



Analyse im Landratsamt Passau



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Arbeit



Verfasserin:

Perdita Wingerter

unter Mitwirkung von:

Annette Greiner

Christina Vogt

Ansprechpartnerin:

Perdita Wingerter
Equal-Ostbayern-GmbH
Nibelungenstr. 16
94032 Passau
Tel.: 0851/7568801
Fax: 0851/7568809
www.equal-ostbayern.de

ab 1.4.2008
wingerter@gemeinsam-in-europa.de
Tel. 0851-2132740

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einleitung: Vom «Nicht-gleich-Sein» zur Chancengleichheit.....	06
2. Zielsetzung und Durchführung der Gender-Analyse	08
3. Grundlegende Angaben zur Personalstruktur.....	10
4. Bildungsstatus sowie Aus- und Fortbildung.....	14
5. Familie, Kinder und Partner	20
6. Arbeitszeitmodelle.....	26
7. Subjektive Einstellungen von Männern/Frauen	31
8. Führungskräfte	38
9. «Klassische» Gender-Themen	44
10. Fazit und allgemeine Empfehlungen.....	49
11. Schlusswort	59

Abbildungsverzeichnis

	Seite
Abb.1: Grunddaten der Umfrage.....	08
Abb.2: Partizipation der Abteilungen an der Umfrage.....	09
Abb.3: Gesamte Altersstruktur.....	10
Abb.4: Altersstruktur der Männer.....	11
Abb.5: Altersstruktur der Frauen.....	11
Abb.6: Positionsstruktur.....	12
Abb.7: Geschlecht des unmittelbaren Vorgesetzten.....	12
Abb.8: Renteneintritte im Landratsamt.....	13
Abb.9: Anteile in Gehaltsstufen.....	14
Abb.10: Formaler Schulabschluss.....	15
Abb.11: Teilnahme an Fortbildungen.....	15
Abb.12: Prozentuale Teilnahme bezüglich der Anzahl an Fortbildungen.....	16
Abb.13: Fortbildungsthemen.....	16
Abb.14: Veranstaltungsorte.....	17
Abb.15: Veranstaltungsturnus.....	17
Abb. 16: Veranstaltungsorte nach Geschlechtern.....	17
Abb.17: Veranstaltungsturnus nach Geschlechtern.....	18
Abb.18: Wie oft konnte an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nicht teilgenommen werden?.....	18
Abb.19: Gründe für Nicht-Teilnahme.....	19
Abb.20: Familienstand der befragten Personen.....	20
Abb.21: Kinder unter 18 Jahren.....	21
Abb.22: Hauptsächlichliche Kinderbetreuung.....	21
Abb.23: Hauptsächlichliche Kinderbetreuung nach Geschlechtern.....	22
Abb.24: Berufstätigkeit des Partners.....	22
Abb.25: Konflikte bei der Kinderbetreuung.....	23
Abb.26: Elternzeit im Verlauf.....	24
Abb.27: Beschäftigung während der Elternzeit.....	24
Abb.28: Folgen des Wiedereinstiegs.....	25
Abb.29: Wiedereinstiegserleichterung.....	25
Abb.30: Verteilung der Arbeitszeitmodelle auf die Positionen.....	26

Abb.31: Arbeitszeitmodelle der Geschlechter.....	27
Abb.32: Anteile an Vollzeit und Teilzeit.....	27
Abb.33: Zentrale Gründe für die Arbeitszeitmodelle.....	28
Abb.34: Wissen um Möglichkeit des Modellwechsels.....	29
Abb.35: Absprachemöglichkeit mit Verantwortlichen.....	29
Abb.36: Auswirkung von Teilzeit auf Karriere.....	29
Abb.37: Subjektive Bewertung des Verdienstes.....	31
Abb.38: Häufigkeit der Antworten zur Qualität der Tätigkeit.....	32
Abb.39: Häufigkeit der Antworten zur beruflichen Entwicklung.....	33
Abb.40: Eigenschaften, um in Dienststelle voranzukommen.....	34
Abb.41: Wichtige Eigenschaften zur Ausübung der Tätigkeit.....	35
Abb.42: Wichtigkeit der Lebensbereiche.....	36
Abb.43: Beziehung zum Vorgesetzten.....	39
Abb.44: Erwartete Eigenschaften einer Führungskraft.....	40
Abb.45: Motivation und Demotivation am Arbeitsplatz.....	43

1. Einleitung

Erläuterung und Definition

Zuerst soll geklärt werden, was unter dem Begriff „Gender“ und damit unter einer „Gender-Analyse“ sowie unter „Gender Mainstreaming“ zu verstehen ist:

Unter dem Begriff „Gender“ versteht man im Englischen in Abgrenzung zum Begriff „sex“ nicht das biologische, sondern das soziale Geschlecht. Der Begriff „Gender“ beinhaltet also die gesellschaftlich konstruierten Geschlechterrollen, d.h. die im Allgemeinen erwarteten Verhaltensweisen und Normen von Männern und Frauen sowie die Vorstellungen darüber, was „männlich“ und „weiblich“ ist.

Der „Gender-Ansatz“ geht im Vergleich zu anderen Ansätzen nicht davon aus, dass Männer und Frauen gleich sind, sondern dass es faktisch sowohl biologische als auch sozial konstruierte Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt. Und da es diese Unterschiede gibt, entwickeln Männer und Frauen auch unterschiedliche Bedürfnisse, Verhaltensweisen, Einstellungen und Interessen. Aufgabe einer Gender-Analyse ist es, bestehende Unterschiede zwischen Männern und Frauen in einer Organisation bzw. in einem Unternehmen aufzudecken und zu analysieren. Neben quantitativen Daten (Anzahl und Verteilung etc.) sollen vor allem auch qualitative Daten (Einstellungen, Interessen, Verhaltensweisen, Bedürfnisse etc.) von Männern und Frauen erhoben werden, um die faktischen Unterschiede, aber auch Übereinstimmungen zwischen den Geschlechtern aufzeigen und bewusst machen zu können.

„Nicht-gleich-Sein“ heißt aber nicht „Nicht-gleichberechtigt-sein“: die aufgezeigten Unterschiede dürfen nicht mit Wertungen bzw. sozialen Ungleichheiten verknüpft werden. Trotz ihrer Unterschiede sollen Männer und Frauen gleichberechtigt sein und die gleichen Chancen haben.

Mit dem Aufzeigen und dem Bewusstmachen der bestehenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen ist daher auch ein politisches Ziel verknüpft: eine breite Öffentlichkeit muss für diese Unterschiede sensibilisiert werden. Die speziellen Bedürfnisse von Männern und Frauen sollen erkannt und gerade von Entscheidungsträgern bei deren Entscheidungen berücksichtigt werden, um im Ergebnis eine „tatsächliche Gleichberechtigung und Chancengleichheit“ für beide Geschlechter zu erreichen.

Diesen Ausgangspunkt in Projekte umzusetzen und in die Öffentlichkeit zu tragen ist Aufgabe und Ziel des „Gender Mainstreaming“. „Gender Mainstreaming“ fordert folglich eine Sensibilisierung für spezielle Probleme von Männern und Frauen und deren Berücksichtigung im operativen Kontext. Gelingt die Integration des Gender-Ansatzes in die Organisation und deren Tätigkeitsbereiche, sind Gleichstellung und Erhöhung der individuellen Lebensqualität aller Beteiligten möglich. Aus diesem Grund hat die Europäische Union verbindlich festgelegt, dass alle von ihr geförderten Projekte „Gender Mainstreaming“ umsetzen müssen.

Gender-Analyse im Landratsamt Passau

Im Rahmen der Gender-Mainstreaming-Aktivitäten der EU-geförderten Entwicklungspartnerschaft „Brücken zur Arbeit/EQUAL-Ostbayern“ führte die Geschäftsstelle der Equal-Ostbayern-GmbH bei ausgesuchten Partnern eine vertiefte Gender-Analyse durch. 2004 hat sich das Landratsamt Cham bereit erklärt, als Vorreiter dieses Pilotprojekt zu unterstützen. Das Landratsamt Passau ist nun die zweite Organisation, in der solch eine vertiefte Gender-Analyse durchgeführt wird. Erstmals kam hier auch das von der Equal-Ostbayern-GmbH entwickelte Online-Tool zur qualitativen Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Einsatz.

2. Zielsetzung und Durchführung der Gender-Analyse

Als zu erreichender Soll-Zustand, von dem alle Beschäftigten profitieren, wurden mit Verantwortlichen des Landratsamts Passau vor allem zwei spezielle Ziele definiert:

- Den IST-Zustand der Chancengleichheit im Landratsamt festzustellen.
- Das Verständnis für das Thema Gleichstellung soll generell verbessert werden.

Um diese Ziele zu erreichen, waren prinzipiell folgende Schritte notwendig:

1. Sammlung geschlechtssensibler Befunde
2. Auswertung und Formulierung von Problemstellungen und Ursachenanalysen
3. Formulierung von Konsequenzen und Maßnahmen

Zur Gewinnung von Daten über die definierten Problembereiche wurde im Weiteren ein Mix aus verschiedenen sozialwissenschaftlichen Instrumenten konstruiert: Neben der Auswertung von primären quantitativen Daten des Personalbüros in den Bereichen Mitarbeiterzahl, Elternzeit, Positionsverteilung, Arbeitszeitmodelle u.a., wurde eine schriftliche Mitarbeiterbefragung anhand eines Online-Fragebogens realisiert. Mit dieser Vorgehensweise konnte den Teilnehmerinnen und Teilnehmern absolute Anonymität zugesichert und sowohl Befragung als auch Auswertung wesentlich beschleunigt werden.

Wie Abb. 1 zeigt, war diese Vorgehensweise angebracht und sinnvoll, um eine möglichst repräsentative Stichprobe zu erhalten. Insgesamt konnte innerhalb von zwei Wochen im November 2007 ein Rücklauf von ca. 21% aus einer Grundgesamtheit von 424 Beschäftigten des Landratsamtes erzielt werden: Diese Quote lässt Aussagen über eventuelle Problembereiche zu.

Entgegen den Erwartungen war der Anteil der von Männern ausgefüllten Fragebögen mit ca. 25% innerhalb des Rücklaufs höher als die Beteiligung der Frauen mit ca. 18%. Hinsichtlich der Partizipation der einzelnen Abteilungen war, wie Abb. 2 zeigt, eine überdurchschnittliche Beteiligung der Abteilungen 4 (Sicherheit und Ordnung), 1 (Zentrale Angelegenheiten) und 3 (Kommunale und soziale Angelegenheiten) zu verzeichnen.

Grunddaten der Umfrage				
	Grundgesamtheit	Nicht-Stichprobe	Stichprobe	Anteile in %
Insgesamt	424	336	88	21
Weiblich	257	210	47	18

Abb. 1

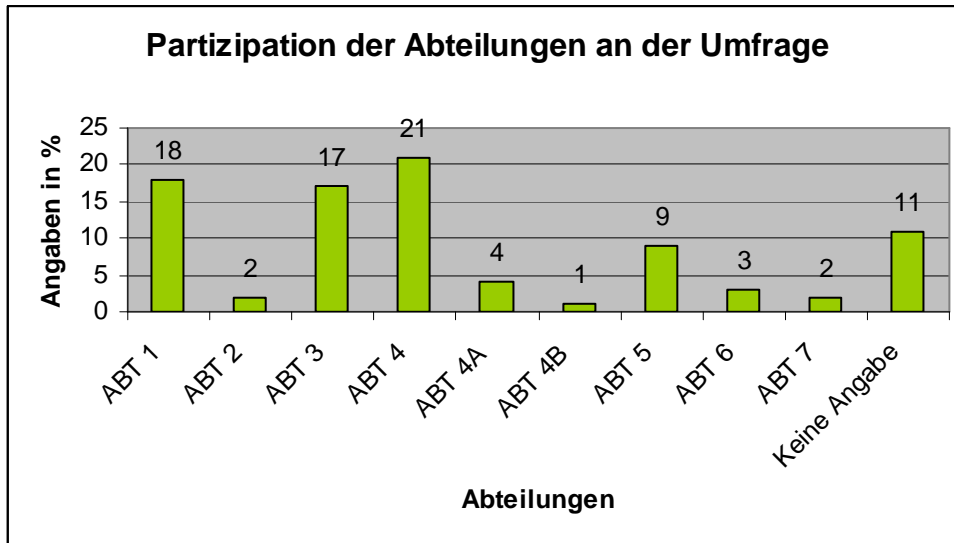


Abb. 2

Weiterhin wurden, um die quantitativ erhobenen Daten und daraus abgeleitete Hypothesen detaillierter zu untersuchen und um diese eventuell um interessante Perspektiven zu erweitern, neben der Umfrage vertiefende mündliche Interviews mit einer Länge von 30 Minuten mit einer stichprobenartigen Auswahl von Führungskräften (23 Personen), durchgeführt. Ziel der Interviews, die in der Auswertung anonymisiert wurden, war es, detailliertere Informationen über Problembereiche, Handlungsmöglichkeiten sowie deren Notwendigkeit und Umsetzung zu erhalten. Ebenso wurde mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landratsamtes Passau ein vertieftes qualitatives Interview. Ergänzt wurde die Studie um Inhaltsanalysen öffentlich zugänglicher Materialien des Landratsamtes Passau. Mit dieser Kombination verschiedener sozialwissenschaftlicher Methoden ist es möglich, eventuelle Ungleichheitsstrukturen auf Männer- wie auf Frauenseite aufzudecken, spezielle Einstellungen und Bedürfnisse der Geschlechter zu erkennen, sowie hieraus Empfehlungen für die Organisation abzuleiten.

3. Grundlegende Angaben zur Personalstruktur

Innerhalb der Analyse war es zunächst wichtig, einen Überblick über zentrale Verteilungsstrukturen im Landratsamt Passau im Bezug auf Merkmale wie Alter, Positionsbesetzung, Gehälter usw. zu erhalten. Hierbei sollten eventuelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern in diesen verschiedenen Bereichen aufgedeckt werden.

Anteil Männer und Frauen

Bei einer Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Landratsamt Passau von 424 beträgt der Frauenanteil 60,61%.

Verteilung der Altersstruktur von Männern und Frauen

Die Auswertung der Daten des Personalamtes ergibt eine Altersstruktur, welche, wie in Abb. 3 zu sehen, leicht nach rechts verschoben ist. Demnach ist die Mehrheit der Belegschaft in einem Alter zwischen 36 und 55 Jahren. Der Zusammenhang mit dem Faktor Geschlecht offenbart allerdings einige wichtige Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern.

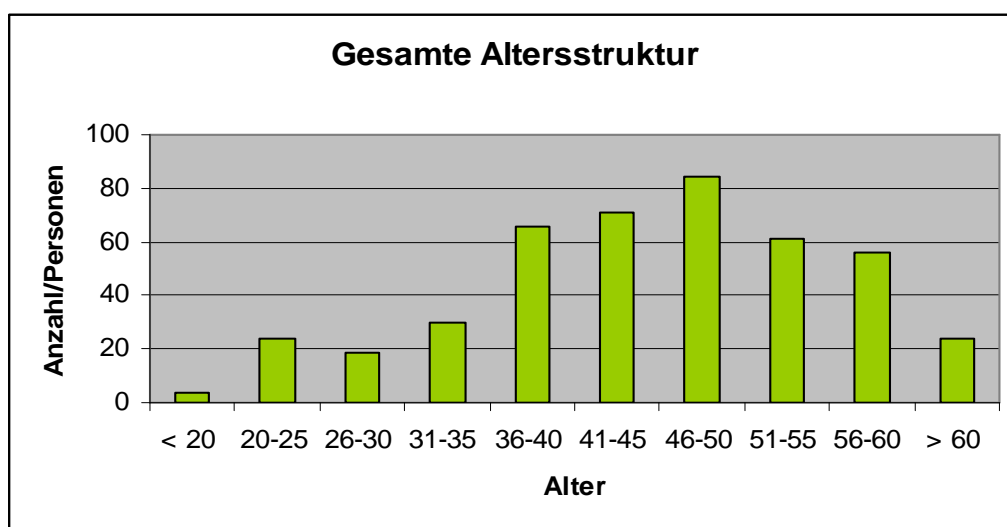


Abb. 3

Abb. 4 und 5 weisen auf den Umstand hin, dass der Anteil der Männer in den höheren Alterskategorien steigt. Die Mehrzahl der Männer ist demnach zwischen 40 und 60 Jahren alt, die der Frauen dagegen zwischen 36 und 55 Jahren. Dieses Ergebnis bestätigte sich auch in unserer Stichprobe der Umfrage. Dieser Ist-Zustand ist als Ausdruck der Einstellungspraxis vor zwanzig Jahren zu interpretieren, da zu diesem Zeitpunkt hauptsächlich Männer eingestellt wurden. Diese sind heute im Durchschnitt natürlich älter als die Frauen.

Relevant ist diese Erkenntnis vor allem hinsichtlich der Erklärung eventuell vorhandener Geschlechterunterschiede in der Positionierung. Da eine höhere Position unter anderem auch durch das Alter bzw. die Zeit des Verbleibes in der Organisation zu erklären ist, kann davon ausgegangen werden, dass sich die nach oben verschobene Altersstruktur der Männer auch auf die durchschnittliche hierarchische Position der Männer insgesamt auswirkt. Außerdem wird aus den Schaubildern ersichtlich, dass bei den Nachwuchskräften im Alter zwischen 20 und 35 Jahren Frauen deutlich stärker vertreten sind als Männer. Dieser Umstand ist unter anderem auf die Renteneintrittsstruktur zurückzuführen, da in den letzten Jahren mehr Männer als Frauen in Rente gegangen sind. (siehe Abb.8) Diese freigewordenen Posten werden jetzt auch mit Frauen besetzt, so dass mehr weibliche Nachwuchskräfte vorhanden sind. Dies kann zu einer in der Zukunft zu Veränderungen in der geschlechterspezifischen Positionsstruktur des Landratsamtes führen. Zum anderen weist es aber auf ein auch in einigen Interviews deutlich gewordenes strukturelles Problem bei der Anwerbung männlicher Nachwuchskräfte hin, dem weiter nachgegangen werden muss.

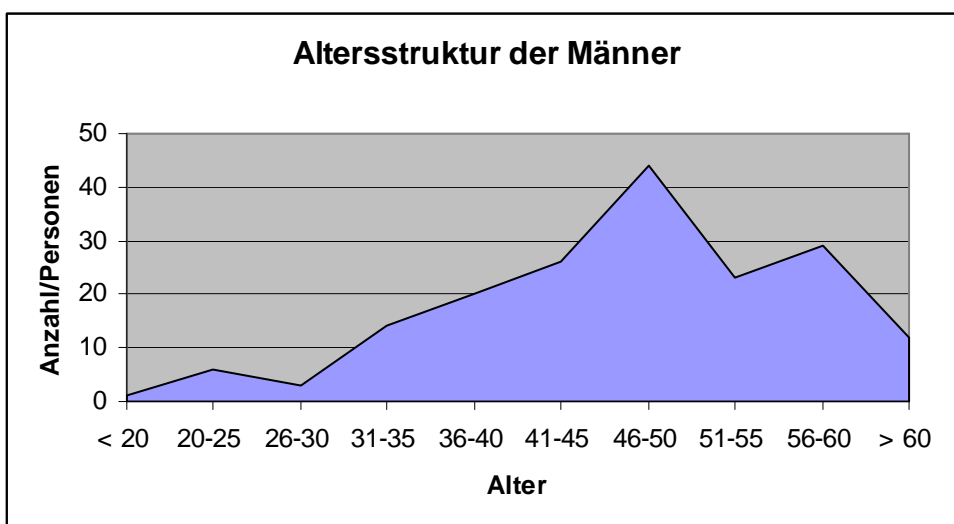


Abb. 4

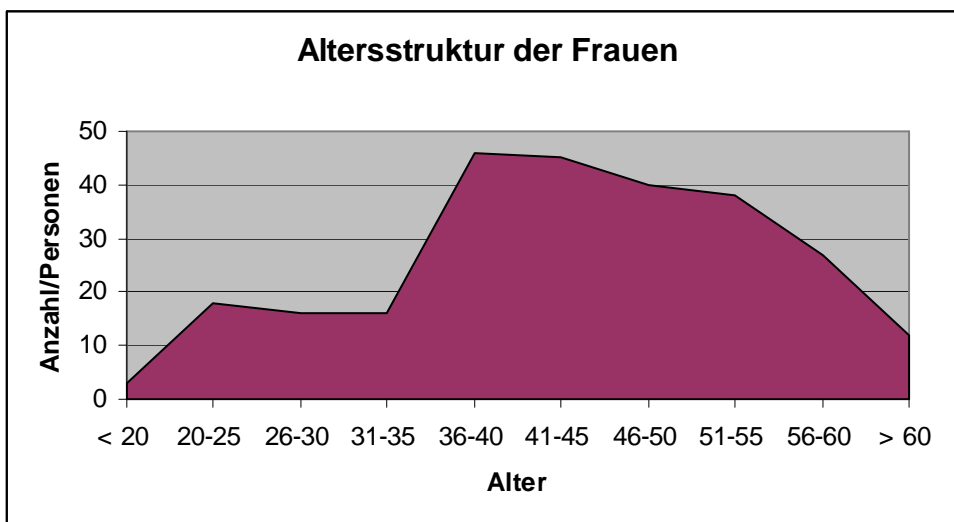


Abb. 5

Positionsstruktur

Bezüglich der hierarchischen Verteilung der Geschlechter zeigt eine Analyse der gesamten Belegschaft in Abb. 6 eine deutliche Tendenz. Der Anteil der Männer an der Gesamtheit aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt, abgesehen von einer Spitze bei den Arbeitertätigkeiten, mit steigendem hierarchischem Status der Position in der Organisation tendenziell zu. Auf der Abteilungsleiter-Ebene fällt die Kurve dann noch einmal etwas ab. So herrscht der Frauenanteil in den Bereichen Personalreserve, Zu- und Mitarbeit sowie Sachbearbeitung vor, während er danach deutlich abnimmt. Auf dem Sachgebietsleiterniveau stellen Frauen mit ca. 19 % nur noch einen geringen Anteil.

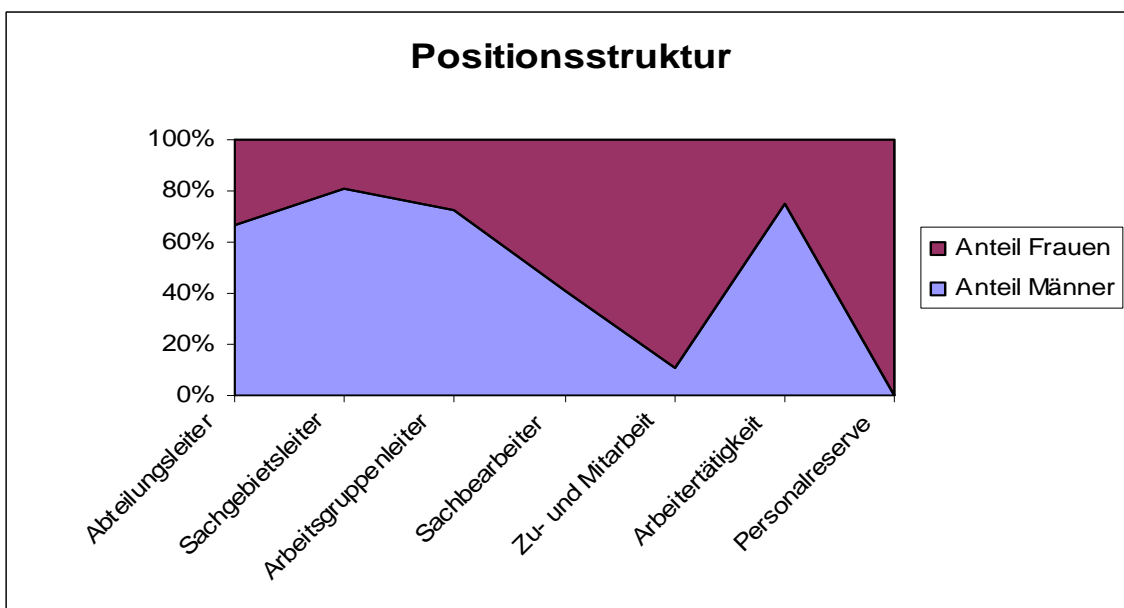


Abb. 6

Bei der Frage nach dem Geschlecht der oder des unmittelbaren Vorgesetzten bilden demnach auch Männer die Mehrheit. Abb. 7 zeigt die eindeutige Dominanz der Männer in diesem Bereich mit einem Anteil von ca. 77%.

