseinheiten
- Die Perspektive der GB repräsentieren !

## ● Die Methode

- leitfadengestützte Gruppeninterviews
- Sicherung der Ergebnisse durch Protokoll
- Autorisierung des Protokolls

## ● Der Auftrag

- Stellung und Situation der GB in den unterschiedlichen Verwaltungseinheiten
- Die Perspektive der GB repräsentieren !

## ● Die Methode

- leitfadengestützte Gruppeninterviews
- Sicherung der Ergebnisse durch Protokoll
- Autorisierung des Protokolls

## ● Die Stichprobe

- Gruppengespräche - Zufallsprinzip (9)
- Expertinneninterviews (2)
- Gespräche mit Dienststellenleiter/-innen (2)

- **Stellung der GB nach dem LGG**
- **Allgemeine Einschätzung des Themas  
Gleichstellung**
- **Stellung der GB**
- **Frauenförderplan**
- **Mitwirkung**
- **Weitere Ergebnisse**



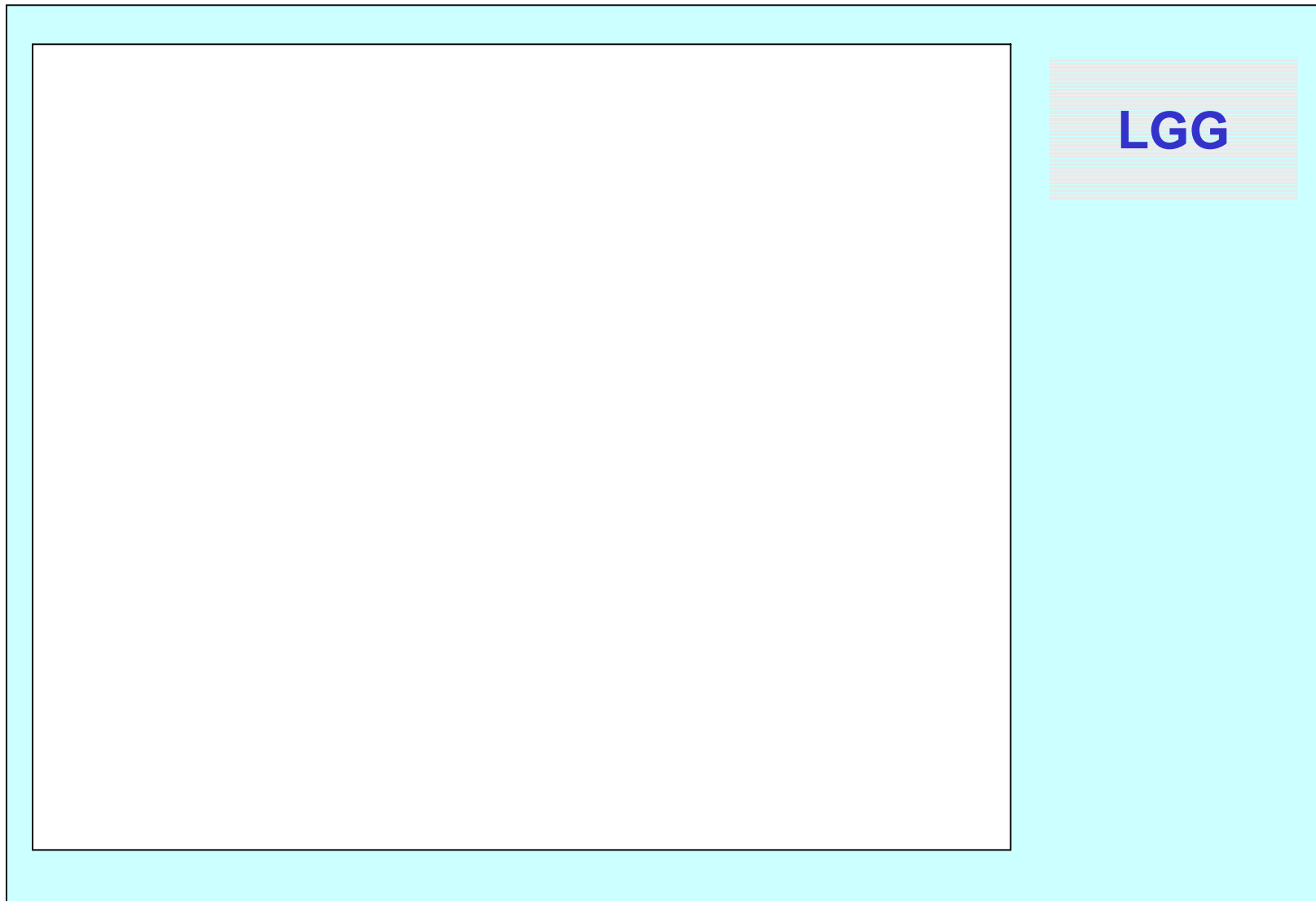


## Stellung der GB nach dem LGG

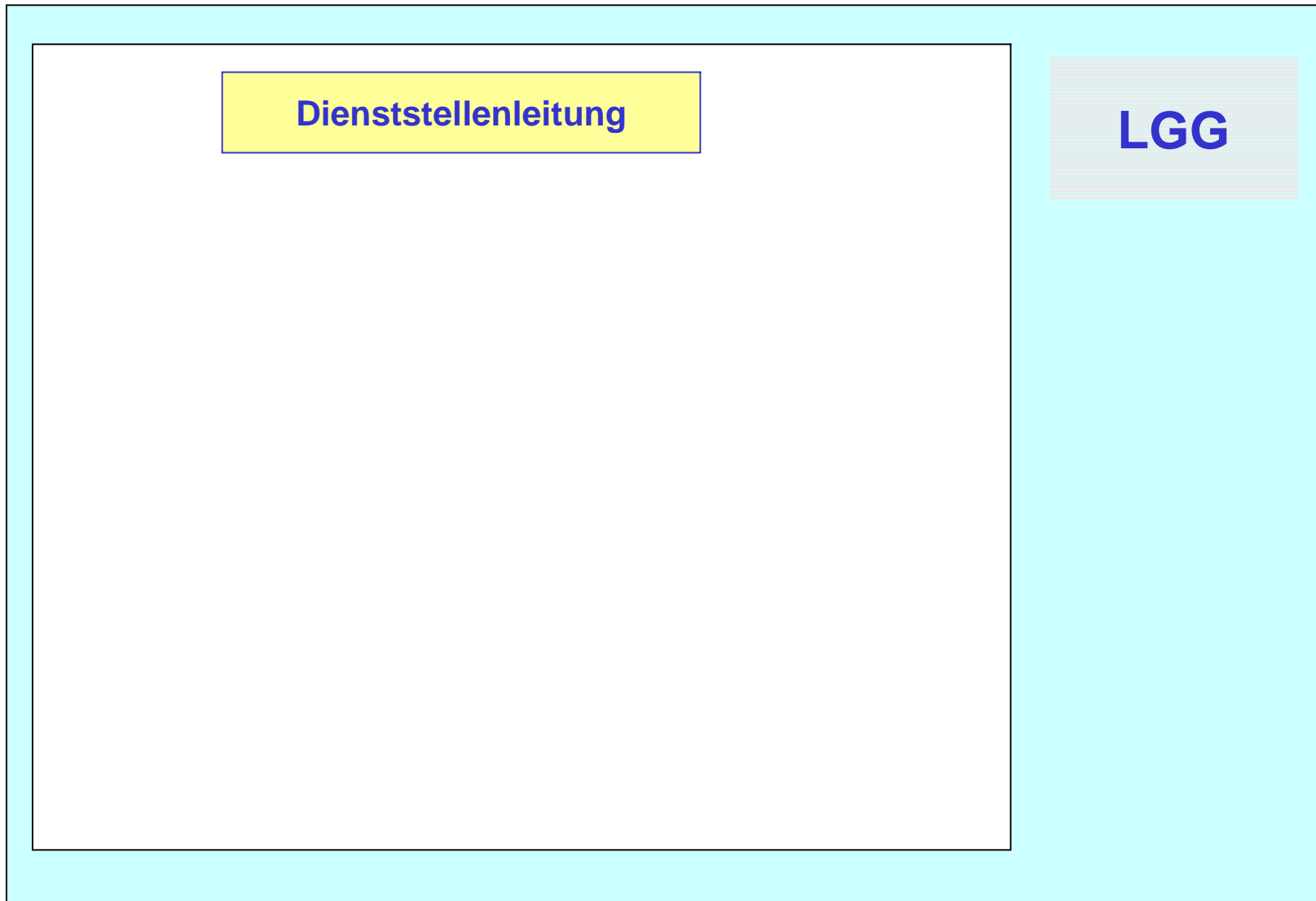


**LGG**

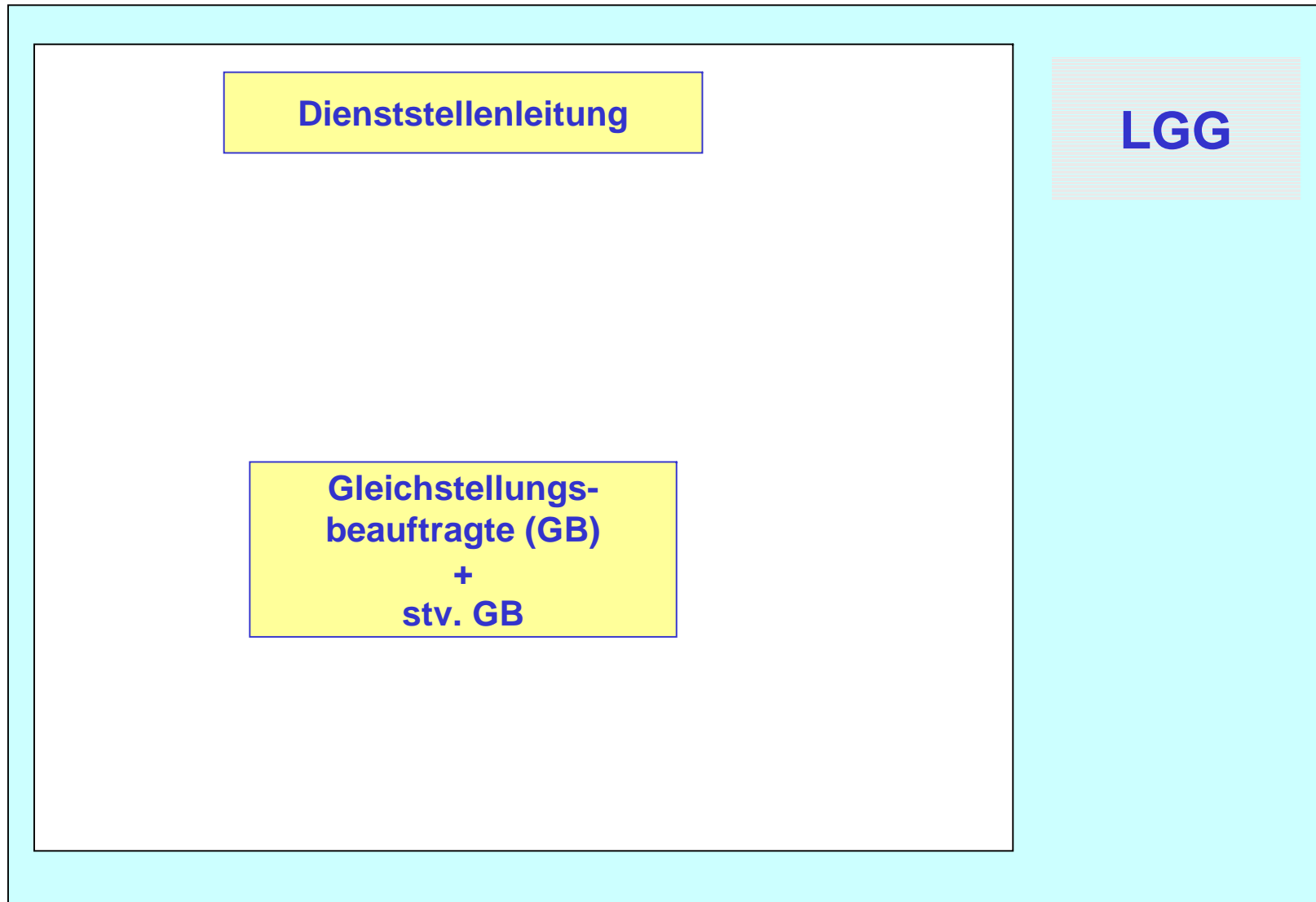
## Stellung der GB nach dem LGG

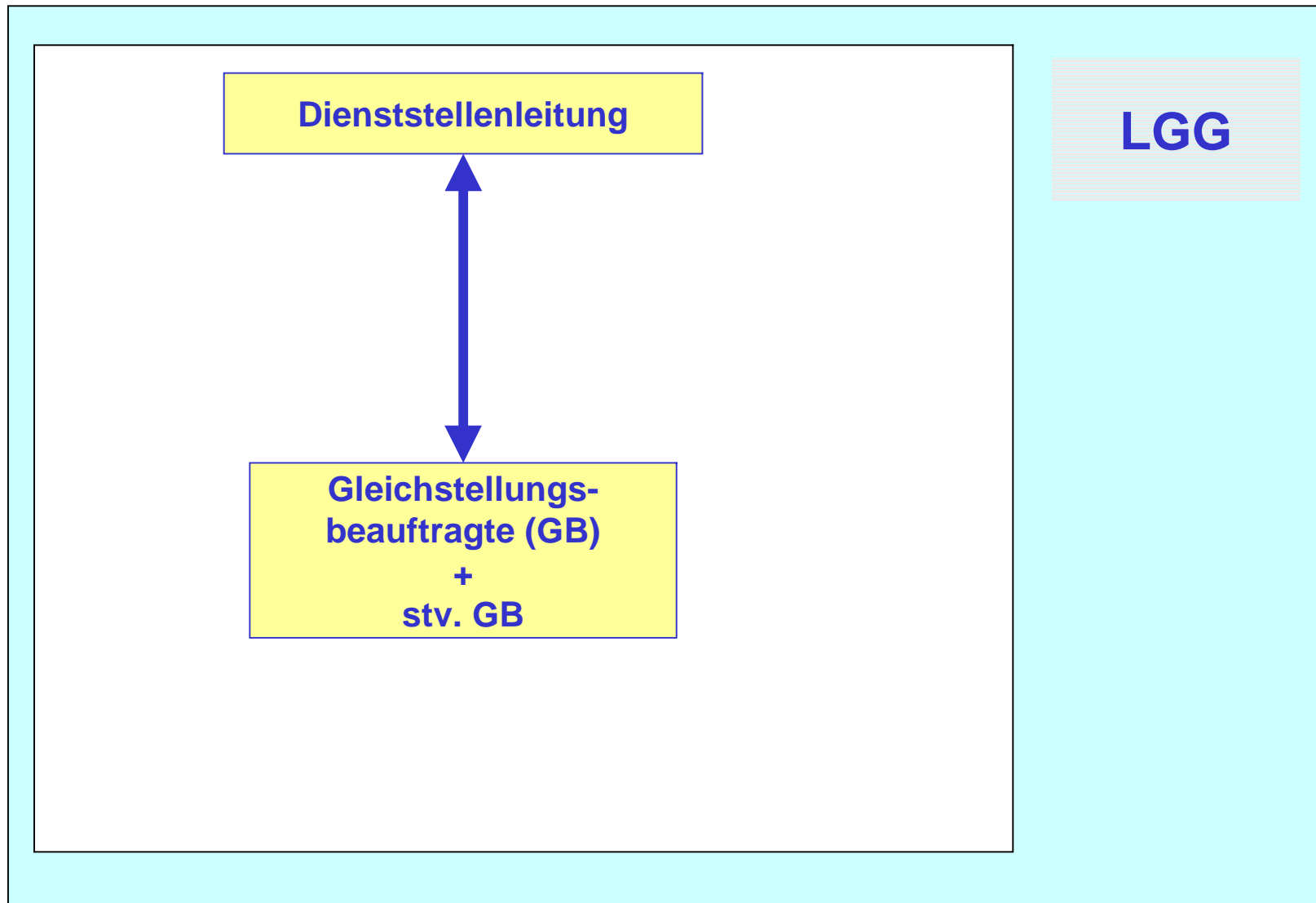


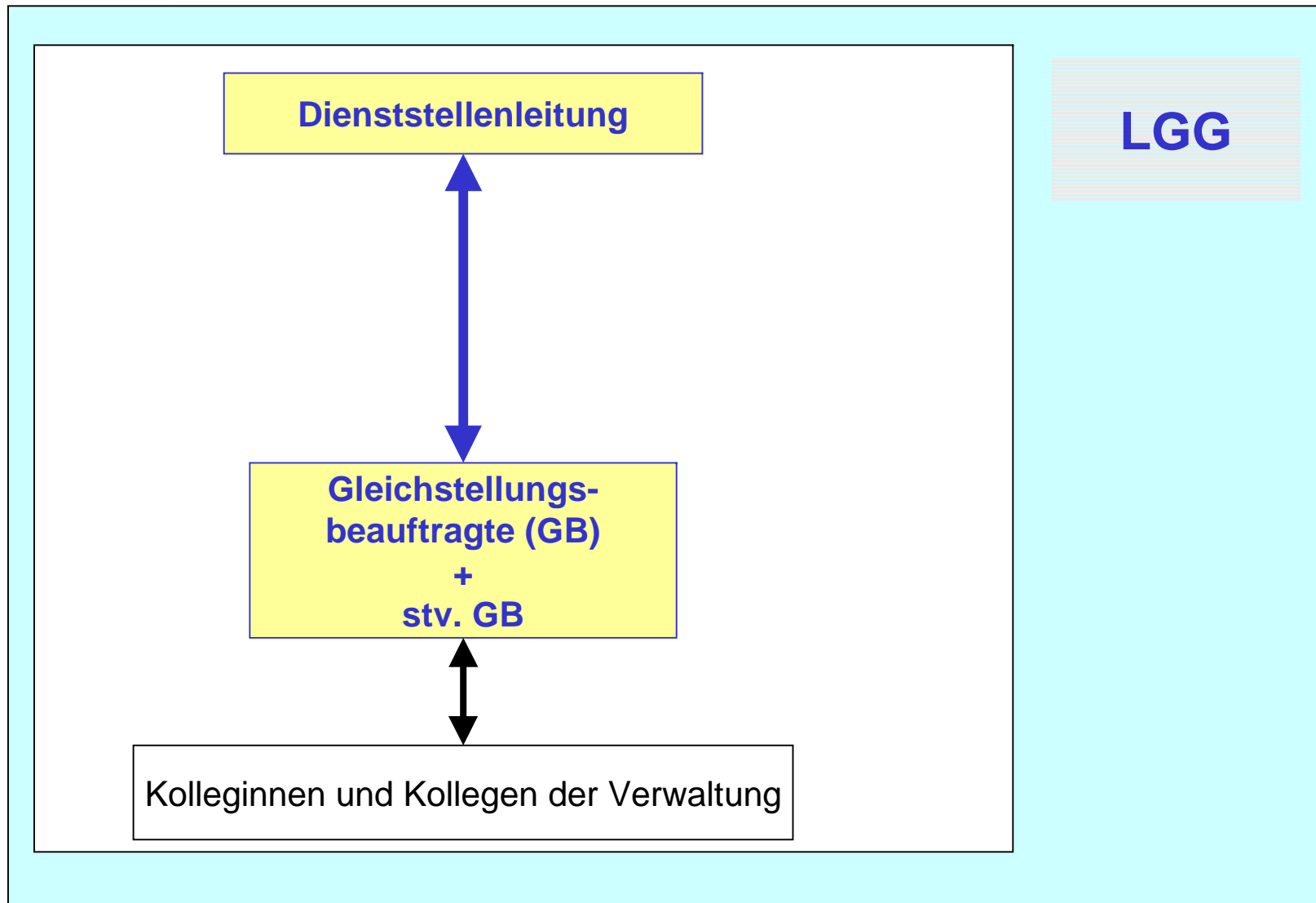
## Stellung der GB nach dem LGG



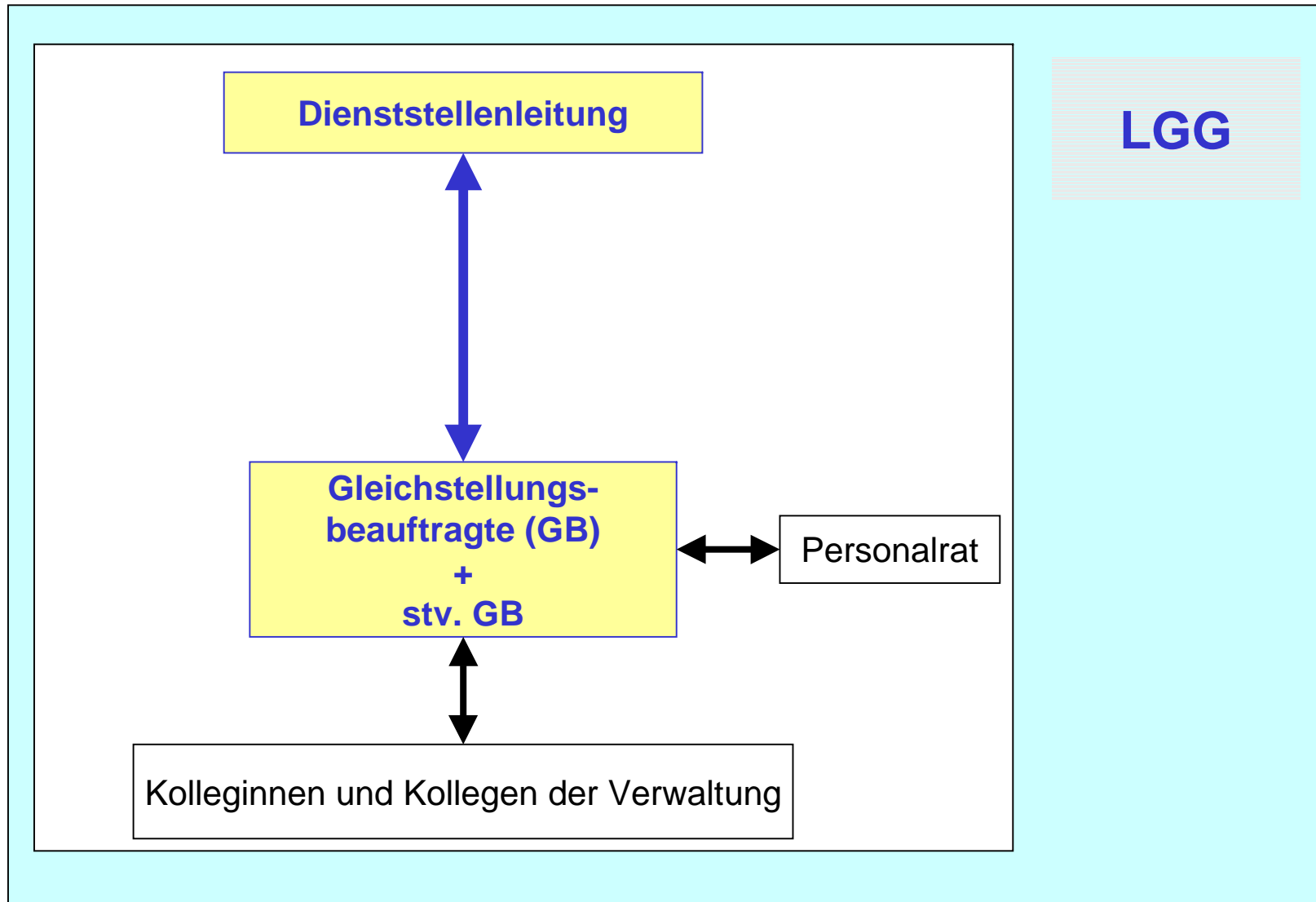
