

**Stellungnahme der Frauenbeauftragten nach  
§6 Abs. 6 HGIG und Ziffer 6  
des Frauenförderplans  
zum Zweijahresbericht des Dienststellenleiters  
über die Beschäftigungssituation der Frauen  
in den Jahren 2008 und 2009**

**Kurzfassung**



**Frauenbüro**

**„Es ist ein grundlegender Irrtum, bei der Gleichberechtigung von Gleichheit auszugehen. Die Gleichberechtigung baut auf Gleichwertigkeit auf, die die Andersartigkeit anerkennt.“**

**Elisabeth Selbert (1896 – 1986)**

# Inhalt

<b>Vorwort:</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Kurzbericht – Zusammenfassende Betrachtung zur Beschäftigungssituation von Frauen</b> .....	<b>5</b>
1.1 Bedienstetenstruktur.....	5
1.2 Unterrepräsentanz von Frauen.....	5
1.2.1 Unterrepräsentanz in der Berufsfeuerwehr, Ingrid Reichbauer.....	7
1.3 Chancengleichheit von Frauen und Männern .....	8
1.4 Vereinbarkeit Beruf und Familie .....	9
<b>2 Erkenntnisse aus den Ämterberichten und anderen Maßnahmen zur Frauenförderung</b> .....	<b>10</b>
2.1 Unterrepräsentanz von Frauen.....	10
2.2 Chancengleichheit von Frauen und Männer .....	10
2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	11
<b>3 Resümee</b> .....	<b>12</b>
<b>4 Empfehlungen der Frauenbeauftragten zur weiteren Umsetzung der DV Frauenförderplan für den Zeitraum 2010 bis 2011</b> .....	<b>14</b>
4.1 Empfehlungen für den Bereich Berufsfeuerwehr Ingrid Reichbauer.....	14
4.2 Empfehlungen für den Bereich der Stadtverwaltung Martina Jöst.....	15

## Vorwort:

Die Stadtverwaltung Offenbach legt seit 1989 in zweijährigem Abstand eine nach Geschlechtern differenzierte Beschäftigtenstatistik, den Frauenförderplanbericht vor. Damit wird die Daten – Basis für die gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Verwaltung seit 20 Jahren fortgeschrieben.

Die zuständige interne Frauenbeauftragte analysiert anhand der zur Verfügung gestellten Personaldaten die Beschäftigungssituation von Frauen in der Stadtverwaltung. Ziel ist hier aufgrund der bestehenden Daten die Wirkung von Maßnahmen zur Frauenförderung zu überprüfen und fachliche Anregungen als Empfehlungen zu formulieren, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern nachhaltig zu verbessern und strukturelle Benachteiligungen abzubauen.

Im Jahr 2008 feierte das Frauenbüro 20-jähriges Bestehen. Im Rahmen des Jubiläums aufbereitete Zahlen liefern die sichtbaren Erfolge eines für den öffentlichen Dienst gesetzlich verankerten Frauenförderplans. Lag 1989 der durchschnittliche Frauenanteil in den fünf höchsten Besoldungs-, bzw. Entgeltgruppen bei 11,7 % so können wir zum Stichtag 31.12.2009 auf einen Anteil von 45,3 % Frauen stolz sein!

Allerdings relativiert sich der Erfolg, wenn man bedenkt, dass Frauen ein wesentlich geringeres Arbeitsvolumen erreichen als Männer. Die Basis dieser Statistik bildet die Stellenanzahl insgesamt und nicht, die wirklich eingestellten Personen. Frauen sind im Berichtsbereich, der die Berufsfeuerwehr und die ARGE Mitarbeitenden einschließt, zwar zu 58% vertreten. Sie besetzen allerdings zu einem hohen Anteil Teilzeitstellen, so dass die Aussagekraft der o.g. absoluten Zahlen deshalb relativiert werden müssen.

