

Vortragsmanuskript anlässlich der Veranstaltung des Frauenrates Saarland und des Frauenbüros der Stadt Saarbrücken im Rahmen des FrauenThemen-Monat am 20. November 2017

- es gilt das gesprochene Wort -

„Gleichstellung braucht starke Standards“

Das Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes (LGG) – Stand der Umsetzung

Rückblick

- Saarländisches LGG ist am 28. Juni 1996 in Kraft getreten, 2 Jahre nachdem Artikel 3 Absatz 2 unserer Verfassung ergänzt wurde, um den Satz „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“
- Damit war der Gleichberechtigungsgrundsatz des Artikel 3 nicht länger nur Programmsatz, vielmehr wurde klargestellt, dass der Staat einen konkreten Handlungsauftrag zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter hat
- In dieser Verantwortung hat der Gesetzgeber im Saarland 1996 erstmalig einheitliches Recht geschaffen für einen gleichstellungsorientierten öffentlichen Dienst in der Landesverwaltung und den Kommunen
- Voraus gingen überaus schwierige Abstimmungsprozesse, 2 Referentenentwürfe wurden verworfen, ein dritter wurde unter Federführung der damaligen SPD Fraktion mit breiter Unterstützung von Frauenbeauftragten, Juristinnen und Vertreterinnen von Frauenverbänden etc. erarbeitet, mit heißer Nadel gestrickt, aber das Ergebnis konnte sich sehen lassen und hat im Landtag eine Mehrheit gefunden.
- Stimmung hinsichtlich der Wirksamkeit und Umsetzbarkeit war bei den Dienststellen und vor allem bei den Leitungen überwiegend von Skepsis geprägt
- Gleichwohl hat sich schon bei erster Berichterstellung nach 3 Jahren gezeigt, dass das Gesetz mit Leben gefüllt worden ist und auch zeitnah Wirkung gezeigt hat.
- Das haben wir vor allem der engagierten Arbeit vieler Frauenbeauftragter (Dienststellen sind fast alle ihrer Verpflichtung das Amt der FB einzurichten nachgekommen)

zu verdanken, die sich als Hüterinnen des Gesetzes zum Teil als wirkliche Einzelkämpferinnen behaupten und Pionierarbeit leisten mussten.

- Insgesamt gesehen hat sich mit dem LGG – einhergehend mit den gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen der letzten 20 Jahre – die Situation für Frauen im öffentlichen Dienst des Landes deutlich verbessert. In vielen Bereichen konnte mittlerweile die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden, insbesondere im Beamtenbereich haben die Frauen deutlich aufgeholt. Auch im Bereich der leitenden Funktionen (Referatsleitungen, Referentinnen, Richterinnen und Vergleichbares) konnte der Frauenanteil deutlich erhöht werden.

Kurz zu den Zahlen:

Hinweis: Berichterstattung hinkt hinter der Zeit her. Zahlen 2015 liegen zum Teil immer noch nicht vor. Letzte Statistik auf die wir zurückgreifen können, ist von 2013. Der Zeitraum passt in etwa zum Zeitpunkt der Gesetzesnovelle.

Im **Geltungsbereich** des Gesetzes gab es mit Stand 30.06.2013

rund **180 Dienststellen** mit insgesamt **52.246 Beschäftigten**

(1996 waren es 159 Dienststellen mit insges. 45.080 Beschäftigten)

Frauenanteil an den Beschäftigten **54,5 %**

(Frauenanteil 1996 bei 44,5 %)

Anteil der Tarifbeschäftigten: 64,7 % (Frauenanteil: 59,7 %
1996: 54,9 %)

Anteil der BeamtInnen: 35,3 % (Frauenanteil: 45,1 %
1996: 30,0 %)

Anteil der Teilzeitbeschäftigten: 25,9 % davon rund 90 % Frauen

Durch Betrachtung des Beschäftigungsvolumens relativiert sich die leicht überproportionale Teilhabe von Frauen erheblich.

