

Gleichstellungsplan ab 7.3.11 im Forstbereich – Das nun auch noch!

Gedanken am Vortag des 100 jährigen Internationalen Frauentages 2011 von Heidrun Koch, Gleichstellungsbeauftragte des Landesbetriebs Forst Brandenburg

Heute, am 7. März 2011, wurde der 1. Gleichstellungsplan des Landesbetriebes Forst Brandenburg von seinem Direktor Hubertus Kraut und der Gleichstellungsbeauftragten unterzeichnet.

Wir sind schon darüber im Klaren, dass sich auch im eigenen Kollegenkreis das Verständnis für unsere Gleichstellungsaktivitäten der letzten Monate in Grenzen hielt und unser Handeln mit Argwohn, zum Teil auch mit Ärger registriert wurde. Wenn von den ca. 2.500 Stellen des Landesbetriebes Forst Brandenburg nach dem Umbau in die Zielstruktur nur 1.516 Stellen bleiben sollen, dann hat dieser Umbau eine enorme Arbeitsplatzbetreffenheit zur Folge. Und dann kommen in einer solchen prekären Situation noch „die Frauen auf den Plan...“ und fordern mit diesem Papier u.a. die Erhöhung des Frauenanteils (25 auf 35%), die paritätische Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen, nach Geschlechtern ausgewogene Vergütungs- und Besoldungsstruktur, (...). Kein Wunder also, dass so mancher Mann mault, wird sich somit noch ein weiterer Druck auf seinen Arbeitsplatz ergeben. Müssen diese Forderungen gerade jetzt, in dieser so dramatischen Situation der Forstverwaltung auch noch auf den Tisch?

Und um die Antwort auf diese Frage vorwegzunehmen: Ja, es musste sein und gerade jetzt.

Der Blick ins Landesgleichstellungsgesetz zeigt, dass überall dort, wo wir in der Arbeitswelt Frauen in der Minderheit finden - d.h. weniger als 50 % der Beschäftigten – sind Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungs- und Berufschance einzuleiten. Als wir uns in Vorbereitung unserer Arbeit zur Erstellung eines Gleichstellungsplanes mit den konkreten Zahlen der einzelnen Beschäftigtengruppen und dazu die Frauen- und Männeranteile in den entsprechenden Entgeltgruppen befassten, waren auch wir überrascht: Die Frauenanteile (bis auf im mittleren Dienst) sind durchweg gering, aber wenn sie irgendwo höher waren, dann konzentrierten sie sich in den unteren, geringeren Entgeltgruppen. Diese „Nach-unten-Verteilung“ ist aber in allen Beschäftigtengruppen zu finden, von den Waldarbeiterinnen über die Revierförsterinnen bis hin in den höheren Dienst (hier ist der Frauenanteil mit 19 % am geringsten), zu den Führungskräften (in A / E14 nur noch 11,4 %, darüber: 0,00 %). Ja, es musste sein.

Es geht uns nicht darum, unseren männlichen Kollegen den Arbeitsplatz wegzunehmen. Es geht jetzt darum, aus einer vorgenommenen Personalbilanz weitere Fehlentwicklungen zu verhindern.

Über viele Jahre sind personalwirtschaftliche Nachsteuerungen unterblieben, aus welchen Gründen auch immer. Gab es mal Beförderungen, blieben Frauen häufiger „außen vor“ (sie hatte doch gerade erst Erziehungsurlaub, beim nächsten Mal, ...). Aktive Möglichkeiten zur Verbesserungen der Frauenanteile sind Einstellungen, diese wird es auf Grund der Personal- und Finanzsituation des Landes in absehbarer Zeit nicht in unserem Betrieb geben. Und dennoch, trotz des generellen Stellenabbaus, war der weiterführenden Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken.

Somit erschien uns die Einflussnahme auf das Personalzuordnungsverfahren für die Zielstruktur als ein machbarer Weg und wir handelten gemeinsam mit der Betriebsleitung Kriterien aus. Bei den Tarifbeschäftigten erfolgte für die Übernahme in die Ziel-

struktur die Berücksichtigung von Frauen vor Männern, wenn beide die gleichen Sozialpunkte aufwiesen. Bei der Gruppe der Beamten waren wir rechtlich freier und forderten hier die Übernahme aller Beamtinnen in die Zielstruktur ein, sofern nicht tatsächlich im Einzelfall Fürsorgegesichtspunkte dagegen sprechen und das letzte Wort sollte immer die Beschäftigte selbst sprechen.

Perspektivisch wird noch eine Menge zu tun sein, um eine nach Geschlechtern ausgewogene Vergütungs- und Besoldungsstruktur zu erreichen und auf die Verbesserung der Vereinbarkeiten von Beruf und Familie hinzuwirken. Es sind etliche Vorhaben im Gleichstellungsplan genannt. Wir werden sie nicht aus den Augen verlieren.

In den Brandenburgischen Landtagsausschüssen arbeitet man an einer Überarbeitung des Gleichstellungsgesetzes. Es sind vielerorts, auch auf Bundesebene, Prozesse angeschoben und in Arbeit, die auf die gesellschaftliche Gleichstellung unserer Frauen hinwirken. Der „Spiegel“ greift in seinem Heft Nr. 5/ 2011 die Frage nach einer „Frauenquote in Deutschland“ auf. Was für ein Beigeschmack zu diesem Wort „Quotenfrau“- ich hasste ihn schon, als ich noch in Tharandt studierte. Wer will schon gerne eine „Quotenfrau“ sein? „Frau“ will doch wegen ihrer Leistung und nicht wegen der Quote anerkannt sein.

Aber schaut man - wie wir bei der Erarbeitung unseres Gleichstellungsplanes - auf die ganz konkreten Zahlen, wo wir in Ausschüssen, gesellschaftlichen Entscheidungsgremien, Aufsichtsräten, (...) Frauen an deren Spitzen finden, dann wird uns bewusst, dass auch in Deutschland noch immer sehr viel für deren Chancengleichheit zu tun ist. So zitiert der o.g. Spiegel Ex-Präsident des BDI (Bundesverband der Deutschen Industrie e.V.) Hans-Olaf Henkel: *„Es ist ein Armutszeugnis für die deutsche Wirtschaft, dass Frauen in den Aufsichtsräten meist von der Arbeitnehmerseite kommen. Wenn sich nichts ändert, muss der Gesetzgeber nachhelfen.“* Und Tages-themen - Moderatorin Caren Miosga sagt auch in diesem Spiegel-Artikel: *„Ich war früher gegen die Quote, aber das Leben macht einen ja klüger.“ Eine sehr kluge Frau, wie ich finde.*