Einen neuen Ansatz zur Feststellung der gleichen Verdienstchancen von Frauen und Männern, der „Gender Pay Gap“ wurde in der Europäischen Union entwickelt. Hier wird die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Frauen- und Männereinkommen anhand des durchschnittlichen Bruttostundenlohns ermittelt. Deutschland steht mit einem Entgeltunterschied von 23% im Vergleich zu den anderen europäischen Ländern eher im letzten Drittel. Der Gender Pay Gap wird ab diesem Berichtsjahr für die Stadtverwaltung errechnet und beträgt bei den Beamtinnen/Beamten 12,1% und bei den Tarifbeschäftigten 13,3%. Die Zahlen zeigen Erfolge auf, allerdings dokumentieren sie auch weiteren Handlungsbedarf um die Entgeltgleichheit für Frauen zu erreichen.

In 2008 nutzte das Frauenbüro einen Personalwechsel um die inhaltliche Aufgabenverteilung intern neu vorzunehmen. So konnte eine neue Mitarbeiterin, Ingrid Reichbauer, eingestellt werden. Ihr wurde der Bereich der Berufsfeuerwehr und des Eigenbetriebs Kindertagesstätten übertragen. Deshalb wird auch der Berichtsteil bezogen auf die Berufsfeuerwehr von Ingrid Reichbauer verantwortet.

Die folgende Stellungnahme ist in drei Teile gegliedert:

- Analyse des Berichtes des Dienststellenleiters unter Berücksichtigung der Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes
- Analyse der dezentral erstellten Ämterberichte und besonderer Maßnahmen zur Frauenförderung im Berichtszeitraum
- Schlussfolgerungen und Empfehlungen der Frauenbeauftragten zur weiteren Umsetzung des Frauenförderplanes.

# 1 Kurzbericht – Zusammenfassende Betrachtung zur Beschäftigungssituation von Frauen

## 1.1 Bedienstetenstruktur

Um einen Vergleich zwischen den Personengruppen Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte zu ermöglichen, wird an dieser Stelle eine Übersicht über wichtige vergleichbare Daten aufgezeigt, die auch zukünftig fortgeschrieben werden. Die prozentualen Angaben sind mit den Ergebnissen der letzten Berichte bedingt vergleichbar, da bisher die Auszubildenden in diesen Zahlen mitgerechnet wurden. Zukünftig beziehen sich die vergleichenden Daten auf **das Stammpersonal ohne Auszubildende, Projektbeschäftigte und Praktikantinnen**.

Die Stadtverwaltung Offenbach kennzeichnet ein hoher Frauenanteil von 58% und das fast ausgeglichene Verhältnis von Beamtinnen/ Beamten (51%) und Tarifbeschäftigten (49%).

Bedienstetenstruktur Stammpersonal – Tabelle 5

	Beamtinnen/Beamte		Tarifbeschäftigte		Bedienstete gesamt	
	2009	2007	2009	2007	2009	2007
<b>Insgesamt (Stamm)</b>	561	570	538	522	1099	1092
<b>Frauen</b>	271	266	368	348	639	614
<b>Männer</b>	290	304	170	174	460	478
<b>Frauenquote</b>	48,3%	46,7%	68,4%	66,7%	58,1%	56,2%
<b>Frauen, Vollzeit</b>	149	148	190	172	339	320
<b>Frauen, Teilzeit</b>	122	118	178	176	300	294
<b>Teilzeitquote</b>	26,6%	25,4 %	42,2%	41,6%	33,7%	33,2%
<b>Frauenanteil an der Teilzeitquote</b>	81,9%	81,4 %	80,5%	81,1%	81,1%	81,2 %

## 1.2 Unterrepräsentanz von Frauen

Für die gesamte Verwaltung kann bilanziert werden, dass hinsichtlich der Stellenbesetzungen mit bzw. der Aufstiegsförderung von Frauen **Erfolge** zu verzeichnen sind.

