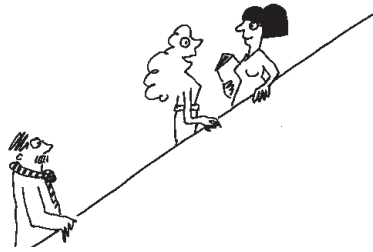


Die Hälfte und mehr



Inhalt

Einführung

Überblick und Ziele der Broschüre aus der Sicht der
Landesarbeitsgemeinschaft der Hessischen Frauenbüros (LAG)
Karin Dörr, Rita Czymaj, Birgit Bauer 1

1 Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes

Novellierung, Ja.
Ein Plädoyer für Erhalt und Verbesserung des HGIG
*Heike Gumpert, Landesfrauensekretärin der Gewerkschaft
Öffentliche Dienste Transport und Verkehr (ÖTV)* 4

Eckpunkte für eine Novellierung des HGIG:
Fortschreibung der Arnoldshainer Erklärung von 1998 - eine
Diskussionsplattform von ÖTV und LAG 7

2 Mit der Quote zum Ziel

Zielvorgaben und Zielvereinbarungen in der Praxis von
hessischen Frauenbüros
Interview von Rita Czymaj mit Karin Dörr und Elke Möller 8

3 Personalauswahl und Personalentwicklung

Qualitätsmanagement in der Kreisverwaltung mit
dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz - Impulse
für die Personalauswahl
Katja Mittermüller 12

Personalentwicklung bei der Stadt Kassel
Susanne Zinke 15



4	Veränderung von Arbeitsbedingungen sowie Neubewertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen	
	Gebäudereinigung hat Zukunft! Werden Sie Gesellin im Gebäudereinigungs-Handwerk <i>Ulrike Dukat</i>	19
	Differenz und weibliche Autorität als Antwort auf die Politik „Frauen in Männerberufe“ <i>Elke Möller</i>	24
	Schulsekretärinnen in Offenbach - Beteiligung von Frauen am Prozess der Neubewertung ihres Arbeitsplatzes <i>Karin Dörr</i>	29
	Frauen und Informationstechnik <i>Elke Möller</i>	34
5	Berufsrückkehr nach der Familienphase	
	Come-Back-Programm <i>Imke Meyer</i>	37
	Mehr Zeit für Kinder - Erziehungsurlaub für Väter <i>Christa Winter</i>	39
	Erfahrungsbericht eines Vaters zur Teilzeit wegen Kinderbetreuung <i>Andreas Steih-Winkler</i>	41
6	Arbeitszeitgestaltung	
	Neue Arbeitszeitpraxis im Offenbacher Rathaus - wie Frauenförderung Verwaltung sowie Einwohnerinnen und Einwohnern zugute kommt <i>Karin Dörr</i>	44
7	Organisationsveränderungen und das HGIG	
	Frauenpolitischer Nutzen von Eigenbetrieben am Beispiel Gebäudereinigung <i>Anja Rosenfeldt</i>	47
8	Rolle der Frauenbeauftragten	
	Querdenken als Querschnittsaufgabe <i>Gabi Loepthien</i>	49
	Anhang	
	Resolution zu Gender Mainstreaming der 14. Bundesfrauenkonferenz in Freiburg.....	50
	Adressenverzeichnis der Autorinnen	

Einführung

Überblick und Ziele der Broschüre aus der Sicht
der Landesarbeitsgemeinschaft der
Hessischen Frauenbüros (LAG)

Karin Dörr, Rita Czymai, Birgit Bauer

Mit dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG), das 1994 in Kraft trat, wurden in Hessen nach langen intensiven Diskussionen wesentliche Grundlagen zur Umsetzung des verfassungsmäßigen Auftrages der Gleichberechtigung von Frau und Mann (Artikel 3 des Grundgesetzes) im Öffentlichen Dienst festgeschrieben.

Trotz einiger Skepsis in den Verwaltungen haben sich Frauenbeauftragte mit dem HGIG ihren Platz und eine Akzeptanz in der öffentlichen Verwaltung erarbeitet. Nicht überall gleich erfolgreich und oft gegen große Widerstände konnten wir Veränderungen durchsetzen. Durch die Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten für die Frauenbeauftragten in Hessen, die das HGIG untermauert und konkretisiert hat, lässt sich heute im Jahr 2001 eine doch überwiegend positive Bilanz ziehen.

Einige Beispiele für die erfolgreiche Arbeit der Frauenbeauftragten auf dem Hintergrund des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zeigt die vorliegende Broschüre.

Unter der Federführung von Karin Dörr haben Frauenbeauftragte der Arbeitsgruppe HGIG innerhalb der Landesarbeitsgemeinschaft Hessischer Frauenbüros (LAG) diese Broschüre erstellt und dabei mit der Landesfrauensekretärin der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), Heike Gumpert, und der ÖTV-Arbeitsgruppe von HGIG-Frauenbeauftragten kooperiert.

Des Weiteren soll aufgezeigt werden, wie das HGIG zu positiven frauenpolitischen Entwicklungen beigetragen hat und durch seine verbindlichen Vorgaben die Gleichberechtigung von Frau und Mann in der Öffentlichen Verwaltung vorangetrieben hat. Dennoch sind auch hier noch Verbesserungen denkbar, die in einigen der folgenden Beiträge thematisiert werden.

Konkret geht es im folgenden sowohl um „Standarddienstleistungen“ von Frauenbeauftragten, wie die Entwicklung von Arbeitszeitmodellen als auch um Frauenbeteiligung bei der Veränderung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen. Die dargestellten Projekte mit Gebäudereinigerinnen, Schulsekretärinnen, Frauen in „Männerberufen“ und EDV-Anwenderinnen belegen die inhaltlichen Veränderungen an typischen Frauenarbeitsplätzen im Zuge der Modernisierung des Öffentlichen Dienstes, die Einflußmöglichkeiten der Frauen auf die Arbeitsorganisation, das Arbeitsklima und die Neubewertung ihrer Tätigkeiten.

Entscheidende Erfolgsfaktoren werden im Alltag oft vergessen. So wird durch die Beiträge dieser Broschüre deutlich, dass fachkompetente Frauenbeauftragte Impulsgeberinnen sind, die sich das HGIG zu nutze machen und offensiv eine frauenpolitische Lobbyarbeit vorangetrieben haben. Gemeinsam mit den im Öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen wurden so Veränderungen möglich. Darüber hinaus werden die Vorzüge von Zielvorgaben und Zielvereinbarungen zur Steigerung des Frauenanteils in den Führungspositionen, frauengerechter Organisationsveränderung und Personalentwicklung aufgezeigt. Programme und Beispiele der Berufsrückkehr nach der Familienphase bzw. Erfahrungen eines Vaters mit der reduzierten Erwerbstätigkeit in der Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) werden vorgestellt. In ihrer Funktion haben Frauenbeauftragte mit dem HGIG und den Dienststellen ihrer Kommunen und Kreise kreative, innovative und zukunftsweisende Veränderungen voranbringen können.

Das 1999 von der Hessischen Landesregierung beschlossene „Gesetz zur Beschleunigung von Entscheidungsprozessen“, kurz Beschleunigungsgesetz genannt, hat durch einige Veränderungen des HGIG's die Arbeit der Frauenbeauftragten und frauenpolitische Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt. Beispielweise sind hier zu nennen:

- *die Abschaffung von Frauenförderplänen für Verwaltungen mit unter 50 Beschäftigten*
- *die Nichtbestellung von Frauenbeauftragten für diese Verwaltungen (vorher lag die Grenze dafür bei 20 Beschäftigten)*

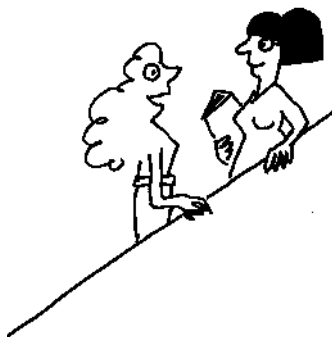
Frauenförderpläne führten bei den meisten Dienststellen zu einer Analyse der Beschäftigtenstruktur und waren Grundlage für Personalentwicklung. Zielquoten, verbunden mit Zielvereinbarungen, sind wichtige Voraussetzungen, um eine geschlechtergerechte Personalplanung zu gewährleisten und dem Ziel der Gleichberechtigung im Öffentlichen Dienst näher zu kommen.

Im Hinblick auf die von der CDU/FDP - geführte Landesregierung angekündigte Novellierung des HGIG zeigen die Frauenbeauftragten in den gemeinsam mit der ÖTV Hessen erarbeiteten Eckpunkten den Nachbesserungsbedarf, wie er sich aus der praktischen Arbeit mit dem HGIG ergeben hat, auf.

Unverzichtbarer Bestandteil eines verbesserten Gesetzes sind aus unserer Sicht verbindliche Zielvorgaben zur Steigerung des Frauenanteils, verbunden mit der Beteiligung der Frauenbeauftragten an der Konzipierung der dazu notwendigen Maßnahmen. Weiterführende Kompetenzen und Sanktionsinstrumente, die den Frauenbeauftragten ermöglichen, ihre Aufgaben auch in Zukunft konsequent wahrnehmen zu können, müssen in eine Novelle Eingang finden.

Für die Querschnittsaufgabe der Frauenbeauftragten ist die Weisungsfreiheit eine der wichtigsten Voraussetzungen zur Beratung der Dienststellen, wenn Innovation gewünscht ist. Ebenso notwendig wie die flächendeckende Arbeit von Frauenbeauftragten bis in die kleinsten Verwaltungseinheiten ist dort die Verpflichtung zu Frauenförderplänen, da sie besonders geeignet waren und sind, Transparenz der Personalpolitik und -entwicklung zu dokumentieren. Deutliche Controlling-Instrumente bzw. Sanktionsmöglichkeiten, wirksames Widerspruchs- bzw. Vetorecht müssen auf dem Erfahrungshintergrund der vergangenen Jahre realisiert werden.

Eine frauen- und familienfreundliche Struktur muss durch das HGIG vorgegeben werden. Dazu gehören organisatorische und soziale Maßnahmen zur eigenständigen Existenzsicherung zugunsten der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für beide Geschlechter.



Im Zuge der *HGIG-Novelle* ist eine *konsequente Anpassung der Landes- und Kommunalgesetzgebung an das europäische Recht* dringend notwendig. Der Amsterdamer Vertrag und weitergehende Richtlinien zur Gleichstellung, wie die zur chancengleichen Personalentwicklung (Leitlinien der europäischen Kommission Nr. 19) sowie Antidiskriminierung (76/207) und die frauenrelevanten Elemente der Antirassismusrichtlinien (2000/43/EG) müssen Beachtung

finden, damit europäische Standards auch in Hessen Gültigkeit bekommen.

Wie die Allensbach-Studie „*Fraueninteressen und Frauenpolitik*“ vom Februar 2000 zeigt, gibt es in der Bevölkerung deutlich mehrheitlich den Wunsch nach *institutionalisierter Frauenpolitik*. Dementsprechend muss die Gleichstellungsstrategie des Gender Mainstreaming in Ergänzung und nicht etwa als Ersatz zur institutionellen Frauenförderung und -politik implementiert werden.

Die im Anhang abgedruckten Thesen zu Gender Mainstreaming der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros zeigen die Richtung.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz wird sich in Zukunft daran messen lassen müssen, ob es in der Lage ist, den Anforderungen moderner frauenfreundlicher Gestaltung von Verwaltung standzuhalten, im Sinne einer ernsthaften Orientierung an den Beschäftigten und an den von der öffentlichen Verwaltung geforderten Dienstleistungen.

Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes

1

Novellierung, Ja.

Ein Plädoyer für Erhalt und Verbesserung des HGIG
*Heike Gumpert, Landesfrauensekretärin der Gewerkschaft
Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV)*

Die Hessische Landesregierung will nach den Kommunalwahlen 2001 ihre Vorstellungen zur weiteren Veränderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes bekanntgeben. Bisher ist aus dem Sozialministerium wenig darüber zu hören, worin die oft schon benannte „Novellierung“ bestehen soll. Im Folgenden ein Plädoyer für Erhalt und Verbesserung des HGIG. Und im Anhang dazu Eckpunkte für eine Novellierung des HGIG, die in Diskussionen der Frauenbeauftragten und in der ÖTV erarbeitet worden sind.

Das HGIG ist „europafest“

Das HGIG ist inzwischen „europafest“. Nicht erst seit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom Frühjahr 2000 gilt es als eines der - von den Möglichkeiten her - wirksamsten Gesetze zur tatsächlichen Durchsetzung des Grundgesetzauftrags hinsichtlich der Gleichberechtigung im Berufsleben. Gestützt auf das HGIG wurden mit dem HGIG innovative Projekte und Dienstvereinbarungen auf den Weg gebracht, und in vielen Dienststellen war es seit In Kraft Treten des Gesetzes endlich möglich, Frauenförderung mit dem nötigen Nachdruck umzusetzen. Dass die zählbaren Erfolge bescheidener ausfielen, als 1993 noch erwartet, liegt nicht an dem Gesetz. Die Ursachen dafür sind in breitflächigem Personalabbau und in Privatisierung zu suchen; auch wurden seit dieser Zeit kaum noch Neueinstellungen vorgenommen im Öffentlichen Dienst. Zum anderen wirkt offenkundig in Zeiten von Rationalisierung und Umbau in der Öffentlichen Verwaltung ein beharrliches Festhalten an patriarchalen Geschlechterbildern und traditioneller Geschlechterkultur - ein Umstand, der sich mit Gesetzen nur bedingt ändern lässt.

Folgen des „Beschleunigungsgesetzes“ kompensieren

Es gibt nichts Substantielles im HGIG, das sinnvoll gestrichen werden könnte. Jedoch gibt es einiges, das im Gesetz oder in seiner Anwendung ausgebaut und verbessert werden kann. Verwaltungen befinden sich im Wandel. Insbesondere sind neue wirksame Instrumente und Regelungen erforderlich, die beteiligungsrechtlich und frauenpolitisch den faktischen Veränderungen Rechnung tragen, welche durch die Umstrukturierung von Verwaltungen eingetreten sind (Beteiligungspraxis bei dezentralen Strukturen, Budgetierung) - siehe hierzu die **Eckpunkte zur Novellierung** im Anschluss an diesen Beitrag. Außerdem müssen wenigstens jene

4

Folgen des sog. „Beschleunigungs-Gesetzes“ von 1999 kompensiert werden, mit denen offen gegen das Gleichbehandlungsgebot verstoßen wurde. Frauen in Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten wurden damals ersatzlos aus dem Geltungsbereich des HGIG herausgenommen.

Kein weiterer Abbau betrieblicher Demokratie

Die CDU/FDP-Landesregierung spielt gern mit wohlklingenden Begriffen. So nannte sie das Gesetz von 1999 „Beschleunigungs-Gesetz“ und suggeriert damit in der Öffentlichkeit, es ginge um Vereinfachung von Verwaltungsschritten. Tatsächlich ist mit den Veränderungen am Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG) und HGIG eine Verschlechterung von betrieblicher Demokratie in der hessischen Öffentlichen Verwaltung erzwungen worden. Eine demokratische betriebliche Praxis, die in der Vergangenheit von Gewerkschaften, Personalvertretungen und fortschrittlichen PolitikerInnen durchgesetzt wurde, ist eingeschränkt worden. Massiv betroffen wurden 1999 vor allem die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen - zum erheblichen Nachteil von allen Beschäftigten. Die Rücknahme dieser Verschlechterung bleibt Forderung der Gewerkschaften an jede Landesregierung, sie ist auch im Interesse der Arbeit der Frauenbeauftragten.

Wenn wir nun seit Sommer 1999 immer wieder von geplanter „Novellierung des HGIG“ hören, gilt es zu verhindern, dass damit weitere Einschnitte in demokratische Rechte vollzogen werden. Skepsis ist angebracht, wenn lediglich der *Begriff* „Gender Mainstreaming“ häufig bemüht wird als *der* neue Weg gegenüber „veralteter“ Frauenförderung, wenn Personalentwicklung als neues Instrument betont wird, worin der Frauenförderplan integriert sein sollte. Skepsis ist geboten, wenn die Ministerin betont, die Rolle der Frauenbeauftragten in ihrer „Beratungsfunktion“ für die Dienststelle müsse *gestärkt* werden, und die Bezeichnung „Frauen“-Beauftragte sei ohnehin überholt. Hier sind Frauenbeauftragte und Gewerkschaften gefordert, deutlich und konkret eigene Konzepte zu formulieren; gerade die relative Unabhängigkeit der hessischen Frauenbeauftragten von der Dienststelle hat sich z.B. bewährt.



HGIG und Gender Mainstreaming - Erweiterung nicht Ersatz
Gender Mainstreaming ist ein umfassendes geschlechterpolitisches Konzept, zu dessen Anwendung sich eine Organisation oder Institution aus freien Stücken entschließt, um nachhaltig geschlechterdemokratische Zustände in ihrem Wirkungsfeld und in ihrer Binnenstruktur zu erreichen und zu sichern.