Frauenanteil nach **Funktionsebenen:**

Frauenanteil **Oberste Leitungsfunktionen** (Abt.leitung, Amtsleitung, vors. Richterinnen, Staatsanwältinnen, Rektorinnen, Chefärztinnen, etc.)

2013: 26,5 % ohne Schulbereich: 19,6 %

1999: 9,1 %

Frauenanteil **leitende Funktionen** (Referatsleitungen, Referentinnen, etc)

2013: 55,1 % ohne Schulbereich: 38,6 %

1999: 44,3 %

Frauenanteil an **Beförderungen** im Berichtszeitraum 2010 - 2013:

insgesamt 7.791 Beförderungen **und** Höhergruppierungen

bei einem Frauenanteil von 52,4 %

- nur Beförderungen: 2.788 davon 32 % Beamtinnen
- nur Höhergruppierungen: 5.003 davon 63,7 % Frauen

aber im Tarifbeschäftigtenbereich: die überwiegende Zahl der Beschäftigten in den niedrigen Vergütungsgruppen sind Frauen

Frauenbeauftragte

Zum 30.06.2013 insgesamt **136** Frauenbeauftragte im Amt

davon **115** gewählte und **21** bestellte FB's (Kommunale und Uni)

Soll lag 2013 landesweit bei 160 Frauenbeauftragten d.h. nicht alle sind ihrer Verpflichtung nachgekommen; Defizite bei den Gewählten in den Gemeindeverwaltungen (Einwohnergrenze 20.000), bei Körperschaften und nachgeordneten Behörden

Gremienbesetzung (nur Landesverwaltung)

Zum 30.06.2013 betrug der Frauenanteil in den 1.411 Gremien im Einflussbereich der Landesregierung **32 %** (Erhöhung um 2 Prozentpunkte seit 2011)

In vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung ist also mittlerweile Parität zwischen Frauen und Männern erreicht, im Beamtenbereich insgesamt gesehen noch nicht, aber die Frauen haben deutlich aufgeholt.

Die Zahlen zeigen aber auch, dass es trotz insgesamt positiver Entwicklungen immer noch erhebliche Gleichstellungsdefizite gab und gibt.

Zusammengefasst gilt dies insbesondere hinsichtlich:

- **eines tatsächlich gleichen Zugangs zu Beförderungsstellen**
- **einer geschlechtergerechten Verteilung oberster Leitungspositionen**

- **einer geschlechtergerechten Besetzung von Entscheidungsgremien**
- **der Beschäftigung in Teilzeit (ca. ein Viertel aller Beschäftigten arbeiten in Teilzeit, davon rund 90 % Frauen)**

Über die Feststellung dieser Defizite und die Notwendigkeit diese zu beseitigen, herrschte im politischen Raum bereits vor 10 Jahren Einigkeit- allerdings ohne dass die langjährigen Forderungen nach einer Novellierung des Gesetzes konkret aufgegriffen wurden.

Das änderte sich erst, als das Thema im Jahr 2012 im Rahmen der Koalitionsverhandlungen zwischen CDU und SPD Eingang in den Koalitionsvertrag für die 15. Legislaturperiode gefunden hat: Im Vertrag wurde festgelegt, dass das LGG

- mit Blick auf verbindliche und sanktionsbewehrte Regelungen und
- eine festgelegte Quotenregelung zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

novelliert werden sollte. Es herrschte Einigkeit darüber, dass das Gesetz in seiner Grundstruktur beibehalten, aber in seiner Durchsetzungskraft durch verbindlichere bzw. ergänzende Regelungen deutlich gestärkt werden sollte.

Bis zur Verabschiedung des Gesetzes hat es dann fast noch einmal 3 Jahre gedauert.

- Eckpunkte für die Novellierung von Expertinnen-AG in **2013** erarbeitet
- Eckpunkte vom Ministerrat beschlossen **Jan. 2014** (strategisch hat sich als sehr positiv erwiesen)
- Erarbeitung Referentenentwurf (incl. int. und ext. Anhörung) in **2014**
- Einbringung in den Landtag **18. März 2015**
- Inkrafttreten **17. Juni 2015**

Überblick über die Neuerungen

Soll nicht auf die einzelnen §§ eingegangen werden, vielmehr kurzer Überblick über die *Herzstücke der Reform*.

