

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zur Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Hamminkeln

Derzeit erarbeitet das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW eine Novellierung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz NRW; ausgegeben am 19.11.1999), die voraussichtlich 2013, spätestens aber 2014 dem Landtag NRW zur Verabschiedung vorgelegt werden soll.

Da essentielle Änderungen zu erwarten sind, ist der vorliegende Frauenförderplan bis 2015 gültig und bedarf dann einer kurzfristigen Überarbeitung nach der entsprechenden Gesetzesnovellierung. Auf diese Weise könnten die neuen gesetzlichen Regelungen unmittelbar in die Fortschreibung des Frauenförderplans aufgenommen werden.

Der Frauenförderplan der Stadt Hamminkeln ist ein Beitrag, um dem gesetzlichen Anspruch auf Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern gerecht zu werden. Frauenförderung und Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes ist nicht Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, sondern obliegt den einzelnen Fachdiensten.

So ist es auch nicht Auftrag der Gleichstellungsstelle, den Frauenförderplan zu erstellen, sondern Aufgabe der Dienststelle im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten (in unserem Falle das Haupt- und Personalamt) als Teil der Personalentwicklung. Diese Zuständigkeit wird in der Stadt Hamminkeln umgesetzt.

Der Frauenförderplan soll

- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen wie auch für Männer durch eine Vielzahl von Maßnahmen ermöglichen
- dazu beitragen, dass Teilzeittätigkeit sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirkt
- Führungskräfte ihre Aufgabe zur tatsächlichen Gleichstellung wahrnehmen
- Gender Mainstreaming (geschlechtergerechtes Handeln) weiterhin als eine Querschnittsaufgabe der ganzen Verwaltung festlegen
- darauf hinwirken, den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöht werden.

Bericht über die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der internen Verwaltung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen personalrelevanten Entscheidungsprozessen beteiligt, wie z.B.

- Personalauswahl- und Einstellungsverfahren
- Auswahl- und Einstellung von Auszubildenden
- Stellenbewertungskommission

Darüber hinaus ist eine Beteiligung im Verwaltungsvorstand laut §18 LGG „Rechte der Gleichstellungsbeauftragten“ vorgesehen.

Ebenso ist die Stabsstelle an den Fachdienstleitungsrunden zu beteiligen.

Da der Gleichstellungsbeauftragten 2010 weitere Aufgaben übertragen wurden, konnten Angebote wie in den Jahren zuvor nicht kontinuierlich durchgeführt werden.

Themenschwerpunkte/ Rückblick

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Themenfeld "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" gehört zu den originären Aufgaben der Gleichstellung.

Aufgrund der Veränderungen des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) wurde ein Fachvortrag im Rahmen der Personalversammlung „*Neue Väter*“ durchgeführt.

Ziel dabei war

- die gesetzlichen Änderungen transparent zu machen
- die Rolle des Mannes als Vater und Erzieher zu thematisieren
- die Rolle des berufstätigen Vaters zu beleuchten.

Mitarbeiter der Stadt Hamminkeln, die die sogenannten „Vätermonate“ im Rahmen der Elternzeit in Anspruch nehmen, sind zur Zeit noch in der absoluten Minderheit. Das kann mit der allgemein noch geltenden traditionellen Rollenaufteilung zwischen Mann und Frau erklärt werden. Gesamtgesellschaftlich ist aber ein Wandel zu verzeichnen. Daher wird es eine Aufgabe der Zukunft sein, werdende Väter zu beraten und zu motivieren, diese für sie wichtige und unwiederholbare Zeit des Lebens zu nutzen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine Aufgabe von Frauen *und* Männern, die über die Phase der gesetzlich geregelten „Elternzeit“ hinaus geht.

Die Wahrnehmung der Möglichkeiten der Teilzeit auch auf einen begrenzten Zeitraum durch männliche Beschäftigte im Vergleich zu den weiblichen Beschäftigten zeigt, dass dieses faktisch nicht in der Hamminkelner Verwaltung angenommen wird.

- *Work-Life-Balance*

Hierzu bot die Gleichstellungsbeauftragte eine Fachveranstaltung an, um den Hintergrund auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht der Vereinbarkeit von Beruf und „Privat“ zu verdeutlichen.