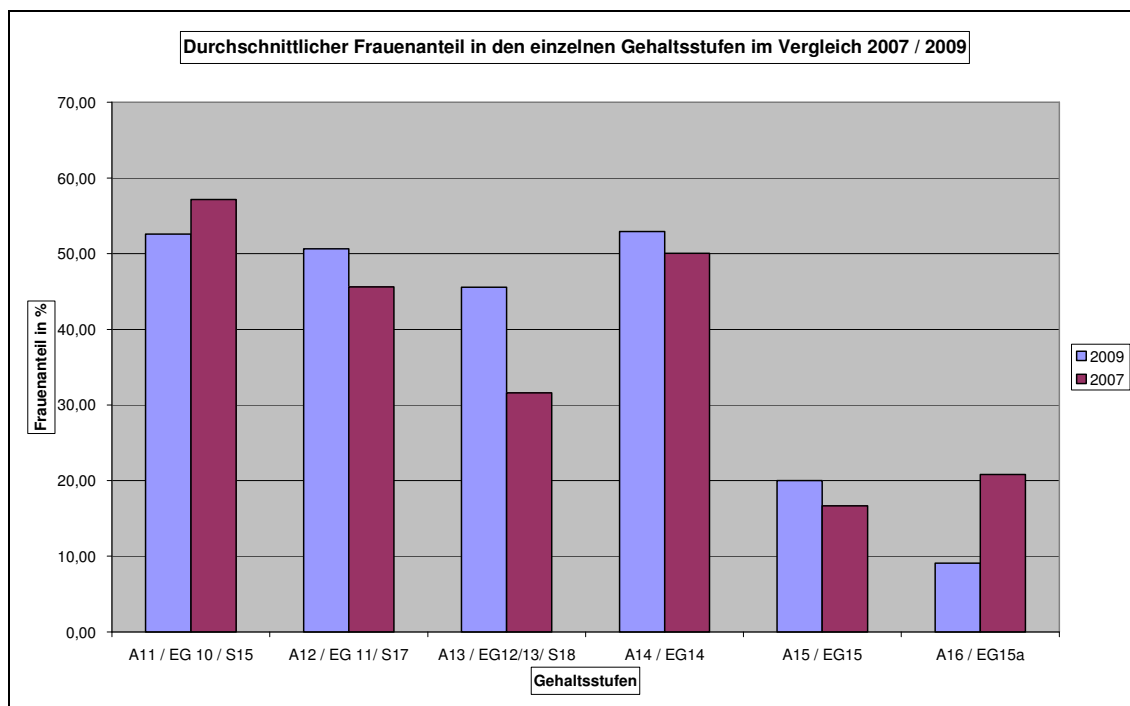
Bis auf die höchste Besoldungs- und Entgeltgruppe (A 16/ TVöD 15Ü) hat sich der Frauenanteil in allen bisher von Frauen unterrepräsentierten Bereichen erhöht.

Die im vorherigen Berichtszeitraum überwundene Unterrepräsentanz von Frauen in der Besoldungs- und Entgeltgruppe **in A14 BBO / TVöD 14 konnte gefestigt werden und zusätzlich im Bereich A12/ TVöD 11/ S17 die Unterrepräsentanz überwunden werden**.

In den **fünf bzw. sechs genannten Besoldungs-/ Entgeltgruppen** der Gesamtverwaltung beträgt der durchschnittliche **Frauenanteil 45,3%** (37,2%) bei 211,44 (202,62) Stellen.

Die Entwicklung auf den einzelnen Besoldungs-, bzw. Entgeltgruppen seit dem letzten Berichtszeitraum stellt folgende Tabelle dar:

**Durchschnittlicher Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im Vergleich 2007/ 2009 – Tabelle 6**



Differenziert man zwischen Beamtenbereich und Tarifbeschäftigten wird deutlich, dass der Tarifbeschäftigtenbereich mit einem Frauenanteil von 55,8% den Beamtenbereich mit einem Frauenanteil von 38,9% in den 5 höchsten Besoldungsgruppen für die Gesamtbetrachtung ausgleicht.