Was haben wir geschafft? Für mich sind dabei vor allem die 6 nachfolgenden Punkte hervorzuheben:

Wir haben

1. den Geltungsbereich des LGG ausgeweitet § 2

LGG findet auch Anwendung auf Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung der öffentlichen Hand um sicherzustellen, dass auch bei Privatisierung öffentlicher Einrichtungen diese weiterhin verpflichtet sind, die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung weiter voranzutreiben

2. Verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen festgelegt § 7

Hierunter ist die Einführung von sogenannten flexiblen Zielquoten zu verstehen. Damit ist gemeint, dass jede Dienststelle unter Berücksichtigung frei werdender Stellen und Personaleinsparvorgaben an den jeweiligen Gegebenheiten der Dienststelle orientiert selber verbindlich festlegt, welches Ziel sie sich in einem Zeitraum von vier Jahren (Geltungsdauer der Förderpläne) zur Erhöhung des Frauenanteils in den jeweiligen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen setzt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dabei sind die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung dieser Zielvorgaben konkret zu benennen.

Die Zielerreichung bzw. Abweichungen hiervon sind in den Umsetzungsberichten nachvollziehbar zu überprüfen bzw. zu begründen.

Die bislang schon geltende leistungsbezogene Entscheidungsquote im Einzelfall hat die besagt, dass Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen sind bei Einstellungen bzw. Beförderungen etc.

3. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer weiter verbessert § 17

Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gab es bereits zahlreiche Maßnahmen im öffentlichen Dienst des Landes. Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und Telearbeit, um nur einige Beispiele zu nennen, gehören bereits in den meisten Bereichen zum festen Bestandteil einer familienfreundlichen Personalpolitik.

Wir halten es aber für wichtig, das Thema Vereinbarkeit

- nicht länger als reines Frauenthema zu behandeln und
- die Inanspruchnahme entsprechender Maßnahmen auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu ermöglichen.

LGG **verpflichtet** daher die Dienststellen dazu, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen zur Erleichterung der Vereinbarkeit für Frauen und Männer anzubieten.

Teilzeit- und Telearbeit sind grundsätzlich für beide Geschlechter zu fördern, wobei darauf zu achten ist, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit bspw. bei Beurteilungen oder der Übernahme von Leitungsfunktionen nicht zu Diskriminierung führen.

Teilzeit- bzw. Telearbeit muss auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ermöglicht werden, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

4. **Stellung der Frauenbeauftragten gestärkt und ihre Arbeitsbedingungen verbessert § 22**

LGG enthält allgemeine Verpflichtung der Frauenbeauftragten an Durchführung und Vollzug des Gesetzes *unterstützend bzw. überwachend mitzuwirken*. Dabei ist das Amt der Frauenbeauftragten ein wesentliches „Instrument“, um vor Ort in den Dienststellen die tatsächliche Gleichstellung herzustellen.

Damit die Frauenbeauftragten, diese wichtige Aufgabe im Sinne des Gesetzes besser ausfüllen können, haben wir ihre **Entlastung** von sonstigen Aufgaben im Gesetz neu geregelt.

Das bedeutet, dass der **Freistellungsanspruch** der Frauenbeauftragte, der sich bisher an der Anzahl der weiblichen Beschäftigten orientiert hat, orientiert sich jetzt an der **Gesamtbeschäftigtenzahl** einer Dienststelle. Das macht Sinn und war dringend erforderlich, weil die Frauenbeauftragte an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen einer Dienststelle zu beteiligen ist.