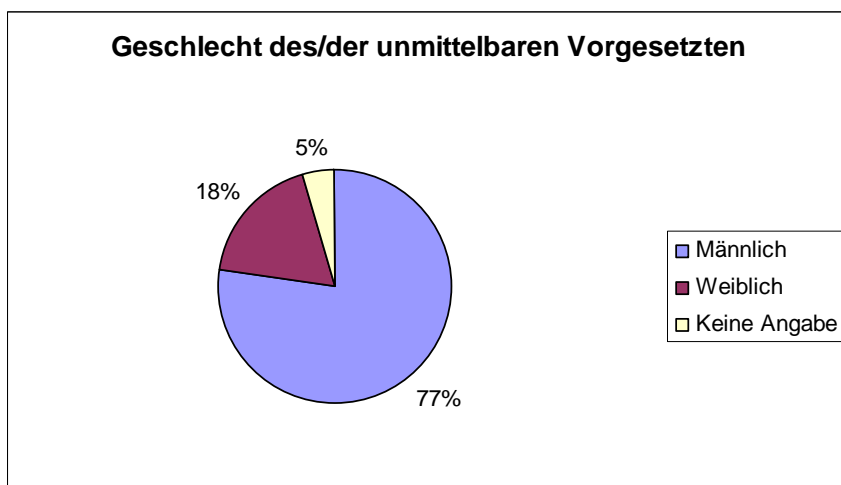


Abb. 7

Allerdings ist zukünftig, vor allem innerhalb der nächsten 10 bis 15 Jahre, damit zu rechnen, dass aufgrund des durchschnittlich höheren Alters der Männer und des hohen Frauenanteils in der Altersgruppe um 45 Jahre, ein gewisses Herauswachsen der ungleichen Bedingungen voranschreiten wird. Dies hätte zur Folge, dass in Zukunft immer mehr Frauen in höhere Positionen aufsteigen dürften. Voraussetzung hierfür ist allerdings eine weiterhin gleichmäßige Verteilung bei Einstellungen und Beförderungen in der Zukunft.

Renteneintritte

Auf diese Prognose deutet auch die Verrentungsquote in Abb. 8 hin: Aufgrund des höheren Altersniveau scheiden im Schnitt mehr Männer als Frauen aus dem Dienst. Allgemein kann gesagt werden, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Landratsamtes zum großen Teil bis zur Pensionierung beschäftigt sind, d.h. das Alter des Renteneintrittes liegt regelmäßig bei über 60 Jahren – ein entscheidender Umstand für die Personalentwicklung. In den vergangenen vier Jahren sind zwar keine Führungskräfte in Rente gegangen, allerdings wird sich dies mit Blick auf die Altersstruktur in den kommenden Jahren ändern.

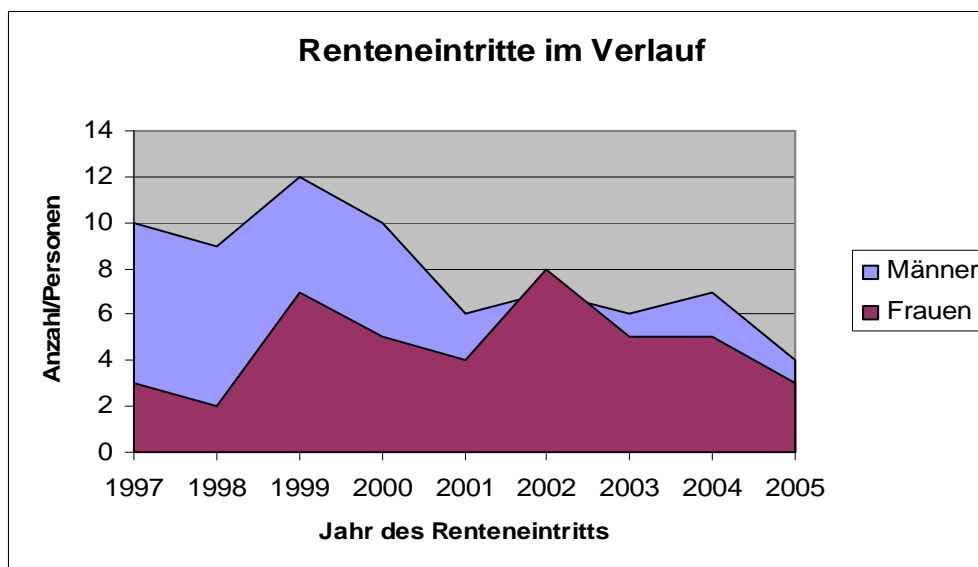


Abb.8

Einkommensstruktur

Aus der bereits dargestellten geschlechterspezifischen Positionsstruktur im Landratsamt sind die Ergebnisse hinsichtlich der Verteilung des Einkommens erklärbar. Eine Darstellung der Verhältnisse bezüglich der gesamten Mitarbeiterschaft in Abb. 9 bestätigt die Tatsache, dass Männer in der Regel mehr verdienen als Frauen. In der Gehaltsstufe 2500€ bis 3000€ sind gleich viel Männer wie Frauen vertreten. In höheren Bereichen dominiert deutlich die männliche, in niedrigeren die weibliche Belegschaft. Erst im Spitzenbereich zwischen 5000€ und 6000€ sind wieder etwa gleichviel Männer wie Frauen vertreten.

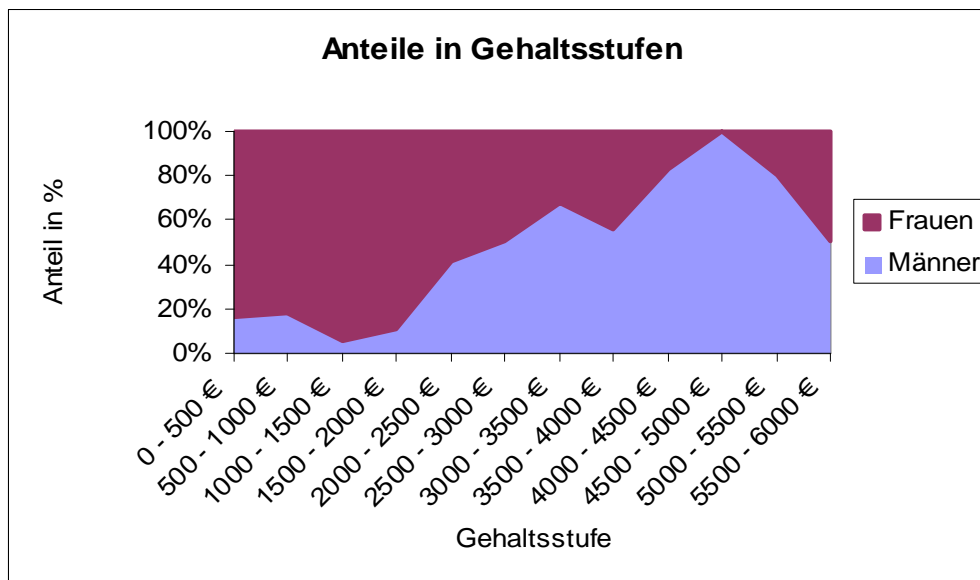


Abb. 9

4. Bildungsstatus sowie Aus- und Fortbildung

Bildungs- und Fortbildungsstrukturen können allgemein als sehr wichtig innerhalb der Problematik der Gleichstellung von Mann und Frau betrachtet werden, sind sie doch ein Indikator, ob Personen entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt und entlohnt werden, beziehungsweise ob und in welcher Weise Unterschiede zwischen Männern und Frauen festzustellen sind.

Bildungsabschlüsse der Beschäftigten

Eine Analyse der grundlegenden Bildungsabschlüsse nach den vorhandenen statistisch-quantitativen Daten der Personalabteilung in Abb. 10 zeigt eine durchgehend mindestens gleich gute Qualifikation von Frauen gegenüber Männern. Zahlenmäßig sind vor allem Frauen mit Realschulabschluss in der Belegschaft des Landratsamtes vertreten. Auch bei Haupt- und Gymnasialabschlüssen liegen die Mitarbeiterinnen vorne. Ebensoviele Frauen wie Männer haben Abschlüsse der Fachoberschule. Auffallend dabei ist, dass Frauen mit besseren Bildungsabschlüssen durchschnittlich weniger verdienen und eine niedrigere Position einnehmen als Männer. Dieser Sachverhalt ist aber auch auf die Altersstruktur der Mitarbeiter des Landratsamtes zurückzuführen, da im Landratsamt der Anteil der Männer in höheren Alterskategorien steigt (siehe Abb. 5). Zu der Zeit, als diese älteren Mitarbeiter angestellt wurden, reichte oft auch ein Hauptschulabschluss als Qualifikation. Heutzutage

jedoch müssen die Nachwuchskräfte besser qualifiziert sein und es werden im Vergleich zu früher mehr Frauen angestellt.

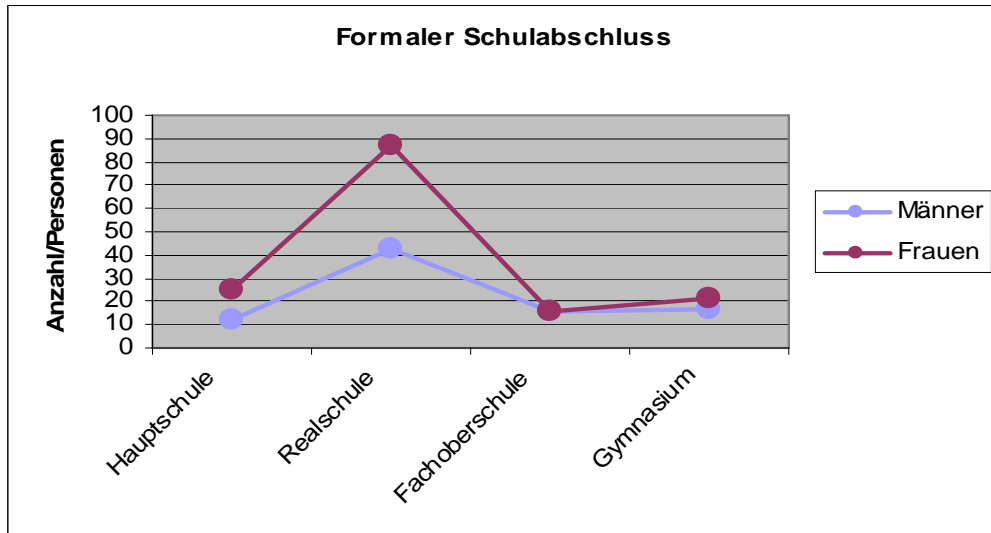


Abb. 10

Fortbildungsmaßnahmen im Landratsamt

Werden nun die Fortbildungsmaßnahmen als Teil der formalen Bildung untersucht, so ergibt sich aus den Daten des Personalbüros bezüglich der gesamten Belegschaft zunächst ein Bild zugunsten der Männer. Nach Abb. 11 lag der Anteil der Männer in den Jahren 2003 bis 2006 in allen Fortbildungen immer bei gut 50%, im Jahr 2004 bei über 60%.

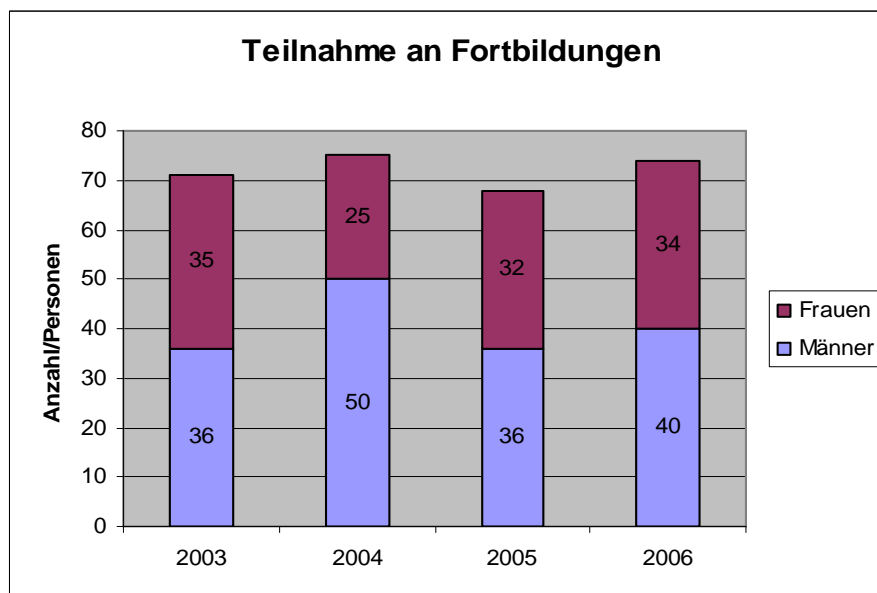


Abb. 11

Dieses Ergebnis zeugt insgesamt von einer starken Ungleichheit, da die Belegschaft des Landratsamtes zu rund 60% weiblich ist und somit relativ gesehen deutlich weniger Frauen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als Männer. Bei der Frage nach der Anzahl der Teilnahmen des Einzelnen an Fortbildungsmaßnahmen in den letzten drei Jahren ergab sich eine analoge relative Ungleichheit bei der Auswertung der Stichprobe: Wie Abbildung 12 zeigt, nehmen Männer nicht nur überhaupt häufiger an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teil, sondern besuchen auch eine größere Anzahl an Fortbildungen. So dominieren die männlichen Mitarbeiter deutlich in der Kategorie „mehr als fünf mal teilgenommen“.

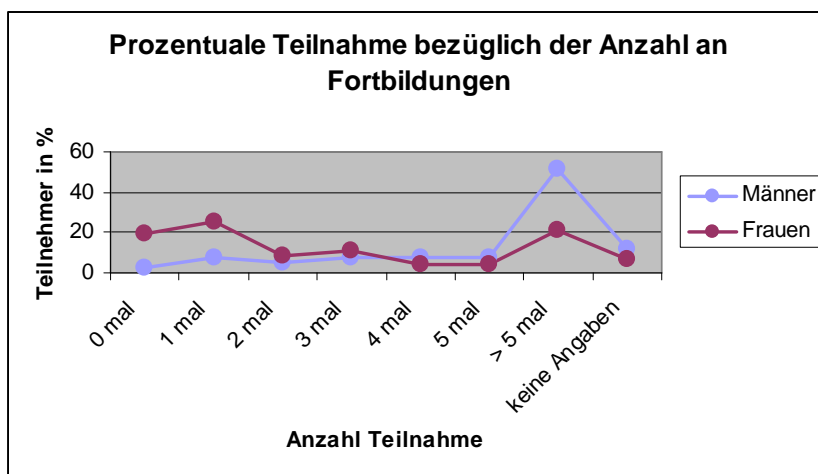


Abb. 12

Diese Differenzen sind zum Teil aus dem unterschiedlichen Altersniveau der Geschlechter abzuleiten. Aber auch die stärkere Vertretung von Männern in höheren Positionen ist eine Erklärung für die männliche Dominanz im Bereich der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen. Hinsichtlich der Fortbildungsthemen sind in der Umfrage keine Geschlechterdifferenzen zu erkennen: demnach nehmen Frauen und Männer quantitativ an den thematisch selben Fortbildungen teil. Hierbei dominiert mit 50% die fachbezogene Fort- und Weiterbildung vor „EDV“ mit 33% und „Sozial- und Methodenkompetenz“ mit 12% wie Abb. 13 deutlich macht.

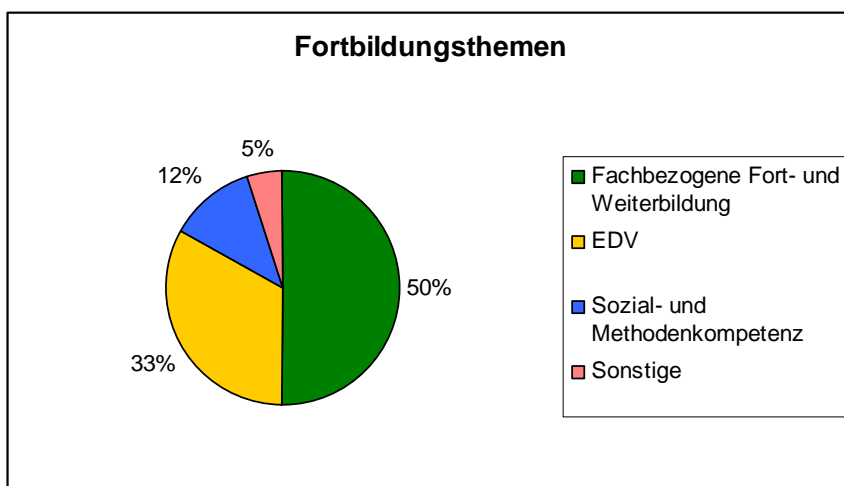


Abb. 13

Innerhalb des Fragebogens wurde weiterhin präziser auf den Fortbildungsbereich eingegangen. Im Ergebnis zeigen sich einige interessante Aspekte. Zunächst werden nach Abb. 14 und 15 zunächst deutlich mehr externe Veranstaltungen als interne Veranstaltungen besucht bzw. angeboten. Ebenso sind zusammenhängende Fortbildungen mit 56% häufiger vertreten als arbeitsbegleitende.

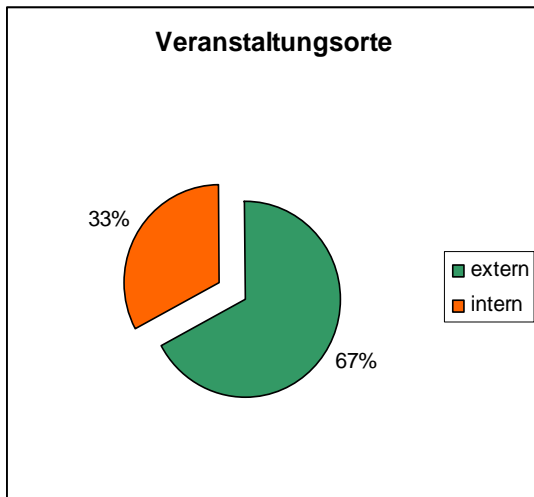


Abb. 14

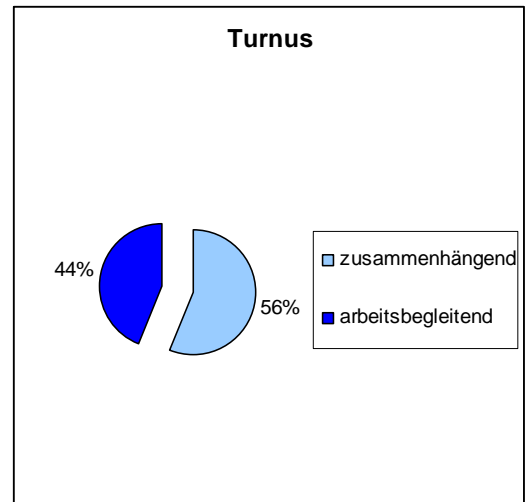


Abb. 15

Die auf die Umfrage gestützte geschlechtsspezifische Differenzierung offenbart überraschenderweise kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Beide Geschlechter besuchen mit ca. 67% eher externe Veranstaltungen als interne. Auch eine geschlechterspezifische Präferenz für arbeitsbegleitende oder zusammenhängende Fortbildungen kann nicht ausgemacht werden: beide Geschlechter besuchen in gleichem Maße eher zusammenhängende Fortbildungen.

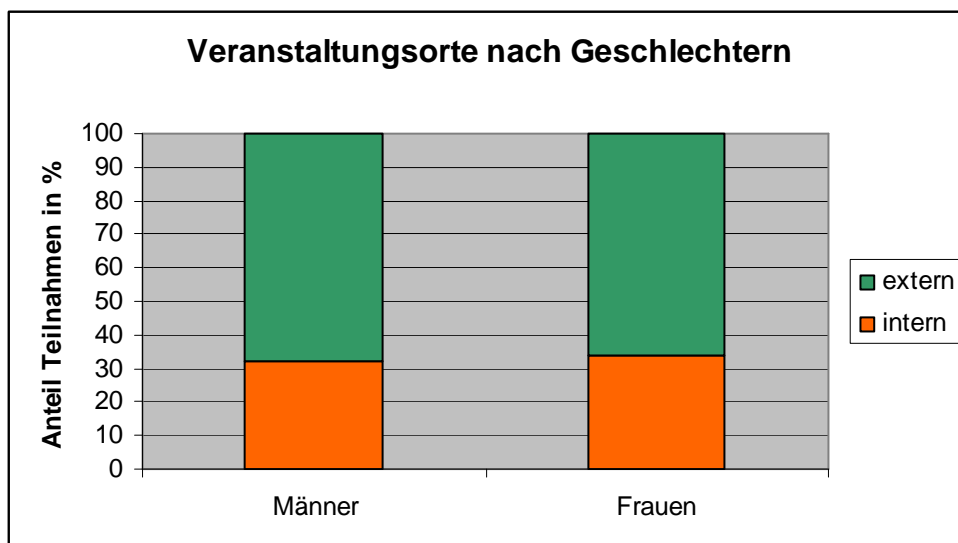


Abb. 16

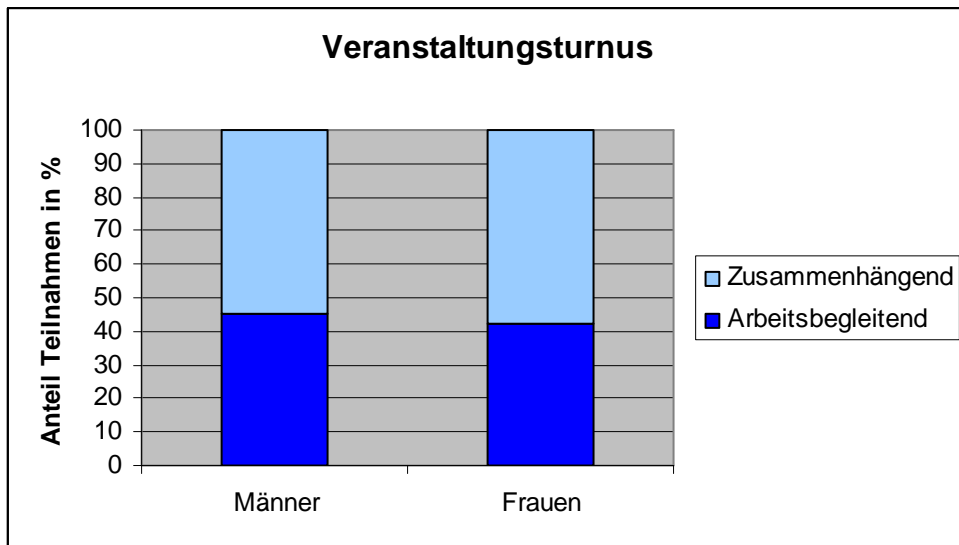


Abb. 17

Eventuelle Kinderbetreuung scheint also die Mitarbeiterinnen nicht von mehrtägigen externen Fortbildungen abzuhalten. Zu prüfen wäre, ob jenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche z.B. aus familiären Gründen an dieser Art von Fortbildung nicht teilnehmen können, genügend Alternativen für Weiterbildungsmaßnahmen vor Ort sowie arbeitsbegleitend zur Verfügung stehen.