Gender Mainstreaming kommt also zu bewährten Instrumenten bisheriger Frauenförderung hinzu. Die Einführung von Gender Mainstreaming kann diese keinesfalls ersetzen. Die Umkehr des Ausschlusses der Frauen und die Beseitigung der Folgen ihrer bisherigen Diskriminierung sind nach wie vor nötig und Voraussetzung für wirksame geschlechterdemokratische Weiterentwicklungen. Hier irrte schon mancher Bürgermeister, der meinte, mit Verweis auf die Absicht, Gender Mainstreaming einzuführen, die Gleichstellungsausschüsse in seiner Kommune abschaffen zu können. Wenn die Landesregierung Gender Mainstreaming anwenden und einsetzen will, dann ist dies zu begrüßen. Konkret bedeutet es, sowohl im Außenwirken, also in der Landespolitik, wie im Inneren, der Organisations- und Personalpolitik, systematisch zu fragen, wie sich Maßnahmen und Entscheidungen auf Männer auswirken, wie auf Frauen und was zu tun ist, um Schief lagen, Ungleichbehandlungen und Diskriminierung von Frauen in Zukunft zu verringern und zu beheben. Das HGIG als gültiges hessisches Gesetz nicht nur für den Landesbereich, sondern für Kommunen und viele andere öffentliche Betriebe ist bereits *ein* erprobter Teil praktizierten Gender Mainstreamings; die anderen Teile sind um diesen vorhandenen Ansatz herum aufzubauen.



Das HGIG ist mehr als Personalentwicklung

Wie die alte Landesregierung in ihrem Bericht über das HGIG richtig feststellte, sind mit der flächendeckenden Einführung von Frauenförderplänen erstmals in nennenswertem Ausmaß wirksame und transparente Elemente von Personalentwicklung in den Betrieben der Öffentlichen Verwaltung in Hessen eingeführt worden. Diese Einschätzung teilen Frauenbeauftragte und Gewerkschaften. Und auch hier sollte für die Zukunft gelten, dass das „Neue“ (Personalentwicklung) keineswegs Bewährtes (HGIG, Frauenförderpläne) ersetzt, sondern dass es um Ausbau und Weiterentwicklung gehen muss. Im Übrigen ist festzuhalten: das Hessische Gleichberechtigungsgesetz ist ohnehin mehr als nur ein Instrument zur Personalentwicklung. Ein Blick in das Gesetz macht deutlich, dass das HGIG Verpflichtungen zur Umsetzung von weitgehenden frauenpolitischen, familienpolitischen und geschlechterdemokratischen Zielen enthält. Im Einzelnen ist z.B. im Gesetz thematisiert: Aufwertung von Frau enarbeit, Sexuelle Belästigung, Mobbing, Verbesserung von Arbeitsbedingungen, neue Arbeitszeiten, Beschäftigtenbeteiligung. Deshalb muss die Frauenbeauftragte auch *weisungsungebunden* sein, denn nach dem HGIG hat *sie* den Auftrag, darüber zu wachen und zu kontrollieren, ob und wie das Grundgesetz, europäische Rechtsnormen, das HGIG und andere geltende Gesetze für Chancengleichheit/Gleichberechtigung umgesetzt werden.

1 Eckpunkte für eine Novellierung des HGIG: Fortschreibung der Arnoldshainer Erklärung von 1998 - eine Diskussionsplattform von ÖTV und LAG

- 1 Verbindliche und vollständige Übernahme des HGIG bei Umwandlungen in GmbH's und andere Rechtsformen
- 2 Klagerecht für Frauenbeauftragte
- 3 Stärkung des Widerspruchsrechts für Frauenbeauftragte (§19)
- 4 Recht auf Zugang zu Sachverständigen und Rechtsberatung
- 5 Direktes Zugangsrecht für alle HGIG - Frauenbeauftragten zum Ministerium (Streichung von § 18 (7) Satz 2)
- 6 Einführung einer Aufsichtsinstanz für die Umsetzung des HGIG
- 7 Paritätische Beteiligung von Frauen und Männern an Gremien (§14)
-analog zum Bundesgremiengesetz
- 8 Verlängerung der Laufzeit des HGIG über das Jahr 2006 hinaus (§ 25)
- 9 Anpassung des HGIG an dezentrale Verwaltungsstrukturen, Ressourcenverantwortung und Budgetierung. Erstellung von regelmäßigen Personalstatistiken für Ämter, Dezernate, Fachbereiche und andere Organisationseinheiten.
- 10 Präzisierung der Regelung zur zeitlichen Entlastung von Frauenbeauftragten: In Anlehnung an das HPVG sollte für Dienststellen folgendes gelten:
 - unterhalb von 150 Beschäftigten ist die Frauenbeauftragte mit mindestens 5 Wochenstunden zu entlasten (§ 20).
 - 150 - 300 Beschäftigte: 1/2 Frauenbeauftragten-Stelle
 - 300 - 600 Beschäftigte: 1 Frauenbeauftragten-Stelle
 - 601 - 1000 Beschäftigte: 2 Frauenbeauftragten-Stellen
 - 1001 - 2000 Beschäftigte: 3 Frauenbeauftragten-StellenMehrere bestellte Frauenbeauftragte arbeiten gleichberechtigt mit einander.
- 11 Delegationsrecht. Die Frauenbeauftragte hat das Recht, Aufgaben an fachkompetente Frauen zu delegieren, dabei bleibt die formelle Beteiligung bei der Frauenbeauftragten. Sie hat darüber hinaus grundsätzlich das Recht, Expertinnen oder Experten zur Beratung und Unterstützung heranzuziehen (§ 18, § 20)
- 12 Präzisierung der Beteiligungsrechte; Recht der Frauenbeauftragten auf Einbindung bereits in der Phase der Planung, Konsens- und Entscheidungsfindung (§ 18)
- 13 Wirksame Kompensation der rechtswidrigen Auswirkungen des Beschleunigungsgesetzes von 1999 auf Verwaltungseinheiten bis 50 Beschäftigte.
- 14 Wiederaufnahme der „Zweiten Ausschreibung“ in das HGIG (entsprechend § 8 (2) alte Fassung)
- 15 Recht auf angemessene Fortbildung und Supervision (§ 18)

- 16 Mindestregelungen zur Ausstattung mit räumlichen und sachlichen Mitteln; Recht auf einen eigenen Etat (§ 20)
- 17 Recht auf Öffentlichkeitsarbeit, die die Ziele des HGIG unterstützt (§18)
- 18 Budgetsicherheit: Wo es erforderlich ist, ist die Frauenbeauftragte im Budget des jeweiligen Kostenträgers zu verankern.
- 19 Bezahlung, die der Funktion, der Aufgabenstellung und den Kompetenzen der Frauenbeauftragten angemessen ist.
- 20 Angemessene Berücksichtigung der Tätigkeit als Frauenbeauftragte und der dabei erworbenen Kompetenzerweiterung im Verlauf ihrer Berufsbiografie.

Diskussionsstand 1/2001



Mit der Quote zum Ziel

Zielvorgaben und Zielvereinbarungen in der Praxis von hessischen Frauenbüros

Interview von Rita Czymai, Kommunale Frauenbeauftragte nach der Hessischen Gemeindeordnung (HGO) und dem Hessischen Gleichbehandlungsgesetz (HGIG) der Stadt Taunusstein. Frau Czymai ist derzeit eine der fünf Sprecherinnen der LAG Hessischer Frauenbüros.

Das Gespräch führte sie mit:

Elke Möller, HGIG - Frauenbeauftragte der Stadt Rüsselsheim und gleichzeitig im Vorstand des Bezirksfrauenausschusses der ÖTV-Hessen sowie

Karin Dörr, Interne Frauenbeauftragte der Stadt Offenbach nach HGIG. Frau Dörr leitet seit Dezember 1999 die Arbeitsgruppe HGIG in der LAG der Hessischen Frauenbüros.

R.C.: Wie können Frauenbeauftragte auf der Grundlage des Hessischen



HGIG wie nie zuvor gehalten, sich mit ihrer Beschäftigungsstruktur auseinanderzusetzen.

2 Aufgrund unserer Erfahrungen sehen wir als Frauenbeauftragte in den Zielvorgaben ein wichtiges Instrument, um die paritätische Besetzung der Stellen zu erreichen.

K.D.: Entgegen der Kritik, eine solche Festschreibung auf 6 Jahre sei zu starr, lassen sich nur durch dieses verbindliche Vorgehen realistische Möglichkeiten finden, die Zielvorgaben langfristig im Auge zu behalten. Auf dem Hintergrund und als Ausdruck des politischen Willens zur Gleichberechtigung sind sie nach unserer Erkenntnis kein Hindernis, sondern bieten die flexible Möglichkeit, stufenweise den im Frauenförderplan festgelegten Quoten näher zu kommen.

E.M.: Zielvorgaben lenken jeweils den Blick auf bestimmte Stellen und bestimmte Bereiche, die ins Auge gefasst werden können. Zielvorgaben fordern zu Überlegungen auf, wie sie kurzfristig oder langfristig zu erfüllen sind. Dies erfordert im Arbeitsalltag Kreativität und Anstrengungen sowohl von Seiten der Frauenbeauftragten vor allem aber von den Führungskräften.

K.D.: Das HGIG verpflichtet bekanntermaßen die Dienststellenleitungen, Frauenförderpläne (FFPL) aufzustellen. In diesen wird die Verantwortung der Verwaltung für die von ihr selbst in innerbetrieblichen Aushandlungsprozessen definierten Ziele festgelegt. Dies kann so aussehen, dass in Verwaltung X innerhalb von zwei Jahren der Frauenanteil in BAT III von 20 auf 25% gesteigert werden soll oder dass mindestens jede zweite freiwerdende Stelle mit einer Frau zu besetzen ist. Wie es dort realisiert werden kann, dass zum Zeitpunkt Y entsprechend qualifizierte Frauen zur Verfügung stehen, diese Maßnahmen, Programme und Vorgehensweise müssen im FFPL so konkret wie möglich fixiert werden, damit die Zielvorgaben verwirklicht werden können.

R.C.: Wie können Frauenförderpläne gestaltet werden, um die Zielvorgaben zu realisieren und die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen?

K.D.: Schon seit Bestehen von Frauenförderplänen, jedoch verstärkt durch die Festschreibung, die Frauenförderpläne durch das HGIG 1994 erfahren haben, haben wir in Offenbach die Verpflichtung zu kompensatorischen Maßnahmen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung im Frauenförderplan verankert. Dies gilt für den Fall, dass Zielvorgaben nicht im geplanten Zeitraum zu erreichen sind, beispielsweise, weil Stellenstreichungen, insbesondere Streichung von Leitungsstellen bei Zusammenlegung von Ämtern oder Veränderungen von Aufgabenzuschnitten etc., vorgenommen wurden.

Kompensationsmaßnahmen können in Organisationsveränderungen bspw. in der sog. Anreicherung von Frauenarbeitsplätzen mit verantwortungsvolleren Fachaufgaben und Maßnahmen der Personalentwicklung bestehen. Auf jeden Fall müssen sie die einseitige Benachteiligung von Frauen bei Rationalisierungsmaßnahmen verhindern. Diese Benachteiligung entsteht immer wieder aus ihren historisch gewachsenen, im Verhältnis zu Männern niedrigeren Positionen im Verwaltungsgefüge. Zielsetzung muss sein, dass die Veränderungen nicht einseitig zu Lasten der Frauen gehen. Das HGIG mit seinen Frauenförderplänen hat in den neunziger Jahren, in den Jahren des massiven Stellenabbaus, eine wichtige Bollwerkfunktion zugunsten von Frauen im Öffentlichen Dienst entfaltet. Die Personalverantwortlichen sind verpflichtet, in diesem Sinne, gemeinsam mit der Frauenbeauftragten, Konzepte und geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Die Maßnahmen bedürfen der Zustimmung der Frauenbeauftragten und der Personalvertretung. Beispielhaft haben wir in Offenbach *Verträge zur amtsinternen Frauenförderung* zur Kompensation von nicht eingehaltenen Zielvorgaben beim Stellenabbau in den Unterrepräsentanz-Bereichen eingeführt.

E.M.: Auch in der Stadtverwaltung Rüsselsheim wurden aufgrund der bisherigen Erfahrungen mit der Umsetzung des HGIG ähnliche wie die von Karin Dörr geschilderten Vorgaben in die Neuauflage des Frauenförderplanes aufgenommen. Hinzu kommt die *Berichtspflicht der Personalverantwortlichen*. Diese haben zukünftig für ihren Zuständigkeitsbereich begründet darzustellen, wie der Frauenförderplan und - somit auch die Zielvorgaben - umgesetzt wurde bzw. welche Gründe dem entgegenstanden. Zudem schreibt der FFPL *Frauenförderung als integralen Bestandteil der Personalentwicklung* fest. Im Rahmen des in der Erarbeitungsphase befindlichen Personalentwicklungskonzeptes ist deshalb die Übernahme von Frauen auf Führungspositionen strukturell und nachhaltig zu regeln.

K.D.: Ich kann Elke Möller darin nur beipflichten. Notwendig sind insbesondere Überlegungen, die eine langfristige Vorbereitung von Frauen für Aufstiegsstellen in den Blick nehmen. In Offenbach haben wir als Frauenbüro für 2001 daher ein *Mentoring-Programm für Frauen initiiert, ein Meilenstein der stadtkonzernweiten Zusammenarbeit* verschiedener Fachfrauen und -männer aus Personalentwicklung und Personalführung in Sachen Frauenförderung.

R.C.: Können Sie erfolgreiche Beispiele für die Erhöhung des Frauenanteils seit dem In Kraft Treten des HGIG und der Frauenförderpläne in Ihrer Verwaltung nennen?

2 E.M.: Ich möchte *drei unterschiedliche Belege* dafür geben: *Erstens*, wir haben eine kontinuierliche Steigerungsrate des Frauenanteils in Führungspositionen erreicht. Im Berichtszeitraum 94/95 wurden sämtliche Zielvorgaben für Beamtinnen-Stellen erfüllt. *Zweitens*, wir konnten in Männerdomänen einbrechen und die Arbeitsbedingungen den Erfordernissen von Frauen anpassen. Die Erfahrungen damit habe ich unter dem Titel „Differenz und weibliche Autorität“ in dieser Broschüre beschrieben. Im Hochbau und Tiefbau wurde eine steigende Zahl von Ingenieurinnen eingestellt. *Drittens*, der Anteil von Fachvorarbeiterinnen im gewerblich-technischen Bereich wurde erhöht.

K.D.: Auch ich möchte drei Beispiele für die erfolgreiche Umsetzung unseres Frauenförderplanes bzw. des HGIG nennen. Innerhalb von 10 Jahren, seit dem ersten FFPL 1988, hat sich der Anteil von Frauen auf der mittleren Hierarchieebene (Sachgebietsleitungen), d.h. in A 11 bzw. BAT IV a, verdoppelt (jetzt 52% Frauen). Ein erfolgreiches Projekt von leistungsorientierter Bezahlung im unteren Gehaltsbereich konnte verwirklicht werden: 14 Schulsekretärinnen wurden von BAT VII nach BAT VIB höhergruppiert. Den Prozess habe ich u.a. in dieser Broschüre beschrieben. Im vergangenen Jahr war unser größter Erfolg, dass wir bei der Umgründung eines städtischen Eigenbetriebes in zwei GmbH's in sinnvoller Anwendung des HGIG die Frauenförderpläne und die betriebliche Frauenbeauftragte, meine Kollegin Ute Kriegsmann, institutionalisiert haben.

R.C.: Sehen Sie die Chance, durch Veränderungen des HGIG die paritätische Stellenbesetzung zu beschleunigen?

E.M.: Der politische Wille zur Umsetzung des HGIG hat eine sehr große Bedeutung. Die Dienststelle muss sich aktiv für die Umsetzung des Verfassungsauftrags zur Gleichberechtigung einsetzen. Im Rahmen der von der Landesregierung geplanten Novelle ist es unverzichtbar, dass die gesetzlichen Vorgaben zur Frauenförderung, Verwirklichung der Chancengleichheit nicht verwässert werden.

K.D.: Für den Fall, dass wir uns über das Instrument der „frühestmöglichen Beteiligung“ an den Willensbildungsprozessen der Dienststellenleitung nicht durchsetzen können, ist eine Verstärkung unserer Rechtsposition als Frauenbeauftragte notwendig. Parallel dazu sind *Anreizsysteme für Frauenförderung* denkbar und zu entwickeln.

E.M.: Angesichts der Umstrukturierungsprozesse im Öffentlichen Dienst, die dazu führen, dass der Geltungsbereich des HGIG immer kleiner wird, ist es wichtig, die umgegründeten Verwaltungs-/Betriebsstelle mit ihrer jeweiligen Rechtsform in den Geltungsbereich des HGIG zu integrieren.

K.D.: Für die Vergabe öffentlicher Aufträge ist das Auswahlkriterium „nachgewiesene Frauenförderung“ mit in die Entscheidung einzubeziehen.

E.M. und K.D.: In diesem Sinne müssen Frauenbeauftragte dringend Stellung beziehen und mit ihrem Fachverstand die Diskussion und somit Rahmenbedingungen mitgestalten, um dem Ziel der Gleichberechtigung der Geschlechter immer näher zu kommen. Der Grad und die Qualität unserer Beteiligung durch die Landesregierung in der nächsten Zeit wird zum Indikator dafür, wie ernst es die Landesregierung mit der Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit meint.