Der Freistellungsanspruch beträgt demnach:

- bis 100 Beschäftigte 5 Stunden
- bis 300 Beschäftigte 10 Stunden
- mehr als 300 Beschäftigte eine halbe Stelle
- mehr als 600 Beschäftigte eine volle Stelle
- + mehr als 1000 Beschäftigte 0,5 Stelle für eine Mitarbeiterin
- + mehr als 2000 Beschäftigte 1 Stelle für eine Mitarbeiterin

Um darüber hinaus den Besonderheiten einzelner Geschäftsbereiche Rechnung tragen zu können, haben wir die Möglichkeit der **Einführung einer Stufenvertretung** bzw. einer **Gesamtfrauenvertretung** geschaffen (§ 22a)

5. **die Rechte der Frauenbeauftragten gestärkt § 23**

Die Frauenbeauftragte soll bei **allen** personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen frühzeitig und umfassend beteiligt werden. Das war auch schon in der Vergangenheit so. Trotzdem ist die Beteiligung der Frauenbeauftragten in vielen Fällen *nicht* oder *nicht rechtzeitig* erfolgt.

Deshalb haben wir eine differenzierte Beschreibung der Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten ins Gesetz aufgenommen.

Neu eingeführt haben wir die verpflichtende Beteiligung der Frauenbeauftragten bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit Ausnahme der Wahlämter.

Ebenfalls gestärkt haben wir das *Widerspruchsrecht* der Frauenbeauftragten:

Bei Nichtbeachtung der Rechte der Frauenbeauftragten oder Verstößen gegen den Frauenförderplan kann auf Verlangen der Frauenbeauftragten jetzt ein *gestuftes Widerspruchs- und Schlichtungsverfahren* durchgeführt werden.

Bleibt das Schlichtungsverfahren erfolglos, hat die Frauenbeauftragte im Falle der Verletzung ihrer eigenen Rechte ein *Klagerecht*, d.h. sie kann das Verwaltungsgericht anrufen.

6. Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien eingeführt

Auch die die bisherige Regelung zur Gremienbesetzung gemäß § 29 LGG haben sich nicht als effizient erwiesen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien werden daher künftig auch quantitative Zielvorgaben in den Frauenförderplänen festgelegt, deren Erreichung regelmäßig zu überprüfen ist. Gremien deren Mitglieder gewählt werden bzw. für deren Besetzung es gesetzliche oder untergesetzliche Vorgaben gibt, werden von dieser Vorschrift ausgenommen.

Stand der Umsetzung aus heutiger Sicht

Soweit zum Anspruch. Kommen wir zur Wirklichkeit und zu der Frage, wie das neue LGG bislang im Verwaltungsalltag der Dienststellen angekommen ist. Dass es sich dabei nicht um einen Selbstläufer handelt, war klar.

Es brauchte zunächst **Fortbildungen**. Bislang wurden in 2015 und 2016 zum neuen LGG 3 Seminare für Führungskräfte in personalverwaltenden Stellen durchgeführt und 2 Seminare für Frauenbeauftragte in den Ministerien und den nachgeordneten Behörden. Seit diesem Jahr werden einmal jährlich zweitägige Seminare in der Seminarreihe „Grundlagenwissen

für Frauenbeauftragte“ angeboten, in denen natürlich das neue LGG Grundlage für die Schulung ist.

Fortbildungen sind Daueraufgabe, bislang gab es auch fachlicher Sicht zu wenig Angebote, vor allem für die gewählten Frauenbeauftragten in den Gemeindeverwaltungen.

Dann mussten nach Inkrafttreten des Gesetzes zunächst noch einige rechtliche Regelungen konkrete inhaltliche ausgestaltet werden und zwar vorrangig zunächst zu den drei folgenden Themen:

- statistische Erfassung der Beschäftigtenstruktur
- Wahl der Frauenbeauftragten
- Erstellung der Förderpläne

Dazu haben wir dankenswerter Weise in bewährter Manier auf die Mitglieder unserer Expertinnen AG zurückgreifen können – neue Mitglieder sind hinzu gekommen – und wir sind sehr froh und sehr dankbar, dass wir in diesem Gremium mit wechselnder Besetzung sehr konstruktiv und sehr ergebnisorientiert arbeiten können.

