

Gleichstellungsbeauftragte und Personalräte - Kooperationsbeziehungen -

Dr. Elke Wiechmann
Fernuniversität Hagen
11.01.2010 Düsseldorf

Personalräte – Gleichstellungsbeauftragte Ausgangspositionen

- **Arbeitnehmerseite**
- **Unabhängig organisiert**
- **Gewählte Beschäftigtenvertretung**
- **Rechtssicherheit durch LPersVG**
- **Unterstützend: Gewerkschaftsarbeit und -gliederung**
- **Arbeitgeberseite**
- **bei der Dienststellenleitung 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

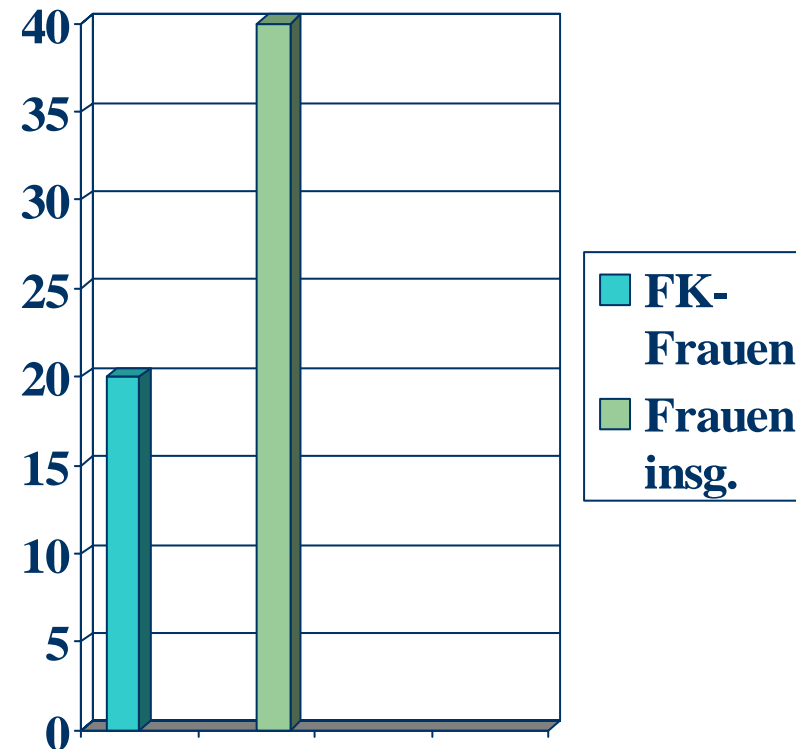
- **Unterschiedliche
Gerechtigkeitsvorstellungen**
- **Gutes Beispiel LK Northeim**

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 %



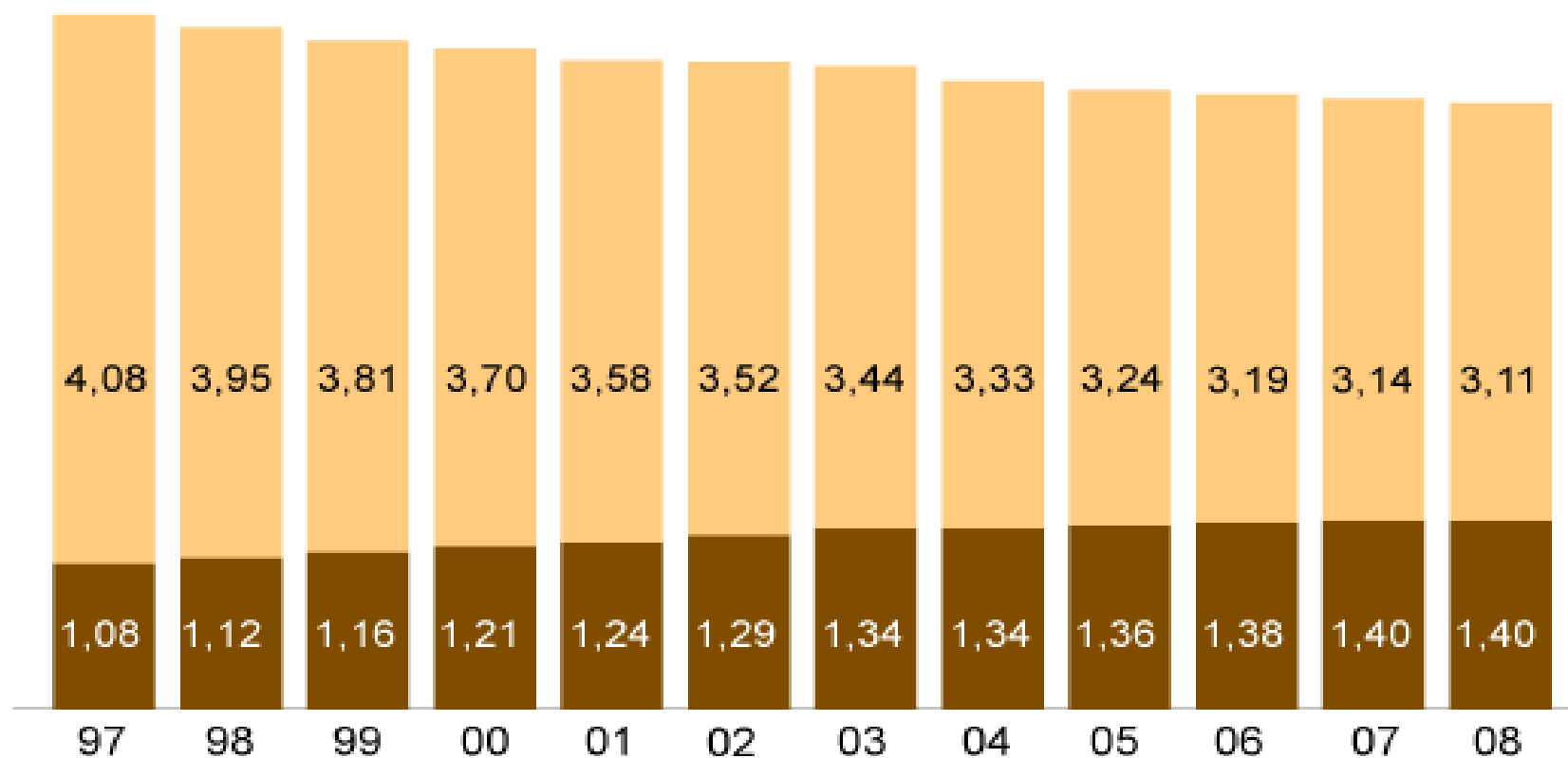
Gutes Beispiel LK Northheim einer Kooperation

