

# **Gleichstellungsbeauftragte und Personalräte - Kooperationsbeziehungen -**

Dr. Elke Wiechmann  
Fernuniversität Hagen  
14.12.2009 Düsseldorf

---

# Personalräte – Gleichstellungsbeauftragte Ausgangspositionen

- **Arbeitnehmerseite**
- **Unabhängig organisiert**
- **Gewählte Beschäftigten-vertretung**
- **Rechtssicherheit durch LPersVG**
- **Unterstützend: Gewerkschaftsarbeit und -gliederung**
- **Arbeitgeberseite**
- **bei der Dienststellen-leitung organisiert**
- **Gesetzt bzw. bestellt**
- **Unpräzise Rechtslage - LGG**
- **Fehlender „Unterbau“**

# Varianten der Zusammenarbeit

- **Kooperation und Nutzung von Synergien**
- **Konkurrenz und Abgrenzung**
  - **Mitbestimmungskonkurrenz**
  - **Gerechtigkeitskonkurrenz (Definition)**
- **„freundliches Nebeneinander her“**

# Stärken der Gleichstellungsbeauftragten

- Anerkennung und Professionalisierung
- Stärkung durch LGG (außer BW)
- Netzwerk- und Bündnisstrategien
- Ausbau der Frauenförderung hin zur  
Geschlechterpolitik: auch Männer haben  
Legitimationsprobleme

# Stärken der Personalräte

- Professionalisierung
- Zentrale Akteure (Ko-Manager)
- Schutzmacht
- Gestaltungsmacht

# Potentielle Kooperationsfelder

- **Dezentrale Ressourcenverantwortung**
- **Partizipation**
- **Hierarchie und Führung**

# Dezentrale Ressourcenverantwortung

- **Mehr Autonomie in den Leistungsbereichen**
- **Ressortegoismen steigen**
- **Soziale Verantwortung schindet (Leistungsdruck)**
- **Verhältnis Frauen u. Olympiasieger**

# Partizipation

- **Partizipation: ein widersprüchliches Vertretungsfeld (Hierarchie, PR, Belegschaft)**
- **Partizipation = Personalentwicklung**
- **Beschäftigtengewinne u. –verluste**
- **Frauengewinne**

# Hierarchie und Führung

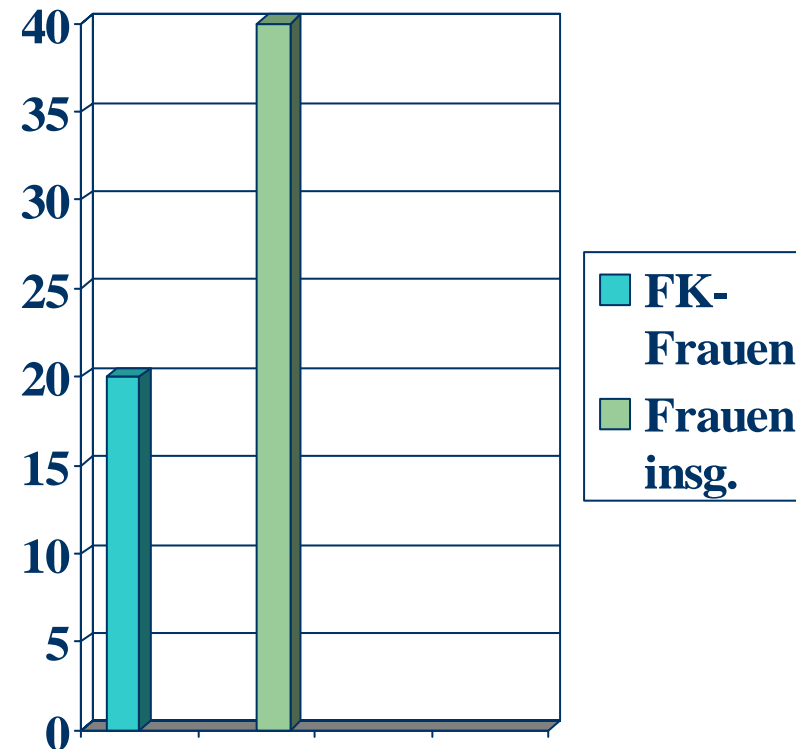
- **Unterschiedliche  
Gerechtigkeitsvorstellungen**
- **Gutes Beispiel LK Northeim**

# Ungleichheit in der Verwaltung

- 20 % Frauen in Führung (ab Abteilungsleitung)
- Zunahme von Teilzeitarbeit (als Frauenarbeit) mit Folgen für die eigenständige Finanzierung (aktuell+Rente)
- Zunahme des weiblichen Anteils der Beschäftigten (z.T. weit über 50%)
- Frauendomänen manifestieren sich

