**Die Praxis der beruflichen Gleichstellung in der bremischen Verwaltung -**

**Ein Projekt zur Evaluierung der Wirksamkeit des Bremer Landesgleich­stellungsgesetzes**

**Kurzfassung (Stand 5.11.2018)**

*Auftraggeberin: Senatorin für Finanzen; Frau Dr. Saebetzki, Verwaltungsleitung*

*Durchführung: Prof. Dr. Silke Bothfeld und Msc. Sophie Rouault (Hochschule Bremen)*

*Vorgesehene Laufzeit: Oktober 2018 - September 2019*

## Kontext und Fragestellung

In vergleichenden Studien zu den deutschen Landesgleichstellungsgesetzen (LGG, s. etwa Stiegler, Schmalhofer und Woedtke 2015) spielt Bremen eine prominente Rolle: Das bremische LGG (1990) ist eines der ältesten und es ist am weitesten ausformuliert – insbesondere im Hinblick auf das Berichtswesen und die Rechte der Frauenbeauftragten, aber auch aufgrund der frühzeitigen Einrichtung (1981) der bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF). Aber wie schneidet Bremen hinsichtlich der Ergebnisse ab und wie funktioniert Gleichstellung in der alltäglichen Praxis seiner Landesverwaltung? Erfüllt die bremische Landesverwaltung als wichtigster Arbeitgeber in der Region tatsächlich eine Vorbildfunktion mit einer gleichstellungssensiblen und effektiven Personalpolitik? Wie können Ressorts und Behörden möglicherweise von einander lernen?

Die vorhandenen Gleichstellungsberichte machen deutlich, dass Frauen in den Führungs- und Leitungspositionen im öffentlichen Dienst in Bremen trotz des guten gesetzlichen Rahmens noch immer unterrepräsentiert sind: Trotz eines Gesamtfrauenanteils von 58% im öffentlichen Dienst waren 2016 nur 40,4% der Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt. Dies bedeutet eine kleine Verbesserung im Vergleich zu 2010, wo der Frauenanteil insgesamt bei 55,1% und bei den Leitungsfunktionen bei 37,2% lag. Der Frauenanteil an den Leitungsfunktionen fällt allerdings geringer aus (36,6% in 2016), wenn man die Schulleitungen ausschließt. Wie kann also die gleiche Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes verbessert werden?

Diese Studie untersucht die gleichstellungspolitische Praxis in den Senatorischen Behörden des Landes Bremen mit empirischen Methoden der Politikanalyseforschung, um die Wirksamkeit des Gesetzes in der personalpolitischen Praxis systematisch zu evaluieren. Ziel der Studie ist die Formulierung von Handlungsempfehlungen, um die Verzahnung von Gleichstellungs- und Personalpolitik zu verbessern.

## Forschungsfragen und Methodik

Im ersten Schritt werden die Stärken und Schwächen des Gesetzestextes und das Wirkpotential des Bremischen LGG anhand von Arbeitsdokumenten, Berichten und ExpertInneninterviews herausgearbeitet.

Im zweiten Schritt wird die konkrete Umsetzung des LGG in der Praxis der Landesverwaltung untersucht. Am Beispiel ***dreier zentraler gleichstellungspolitischer Instrumente*** (Aufstiegsförderung, Frauenförderpläne, Frauenbeauftrage) wird die Gleichstellungspraxis in acht Bremischen Senatorischen Behörden untersucht. Hier wird herausgearbeitet, wie sich die Instrumente des LGG auf die personalpolitische Praxis der Bremischen Verwaltung auswirken.

Drei Personengruppen gelten als ***zentrale AkteurInnen der Umsetzung*** des BremLGG-Auftrags in den Bremischen Behörden - Verwaltungsleitungen (Entwicklung personal-politischer Strategien), Vorgesetzte (individuelle personalpolitische Entscheidungen), Frauenbeauftragte (mitberatende Beteiligung an die Planung und Umsetzung von personellen Maßnahmen). Aufgrund des finanziellen und zeitlichen Projektrahmens wird der Fokus der aktuellen Untersuchung auf die Senatorischen Behörden gerichtet. Die Anwendbar- und Übertragbarkeit der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen werden zum Abschluss des Projektes für die Bremischen Mehrheitsgesellschaften, Eigenbetriebe und nachgeordneten Behörden geprüft.

Die Frauenbeauftragten der Senatorischen Behörden werden als erste Gruppe im Rahmen eines kollektiven Interviews befragt. Die Methode der Fokusgruppen ermöglicht - im Rahmen einer Leitfaden-orientierten Diskussion – nämlich nicht nur subjektive Sichtweisen auf organisatorische Prozesse zu sammeln, sondern auch (manchmal unerwartete) Arbeitshypothesen zu generieren. Semi-strukturierte individuelle Interviews mit den VertreterInnen der zwei anderen Gruppen werden dann geführt.

Beide Analysenschritte zielen auf die Identifikation von ***Verbesserungspotentialen***, die an der Schnittstelle zwischen Personal- und Gleichstellungspolitik greifen. Sie sollten deutlich machen, wie die Instrumente der Gleichstellungspolitik angewandt werden und inwiefern sie Alltagsroutinen in der Personalpolitik beeinflussen (könnten).

## Projektbeirat und Endprodukte

Das Projekt wird von einem Beirat aus gleichstellungspolitischen ExpertInnen (SF, SJFIS, ZGF, Gesamtpersonalrat, Arbeitnehmerkammer) begleitet. In diesem Rahmen sollen die Problemlage konkretisiert, die Auswahl der zu fokussierenden Politikinstrumente finalisiert und die Formulierung von Arbeitshypothesen und geleistet werden.

Die Projektergebnisse werden im Rahmen einer kleinen Fachtagung vorgestellt, bei der einschlägige KollegInnen aus der Wissenschaft zur Kommentierung auch eingeladen werden. Handlungsempfehlungen werden als Ergebnis dann formuliert. Ein Projektbericht wird anschließend verfasst.

Kontakte:

Sophie Rouault (Projektbearbeitung) : [srouault@web.de](mailto:srouault@web.de)

Prof. Dr. Silke Bothfeld (Projektleitung): silke.bothfeld@hs-bremen.de