R.C.: Wir werden die inhaltlich wertvollen Aussagen dieses Interviews sowie alle Beiträge dieser Broschüre bei Beteiligung der LAG der Hessischen Frauenbüros auf Landesebene nutzen, um entsprechend Einfluss zu nehmen. Vielen Dank für Eure Bereitschaft zu diesem Interview.



Personalauswahl und Personalentwicklung

Qualitätsmanagement in der Kreisverwaltung mit dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz -
Impulse für die Personalauswahl
Katja Mittermüller, Kreisverwaltung Offenbach

Seit der Verabschiedung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes 1994 hat sich in der Kreisverwaltung Offenbach vieles verändert. Vor allem bei der Stellenbesetzung haben standardisierte Verfahren die herkömmlichen Auswahlgespräche nach und nach ersetzt. Die Frauenbeauftragte hat in Kooperation mit dem Fachdienst Personal und der Personalvertretung ein Formblatt mit Kriterien entwickelt, das den neuen Anforderungen an die Personalauswahl entspricht. Neben sprachlichen Veränderungen, wie praktikabler, geschlechtsneutraler Formulierung be-

3 inhaltet das Formblatt eine Auswahl wichtiger Schlüsselqualifikationen, die den Erfordernissen eines sich ständig verändernden Arbeitsmarktes angepasst sind.

Bisher nicht beachtete Fähigkeiten, wie Belastbarkeit, Teamorientierung, Flexibilität, Organisationsfähigkeit, Verhandlungsgeschick, die in der Lebensbiografie vieler Frauen erworben werden, gewinnen an Bedeutung, sind aber nur schwer zu beurteilen.

Aus diesem Grund muss die Organisationseinheit (OE) zunächst ein Profil der zu besetzenden Stelle anfertigen. Der Kriterienkatalog mit den fachlichen Voraussetzungen und zusätzlichen Kompetenzen wird gemeinschaftlich von der OE, dem Fachdienst Personal, der Frauenbeauftragten und der Personalvertretung erarbeitet. Die Frauenbeauftragte wirkt dabei als Regulativ und übernimmt zusätzlich die Rolle einer „Externen Be-rachterin“. Folgende Punkte werden in dem Gespräch abgearbeitet:

- ggf. eine Erweiterung der Anforderungskriterien aus dem Ausschrei-bungstext
- die prozentuale Gewichtung der gewünschten Fähigkeiten aus dem Be-reich der Fachkompetenz sowie der Sozialkompetenz je nach Stellen-profil der OE
- die Entwicklung gemeinsamer Fragebeispiele aus der Praxis, um die An-forderungen zu prüfen
- die Definition möglicher Antworten und deren einheitliche Bepunktung

Um die Vorgehensweise zu verdeutlichen, hier ein Beispiel:

Die Organisationseinheit x hat anhand des Formblatts den Ausschrei-bungstext mit den fachlichen wie übergreifenden Erfordernissen für eine zu besetzende Stelle im Sekretariatsbereich erarbeitet.

Eine der Schlüsselqualifikationen ist z.B. „Belastbarkeit“.

Im Gespräch mit einer Person aus dem Fachdienst Personal und dem ge-nannten Kreis wird festgelegt, was die OE unter „Belastbarkeit“ im Se-kretariatsbereich versteht.

Basis sind vorher besprochene Fallbeispiele, für die ein bestimmter Ant-wortenumfang festgelegt wird. Die Antworten werden mit 3, 2 oder ein-em Punkt bewertet. Je mehr die Aussage der Bewerberin oder des Be-werbers mit der erwarteten Antwort übereinstimmt, desto höher ist die Punktzahl.

Mit diesem Standard kann jede Person die Antworten im konkreten Vor-stellungsgespräch bepunkten. Die fachlichen und fachübergreifenden Er-fordernisse einer Stelle ergeben zusammen 100%. Für den Sekretariats-bereich beispielsweise hatte der Abschnitt EDV-Kenntnisse eine Gewich-tung von 5 %, Grundkenntnisse im Verwaltungsrecht 5 %, das lösungs-



orientierte Arbeiten 20 %, die Belastbarkeit 15 %, Teamfähigkeit 15 %, Kritikfähigkeit 10 %, u.s.w..

Diese standardisierte Form der Personalauswahl gilt seit 1996 auch für die Auszubildenden, Fachangestellte für Bürokommunikation und Anwärterinnen und Anwärter für die Laufbahn Beamtin und Beamter.

Anlass für das Frauenbüro zur Änderung des früheren Auswahlverfahrens war die überproportionale Berücksichtigung männlicher Bewerber. Mit Hilfe des HGIG's und mit dem Instrument der Frauenförderpläne konnte die Frauenbeauftragte erstmals eine Änderung herbeiführen.

Die schriftlichen Tests wurden überarbeitet und ein standardisiertes, mündliches Verfahren entwickelt, um Profile sowohl für die jeweiligen Ausbildungsberufe als auch für die Persönlichkeit der künftigen Auszubildenden zu erstellen.

In den Vorstellungsgesprächen werden anhand von Folien Fragenkomplexe aus der praktischen Arbeit in der Kreisverwaltung vorgestellt. Die Wertigkeit der Antworten ist im Vorfeld festgelegt, das Gremium bepunktet unabhängig voneinander. Allen Bewerberinnen und Bewerbern werden die gleichen Fragen gestellt. Die Fragenblöcke sind unterschiedlich gewichtet und werden zum Schluss mit dem schriftlichen Test abgeglichen.

Die Kreisverwaltung konnte mit diesem neuen Verfahren die Qualität der Auswahl insgesamt verbessern. Mädchen und junge Frauen bilden, entsprechend ihrer besseren Schulabschlüsse, einen größeren Anteil bei den Einstellungen.

Für den Bereich der Beamtinnen und Beamten werden durch eine überproportionale Berücksichtigung von Mädchen die Zielquoten des Frauenförderplans nach und nach erreicht.

1995 lag der Frauenanteil bei den Anwärterinnen für die Beamtenlaufbahn bei 56 %, 1999 bei 75 %.

Diese Quote wollen wir in Zukunft halten, denn -Qualität ist unser Motto für die Zukunft!!

3

Personalentwicklung bei der Stadt Kassel

Susanne Zinke, Stadt Kassel Gleichstellungsbeauftragte

Mit der im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz verpflichtend verankerten Aufstellung der Frauenförderpläne für Verwaltungen ist der erste Schritt zur Personalentwicklung umgesetzt worden. Die systematische Erhebung der Stellen und Zielvorgaben, was in welchem Zeitraum verändert werden soll, war im Bereich des Öffentlichen Dienstes oftmals der Anfang der Personalentwicklung. Durch die systematische Darstellung wurde mehr Transparenz geschaffen.

Das Konzept der Personalentwicklung bei der Stadt Kassel besteht z.Z. aus drei Bausteinen:

- **Erstellung von Anforderungsprofilen**
- **Durchführung von Kooperativen MitarbeiterInnengesprächen**
- **Beurteilungswesen**

Ergänzt werden die drei Bausteine durch weitere in Planung befindliche Instrumente wie strategische Qualifizierung, Nachwuchsförderung und Auswahlverfahren.

Die ersten Planungen zur gezielten Personalentwicklung wurden von der Frauenbeauftragten angestoßen und zusammen mit der Personalabteilung weiterentwickelt. Das jetzige Konzept der Personalentwicklung richtet sich nicht speziell an die weiblichen Beschäftigten, hat aber seinen Ursprung in der Frauenförderung bei der Stadt und kommt von seinen methodischen Ansätzen Frauen sehr entgegen, beispielsweise im vis-à-vis-Gespräch der Kooperativen MitarbeiterInnengespräche.

Für eine vorausschauende Personalpolitik ist es wichtig, durch Instrumentarien wie Personalplanung, Personalentwicklung und Personalcontrolling Personal in erforderlicher Qualität und Quantität zu gewinnen. Personalentwicklung ist kein zeitlich befristetes Projekt sondern ein fortlaufender Prozess und muss einerseits an den Verwaltungszielen und andererseits an den Interessen der MitarbeiterInnen ausgerichtet sein.

Die Verantwortung zur Umsetzung der Personalentwicklungsbausteine tragen die Ämter bzw. die Führungskräfte in den Ämtern.

Nach Auswertung der Erfahrungen aus den Pilotbereichen werden die verschiedenen Bausteine nun in der Gesamtverwaltung umgesetzt. Der Baustein „**Anforderungsprofile**“ ist bereits umgesetzt. Für alle Arbeitsplätze der Inneren Verwaltung liegen Arbeitsplatzbeschreibungen mit entsprechenden Anforderungen vor. Ein wichtiger Teil der Anforderungsprofile sind die aufgeführten Schlüsselqualifikationen, d.h. Fähigkeiten, die es der/dem potenziellen StelleninhaberIn ermöglichen, sich veränderte Situationen bzw. neue Aufgabenstellungen schnell zu erschließen.

Zu den Schlüsselqualifikationen zählen:

-*Soziale und persönliche Kompetenz* ist kaum erlernbar, sondern besteht aus den Fähigkeiten, die im persönlichen Entwicklungs- und Reifeprozess ausgebildet werden. Es geht darum, mit Menschen umgehen zu können, und auch das eigene Handeln zu reflektieren. Darüber hinaus ist Prozesskompetenz nötig, also die Fähigkeit, Informationsprozesse, Entscheidungsvorgänge und Arbeitsschritte auf die Möglichkeiten und Grenzen von anderen Menschen und Gruppen abzustimmen.

-*Methodenkompetenz* umfasst die Anforderung Kenntnisse der Organisations- und Führungslehre wie Zielkontrolle, Planung und Entscheidung.

-*Strategische Kompetenz* ist die Fähigkeit, komplexe Zusammenhänge und dynamische Vorgänge zu verstehen und zukunftsfähige Visionen mit entsprechenden Umsetzungsmöglichkeiten zu entwickeln, und beinhaltet ganzheitliches Denken, d. h. die Fähigkeit, das eigene Handeln vernetzt zu sehen und bereichsübergreifend zu denken.

Um bei Stellenausschreibungen eine bessere Vergleichbarkeit herstellen zu können, wurde ein Katalog mit 24 verschiedenen Anforderungsmerkmalen entwickelt. Durch die Einführung dieses Bausteins werden die Anforderungsprofile für eine Arbeitsstelle mit den entsprechenden Anforderungen erstellt, sie gewährleisten dadurch eine objektivere Ausschreibung im Stellenausschreibungsverfahren. Für Frauen eröffnen sich hiermit größere Chancen. Mit ihren Stärken, insbesondere der sozialen Kompetenz, haben sie wichtige Qualifikationen zu bieten.

Das **Kooperative MitarbeiterInnengespräch (KMG)** ist der zweite wichtige Baustein, auf den in diesem Zusammenhang näher eingegangen wird. Es ist im weitesten Sinne ein gegenseitiges Beratungs- und Fördergespräch zwischen MitarbeiterIn und direkter Vorgesetzter. Ziel der KMGs ist die Förderung der Zusammenarbeit und das zielgerichtete Arbeiten. Damit ist es ein wichtiger Teil des angestrebten kooperativen Führungsstils in der Stadtverwaltung.

Themenbereiche der KMGs sind festgelegt:

- Auswertung der Ziele und Aufgabenerfüllung im zurückliegenden Zeitraum
- Arbeitsbedingungen
- Qualität der Zusammenarbeit zwischen MitarbeiterIn und
 - Vorgesetzter
 - KollegInnen
 - KundInnen
- Ziele und Aufgabenschwerpunkte im kommenden Jahr
- Einsatz und Entwicklung am Arbeitsplatz

3 Voraussetzung für die KMGs ist Vertraulichkeit, vorherige Festlegung über den Ablauf des Gespräches, klare zeitliche Festlegung (1-2 Stunden) sowie eine ungestörte Gesprächssituation.

Mit dem KMG haben *MitarbeiterInnen* einen Anspruch auf einen Austausch über Aufgabe und Ziele ihres Arbeitsbereiches, eine Einschätzung ihrer bisherigen Arbeit und über eigene Entwicklungsmöglichkeiten.

Für die *Vorgesetzten* bietet das KMG einen tieferen Einblick in die Aufgaben, Interessen, Erwartungen und Motivation der MitarbeiterInnen.

Die *Verwaltung* bekommt differenzierte Angaben über den Qualifikationsbedarf und über Veränderungsvorstellungen der MitarbeiterInnen

Die Erfahrungen in der Praxis sind nach großer vorheriger Skepsis durchgehend positiv. Die Intensität wird als ein wichtiger Faktor benannt. Die zeitliche Festlegung ohne Störungen von außen und der zielgerichtete Verlauf mit klaren Absprachen wird als positiv empfunden. Die gegenseitige Möglichkeit, sich zu beraten und sich mit dem Verhalten der Vorgesetzten auseinandersetzen zu können, wird überwiegend als positiv angesehen und nutzt beiden Gesprächspartnern gleichermaßen. Insbesondere für Frauen bieten die KMGs die Chance, ihre Weiterentwicklungswünsche anzusprechen, da ihnen die Vis-à-vis-Situation eher entgegen kommt. Frauen wollen in der Verwaltung mehr erreichen und äußern dieses in der vertraulichen Situation des KMG eher. Es ist so leichter, klare Schritte für die Zielerreichung zu formulieren.

Die kooperativen MitarbeiterInnengespräche werden protokolliert und Absprachen mit zeitlicher Erreichungsperspektive festgelegt.

Vereinbarungen werden verbindlich für folgende Bereiche getroffen:

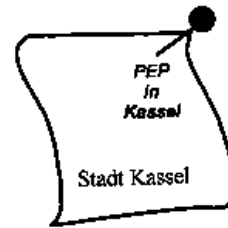
- die Art und Weise, wie fachliche Aufgaben wahrgenommen werden
- die Gestaltung der Arbeitsabläufe und der Arbeitsorganisation
- die Qualität der Zusammenarbeit
- die eigenen Entwicklungsmöglichkeiten

Der dritte Baustein *Beurteilungswesen* steht am Anfang seiner Umsetzung. Ziel hierbei ist es, die Leistungen der MitarbeiterInnen nach dem Anforderungsprofil und den daraus abzuleitenden Anforderungen durchgängig zu dokumentieren und dieses alle drei Jahre in einer schriftlichen Beurteilung zusammenzufassen.

Abschließend lässt sich feststellen, dass das Instrumentarium der Personalentwicklung über den Anstoß aus der Frauenförderung und mit seinen Anfängen in den Frauenförderplänen ein wichtiges Arbeitsmittel bei der Stadt Kassel darstellt. Wichtig ist für die weitere erfolgreiche Arbeit, dass die Bedingungen und Absprachen eingehalten werden.

Literaturhinweis: Stadt Kassel, Personal- und Organisationsamt, Handbuch I Personalentwicklungsplanung (PEP).

Stadt Kassel - Personalentwicklung- 34112 Kassel



4 Veränderung von Arbeitsbedingungen sowie Neubewertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

Gebäudereinigung hat Zukunft!

Werden Sie Gesellin im Gebäudereinigungshandwerk

*Ulrike Dukat, Interne Frauenbeauftragte
des Landkreises Marburg-Biedenkopf*

Unter diesem Motto hat das Frauenamt des Landkreises Marburg-Biedenkopf für einen berufsbegleitenden Lehrgang zur Gesellin im Gebäudereinigungshandwerk geworben.

Zielsetzung des Frauenamtes war es, Frauentätigkeiten im Reinigungsbereich aufzuwerten und den dort Beschäftigten Wege für eine berufliche Weiterentwicklung zu bahnen. Eine Grundlage hierfür bietet der §5

Abs. 6 HGIG, der Maßnahmen vorsieht, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, führen.

Entstanden ist die Idee bei einem Besuch der Frauenbeauftragten im Arbeitsamt Marburg. Dort wurde festgestellt, dass es einerseits viele nicht qualifizierte, nicht vermittelbare Reinigungskräfte gibt und andererseits eine hohe Nachfrage nach qualifiziertem Personal besteht, das aber nicht vorhanden ist.

Daraufhin wurde der berufsbegleitende Lehrgang zur Gesellin im Gebäudereinigungshandwerk konzipiert.

Um auf das neue Angebot aufmerksam zu machen,

startete das Frauenamt gemeinsam mit der kreiseigenen Beschäftigungsgesellschaft INTEGRAL eine Werbekampagne. Diverse Pressemitteilungen und eine Informationsveranstaltung für interessierte Frauen und Multiplikatorinnen im Arbeitsamt Marburg führten zum Erfolg: erstmalig fand der Lehrgang 1997/1998 im Landkreis Marburg-Biedenkopf statt. 12 Frauen und 4 Männer besuchten die berufsbegleitende Fortbildung. Durch die intensive Werbung der Frauenbeauftragten auch innerhalb des Hauses konnten 5 Frauen, die bei der Kreisverwaltung Marburg-Biedenkopf beschäftigt sind, teilnehmen. Die Kosten für diese Teilnehmerinnen wurden vom Arbeitgeber übernommen.