In den fünf höchsten Besoldungsstufen A12 BBO bis A16 BBO beträgt der Frauenanteil 38,9% (31,6%) bezogen auf 131,74 Stellen. In den sechs höchsten Entgeltgruppen TVöD 11 bis TVöD 15Ü beträgt der Frauenanteil 55,8% (46,8%) bei 79,7 Stellen.

Unterrepräsentanz von Frauen wird auch sichtbar bei der Betrachtung der Besetzung von Führungspositionen. Zum 31.12.2009 waren von 33 Amtsleitungsstellen 8 mit einer Frau besetzt, das ist ein Frauenanteil von 32%. Auch die stellvertretenden Amtsleitungen sind mehrheitlich Männer. Von 34 stellvertretenden Amtsleitungsstellen (5 Ämter haben 2 Stellvertretungen und 4 Ämter keine) sind 13 mit Frauen besetzt, was einen Anteil von 38,2% ausmacht.

**Fazit:**

Die Besetzung herausragender Positionen ist nicht nur Ausdruck von guten Entgeltchancen, sondern vor allem verbunden mit Gestaltungsspielraum und Einfluss. Frauen für Führungspositionen zu gewinnen muss ein ehrgeiziges Ziel bleiben. Hürden sind nach wie vor die alleinige Verantwortungsübernahme der Frauen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die dadurch notwendigen Teilzeitwünsche. Die unflexible Handhabung von Arbeitszeit, geknüpft mit der Vorstellung der Notwendigkeit einer immer verfügbaren Führungskraft sind weitere Hemmnisse. Wenn Frauen sich für Kinder entschieden haben, fällen sie damit gleichzeitig eine Entscheidung über ihren weiteren Karriereverlauf. Diese Verkettung darf so nicht hingenommen werden – auch die Übernahme einer herausragenden Position muss mit Kind möglich sein.

**1.2.1 Unterrepräsentanz in der Berufsfeuerwehr, Ingrid Reichbauer**

Es besteht im Bereich Berufsfeuerwehr auf allen Besoldungs-/Entgeltgruppen Unterrepräsentanz. Von insgesamt 121,62 Stellen (123 Personen) sind 5,62 Stellen mit Frauen besetzt (8 Personen). Im Einsatzdienst sind nur Männer beschäftigt. Lediglich eine Frau arbeitet in der Leitfunkstelle.

Die Berufsfeuerwehr Offenbach beteiligt sich in den letzten Jahren sehr erfolgreich an dem Girls-Day. Das Interesse der Schülerinnen, sich im Berufsfeld Berufsfeuerwehr umzusehen ist sehr groß. Der Girls-Day ist ein positives Beispiel für das Werben um weibliche Nachwuchskräfte bei der Feuerwehr. Ein weiterer Ansatzpunkt könnte die gezielte Information über das Berufsbild „Feuerwehrfrau“ an den Schulen und die Möglichkeit von Schülerpraktikas bei der Feuerwehr sein.

Neben dem Bereich „weibliche Unterrepräsentanz“ bei der Berufsfeuerwehr spielt auch der Bereich „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ eine Rolle. Hier werden Ziele und Maßnahmen (Frauenförderplan für die Berufsfeuerwehr) über Arbeitszeitmodelle unter Schichtdienstbedingungen zu erarbeiten sein.

**Fazit:**

Es ist trotz intensiven Bemühungen der letzten Jahre noch nicht gelungen, Frauen für den Einsatzdienst einzustellen. Dies liegt vor allem daran, dass das Berufsbild „Feuerwehrfrau“ noch zu wenig im Bewusstsein der Öffentlichkeit ist. Es bewerben sich erheblich weniger Frauen für den Feuerwehrdienst, die Information und Vorbereitung auf die Einstellungstests sind ganz offensichtlich zu wenig bekannt. Die Freiwilligen Feuerwehren und die Jugendfeuerwehren bieten einen Ansatzpunkt geeignete Frauen und Mädchen zu fördern. Um ihr Interesse zu wecken, sind Informationen über die Eignungstests und die Voraussetzungen für den Feuerwehrdienst gezielt an die Frauen der Freiwilligen Feuerwehren und der Jugendfeuerwehr auch der Feuerwehren im Umkreis zu geben.