Bei der Frage nach der Häufigkeit, wie oft nicht an Bildungsmaßnahmen teilgenommen werden konnte, ist keine signifikante Geschlechterdifferenz erkennbar (vgl. Abb. 18).

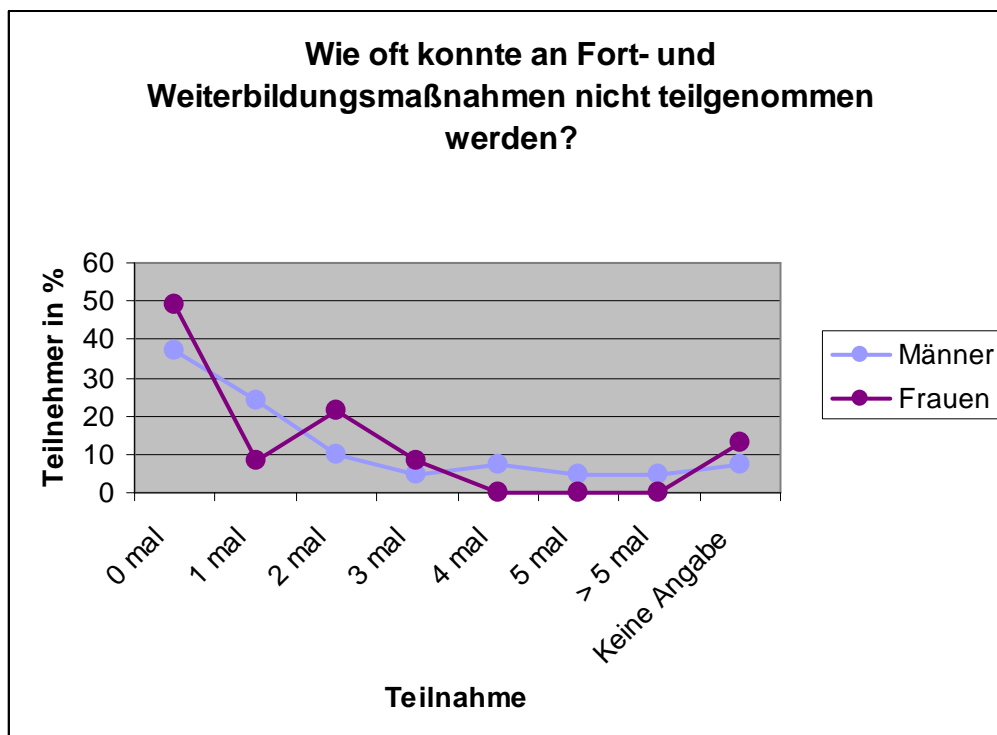


Abb. 18

Die Frage nach den Motiven für die Nicht-Teilnahme offenbart jedoch Differenzen zwischen den Geschlechtern (siehe Abb. 19): Hier wird der relativ stärkere Einfluss der Gründe „Zeitmangel“ und „keine Kostenübernahme durch den Arbeitgeber“ bei Männern gegenüber Frauen ersichtlich. Unter dem großen Posten „Sonstiges“ summieren sich bei den Teilnehmerinnen der Stichprobe allerdings häufiger als bei Männern familiäre Gründe und die ungesicherte Kinderbetreuung.

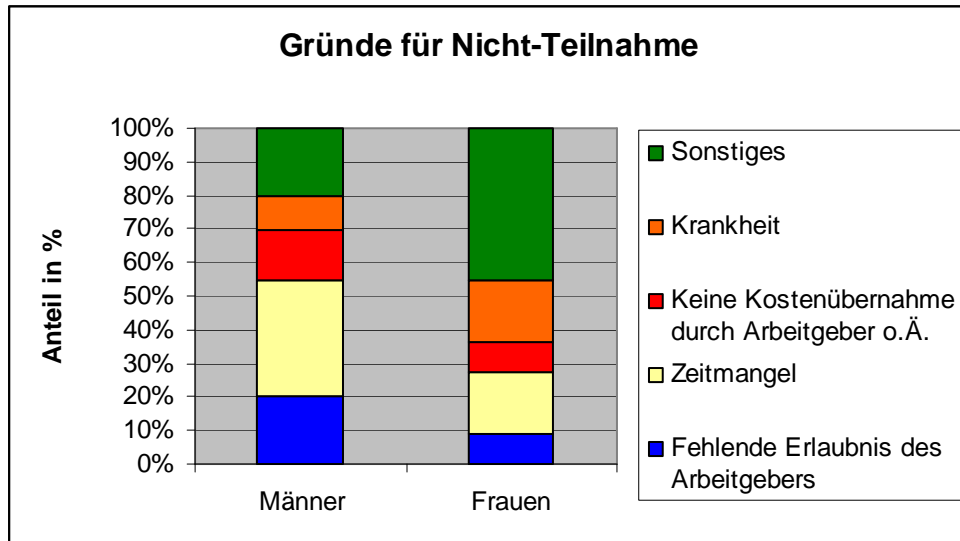


Abb. 19

5. Familie, Kinder und Partner

Innerhalb des nächsten Bereichs wurde auf die familiäre Situation der Mitarbeiterschaft eingegangen. Eventuell vorhandene Unterschiede spielen hier z.B. in der Organisation der Kinderbetreuung, der Unterstützung durch die Familie usw. eine wichtige Rolle und wirken sich auf die Geschlechterverhältnisse wie auch auf die speziellen Bedürfnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Landratsamt Passau aus.

Familienstand

Die Frage nach dem Familienstand (vgl. Abb. 20) ergab, dass 66% der an der Umfrage teilnehmenden Personen verheiratet sind.

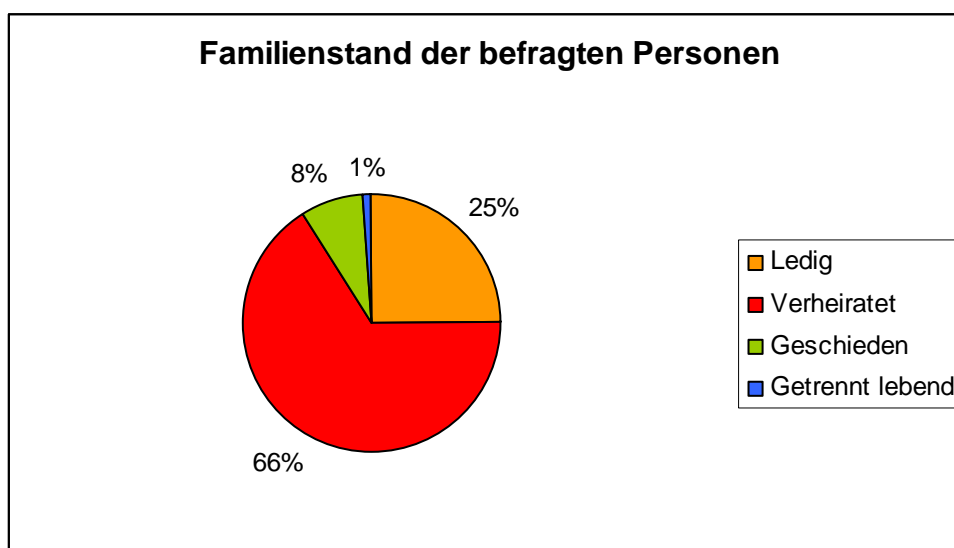


Abb. 20

Eine genauere Analyse der Struktur der verheirateten Personen zeigt zwar einen kleinen prozentualen Unterschied zwischen den verheirateten Männern mit ca. 68% und den Frauen mit ca. 64%, dieser kann aber wahrscheinlich zu einem großen Teil auch wieder über die Differenz in der Alterstruktur zwischen Männern und Frauen erklärt werden.

Weiterhin geht aus den Daten der Personalabteilung hervor, dass insgesamt ca. 52 % aller Mitarbeiter/innen kindergeldberechtigte Kinder haben. Aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht bedeutet dies: ca. 42 % der Männer und ca. 58 % der Frauen haben Kinder, die Mehrzahl davon zwei. Diese Zahlen verdeutlichen, dass für mehr als die Hälfte der Belegschaft die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein reales, persönliches Thema ist und es das deshalb auch für den Arbeitgeber sein sollte.

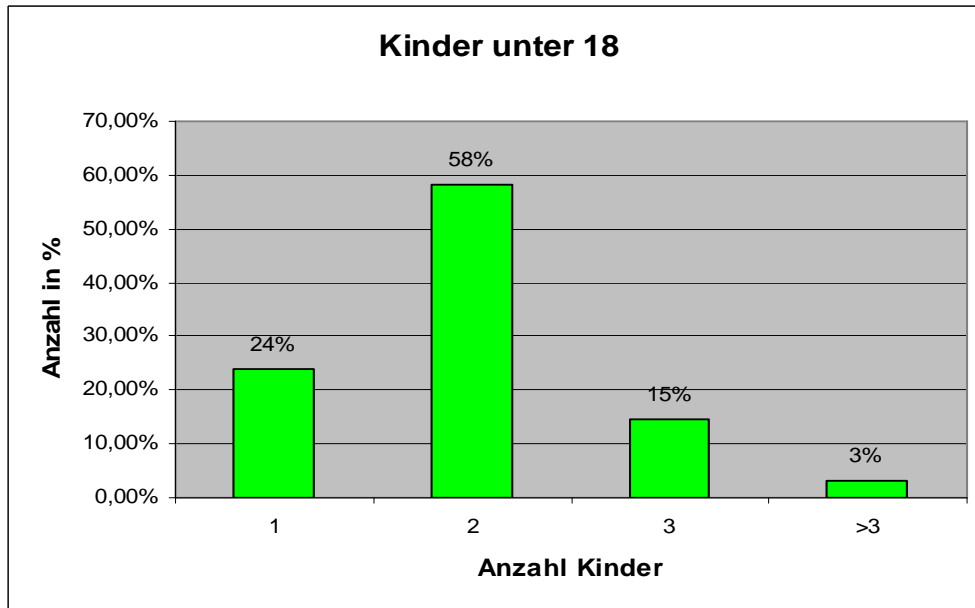


Abb. 21

Kinderbetreuung

Insgesamt wird nach Abbildung 22 ersichtlich, dass die Kinderbetreuung hauptsächlich durch den Partner bzw. die Partnerin erfolgt (36%), gefolgt von der Schule (28%).

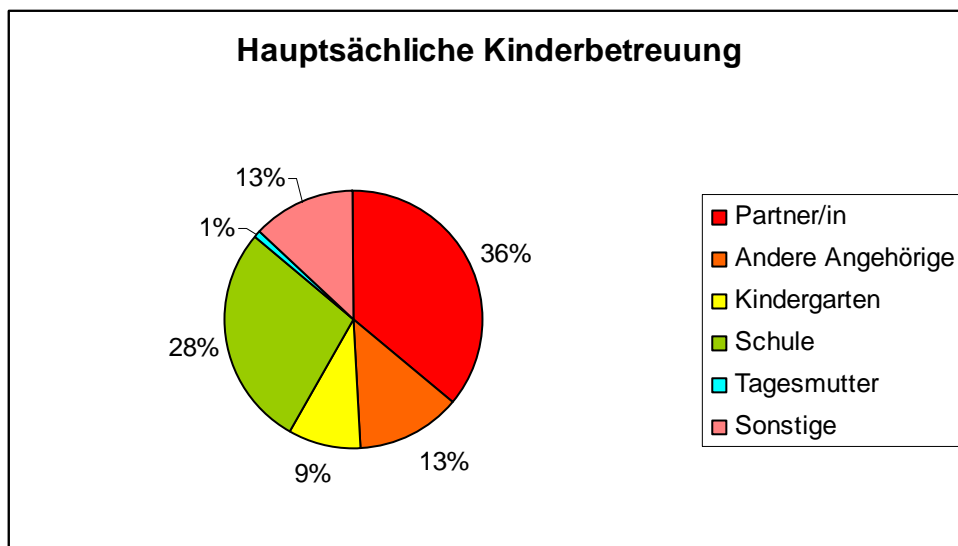


Abb.22

Wird nun allerdings dieses Ergebnis nach dem Faktor Geschlecht differenziert, so ist in Abb. 23 zu erkennen, dass Männer mit ca. 40% weitaus häufiger auf ihre Partnerin zur Betreuung der Kinder zurückgreifen können als Frauen (ca. 27%).

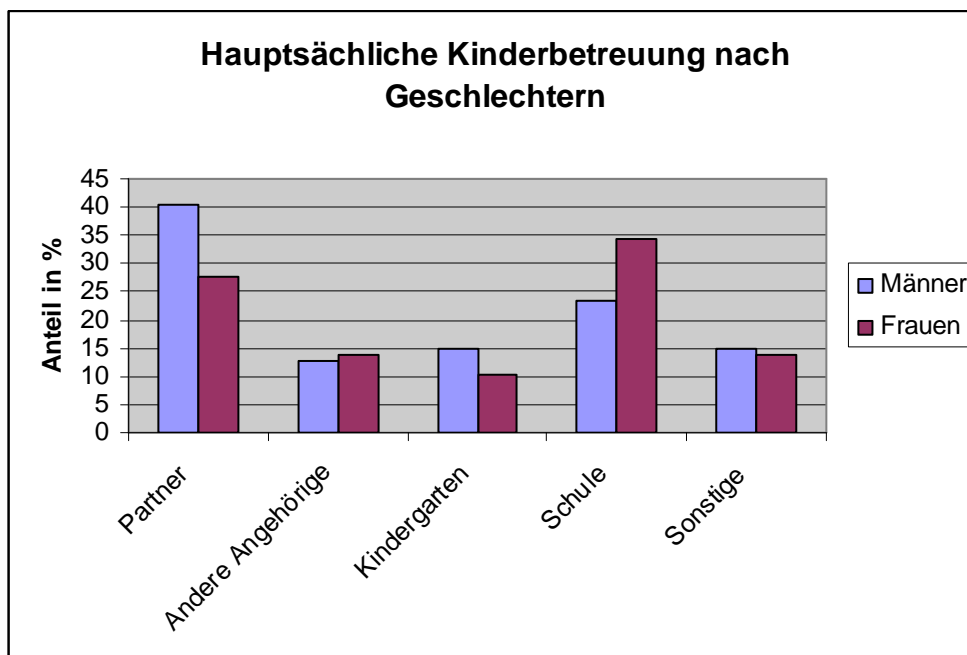


Abb. 23

Diese Analyse des Rückgriffs auf den Partner bzw. die Partnerin bei der Kinderbetreuung harmoniert mit den Analyseergebnissen zur Berufstätigkeit des Partners: Laut Abbildung 24 gaben ca. 13% aller verheirateten Männer an, eine nichtberufstätige Partnerin zu haben, während dieser Anteil bei den Frauen nur 5% ausmacht. Zudem arbeiten die Partner der Frauen zum überwiegenden Teil in Vollzeit (83%), wohingegen die Partnerinnen der Männer häufiger in Teilzeit arbeiten (51%) und somit einen größeren Teil der Kinderbetreuung tragen können.

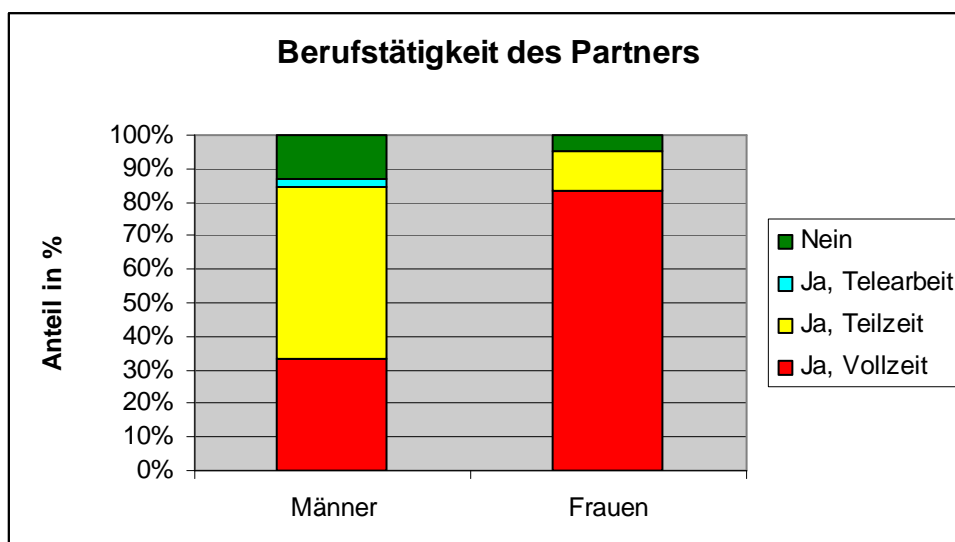


Abb. 24

Die sich hieraus ergebende Schlussfolgerung ist eindeutig: Die Unterstützung durch den Partner, die eine Person mit Familie hinsichtlich der Kinderbetreuung erfährt, ist bei Männern signifikant stärker ausgeprägt als bei Frauen.

Diese quasi Entlastung des Mannes und doppelte Belastung der berufstätigen Frau führt allerdings erstaunlicherweise, wie in Abb. 25 zu sehen, für die Mehrheit der Mitarbeiterinnen nicht wie erwartet zu Konflikten bei der Kinderbetreuung. 56% der befragten Frauen gaben an, dass es bei der Kinderbetreuung keine Probleme gäbe, wohingegen nur 25% der Männer dieser Auffassung sind. Dies lässt sich teilweise mit den geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen erklären, welche in der Stichprobe vorherrschen (vgl. 6. Arbeitszeitmodelle). Dominierender Konfliktherd ist für die Männer die Überschneidung von Betreuungs- und Arbeitszeiten (41%), für die Frauen eher die eingeschränkte familiäre Unterstützung (17%), welche sich, wie schon gezeigt, auf die hohe Berufstätigkeit der Partner in Vollzeit zurückführen lässt. Angemerkt wurde außerdem mehrmals, dass es vor allem während der Schulferien zu Problemen bei der Kinderbetreuung kommen kann.

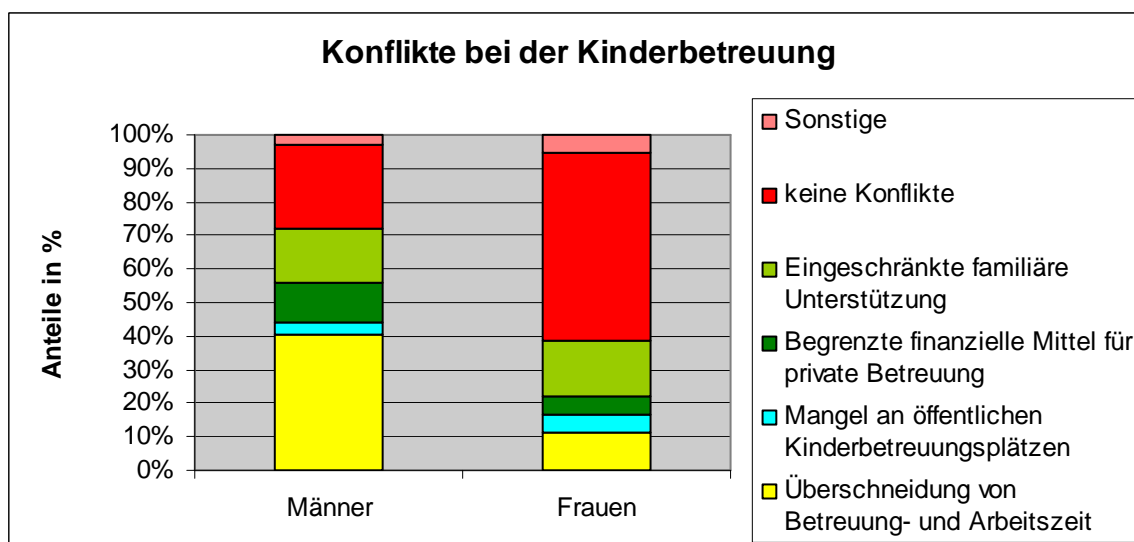


Abb. 25

Elternzeit/Erziehungsurlaub

Das Fortleben der traditionellen Rolle der Frau hinsichtlich der Kinderbetreuung wird im Weiteren auch bei der Inanspruchnahme von Elternzeit deutlich. In der Periode von 1997 bis 2007 lag hier der Anteil der Männer bei ca. 1,3 %.

Auffällig ist hier zunächst die kontinuierliche Abnahme der Inanspruchnahme von Elternzeit, mit einem auffällig starken Rückgang in den letzten beiden Jahren. Ob dies allein auf die allgemein sinkenden Geburtenzahlen oder noch auf weitere Faktoren zurückzuführen ist, muss geklärt werden.

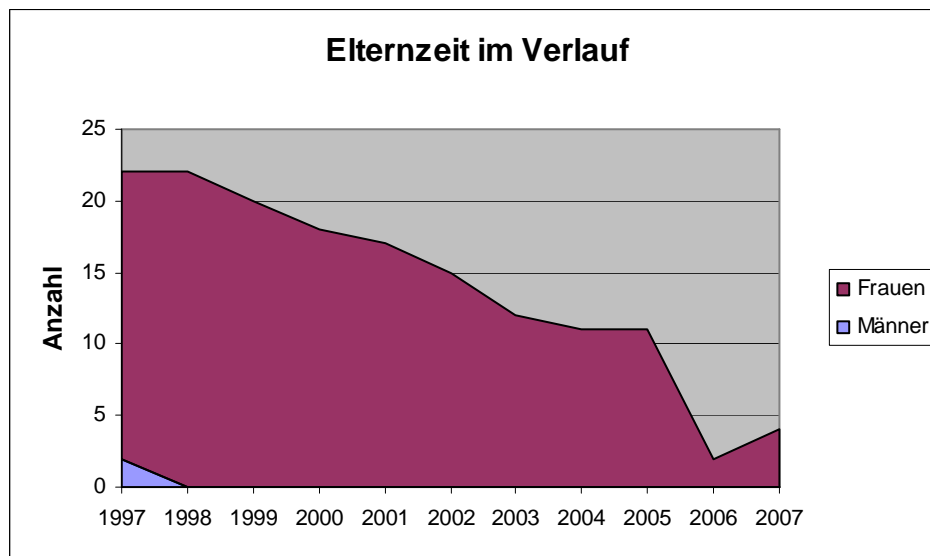


Abb. 26

Interessant ist zudem die Betrachtung einer Sonderform der Elternzeit, welche den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Landratsamtes neben der herkömmlichen Elternzeit offen steht. Hierbei ist eine Weiterarbeit in Teilzeit während des Erziehungsurlaubs möglich. Wie in Abb. 27 deutlich wird, war die Inanspruchnahme dieses Modells seit 1997 relativ konstant, während die herkömmliche Elternzeit stetig an Zuspruch verlor. Zu untersuchen bleibt der plötzliche Bruch dieses Trends in den beiden letzten Jahren. Bis zum Jahr 2006 hätte man auf eine längerfristige Etablierung des Modells „Weiterarbeiten in Teilzeit“ im Vergleich zum herkömmlichen Erziehungsurlaub schließen können.