Abgesehen davon, dass der Unterrichtsstoff komprimiert vermittelt wurde, waren die Unterrichtsinhalte des Lehrgangs identisch mit denen der regulären Ausbildung im Gebäudereinigungs-Handwerk. Alle Teilnehmer/-innen haben die Prüfung bestanden und konnten auf der Freisprechungsfeier der Landesinnung Hessen für das Gebäudereinigungshandwerk ihren Gesell/-innenbrief entgegen nehmen. Neben der abgeschlossenen Berufsausbildung wurde automatisch der Hauptschulabschluss erworben.

Die interne Frauenbeauftragte hat den Lehrgang kontinuierlich begleitet. Hospitation im Unterricht und bei den Praxisteilen, kontinuierlicher Kontakt zu den Teilnehmerinnen und zu der Landesinnung Hessen für das Gebäudereinigungshandwerk haben zum Gelingen mit beigetragen.

Die 5 Gesellinnen der Kreisverwaltung wurden im Rahmen einer Feierstunde geehrt. Der Kreisausschuss bietet qualifizierten Kräften Aufstiegsmöglichkeiten durch die Einrichtung von Objektbetreuungsstellen. Derzeit sind 2 Gesellinnen als Objektbetreuerinnen für die Schulen des Landkreises eingesetzt. Zwei weitere sind als Vertreterinnen tätig.

I. Berufsbild und Berufsaussichten im Gebäudereinigungshandwerk

Gebäudereinigung ist eine anspruchsvolle Tätigkeit, die im Allgemeinen unterschätzt wird. Professionelle Reinigung erfordert eine Vielzahl an Kenntnissen und Fertigkeiten. Dies verdeutlicht ein Zitat von Detlef Stange, Geschäftsführer der Landesinnung Hessen für das Gebäudereinigungs-Handwerk: „Wenn mir einer sagt, ich putze auch zu Hause, das muss ich nicht lernen, dann sage ich, du backst zu Hause auch Kuchen und kommst nicht auf die Idee, an der nächsten Ecke eine Bäckerei aufzumachen.“

Gebäudereinigung ist ein eigenständiges Handwerk mit einem fest umrissenen und normierten Berufsbild, das von der Lehre über den Status der Gesellin/ des Gesellen bis zur Meister/-innenprüfung reicht. Frauen sind in diesem Ausbildungsgang bisher kaum vertreten (unter 20%).

Neunzig Prozent der Reinigungstätigkeiten werden jedoch von Frauen ausgeführt; sie arbeiten überwiegend als ungelernte Kräfte.

Die reguläre Ausbildung dauert 2 1/2 Jahre. Die Berufsaussichten in der Gebäudereinigung sind günstig. Das Gebäudereinigungs-Handwerk gehört zu den wachsenden Branchen im Dienstleistungssektor. Nach Meinung des Geschäftsführers der Landesinnung Hessen finden alle, die im Gebäudereinigungshandwerk ausgebildet sind, einen Arbeitsplatz. Der Beruf findet allerdings bei Jugendlichen wenig Anklang. Die Landesinnung Hessen hat daher u. a. mit der Einrichtung externer Lehrgänge für Beschäftigte mit Berufserfahrung reagiert.

II. Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für den externen Lehrgang

Mit der Durchführung des Lehrganges 1997/1998 im Landkreis Marburg-Biedenkopf hat sich die Landesinnung Hessen für das Gebäudereinigungshandwerk zum ersten Mal bereit erklärt, einen Kurs außerhalb von Frankfurt durchzuführen. Das wohnortnahe Angebot ermöglichte Frauen, die Beruf und Familie vereinbaren müssen, die Teilnahme. Die gute Kooperation zwischen allen Beteiligten war ausschlaggebend für den Erfolg des Projektes. Beispielsweise hat das Arbeitsamt Marburg sich aktiv an der Planung, Finanzierung und Durchführung des Projektes beteiligt.

Die *Mindestteilnehmer/innenzahl* für einen Kurs beträgt 15 Personen, 16 meldeten sich in Marburg für den Lehrgang an.

Der Unterricht findet *in den Abendstunden und am Wochenende* statt über einen Zeitraum von ca. 6 Monaten. Er umfasst 276 Theoriestunden an 21 Wochenenden. Anschließend folgen 65 Praxisstunden an 5 Wochenenden. Der Unterricht findet Freitags von 17.00 - 21.00 Uhr und Samstags von 8.00 - 15.00 Uhr statt.

Die *Lehrgangskosten* müssen in der Regel nicht von den Teilnehmer/-innen getragen werden. Unter bestimmten Voraussetzungen trägt das Arbeitsamt die Kosten. Auch die Finanzierung durch den Arbeitgeber ist - wie beispielsweise bei der Kreisverwaltung Marburg-Biedenkopf geschehen - möglich und durchaus üblich.

Voraussetzung für die Zulassung zur Gesellinnenprüfung gemäß § 37 der Handwerksordnung ist eine 5-jährige Berufserfahrung im Reinigungsbe- reich oder ähnlichen Berufssparten. Bereits vorhandene berufliche Qua- lifikationen, die Frauen meist mitbringen, wie z. B. Friseurin, Einzelhan- delskauffrau, Schneiderin etc., können als Berufserfahrung anerkannt werden. Der Nachweis erfolgt in Absprache mit dem Arbeitsamt und der Landesinnung für das Gebäudereinigungshandwerk.

Der Abschluß bietet auch *finanzielle Vorteile*. Während eine an- oder un- gelernte Reinigungskraft in der Gebäude - Innenreinigung 14,93 DM in der Stunde verdient, erhält sie laut Tarifvertrag der Industriegewerk- schaft Bau-Steine-Erden vom 01.05.1997 als Gesellin im Gebäudereini- gungshandwerk 20,50 DM pro Stunde.



Die Entlohnung der Gesellinnen der Kreisverwaltung Marburg-Biedenkopf erfolgt nach Lohngruppe 3 des Hessischen Lohntarifes (HLT). Nach 3 Jahren erfolgt der Bewährungsaufstieg in die Lohngruppe 4 HLT, nach weiteren 4 Jahren in 4a HLT mit einem Stundenlohn von bis zu 22,73 DM.

Die professionelle Ausbildung dient allen Beteiligten. *Die Frauen lernen einen anerkannten Handwerksberuf, der sie befähigt, professionelle Arbeit zu leisten. Die Arbeitgeber/-innen gewinnen an Fachpersonal hinzu und können sich verstärkt auf qualifizierte Arbeitskräfte stützen. Die Qualität der Arbeit verbessert sich. Dies kommt durch hohe Sauberkeitsstandards und Langlebigkeit professionell gepflegter Gebäude und Einrichtungen allen zugute.*

III. Aufstiegsmöglichkeiten für Gebäudereiniger/-innen

Nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung eröffnen sich für gelernte Gebäudereiniger/-innen weitere Chancen und Perspektiven.

Betriebe in der Privatwirtschaft, GmbH's, der Öffentliche Dienst und seine Eigenbetriebe brauchen qualifiziertes Personal, das die Aufgabe als *Objektbetreuer/-in* wahrnimmt.

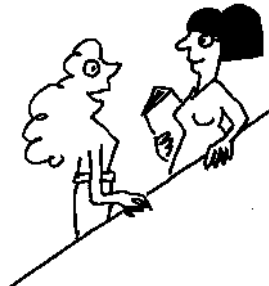
Als Gesellin bieten sich - wie in jedem anderen Handwerk auch - Möglichkeiten, auf der Karriereleiter weiter nach oben zu klettern:

Nach 3-jähriger Berufspraxis als Gesellin kann die Meisterinnenprüfung abgelegt werden.

Die *Meisterin* ist berechtigt, einen eigenen Betrieb zu führen, Lehrlinge auszubilden oder in größeren Gebäudereinigungsbetrieben Führungspositionen einzunehmen.

Nach 2-jähriger Berufserfahrung können sich ambitionierte Gebäudereinigerinnen und -reiniger in Metzingen (Baden Württemberg) zur/zum *staatlich geprüften Reinigungs- und Hygienetechniker/-in* ausbilden lassen. Das neue Berufsbild umfaßt eine 2-jährige Vollzeitausbildung.

Beim Vorliegen der Fachhochschulreife besteht für Gebäudereiniger/-innen die Möglichkeit eines *Studiums* an der Fachhochschule.



Fazit

Das Fazit des berufsbegleitenden Lehrgangs in Marburg ist außerordentlich positiv. Zwar war die Fortbildung ein hartes Stück Arbeit für die Teilnehmer/-innen: Familie, Erwerbstätigkeit, Lehrgang, Vor- und Nachbereitung des Unterrichtsstoffes mussten koordiniert und aufeinander abgestimmt werden. Trotzdem war neben dem Engagement auch die Begeisterung darüber, „etwas Eigenes auf die Beine gestellt und erfolgreich abgeschlossen zu haben“ (Zitat einer Teilnehmerin), bei allen Beteiligten groß.

4

Die berufliche Fortbildung zur Gesellin im Gebäudereinigungshandwerk ist nicht das einzige Angebot speziell für Frauen in dieser Branche. Die Frauenbeauftragte der Stadt Marburg hat 1994 ein 3-tägiges Seminar speziell für Reinigungskräfte angeboten. Die Idee wurde aufgenommen. Seit 1995 bietet die interne Frauenbeauftragte des Landkreises Marburg-Biedenkopf das Seminar regelmäßig an. Das Seminarprogramm vermittelt neben dem Erfahrungsaustausch kommunikationspsychologisches Handwerkzeug und enthält gezielte Übungen zur Körperentspannung und Rückenstärkung.

Angeregt durch diese Seminare hat der betriebsärztliche Dienst des Gesundheitsamtes Marburg die Informationsveranstaltung „Gesund während und nach der Arbeit“ konzipiert. Schwerpunkt ist der Schutz der Haut beim Reinigen. Außerdem wird über rückengerechtes Arbeiten und Möglichkeiten der Unfallverhütung informiert. Bei den erwähnten Fortbildungsangeboten ist die interne Frauenbeauftragte regelmäßig anwesend, um veränderungsbedürftige Arbeitssituationen zu diskutieren und Verbesserungen zu erzielen. Die Fortbildungen sind ein wichtiger Baustein, um im Reinigungsbe- reich beschäftigte Frauen zu fördern und sie evtl. für eine berufsbegleitende Fortbildung zur Gesellin im Gebäudereinigungshandwerk zu gewinnen.



Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen, wie die externe Fortbildung zur/zum Gesellen/-in im Gebäudereinigungshandwerk in Marburg-Biedenkopf sind ein wichtiger Bestandteil engagierter Frauenpolitik.

Das Beispiel hat bereits mehrere Frauenbeauftragte anderer Kommunen und Landkreise angeregt, ähnliche Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen. Es wäre wünschenswert, dass es weiterhin Schule macht.

Das Frauenamt des Landkreises Marburg-Biedenkopf hat eine *Broschüre* zu dem berufsbegleitenden Lehrgang erstellt. Sie enthält in ansprechender Form alle wichtigen Informationen rund um das Thema Gebäudereinigung, untermalt mit Interviews der an dem Projekt beteiligten Akteur/-innen. Die Broschüre kann angefordert werden unter Tel. 06421/405-311.

Differenz und weibliche Autorität als Antwort auf die Politik „Frauen in Männerberufe“

Elke Möller; Interne Frauenbeauftragte bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim

Über den Zeitraum von ca. anderthalb Jahren wurde im Rahmen des Fortbildungsprogramms der Stadtverwaltung Rüsselsheim von der Frauenbeauftragten ein Beratungsseminar für Frauen aus typischen Männerarbeitsbereichen angeboten.

Vorgeschichte

Diesem Seminarangebot ging eine Fortbildung ebenfalls für Frauen aus den o.g. Arbeitsbereichen mit dem Titel: „Ich stehe meine Frau“ voraus. Dies geschah vor dem Hintergrund, dass auch in Rüsselsheim in den vergangenen 15 Jahren Berufsfelder für Frauen geöffnet wurden, die traditionell Männern vorbehalten waren. So wurden ausgebildet und beschäftigt: Malerinnen-Lackiererinnen, Tischlerinnen, eine Müllwerkerin, Ingenieurinnen im Bau- und Planungsbereich. Im Grünpflegebereich, auf den sich das dargestellte Projekt bezieht, wurden Frauen als Gärtnerinnen im Landschaftsbau ausgebildet, in den Außenkolonnen eingesetzt und mit der Funktion der Fachvorarbeiterin (Kolonnenführung) betraut.

In der Ausschreibung der o.g. Fortbildung wiesen wir darauf hin,

- dass in traditionellen Männerarbeitsbereichen oftmals Spielregeln und Formen der Auseinandersetzungen herrschen, die Frauen fremd sind, weil sie andere Formen des Miteinanderumgehens und der Konfliktbearbeitung vorziehen.
- es vielen Männern auch heute noch schwerfällt, Frauen als gleichwertige Kolleginnen oder gar Vorgesetzte zu akzeptieren und anzuerkennen, so dass eine partnerschaftliche Zusammenarbeit von deren Seite oftmals erschwert ist.

Den Teilnehmerinnen sollte ermöglicht werden,

- Wege und Strategien zu erarbeiten, den eigenen Standpunkt klar und beharrlich zu vertreten, sich auch in schwierigeren Gesprächssituationen durchzusetzen.
- Möglichkeiten zu entwickeln, sich gegen Vorurteile und andere unangemessene Verhaltensweisen abzugrenzen,
- sich der eigenen Erfahrungen und Fähigkeiten bewusster zu werden,
- das weibliche Netzwerk der Informationen und Unterstützung weiterhin zu verstärken und auszubauen.

Damit grenzten wir uns bewusst von dem Defizit-Modell ab, das Frauen Schulung oder sonstige Förderung andeihen lässt, um sie schließlich an die männliche Norm anzupassen.

4 **Beratungsseminar als Ort des Austausches**

Innerhalb der Fortbildung formulierten die Frauen den Wunsch nach einem Ort zum regelmäßigen Austausch, wo sie ihre Schwierigkeiten gemeinsam besprechen und Konflikte bearbeiten könnten. Mit professioneller Hilfe wollten sie daran arbeiten, ihren eigenen Blickwinkel zu erweitern und damit neue Handlungsperspektiven zu entwickeln. Dieser Wunsch wurde von der Frauenbeauftragten aufgegriffen und in den folgenden Fortbildungsprogrammen als Beratungsseminar für Frauen in typischen Männerarbeitsbereichen angeboten: eine Seminarform, in der in einer regelmäßigen fortlaufenden Gruppe konkrete Fragestellungen und schwierige Situationen aus der Berufspraxis besprochen und mit fachlicher Unterstützung bearbeitet werden kann. Zu den Teilnehmerinnen gehörten Arbeiterinnen, weibliche Angestellte und Auszubildende der Gärtnerei, der Außenkolonnen und der Verwaltung der Abt. Grünpflege im Umwelt- und Grünflächenamt der Stadt Rüsselsheim.

„Weibliche Autorität“ in der Seminararbeit

Über die inhaltliche Arbeit im Seminar gibt der Erfahrungsbericht der Trainerin Dorothea Castor Aufschluss. Diese bezieht sich in ihrer Arbeit auf den frauenspezifischen Differenzansatz, der in den letzten Jahren von italienischen Frauen entwickelt wurde und in dessen Zentrum die Beziehungen der Frauen untereinander stehen.

Ziel des Seminars war es unter anderem, das Ich-Gefühl (die Ich-Identität) der einzelnen Frauen zu stärken, in dem sie sich an den älteren und aufgrund ihrer Lebenserfahrung und ihres Selbstbewusstseins weiterentwickelten Frauen innerhalb der Gruppe orientierten. Nach weiblichen Vorbildern befragt, nannten die jüngeren Frauen von sich aus zwei Teilnehmerinnen der Gruppe, denen sie vertrauen, auf deren Urteil sie Wert legen, von denen sie lernten, denen sie demnach ein hohes Maß an weiblicher Autorität zuschrieben.



„Weibliche Autorität“ im Sinne der Differenztheorie geht davon aus, dass Frauen auf das Urteil von anderen Frauen angewiesen sind.(...) Von weiblicher Autorität auszugehen, erkennt an, dass eine Frau eine andere Frau für ihr Wachstum braucht. Sie braucht die Möglichkeit, dass es Frauen gibt, die anders sind, weiter voraus und mehr zentriert als sie selbst. (...) Die Autorität der Frauen liegt darin, dass sie die symbolische Kompetenz haben, d.h. Dinge genau zum Ausdruck bringen können, dass sie Urteile fällen und handeln.“ (1)

Die Teilnehmerinnen der Gruppe praktizierten dadurch, dass sie neidlos zwei Frauen als Vorbilder anerkannten, von denen sie lernen wollten und deren Verhaltensweisen für sie selbst zum Maßstab wurden, das, was die Italienerinnen mit dem Modell der „Differenz“ zeigen wollen.

Sich selbst ernst nehmen

Ein weiteres Ziel der Arbeit war, dass die Teilnehmerinnen ihr eigenes Erleben, ihre Erfahrung innerhalb des Arbeitsprozesses und den gegenseitigen Austausch in den Mittelpunkt stellen.