Themenschwerpunkte dabei waren

- *Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter demographischen Gesichtspunkten*

Der demographische Wandel zeigt sich unter anderem in der Entwicklung zu einer immer älter werdenden Gesellschaft. In vielen Verwaltungen ist dieser Aspekt z.B. in der Arbeit der Sozialämter bekannt: immer mehr pflegebedürftige Menschen erhalten das sogenannte „Pflegewohngeld“. Die aktuellen Hochrechnungen der zu erwartenden Pflegebedürftigen machen deutlich, dass die derzeitigen öffentlichen Mittel aus den Steuerleistungen auf Dauer diese Vielzahl von Menschen nicht mehr ausreichend unterstützen können. Hier werden entsprechende neue Maßnahmen auf den Weg gebracht (Stichwort: ambulant vor stationär).

Weit weniger ist allerdings die Situation der Beschäftigten in den Verwaltungen im Blick der Verwaltungsleitungen. Work-Life-Balance wird vielfach als Unterstützung für junge Familien verstanden, also Beschäftigte mit (Klein-)Kindern.

Die Vereinbarkeitsproblematik kann allerdings auch für andere Personengruppen bestehen – daher ist

Work-Life-Balance ein Thema für Beschäftigte aller Altersgruppen.

Pflegebedürftigkeit von Angehörigen wird in den nächsten Jahren für viele Beschäftigte ein Vereinbarkeitsproblem zwischen Beruf und Privat mit sich bringen. Die Notwendigkeit neuer Konzepte ergibt sich auch daraus, dass in den letzten Jahren in den Einrichtungen des öffentlichen Dienstes ein Stellenabbau erfolgte. In vielen Verwaltungen besteht keine altershomogene Struktur, vielmehr überwiegt der Anteil der Beschäftigten ab 45 und älter.

Gerade diese Altersgruppe hat vermehrt Hilfs- und Pflegeaufgaben.

Auch in der Stadtverwaltung Hamminkeln zeigt sich, dass die Beschäftigtenaltersstruktur nicht homogen ist.

Pflegebedürftigkeit kann grundsätzlich in jeder Altersstufe auftreten:

- Behinderte oder schwer erkrankte Kinder
- Pflegebedürftigkeit aufgrund eines Unfalls
- Hilfs- und Pflegebedürftigkeit von Partnern/ Partnerinnen
- Hilfs- und Pflegebedürftigkeit von Eltern, Schwiegereltern oder anderen Verwandten.

Die Häufigkeit der Hilfe- und/oder Pflegebedürftigkeit bei Hochbetagten ist allerdings häufiger anzutreffen – und somit von Angehörigen der mittleren Generationen zu leisten.

Pflegebedürftigkeit kann von „jetzt auf gleich“, aber auch schleichend mit einer sich stetig verändernden und sich vergrößernden Hilfebedürftigkeit eintreten.

Die Situation erfordert von den betroffenen Angehörigen stets eine neue Organisation der Alltagsabläufe.

Für die Verwaltung zählt:

- Wie kann die Arbeitsleistung weiterhin erbracht werden?
- Wie kann der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin sein/ihr Wissen der Verwaltung weiterhin bereithalten?
- Welche Unterstützung braucht die/der Beschäftigte, um auf Dauer ihre/seine Arbeitskraft einbringen zu können?

Es wird eine zukünftige Aufgabe sein, ein Instrument zu entwickeln, das die Verwaltung in die Lage versetzt, strategisch in der Situation der auftretenden Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen, Beschäftigte sowohl zu unterstützen wie auch die Arbeitsabläufe sicherzustellen.

Sieht man sich die Personalstruktur der Stadt Hamminkeln unter dem Aspekt des Alters an, so wird deutlich, dass in den folgenden Jahren eher die Frage der „Unterstützung und Pflege von Angehörigen“ der Schwerpunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein wird.

Die Gleichstellungsstelle führte daher eine Befragung unter den Beschäftigten der Stadt Hamminkeln bereits im Jahre 2007 durch.