## 1.3 Chancengleichheit von Frauen und Männern

### Höhergruppierungen/Beförderungen

Gesamt betrachtet sind 100 Frauen und 82 Männer im Berichtszeitraum befördert bzw. höhergruppiert worden.

Im bisherigen **Unterrepräsentanzbereich** (ab BBO A 12 / TVöD 12) wurden 13 Männer und 14 Frauen befördert, bzw. höhergruppiert.

Aus dem Blickwinkel der Chancengleichheit von Frauen kann hier von einem fast ausgewogenen Verhältnis gesprochen werden, da der Frauenanteil von 55% (56,7%) an Höhergruppierungen/Beförderungen in etwa dem Frauenanteil insgesamt von 58,1% (56,2%) entspricht.

Betrachtet man den **Bereich der bisherigen weiblichen Unterrepräsentanz** werden Unterschiede zwischen Frauen und Männern deutlich.

Hier sind 13 Männer und 14 Frauen befördert worden. Der **Frauenanteil an Beförderungen im Unterrepräsentanzbereich liegt bei 51,9%** (42,3%).

Nach wie vor kann von einer nicht ausgewogenen Entwicklung bei den Höhergruppierungen in den Unterrepräsentanzbereichen gesprochen werden, da um die Unterrepräsentanz in den fünf höchsten Entgeltgruppen weiter abzubauen, mehr Frauen als Männer in diesem Bereich höhergruppiert werden müssten.

### Stellenbesetzungen

Im Berichtszeitraum wurden mit 128 (89) Ausschreibungen insgesamt 146 (82) Voll- und Teilzeitstellen besetzt. Stellenbesetzungen ohne Ausschreibungsverfahren sind keine dokumentiert, da im Berichtszeitraum eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Frauenbeauftragten das Verfahren neu geregelt hat.

An Bewerberinnen wurden 110 (61) bzw. 75,3% (68,5%) der ausgeschriebenen Stellen, darunter 21 (15) Teilzeitstellen vergeben.

**Im Bereich der bisherigen Unterrepräsentanz** wurden von insgesamt 38 (15) per Ausschreibungsverfahren vergebenen Stellen 27 (7) mit Frauen besetzt und 11 (8) mit Männern. Davon waren 5 Teilzeitstellen, die alle mit Frauen besetzt wurden.

**Der Anteil der Frauen bei Einstellungen mit Ausschreibungsverfahren im Unterrepräsentanzbereich liegt bei 71%** (46,7 %).

### Fortbildungen

Es sind insgesamt 771 (1165) Teilnahmen dokumentiert, davon 591 (874) von Frauen und 180 (291) von Männern. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag bei 39,6% (39%). Gemessen an 33,3 % (32,4%) Teilzeitbeschäftigten insgesamt kann man von einer gleichberechtigten Nutzung des Fortbildungsangebotes ausgehen.

Die Teilnahmequote von Frauen lag mit 75,8% (75%) ähnlich hoch, wie im Vorbericht.

**Fazit:**

Es kann bilanziert werden, dass bei den Höhergruppierungen/Beförderungen, Stellenbesetzungen und Teilnahme an Fortbildungen für Frauen und Männer etwa gleiche Partizipationschancen bestehen.

Betrachtet man den unterrepräsentierten Bereich gesondert, kommen Frauen bei Beförderungen und Höhergruppierungen nach wie vor nicht gleichberechtigt zum Zuge.