Sich selbst und andere Frauen in ihrer Wahrnehmung und Erfahrung ernst zu nehmen, ist die Voraussetzung, weiblichem Denken und Handeln Sinn und Wert zuzuerkennen. Je mehr Frauen sich als Subjekt und damit in den Mittelpunkt ihres Erlebens setzen, desto mehr geraten männliche Verhaltensweisen sozusagen in den Hintergrund. Indem sich die Frauen selbst als aktiv und handelnd wahrnehmen, ist es auch nicht mehr unbedingt notwendig, auf männliche Angriffe und Abwertungen sofort einzugehen. Entscheidend ist, dass die Frau in sich eine Wahlmöglichkeit hat, ob sie in der Situation direkt reagieren will oder eine ganz andere Verhaltensweise wählt.

Ein Beispiel soll erläutern, was damit gemeint ist, aus dem Zwang, direkt reagieren zu müssen oder schlagfertig zu sein, herauszutreten:

Eine der jungen Frauen fühlte sich als Objekt eines Männerwitzes massiv missbraucht und vor den anderen Kollegen ihrer Kolonne bloßgestellt. In ihrer Situation war sie zuerst sprachlos und zog sich verletzt zurück. Innerhalb des Seminars gelang es ihr, diese Situation anzusprechen und ihre

verletzten Gefühle zu beschreiben. Sie blieb bei sich und konnte mit den anderen Teilnehmerinnen zusammen daran arbeiten, sich nicht nur als Opfer zu sehen. Indem sie das bedrückende Erlebnis, das sie vorher sprachlos und ohnmächtig gemacht hatte, mit anderen Frauen differenziert besprach und Erklärungen suchte, setzte sie sich selbst wieder als Subjekt. Dadurch, dass sie sich selbst in den Mittelpunkt stellte und aktiv handelte, wurde das Verhalten der männlichen Kollegen sekundär.



4

Aktiv Einfluss nehmen

Als Beispiel aktiven Handelns ist auch der gegen Ende des Seminars von den Frauen erarbeitete Katalog von Kritikpunkten und Verbesserungsvorschlägen zu verstehen, den sie mit ihren zuständigen Vorgesetzten besprechen wollten.

Die Vorschläge betrafen Kommunikation, Koordination und Organisation der Arbeit. Sie erwarteten von ihren Vorgesetzten z.B. einen besseren Umgang mit Kritik sowie gute Umgangsformen und Respekt anderen gegenüber. Sie entwickelten Ideen, wie eine gute Außendarstellung des Amtes aussehen könnte, sowie Ideen, wie das Klima in der Grünpflege generell verbessert werden könnte.

HGLG als Grundlage

Mit dem beschriebenen Beratungsseminar reagierte die Frauenbeauftragte auf die Erfahrungen, die mit dem Öffnen traditioneller Männerberufe für Frauen gemacht werden konnten.

Als Grundlage diente ihr hierzu Paragraph 5 Absatz 6 des HGLG, der Maßnahmen vorsieht, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können. Allerdings sei an dieser Stelle angemerkt, dass der Gesetzgeber hier zunächst von rein praktischen Maßnahmen ausgeht, wie der Einrichtung zusätzlicher Umkleide- und Toilettenräume oder dem Einsatz von Technik zur Erleichterung von Heben und Tragen in bestimmten Berufen, um auf diesem Weg diese Arbeitsplätze auch für Frauen besser zugänglich zu machen. (2)

Mit diesem Paragraphen knüpft das Gesetz an die in den achtziger Jahren propagierte Politik „Mädchen in Männerberufe“ an, die von der Annahme ausging, dass die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt durch die falsche Berufswahl verursacht sei und durch das Öffnen bisher typischer Männerberufe größere Arbeitsmarktchancen für Frauen zu erwarten seien.

Ungeachtet einer notwendigen kritischen Überprüfung dieser Politik hinsichtlich der erhofften Erfolge kann festgestellt werden, dass die Hindernisse, diese Arbeitsfelder für Frauen zu öffnen, wesentlich vielschichtiger sind, als dass sie nur mit den oben beschriebenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes behoben werden könnten.

In dem oben beschriebenen Beratungsseminar erweiterte die Frauenbeauftragte den Maßnahmenkatalog des § 5 HGLG, um Frauen ein Arbeiten in diesen Bereichen zu ermöglichen, ohne sich den männlichen Kollegen und deren Arbeitsweisen anzupassen. Es stellte eine Begleitung von Frauen in typisch männlichen Arbeitsbereichen dar, damit sie ihre Berufsausübung nicht als Anpassung an die Strukturen der Männerarbeitswelt erleben müssen. Vielmehr hatten sie die Gelegenheit, eigene Wertmaßstäbe als Frauen zu entdecken, zu erkennen und zu definieren, und z.B.

auch die von Männern geprägte Arbeitswelt in der Grünpflege anders zu gestalten, wie dies durch die bereits oben erwähnten, von der Fortbildungsgruppe erarbeiteten Verbesserungsvorschläge zum Ausdruck kam. Bestätigt wurden diese Erfahrungen im übrigen durch die in den WSI-Mitteilungen veröffentlichten Aufsätze von Helga Ostendorf (3), die darin auf die Probleme hinsichtlich der fachlichen und sozialen Integration von Frauen in männertypischen Arbeitsfeldern eingeht und entsprechende Handlungsempfehlungen entwickelt.

Bezüglich der fachlichen Integration, so Helga Ostendorf, sei festzustellen, dass einige Ausnahmefrauen es geschafft haben, Spitzenpositionen zu erreichen. Etliche Frauen aber scheinen auch nach langjähriger Berufserfahrung bei einer mittleren Facharbeiter(innen)Tätigkeit stecken zu bleiben und fordern die Notwendigkeit betrieblicher Unterstützungsmaßnahmen heraus. Aber auch hinsichtlich der sozialen Integration sei der Handlungsbedarf offensichtlich. Stichpunkte dabei sind u.a. sexuelle Belästigung, Integration in das Männerteam.

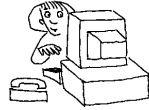


Literatur:

- (1) Andrea Günter: Weibliche Autorität, Freiheit und Geschlechterdifferenz. Helmer Verlag, 1996. S.25
- (2) Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz. Der vollständige Gesetzestext mit Kommentar. Hrsg.: Ehem. Hessisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung, 1994.
- (3) Helga Ostendorf: Öffnung von Männerberufen für Frauen- erfolgreiche oder symbolische Politik? In: WSI-Mitteilungen 12/94. Wandel der Tätigkeitsstrukturen und der Arbeitsorganisation. Chancen und Risiken für Frauen in Männerberufen. In: WSI-Mitteilungen 1/96, Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung

Schulsekretärinnen in Offenbach - Beteiligung von Frauen am Prozess der Neubewertung ihres Arbeitsplatzes

Karin Dörr, Interne Frauenbeauftragte der Stadtverwaltung Offenbach



Auf Initiative der Internen Frauenbeauftragten installierte die Stadtverwaltung Offenbach 1999 für Grundschulsekretärinnen im Rahmen ihrer Arbeitszeit einen Qualitätszirkel. Die rechtliche Grundlage dieser Initiative ergibt sich aus § 5 Absatz 6 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG). Dieser beinhaltet „...Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen.“ (1)

Zehn Schulsekretärinnen erarbeiteten - aufbauend auf bereits geleisteten Vorarbeiten - in einem siebenmonatigen Prozess eine Tätigkeitsbeschreibung als Grundlage für Höhergruppierungsanträge sowie Strategien zur Umsetzung ihrer Anerkennungsbestrebungen. Unterstützt wurden sie in diesem nachfolgend beschriebenen Prozess von einer kompetenten, frauenorientierten Moderatorin und der Internen Frauenbeauftragten.

Der folgende Beitrag wurde von mir in Überarbeitung eines unveröffentlichten Erfahrungsberichtes der Moderatorin Anne Knapp geschrieben.

1. Schulsekretärin - eine qualifizierte Tätigkeit, die anspruchsvoller und vielfältiger geworden ist

In den vergangenen zehn bis fünfzehn Jahren haben zahlreiche, an den Schulen eingetretene Veränderungen auch den Arbeitsplatz der Schulsekretärinnen erfasst und in gestiegenen qualitativen und quantitativen Anforderungen ihren Ausdruck gefunden. Die wichtigsten Veränderungen und damit verbundenen Kompetenzen seien hier in aller Kürze dargestellt:

- *die Schulsekretärin als Managerin der Drehscheibe Schulsekretariat*
- *als Ansprechpartnerin, „Wegweiserin“ und Vermittlerin für eine Vielzahl interner und externer Kundinnen und Kunden*
- *Funktion der Schule als Schmelztiegel von Kulturen und Ethnien*
- *Einführung der EDV*
- *Budgetierung der Schulen*

Neben den methodisch-technischen Kompetenzen im Umgang mit neuen Technologien muß sich die Schulsekretärin fachliches Know-how

im Finanz- und Haushaltswesen und vor allem ein großes Repertoire an Querschnittskompetenzen aneignen. Herausragend gefordert sind Organisations- und Kommunikationsfähigkeiten.

Dieser gewichtigen Anforderungsbilanz, erstellt zu Beginn des Qualitätszirkels im Jahre 1999, stand eine bescheidene, aber tariflich geregelte Bezahlung von Grundschulsekretärinnen nach BAT VII plus einer vom Personalrat durchgesetzten Zulage von DM 120 gegenüber (für Teilzeitbeschäftigte nur anteilig ausgezahlt).

Die Grundschulsekretärinnen standen am untersten Ende der städtischen Bezahlungsskala. Handlungsdruck war von den Grundschulsekretärinnen über mehrere Jahre erzeugt worden, unterstützt durch die Personalvertretung und die ÖTV. Handlungsbedarf in Bezug auf leistungsgerechte Bezahlung, die einem Vergleich mit ähnlichen Tätigkeiten standhält, wurde 1998 von der Leitung des Schulamtes artikuliert, das Personalamt und die Frauenbeauftragte wurden eingeschaltet.



Die Frauenbeauftragte ergriff die Initiative und setzte bei der Dienststellenleitung die Einrichtung eines Qualitätszirkels im Rahmen der Arbeitszeit sowie die Bezahlung einer Moderatorin für sechs Sitzungen durch. Es war Ziel, die oben beschriebenen gestiegenen Anforderungen in eine aktuelle Tätigkeitsbeschreibung zu gießen.

2. Die Anerkennung stimmt nicht mit Leistung und Anforderungen überein - Meilensteine auf dem Weg zur leistungsgerechten Bezahlung

Im Schulamt sind Schulsekretärinnen meist Teilzeitbeschäftigte und Einzelkämpferinnen in der „Außenstelle Schule“. Nur selten gibt es angesichts der Offenbacher Grundschulgrößen eine zweite Kraft. Diese Situation erfordert zusätzliche Leistungsbereitschaft und erzeugt eine außerordentliche Identifikation mit der konkreten Schule.

In dieser Vereinzelung suchen die Schulsekretärinnen den Vergleich mit anderen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergruppen innerhalb der Verwaltung, die im Verhältnis zu ihnen mehr verdienen. Der BAT mit seinen unbestimmten Rechtsbegriffen kann für eine Höhergruppierung nicht nutzbringend angewendet werden, da er die Qualitätsanforderungen an diese Arbeitsplätze schlicht nicht beschreibt. Dieser Umstand bewirkt die mittelbare Diskriminierung dieser weiblichen Berufsgruppe im Vergleich zu anderen mit definierten, ergo „wertvolleren“ Tätigkeiten (siehe dazu

4 Kapitel: Entgeltgerechtigkeit, in: Frauen revolutionieren die Arbeitswelt, S. 138 ff (2)). Als besonders ungünstig wirkt auch die Tatsache, dass Schulsekretärin kein anerkannter Ausbildungsberuf ist. Die Unzufriedenheit über die so empfundenen Ungerechtigkeiten bei steigenden Anforderungen nahm zu - dauerhafter Motivationsverlust drohte.

Die mehrjährige Arbeit der Grundschulsekretärinnen an einer Tätigkeitsbeschreibung ab Mitte der neunziger Jahre, unterstützt durch die Personalvertretung und die ÖTV, hatte zu Teilerfolgen wie der oben genannten Zulage geführt. Erreicht wurden in diesem Prozess außerdem:

- *die Vernetzung der Schulsekretärinnen untereinander durch einen Arbeitskreis,*
- *die Einrichtung von Dienstbesprechungen für Schulsekretärinnen*
- *die Bereitschaft der Schulumtsleitung, die Forderungen der Frauen aufzugreifen und die Frauenbeauftragte 1999 mit ins Boot zu holen*

3. Konkrete Schritte der Beschäftigtenbeteiligung - von der Schwierigkeit, die eigene Tätigkeit als Profession wahrzunehmen

„Man muß sich besser verkaufen, aber keine Kreide fressen“. Diese Einschätzung traf eine Teilnehmerin, als wir in einer Sitzung einen Text lasen, der die Entgelt-Ungerechtigkeiten zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten thematisierte. Den bereits genannten Wunsch nach Anerkennung ihrer Arbeit in Form persönlicher Wertschätzung und leistungsgerechter Bezahlung (in genau dieser Reihenfolge) zu einem Ziel zu entwickeln, bedurfte eines Erkenntnisprozesses.

Um von Personalverantwortlichen wirklich anerkannt zu werden, mußte von diesen gestandenen Frauen erst einmal die eigene Arbeit als Beruf beschrieben, eingeschätzt und ihre Bedeutung hervorgehoben werden. Dies wurde erschwert durch mehrere auch für andere Frauenarbeitsplätze gültige Faktoren, wie z.B:

- *die Arbeit ist gekennzeichnet von der „Mädchen-für-alles“- Funktion, diverse Auftraggeber (von Schulamt über Lehrerinnen, Eltern, technisches Personal bis Kinder) verlangen die unterschiedlichsten Arbeiten und Funktionen*
- *ständige Unterbrechungen zersplittern die Arbeitsvorgänge, die im übrigen in der Kernzeit des Betriebes Schule zu erledigen sind; für „back-office-“ Tätigkeiten gibt das knappe Stundenkontingent so gut wie keinen Spielraum*
- *die beschriebene Vereinzelung erschwert den fachlichen Austausch, die Vereinbarung von Standards und berufsspezifischen Anforderungen der Arbeitsplatz ist öffentlicher Raum und muß diversen berufsspezifischen Bedürfnissen genügen, der eigenen Gestaltung sind enge Grenzen gesetzt*

- viele soziale Kompetenzen, die Schulsekretärinnen einsetzen sollen, sind der unbezahlten Familien- und Betreuungsarbeit nahe, einem gesellschaftlichen Bereich, der überwiegend von Frauen geleistet wird und überhaupt nicht als Arbeit in die Bewertung einfließt

4. Frauen agieren auf dem Modernisierungsfeld der öffentlichen Verwaltung

Auffallenderweise verlangt kundenzentriertes Denken als wesentliches Element der Verwaltungsreform zwar geradezu nach den o.g. Kompetenzen, die sich in „feminisierten“ Berufsfeldern mit den Arbeitsanforderungen entwickelt haben. Doch erst die bewußt geförderte und systematische Vermittlung dieser sozialen Kompetenzen, wie dies in Führungskräfte trainings seit wenigen Jahren auch bei uns in Offenbach geschieht, erhebt sie in den Rang von Professionalität. Dort kommt sie als anerkannte Kompetenzerweiterung paradoxerweise den überwiegend männlichen Führungskräften zugute. Des ungeachtet ermutigten die Moderatorin und ich in meiner Frauenbeauftragten-Rolle die Schulsekretärinnen, ihre Fähigkeiten selbstbewußt zu präsentieren und besser zu verkaufen.



5. Konkrete Schritte und Maßnahmen in der Qualitätszirkel-Arbeit - von der summarischen zu einer qualifizierten Tätigkeitsbeschreibung

In der Arbeit mit den Frauen erstellten wir in sieben Sitzungen von je zweieinhalb Stunden sowie in Arbeitsaufträgen in der Freizeit der Frauen eine Bilanz der bisherigen Bemühungen. Das Bewußtmachen der o.g. Teilerfolge gab den erforderlichen Kick für die Weiterarbeit. Weiterhin wurden die Veränderungsanliegen geklärt und mit Prioritäten versehen. Es stellte sich heraus, dass die Anerkennung der noch fertigzustellenden Tätigkeitsbeschreibung durch Leitung und Personalamt auf Platz eins rangierte. Auf Platz zwei stand eine um zwei Stufen verbesserte Eingruppierung nach BAT Vc, gefolgt von der Erhöhung des Stundenkontingentes pro Schule, der Einrichtung eines Springerdienstes und der Erweiterung der Unterschriftsbefugnisse usw..

4 Die bereits erarbeitete, mehr summarische Aufzählung von Arbeitselementen, wurde zu einer qualifizierten Tätigkeitsbeschreibung umgeschrieben, die Zusammenhänge herstellte, Gewichtungen vornahm, Klarheit über selbständige Aufgabenwahrnehmung schaffte, Schnittstellen transparent werden ließ, Oberbegriffe einführte und die Tätigkeiten insgesamt zeitgemäß profilierte. Die Tätigkeitsbeschreibung wurde verglichen mit denen anderer Städte. Zum Abschluß präsentierten wir unser Produkt vor einem größeren Kreis von innerstädtischen MultiplikatorInnen und EntscheiderInnen sowie Schulleitungen und komplettierten die Tätigkeitsbeschreibung anhand der dortigen Rückmeldungen.