# Frauen in Führung

- Frauen in Führungspositionen werden mit ca. 40 % angegeben
- Frauen in Top-Führungspositionen gibt es zu ca. 20 %



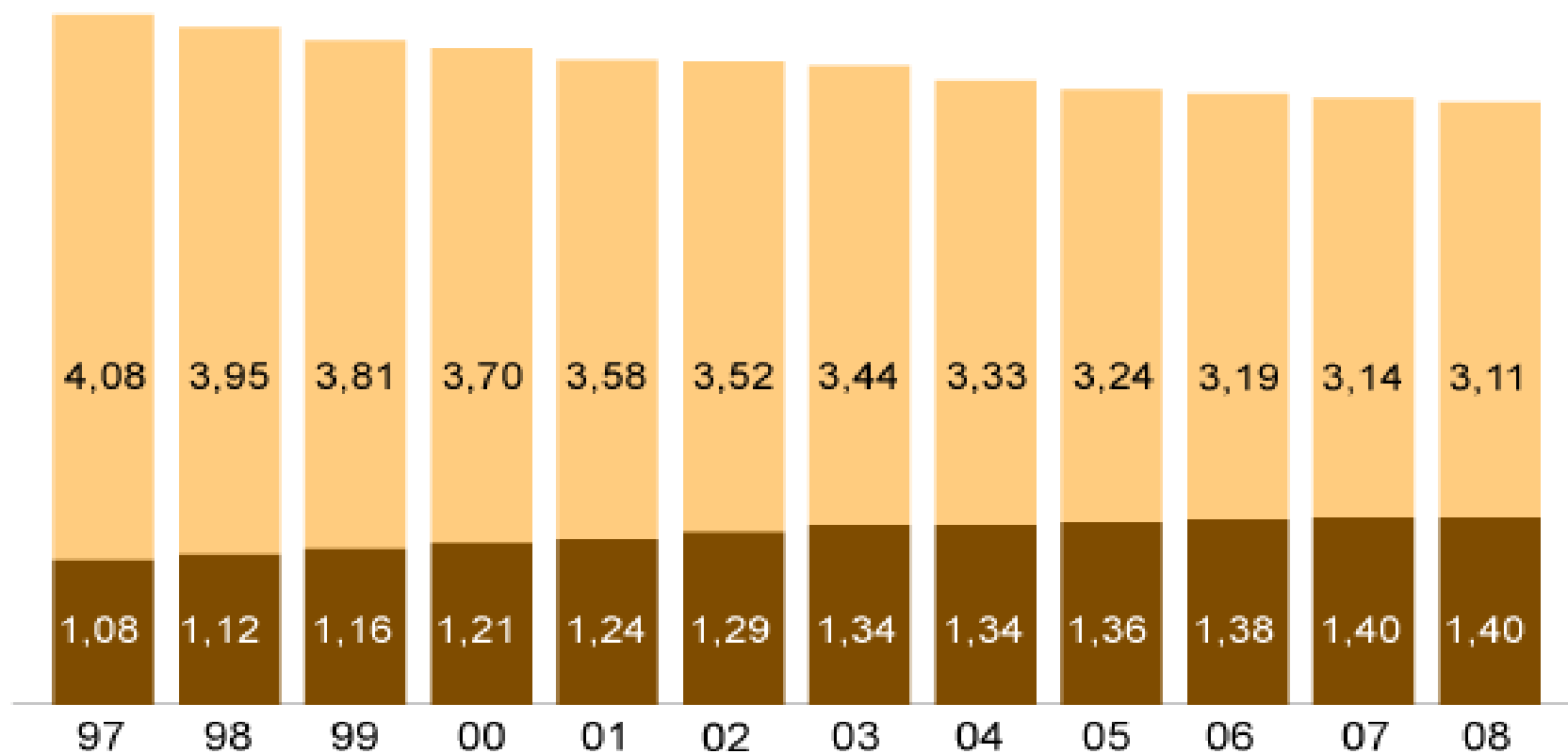
# Gutes Beispiel LK Northheim einer Kooperation

- Voraussetzung:
  - Vertrauensverhältnis
  - Konsensprinzip + Kommunikation
- Beispiel: Leitungsstelle
  - gemeinsame Suche nach Auswahlkriterien
  - Anrechnung von erziehungsbed. Ausfallzeiten
- Systematisch/ strukturell angelegtes Konfliktpotential („Normalarbeitsverhältnis“)

## Personal im öffentlichen Dienst

■ Vollzeitbeschäftigte ■ Teilzeitbeschäftigte

Mill.