Ziel der Befragung war es, die Arbeits- und Lebenssituation der Beschäftigten der Stadt Hamminkeln zu erkennen und entsprechende Handlungsansätze aufzuzeigen. Fragestellungen aus dem Fragebogen:

- Werden die erarbeiteten Maßnahmen des Frauenförderplans der Stadt Hamminkeln durch die Beschäftigten in Anspruch genommen?
- Besteht ein Interesse an der Erweiterung des Angebotes und welche werden von Beschäftigten in ihrer spezifischen Lebenssituation als hilfreich erachtet?
- Besteht ein Zusammenhang von persönlicher Lebenssituation und Krankheitsstand?
- Wie werden die vorgesetzten Führungskräfte in bezug auf die individuelle Situation wahrgenommen?
- Wie groß ist das Interesse an „work-life-balance“?

Es wurde im Vorfeld davon ausgegangen (Hypothesen), dass:

- ein Zusammenhang zwischen Geschlecht und persönlicher Lebenssituation und Maßnahmenwahrnehmung bzw. Wunsch nach familienorientierten Maßnahmen besteht
- ein Zusammenhang zwischen persönlicher Lebenssituation und Krankenstand besteht
- Dass eine Sensibilisierung für das Thema „work-life-balance“ innerhalb der Verwaltung durch die Fragebogenaktion entsteht

Das Ergebnis ist im Folgenden dargestellt:

Es nahmen 27% der Beschäftigten an der Befragung teil. Der Schwerpunkt der Rückmeldung kam von Beschäftigten aus der Verwaltung. Rückmeldungen der Außenstellen wurden nur im geringen Umfang gegeben.

Der Anteil der antwortenden weiblichen Beschäftigten lag bei 66,04%.

Es hat sich somit auch ein hoher Anteil männlicher Kollegen an der Befragung beteiligt. Das spiegelt auch die Realität wieder, die sich in der Fachliteratur in den letzten Jahren zeigt: immer mehr Männer sehen die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht mehr einzig und allein als Fragestellung von Frauen.

Die für den Frauenförderplan relevanten Auswertungsergebnisse werden im in Auszügen dargestellt:

Welche der familienorientierten Maßnahmen des Arbeitgebers wurden von den Beschäftigten genutzt bzw. in der Vergangenheit genutzt, wurde wie folgt beantwortet:

Teilzeitarbeitsplätze	51,85%
keine	37,04%
nicht beantwortet	7,41%

Zu der Frage, ob ein weiterer Bedarf an *Informationen zum Themenfeld „work-life-balance“* besteht, antworteten 38,89% mit „Ja“.

Welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privat wünschenswert wären, wurde wie folgt beantwortet:

nicht beantwortet 5,56%

keine	5,56%
Urlaubs- und Mehrstunden verfallen nicht (Lebensarbeitszeit)	57,41%
Teilzeitarbeitsplätze	40,74%
Sonderregelungen für Eltern und pflegende Angehörige	37,04%
Hilfe bei der Suche nach Betreuungsplätzen	22,22%
Angebote von Betreuungsplätzen	20,37%
Übernahme von Betreuungskosten	20,37%
flexibler Arbeitsort	18,52%
Integration von Beschäftigten in der Elternzeit	18,52%
Genesungsgespräche	16,67%
Beschäftigtenstammtisch	16,67%
haushaltsunterstützender Service (Bügeln o.ä.)	16,67%
Sonstiges	12,96%

Im Unterschied zu den vergangenen Jahren wurden in der Stadt Hamminkeln von Frauen nach den Mutterschutzfristen veränderte Formen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewählt.

Die Erhaltung des Arbeitsplatzes gerade in dem Bereich, an dem die Frau vor der Mutterschutzfrist tätig war, schien erstrebenswert.

Aufgabe der Verwaltung wird es weiterhin sein, Modelle zu entwickeln, die eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich machen und die Zeit der Unterbrechung der Berufstätigkeit **möglichst gering** halten.