6. Erfolg BAT VIb

Die Tätigkeitsbeschreibung fand die gewünschte Anerkennung der Schulleitung. Diesen Erfolg hatten wir sicherlich auch der Tatsache zu verdanken, dass wir die zuständige Personalsachbearbeiterin des Schulamtes in die Qualitätszirkelarbeit eingebunden hatten. Die Amtsleitung stellte nun personenbezogene Höhergruppierungsanträge für vierzehn teilzeitbeschäftigte Grundschulsekretärinnen nach BAT VI b mit der Begründung, dass die Leistungen dieser Frauen offensichtlich seien. Die Frauen hatten zwar BAT Vc als Forderung in den Raum gestellt, doch war dies angesichts wahrscheinlicher Folgewirkungen, d.h. zu erwartenden Höhergruppierungswünschen der Schulsekretärinnen der übrigen Schulformen (bis zu diesem Zeitpunkt besser vergütet als die Grundschulsekretärinnen) mit entsprechenden finanziellen Mehrausgaben politisch nicht durchsetzbar. Nach flankierenden Gesprächen der Frauenbeauftragten mit maßgeblichen Entscheidungsträgern kam es mit der Befassung des Stadtparlamentes über den Stellenplan 2000 zum genannten Ergebnis einer Eingruppierung nach BAT VIb. Die Frauen haben mittlerweile ihre neue Eingruppierung erhalten und ihren Erfolg gemeinsam mit dem Frauenbüro gefeiert. Der Höhergruppierungsantrag kann per Fax im Frauenbüro Offenbach angefordert werden.

Literatur:

- (1) Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG). Der vollständige Gesetzestext mit Kommentar, Wiesbaden Januar 1994
- (2) Assig, Dorothea / Beck, Andrea (1996): Frauen revolutionieren die Arbeitswelt. Das Handbuch zur Chancengerechtigkeit, München 1996

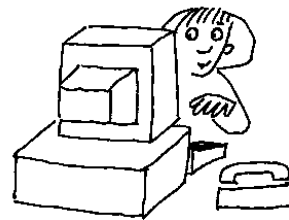
Frauen und Informationstechniken

Elke Möller, Interne Frauenbeauftragte bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim

In Erwartung, dass die Entwicklung der Informationstechnologien weiter voranschreitet und auch in den öffentlichen Verwaltungen nicht stehenbleiben wird, wurde im ersten Frauenförderplan nach dem HGIG der Stadtverwaltung Rüsselsheim 1994 der Passus aufgenommen:

„Es wird untersucht, inwieweit Maßnahmen möglich sind, die den idealen und materiellen Stellenwert der typischen Frauenarbeitsplätze innerhalb der Stadtverwaltung steigern und ihn nach außen hin sichtbar machen. Hierzu zählen u.a. Maßnahmen der Arbeitsorganisation, Veränderung von Arbeitsabläufen, Anreicherungen von Arbeitsplätzen mit sachbearbeitenden Tätigkeiten, Entwicklung und Erprobung von Konzepten der Mischarbeit. *Insbesondere im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien* und der Umstrukturierung der Verwaltung sind Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufe anzustreben, die Hierarchien abbauen, ein ganzheitliches Arbeiten erlauben sowie mehr Kompetenzen nach unten verlagern.“

Damit wurde auf Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes §5 ein Rahmen gesteckt, im Bereich der Informationstechnologien Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen zu entwickeln.



Einige Fakten - Gründe sich einzumischen

- 1998 sind ca. 71 % der bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim registrierten PC-Anwenderinnen und - Anwender Frauen. In manchen Bereichen, wie den Sekretariaten, sind es fast 100 %, während die männlichen Nutzer meist in höheren Hierarchieebenen, z.B. im planenden und steuernden Bereich, tätig sind.
- Frauen als Anwenderinnen kommt bei Softwareentwicklung und -auswahl eine wichtige Rolle zu. Oftmals bringt der Technikeinsatz nicht die gewünschte Unterstützung, werden Fehlinvestitionen getroffen, weil Bedürfnisse und Erfahrungen der Nutzerinnen bzw. der Nutzer und deren Aufgaben nicht genügend berücksichtigt werden.

- Mit Einführung von Informations- und Kommunikations-Systemen (IuK) gewinnt die technikunterstützte qualifizierte Sachbearbeitung an Bedeutung, die die bisher übliche Hilfssachbearbeitung, in der Regel Frauenarbeitsplätze, überflüssig macht. Ein Beispiel hierfür ist die Einführung der computergestützten Sozialhilfesachbearbeitung Pro-Soz.
- Die typisch weiblichen Erwerbsverläufe erschweren es Kolleginnen, mit dem technischen Fortschritt Schritt zu halten. Kolleginnen, die Beurlaubung wegen Mutterschaft und Kindererziehung beanspruchen, müssen sich immer wieder neu in die Materie einarbeiten, während Kollegen, in der Regel mit ununterbrochenen Dienstzeiten, die Entwicklung fließend nachvollziehen können.
- Bei der Aufteilung der neuen zukunftsweisenden Berufe im IuK-Bereich zwischen den Geschlechtern haben die Männer die Nase vorn.

Die Entwicklung der IuK-Technologie betrifft Frauen in besonderer Weise und vor allem anders als Männer. Die Frauenbeauftragte ist deshalb gefordert, den weiblichen Blick auf diesen Themenkomplex zu richten. Dazu bedarf es der Informationen über das Thema, zu Gestaltungs-Möglichkeiten und den hierfür erforderlichen Voraussetzungen.



Frauen mischen sich ein

Im Rahmen einer Frauenversammlung mit dem Thema „Gestaltung von Informationstechniken - für Frauen?!“ beschäftigen sich Kolleginnen der Stadtverwaltung Rüsselsheim mit den Grundlagen der Benutzerinnen-Beteiligung sowie der Arbeitsgestaltung und -organisation. Es werden hierzu die positiven und negativen Erfahrungen gesammelt und Vorschläge für die zukünftige Handhabung formuliert.

Zuvor vermittelt eine Mitarbeiterin des Frauensoftwarehauses Frankfurt/M, von Beruf Diplom-Informatikerin, einen theoretischen Einblick ins Thema. Ausgehend von den allgemeinen Anforderungen an eine sozialverträgliche Arbeits- und Technikgestaltung leitet sie die besonderen Interessen von Frauen ab. Sie legt die Gründe und die Bedeutung für die Beteiligung der Anwenderinnen bei der Gestaltung informationstechnischer Systeme dar und beschreibt die dabei zu beachtenden Probleme.

So müssen die hierarchischen Verhältnisse zwischen Männern und Frauen in der Konzeption von Beteiligungsverfahren berücksichtigt werden. Kenntnisse über die Wirksamkeit der Geschlechterhierarchien, die sich in der Arbeitsteilung, dem Status und in der Rollenzuschreibung niederschlagen, sind notwendig. Die Mitwirkung am Beteiligungsprozess erfordert eine Qualifizierung zur Beteiligung. Die Kommunikationsfähigkeit muss geschult werden, denn die meist männlichen Systemtechniker spre-

Frauen mischen mit

Bereichert durch das Wissen und die Erkenntnisse der Frauenversammlung setzt sich eine Arbeitsgruppe von Mitarbeiterinnen unter Federführung der Frauenbeauftragten zusammen mit dem Ziel, den Einsatz und die Weiterentwicklung der IuK-Techniken bei der Stadtverwaltung aus Sicht der Interessen von Frauen zu begleiten.

Daraus entsteht ein Anforderungskatalog. Hieraus einige Beispiele:

- **Arbeitsplatzorganisation:** Wie verändert sich das Anforderungsprofil, welche Auswirkungen hat diese Veränderung auf die Bewertung der Tätigkeit. Arbeitsanreicherung muss in qualitativer Hinsicht verstanden werden und nicht als ein Mehr an gleichwertiger Arbeit.
- **Benutzerfreundliche Systeme:** Es darf nicht darauf hinauslaufen, dass der Mensch so denken muss wie die Maschine. Grundsätzliche Fragen sind: Wer steuert wen? Worin besteht die tatsächliche Arbeitserleichterung?
- **Beteiligung:** Qualifizierung der Beteiligten. Hinzuziehung des Fachverständes der Anwenderinnen und Anwender bei der Auswahl der Systeme und Software.
- **Info-Fluss:** Herstellen von Transparenz über Auswirkung und Veränderung der Arbeitsorganisation und des Arbeitsinhalts.
- **Unterstützung der Anwenderinnen:** Schulung der Anwenderinnen im Betriebssystem entlastet die Hotline. Ausbildung von Beratungsmultiplikatorinnen dient der Dezentralisierung von Fachverstand und sorgt darüber hinaus für reibungslosere Arbeitsabläufe.

Die Arbeitsgruppe der Frauenbeauftragten bedient sich neben dem eigenen Fachverstand der aktuellen Erkenntnisse der Technik- und Arbeitsgestaltung, der Frauenforschung und anderer Wissenschaftsfelder und bildet sich entsprechend fort. Sie versteht sich als fachkompetente Unterstützung der Frauenbeauftragten bei der Wahrnehmung der Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten nach § 18 HGIG in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten. Sie versteht sich auch als Teil eines Netzwerkes von Frauen der Stadtverwaltung, in dem Einflussmöglichkeiten erarbeitet, beraten und geltend gemacht werden.

Die vielfältigen Aktivitäten der Gruppe und der Frauenbeauftragten tragen dazu bei, dass im neuen Frauenförderplan des Jahres 2000 wesentlich konkretere Vorgaben zu finden sind als im letzten Frauenförderplan.

So sollen bei der Einführung neuer Technologien Konzepte von Mischarbeitsplätzen entwickelt und erprobt werden. Die Mitsprache der Anwenderinnen bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und der Softwareauswahl ist zu sichern. PC-Anwenderinnen sollen die Möglichkeit erhalten, sich zur PC-Anwendungsbetreuerin fortzubilden.

5 In der Dienstvereinbarung zur Einführung und Weiterentwicklung der EDV finden sich Regelungen hinsichtlich der Fortbildung von durch die Technikentwicklung betroffenen Kolleginnen sowie zur Beteiligung der Frauenbeauftragten. Sie arbeitet in der Arbeitsgruppe mit, die sich mit den übergeordneten Fragen der Entwicklung und des Einsatzes der Informationstechnologien bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim befasst.

Berufsrückkehr nach der Familienphase

Come-Back-Programm

Frauenbüro Stadt Hanau, Imke Meyer, Frauenbeauftragte

Die Phase der Familienarbeit bedeutet für Frauen und Männer, dass sie in ihrem beruflichen Werdegang in der Regel benachteiligt sind. Während sie die notwendige Familienarbeit erfüllen, können die im Beruf verbleibenden Kolleginnen und Kollegen ihren beruflichen Werdegang konsequenter verfolgen. Hinzu kommen Veränderungen am Arbeitsplatz, die häufig einen Wiedereinstieg an gleicher Stelle verhindern.

Insbesondere der rapide voranschreitende Reformprozeß der Hanauer Verwaltung bewirkt, dass aus der Familienarbeit zurückkehrende Kolleginnen und Kollegen ein völlig verändertes Amt bzw. einen veränderten Arbeitsplatz vorfinden (Einsatz von PCs etc.) Ein Wiedereinstieg erfolgt dann häufig in einer geringer qualifizierten Stelle.

Die Stadt Hanau ist daran interessiert, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in den Erziehungsurlaub gehen, durch ein Come-Back-Programm

- die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern,
- zu gewährleisten, dass den Frauen bzw. Männern durch den Erziehungsurlaub für ihre berufliche Entwicklung keine Nachteile entstehen.

Die Stadt Hanau hat ein Interesse an der Rückkehr der Erziehungsurlauberinnen, um deren berufliche wie auch die im Erziehungsurlaub erworbenen sozialen Kompetenzen zu nutzen.

Fortbildung

Den Kolleginnen und Kollegen im Erziehungsurlaub stehen alle Fortbildungsveranstaltungen der Stadt offen. Es ist gewünscht, dass sich die Kolleginnen und Kollegen in fachlicher Hinsicht weiterqualifizieren und auch an Seminaren zum Thema Verwaltungsreform, EDV und allgemein die berufliche Situation betreffende Veranstaltungen teilnehmen.

Während der Fortbildungsveranstaltungen wird eine Kinderbetreuung angeboten.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über das Fortbildungsprogramm regelmäßig informiert. Bildungsurlaubsangebote mit Kinderbetreuung können im Frauenbüro nachgefragt werden bzw. werden vom Frauenbüro Interessierten mitgeteilt.

Interner Stellenmarkt

Interne Stellenausschreibungen werden Kollegen und Kolleginnen im Erziehungsurlaub bekannt gemacht.



Kontakt zum Arbeitgeber

1. Das Fachamt räumt weitestgehend Möglichkeiten ein, auch während des Erziehungsurlaubs im Amt tätig zu sein. Das Amt bietet an:

- Vertretung im Urlaub,
- stundenweiser Einsatz in Spitzenzeiten
- Teilzeitarbeit im weitesten Sinne, soweit es mit den dienstlichen Belangen vereinbar ist (z.B. 1 Tag in der Woche, eine Woche im Monat zur Erledigung bestimmter Aufgaben, etc.)

2. Die Frauenbeauftragte lädt regelmäßig zu einem Arbeitskreis für Frauen und Männer im Erziehungsurlaub ein.

Frauen im Erziehungsurlaub werden zu den Frauenvollversammlungen eingeladen.

Ebenso werden Kolleginnen und Kollegen, die im Erziehungsurlaub sind, vom Personalrat zu den Personalversammlungen und Betriebsausflügen eingeladen, die Projektleitung lädt zum Plenum ein.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die hauseigene „Stattzeitung“, die alle zwei Monate erscheint. Sie informiert über Projekte, Verwaltungsreform, Veränderungen in den Ämtern und vieles mehr.

Dieses Come-back-Programm wurde überarbeitet und erweitert. Die Verantwortung von Leitung für einen reibungsfreien Wiedereinstieg wurde z.B. deutlich verstärkt.

Da die neue Fassung noch nicht vom Magistrat beschlossen ist, kann sie leider an dieser Stelle nicht veröffentlicht werden. Das neue Come-Back-Programm kann im Hanauer Frauenbüro demnächst angefordert werden.

Email: frauenbuero@hanau.de

5 Mehr Zeit für Kinder - Erziehungsurlaub für Väter

Christa Winter, Frauenbeauftragte

Das Amt der Kommunalen Frauenbeauftragten der Universitätsstadt Marburg hat ein Faltblatt zur Thematik „Erziehungsurlaub für Väter“ erstellt, um Männer bzw. Vater zu motivieren, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Es gibt nur ganz wenige Väter, auch in einer Öffentlichen Kommunalverwaltung, die Erziehungsurlaub beantragen.

Von dem im Jahre 2000 „beurlaubten“ Beschäftigten der Stadtverwaltung sind 48 weiblich und 2 männlich. Dabei fällt auf, dass die wenigen Väter, die im Erziehungsurlaub sind, einen sehr guten Kontakt zur Dienststelle halten.

Unser Informationsblatt, das auch in der Öffentlichen Presse angekündigt wurde, ermutigte einige Väter in unser Amt zu kommen, um sich zu informieren, wie und wo sie Erziehungsurlaub beantragen können, wie es mit der Anrechnung der Erziehungszeiten auf die Rente aussieht usw.

Der Text des Informationsblattes hat allen Männern und Vätern sehr gut gefallen, sie fühlten sich bestätigt und in ihrer Vaterrolle bestärkt. Einen Textauszug aus dem Faltblatt fügen wir im folgenden hier ein:

„Kinder brauchen ihren Vater. Sie brauchen seine Zeit und Geduld, seine Liebe, sein Verständnis und seine Geborgenheit, um sich gesund und fröhlich entwickeln zu können.

Der Kontakt mit dem Vater in den ersten Lebensjahren ist grundlegend für die spätere Beziehung.

Die soziale Bedeutung der Vaterabwesenheit wird oft unterschätzt.

Viele Kinder leiden noch als Erwachsene unter den Folgen der Unnahbarkeit ihrer Väter.

Auch die allgemeine Auffassung, Väter könnten mit ihren Neugeborenen nichts anfangen, ist nicht richtig.

Arbeiten aus der Familienforschung haben ergeben, dass Väter die Kompetenzen haben, Signale des Kindes wahrzunehmen und auf diese angemessen zu reagieren.

Der Vater kann also ebenso gut die primäre Bezugsperson sein.