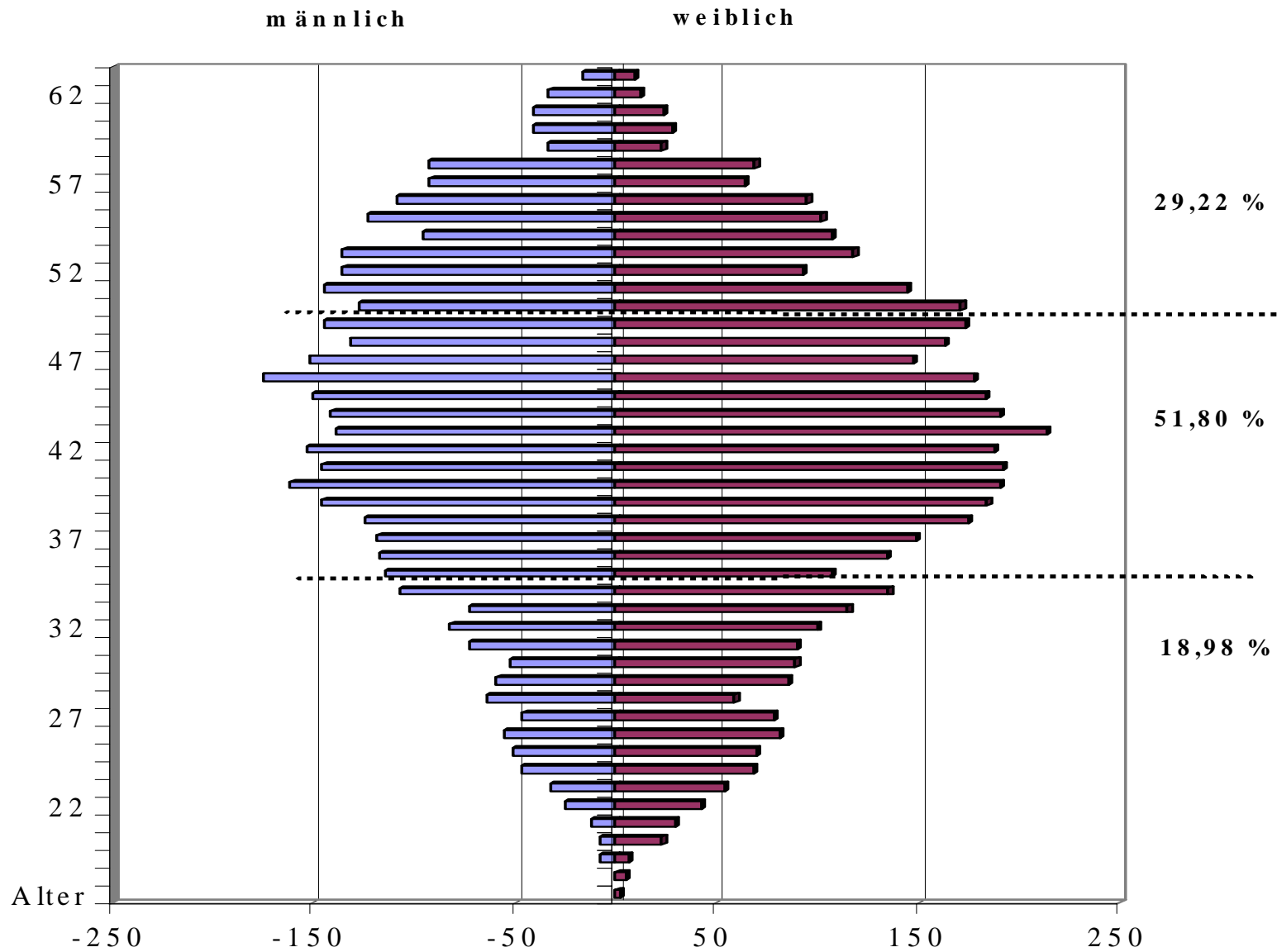
Stand jeweils 30. Juni.