## Stellung der GB nach dem LGG



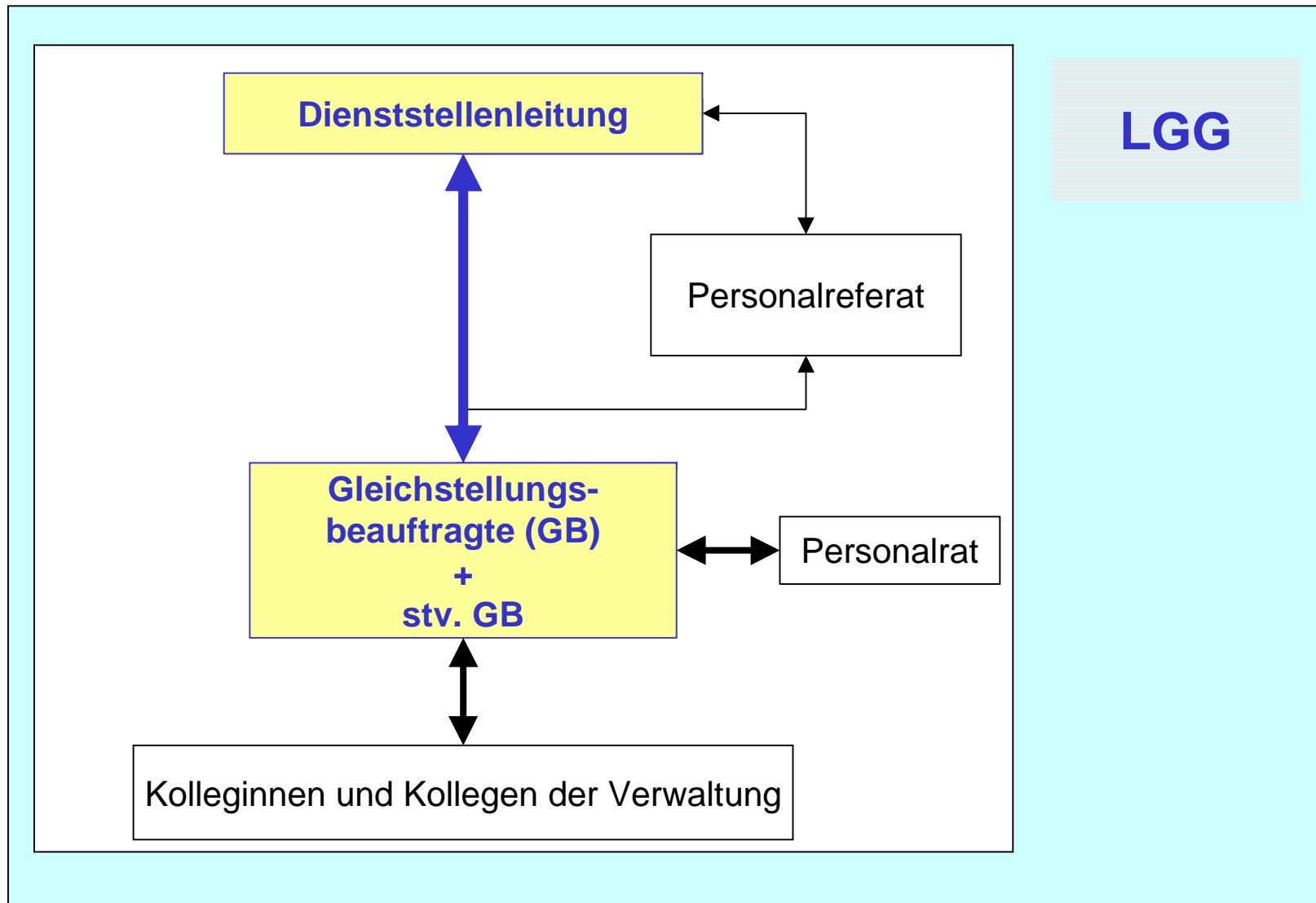




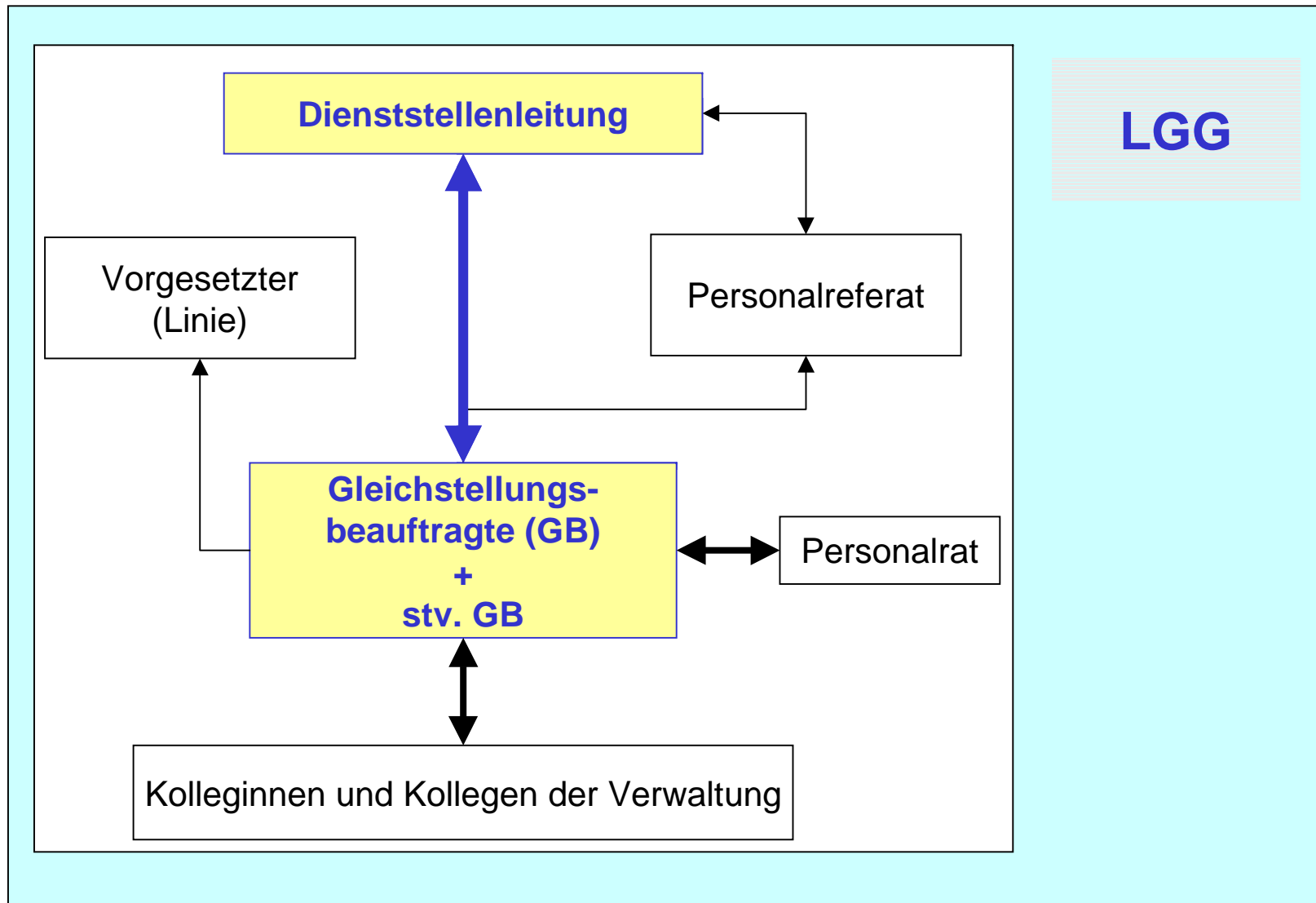
## Stellung der GB nach dem LGG



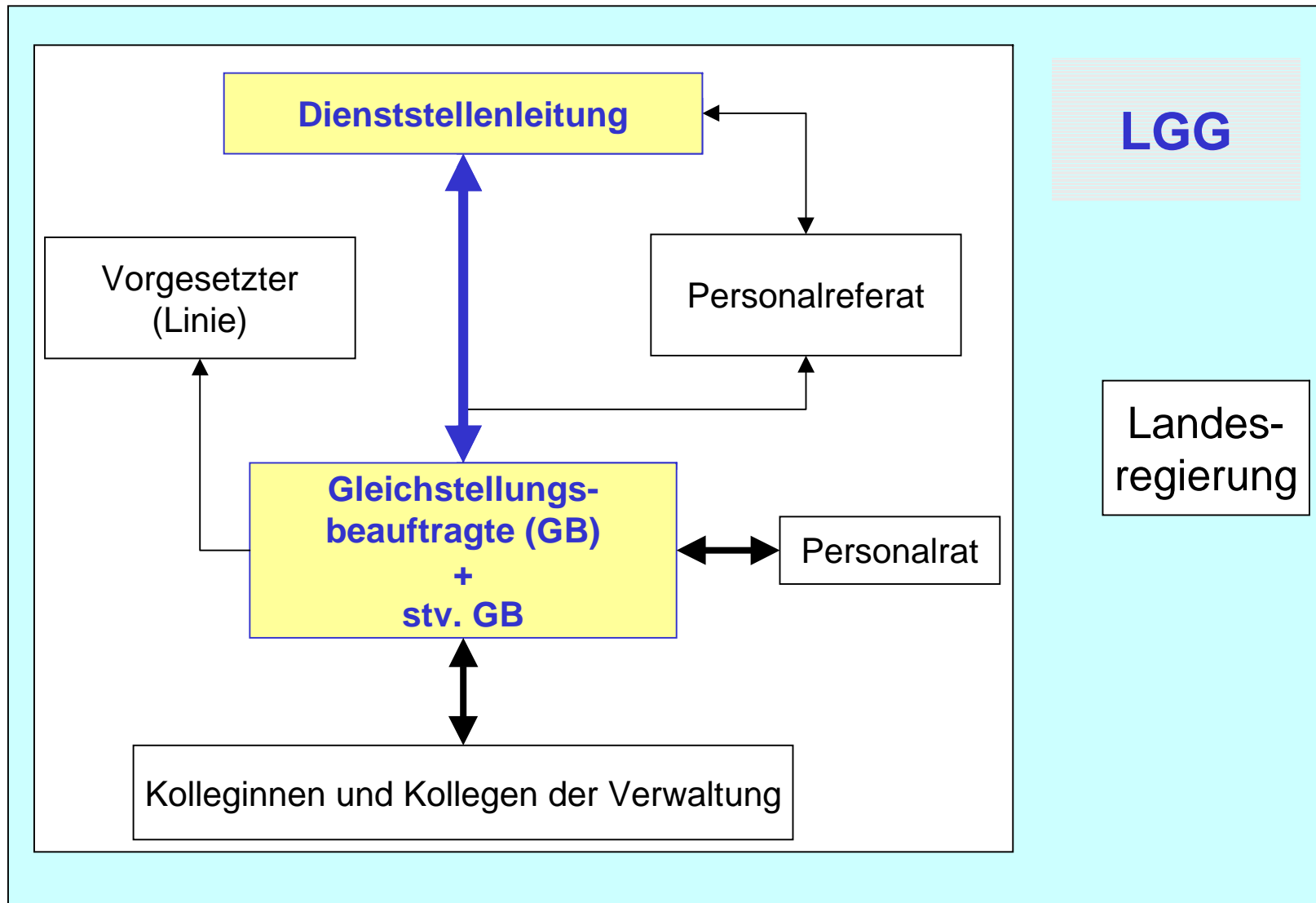
## Stellung der GB nach dem LGG



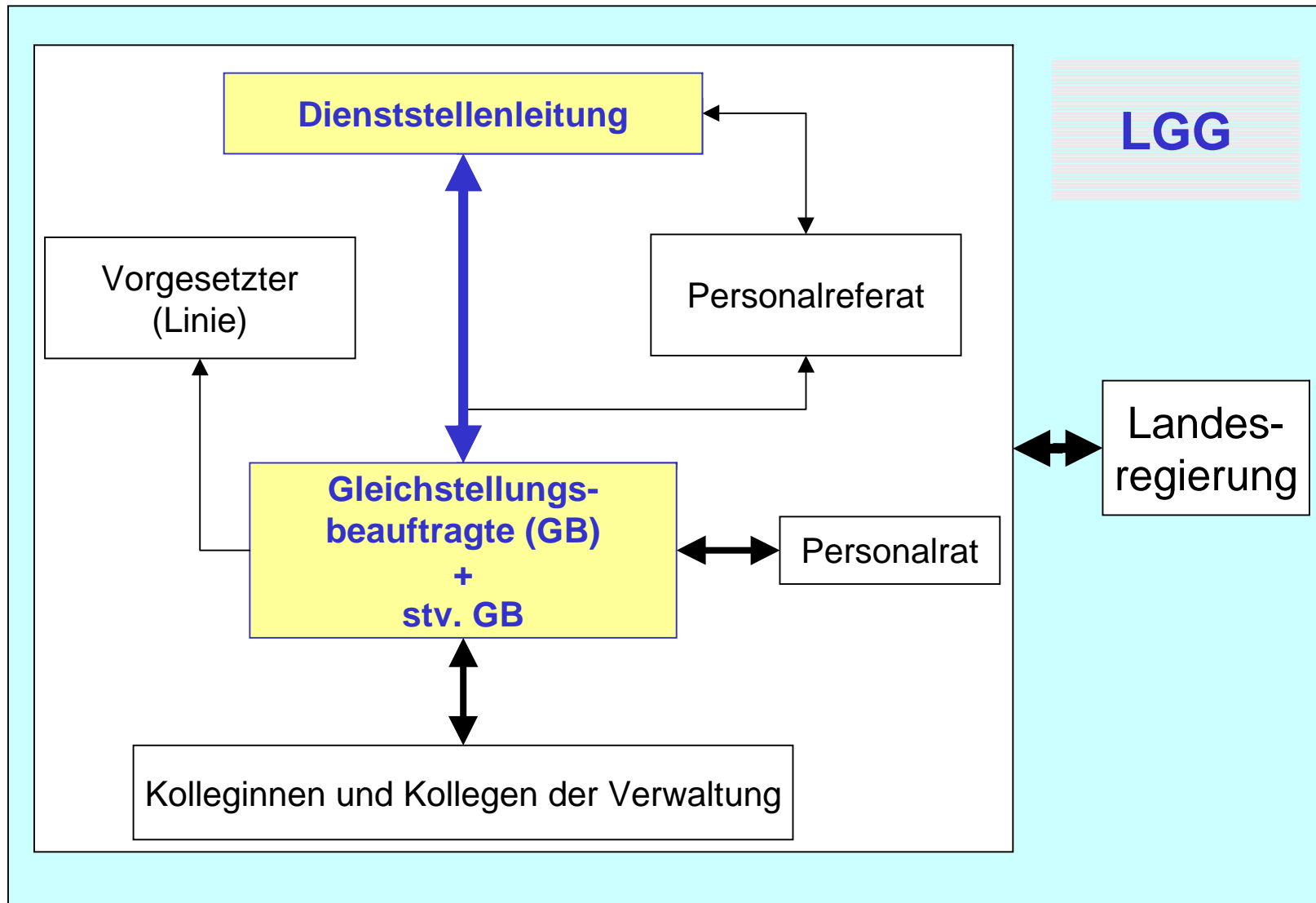
## Stellung der GB nach dem LGG



## Stellung der GB nach dem LGG



## Stellung der GB nach dem LGG



# Ergebnisse: Allgemeine Einschätzungen

---

## Ergebnisse: Allgemeine Einschätzungen

---

Es ist wichtig, dass es das LGG gibt -  
**durch das LGG wird Gleichstellungsarbeit legitimiert.**

## Ergebnisse: Allgemeine Einschätzungen

---

Es ist wichtig, dass es das LGG gibt -  
**durch das LGG wird Gleichstellungsarbeit legitimiert.**

Das Thema Gleichstellung ist **formal anerkannt** - die Umsetzung  
wird nur selten umfassend (im Sinne des Gesetzes) geleistet.

## Ergebnisse: Allgemeine Einschätzungen

---

Es ist wichtig, dass es das LGG gibt -  
**durch das LGG wird Gleichstellungsarbeit legitimiert.**

Das Thema Gleichstellung ist **formal anerkannt** - die Umsetzung wird nur selten umfassend (im Sinne des Gesetzes) geleistet.