Erziehungsurlaub als Vater zu nehmen heißt:

- Eine Bereicherung durch das Miterleben der Entwicklung des Kindes von Geburt an
- Von den Kindern geliebt zu werden und nicht nur aus der Ferne respektiert zu werden
- Sich als Vater nicht überflüssig vorzukommen
- Neue Welten eröffnet zu bekommen
- Ein Geschenk für Ihr Kind

- Es bedeutet aber auch Zivilcourage zu zeigen gegen eine Arbeitswelt, die selbstverständlich davon ausgeht, dass Männer auch als Väter jederzeit verfügbar sind.“

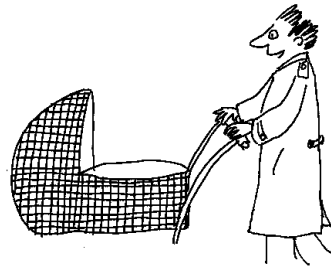
Durch das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) ist innerhalb der Stadtverwaltung zunehmend die Vereinbarkeit von Beruf und Familie thematisiert worden.

Auch bei den Auswahlentscheidungen für die Besetzung einer Stelle sind „Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich erworben werden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerber/innen Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde.“ (§10 HGIG)

Für die Bewertung dieser Fähigkeiten fehlen bisher allerdings systematische Kriterien, um diese Familienarbeit beurteilen zu können. Erst jüngst hat unsere Sozialministerin Frau Mosiek-Urbahn im Hessischen Fraueninfo (Nr. 35 / 2000) „ihre Meinung vertreten“, dass „Familienkompetenzen zukünftig bei der Jobvergabe und Beförderung ein Qualifikationsmerkmal sein muss“.

Problematisch ist die Tatsache, dass die Zeiten des Erziehungsurlaubs nicht auf die Bewährungszeit in Berufen des Öffentlichen Dienstes angerechnet werden, obwohl dies eine Benachteiligung von Frauen darstellt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG Urteil vom 18. Juni 1997- 4 AZR 647/95 -) entschied, dass diese tarifliche Regelung des BAT keine mittelbare Frauendiskriminierung enthält, weil sowohl Männer als auch Frauen von der Möglichkeit des Erziehungsurlaubs Gebrauch machen können. So stimmen die realen Zahlen allerdings nachdenklich, denn es sind fast ausschließlich Frauen (98 %), die das Recht auf Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen. Bedenkt man dies, so beinhaltet die tarifliche Regelung formal zwar keine direkte Frauendiskriminierung, im Ergebnis führt sie aber genau dazu.

Unabhängig von diesen Tatsachen ist es sehr wichtig, dass Väter ihren Beitrag zur Erziehungs- und Familienarbeit leisten. Aus diesem Grunde stellt im folgenden Beitrag ein Kollege, beschäftigt bei der Stadt Marburg, einen Erfahrungsbericht vor.



Das neue Erziehungsgeldgesetz

Seit dem 1. Januar 2001 gilt das neue Bundeserziehungsgeldgesetz. Der Begriff „Erziehungsurlaub“ wird durch die „Elternzeit“ abgelöst.

Mit dem Gesetz sollen Familie und Beruf für beide Elternteile besser vereinbar werden. Beide Eltern können die Elternzeit zu gleicher Zeit antreten und sowohl Vater, als auch Mutter können während der Elternzeit bis zu je 30 Stunden in der Woche, einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Informationen über das neue Erziehungsgeldgesetz erhalten Sie in Hessen bei den Ämtern für Versorgung und Soziales oder bei ihrer Frauenbeauftragten. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat eine Broschüre „Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz. Erziehungsgeld und Elternzeit“ herausgegeben. Sie ist erhältlich beim DGB Bundesvorstand, Abteilung Frauenpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin.



Erfahrungsbericht eines Vaters zur Teilzeit wegen Kinderbetreuung

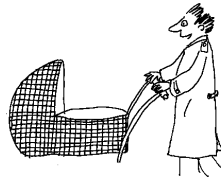
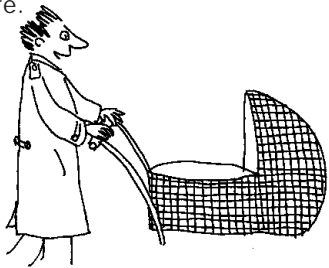
Andreas Steih-Winkler, Diplomgeologe (Stadtverwaltung Marburg, z. Zt. wieder im Erziehungsurlaub, Dez. 2000)

Ich hatte zwischen dem 2. Januar 1996 bis 1. Oktober 1999 meine Arbeitszeit zur Betreuung meiner inzwischen 8 jährigen Tochter auf 25 Wochenstunden reduziert. Die wirtschaftlichen „Verluste“ - mein Einkommen hat sich auf etwa die Hälfte meiner bisherigen Einkünfte reduziert - wurden durch die Tatsache aufgefangen, dass zu diesem Zeitpunkt meine Frau ihre Arbeit aufgenommen hat und jetzt Hauptverdienerin in unserer Familie ist. Wir hatten vereinbart, dass mindestens, solange unsere Tochter noch in den Kindergarten oder die Schule geht, der Ehepartner seine Arbeitszeit reduziert, der das geringere Einkommen hat.

Die Erfahrungen, die für mich mit der Arbeitszeitreduktion einhergingen, waren überwiegend positiv. Überwiegend nur deshalb, weil es durch die fehlende (Arbeit-)Zeit zu Erschwernissen im Bereich meiner Arbeitsstelle kam. Da keine Vertretung eingestellt wurde, habe ich den selben Arbeitsumfang beibehalten müssen, den ich vorher hatte. Dies konnte ich nur dadurch auffangen, dass ich in der verkürzten Zeit die anfallende Arbeit wesentlich besser strukturiert durchführte. Dabei sollten keine zusätzlichen Belastungen für meine Arbeitskollegen entstehen. Jetzt, im Nachhinein betrachtet, scheint dies einigermaßen gelungen zu sein, auch wenn ein wenig die Kommunikation mit den Kollegen gelitten hat. Mein Arbeitgeber hat während meiner Teilzeit - für wesentlich weniger Geld - dieselbe oder gar eine noch bessere Arbeitsleistung im Vergleich zu vorher in der vollen Arbeitszeit erhalten.

In vollem Umfang positiv waren die Erfahrungen, die für mich als Vater aus der Situation resultierten. Durch die veränderten familiären Verantwortungsbereiche wurde meine Beziehung zu meiner Tochter wesentlich intensiver. Seit der Geburt bestand natürlicherweise immer ein besseres Verhältnis zwischen Tochter und Mutter als zwischen Tochter und Vater. Sowohl meine Tochter als auch ich mussten umdenken. In Frustphasen wurde ab und an dann doch mal der Ruf nach der Mutter laut, aber ohne nachhaltige Auswirkungen. Es ergab sich nach den Anfangsproblemen dann eine normale - also harmonische - Beziehung, in der auch die erzieherischen Ansätze des Vaters einwirken konnten und als solche akzeptiert worden sind. Ich hoffe, dass ich für meine Tochter nicht nur schlechter „Ersatzmann/-frau“ bin, sondern vollwertig den Raum, der durch die Berufstätigkeit meiner Frau entstand, vielleicht mit neuen Eindrücken füllen konnte und so stärker als „normale“ Väter das Werden mit geprägt habe.

Ich glaube, dass meine Tochter auch durch die „gemeinsame“ Zeit selbstbewusster geworden ist. Ich bin im Umgang weniger (über-)vorsichtig gewesen, habe sie animiert, ihre eigenen Grenzen zu erkunden z. B. beim Klettern auf Bäumen, Klettergerüsten auf Spielplätzen etc.. Gängig war bei uns der Spruch „wenn das A. sehen könnte“, womit wir zum Ausdruck bringen wollten, dass im Beisein meiner Frau meine Tochter schon viel eher aus solchen „gefährlichen“ Situationen zurückgerufen worden wäre.



Die Zeit ist für mich selbst auch eine Bereicherung gewesen. Sich die Zeit zu nehmen, mittags bei schönem Wetter etwas anderes tun zu können, als im Büro zu arbeiten, bedeutet natürlich auch eine Verbesserung der Lebensqualität. Es gibt zwar auch hier Zwänge und Aufgaben, aber im Gegensatz zur Berufsarbeit konnte ich unabhängig und wesentlich freier planen.

Da ich die Tatsache, als Mann meine Kinder zu betreuen und nicht mehr Hauptverdiener zu sein, als normal empfinde, überrascht es mich immer wieder, dass das alte Rollenbild in unserem Bekanntenkreis noch sehr stark verankert ist. Gerade von den Männern wird immer wieder geäußert, dass sie es toll fänden, was ich mache, sie selbst es aber nie tun würden. Gründe immer wieder: Finanzen, Karriere etc..

5

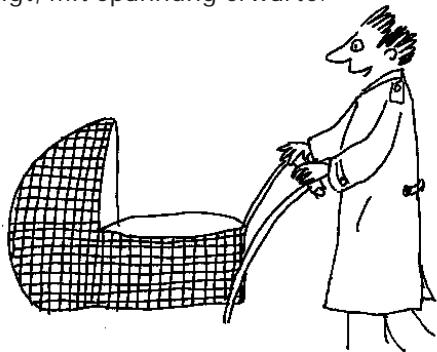
Hier wird am alten Rollenbild festgehalten. Für mich ist dies ein Ausdruck der Tatsache, dass trotz der Bemühungen zur Durchsetzung der Gleichstellung sich in den Köpfen nur sehr wenig und sehr langsam bewegt. Der Gedanke der Gleichstellung ist noch immer nicht so in die Gesellschaft implantiert, dass es als normal angesehen wird, wenn die Frau die Hauptverdienerin ist und der Mann die Kinder erzieht.

Leider habe ich die Erfahrung gemacht, dass nicht allen Kollegen, die „auf Teilzeit“ gehen wollen, diese Möglichkeit eingeräumt wird. Je nach Personalsituation sehen die Amtsleiterinnen/Amtsleiter darin die Gefahr, dass notwendige personelle Verstärkung in einem Amt dann abgelehnt wird, wenn Kolleginnen/Kollegen Teilzeit beantragen, weil ja dann - scheinbar - eher zuviel Arbeitskapazität in diesem Amt vorhanden ist. Es wird nicht akzeptiert, dass Kindererziehung und Berufsarbeit als gleichwertig anzusehen sind und der Wunsch auf eine Teilzeitarbeitsstelle aus Verantwortungsbewusstsein heraus wächst, sondern es wird unterstellt, dass es eher aus „Langeweile“ heraus geschieht.

Ich bin der Ansicht, dass im Bezug auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit die Öffentlichen Arbeitgeber eine Vorreiterrolle haben und würde es mir wünschen - so wie die Verwaltung im Rahmen ihrer Reform betriebswirtschaftliche Ansätze aus der Industrie übernimmt - , dass die privaten Arbeitgeber diese Arbeitszeitmodelle übernehmen würden.

Während ich diesen Bericht erstelle, habe ich bereits die Genehmigung für den nächsten Erziehungsurlaub erhalten, damit ich mich um meine zwei weiteren, inzwischen 9 Monate alten Kinder, kümmern kann. Wir - meine Frau und ich - nutzen hier die Möglichkeit, die wir haben, uns in der Kindererziehung abzuwechseln.

Hier ist mein Arbeitgeber meinem Wunsch gegenüber auch soweit aufgeschlossen, dass er mir sogar ermöglichen will, noch für eine bestimmte Stundenzahl weiter zu arbeiten - z. B. über einen Telearbeitsplatz - , damit ich nach dem Erziehungsurlaub ohne Probleme wieder in den Verwaltungsalltag eingegliedert werden kann. Auf diesem Gebiet fehlen auf beiden Seiten - Arbeitgeber und Arbeitnehmer - jegliche Erfahrung, so dass ich die Zeit und was daraus folgt, mit Spannung erwarte.



Neue Arbeitszeitpraxis im Offenbacher Rathaus - wie Frauenförderung Verwaltung sowie Einwohnerinnen und Einwohnern zugute kommt
Karin Dörr, interne Frauenbeauftragte der Stadtverwaltung Offenbach

1. Vorgeschichte

Auf bundesweites Interesse und Anerkennung bis zur Nachahmung stieß die „Richtlinie zur Arbeitszeitflexibilisierung bei der Stadtverwaltung Offenbach“, die von einer internen Projektgruppe nach zweijähriger Vorarbeit Ende 1994 dem Magistrat vorgelegt wurde. Beleg dafür sind die zahlreichen Anfragen um Präsentation und Einschätzung der Wirksamkeit, die andere Verwaltungen, Verbände und Frauenbüros seit 1995, dem Jahr der praktischen Erprobung in 12 Ämtern bzw. Abteilungen, an uns richteten. Eine Umfrage nach dem einjährigen Erprobungszeitraum im Jahr 1996 bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung erbrachte ebenfalls große Zustimmung und Interesse an der Fortführung dieser neuen Praxis, abzulesen am fast einhundertprozentigen Rücklauf (!) von 123 Fragebögen, die beim Personalamt ausgefüllt eingingen.

2. Frauen als Motor der Veränderung

Von Beginn meiner Tätigkeit an gestaltete sich das Thema Arbeitszeit als Dauerbrenner in den Anfragen der Mitarbeiterinnen. Dies hatte Auswirkungen und mündete zunächst in zahlreiche Einzelaktivitäten meinerseits. Bei Stellenbesetzungen und Stellenteilungen, in der Beratung der Beschäftigten zu Durchsetzungsstrategien und in meiner Fortbildungstätigkeit - überall war dieses „Frauenthema“ virulent. Es galt demzufolge, einer längst überfälligen Kulturveränderung innerhalb der Verwaltung den Boden zu bereiten und strukturelle Veränderungen einzuleiten. Das wesentliche an dieser Kulturveränderung ist die Entkoppelung der Arbeitsleistung von der Anwesenheit, d.h. von der Vorstellung, die Arbeitsleistung sei nur auf der Basis einer im Prinzip ganztägigen Anwesenheit zur Kernzeit am Arbeitsort möglich.



Dadurch ist die Führungskraft gefordert, zum einen Ziele zu definieren und zum anderen Ergebnisverantwortung und Art der Arbeitserledigung in stärkerem Maße an die Beschäftigten zu delegieren. Die Beschäftigten wiederum sind in ihrer Selbstverantwortung und Eigeninitiative gefordert.

Dadurch ist die Führungskraft gefordert, zum einen Ziele zu definieren und zum anderen Ergebnisverantwortung und Art der Arbeitserledigung in stärkerem Maße an die Beschäftigten zu delegieren. Die Beschäftigten wiederum sind in ihrer Selbstverantwortung und Eigeninitiative gefordert.

3. Rolle der Frauenbeauftragten und rechtlicher Hintergrund

Im ersten Frauenförderplan der Stadtverwaltung Offenbach von 1988 und konkretisiert durch den § 12 HGIG ist geregelt, dass die Arbeitgeberin Stadt Arbeitszeiten anbieten soll, „... die den Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung tragen soll.“ Dies mündete vor dem bereits geschilderten Hintergrund in Offenbach in der Ausarbeitung einer „Richtlinie zur Arbeitszeitflexibilisierung“, die zwischen Dienststellenleitung und Gesamtpersonalrat vereinbart wurde.

An der praktischen Ausgestaltung der Arbeitszeitflexibilisierung durch moderierte Besprechungen in den Ämtern habe ich maßgeblich mitgewirkt. Mein Ziel in diesen Runden bestand darin, den Raum für die Anliegen der Beschäftigten und für die notwendigen Aushandlungsprozesse mit den Führungskräften zu organisieren, der für konsensorientierte (beide bzw. alle Seiten gewinnen) Prozesse notwendig ist.

So konnte aus dem Vorhaben der Arbeitszeitflexibilisierung der am breitesten akzeptierte Baustein der Offenbacher Verwaltungsreform werden. Durch meine frühestmögliche Beteiligung an der Ausarbeitung der Richtlinie konnte ich mit dafür sorgen, dass verlässliche Rahmenbedingungen fixiert wurden, die ein einseitiges Zeitdiktat der jeweiligen Führungskraft ebenso verhindern wie einen einsamen Beschluß der MitarbeiterInnen, so und nicht anders arbeiten zu wollen. Notwendige Voraussetzung war und ist die Vertrauensbildung auf allen Seiten.

4. Die konkreten Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung und ihre Auswirkungen auf Beschäftigte und die Arbeitgeberin Stadt

Nachdem die Kernarbeitszeit abgeschafft wurde, bestehen für die Beschäftigten innerhalb eines Arbeitszeitrahmens von 6 bis 20 Uhr diverse Möglichkeiten zur Vereinbarung/Festlegung von Arbeitszeiten:

- *ungleiche Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitstage bis zur Vereinbarung einer verkürzten (z.B. 4-Tage-) Arbeitswoche,*
- *legales Ansammeln von Zeitdefiziten und Zeitguthaben in allgemeingültigen Grenzen*
- *Gutzeiten am Stück abfeiern,*
- *teilweise Heimarbeit insbesondere für Beschäftigte mit kleinen Kindern*

Für viele Beschäftigte entstand so erst ein Rahmen, der attraktive Erwerbsmöglichkeiten anstatt der reinen Beschränkung auf „Halbtagsjobs“ in den weniger qualifizierten und gering bezahlten Tätigkeitsbereichen bietet. Dies ist für die mittlerweile immer größer werdende Gruppe gut qualifizierter Frauen von besonderem Interesse. Wie zahlreiche Studien belegen, ist eine flexible statt einer starren Arbeitszeit eine der Grundvoraussetzungen für Erwerbsarbeit. Denn den persönlichen Belangen der Beschäftigten wie z.B. Betreuungsarbeit für Kinder und Pflegebedürfti-

ge, Weiterbildung und ehrenamtliche Arbeit wird erst durch Vereinbarungsmöglichkeiten wie in unserer Richtlinie Raum gegeben.