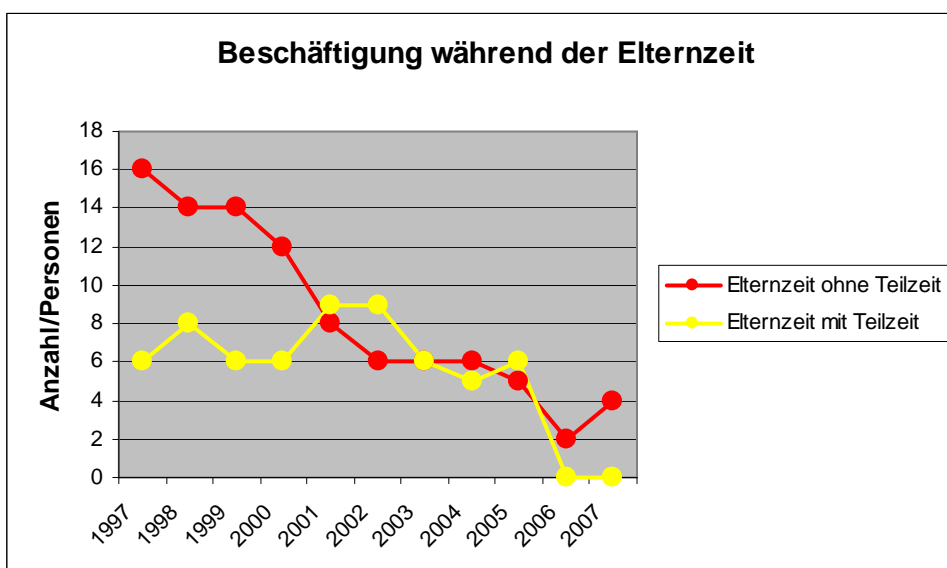


Abb. 27

Wiedereinstieg in den Beruf

Werden weiter die Einschätzungen analysiert, die sich aus der Elterzeit und einem anschließenden Wiedereinstieg ergeben, so erkennt man allerdings insgesamt ein recht positives Bild: 74% der Frauen innerhalb der Befragung bewerten den Wiedereinstieg in den Beruf im Landratsamt in jeder Hinsicht als positiv. Nur 5% sehen neben Vorteilen im Beruf einige Nachteile im privaten Lebensbereich, während 19% den Einstieg beruflich negativ, aber privat positiv empfinden.

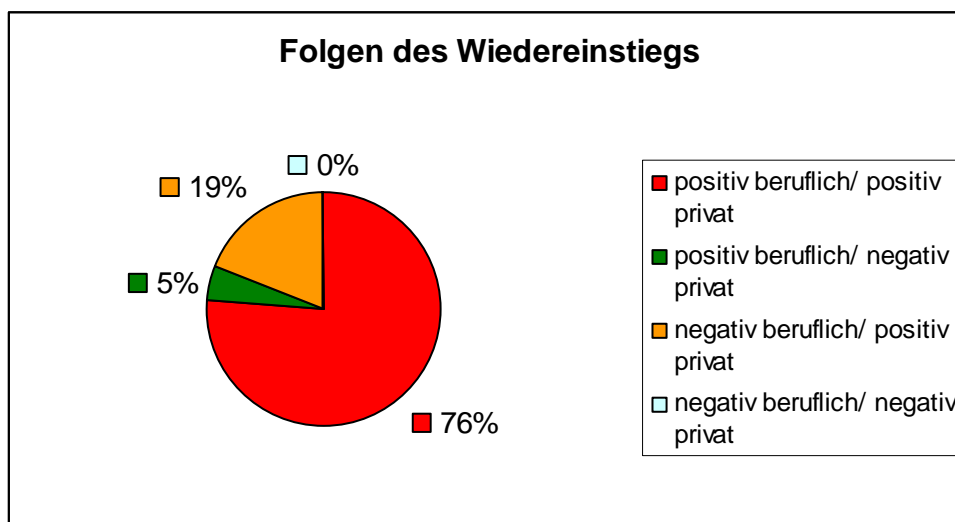


Abb. 28

Grundsätzlich ist somit der Wiedereinstieg in den Beruf im Landratsamt Passau nach der Elternzeit in der Regel kein Problem. Allerdings gibt es im Landratsamt allgemein relativ wenige Ansätze, wie der Wiedereinstieg noch leichter gemacht werden könnte. So ergab die Befragung, dass nur acht Personen Wiedereinstiegserleichterungen erfahren haben (Abb. 29).

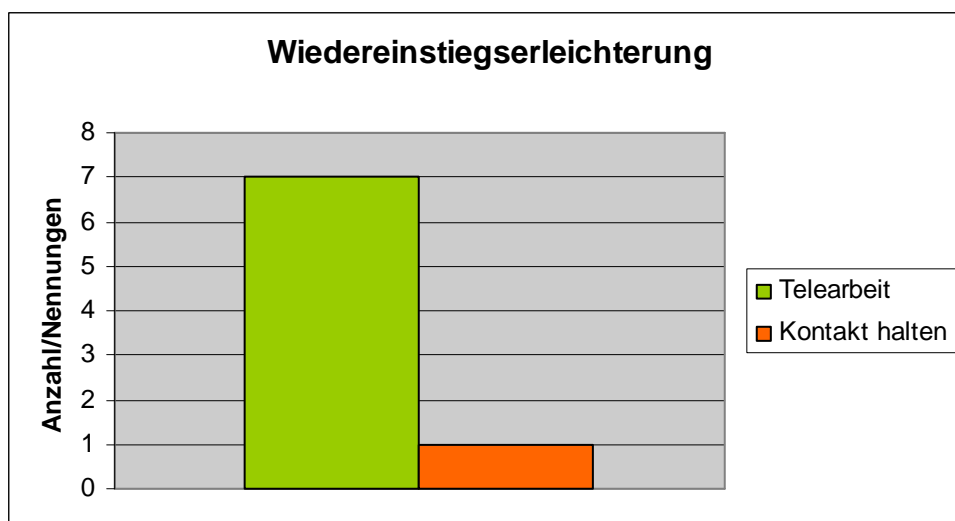


Abb. 29

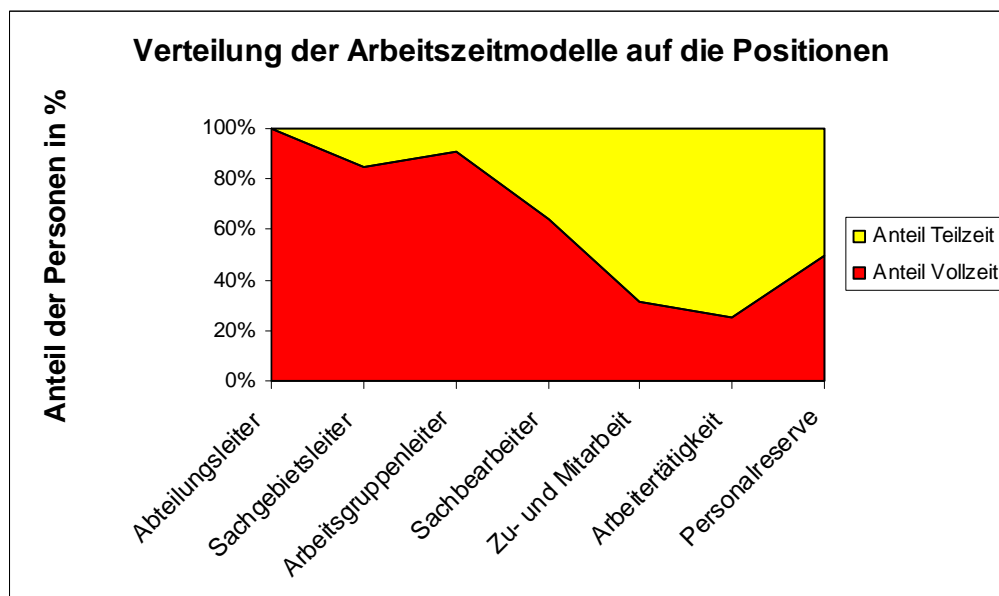
6. Arbeitszeitmodelle

Vor allem im Hinblick auf die Problematik der Kinderbetreuung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheinen im Weiteren die Arbeitszeitmodelle in ihrer Funktion als Instrumente der Personalpolitik sehr interessant. Insbesondere innerhalb dieses Bereiches sind Möglichkeiten zur Berücksichtigung spezieller Bedürfnisse und Ansprüche von Männern und Frauen zu erwarten. Zunächst ist aus der Umfrage und den vertieften Interviews grundsätzlich festzustellen, dass das Landratsamt Passau eine große Palette an verschiedensten Arbeitszeitmodellen anbietet und diesbezüglich auch eine starke Offenheit für Wünsche der Mitarbeiter an den Tag legt: Es werden massive Anstrengungen unternommen, um v.a. Frauen durch flexible Teilzeitarbeitsmöglichkeiten eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Die überwiegende Mehrheit der Belegschaft (93%) arbeitet in Gleitzeit. Gleitende Arbeitszeit bedeutet, dass in den Rahmenzeiten zwischen 7.00 Uhr und 19.00 Uhr (bzw. freitags zwischen 7.00 Uhr und 15.00 Uhr) 8,75 Stunden gearbeitet werden muss, wobei die Kernzeiten zu berücksichtigen sind. Die Kernzeiten der Voll- und Teilzeitkräfte variieren dabei.

Anteil der Vollzeitstellen

Insgesamt werden im Landratsamt Passau nach Daten des Personalbüros aus dem Jahre 2005 61% aller Positionen in Vollzeit besetzt und analog ca. 39% in Teilzeit. Untersucht man nun, welche Positionen in der Organisation mit welchem Arbeitszeitmodell verbunden sind, so offenbart Abb. 30, dass Teilzeitstellen v. a. im Bereich „Zu- und Mitarbeit“ sowie „Arbeitertätigkeit“ zu finden sind. Auf der Ebene der „Sachbearbeiter“ halten sich Voll- und Teilzeitarbeit in etwa die Waage. Deutlich ist eine Dominanz der Vollzeitarbeit auf Führungsebene zu erkennen, auf Abteilungsleitersebene existieren ausschließlich Vollzeitstellen.

Abb. 30



Diese quantitativen Daten des Personalbüros korrespondieren mit den Ergebnissen der Umfrage. Vor allem das Modell der „Vollzeit ohne Gleitzeit“ mit ca. 42%, das Modell der „Vollzeit in Gleitzeit“ mit ca. 24% und diverse Teilzeitmodelle mit 34% werden realisiert. Die Realisierung von Arbeitsmodellen ohne Gleitzeit ist hierbei generell stärker vertreten als Arbeit in Gleitzeit. Dies liegt jedoch nicht an den im Landratsamt gegebenen Möglichkeiten. Bis auf ganz wenige Ausnahmen besteht für alle Mitarbeiter/innen die Möglichkeit zur Gleitzeit, wobei die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass diese Möglichkeit von der Mehrheit der Vollzeitkräfte nicht genutzt wird.

Eine Unterscheidung nach dem Geschlecht zeigt in Abb. 31 zunächst zwei Differenzen:

- Schichtarbeit wird ausschließlich von Männern (ca. 8%) geleistet. Dies sind meist Arbeitertätigkeiten wie beispielsweise im Landkreisbauhof.
- Das Modell „geteilter Arbeitsplatz“ wird nur von Frauen (ca. 4%) in Anspruch genommen.

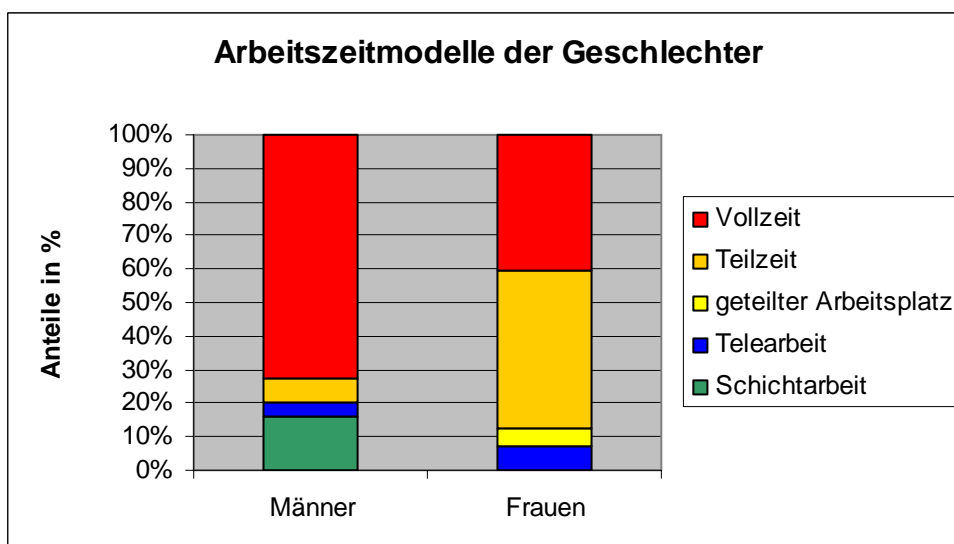


Abb. 31

Es fällt jedoch vor allem die ungleiche Verteilung von Voll- und Teilzeitarbeit auf die Geschlechter auf. Die Auswirkungen auf die Aufstiegschancen von Frauen lassen sich mit einem Blick auf die Verteilung der Arbeitszeitmodelle auf die Positionen (Abb. 30) erahnen.

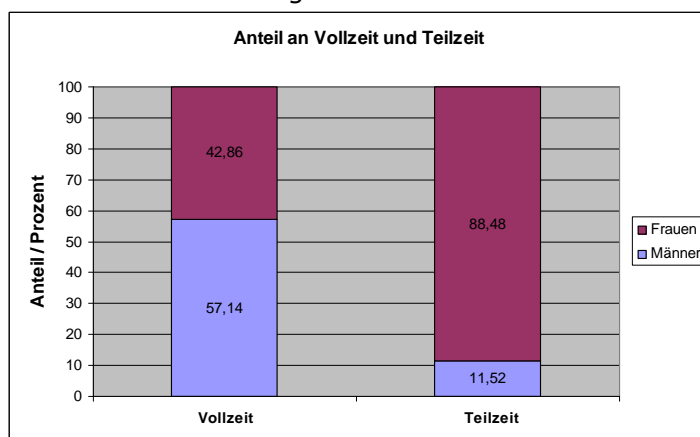


Abb. 32

Motive für die Arbeitszeitmodell-Wahl

Die Tabelle in Abb. 31 legt nun die subjektiven Gründe für diese Verteilung aus der Umfrage dar: Als Hauptgründe für das praktizierte Modell werden bei „Vollzeit mit Gleitzeit“ und „Vollzeit ohne Gleitzeit“ das „Feststehen des Modells“, „Geld“ und der „Spaß an der Arbeit“ genannt. Interessant ist, dass anscheinend für das Modell „Teilzeit“, das hauptsächlich von Frauen gewählt wird, nicht die Gründe „Kinderbetreuung“ und „Haushalt“ ausschlaggebend sind, sondern ebenfalls das „Feststehen des Modells“ und „Geld“. Dies könnte auch dafür den Ausschlag geben, dass immerhin 42,86% der Frauen im Modell „Vollzeit ohne Gleitzeit“ vertreten sind, da die Kinderbetreuung für sie anscheinend kein Problem darstellt.

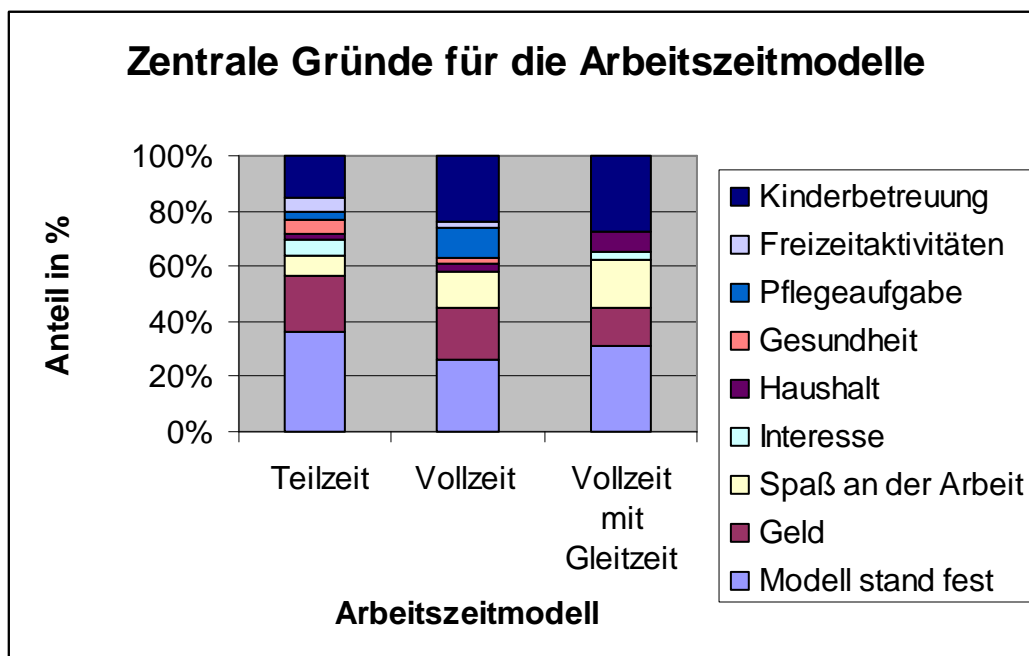


Abb. 33

Wissen um die Arbeitszeitmodelle

In der Umfrage wurde untersucht, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überhaupt über mögliche andere Arbeitsmodelle, über Möglichkeiten des Modellwechsels oder über die Absprachemöglichkeiten mit Verantwortlichen informiert sind. Die Abb. 33 und 34 zeigen hier, dass immerhin ein gutes Drittel der Belegschaft keine Informationen hierzu hat, wengleich der Anteil der Informierten sehr groß ist. Die Absprachemöglichkeiten mit dem oder der Vorgesetzten werden generell sehr positiv eingeschätzt, lediglich 19% der befragten Personen sieht hier Verbesserungsbedarf.

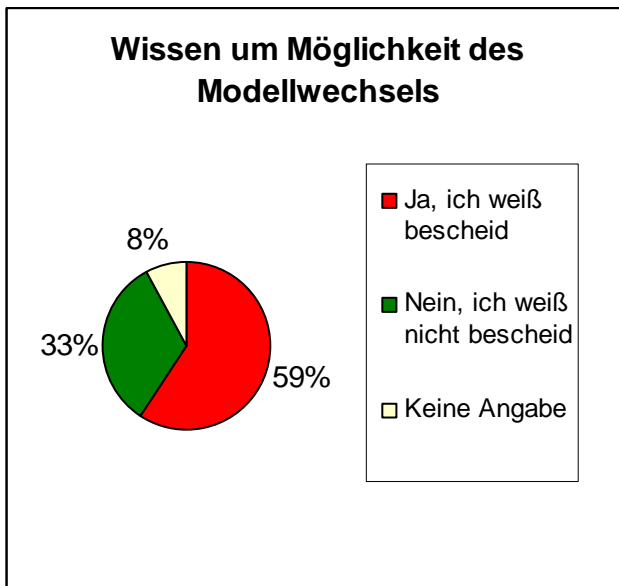


Abb. 34

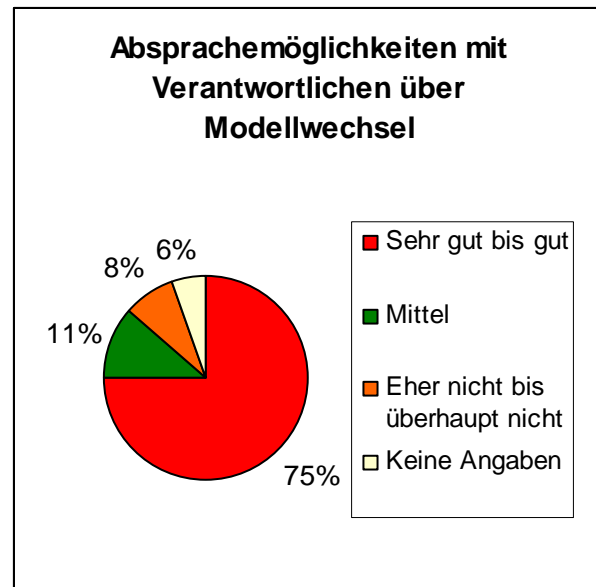


Abb. 35

Korrelation von Arbeitszeitmodell und Position

Relevant ist der beschriebene Aspekt der Verteilung der Arbeitszeitmodelle im Hinblick auf die Positionsverteilung. Allgemein ist davon auszugehen, dass es mit einer Arbeit als Teilzeitkraft mit einer geringen Wochenstundenzahl sehr schwer, wenn nicht unmöglich sein dürfte, in höhere Positionen aufzusteigen.

Vereinbarkeit von Teilzeit und Karriere

Anhand des Diagramms in Abb. 35 lässt sich erkennen, dass mehr als die Hälfte (57%) der befragten Personen der Meinung sind, dass sich Teilzeitarbeit immer oder häufig negativ auf die Karrierechancen auswirkt bzw. Führungspositionen in Teilzeit nicht erreicht werden können. Diese Einschätzung wird von der aktuellen Situation unterstützt, dass es im Landratsamt keine Führungsposition in Teilzeit gibt.

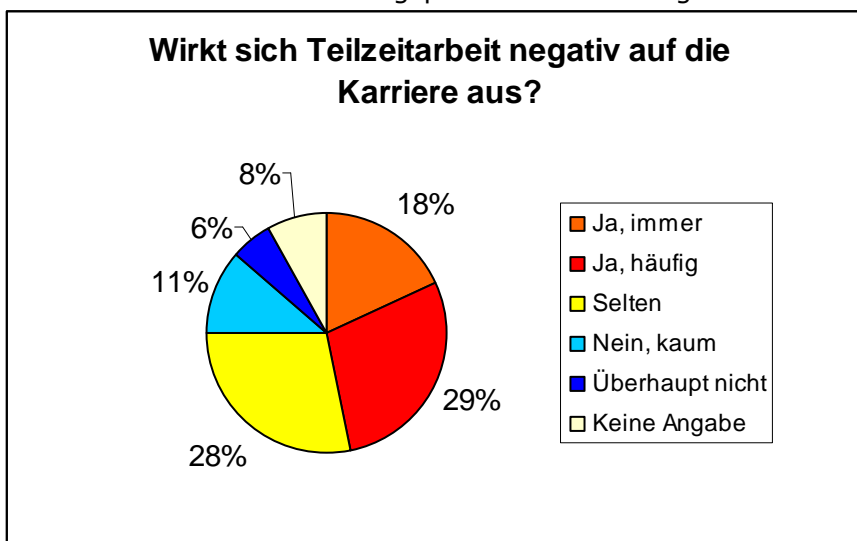


Abb. 36

Innerhalb der Führungskräfteinterviews wurde dieser Punkt ebenfalls aufgegriffen: es wurde gefragt, ob die eigene Führungsposition in einem anderen Arbeitszeitmodell realisierbar wäre. 67% der Befragten konnten sich vorstellen, dass ihre Position auch in einem anderem Arbeits(zeit)modell möglich wäre. Als Voraussetzung für ein anderes Modell gaben viele an, dass es eine klare Trennung der Zuständigkeitsbereiche geben müsse. Einige waren auch überzeugt, dass ein anderes Arbeitszeitmodell einen zusätzlichen Koordinationsaufwand erfordern würde. 33% der Führungskräfte waren der Meinung, dass ihre Position nur im Modell „Vollzeit und -präsenz“ zu realisieren sei, da bei ihren Zuständigkeitsbereichen ständig ein Ansprechpartner im Landratsamt präsent sein müsse.

