

Mündlicher Bericht der Gleichstellungsbeauftragten zur 3. Fortschreibung des Frauenförderplans im Zeitraum 01.01.2010 bis 31.12.2012

„Dem Tagesordnungspunkt entsprechend möchte ich Ihnen heute einen kurzen mündlichen Bericht über die Ende 2012 abgelaufene 3. Fortschreibung des Frauenförderplans geben. Gestatten Sie mir, dass ich mich dabei auf die Entwicklung der 3 wesentlichen, defizitären Bereiche und die dazu vereinbarten Ziele beschränke.

Im Hinblick auf die nach Landesgleichstellungsgesetz übergeordneten Ziele, nämlich über eine dauerhafte und gezielte Frauenförderung einen 50%igen Frauenanteil in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen sowie bereits erreichte Quoten zu halten, bin ich mit den bisherigen Ergebnissen unserer Arbeit im Großen und Ganzen zufrieden, weil es diesbezüglich im zurückliegenden Zeitraum mehr positive als negative Entwicklungen gab.

So konnten wir beispielsweise den Frauenanteil an den Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe 10 von 19 % auf 40 % und der Entgeltgruppe 12 von 0 auf 25 Prozent steigern. Oder auch als Beispiel, dass der Anteil der Beamtinnen des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppen A 12 und A 13 von 11 auf 25 Prozent stieg.

Allerdings als nicht zufrieden stellend werte ich, dass wir die Ziele, die wir uns für die 3 wesentlichen und defizitären Bereiche in 2009 gesetzt hatten, nicht erreichen konnten.

Kurz zur Erinnerung. Vorgenommen hatten wir uns, bis Ende 2012 den Frauenanteil in Führungspositionen um 10 Prozentpunkt auf 34 % zu erhöhen sowie den Frauenanteil bei der Feuerwehr und in den technischen Berufen der Städtischen Betriebe um jeweils 5 Prozentpunkte zu erhöhen.

In allen 3 Bereichen ist es uns trotz intensiver Bemühungen nicht gelungen, die Ziele auch nur annähernd zu erreichen. Bei der Feuerwehr und den Städtischen Betrieben war die Entwicklung – wenn auch nicht zahlenmäßig gravierend – so aber dennoch rückläufig.

Und bei der Feuerwehr ist der ohnehin magere 3 %ige Frauenanteil im Berichtszeitraum auf 0 und bei den Städtischen Betrieben – den maßgeblichen Entgeltgruppen 5 und 6 – um 0,2 Prozent gesunken.

Und die Entwicklung an den Führungspositionen?

Hier konnten wir gegenüber 2009 augenscheinlich eine 2 %ige Steigerung von 24 % auf 26 Prozent verzeichnen. Aber nicht deswegen, weil wir die Anzahl der Frauen in Führungspositionen steigern konnten – die ist nämlich stabil geblieben – sondern allein deswegen, weil 3 ehemals von Männern besetzte Führungsstellen entfallen sind.

Wo liegen nun die Gründe, warum alle 3 gesetzten Ziele nicht erreicht wurden?

Lassen Sie mich bei der Feuerwehr beginnen. Ich denke inzwischen sagen zu können, dass es nach wie vor nur wenige Frauen gibt, die sich für den Beruf der Feuerwehrfrau begeistern und tatsächlich eine Ausbildung anstreben.

Dass diese Annahme zutrifft, höre ich nicht nur von den anderen kreisangehörigen Verwaltungen, sondern lässt sich m. E. auch an den ausbleibenden Bewerbungen von Frauen auf ausgeschriebene Brandmeister-Anwärter und Anwärterinnen-Stellen – wovon wir in den vergangenen 3 Jahren ja nun einige hatten – ableiten. Und gab es dennoch Bewerberinnen, so blieben diese im Vor-Auswahlverfahren – wie übrigens viele andere männliche Bewerber auch – auf der Strecke.

Die Alternative, nämlich fertig ausgebildete Feuerwehrfrauen zu rekrutieren, bietet sich auch nicht, weil es so gut wie keine Stellen suchende oder wechselbereite Feuerwehrfrauen auf dem Markt gab und gibt.

Ähnlich verhält es sich mit den technischen Berufen. Auch hier kann die Unterrepräsentanz und das Nicht Erreichen der Zielvorgabe darauf zurückgeführt werden, dass es in den meisten Fällen überhaupt gar keine Bewerbungen von Frauen auf ausgeschriebene Stellen gab.

So gesehen meine ich, dass wir als Verwaltung im zurückliegenden Zeitraum nicht wirklich in der Lage waren, die Frauenquote der Feuerwehr und der Städt. Betriebe mit den uns zur Verfügung stehenden Mitteln positiv zu beeinflussen.

Nichts desto trotz sollten wir aber an den gesetzten Zielen für die beiden Bereiche festhalten und Frauen auch weiterhin durch besondere Ansprache im Ausschreibungstext offensiv bewerben.

Noch zwei Worte zu Frauen als Führungskräfte: Wie eben erwähnt war die Anzahl der Frauen in Führungspositionen lediglich stabil geblieben. Ob hier für die Zukunft ein besseres Ergebnis erzielt werden kann, wird sich künftig daran ablesen lassen, ob sich die Verwaltungsführung dazu entschließt, immer 1 x zusätzlich oder von vornherein extern auszuschreiben, wenn - absehbar oder tatsächlich - keine Bewerbungen von Frauen auf intern ausgeschriebene Führungs-Stellen zu erwarten sind bzw. nicht eingehen.

Lassen Sie mich damit zum Ende kommen:

Nach jetzt 12jähriger Erfahrung mit dem Frauenförderplan vertrete ich die Auffassung, dass es zum Erreichen unserer Ziele unerlässlich ist, dass sich die politischen Rahmenbedingungen weiter verändern, um zu einer tatsächlicher Chancengleichheit für und zu einer gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen sowie Mädchen und Jungen zu kommen.

Was müsste dazu auf politischer Ebene passieren?

Zum Beispiel: Abschaffung des Ehegattensplittings, die Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen, die Abschaffung der Minijobs, d. h. Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro, die Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen, eine gesetzliche Frauenquote für die Wirtschaft und nicht zuletzt der weitere Ausbau der Kinderbetreuung, um nur einige zu nennen.

Ohne diese Änderungen auf gesellschaftlicher Ebene sehe ich für uns als Verwaltung nur noch einige, wenige Stellschrauben, die dazu beitragen, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Wie und was in dieser Hinsicht allerdings unter den derzeitigen Bedingungen möglich ist, ist ja, wie Sie wissen, im Maßnahmenkatalog des Frauenförderplans näher beschrieben.

Ferner gab es im Berichtszeitraum von mir 3 Widersprüche nach § 19 LGG gegen geplante Personalmaßnahmen. Davon wurde einem Widerspruch abgeholfen, einem zweiten zur Hälfte und der 3. Widerspruch, den ich Ihnen ja zur Kenntnis gegeben hatte, blieb ohne Erfolg.

Im Übrigen treten natürlich immer wieder einmal kleinere Unstimmigkeiten zwischen Gleichstellung und Personalmaßnahmen auf, die in der Regel aber auf dem kurzen Dienstweg und überwiegend einvernehmlich zwischen mir und dem Bereich Personal und Organisation abgehandelt werden. Für die durchweg gute Zusammenarbeit bedanke ich mich ausdrücklich bei Herrn Frömmer und seinem Team.