Die hohe Einstellungsquote von Frauen im unterrepräsentierten Bereich bezeugt die gute berufliche Qualifikation von Frauen. Denn nur bei gleicher Qualifikation dürfen hier Frauen bevorzugt eingestellt werden.

## 1.4 Vereinbarkeit Beruf und Familie

Die **Teilzeitquote** aller Bediensteten auf Planstellen ist auf 33,7% (33,2%) leicht gestiegen.

Von den 638 (614) weiblichen Bediensteten auf Planstellen stehen 47% (47,9%) in einem Teilzeitarbeitsverhältnis, im Vergleich zu 15,2% (14,2%) der männlichen Bediensteten. Die Männer besetzen 18,9% (18,6%) der Teilzeitarbeitsplätze, die Frauen 81,1% (81,4 %).

Erstmals wurde für diesen Bericht der Teilzeitanteil differenzierter ausgewiesen. Danach arbeiten zum 31.12.2009 nur 15,7% der Teilzeitbediensteten unterhalb von einem Stellenanteil von 50%.

Der **Anteil der Frauen an den Anträgen auf Änderung von Arbeitszeit** beträgt **88,9% (87,5%)**.

Der Frauenanteil mit 91% (92%) an den Aufstockungsanträgen macht deutlich, dass der Trend zur Aufstockung der seither reduzierten Stundenzahl weiter anhält.

Die Daten des Berichtes der Dienststellenleitung, die als Indikatoren für die Vereinbarkeit Beruf und Familie nutzbar sind, machen deutlich, dass vor allem Frauen die Verantwortung für die Vereinbarkeitsfragen übernehmen. Die 3 Anträge von Männern von auf Erziehungsurlaub im Gegensatz zu den 22 neuen Beurlaubungsanträgen von Frauen belegen dies eindrücklich.

In fast allen Fällen wurde ein personeller Ausgleich vorgenommen – in wenigen Fällen wurde auf Grund der Kürze des Sonderurlaubs kein personeller Ersatz vorgesehen.

**Fazit:**

Vor allem Frauen übernehmen die Verantwortung für Vereinbarkeitsfragen, was sich auf die berufliche Karriere nachteilig auswirkt. Nach dem HGIG ist ein personeller Ausgleich bei Teilzeitbeschäftigungen oder Beurlaubungen aus familiären Gründen vorzunehmen. Dies hat für Berufsrückkehrer/-innen je nach Status Beamtin/Beamter bzw. Tarifbeschäftigte zwei grundsätzlich unterschiedliche Ausgangssituationen zur Folge.

Bei Tarifbeschäftigten wird in der Regel die Stelle befristet wieder besetzt. Die Befristung ist gekoppelt mit dem Beurlaubungsantrag. Die Berufsrückkehrerin/ der Berufsrückkehrer kann nach der Babypause so die „alte“ Stelle wieder einnehmen.

Bei den Beamtinnen/Beamten ist eine befristete Stellenübernahme nicht möglich. Hier ist die Praxis häufig die, dass wenn die Stelle ausgeschrieben wird, die Stelle unbefristet vergeben wird. Das zuständige Amt hat zwar weiterhin die personelle Verantwortung für die oder den Beurlaubten, allerdings keine Planstelle mehr. In diesem Falle ist die Berufsrückkehr davon abhängig, z.B. wie groß das Amt und damit der Handlungsspielraum bezogen auf die Personalplanung ist. Hier muss die Berufsrückkehrerin u.U. eine Phase der Neuorientierung einplanen, bis durch eine interne Bewerbung wieder eine Planstelle besetzt werden kann.

## **2 Erkenntnisse aus den Ämterberichten und anderen Maßnahmen zur Frauenförderung**

Um die dezentrale Verantwortung der Ämter zu dokumentieren haben alle Ämter der Stadtverwaltung einen ausführlichen Fragebogen zum Stand der Situation der weiblichen Bediensteten erhalten. Von allen Ämtern liegen Berichte vor. Diese werden ebenfalls unter Berücksichtigung der drei Ziele des HGIG ausgewertet. Um das Bild bezüglich frauenfördernder Aktivitäten zu vervollständigen werden an dieser Stelle auch andere Maßnahmen und Veränderungen, die für die Frauenförderung relevant waren aufgeführt.