7. Subjektive Einstellungen, Ansichten und Präferenzen von Männern und Frauen

Anschließend wurde in der Studie speziell auf die subjektiven Einstellungen, Ansichten und Präferenzen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eingegangen, da sich hier wahrscheinlich eventuelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern und auch Auswirkungen auf deren Verhaltensweisen und Bedürfnisse zeigen werden.

Verdienst

Wurden die Frauen und Männer nun zunächst gefragt, ob sie sich subjektiv bezüglich ihrer persönlichen und beruflichen Fähigkeiten hinsichtlich des Verdienstes angemessen eingruppiert sehen, so ergibt sich interessanterweise, dass Frauen ihren Verdienst eher als „angemessen“ beurteilen als Männer. Männer neigen häufiger dazu, ihren Verdienst als „viel zu niedrig“ einzuschätzen, wie Abb. 36 zeigt.

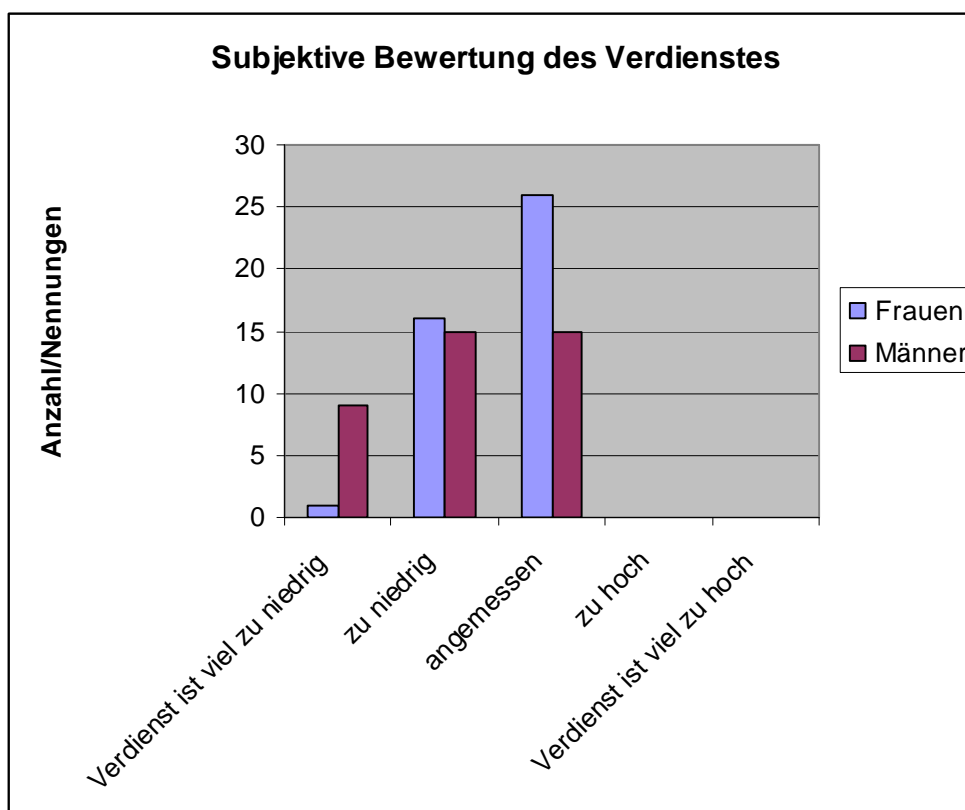


Abb. 37

Zufriedenheit mit der Tätigkeit am Arbeitsplatz

Der Gender-Ansatz betont, die jeweils speziellen subjektiven Wünsche, Präferenzen und Umstände der Geschlechter dezidiert zu berücksichtigen. Daher wurde in der Mitarbeiterbefragung auch die Zufriedenheit mit der Tätigkeit und der beruflichen Entwicklung erfasst.

Abb. 37 zeigt starke Ähnlichkeiten zwischen den Geschlechtern, allerdings nehmen die Männer ihre Tätigkeit als verantwortungsvoller und angesehener wahr als die Frauen und sehen eher die Möglichkeit, Ideen zu verwirklichen. Die Frauen sind generell noch zufriedener mit ihrer Tätigkeit als die Männer, ihre Arbeit gefällt ihnen.

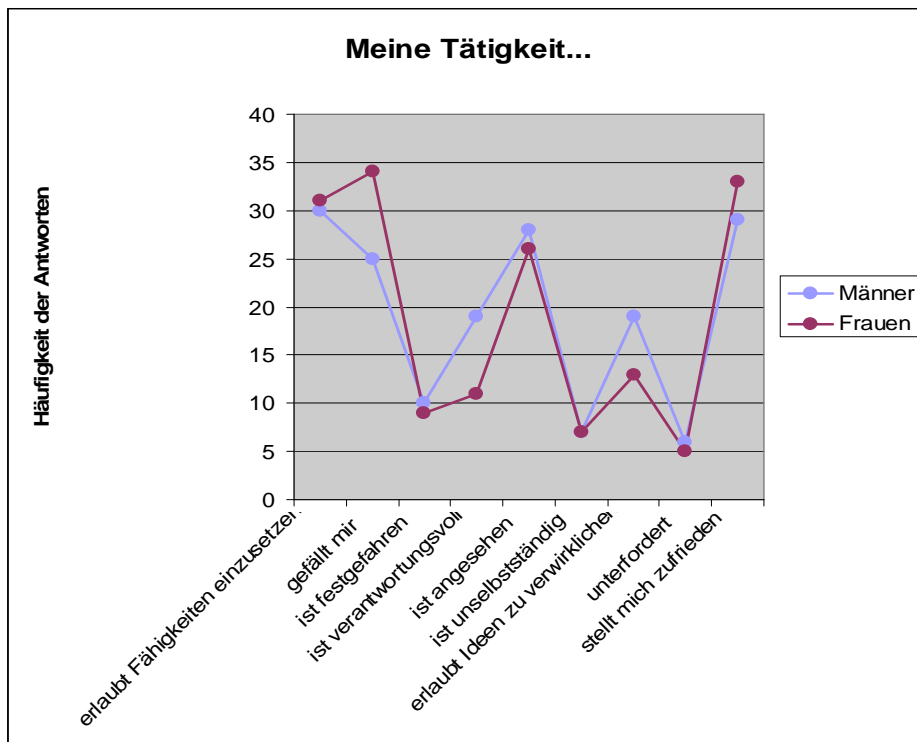


Abb. 38

Persönliche Entwicklung am Arbeitsplatz

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Einschätzung der persönlichen Entwicklung. Die Daten in Abb. 38 zeigen ein teilweise widersprüchliches Bild. Während Frauen ihre berufliche Entwicklung eher als Männer als „sicher“, „gut“ und „angemessen“ empfinden, sind es doch mehrheitlich die Männer, welche ihre Entwicklung als zufriedenstellend bezeichnen. Wenn man allerdings von diesen minimalen Tendenzen absieht, ist wieder eine starke Übereinstimmung zwischen den Geschlechtern festzustellen.

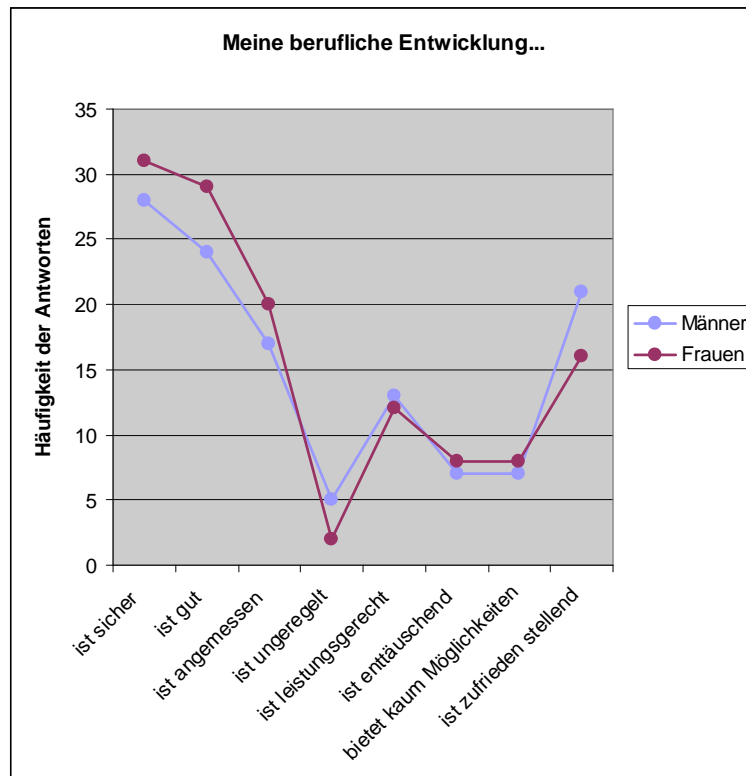


Abb.39

Relevante Eigenschaften, um Karriere zu machen

Angelehnt an diese Problematik wurde in der Umfrage im Weiteren nach Eigenschaften gefragt, die für das Vorankommen in der Dienststelle wichtig sind. Die Befragten konnten sich hier jeweils zwischen zwei „Eigenschaftspolen“ entscheiden.

Gegenüberstellung: "Eigenschaften, um in Dienststelle voranzukommen"

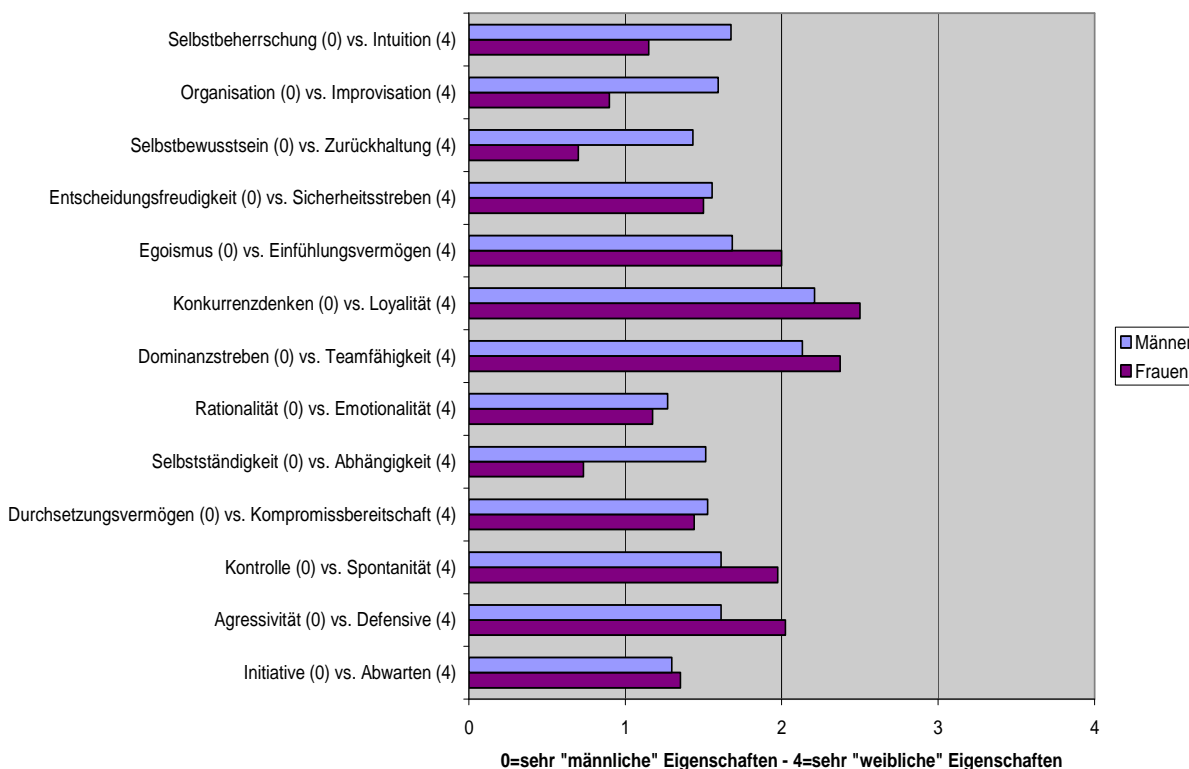


Abb. 40

Hier ist auffällig, dass die Männer mehr Wert auf stereotyp weibliche Eigenschaften wie „Intuition“, „Improvisation“, „Zurückhaltung“, und „Abhängigkeit“ als die befragten Frauen legen. Weiterhin interessant ist die relativ stärkere Betonung der Punkte „Selbstbewusstsein“, „Selbstständigkeit“ und „Organisation“ durch die Frauen. Insgesamt fällt auf, dass vor allem stereotyp männliche Eigenschaften als wichtig für das Vorankommen in der Dienststelle beurteilt werden. Interessant ist es nun, diese Gewichtung von Eigenschaften mit den Aussagen der Führungskräfte über ihren Führungsstil zu vergleichen. Dabei fällt auf, dass die Mehrheit der Führungskräfte großen Wert auf Teamarbeit legen. Eine Führungskraft bezeichnete sein Team sogar „als große Familie“. Außerdem definieren viele Führungskräfte gute Führung dadurch, dass die Mitarbeiter Vertrauen zu ihnen haben und Probleme gemeinsam bewältigt werden können. Auch die Führungskräfte scheinen daher großen Wert auf so genannte „weibliche“ Eigenschaften zu legen.

Auch die Charakterisierung der wichtigen Eigenschaften für die Ausführung der eigenen Tätigkeit zeigt, wie in Abb. 41 veranschaulicht, kaum signifikante Unterschiede zu den bisher dargestellten Einstellungen. Frauen ordnen ihren eigenen Tätigkeiten eher stereotyp männliche Eigenschaften zu wie „Durchsetzungsvermögen“ und „Initiative“ und geben insgesamt ein selbstbewusstes Bild ab. Als wichtig erscheinen ihnen aber auch

stereotyp weibliche Eigenschaften, wie „Loyalität“ und „Einfühlungsvermögen“. Auch Männer bewerten „weibliche“ Eigenschaften wie „Kompromissbereitschaft“, „Zurückhaltung“, „Intuition“ und „Sicherheitsstreben“ als wichtig für ihre Tätigkeit.

Gegenüberstellung: "Wichtige Eigenschaften zur Ausübung der Tätigkeit"

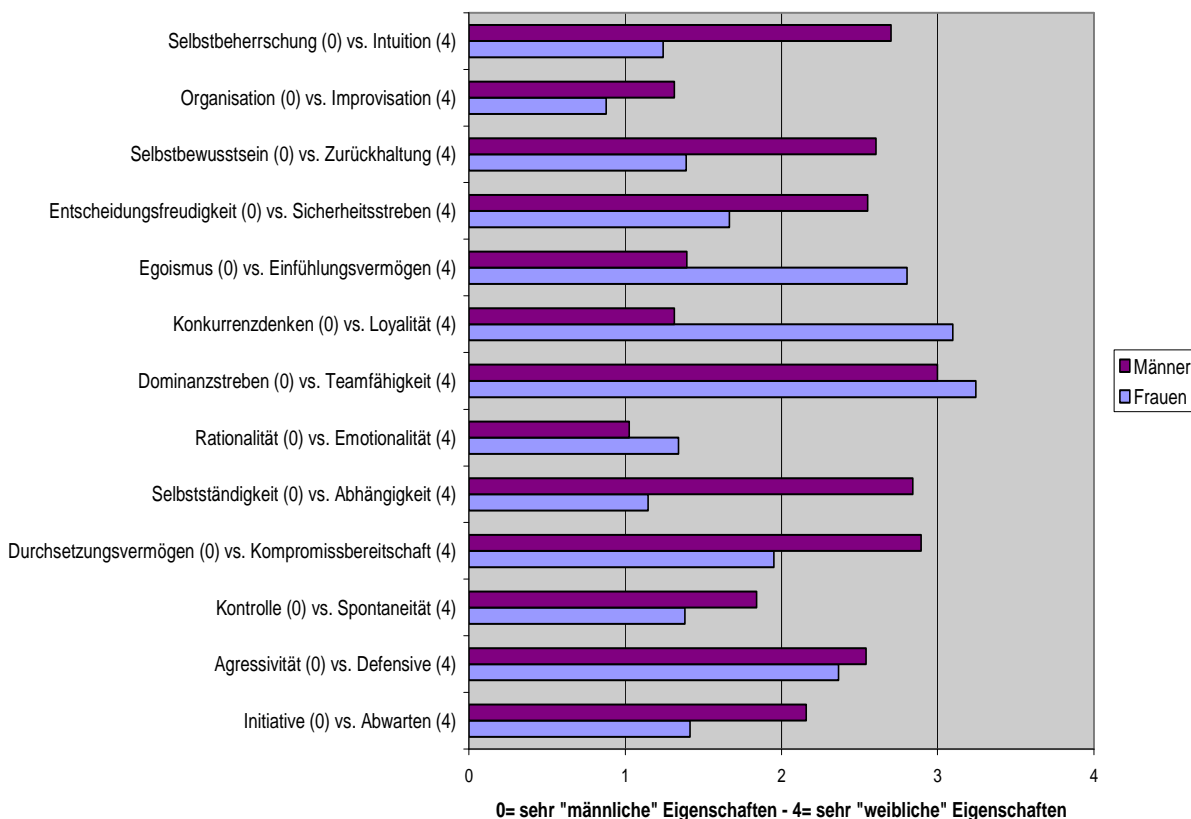


Abb. 41

Relevante Eigenschaften zur Ausübung der Tätigkeit am Arbeitsplatz

Es ist somit allgemein zu erkennen, dass über die Geschlechter hinweg bei der Frage nach Führungs- und Aufstiegseigenschaften weitgehend ein Konsens besteht: Selbstbewusstsein, Rationalität und Durchsetzungsvermögen, aber auch Teamfähigkeit und Loyalität werden von Männern und Frauen gleichermaßen als entscheidend angesehen. Damit sind sowohl stereotyp männliche wie weibliche Eigenschaften vertreten. Interessant ist die geschlechterspezifische Wahrnehmung der eigenen Tätigkeit, bei welcher wechselseitige Beeinflussung erkennbar ist: Frauen nennen häufiger „harte“, männliche Eigenschaften, wohingegen Männer auch Wert auf „weiche“ Faktoren legen.

Bedeutung von Lebensbereichen

Wie sich bisher gezeigt hat, sind wider Erwartend nur geringe Geschlechterunterschiede in den subjektiven Bewertungen und Einschätzungen der Personen festzustellen. Diese Erkenntnis zieht sich durch weitere Fragebereiche hindurch. Abb. 41 deutet daraufhin, dass auch hinsichtlich der subjektiven Wichtigkeit der unterschiedlichen Lebensbereiche zwischen Männern und Frauen keine signifikanten Differenzen zu erkennen sind.

Wichtigkeit der Lebensbereiche

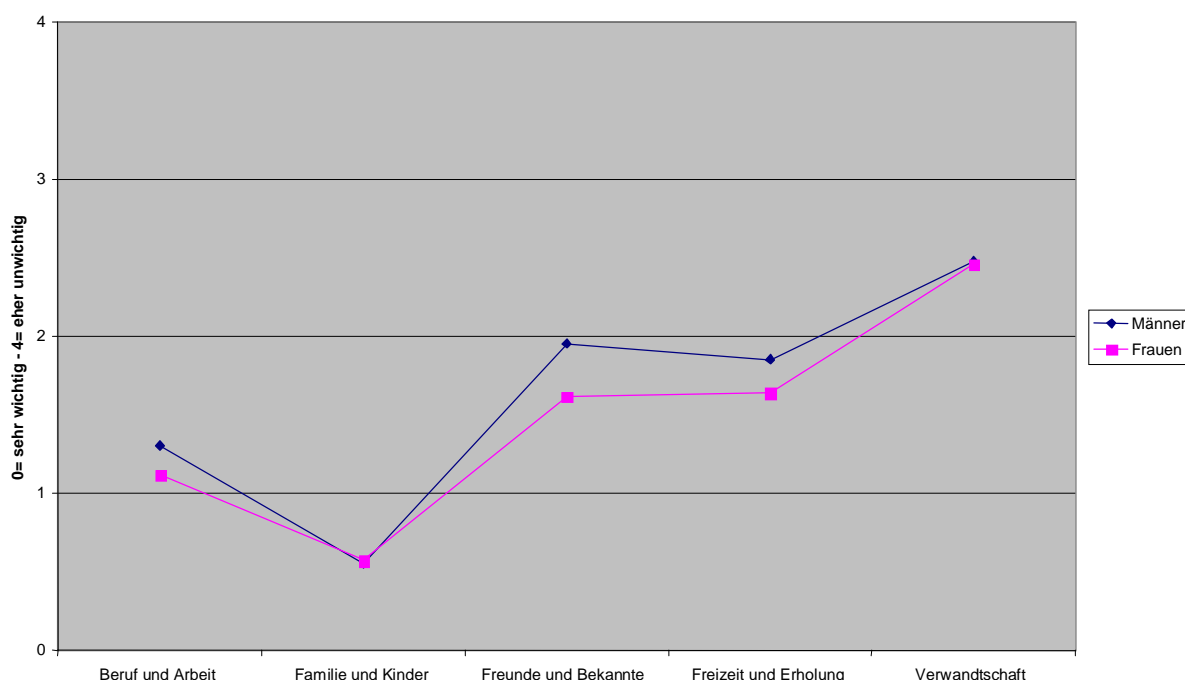


Abb. 42

Allgemein werden „Familie und Kinder“ in gleichem Ausmaß am wichtigsten eingeschätzt, gefolgt vom Lebensbereich „Beruf und Arbeit“, der von den Männern etwas wichtiger empfunden wird, ebenso wie die Bereiche „Freunde und Bekannte“ und „Freizeit und Erholung“ von den Männern als geringfügig wichtiger eingeschätzt werden. Unterschiede in den subjektiven Motivationen sind nach diesen Ergebnissen allerdings kaum zu erwarten.

Wahrnehmung des anderen Geschlechts

Während das Fazit gezogen werden kann, dass hinsichtlich der Geschlechter - wie oft anders behauptet - kaum signifikante Unterschiede vorzufinden sind, ist nun allerdings interessant, wie die Geschlechter jeweils sich selbst und den anderen wahrnehmen. Im

Zuge der Analyse wurden die Mitarbeiter gefragt, welche Vor- und Nachteile von Frauen und Männern ihnen spontan einfallen.