Als erstes wurde unter engagierter Mitarbeit des Statistischen Landesamtes die **Statistikverordnung** erarbeitet. Erstmals mussten die Dienststellen zum 30. Juni 2016 die Beschäftigtenstatistik nach den neuen Vorgaben erstellen. Die Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur ist die zentrale Grundlage zur Erstellung der Frauenförderpläne, in denen ja die numerischen Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festgelegt werden müssen.

Als zweites musste das Verfahren zur **Wahl der Frauenbeauftragten** in einer **Wahlordnung** geregelt werden. Im Gesetz hatten wir festgelegt, dass die Wahlen alle vier Jahre zeitgleich mit den Personalratswahlen durchgeführt werden müssen, erstmalig im Frühjahr dieses Jahres. Wahlen sind überall durchgeführt.

Danach befinden sich derzeit **131 gewählte** und **20 bestellte** Frauenbeauftragte im Amt.

Bei den FB's haben wir vor einigen Monaten eine Abfrage durchgeführt, um zu erfahren, ob die Freistellungsregelung greift.

Von 123 angeschriebenen FB's hat nur knapp die Hälfte (57) geantwortet, davon sind 21 (37 %) entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen freigestellt, in 36 Dienststellen gibt es keine oder eine geringere Freistellung als vorgegeben.

Das ist unbefriedigend. Wir werden die Einhaltung der Freistellungsregelung nochmals anmahnen.

Neu geregelt ist die Möglichkeit, das Amt einer **Gesamtfrauenbeauftragten** im Sinne einer Stufenvertretung einzurichten. Von dieser Möglichkeit hat meines Wissens bislang nur das Justizministerium Gebrauch gemacht.

Als drittes haben wir die **Handlungsempfehlung zur Erstellung der Frauenförderpläne** erstellt. Bei den obersten Landesbehörden und den nachgeordneten Dienststellen wurden die Förderpläne alle neu in Kraft gesetzt, im Bereich der Gemeinden unterhalb 20.000 Einwohnern läuft die Umsetzung etwas schleppend, bzw. liegen uns noch keine Informationen vor. Die Qualität der Förderpläne ist sehr unterschiedlich.

Ob und wie die neuen Förderpläne greifen, lässt sich derzeit noch nicht sagen. Zur Verwaltungsvereinfachung wurde die Geltungsdauer der Förderpläne verlängert, 4 Jahre statt bisher 3 Jahre, und damit auch die Berichtszeiträume, bisher jährlich jetzt alle zwei Jahre und Berichterstattung an den Landtag des Saarlandes alle vier Jahre, d.h. wir werden frühestens im Jahr 2021 erstmalig eine Gesamtanalyse vornehmen können.

Erst dann werden wir sagen können, ob die starken Standards, die wir neu eingeführt haben, sich auch tatsächlich als stark und wirkungsvoll erweisen.

Ein neu eingeführtes Instrument, mit dem wir bereits einige Erfahrungen sammeln konnten, ist das **gestufte Widerspruchsrecht** der Frauenbeauftragten, von dem bislang nach unserem Kenntnisstand in **vier Fällen** Gebrauch gemacht wurde.

Die Neuregelung sieht vor, dass die Frauenbeauftragte bei Verletzung ihrer eigenen Rechte - z.B. durch Nichtbeteiligung an einer Stellenbesetzung - nach erfolglosem Widerspruch eine Schlichtungsstelle anrufen kann. Diese ist bei der Stelle zu bilden, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat.

Von den vier im Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie durchgeführten Schlichtungsverfahren ist eines erfolgreich verlaufen, d.h. es konnte eine Einigung erzielt werden, ein Widerspruch wurde zurückgezogen und in zwei Fällen konnte keine Einigung erreicht werden. Davon wird ein Fall nun auf dem Klageweg weiterverfolgt.

Nach meiner Einschätzung ist das Instrument grundsätzlich geeignet, um die Rechte der Frauenbeauftragten und damit letztlich die Frauenförderung zu stärken. Wir sind derzeit dabei, einen Pool von Juristinnen für den Vorsitz der Schlichtungsstellen aufzubauen, die die Verfahren professionell begleiten können.

