



# **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

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



## 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

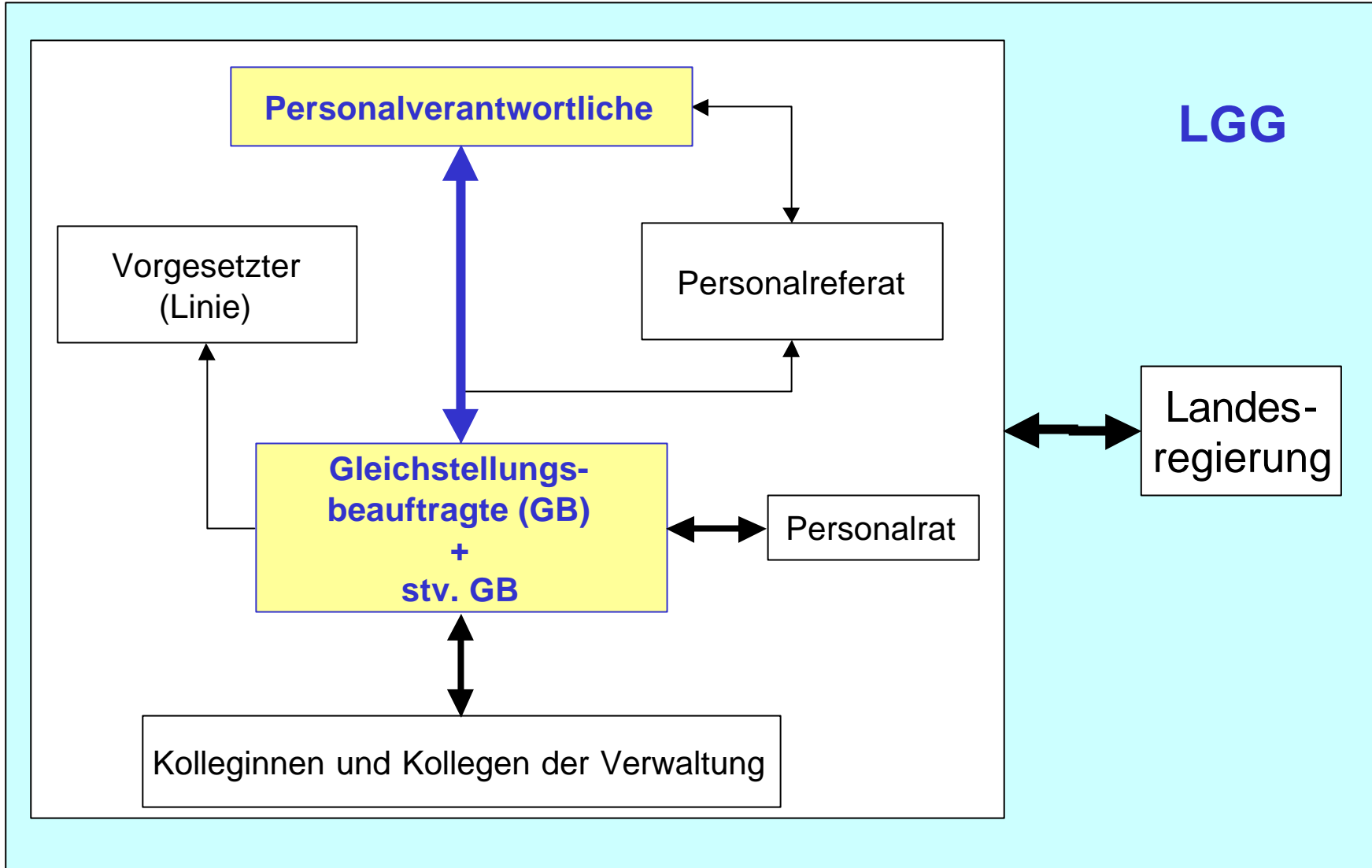


## Die Stichprobe

- Gruppengespräche - Zufallsprinzip (9)
- Expertinneninterviews (2)
- Gespräche mit Personalverantwortlichen (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



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 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.