Betrachtet man nun die Vorteile der Männer fällt auf, dass die größten Vorteile der Männer in der Dienststelle hierbei aus Sicht der Frauen in der Tatsache liegen, dass Männer häufiger Vollzeit arbeiten, da sie sich nicht um die Kinderbetreuung kümmern müssen, und somit bessere Aufstiegschancen haben. Durch ihre starke Präsenz am Arbeitsplatz sind sie bei Chefs und Kollegen anerkannter und profitieren bei ihrer Karriereplanung von einem lückenlosen Lebenslauf ohne Unterbrechungen durch Schwangerschaft und Erziehungsurlaub.

Aus eigener Sicht sehen einige der befragten Männer zunächst keine geschlechtsspezifischen Vorteile. Es werden jedoch auch aus Männersicht die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf genannt sowie bessere Aufstiegschancen. Männer würden zudem als kompetenter und leistungsfähiger wahrgenommen. Interessant ist die Einschätzung der Männer, die Wahlmöglichkeit flexibler Arbeitszeitmodelle als Vorteil für sich zu werten.

Schaut man sich nun die Nachteile der Männer an, so zeigt alleine ein quantitativer Vergleich der Aussagen schon einige Verzerrungen: Wie nicht anders erwartet, sind aus Frauenperspektive weit mehr Vorteile als Nachteile mit dem "Mannsein" verbunden. Die meisten Frauen stellen keine Nachteile für Männer in der Dienststelle fest. Jedoch stehen die Männer aus Frauensicht unter dem Druck Ganztagsarbeit leisten zu müssen. Außerdem ist auffallend, dass einige Frauen es als Nachteil für Männer auffassen, dass sie die teilzeitbeschäftigten Frauen vertreten müssen.

Die Männer sehen eine berufliche und private Arbeitsüberlastung als Nachteil an. Interessant ist, dass die Männer es als Nachteil empfinden, dass die Teilzeitarbeit für Männer noch nicht etabliert ist. Außerdem ist auffallend, dass einige Männer die „Gleichstellungswelle“ als Nachteil für sich empfinden.

Wenn nun die Selbst- und Fremdbilder über "Frauen" analysiert werden, fällt auf, dass von beiden Geschlechtern die flexibleren Arbeitszeitmodelle als größter Vorteil der Frauen beurteilt werden. Hier scheint sich indirekt ein Bedürfnis der Männer nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszudrücken. Männer empfinden außerdem, dass Frauen bei der Einstellung bevorzugt werden. Frauen hingegen sehen ihre Vorteile eher im empathischen Bereich wie „Freundschaftlichkeit“. Dies wird auch von den Männern als Vorteil der Frauen wahrgenommen, wie zum Beispiel „angenehmere Arbeitsatmosphäre“.

Als größten Nachteil empfinden die Frauen „schlechtere Karrierechancen“ verbunden mit einer eingeschränkten Flexibilität durch die Kinderbetreuung und Teilzeitarbeit. Auch einem Großteil der Männer scheinen die „schlechteren Aufstiegschancen“ der Frauen, die durch die Babypause verursacht werden, bewusst zu sein. Somit werden die „Nachteile der Frauen“ ebenfalls von beiden Geschlechtern sehr ähnlich wahrgenommen.

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass die jeweiligen Probleme der Geschlechter bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wechselseitig bekannt sind, mithin schon eine gewisse Gender-Sensibilisierung vorhanden ist.

Diese Sichtweise wurde auch durch die Interviews mit den Führungskräften verstärkt, die vor allem betonten, dass sich die Situation für Frauen in den letzten Jahren sehr verbessert hätte. Teilzeitmodelle wurden eingeführt, damit Frauen Familie und Beruf besser verknüpfen können.

Die Führungskräfte beiderlei Geschlechts stellen aber auch heraus, dass Frauen, die in Teilzeit arbeiten, sehr viel geringere Karrierechancen haben als Männer, die in Vollzeit präsent sind. Befragt nach Lösungsmöglichkeiten, um diese Benachteiligung zu beseitigen, schlugen einige Führungskräfte vor, die Arbeitsprozesse so zu organisieren, dass Arbeitnehmer/innen an den Arbeitsergebnissen gemessen werden und nicht mehr danach, wie viele Stunden er/sie am Arbeitsplatz zugebracht hat. *„Sicher ist bei bestimmten Arbeiten körperliche Präsenz wichtig, aber durch intelligente Teamorganisation kann ein hohes Maß an Flexibilität erreicht werden. Das ist die Richtung für positive Entwicklung.“* (Aussage einer Führungskraft). Dies würde natürlich auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer bedeuten.

8. Führungskräfte

Wie bereits dargestellt, sind unerwünschte Unterschiede in der Positionierung von Mann und Frau in der Organisation faktisch vorhanden. Wurden mit Altersunterschieden, Unterschieden in der Kinderbetreuung, Unterschieden in der Wahl des Arbeitszeitmodells usw. schon einige Einflussfaktoren skizziert, so müssen dennoch auch weitere potentielle Faktoren wie subjektive Einschätzungen und auch Diskriminierungspraktiken analysiert werden, um eine ganzheitliche Erklärung und anschließende Handlungsempfehlungen zu erhalten.

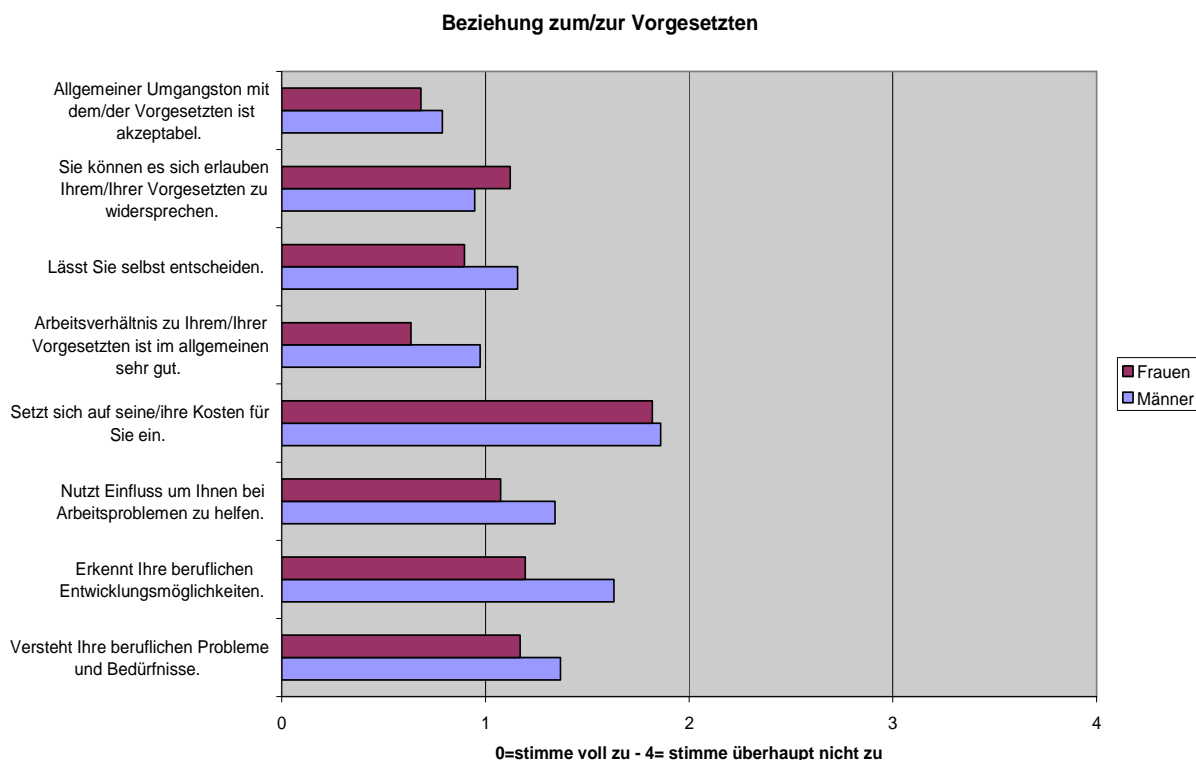
Innerhalb dieses Zusammenhangs wurde in der Umfrage zunächst die Beziehung zum jeweils Vorgesetzten thematisiert, da dieses Verhältnis einen starken Einfluss auf das berufliche Aufstiegsverhalten bzw. die Aufstiegsmöglichkeiten des/der Einzelnen ausübt. Um eventuelle subjektive Ungleichbehandlungen oder relevante Differenzen sichtbar zu

machen, wurde im Weiteren eine Gegenüberstellung erstellt, welche die Relation der Person zu ihrer jeweils vorgesetzten Person aus der Perspektive des Teilnehmers/der Teilnehmerin beschreiben sollte.

Einschätzung von- und Beziehung zu Führungskräften

Interessanterweise sind, wie sich aus Abb. 43 ableiten lässt, hierbei kaum signifikante Unterschiede in der Wahrnehmung zwischen beiden Geschlechtern zu erkennen. Auffällig ist, dass signifikant mehr Frauen als Männer der Überzeugung sind, dass sie „sich erlauben können Ihrem/Ihrer Vorgesetzten zu widersprechen“, was darauf hinweisen könnte, dass die weiblichen Beschäftigten allgemein eine gute und gleichberechtigte Beziehung zu Ihren Vorgesetzten haben. Aus Männerperspektive werden vor allem die Punkte „der/die Vorgesetzte nutzt seinen/ihren Einfluss, um Ihnen bei Arbeitsproblemen zu helfen“ und „der/die Vorgesetzte lässt sie selbst entscheiden“ relativ besser bewertet als aus Frauenperspektive.

Alles in allem ergeben sich schließlich bzgl. der Relation zum Vorgesetzten kaum Geschlechterdifferenzen und es entsteht insgesamt durchweg ein positives Bild dieser Beziehung in der Organisation.



Führungskräfte

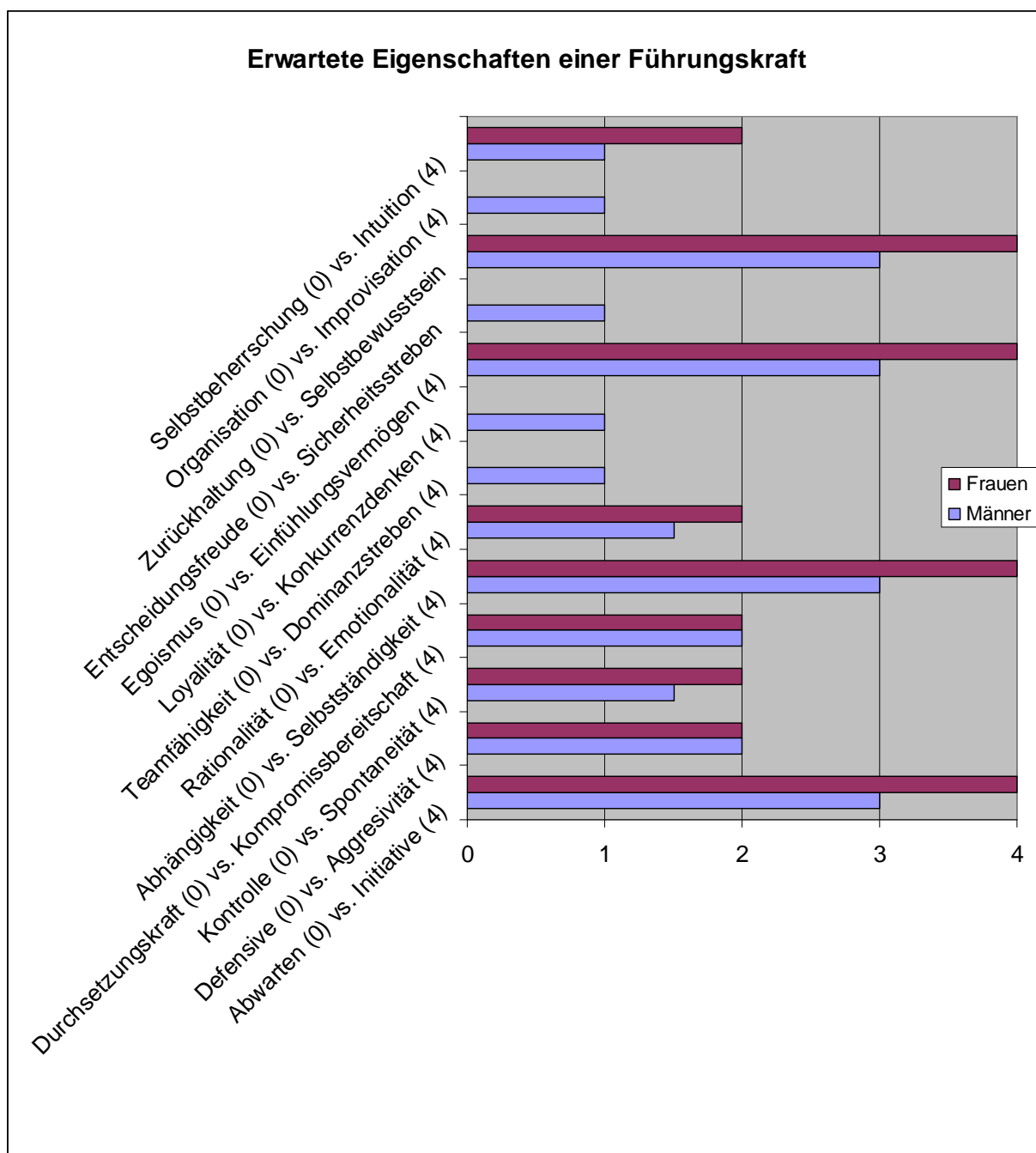
Abb. 43

Erforderliche Eigenschaften eines Vorgesetzten - Fremdwahrnehmung

Anschließend an die Einschätzung und Beziehung zum Vorgesetzten wurde in einer weiteren Frage das Thema der „Wichtigen Eigenschaften, die eine Führungskraft besitzen

sollte“ bzw. „Welche Eigenschaften sind wichtig um vorwärts zu kommen?“ bearbeitet. Dadurch sollte auch festgestellt werden, ob die Geschlechter diesbezüglich verschiedene Vorstellungen haben. Dies ist insofern von Interesse, da sich diese Vorstellungen auch auf die subjektive Motivation und Chanceneinschätzung hinsichtlich der persönlichen Aufstiegschancen auswirken. Im Ergebnis zeigte sich in Abb. 44 dass sich die Vorstellungen der Geschlechter unterscheiden: Frauen stufen vor allem die Eigenschaften „Selbstbewusstsein“, „Einfühlungsvermögen“ und „Initiative“ als wichtig für das berufliche Weiterkommen ein. Auch Männer bewerteten diese Eigenschaften als wichtig, jedoch nicht ganz so hoch wie die Frauen. Auffallend ist, dass sowohl kulturell eher als maskulin eingestufte Eigenschaften wie „Selbstbewusstsein“ neben eher weiblichen Eigenschaften wie „Teamfähigkeit“ von beiden Geschlechter betont wurden.

Abb. 44



Grundverständnis von Führung sowie Führungsstil

Das Grundverständnis von Führung scheint sich nach der vorliegenden Studie zwischen den Geschlechtern nicht signifikant zu unterscheiden: Die Mehrheit aller Personen beschreiben ihren Führungsstil als „kollegial“ „flexibel“ und „transparent“. Auffallend ist, dass fast alle Führungskräfte von der Loyalität ihrer Mitarbeiter/innen ausgehen. Daraus kann man auf ein gutes und vertrauensvolles Arbeitsklima innerhalb des Landratsamtes schließen. Angelehnt an den eigenen Führungsstil beschreiben Männer wie Frauen gleichermaßen ihr Verhältnis zu den untergebenen Mitarbeiter/innen als hauptsächlich „entspannt“ und „freundschaftlich“. Die Mitarbeiter/innen werden sehr häufig als „hilfsbereit“ und „konstruktiv“ beschrieben. Die wird ebenfalls vom Landrat betont: *„Eigenverantwortung eines Mitarbeiters ist ganz entscheidend. Es ist wichtig, dass der Mitarbeiter weiß, dass man ihm vertraut. So kann er das Vertrauen in ein entsprechendes Engagement überbringen. Durch Vereinbarung von Zielen kann man dieses Engagement gegenüber dem Vorgesetzten darstellen. Es ist weniger die straffe Kontrolle, sondern dass Vertrauen ist der Antrieb für meine Mitarbeiter auch engagiert zu arbeiten.“* (Landrat Hanns Dorfner)

Weiterhin geben die Führungskräfte zu 67% an, dass im Verhältnis zu den Mitarbeiter/innen keinerlei Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern zu erkennen sind. Die 33 % der Führungskräfte, die Unterschiede in ihrem Umgang mit weiblichen und männlichen Mitarbeiter/innen erkennen, führen diese oft darauf zurück, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer und stärker durch die Familie belastet sind. Deshalb müssen sie mit zusätzlichem Aufwand besonders eingebunden und mit Informationen versorgt werden.

„Ich erwarte eigentlich von allen gleich viel, bin aber Frauen gegenüber ein bisschen nachsichtiger, weil die oft einfach durch Familie belastet sind, ein Mann kann sich voll auf die Aufgaben konzentrieren, Frauen haben andere Sorgen, Männer identifizieren sich mehr mit dem Beruf, Frauen haben schlechtere Tage, wenn sie Sorgen haben, Männer sind da gleichmäßiger.“ (Zitat einer männlichen Führungskraft)

In einem nächsten Punkt wurde nach den Erwartungen gefragt, die die Führungskräfte an die Mitarbeiter/innen stellen. Dabei wird vor allem „Ehrlichkeit“ „Teamfähigkeit“ und „Einsatzbereitschaft“ gefordert. Als wichtig wird auch „Disziplin“ und „Effizienz“ eingestuft. Ein interessanter Aspekt liegt darin, dass die Erwartung „zeitliche volle Verfügbarkeit“ nur einmal genannt wurde. Dies deutet daraufhin, dass Telearbeit und Teilzeitmodelle von den Führungskräften gut akzeptiert werden. Die Führungskräfte haben nach eigenen Angaben keine unterschiedliche Erwartungshaltung an Männern und Frauen.

Aus den bisherigen Angaben der Führungskräfte scheint es auch nicht weiter überraschend, dass auch das Verhältnis zu den Kollegen und Kolleginnen in der Führung

als sehr gut beschrieben wurde. Das Verhältnis wurde sehr häufig mit den Schlagworten „entspannt“ und „respektvoll“ charakterisiert.

In einem weiteren Punkt wurde auch nach einer eventuell besseren Eignung von Männern oder Frauen für eine Führungsposition gefragt. Hierbei waren mehrheitlich – egal ob die Befragten männlich oder weiblich waren – keine Unterschiede in der Einschätzung erkennbar. Da die individuelle Persönlichkeit ausschlaggebend für die Besetzung einer Führungsposition sei, seien weder Mann noch Frau besser für eine derartige Position geeignet. Einige männliche Führungskräfte merkten jedoch an, dass Frauen einen demokratischeren Führungsstil pflegen würden.¹ *„Ich habe bessere Erfahrungen mit Frauen. Das Verhältnis ist kollegialer. Männern als Vorgesetzte behandeln einen eher als Untergebener und lassen einen den Statusunterschied mehr spüren.“*

Motive der Führungskräfte für die Wahl des Arbeitsplatzes

In einer weiteren Frage sollten die zentralen Motive der Führungskräfte herausgearbeitet werden, welche für ihre Beschäftigung im Landratsamt Passau von Relevanz waren. Unter einer Gender-Perspektive ist hier interessant, wie sich eventuelle Differenzen zwischen den Geschlechtern gestalten, bzw. was hieraus auch im Hinblick auf Gender-Trainings und Handlungsempfehlungen für die Geschlechter abzuleiten ist. Interessanterweise wurden in diesem Zusammenhang keine geschlechterspezifischen Differenzen zwischen den Führungskräften entdeckt. 23% der befragten Führungskräfte geben an, dass sie eher durch Zufall angefangen haben, beim Landratsamt Passau zu arbeiten. Ein weiteres wichtiges Motiv beider Geschlechter für die Beschäftigung im Landratsamt Passau ist die „Sicherheit des Arbeitsplatzes“. Außerdem fällt auf, dass oft „familiäre Vorbilder“ für die Berufswahl wichtig waren. Weitere wichtige Motive sind die „Aufgabe an sich“, die „geregelt Arbeitszeit“ und die „Heimatnähe“. Die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ als Motiv für die Berufswahl wurde nur von weiblichen Führungskräften genannt, so dass man daraus schließen kann, dass sich im Landratsamt Passau in den Augen der weiblichen Führungskräfte Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren lassen.

¹

Allgemein muss an dieser Stelle allerdings darauf hingewiesen werden, dass bei diesen Angaben, wie auch in einigen weiter oben ausgeführten Aussagen, die Frage der Verzerrung der Angaben durch Aspekte der „political correctness“, des Interviewereinflusses sowie allgemein einer Antwort gemäß der vermuteten sozialen Erwünschtheit in die Beurteilung der Aussagen einfließen muss.

Erfolgskriterien der Führungskräfte

Anschließend wurden die Führungskräfte nach ihrer Definition von beruflichem Erfolg gefragt. Neben „Weiterentwicklung“ allgemein wird beruflicher Erfolg auch stark mit „Anerkennung“ und vor allem „Ziele erfüllen“ assoziiert. *„Erfolge, die man hat, sind z.B. getroffene Entscheidungen, die sich als richtig herausstellen und natürlich die Anerkennung von Bürgern und vom Landrat.“* Außerdem ist den Führungskräften ein „gutes Arbeitsklima“ wichtig und das Gefühl „etwas bewegen“ zu können.

Arbeitsmotivation der Führungskräfte

Auch bezüglich der Arbeitsmotivation sind allgemein keine geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen den Führungskräften zu erkennen. Demotivierend wirkt vor allem, wenn trotz großen Arbeitseinsatzes Erfolge nur langsam oder gar nicht erreicht werden können. Beklagt wurde von einigen auch, dass rechtliche Vorgaben manchmal dazu führen, dass man etwas durchsetzen muss, von dem man nicht überzeugt ist.

Als motivierend wirkt vor allem die „Arbeit an sich“. Außerdem werden die Führungskräfte durch gute Ergebnisse und ein gutes Betriebsklima motiviert (vgl. Abb. 48).