- 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.



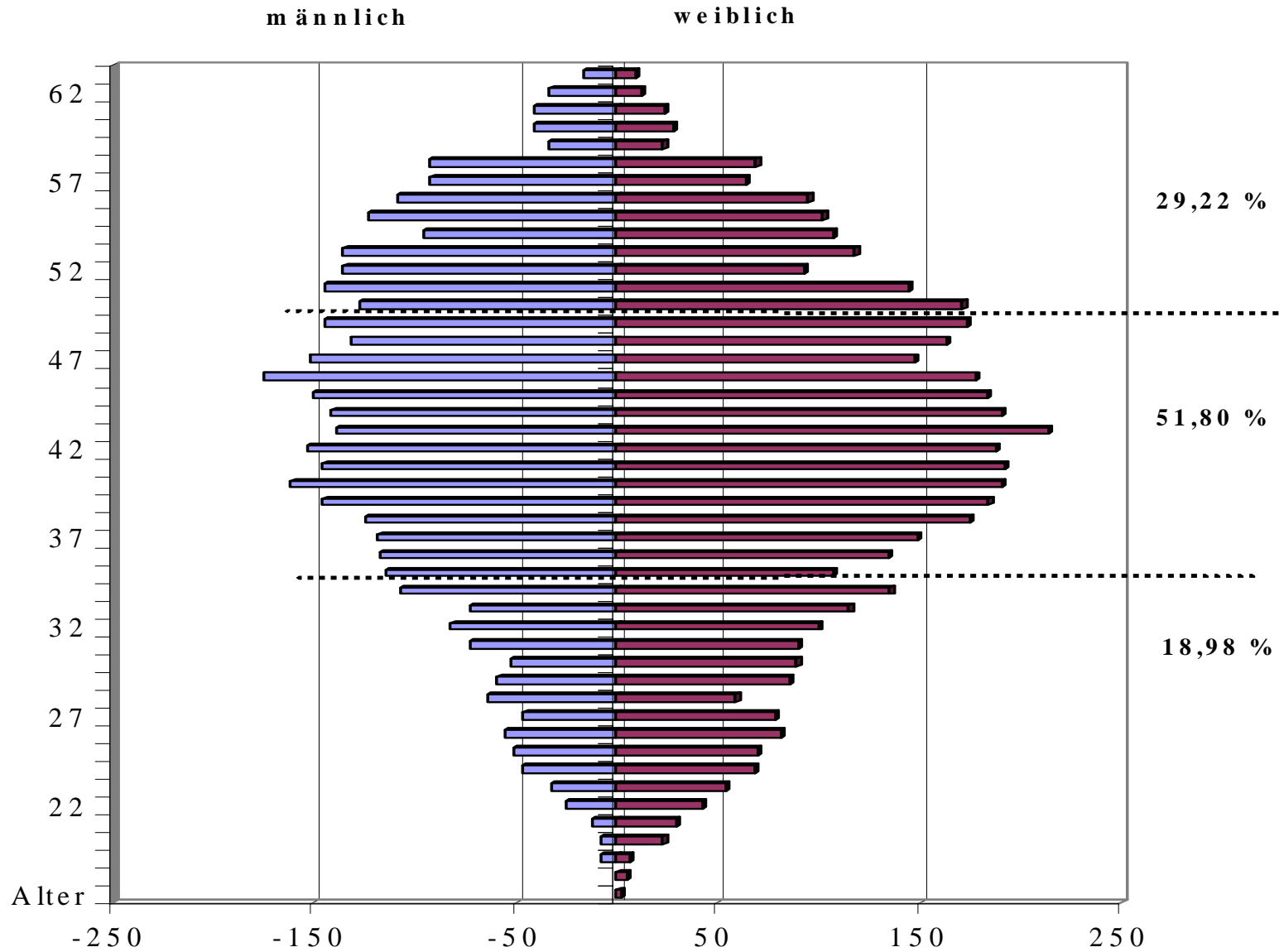
Stand jeweils 30. Juni.