Die Vorteile aus Sicht der Verwaltungsleitung sind dabei:

- eingearbeitetes Personal
- Kontinuität im Amtsbereich
- keine Vertretungsregelung (Kostenaspekt)

Der Ausbau der Betreuungsplätze für Kinder unter 3 Jahren kann auch hier hilfreich sein, dass eine relativ schnelle Rückkehr an den Arbeitsplatz umsetzbar wird. Anzudenken wäre darüber hinaus, ob eine kleine Verwaltung wie die Stadt Hamminkeln in Verbindung mit einem anderen Arbeitgeber eine Großtagespflegestelle bei entsprechendem Bedarf der Betreuung kleiner Kinder einrichten sollte. Hierzu könnte im Zeitraum des vorliegenden Frauenförderplans im Rahmen der Gespräche zur Elternzeit durch den Fachdienst 10 eine Klärung des tatsächlichen Bedarfes erfolgen.

Um das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ transparent zu machen, werden folgende Aufgabenfelder gesehen

- Förderung des themenbezogenen Kommunikationsprozesses innerhalb der Verwaltung
- Vereinbarkeitsregelungen für „Betroffene“ zur Sicherung der Verwaltungs- und Arbeitsabläufe (Dienstvereinbarung/ Förderpläne)
- Benennung einer Ansprechperson (fachliche Kompetenzen: Kenntnis über Pflege, Netzwerke etc.), sozialer Kompetenzen (Beratungskompetenz um „betroffene“ Beschäftigte aufzufangen), organisationsbezogene Kompetenzen (Vermittlung in die Verwaltungsstrukturen/ Unterstützung bei der Arbeitsgestaltung)

Diese Arbeitsfelder sind im Rahmen des Geltungszeitraums des neuen Frauenförderplans abzuarbeiten.

Themenfeld Frauengesundheit

Aus der Befragung zum Themenfeld work-life-balance und aus der externen Tätigkeit der Gleichstellungsstelle ergaben sich Anfragen für die interne Aufklärungsarbeit und Gesundheitsprävention.

Es wurden daher Fachvorträge sowie Seminare zum Thema „Brustgesundheit“ und „Mamacare“ durchgeführt.

Ein Kurs zur Rückenschule sollte in 2011 durchgeführt werden, kam aber nicht zur Umsetzung.

Themenfeld Frauen in Führung

In Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsstellen und dem Studieninstitut Niederrhein wurde ein Mentoringprojekt für Frauen angeboten. In der Zeit der Durchführung nahm jedoch keine Kollegin der Stadt Hamminkeln an dem Projekt teil. Da gerade im Bereich der Führung weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen ist, sollte in diesem Bereich erneut eine Motivation erfolgen.

Die Gleichstellungsstelle regt an, gezielt Frauen zu fördern, um sie perspektivisch in Führungsrollen zu bringen. Hilfreich kann hier sein, über Projektverantwortung und/oder Produktverantwortung Führungsfähigkeiten zu erarbeiten und in der Praxis zu beweisen.

Hier darf Teilzeittätigkeit kein Hindernis sein, insbesondere bei Tätigkeiten über 30 Stunden. Eine Kopplung mit Telearbeit einer Führungskraft in Teilzeit kann deren Arbeitspräsenz durch technische Hilfsmittel erhöhen.

Frauentage intern

Das im LGG festgelegte Recht der Gleichstellungsstellen auf eine Teilpersonalversammlung wurde in den letzten Jahren umgesetzt.

Themenschwerpunkte:

- Wandel der Frauentätigkeit in der Verwaltung
- Frauen in Führung
- Gender mainstreaming
- Equal pay day – gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit

In Vorbereitung

Die Gleichstellungsbeauftragte hat einen Fragebogen zum Zeitpunkt der Erstellung des vorliegenden Frauenförderplans erarbeitet, der den Mitarbeiterinnen der Stadt Hamminkeln unter Genderaspekten die Möglichkeit bietet, ihre Situation am Arbeitsplatz mit einer entsprechenden Aufgabenkritik sowie der Frage der persönlichen Entwicklungswünsche zu artikulieren. Die Auswertung wird außerhalb des Frauenförderplans vorgestellt.

Stellungnahme

Der verfassungsmäßige Auftrag des Artikels 3 Absatz 2 Grundgesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann ist nicht vollständig verwirklicht.