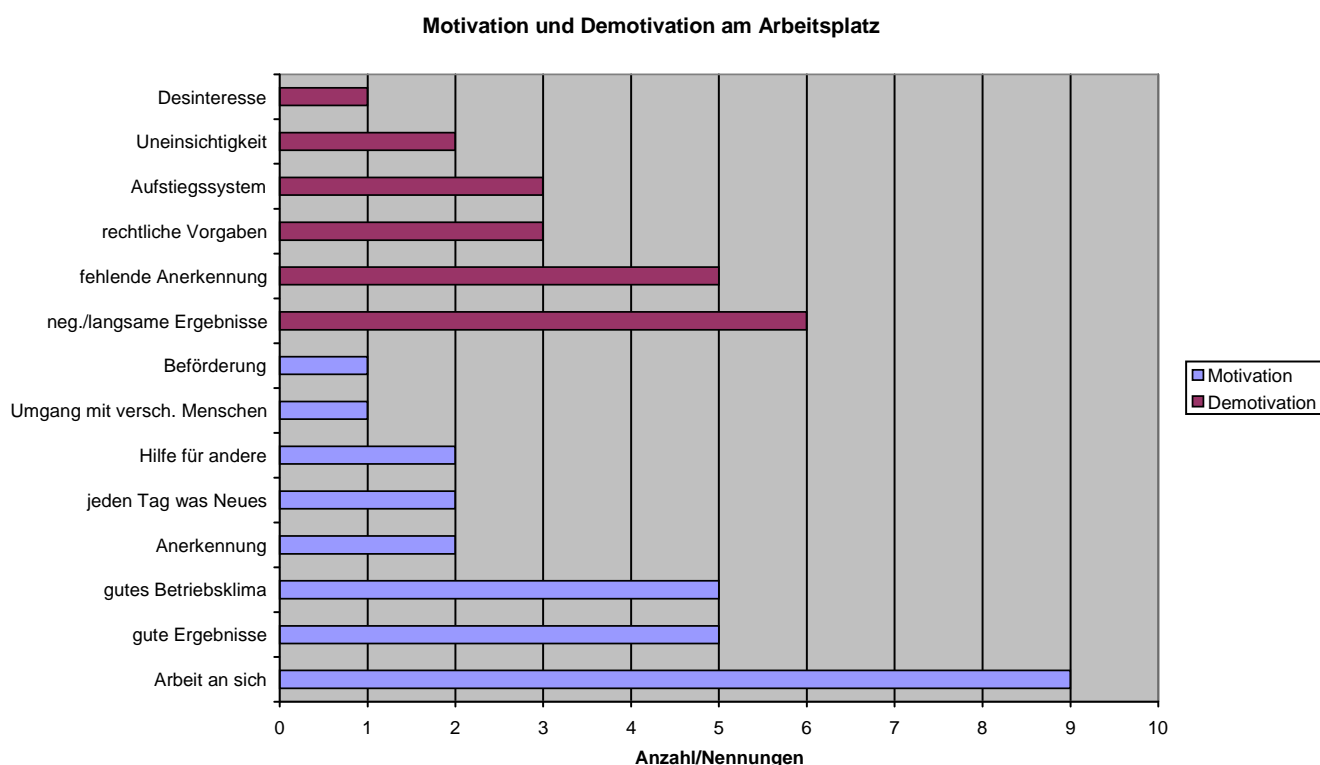


Abb. 45

9. „Klassische“ Gender-Themen

Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache und Ansprachekonzepte

Sprache ist nicht nur unser wichtigstes Verständigungsmittel, sondern hat als Bewusstseinträgerin auch Auswirkungen auf unser Handeln. Deshalb war es unter dem Gender-Gesichtspunkt wichtig, Informationsmaterialien, Veranstaltungsankündigungen und den Internetauftritt des Landratsamtes auf den Aspekt "geschlechtssensible Sprache" hin näher zu untersuchen. Die Präsentation des Landratsamtes Passau in der Öffentlichkeit wurde anhand folgender exemplarischer Materialien stichprobenartig analysiert:

Informationsbroschüre Landkreis Passau (2007), „Adoption“ Gemeinsame Adoptionsvermittlungsstelle Niederbayern-Ost, „Flusslandschaft Ilz. Die schwarze Perle des Bayerischen Waldes“, „Die Donauleiten von Passau bis Jochenstein“, „Verheizen Sie nicht Ihr Geld – Investieren Sie in die Zukunft“, Broschüre der staatlich anerkannten Beratungsstelle für Schwangerschaftsfragen, Veranstaltungskalender 2007 für Frauen in Stadt und Landkreis Passau, „Bauen im Landkreis Passau“, „Kinder brauchen Tagesmütter/Tagesväter“, „Informationen und Fakten zur Wirtschaftsregion mit DRIVE!“, „Neue Mitte Passau. Unsere Stadt gewinnt!“, Seniorenwegweiser (2005), Homepage: www.landkreis-passau.de

Als Ergebnis dieser Betrachtung lassen sich folgende Aussagen treffen:

- In den meisten Fällen wurden geschlechtersensible Formulierungen verwendet (z.B.: Mitarbeiter/innen, SchülerInnen, Ansprechpartner(innen), Mitbürgerinnen und Mitbürger usw.)
- Aufgefallen ist, dass Berufsbezeichnungen oft nur in männlicher Form geschrieben worden sind
- Häufig verwendet wurden auch generische Maskulina (d.h. wenn Bezeichnungen für männliche Personen auch zur Bezeichnung von gemischten Gruppen verwendet werden) wie z.B.: der Bürger, der Mitarbeiter, der Wissenschaftler, die Unternehmer usw.
- Aufgefallen ist außerdem, dass man häufig versuchte, geschlechtersensible Formulierungen zu verwenden, aber sie dann nicht konsequent im gesamten Text gebrauchte.
- Auf der inhaltlichen Ebene werden meist beide Geschlechter gleichermaßen angesprochen. Es wird auch teilweise versucht, in traditionell weiblichen Themengebieten explizit Männer anzusprechen (z.B. in der Broschüre „Kinder brauchen Tagesmütter/Tagesväter“). Der umgekehrte Fall, die Ansprache von Frauen in männlichen Themengebieten, kommt dagegen kaum vor.
- Andererseits wird das andere Geschlecht teilweise etwas außen vor gelassen (z.B. die Beratungsstelle für Schwangerschaftsfragen, welche sich mit ihrer Broschüre an Schwangere wendet, weniger an Paare oder werdende Väter).
- Der Internetauftritt ist inhaltlich informativ und verständlich, allerdings stellenweise unübersichtlich aufgrund zu starker Untergliederung der Struktur. Auch hier finden sich viele generische Maskulina und werden geschlechtersensible Formulierungen nur uneinheitlich verwendet.

Aktivitäten des Landratsamtes Passau zum Thema

Gleichstellung

Nach den vorliegenden Daten des Landratsamtes Passau für den Zeitraum von 1998 – 2007 ist eine Gleichstellungsarbeit in verschiedensten Bereichen festzustellen.

Neben diversen Ausstellungen und Kursen sollen hier nur einige Beispiele aus den zahlreichen Aktivitäten chronologisch genannt werden:

- November 1998: Podiumsdiskussion zu Teleheimarbeit
- März 1999: Selbstbewusstseinstaining für Frauen
- September 2000: Präsentation des „Leitfadens zur Gleichstellung“
- November 2000: Infoabend „Strategien für einen erfolgreichen Wiedereinstieg ins Berufsleben“
- September 2001: Erster Ostbayerischer Unternehmerinnentag
- März 2002: Vortrag zu Ess-Störungen
- Oktober 2002: Tagung „Frauen als Opfer sexueller Gewalt“
- März 2003: Ausstellung und Vortrag: „Kind und Umwelt“
- November 2003: Hormone ja oder nein? Podiumsdiskussion zur Frau in der Lebensmitte
- November 2004: Infoveranstaltung „Wie weiblich ist die Zukunft?“
- Juli 2005: Tagung „Frauenbrücke Ost-West“
- Oktober 2006: Podiumsdiskussion „Was tun bei Demenz?“
- November 2007: „Mehr Mut Mamas!“ Infoabend zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- u. a.

Etablierte jährliche Veranstaltungen sind u.a. der Internationale Frauentag am 8. März sowie der Girls' Day (3. Donnerstag im April). Es fällt auf, dass es sich fast ausschließlich (Ausnahme sind z.B. einige Veranstaltungen im Gesundheitsbereich) um Aktivitäten für Frauen handelt, d.h. die Gleichstellungsbeauftragte mehr als Frauenbeauftragte fungiert. Rein männerspezifische Angebote gibt es nicht.

Gleichstellungsbeauftragte

Bei der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten war das Landratsamt Passau vorbildlich, weil sie schon vor der Einführung des Gleichstellungsgesetzes freiwillig eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in Vollzeit eingestellt hatten. Die Stelle wurde nach einer internen Neubesetzung 1998 auf Teilzeit reduziert, ist aber weiterhin eine hauptamtliche Stelle. Die Stelle ist eine Stabsstelle, die nicht in die normale Organisation des Landratsamtes eingebunden ist. Sie untersteht nur dem Landrat, und weil „es organisatorisch leichter sei“ dem Pressesprecher. . Der Besuch von (fachspezifischen) Fort- und Weiterbildungen und Veranstaltungen ist auch möglich. Die Kosten hierfür werden vom Landratsamt getragen. Als Jahresbudget stehen ihr 4.000 € im Jahr zur Verfügung, das v.a. für Veranstaltungen wie den Internationalen Frauentag, den Girls' Day oder den Frauengesundheitstag verwendet wird. Die Frauenbeauftragte greift häufig auf Ehrenamtliche und Ressourcen aus Frauennetzwerke, Vereinen und Verbänden zurück, die

sie bei der Umsetzung der zahlreichen Veranstaltungen unterstützen. In den letzten Jahren arbeitete die Stelleninhaberin ohne Stellvertreterin. Bei der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten gibt es gravierende Unterschiede bei der Wahrnehmung ihrer Arbeit und der Bewertung der Gleichstellungsarbeit.

Wahrnehmung der Gleichstellungsarbeit durch die Gleichstellungsbeauftragten

Ihrer Ansicht nach werden die Themen Gleichstellung und geschlechtsspezifischer Benachteiligung häufig thematisiert und es finden konkrete Maßnahmen zur Umsetzung statt. So seien z.B. die Veranstaltungen zu Frauenthemen (v. a. Vereinbarkeit Familie und Beruf, Frauengesundheit) sehr erfolgreich. Des Weiteren wird die Gleichstellungsbeauftragte auch frühzeitig bei frauenrelevanten Themen eingebunden.

Die Maßnahmen zur Gleichstellungspolitik seien insgesamt gerade einmal ausreichend. Positiv hervorzuheben seien die vielen, sehr guten strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch die Zielsetzung der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, könne durch personelle und organisatorische Verbesserungen oft durchgesetzt werden. Die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in Gremien hingegen sei nicht verwirklicht, auch werden die Beratung zu Gleichstellungsfragen und die Unterstützung durch die Gleichstellungsbeauftragten selten in Anspruch genommen. In der Regel wenden sich nur Frauen an sie, um z.B. Beratung bei Beförderungen, schlechten Beurteilungen oder bei Mobbing einzuholen. Dieses Angebot wird aber sehr unregelmäßig genutzt. Sehr schlecht hingegen bewertet sie die Arbeit am Gleichstellungskonzept, das eigentlich alle 3 Jahre neu beschrieben werden müsste. Die Frist für den neuen Gleichstellungsbericht konnte – wie in Bayern in 80% der Fälle – wurde nicht eingehalten, weil man Gender Mainstreaming und detaillierte statistische Werte einbinden wollte.

Das Arbeitsumfeld „Landratsamt“ wird von ihr insgesamt positiv bewertet. Stellenbesetzungen werden – außer in begründeten Fällen – für beide Geschlechter ausgeschrieben. Bei der Besetzung der Stelle kann die Gleichstellungsbeauftragte hinzugezogen werden, aber in der Regel sei es im Landratsamt so, „ ... dass von Anfang an

die geschlechtersensible Sichtweise - ... - berücksichtigt wurde und daher häufig keine Notwendigkeit gegeben ist, einzugreifen.“ Vor allem der Personalgeschäftsleiter legt „... sehr, sehr großen Wert darauf, dass Wünsche – egal ob es Männer oder Frauen betrifft – bei Umsetzungen, bei Wochenarbeitszeit, bei Stellenvergabe überhaupt möglichst berücksichtigt werden.“ Grundsätzlich erhält die Gleichstellungsbeauftragte nur die Unterlagen der Bewerber/innen, die in die engere Wahl kommen. Sie nimmt i. d. R. an Personal-Ausschusssitzungen teil, kann aber nur beratend tätig sein, da sie weder ein Stimm- noch ein Vetorecht hat. Sie versteht ihre Aufgabe in diesem Bereich so, dass sie dazu beiträgt, dass Frauen Stellen erhalten, wo sie unterrepräsentiert sind.

Bei Stellenbesetzungen wird selten auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung hingewiesen, außer die Stelle wird dezidiert nur als Teilzeitstelle angeboten. Positiv seien die flexiblen Regelungen zur Arbeitszeit, die meist immer gegeben sind, und die Schaffung eines ausreichenden Angebotes an Teilzeitarbeitsplätzen. Teilzeitbeschäftigung wirkt sich nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten oft negativ auf die Karriere aus.

Bei den Fort- und Weiterbildungen fällt auf, dass nie Themen wie Gleichstellung bzw. Benachteiligungen aufgegriffen werden. Positiv wird bewertet, dass auch Mitarbeiterinnen in Teilzeit an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können und oft weibliche Dozenten gewonnen werden können.

Sehr positiv bewertet sie die Wiedereingliederung nach Familienphasen. So erhalten Mitarbeiterinnen oft Kontakthaltmöglichkeiten und werden nach Beendigung der Familienphase wieder eingestellt.

Von ihrem Vortrags- bzw. Vetorecht macht die Gleichstellungsbeauftragte kein Gebrauch, sie versucht im Vorfeld durch Überzeugungsarbeit für ihre Positionen zu werben.

Wahrnehmung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten durch die Mitarbeiter/innen und Führungskräfte

Im Vergleich zu ihrer Vorgängerin, die öffentlich und intern wahrnehmbar gleichstellungspolitische Arbeit leistete, ist die jetzige Gleichstellungsbeauftragte nicht so gut in der Institution positioniert. Ihre Aufgaben und Aktivitäten sind in der Regel bei den befragten Führungskräften kaum bekannt. Dies liegt zum einem daran, dass die Vorgängerin in Vollzeit mit einem größeren Budget arbeitete und damals die Einführung der Gleichstellungspolitik im öffentlichen Fokus stand: *„Sie ist nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes eingestellt worden. Damals war das Thema Gleichstellung in der Öffentlichkeit sehr präsent, hat regionalpolitisch Handelnde sehr beschäftigt, die dann in den Wahlkämpfen geworben haben, sich für mehr Gleichstellung einzusetzen.“* Damit war das Thema Gleichstellung in der politischen Tagesordnung höher angesiedelt und hat dazu geführt, dass die Kommune eine Vollzeitkraft beschäftigte. Aufgrund des Zwanges sparen zu müssen, sei der „Vollzug des Gleichstellungsgesetzes“ in der Agenda der Kommune wieder nach unten gerutscht, gerade weil das Gleichstellungsgesetz auch zeitlich befristet war und die Umsetzung nicht ganz unproblematisch war. Es entstand bei den Verantwortlichen im Landratsamt die Wahrnehmung, dass die Gleichstellung nicht als primäre Aufgabe zu bewerten sei und dass 20 Wochenstunden für Gleichstellungsarbeit ausreichen würden. Bei allen ist aber die Wahrnehmung verankert, dass sich die Gleichstellungsbeauftragte nur um Frauenbelange kümmert. D.h. die Gleichstellung von Männern wird als Thema von ihr nicht gezielt aufgegriffen, es finden keine konkreten Aktionen für Männer statt.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Im Zuge der Befragung wurde schließlich auf das Problem der sexuellen Belästigung näher eingegangen. Unter allen Befragten wurden 6 Fälle von Belästigung angegeben, wobei davon 5 wie erwartet Frauen waren.

10. Fazit und allgemeine Empfehlungen

Zunächst lässt sich im Ergebnis feststellen, dass viele vermutete Einflüsse auf die vorhandene Gleichstellungsproblematik, die sich aus scheinbar „verschiedenen“ Einstellungen, Denkweisen, Einschätzungen etc.“ zwischen den Geschlechtern „ergeben“, eher unbegründet sind. Um die in dieser Studie definierten Ziele der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie auch der Gender-Sensibilisierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu erreichen, scheinen angelehnt an die oben ausgeführten Ergebnisse folgende, eher an der Situation orientierte, Handlungsempfehlungen als viel versprechend. Im Folgenden werden Vorschläge zu einzelnen Themenfeldern unterbreitet:

Mitarbeitermotivation

Fazit

Insgesamt ist die Stimmung unter den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu den Vorgesetzten sehr gut. Das gute Betriebsklima wird dezidiert von den Führungskräften als Motivationsfaktor genannt.

Ein wichtiges Indiz für das gute Arbeitsklima und den gleichberechtigten Umgang zwischen den Mitarbeiterinnen und den Vorgesetzten ist, dass sehr viele Mitarbeiterinnen angegeben haben, dass sie ihrem Vorgesetzten widersprechen können. Insgesamt wird ein sehr positives Bild der Führungsebene gezeichnet, beide Geschlechter haben eine gute Beziehung zu ihrem Vorgesetzten. Auffallend ist außerdem, dass die befragten Führungskräfte sowohl „männliche“ Eigenschaften, wie Selbstbewusstsein und Initiative als auch „weibliche“ Eigenschaften wie Einfühlungsvermögen und Teamfähigkeit als wichtige Führungseigenschaften einschätzen.

Unsere Empfehlung

Gerade in Zukunft wird eine hohe Mitarbeitermotivation bei der Gewinnung und dem Erhalt qualifizierter Mitarbeiter/innen von großer Relevanz. Daher sollte am bisherigen Kurs festhalten bzw. dieser ausgebaut werden. Insgesamt sollte eine Kultur des Lobes und der Anerkennung für Leistungsträger gepflegt werden. Gerade in Zeiten, wo Ressourcen knapper und Entscheidungen schneller umgesetzt werden müssen, kann hiermit viel an Druck abgebaut und Motivation erhalten bleiben.

Als demotivierende Faktoren wurden vor allem die Pflicht genannt, ohne innere Überzeugung gesetzliche Vorgaben bzw. politische Entscheidungen umsetzen zu müssen. Hier kann es hilfreich sein, Verantwortliche schon frühzeitig in die Entscheidungsprozesse einzubinden bzw. bessere Aufklärung über gesetzliche Vorgaben zu leisten.

Fortbildungsangebote

Fazit

Wir haben festgestellt, dass Frauen weniger an Fortbildungen partizipieren als Männer, obwohl über 60% der Mitarbeiter weiblich sind. Häufig werden die Fortbildungen extern und zusammenhängend angeboten, so dass man vermuten könnte, dass dies ein Hinderungsgrund für die Frauen darstellt. Man kann jedoch keine Präferenz bei den Geschlechtern für interne Schulungen feststellen.

Die Gründe für die Nichtteilnahme sind für Männer und Frauen unterschiedlich. Für Männer sind häufig Zeitmangel, die Nichtübernahme der Kosten durch den Arbeitgeber oder die fehlende Erlaubnis des Arbeitgebers ausschlaggebend. Frauen nennen jedoch häufiger familiäre Gründe oder fehlende Kinderbetreuung als Hinderungsgründe, so dass man doch davon ausgehen kann, dass für Frauen interne und arbeitsbegleitende Schulungen vorteilhafter wären.

Unsere Empfehlung

Es sollte bei den Fortbildungsangeboten in Zukunft darauf geachtet werden, dass

- a) diese verstärkt arbeitsbegleitend sind und intern, d.h. im Landratsamt selbst abgehalten werden, um v. a. Mitarbeiterinnen mit Kindern die Teilnahme zu erleichtern.
- b) die Fortbildungen soweit möglich durch das Landratsamt finanziert werden bzw. die Kosten für die Fortbildungsmaßnahme so gering wie möglich bleiben.
- c) unter Einbeziehung verschiedener Interessensvertreter eine jährliche Fortbildungszielplanung erarbeitet wird, bei der Fortbildungsangebote und die Anzahl der Teilnehmer/innen festgelegt werden und außerdem für jeden Mitarbeiter eine Art „Fortbildungsbudget“ festgelegt wird, damit die Beteiligung an Fortbildung gleichberechtigt und nicht von der Zustimmungsbereitschaft Einzelner abhängig ist.

Arbeitszeitmodelle

Fazit

Grundsätzlich ist positiv anzumerken, dass den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Landratsamtes eine hohe Variabilität an Arbeitszeitmodellen zur Verfügung steht.

Dennoch ist festzustellen, dass es eine eindeutige Dominanz der Männer bei dem Arbeitsmodell „Vollzeit“ und eine Dominanz der Frauen im Modell „Teilzeit“ gibt, die eng mit der Position verbunden ist. D.h. im Bereich der Führungspositionen herrscht das Arbeitsmodell „Vollzeit“ vor, auf Sachbearbeiter-Ebene werden ungefähr gleich viele Vollzeit- und Teilzeitstellen angeboten. Die meisten Teilzeitstellen sind v.a. im Bereich „Zu- und Mitarbeit“ und „Arbeitertätigkeit“ zu finden. Die daraus resultierende Benachteiligung beinhaltet drei Dimensionen:

- Grundsätzlich werden die Männer bei der Flexibilität des Arbeitszeitmodells benachteiligt, wobei diese Benachteiligung anscheinend von den Männern nicht negativ wahrgenommen wird. Teilzeit scheint noch keine Option für Männer darzustellen.
- für Männer, vor allem in Führungspositionen, scheint eine Flexibilisierung des Arbeitsmodells (z.B. Teilzeit) verschlossen, d.h. sie sind damit systematisch bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf benachteiligt. Dieses Problem scheint den Männern auch bewusst zu sein, da 41% der befragten Männer als dominierenden Konflikt bei der Kinderbetreuung die Überschneidung von Betreuungs- und Arbeitszeiten nennen.
- für Frauen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Regel gut möglich, eine Vereinbarkeit „Karriere und Familie“ jedoch eher nicht, da viele Führungspositionen noch nicht in Teilzeit möglich sind.

Unsere Empfehlungen

Die Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren, sind im Landratsamt optimal gegeben. Neben der Möglichkeit der Teilzeitarbeit werden vielfältige Arbeitszeitregelungen wie Gleitzeit, Jahresarbeitszeitkonten und Telearbeit angeboten. Insgesamt gibt es ein großes Wissen um die Arbeitszeitmodelle und der Arbeitgeber zeigt eine hohe Bereitschaft bei der Wahl des Arbeitszeitmodells die Bedürfnisse des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dies wurde auch in den Führungskräfteinterviews deutlich, da nur eine Minderheit der Führungskräfte volle zeitliche Verfügbarkeit des Arbeitnehmers erwartet. Daher sollten diese Möglichkeiten viel stärker auch bei Führungspositionen nutzbar gemacht werden.

Dennoch sollte die Benachteiligung der Männer in diesem Bereich angegangen werden (z.B. durch Informationspolitik etc.), da die verschiedenen Arbeitszeitmodelle oft nur von Frauen genutzt werden. Für Männer müssen hier neue Perspektiven geschaffen werden, damit auch sie die Möglichkeit der Teilzeitarbeit nutzen können.

Darüber hinaus scheint es viele Stellen zu geben, bei denen das Arbeitszeitmodell fest steht, so dass dadurch keine Variabilität der Arbeitszeitmodelle erreicht werden kann. Positiv ist dabei anzumerken, dass 80% der Befragten angaben, dass Absprachen mit dem Vorgesetzten möglich sind. Auffallend ist jedoch auch, dass circa 30% der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angaben, nichts über die verschiedenen Arbeitszeit-Möglichkeiten zu wissen, so dass hier noch Informations- und Aufklärungsarbeit geleistet werden muss.

Teilzeit

Fazit

Weniger das Geschlecht, als vielmehr die Beschäftigung in Teilzeit scheint in der Organisation ein Hemmnis für die berufliche Karriere zu sein. Dies wird anscheinend auch von den Frauen so gesehen. Diese werten es als einen Vorteil für Männer, dass die meisten Männer Vollzeit arbeiten und so bessere Karrierechancen haben.