**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.

**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.

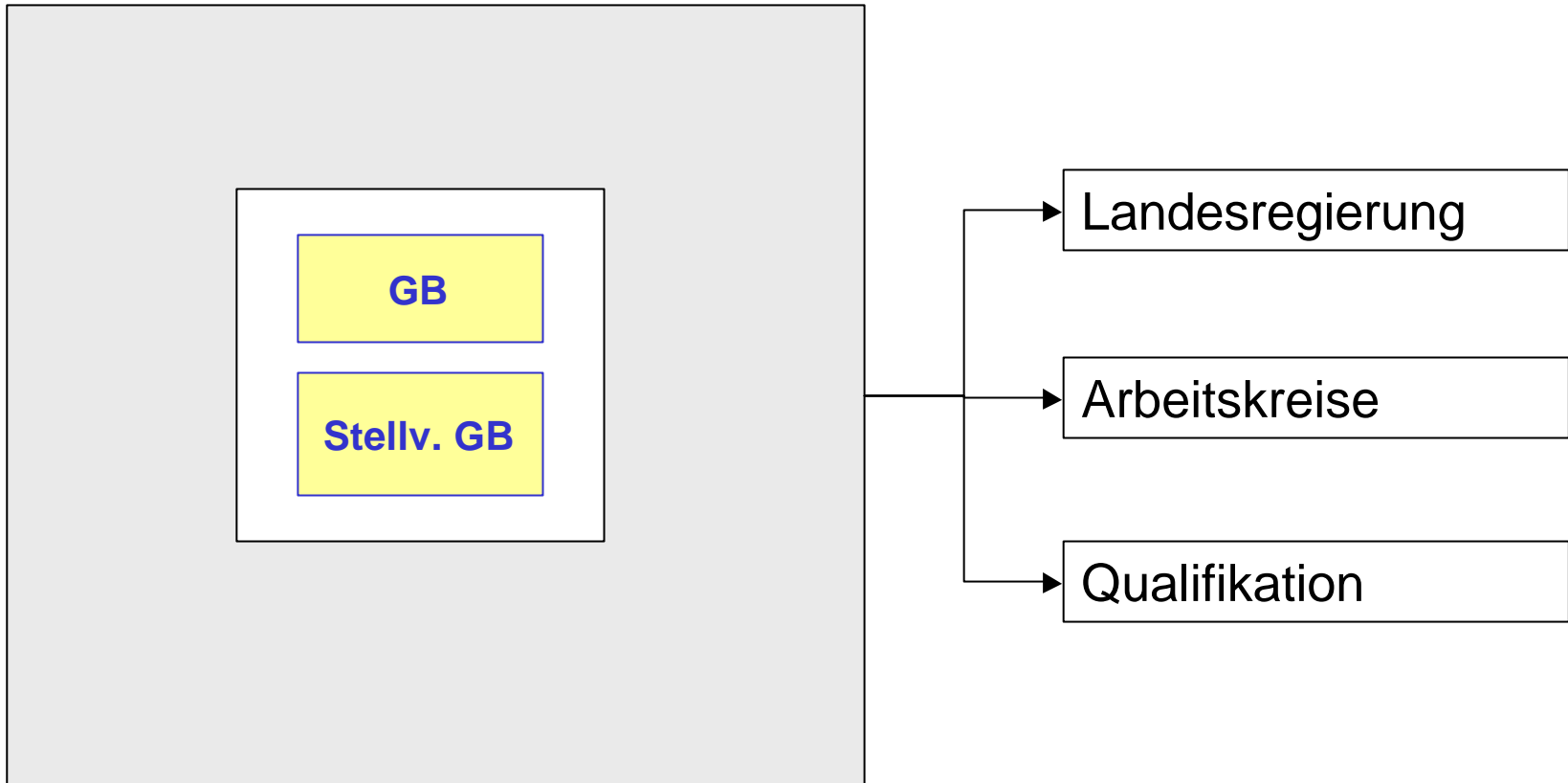
Die GB wird als Beratungsinstanz wenig nachgefragt.

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

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.



**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 Personalverantwortlichen sollte klar sein, dass sie mit der 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.**

---

**Kontakt:**

**Dr. Manfred Herzer  
Zentrum für Qualitätssicherung und –entwicklung (ZQ)  
Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
Forum universitatis 1  
55099 Mainz  
Tel.: 06131/3923097  
email: [Manfred.Herzer@verwaltung.uni-mainz.de](mailto:Manfred.Herzer@verwaltung.uni-mainz.de)**