Entscheidend für Umsetzung ist die Position und das **Verhalten der Dienststellenleitung.**

## Ergebnisse: Allgemeine Einschätzungen

---

Es ist wichtig, dass es das LGG gibt -  
**durch das LGG wird Gleichstellungsarbeit legitimiert.**

Das Thema Gleichstellung ist **formal anerkannt** - die Umsetzung wird nur selten umfassend (im Sinne des Gesetzes) geleistet.

Entscheidend für Umsetzung ist die Position und das **Verhalten der Dienststellenleitung.**

Das **Verhältnis GB** zum **Personalrat** ist von der Struktur her schwierig - die Kooperation hängt vor allem von Personen ab.

## Ergebnisse: Allgemeine Einschätzungen

---

Es ist wichtig, dass es das LGG gibt -  
**durch das LGG wird Gleichstellungsarbeit legitimiert.**

Das Thema Gleichstellung ist **formal anerkannt** - die Umsetzung wird nur selten umfassend (im Sinne des Gesetzes) geleistet.

Entscheidend für Umsetzung ist die Position und das **Verhalten der Dienststellenleitung.**

Das **Verhältnis GB** zum **Personalrat** ist von der Struktur her schwierig - die Kooperation hängt vor allem von Personen ab.

Die Akzeptanz der GB bei Kolleginnen und Kollegen ist insgesamt eher gering - nimmt jedoch zu.



### Die ideale GB:

- persönliche, soziale und fachliche Kompetenzen
- hohes Engagement und taktisches Geschick
- hohe Akzeptanz als Mitarbeiterin

### **Die ideale GB:**

- persönliche, soziale und fachliche Kompetenzen
- hohes Engagement und taktisches Geschick
- hohe Akzeptanz als Mitarbeiterin

### **Die wichtigsten Probleme:**

- hohe zeitliche und emotionale Belastungen
- fehlender Status und fehlende Anerkennung

### Die ideale GB:

- persönliche, soziale und fachliche Kompetenzen
- hohes Engagement und taktisches Geschick
- hohe Akzeptanz als Mitarbeiterin

### Die wichtigsten Probleme:

- hohe zeitliche und emotionale Belastungen
- fehlender Status und fehlende Anerkennung

### These:

Die Art der Bestellung ist ein Indikator dafür, inwieweit die Aufgaben des LGG eine institutionelle Form gefunden haben.



**Frauenförderpläne** sind ein **zentrales Instrument** der Gleichstellungspolitik, dessen Potential kaum erkannt, geschweige denn ausgereizt ist.

**Frauenförderpläne** sind ein **zentrales Instrument** der Gleichstellungspolitik, dessen Potential kaum erkannt, geschweige denn ausgereizt ist.

**Probleme:**

- Erstellung des Frauenförderplanes
- Analyse des statistischen Teils
- Bedeutung des Maßnahmenteils

**Frauenförderpläne** sind ein **zentrales Instrument** der Gleichstellungspolitik, dessen Potential kaum erkannt, geschweige denn ausgereizt ist.

**Probleme:**

- Erstellung des Frauenförderplanes
- Analyse des statistischen Teils
- Bedeutung des Maßnahmenteils

**These:**

Ohne adäquaten Einsatz von Frauenförderplänen wird keine strukturbezogene Gleichstellungsarbeit geleistet.



**Hauptbereich der Mitwirkung** ist Beratung im Rahmen der  
**Personalentwicklung.**

**Hauptbereich der Mitwirkung** ist Beratung im Rahmen der **Personalentwicklung**.

**Zentrale Probleme:**

- mangelnde Information durch die Dienststellenleitung bzw. durch das Personalreferat
- Verengung des Arbeitsfeldes auf Teilzeitfragen
- Delegation der Verantwortung allein auf die GB

**Hauptbereich der Mitwirkung** ist Beratung im Rahmen der **Personalentwicklung**.

**Zentrale Probleme:**

- mangelnde Information durch die Dienststellenleitung bzw. durch das Personalreferat
- Verengung des Arbeitsfeldes auf Teilzeitfragen
- Delegation der Verantwortung allein auf die GB

**These:**

So wichtig ein gutes **persönliches Verhältnis** zwischen Dienststellenleitung und GB ist, die **Mitwirkungsaufgaben** sollten **formell** geregelt sein.



**Beanstandungen** werden **sehr selten** und mit unterschiedlichem Erfolg eingesetzt.  
Bei der Suche nach Veränderungen (Klagerecht, Schiedsstelle) sind die GB keiner einheitlichen Auffassung.

**Beanstandungen** werden **sehr selten** und mit unterschiedlichem Erfolg eingesetzt.

Bei der Suche nach Veränderungen (Klagerecht, Schiedsstelle) sind die GB keiner einheitlichen Auffassung.

Die GB wird als Beratungsinstanz wenig nachgefragt.

Es bestehe die Gefahr der „Teilzeitbeauftragten“ / „Kummerkassentante“.

**Beanstandungen** werden **sehr selten** und mit unterschiedlichem Erfolg eingesetzt.

Bei der Suche nach Veränderungen (Klagerecht, Schiedsstelle) sind die GB keiner einheitlichen Auffassung.

Die GB wird als Beratungsinstanz wenig nachgefragt.

Es bestehe die Gefahr der „Teilzeitbeauftragten“ / „Kummerkastenteante“.

Anlaufstelle bei Fällen sexueller Belästigung zu sein, wird generell bejaht aber unterschiedlich beurteilt.

**Beanstandungen** werden **sehr selten** und mit unterschiedlichem Erfolg eingesetzt.

Bei der Suche nach Veränderungen (Klagerecht, Schiedsstelle) sind die GB keiner einheitlichen Auffassung.

Die GB wird als Beratungsinstanz wenig nachgefragt.

Es bestehe die Gefahr der „Teilzeitbeauftragten“ / „Kummerkastentante“.

Anlaufstelle bei Fällen sexueller Belästigung zu sein, wird generell bejaht aber unterschiedlich beurteilt.

Generelle Regelungen zur Freistellung werden durch den sehr unterschiedlichen Charakter der Verwaltungseinheiten erschwert.

**Beanstandungen** werden **sehr selten** und mit unterschiedlichem Erfolg eingesetzt.

Bei der Suche nach Veränderungen (Klagerecht, Schiedsstelle) sind die GB keiner einheitlichen Auffassung.

Die GB wird als Beratungsinstanz wenig nachgefragt.