Auch für die ArbeitgeberInnen erhöht sich so der Anreiz, Frauen interessante, vorher eher Männern vorbehaltene Positionen anzubieten. Die Verantwortung für die Ansprechbarkeit eines Amtes kann nun von der Amtsleitung an die Abteilung, das Team, die Arbeitsgruppe bzw. eine dort verantwortliche Person delegiert werden. Die Führungskraft hat dort die Aufgabe, mit den MitarbeiterInnen auf der Basis der aktualisierten Beschreibung der jeweiligen Arbeitsaufgabe in einen Aushandlungsprozess auf der Basis des Abwägens anerkannter Verpflichtungen - auch aus der Reproduktionssphäre - zu treten. Diese Punkte kennzeichnen die neue Kultur von Führung und Zusammenarbeit, die wir anstreben. Das Prinzip des ausgeglichenen Gebens und Nehmens kann, dies sei der Vollständigkeit halber gesagt, auch arbeitgeberfreundliche Einsparungsmöglichkeiten zur Folge haben. Die moderne Führungskraft soll Arbeitsspitzen weitestgehend kalkulieren und den Personalbedarf ohne Mehrkosten passend, d.h. ohne Personalausweitung, steuern.

Manch eine/r mag sich nun fragen, was daran frauenspezifisch ist, besonders wenn sie/er auch noch weiß, daß im Oktober 2000 bereits 45,7% aller Männer und 54,7% aller Frauen aus 30 Organisationseinheiten in der Kernverwaltung flexibler arbeiteten. Eins ist sicher: Frauen haben den Großteil dieser notwendigen Kulturveränderungen durch ihre Arbeitszeitforderungen und ihre Arbeitszeitpraxis entwickelt. Frauen brauchen angesichts der von ihnen übernommenen Mehrfachverpflichtungen mehr Arbeitszeitflexibilität, um erwerbstätig zu sein und nicht auf die schlechter bezahlten Jobs bzw. Teilzeitarbeit beschränkt zu bleiben!

Im Rückblick stelle ich fest, dass Frauen der Motor für dieses beteiligungsorientierte Reformprojekt waren. Nur so konnte es zu einer breiten Akzeptanz und zu einem Erfolg für alle Beteiligten werden.

5. Flexible Arbeitszeit und Dienstleistungsorientierung - der Nutzen für unsere Kundinnen und Kunden

Es profitieren auch diejenigen, für die wir als Stadtverwaltung arbeiten: die Offenbacher EinwohnerInnen und NutzerInnen der Verwaltung: Terminvereinbarungen anstatt langer Wartezeiten, aber vor allem die schnelle Erledigung der Anliegen ist an die Stelle der mehrfachen "Vorsprache" getreten.

Nicht zu vergessen ist auch die Tatsache, dass der Öffentliche Dienst eine Vorreiterfunktion in Sachen Gleichstellung der Geschlechter hat. Das seit 1. Januar 2001 gültige Teilzeitgesetz gilt auch für Frauen und Männer in der Privatwirtschaft und es geht eindeutig auch auf die positiven Erfahrungen mit der modernen Arbeitszeitpraxis im Öffentlichen Dienst und die Initiativen von Frauenbeauftragten zurück!

Frauenpolitischer Nutzen von Eigenbetrieben am Beispiel Gebäudereinigung

Anja Rosenfeldt, Stellv. Frauenbeauftragte Wetteraukreis

Gründungsphase

Im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung des Wetteraukreises wurde zum 01.01.1999 der Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft „EGW“ gegründet. Die bisherige Form der Gebäudebewirtschaftung erwies sich als kameraalistisch unüberschaubar, unklar in der Kompetenzenregelung, in der Personalbewirtschaftung und zu teuer. Der Eigenbetrieb wurde auch gegründet, um einer weiteren Fremdvergabe von Reinigungsleistungen vorzubeugen und den Wetteraukreis als existenzsichernden Arbeitgeber für Teilzeitbeschäftigten in der Region zu erhalten. Seitens der Beschäftigten im Reinigungsbereich (überwiegend Frauen) herrschten in der Gründungsphase große Unsicherheiten über den Erhalt ihrer Arbeitsplätze, Möglichkeiten eines schleichenden Lohnabbaus sowie des möglichen Verlustes sozialer Leistungen des Öffentlichen Dienstes. Die Gründung erfolgte aufgrund dieser Bedenken ohne Zustimmung des Personalrates des Wetteraukreises.



Das Frauenamt des Wetteraukreises hat die Gründung des Eigenbetriebes unterstützt, da nicht nur sämtliche Vorschriften des HGIG's auch in Eigenbetrieben der öffentlichen Verwaltung ihre Anwendung finden, sondern durch die Neuorganisation die Chance auf bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten bestand. Unsere Anregung, Nebenabreden zu treffen, wurde aufgenommen. Hierzu zählten:

- die Sicherung des Status-Quo der Beschäftigten
- die Festschreibung des Bereichs Reinigung als Bestandteil des Eigenbetriebes
- die Verhinderung eines weiteren Stellenabbaus zugunsten von Fremdreinigung
- ein neuer Rahmen zur Neuorganisation im Personalbereich (Qualifizierungsmaßnahmen)

Mit der Gründung des Eigenbetriebes „EGW“ wurde sowohl wirtschaftlichen Interessen als auch berechtigten frauenpolitischen Forderungen nach einer Aufwertung der Tätigkeiten im Bereich Gebäudereinigung (vgl. § 5 Abs. 6 HGIG) entsprochen. Davon zeugt die bisher erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen der Leitung des Eigenbetriebes „EGW“, dem neu gewählten (weiblichen!) Personalrat des „EGW“ und dem Frauenamt.

Vorteile aus frauenpolitischer Sicht

Als besonderer Vorteil gegenüber der vorherigen Organisation des Reinigungsbereiches für die Beschäftigten erwies sich die Gründung eines eigenen Personalrates, der ausschließlich für die Anliegen der Frauen im Reinigungsbereich zuständig ist. Weitere Verbesserungen liegen im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Gemeinsam wurden umfangreiche *Qualifizierungsmaßnahmen* erarbeitet, sodass bisher ein Aufstieg zur Vorarbeiterin und im nächsten Schritt zur Objekteleiterin möglich ist, womit auch ein finanzieller Vorteil verbunden ist. Bei den beschäftigten Frauen im „EGW“ entsteht, nach anfänglicher Skepsis und Zurückhaltung, ein größeres Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Mit der Aufwertung des Berufsbildes wird auch das Selbstwertgefühl der Beschäftigten gestärkt. Gerade auch von sogenannten ungelerten älteren Frauen, die bisher keinen Weg zur beruflichen Weiterentwicklung hatten, werden diese Chancen genutzt.

Die Gesellinnenausbildung

Ab dem Jahr 2001 werden Gesellinnen im Reinigungshandwerk ausgebildet. Bisher können *alle* Beschäftigten, die Interesse an einer Ausbildung haben, die Chance wahrnehmen. Aus Sicht des Frauenamtes besteht hier die Möglichkeit und auch die Notwendigkeit, existenzsichernde Arbeitsplätze mit einem höheren Stundenkontingent und einer besseren Entlohnung im „EGW“ zukünftig zu etablieren. Bei den Arbeiterinnen im „EGW“ liegt der Teilzeitanteil der Beschäftigten bei 100 %, für viele bedeutet die Arbeit ein „Dazuverdienen“ zum Familieneinkommen. Veränderte Bedingungen in den Lebensläufen der Frauen erfordern allerdings immer häufiger eine eigenständige Existenzsicherung. Dies mußss bei Personalentwicklungsstrategien Berücksichtigung finden.



Zusammenfassend kann gesagt werden:

Aus Sicht des Frauenamtes bot die Gründung des Eigenbetriebes die große Chance, Frauenarbeitsplätze im Öffentlichen Dienst zu erhalten bei gleichzeitiger Qualifizierung und der Eröffnung von Aufstiegsmöglichkeiten.

Querdenken als Querschnittsaufgabe

Gabi Loepthien, Frauenbeauftragte

Mit der Verabschiedung des Hess. Gleichberechtigungsgesetzes wurde ein für öffentliche Verwaltungen bis dahin weitestgehend unbekannter Zustand gesetzlich festgeschrieben.

Gemäß §20/HGIG ist die Frauenbeauftragte „von fachlichen Weisungen frei“.

Die Weisungsfreiheit eröffnet den Frauenbeauftragten als auch den übrigen Verwaltungshandelnden eine Vielzahl von Optionen, die so im bisherigen alltäglichen Verwaltungsgeschäft nur äußerst spärlich sichtbar waren. Erstmals wurden Stellen mit einem hohen Maß an Selbstbestimmtheit in stark hierarchisch organisierten Strukturen besetzt.

In der praktischen Umsetzung heißt das, dass Frauenbeauftragte die Möglichkeit haben, aktiv und kreativ in Prozesse, die innerhalb der Verwaltungen von Bedeutung sind, einzuwirken.

In der Funktion der Frauenbeauftragten vereinen sich unterschiedliche Rollen, in die sie sich aufgrund ihrer Stellung innerhalb der Dienststelle und der Weisungsunabhängigkeit flexibel hineinbegeben kann:

- sie ist Lobbyistin in Sachen Fraueninteressen, sie ist Akteurin bei der Umsetzung des Verfassungsauftrages gemäß Artikel 3/ GG,
- sie ist Aufdeckerin von vorhandenen Diskriminierungen,
- sie ist Pionierin bei der Entwicklung und Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle,
- sie ist Ideenlieferantin in Bezug auf die Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen in den Verwaltungen,
- sie ist Dienstleisterin auf dem Gebiet der Beratung sowohl ihrer Dienststelle als auch der Beschäftigten,
- sie ist Weiterentwicklerin von Konzepten für diskriminierungsabbauende Maßnahmen innerhalb der Verwaltung.

Durch die unmittelbare Anbindung an die Dienststelle im Sinne einer Stabsstelle und den direkten Zugang zu Entscheidungsträger/innen werden langwierige, üblicherweise „über den Dienstweg“ abgehandelte Prozesse verkürzt und behalten ihre innovative Kraft.

Dies ist gerade für die Umsetzung von Verwaltungsreform-Maßnahmen eine zusätzliche Erleichterung für die Dienststelle.

Sieben Jahre praktische Arbeit mit dem HGIG haben einen mehr als deutlichen Eindruck geschaffen, was alles in der konkreten Arbeit vor Ort ermöglicht werden konnte. Mit der festen Installierung interner Frauenbeauftragter hat sich nicht nur das Klima zugunsten der Frauen verändert, insgesamt ist die Haltung gegenüber Veränderungsprozessen in vielen Verwaltungen und Institutionen offener geworden!

**Resolution zu Gender Mainstreaming der
14. Bundeskonferenz der kommunalen
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
„Starke Töne für die Frauenpolitik“
16. bis 18. Oktober 2000 - Freiburg
im Breisgau Konzerthaus**

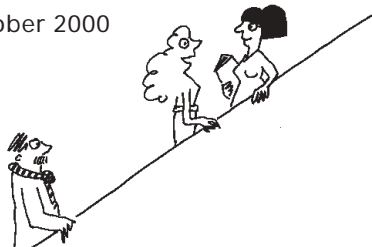
Präambel:

Gender Mainstreaming setzt die Forderung um, Frauen- und Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe zu betrachten. Frauen- und Gleichstellungspolitik wird als umfassende und übergreifende politische Gemeinschaftsaufgabe explizit benannt.

1. Gender Mainstreaming ist *ein* Instrument neben anderen unverzichtbaren Instrumenten der Gleichstellungspolitik.
2. Die Umsetzung erfordert
 - Top-down-Ansatz, der von der Verwaltungspitze und Politik vorgegebenen forciert wird
 - die Integration des Gender Mainstreaming Prinzips in Verwaltungs(reform)prozesse
 - eine Gender-Prüfung bei politischen Entscheidungen
 - eine gemeinschaftliche Verantwortung in allen Verwaltungs- und Politik- Bereichen
3. Gender Mainstreaming gelingt nur, wenn zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.
4. Auf der Steuerungsebene werden Standards und Kriterien für Gender Mainstreaming sowie ein Gleichstellungscontrolling entwickelt.
5. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind als Expertinnen und Beraterinnen bei der Konzepterstellung und Umsetzung einzubeziehen.
6. Gender Mainstreaming erfordert den Aufbau einer klaren Struktur und klare Verantwortlichkeiten, um Umsetzung und Koordination zu sichern.
7. Kommunale Spitzenverbände werden aufgefordert Empfehlungen für die Implementierung von Gender Mainstreaming an ihre Mitglieder auszusprechen.
8. Die Vergabe von öffentlichen Mitteln wird an Gender Mainstreaming gekoppelt.
9. Alle personenbezogenen Daten werden nach Geschlecht differenziert erhoben und ausgewertet.

10. Der Bund wird aufgefordert, über den Gender Mainstreaming Ansatz zu informieren. Die Bundesregierung startet ab 1.01.2001 eine Öffentlichkeitskampagne zum Gender Mainstreaming
11. Zur Sensibilisierung von Führungskräften und anderen Verantwortlichen wird ein Konzept für Gender-Trainings entwickelt und TrainerInnen werden ausgebildet.
12. Der Bund wird verpflichtet, im Rahmen der EU-Vorgaben für Gender Mainstreaming die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu schaffen. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Rahmen von EU-Strukturpolitik erfordert:
 - Beteiligung der Bundesarbeitsgemeinschaft im Bundesbeirat **Ziel 3**
 - Beteiligung der Bundesarbeitsgemeinschaft im Begleitausschuss Equal
 - Beteiligung der Landesarbeitsgemeinschaft in den Landesbeiräten **Ziel 1 und 2**
 - Beteiligung der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den regionalen Beiräten
13. Das Bundesfrauenministerium wird gebeten, eine Fachtagung für kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zum Thema Gender Mainstreaming im EU Förderprogramm durchzuführen. Dort werden Checklisten und Handreichungen gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft erarbeitet.

Freiburg im Breisgau, den 18. Oktober 2000



Adressen und Funktionen der Autorinnen

Karin Dörr, Frauenbüro
 der Stadt Offenbach
 Leiterin der AG HGIG
 Berlinerstr. 100
 63065 Offenbach
 Tel: 069/8065-2379
 Fax: 069/8065-3539

Rita Czymai, Frauenbeauftragte
 der Stadt Taunusstein
 Sprecherin der LAG
 Rathaus Aarstr. 150
 65232 Taunusstein-Hahn
 Tel: 06128/241-351
 Fax: 06128/241-4351
 rita.czymai@taunusstein.de

Elke Möller, Interne Frauenbeauftragte
der Stadt Rüsselsheim
Mainzerstr. 9 1/10
65428 Rüsselsheim
Tel: 06142/832099
Fax: 06142/832344
frauenbeauftragte@ruesselsheim.de

Katja Mittermüller, Internes Frauenbüro
des Kreises Offenbach
Berlinerstr. 60
63065 Offenbach
Tel: 069/8068-560
Fax: 069/8068-577
frauen@kreis-offenbach.de

Susanne Zinke, HGIG-Frauenbeauftragte
der Stadt Kassel
Rathaus
34112 Kassel
Tel:0561/787-7059
Fax:0561/787-8026
gleichstellungsbeauftragte
@rathaus.kassel.de

Anja Rosenfeldt,
stellvertr. Frauenbeauftragte
des Wetteraukreises
Kaiserstr. 128
61169 Friedberg
Tel: 06031/83856
Fax:06031/83852
frauenamt@wetteraukreis.de

ÖTV-Hessen / ver.di Hessen
Heike Gumpert
Wilh.-Leuschner-Straße 69-77
60329 Frankfurt Main
Tel:069/25612-266/270
Fax: 069/25612-267

Birgit Bauer,
HGIG-Frauenbeauftragte
der Stadtverwaltung
Hintergasse 15
63110 Rodgau
Tel: 06106/693-267
Fax: 06106/693-495
birgit.bauer@Rodgau.de

Gabi Loepthien, Frauenbeauftragte
der Stadt Neu-Isenburg
Hugenottenallee 53
63263 Neu-Isenburg
Tel: 06102/241-754
Fax: 06102/241-817
gabriele.loeptien@
stadt-neu-isenburg.de

Christa Winter, Frauenbeauftragte
der Stadt Marburg
Markt 1, Rathaus
35037 Marburg
Tel: 06421/201-377
Fax; 06421/201-760
frauenamt@marburg-stadt.de
Andreas Steih-Winkler
über Christa Winter

Ulrike Dukat,
Interne Frauenbeauftragte
des Landkreises Marburg-
Biedenkopf
Im Lichtenholz 60
35043 Marburg
Tel: 06421/405-581
Fax: 06421/405-500
DukatU@marburg-biedenkopf.de

Imke Meyer, Frauenbeauftragte
der Stadt Hanau
Am Markt 14-18
63450 Hanau
Tel: 06181/295-467
Fax:06181/295-621
frauenbuero@hanau.de