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2009

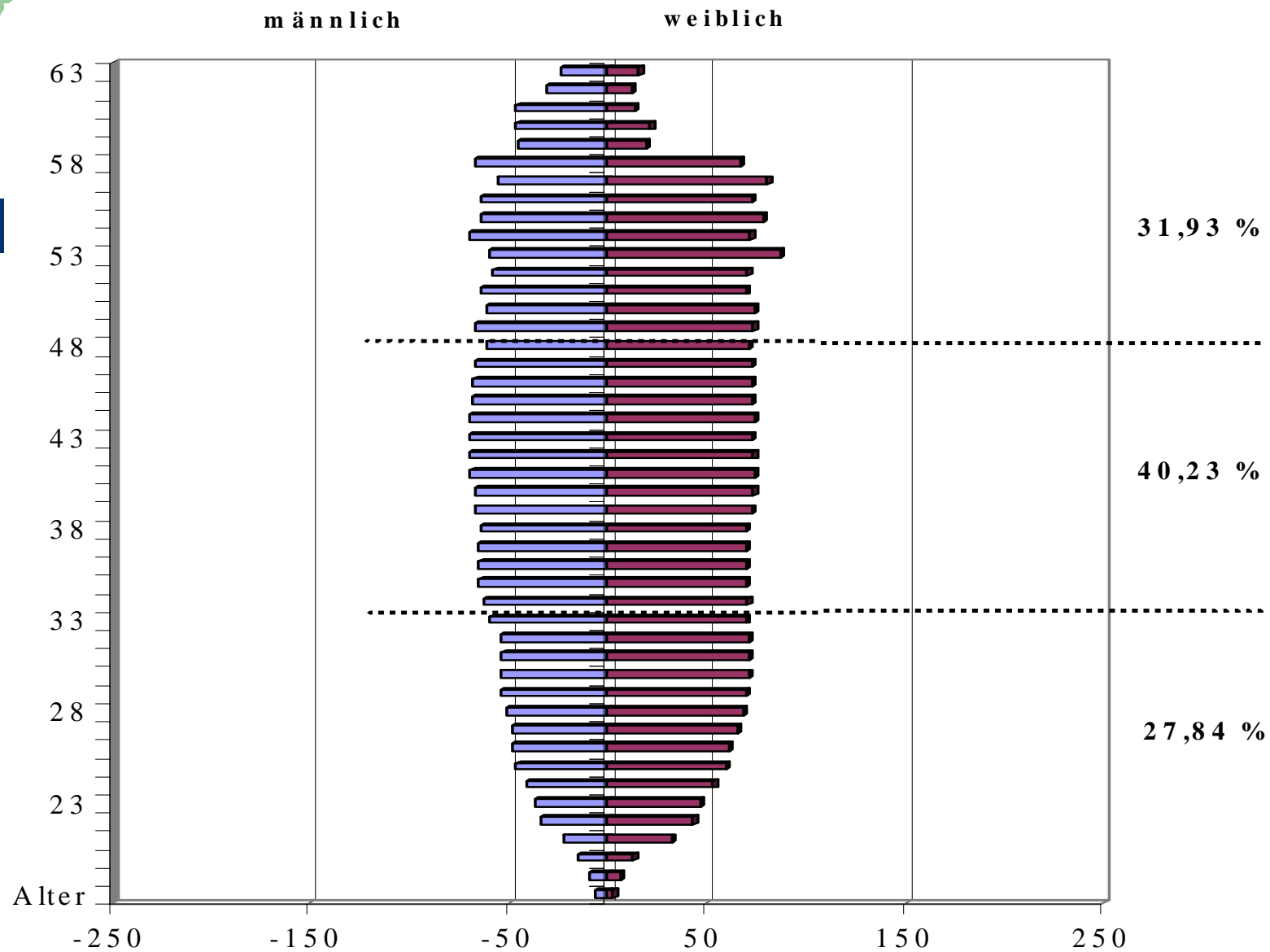
Belegschaften in der Veränderung

- **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!