Die Stadt Hamminkeln hat in den letzten Jahren kontinuierlich Stellen abgebaut. Freiwerdende Stellen z.B. durch Altersteilzeit oder Ausscheiden von Beschäftigten wurden teilweise nicht neu besetzt. Daraus ergab sich, dass die Möglichkeiten der beruflichen Veränderung innerhalb der Verwaltung nur in einem geringen Ausmaß möglich waren.

Der Frauenanteil der Beschäftigten der Stadt Hamminkeln war – mit leichten Schwankungen - in den letzten Jahren kontinuierlich bei rund 50%.

Frauen sind bei der Stadt Hamminkeln vor allem in den mittleren Entgelt- und Besoldungsgruppen beschäftigt und sind in Führungspositionen wie Fachdienstleitungen weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Die Realisierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine gemeinschaftliche Aufgabe der Verwaltung der Stadt Hamminkeln, die von allen Fachdiensten gleichermaßen wahrzunehmen ist. Hier ist anzumerken, dass gerade durch die Einführung der MitarbeiterInnengespräche der Aspekt der Erreichung verwaltungsinterner Ziele, der Förderung der/des einzelnen Beschäftigten aber auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärker in den Fokus gelangen.

Die Stadt Hamminkeln setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilnahme beider Geschlechter ein. Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse einfließen. Grundlage des Handelns soll dabei die Strategie des Gender Mainstreaming sein, die die sozialen und strukturellen Ungleichheiten für Frauen und Männer im alltäglichen Leben hinterfragt und sichtbar macht. Von dieser Grundlage aus können konkrete Handlungsmaßnahmen abgeleitet werden. Hier ist festzuhalten, dass die Stadt Hamminkeln sich auf den Weg gemacht hat, allerdings eine Umsetzung in allen Bereichen noch nicht erfolgt ist.

Aus Sicht der Gleichstellungsstelle sind im Zeitraum der Geltung des vorliegenden Frauenförderplans die Stellen der Frauen im technischen Dienst zu überprüfen, ob eine tatsächliche Benachteiligung bei gleicher tatsächlicher Tätigkeit in der Besoldung im Vergleich zu den Stellen der männlichen Beschäftigten vorliegt.

Zielvorgabe bis 2015 aus Sicht der Gleichstellungsstelle

- Gezielte Fortbildungsmaßnahmen zum Genderansatz im Bereich der derzeitigen Leitungsebenen durchzuführen
- Den Frauenanteil im Bereich der Unterrepräsentanz im gehobenen Dienst auf 45% zu erhöhen
- Entwicklung von Ideen und Vorschlägen, wie Frauenförderung auch unter der Berücksichtigung einer schlechten Haushaltslage weiterentwickelt werden kann
- Steigerung des Anteils von Frauen als Produktverantwortliche mit dem Ziel mehr Frauen für Tätigkeiten mit Leitungsfunktion langfristig zu befähigen
- Führen in Teilzeit als Erprobungsmodell im Zeitraum des neuen Förderplans
- Überprüfung der Stellen der Ingenieurinnen durch Aktualisierung der Arbeitsplatzbeschreibung

- Verzicht auf externe Ausschreibungen bei Stellenbesetzung mit dem Ziel Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken
- Die Einhaltung dieser Zielvorgabe, durch Datenerhebung zu festgelegten jährlichen Stichdaten sicherzustellen (z.B. im Rahmen der Personalplanung im Rahmen der Haushaltsberatung), sowie die Implementierung eines Controllings, um auf der Steuerungsebene entsprechende Gegensteuerungsmaßnahmen einzuleiten
- Weitere Erarbeitung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere unter dem Aspekt Pflegender

Inwieweit die Praxis die Durchführbarkeit und den Erfolg von Maßnahmen der Gleichstellung von Mann und Frau aufzeigen wird, kann der nächste Frauenförderbericht darstellen. Bedeutend ist, dass der bekannte Spruch

**„Die Hälfte des Himmels,
die Hälfte der Erde,
die Hälfte der Macht“**

auch in der Verwaltung Hamminkeln wie in den politischen Gremien umsetzbar wird- Frauenförderung bleibt weiterhin notwendige Aufgabe der Stadt Hamminkeln.

Nehling-Krüger
Gleichstellungsbeauftragte