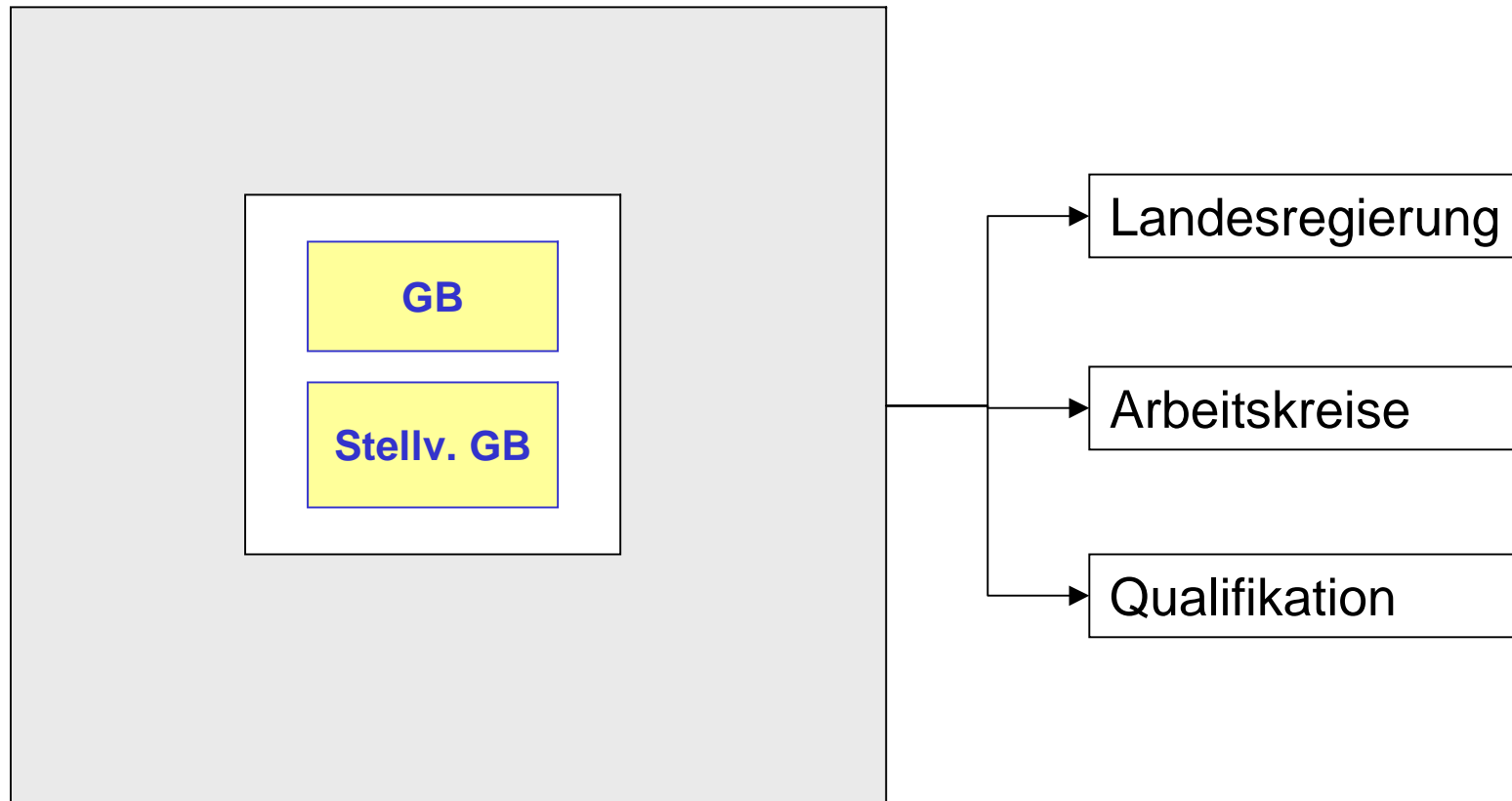
Es bestehe die Gefahr der „Teilzeitbeauftragten“ / „Kummerkastentante“.

Anlaufstelle bei Fällen sexueller Belästigung zu sein, wird generell bejaht aber unterschiedlich beurteilt.

Generelle Regelungen zur Freistellung werden durch den sehr unterschiedlichen Charakter der Verwaltungseinheiten erschwert.

Große Übereinstimmung bestehen bei den Wünschen nach Fort- und Weiterbildungen und nach verbessertem Austausch zwischen GB.

## Weitere Ergebnisse: Vernetzung der GB







**Die rechtliche Konstruktion der GB im LGG erfordert ein hohes Maß an Verantwortung, Verlässlichkeit und Weitblick sowohl von der Dienststellenleitung als auch von der GB.**

- Die rechtliche Konstruktion der GB im LGG erfordert ein hohes Maß an Verantwortung, Verlässlichkeit und Weitblick sowohl von der Dienststellenleitung als auch von der GB.
- **Der Dienststellenleitung ist primär verantwortlich für die Umsetzung des LGG. Hierzu gehört auch, dass der GB eine angemessene Stellung im Hause ermöglicht wird.**

- Die rechtliche Konstruktion der GB im LGG erfordert ein hohes Maß an Verantwortung, Verlässlichkeit und Weitblick sowohl von der Dienststellenleitung als auch von der GB.
- Der Dienststellenleitung ist primär verantwortlich für die Umsetzung des LGG. Hierzu gehört auch, dass der GB eine angemessene Stellung im Hause ermöglicht wird.
- **Die Gleichstellung von Mann und Frau ist ein allgemeines gesellschaftliches Ziel und nicht das persönliche Hobby der GB.**

- Die rechtliche Konstruktion der GB im LGG erfordert ein hohes Maß an Verantwortung, Verlässlichkeit und Weitblick sowohl von der Dienststellenleitung als auch von der GB.
- Der Dienststellenleitung ist primär verantwortlich für die Umsetzung des LGG. Hierzu gehört auch, dass der GB eine angemessene Stellung im Hause ermöglicht wird.
- Die Gleichstellung von Mann und Frau ist ein allgemeines gesellschaftliches Ziel und nicht das persönliche Hobby der GB.
- **Den Dienststellenleitungen sollte klar sein, dass sie mit den GB ein großes Potential bei der Umsetzung des LGG besitzen. Dieses gilt es zu nutzen und nicht zu boykottieren.**

- Die rechtliche Konstruktion der GB im LGG erfordert ein hohes Maß an Verantwortung, Verlässlichkeit und Weitblick sowohl von der Dienststellenleitung als auch von der GB.
- Der Dienststellenleitung ist primär verantwortlich für die Umsetzung des LGG. Hierzu gehört auch, dass der GB eine angemessene Stellung im Hause ermöglicht wird.
- Die Gleichstellung von Mann und Frau ist ein allgemeines gesellschaftliches Ziel und nicht das persönliche Hobby der GB.
- **Den Dienststellenleitungen sollte klar sein, dass sie mit den GB ein großes Potential bei der Umsetzung des LGG besitzen. Dieses gilt es zu nutzen und nicht zu boykottieren.**
- **Gleichstellungsarbeit ist mittel- und langfristige Arbeit. Von der GB wird Beständigkeit gefordert.**