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2009

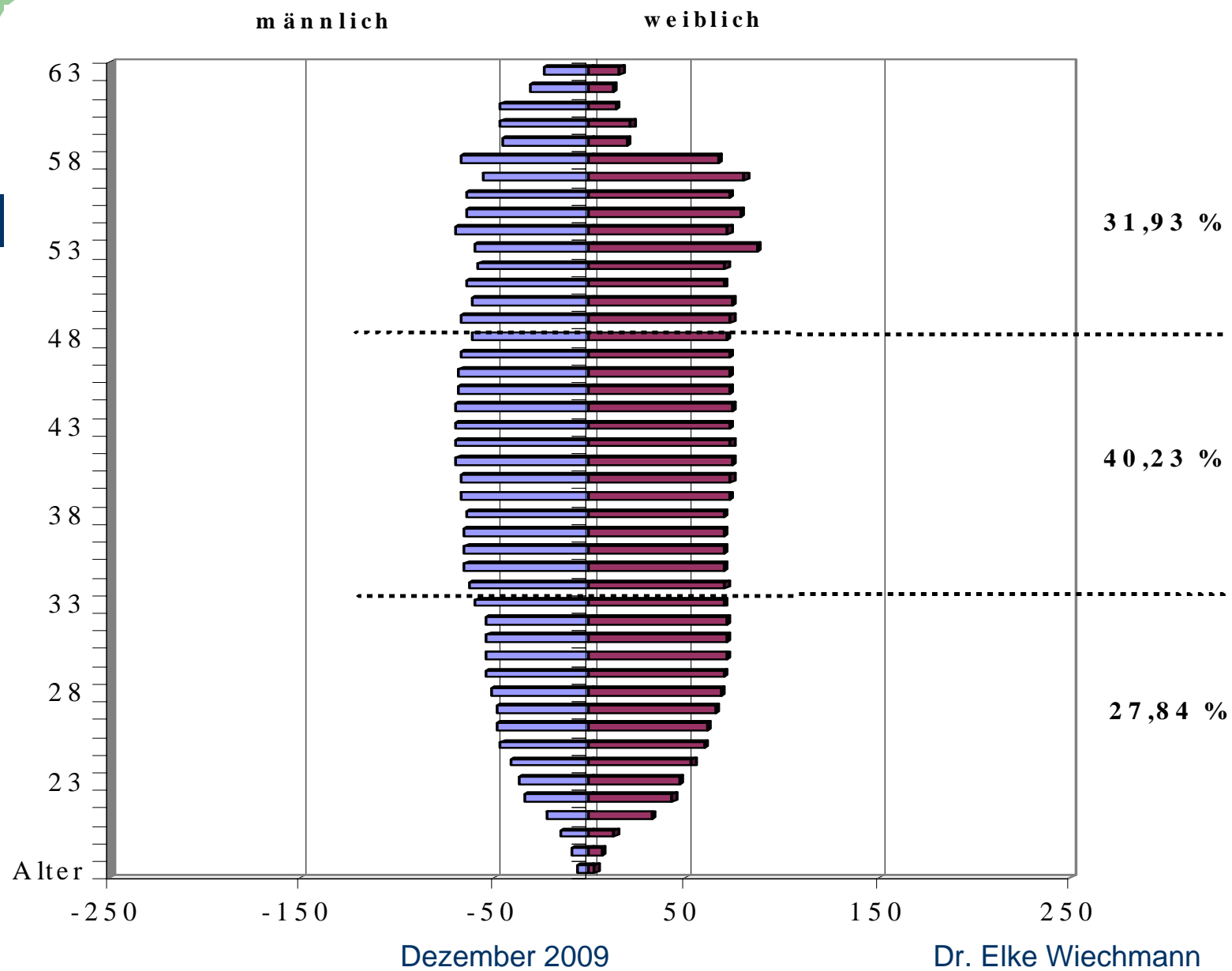
# Belegschaften in der Veränderung

- **Einstellungsstopps**
- **Geringe Ausbildungszahlen**
- **Wiederbesetzungssperren**
- **Beförderungsstopps**
- **Ausgliederungsstrategien**
- **Personalabbaustrategie: ATZ**
- **Förderung von Beurlaubungen**

# Stadt Dortmund 2005



# Stadt Dortmund 2035



# Herausforderung für die eine gemeinsame Vertretungsstrategie

- **Weniger Personal**
- **Komplexere Aufgabenstellungen**
- **Andere (neue) Qualifikationsprofile**
- **Andere (neue) Aufgabenprofile**
- **Rekrutierungsprobleme**
- **Anreizprobleme**

## Zwei Interessenvertretungen – ein Klientelproblem –

- **(Flachere) Hierarchien:**
  - Erschwert Führung in kleinen Schritten
  - Frauen scheitern wieder an Formalkriterien
  - Führung als Quereinsteiger (Zugangsproblem)
- **Expertentum:**
  - Neues Expertentum (IT, Controlling etc.)
  - Viele junge gut ausgebildete Frauen
- **Fazit:** beiden IV fehlt der Zugang zu neuen Beschäftigten



**Vielen Dank**

für die  
Aufmerksamkeit!