Ausblick

Das neue Gesetz steht also ganz am Anfang seiner Umsetzung und muss weiterhin mit Leben gefüllt werden. Manche Regelungen, die gut gedacht waren, erweisen sich schon jetzt in der Praxis als unbefriedigend, d.h. wir sammeln bereits Punkte, die ggf. nachgebessert werden müssen.

Dabei haben wir noch gar nicht alle im Rahmen der Umsetzung des Gesetzes zusätzlich zu treffenden untergesetzlichen Regelungen auf den Weg gebracht.

Was steht noch aus?

- eine Regelung zur Besetzung der wesentlichen Gremien im Geltungsbereich des Gesetzes
 - soll durch Rechtsverordnung festgelegt werden, Festlegung der statistischen Erfassung – Transparenz ist enorm wichtig – es müssen Zielquoten und Verfahren zur Gremienbesetzung festgelegt und die Berichterstattung geregelt werden.
- Einheitliche Festlegung wie im Einzelnen von den Dienststellen über die Umsetzung der Förderpläne berichtet werden soll
- ganz wichtig: eine **Kommentierung des Gesetzes** soll möglichst zeitnah extern in Kooperation mit der Arbeitskammer in Auftrag gegeben werden. War von Beginn an im Gespräch, wir wollten aber zunächst abwarten bis FB's im Amt und Förderpläne in Kraft sind.

Abschließend denke ich, ist es nach erst knapp zwei Jahren Erfahrung nicht zu früh, um zu sagen, dass uns mit der Novellierung unseres Gesetzes tatsächlich eine inhaltliche und strategische Weiterentwicklung der gesetzlich geregelten Gleichstellung im Saarland gelungen ist. Auch wenn wir in andere Bundesländer schauen, können wir sagen, dass unser Gesetz den Vergleich nicht scheuen muss - unser LGG ist eines der modernsten und fortschrittlichsten. Darauf können alle, die daran mitgewirkt haben, stolz sein!

Ein wenig Wasser muss ich am Ende aber doch auch in meinen eigenen Wein gießen:

In Vorbereitung auf diesen Vortrag habe ich nochmals den ersten Bericht über die Umsetzung des damals neuen LGG über den Zeitraum 1996 – 1999 gelesen. Darin sind Formulierungen enthalten, die bis heute sozusagen copy and paste in jeden der nachfolgenden Berichte hätten übertragen werden können wie z.B. „Je höher die Einstufung und demzufolge die Funktion, desto niedriger der Frauenanteil“. An dieser Relation hat sich bis heute nicht grundlegend etwas geändert – trotz nunmehr 21 Jahren LGG. Woran liegt das?

Ich glaube, dass auch die besten gesetzlichen Regelungen dort, wo sie nicht gewollt sind, unterlaufen werden können. In Bereichen, in denen die Leitungsebene das Thema ernst nimmt, sozusagen vorlebt und mit den Frauenbeauftragten vertrauensvoll zusammenarbeitet, bräuchten wir etwas überspitzt formuliert, gar keine gesetzlichen Regelungen. Es steht und fällt alles mit den handelnden Personen.

Auch das Zusammenspiel zwischen Faktoren wie bspw. Schuldenbremse, Personalabbau, politisch motivierten Personalentscheidungen und der gesetzlich geregelten Frauenförderung im öffentlichen Dienst, verläuft phasenweise suboptimal. Daran wird auch der beste Frauenförderplan nichts ändern können.

Auch gibt es in einigen Bereichen immer noch eine Mischung aus Ignoranz und Widerstand seitens der Personalverantwortlichen, für die eine geschlechtergerechte Personalplanung – und nichts anderes verlangt unser LGG – ebenso ein Fremdwort ist, wie bspw. die Forderung nach diskriminierungsfreien Beurteilungsrichtlinien.

Trotzdem sollten wir geduldig und optimistisch sein und bleiben. Es hat sich schon vieles bewegt und wir haben die Grundlage für die weitere Durchsetzung der Gleichberechtigung in den kommenden Jahren deutlich verbessert. Es ist an uns allen, jetzt darauf aufzubauen und die neuen Instrumente mutig zu nutzen.