Unsere Empfehlungen

Ergänzend zu den oben genannten Vorschlägen gilt es daher, die Beschäftigung in Teilzeit insgesamt aufzuwerten und die Aufstiegschancen für Teilzeitkräfte zu fördern. Dies setzt sowohl bei individuellen als auch bei organisationsinternen Voraussetzungen an. In den Interviews mit den Führungskräften wurde deutlich, dass einem Großteil der Führungskräfte der verstärkte Kommunikationsbedarf zur Einbindung der Teilzeitkräfte bereits bewusst ist.

Gleichzeitig bedarf es innerhalb der Organisation bei den Verantwortlichen der Überzeugung, dass Führungspositionen nicht nur in Vollpräsenz der Verantwortlichen vor Ort zu bewältigen sind. Hier scheint es Handlungsmöglichkeiten zu geben, da 2/3 der befragten Führungskräfte angaben, sich ihre Arbeit in einem anderen Arbeitszeitmodell vorstellen zu können. Es mag einige Positionen geben, die eine Vollpräsenz erfordern, aber in vielen Arbeitsbereichen und Führungspositionen scheint eine Flexibilisierung möglich zu sein.

Kinderbetreuung

Fazit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheint im Landratsamt Passau ein Thema für alle zu sein. Dies zeigt sich auch daran, dass zwei Drittel der Mitarbeiter verheiratet ist und über die Hälfte der Mitarbeiter mehr als zwei kindergeldberechtigte Kinder hat. Dies kann als Indiz für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld gewertet werden.

Bei der Kinderbetreuung fällt auf, dass die Hälfte der Kinder zu Hause von den Partnern bzw. Angehörigen betreut wird. Dabei können nur 27% der Frauen auf ihren Partner als Betreuungsperson zurückgreifen, jedoch 40% der Männer. Man kann deshalb davon ausgehen, dass Männer mehr Unterstützung im familiären Umfeld genießen, da ihre Frauen öfters überhaupt nicht oder nur in Teilzeit arbeiten. Dies könnte ein möglicher Grund für den hohen Prozentsatz von Männern sein, der in Vollzeit arbeitet.

Auffallend ist, dass nur 17% der Frauen, dafür aber 41% der Männer die Überschneidung von Betreuungs- und Arbeitszeiten als Konflikt bei der Kinderbetreuung sehen. Dies verdeutlicht, dass die angebotenen Arbeitszeitmodelle für die Frauen eine gute Vereinbarkeit garantieren, da 56% der Frauen keine Konflikte bei der Kinderbetreuung haben. Jedoch wurde von mehreren Befragten das Problem der Kinderbetreuung in den Schulferien angesprochen.

Unsere Empfehlungen

Da im Landratsamt Passau anscheinend eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen gegeben ist, sollte das Landratsamt diesen Vorteil weiter ausbauen, um so die Attraktivität als Arbeitgeber für (weibliche) Arbeitnehmer und Führungskräfte zu erhöhen.

Mögliche Handlungsfelder könnten sein:

- Organisation einer Betreuung während der Schulferien
- Entwicklung von Strategien für Männer, um diesen die Nutzung verschiedener Arbeitszeitmodelle zu erleichtern, wie im vorherigen Handlungsfeld beschrieben.

Elternzeit

Fazit

In den Mitarbeiterinterviews wurde festgestellt, dass bei Männern und Frauen der Lebensbereich „Familie und Kinder“ die höchste Priorität genießt. Beide Geschlechter sehen den Vorteil der Frauen darin, dass diese mehr Zeit für die Familie und bessere Möglichkeiten haben, Familie und Beruf (z.B. in Teilzeit) zu vereinbaren. Dies bezieht sich auch auf die Elternzeit, die sehr viel häufiger von Frauen in Anspruch genommen wird, so dass sich Männer in diesem Bereich benachteiligt fühlen. Viele Männer nehmen die Elternzeit deswegen nicht in Anspruch, weil sie es nicht für sich als Option betrachten bzw. weil es sich die Familie insgesamt nicht leisten kann, dass der in der Regel höhere Verdienst des Mannes ausfällt.

Insgesamt ist jedoch festzustellen, dass die Inanspruchnahme der Elternzeit durch beide Geschlechter in den letzten zwei Jahren drastisch zurückgegangen ist. Das Landratsamt Passau versucht durch mehrere Maßnahmen den Kontakt während der Elternzeit zu halten, z.B. durch Einladungen zu Weihnachtsfeiern und Zusendung der Hauszeitung. Des Weiteren werden den beurlaubten Dienstkräften ein Seminar pro Jahr zu unterschiedlichen Themen angeboten. Früher gab es auch Treffen mit den beurlaubten MitarbeiterInnen, die allerdings jetzt wegen geringem Interesse nicht mehr stattfinden.

Es fällt außerdem auf, dass der Wiedereinstieg nach der Elternzeit von 75% der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als positiv wahrgenommen wird und nur 20% Nachteile in ihrem Beruf erfahren.

Unsere Empfehlungen

Das Landratsamt Passau bietet seit 1997 eine Sonderform der Elternzeit an, bei der während der Elternzeit weitergearbeitet werden kann. Dieses Modell wurde seit 2006 fast nicht mehr genutzt. Hier besteht Klärungsbedarf, wie und warum es zu diesem Einbruch kam.

Außerdem gibt es bis jetzt noch keine systematischen Ansätze zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit, so dass hier systematische Wiedereinstiegshilfen entwickelt werden können.

Besetzung von Führungspositionen

Fazit

Insgesamt ist festzustellen, dass die Männer in den Führungspositionen dominieren, dass aber der Anteil an weiblichen Führungskräften steigt. So werden in den nächsten Jahren ältere männliche Führungskräfte mit dem Problem konfrontiert werden, jüngere weibliche Nachwuchskräfte als ihre Nachfolgerinnen einzuarbeiten.

Unsere Empfehlungen:

Diese Entwicklung muss konsequent begleitet werden, um eine Chancengleichheit für Frauen in Führungspositionen zu ermöglichen, dabei aber auch den männlichen Führungskräften die Angst vor einer „weiblichen Übermacht“ zu nehmen. Dabei sollte einerseits darauf geachtet werden, dass bei Bedarf (z.B. Geburt eines Kindes, gesundheitliche Einschränkungen etc.) auch Führungsaufgaben in Teilzeit oder zum Teil in Form von Tele- und Heimarbeit erledigt werden können.

Zum anderen ist jetzt schon festzustellen, dass der Bildungsstatus immer relevanter für die Führungsposition ist, d.h. dass die Durchlässigkeit zu Führungspositionen sehr durch den Bildungsstatus eingeschränkt wurde. So ist zum Teil ein bestimmter Bildungsabschluss sogar vorgeschriebene, d.h. eine formale Zugangsvoraussetzung für bestimmte Führungspositionen.

Frauen werden von dieser Entwicklung langfristig profitieren, da sie in der Regel im Durchschnitt die besseren Noten haben. Beispiel hierfür ist der wachsende Anteil an Frauen in bestimmten juristischen Verwaltungspositionen, wo die Vergabe von Arbeitsplätzen direkt mit dem Notendurchschnitt des juristischen Examens verbunden ist.

Eine konsequente Besetzung von Führungskräften anhand von Noten im Bildungsabschluss würde also den Frauenanteil nachhaltig erhöhen, sehr langfristig gesehen jedoch dann wieder Männer benachteiligen. Um auch langfristig eine Chancengleichheit aller Personen zu ermöglichen, sollte die Besetzung von Führungspositionen anhand eines Mixes formaler Kriterien (Bildungsabschluss, Note) und

nicht-formaler Kriterien (bestimmte Eigenschaften, Erfahrungshintergrund etc.) erfolgen. Diese Kriterien sollten jedoch von einem gleichberechtigten Team aus Männern und Frauen entwickelt werden, um eine Chancengleichheit garantieren zu können.

Personalentwicklung

Fazit

Trotz dieser guten Aussichten für weibliche Führungskräfte sind Frauen noch immer in einigen Aspekten benachteiligt. So verdienen Frauen trotz eines besseren Bildungsstatus immer noch weniger als ihre männlichen Kollegen und gleichaltrige männliche Mitarbeiter haben höhere Positionen inne als ihre weiblichen Kollegen. Dies wird auch ersichtlich, wenn man die Prozentzahlen vergleicht. So sind - trotz der höheren Zahl weiblicher Arbeitnehmer - nur 20 -25% der Führungskräfte weiblich. Auf der Zu- und Mitarbeitenebene sind jedoch 95% der Arbeitnehmer weiblich.

Die Altersstruktur der Beschäftigten des Landratsamts Passau zeigt deutlich, dass es mehr ältere männliche Führungskräfte gibt, als jüngere weibliche Nachwuchskräfte. D.h. dass in einigen Jahren mit einem massiven Ausscheiden von männlichen Führungskräften zu rechnen ist und der Frauenanteil der Führungskräfte sprunghaft ansteigen wird. Diese „Welle“ der Frauen löst bei einigen der männlichen Führungskräfte eine unterschwellige Angst aus. Diese äußerte sich in den Führungskräfte-Interviews dadurch, dass immer wieder darauf hingewiesen wurde, dass zu wenige männliche Nachwuchskräfte eingestellt würden.

Unsere Empfehlungen

Wichtig ist in diesem Zusammenhang eine gewisse Gender-Sensibilität bei der Einstellung von männlichen Nachwuchskräften. Schulabgängerinnen haben in der Regel bessere Schulnoten als ihre männlichen Mitbewerber und verfügen über bessere soziale und kommunikative Kompetenzen und damit über bessere Einstellungschancen.

Hier wird eine geschlechtsspezifische Herangehensweise benötigt, um junge Männer mit gleichwertiger Ausbildung nicht aufgrund genderspezifischer Unterschiede zu benachteiligen.

Daraus ergibt sich aber auch ein politisches Handlungsfeld, da die Jungen in den Schulen mehr gefördert werden müssen, da es neben den schlechteren Schulnoten auch einen Mangel an sozialer Kompetenz gibt.

Förderung der Führungseigenschaften und Selbstpräsentationsfähigkeiten von Frauen

Fazit

Wie unsere Analyse gezeigt hat, gibt es zwischen Männern und Frauen kaum signifikante Unterschiede bei der Bewertung, welche Eigenschaften relevant für Führungspositionen sind. Überraschend ist jedoch bei der Beurteilung der Eigenschaften für die Ausübung der eigenen Tätigkeit dass Frauen eher „männliche“ Eigenschaften als wichtig erachten und Männer mehr Wert auf eher „weibliche“ Eigenschaften, wie Teamfähigkeit legen. Sowohl

männliche als auch weibliche Führungskräfte halten beide Geschlechter für gleich geeignet, eine Führungsposition einzunehmen, dennoch gibt es sehr viel weniger Frauen in Führungspositionen. Dies liegt zum einen an den unzureichenden Möglichkeiten, Karriere mit Familie zu vereinbaren (z.B. Teilzeit als Karrierehemmschuh), aber auch an weiteren Faktoren:

- a) Frauen vertreten mehr als Männer die Meinung, dass Eigenschaften wie Egoismus, Konkurrenz und Dominanzstreben wichtig seien, um in der Dienststelle voranzukommen. Diese Eigenschaften beurteilen sie aber negativ, d.h. lehnen sie für sich als Eigenschaften und Handlungsmöglichkeit ab.
- b) Frauen schaffen es in der Regel (abgesehen von Frauen in Führungspositionen) schlechter als Männer, ihre Führungseigenschaften und ihr Potential positiv ins Licht zu setzen.

Unsere Empfehlungen

Als Maßnahmen empfehlen wir daher:

- a) Maßnahmen (Kurse, Beratung) für Frauen, um deren Führungseigenschaften und Selbstpräsentationsfähigkeiten zu stärken (z.B. Rhetorik- und Moderationstechniken, Karriereplanung, Durchsetzungsstrategien etc.)
- b) Einfühlungsvermögen und Teamfähigkeit als relevante Eigenschaften von Führungskräften allgemein stärken
- c) Aktiv Führungspositionen in Teilzeit fördern und ermöglichen.

Gleichstellungspolitik und Institutionalisierung von Gender

Mainstreaming in der Organisation

Fazit

Das Landratsamt wurde 2007 im regionalen Wettbewerb „Familienfreundliche Arbeitswelt“ im Bereich „öffentliche Verwaltung“ als Sieger ausgezeichnet. Dabei wurde besonders die Leitbildarbeit und vielfältigen Arbeitszeitmodelle gewürdigt. Das Landratsamt bietet auch für Mütter mit Kindern bis 14. Jahren spezielle Mütterparkplätze an, so dass die Eltern nicht auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind, wenn sie ihre Kinder in Notfällen abholen müssen.

Die Gleichstellungspolitik des Landratsamtes Passau wird zum einen in Broschüren und Veranstaltungen zu verschiedenen Themen deutlich. Dabei fällt auf, dass es zwar ansatzweise Versuche gibt, Männer für Frauen-Themen zu interessieren, es aber keine Bemühungen gibt, Frauen für Männer-Themen zu sensibilisieren.

Unsere Empfehlungen

Es erscheint wichtig, dass vor allem Männer und deren Sichtweisen besser in Gleichstellungspolitik und die diesbezüglichen Aktivitäten eingebunden werden. Außerdem könnten die zu einem Großteil doch sehr frauenspezifischen Angebote um allgemeinere Veranstaltungen zu Familie und Beruf oder auch um Seminare speziell nur für Männer erweitert werden: Dies wäre sicherlich vorteilhaft, auch um dem Titel eines „Gleichstellungsbeauftragten“ auch für Männer gerechter zu werden.

Weiterhin sind allgemein Maßnahmen, z.B. der Sensibilisierung für Gender-Thematik, zu unterstützen, die die Bewusstseinsbildung und Wissensvermittlung hinsichtlich der Gleichstellungsproblematik fördern.

Empfehlungen zur geschlechtersensiblen Sprache und Ansprachekonzepte

Wichtig ist auch die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache und Ansprachekonzepten, d.h. eine Verwendung von verschiedenen sprachüblichen Formen, die der sprachlichen Gleichbehandlung entsprechen, aber dabei nicht gegen die Anforderungen an eine verständliche und bürgerfreundliche Verwaltungssprache verstoßen. Es werden im Folgenden Anregungen gegeben, wie die sprachliche Gleichbehandlung umgesetzt werden kann:

- Generische Maskulina sollten nur verwendet werden, wenn gebräuchliche und verständliche Formulierungen nicht gefunden werden können oder die inhaltlichen Aussagen der Vorschrift unpräzise und unverständlich würden (z.B.: der Mitarbeiter, der Bürger...)
- Generische Maskulina sollten ebenfalls nicht in Verbindung mit Paarformulierungen verwendet werden, da diese ihre verallgemeinernde, neutralisierende Bedeutung verlieren (sie können als Bezeichnung für Männer verstanden werden).
- Es ist nicht erforderlich, maskuline und feminine Personenbezeichnungen stets in gleicher Reihenfolge zu nennen, denn gerade der Wechsel verdeutlicht, dass die Nennung an erster Stelle keine Wertung beinhaltet.
- Sparschreibungen (Arzt/in, Beamt(e)in) werden dem Anspruch auf sprachliche Gleichstellung allenfalls teilweise gerecht, da von der femininen Form der Personenbezeichnung lediglich die unselbstständige Wortbildungsnachsilbe an die maskuline Form angehängt wird; sie sind in Fließtexten nur sparsam zu verwenden.

- Paarformulierungen sollten nicht in Relativsätzen verwendet werden, da die Sätze sonst zu ungeschickt wirken würden. (z.B.: der Lehrer oder die Lehrerin, der oder die den Vertretungsunterricht übernimmt ...).
- Besser: geschlechterneutrale Formulierungen verwenden (z.B.: Das Vorstandsmitglied, die Fachkraft...).
- Bei der Pluralform "die Angestellten" gibt es keine feminine Form
- Berufsbezeichnungen immer mit "/" (z.B.: Textilhersteller/Textilherstellerin).

Beispiele:

Bearbeiter/Bearbeiterin	→	Auskunft gibt:
Antragsteller/Antragstellerin	→	Den Antrag stellt:
Mitglieder	→	Damen und Herren des Vorstandes
Jeder Student	→	alle Studierende
Jeder Mitarbeiter	→	alle Beschäftigten
Berater und Beraterinnen	→	Beraterteam
Rat des Arztes	→	ärztlicher Rat
Durch den Bearbeiter	→	die bearbeitende Stelle
Der Leser merkt	→	wer dieses Buch liest merkt,
Wer seinen Apparat nicht abschließt	→	wer den eigenen Apparat nicht abschließt

Sexuelle Belästigung

Fazit

Es sind Fälle von sexueller Belästigung aufgetreten. Das Gesetz definiert den Tatbestand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz als *"jedes vorsätzliche sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt"*. Beim Auftreten wird kaum Hilfe vom Landratsamt selbst in Anspruch genommen.

Unsere Empfehlungen

- Hier könnte eventuell versucht werden, das Personalbüro oder die Gleichstellungs- bzw. Genderbeauftragte stärker in diesen Prozess zu involvieren, um auch die Dunkelziffer dieser Vorfälle zu reduzieren und die Transparenz im LRA zu erhöhen bzw. die Unterstützungsstrukturen zu verbessern.
- Mehr Transparenz und Informationen über die Möglichkeiten beim Umgang mit sexueller Belästigung
- Transparentere Unterstützungsstrukturen, z.B. klar definierte und allgemein bekannte Anlaufstellen (z.B. Personalbüro, Genderbeauftragte) schaffen, dabei weibliche und männliche Vertrauenspersonen benennen
- Schulung von Personal im Anlaufstellen zum Umgang mit sexueller Belästigung
- Festlegung von Konsequenzen beim Auftreten von sexueller Belästigung (Abmahnung, Versetzung, Kündigung etc.) und konsequente Umsetzung

11. Schlusswort/Fazit

Als Fazit des vorgenommenen Pilotprojekts im Landratsamt kann ein durchweg positives Resümee gezogen werden.

Schon in der Vorbereitungsphase dieser innovativen Gender-Analyse fiel die sehr offene Einstellung und Aufgeschlossenheit der Verantwortlichen im Landratsamt, speziell in der Personalabteilung, in Gleichstellungsfragen auf. So bemüht sich die Personalstelle schon seit Jahren, auf individuelle Bedürfnisse – speziell von Frauen – einzugehen (z.B. durch die Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle), um diesen eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Dies macht auch die Teilnahme und der Sieg beim Wettbewerb „Familienfreundliche Arbeitswelt“ deutlich. Diese und viele andere Maßnahmen weisen auf die allgemeine Offenheit der Organisation für positive Veränderungen und Innovationen in diesem Bereich hin.

In der Analyse aufgezeigte Defizite in Gleichstellungsfragen sollten konstruktiv thematisiert und angegangen werden. Die Offenheit und der Wille zur praktischen Umsetzung sind die Grundvoraussetzungen auf dem Weg zur Chancengleichheit für beide Geschlechter.

Zu den Ergebnissen der Analyse

Wie erwartet zeigt die Analyse offensichtliche Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen. Ein Beispiel hierfür ist der auf den ersten Blick erkennbare geringe Anteil der Frauen in Führungspositionen. Bei näherer Betrachtung der Struktur der Führungskräfte ist jedoch zu erkennen, dass dies zum großen Teil Resultat einer Personalpolitik ist, die zum Teil über 30 Jahre zurück liegt. In den nächsten Jahren besteht jedoch wegen der momentanen Altersstruktur im Landratsamt die Chance, zu einem grundlegenden Wandel in Richtung Gleichstellung. Da die männlichen Angestellten im Durchschnitt älter sind, könnte eine faktische Gleichstellung durch eine Besetzung auch höherer Positionen mit mehr Frauen in Zukunft erzielt werden. Eine Änderung in diese Richtung ist schon jetzt erkennbar.

Ein anderes Beispiel für eine offensichtliche Ungleichheit ist die Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeitpositionen. Auf institutioneller Seite sind die formalen Möglichkeiten vorhanden, um die speziellen Bedürfnisse von männlichen und weiblichen Angestellten zu berücksichtigen und diese zu unterstützen. Während formal also eine optimale Situation geschaffen ist, werden die Möglichkeiten allerdings vor allem von Männer kaum genutzt: Hier besteht noch ein großer Handlungsbedarf, vor allem im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und eine allgemeine Aufwertung von Teilzeitbeschäftigung. Ideal wären in diesem Zusammenhang flexible Arbeitszeitmodelle für Männer und Frauen, die allerdings einen Aufstieg bzw. Zugang zu höheren Positionen in der Organisation nicht behindern. Überaus wichtig wäre auch der rückläufigen

Entwicklung, nämlich nicht mehr kurz nach der Geburt des Kindes rasch wieder (reduziert) an den Arbeitsplatz zurückzukommen, entgegenzuwirken. Hier wären systematische Wiedereinstiegsmaßnahmen notwendig.

Die Gender-Analyse kommt darüber hinaus zu weiteren überraschenden Ergebnissen: Im Landratsamt unterscheiden sich die Einstellung, Bewertungen und Vorstellungen von Männern und Frauen hinsichtlich Führungseigenschaften, Bedeutung von Lebensbereichen, Karriere etc. nur gering. Es sind weniger die Einstellungen von Männern und Frauen, die zu Ungleichheiten führen, als vielmehr die schlechten externen und internen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie Beruf. Dazu gehören u. a. mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeitmodelle auf allen Ebenen sowie ein deutliches Lohngefälle zwischen Männern und Frauen. Diese müssen in Zukunft noch weiter verbessert werden: Zugunsten der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Karriere für Frauen und Männer. Das Landratsamt Passau ist hier auf dem richtigen Weg.

Danksagung

Danken möchte ich allen Beteiligten, die sich auf das Abenteuer „Gender-Analyse Passau“ eingelassen haben. Alle Beteiligten – sowohl auf Seiten der Analysten, als auch auf der zu Analysierenden – haben den personellen und zeitlichen Arbeitsaufwand dieses neuartigen, innovativen Ansatzes einer Gender-Analyse unterschätzt. Aber das Resultat zeigt: der Aufwand hat sich gelohnt!

Den Verantwortlichen im Landratsamt Passau dient besonderen Dank: Landrat Dorfner für seine Zustimmung und Unterstützung des Projektes, dem Leiter der Personalstelle Werner Kempinger und seinem Mitarbeiter Klaus Hartl für ihre aktive Mitarbeit und Geduld, der Gleichstellungsbeauftragten Angela Hasch für ihre aktive Unterstützung, Frau Gerlinde Kaupa, die den Kontakt zum Landratsamt hergestellt hat, sowie allen Führungskräften und Mitarbeiter/innen im Landratsamt, die unsere vielen Fragen in den Fragebögen und Interviews beantwortet haben. Ohne sie und ihre Mitarbeit wäre dieses Pilotprojekt zum Scheitern verurteilt gewesen.

Den beiden ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen der EQUAL-Ostbayern-GmbH: Christina Voigt und Annette Greiner für die wissenschaftliche Begleitung und Auswertung, und unserem Mitarbeiter Kajetan Schwarzmeier für die Programmierung des Online-Tools und die technische Auswertung.

Perdita Wingerter

(Geschäftsführerin der EQUAL-Ostbayern-GmbH bis 31.3.2008)

Passau im April 2008