### **2.1 Unterrepräsentanz von Frauen**

Um der Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Entgelt- und Besoldungsstufen zu begegnen werden ausgewählte Frauen durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen, gefördert, hier wurden 13 (5) Fälle explizit genannt. Zwei Frauen wurden dabei unterstützt ein Fernstudium zu absolvieren. Durch die qualitative Anreicherung von Arbeitsaufgaben einer Frau konnte der Stellenwert angehoben werden.

### **2.2 Chancengleichheit von Frauen und Männer**

Als Voraussetzung für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männer sehe ich auch die Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Veränderungsprozessen, da so die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen eingebracht werden können. Erfreulicherweise wurde in fast allen Ämterberichten die Beteiligung der Bediensteten gerade bei der Festlegung von Arbeitszeiten, der neuen Verteilung von Arbeitsaufgaben hingewiesen und damit eine dialogische Haltung dokumentiert.

Fast alle Ämter haben die Überarbeitung und Anpassung von Formularen, Schreiben, Veranstaltungsprogrammen und ihren Internetauftritt, bezogen auf eine geschlechter-sensible Sprache als ständige Aufgabe benannt.

### **Umsetzung Gender Mainstreaming Ansatz**

Die in der Stadtverwaltung gültige Systemverfahrensanweisung Gender Mainstreaming, wonach jedes Amt ein Vorhaben umsetzen sollte, dass dem Gender Mainstreaming Ansatz entspricht wurde 2009 außer Kraft gesetzt. Die Stadt Offenbach hat außerdem beschlossen, das Qualitätsmanagement nicht mehr extern zertifizieren zu lassen. Seit der letzten Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes ist allerdings der Gender Mainstreaming Ansatz hier als Leitprinzip verankert, so dass der Anspruch, alle Maßnahmen und Entscheidungen auf ihre geschlechterbezogene Wirkung zu überprüfen, als Querschnittsaufgabe für alle Ämter verpflichtend ist.

2009 wurde eine Fortbildung „Gender Mainstreaming – Werkstattgespräch“ angeboten, in der eine Referentin zur fachbezogenen Genderanalyse informierte und die Veranstaltung genutzt werden konnte, eigene GM - Projekte vorzustellen und fachlich beraten zu lassen. Hier wurde auch u.a. das Gender-Budgeting Projekt, entstanden in dem OE- Prozess des Kultur- und Sportamtes beraten. In 2010 sollen zunächst die vorhandenen Statistiken einer geschlechterbezogenen Auswertung unterzogen werden.

### **Einrichtung einer Stellenbewertungskommission zur flächendeckenden Bewertung aller Stellen**

Mit Magistratsbeschluss vom 01.07.2009 wurde die Stellenbewertung in der Stadtverwaltung Offenbach grundsätzlich neu geregelt. Im Zuge der aktualisierten Überarbeitung des Gutachtens zum Bewertungssystem der KGST (Kommunale Gemeinschaftsstelle) in 2009 hat der Magistrat beschlossen, alle Stellen flächendeckend neu zu bewerten. Hierfür wurde die 2008 bereits bestehende Bewertungskommission erweitert und für die Stellenbewertung geschult. Beginnend mit allen Amtsleitungsstellen werden alle Stellen nach dem KGST Gutachten 2009 bewertet. Die Stellenbewertungskommission entscheidet nach dem Konsensprinzip. Dieser Stellenbewertungsprozess wird bis Ende 2010/ Anfang 2011 dauern und wird der Anforderung gerecht, ein transparentes und nachvollziehbares Bewertungsverfahren zu gewährleisten. Grundlegende Informationen zum Stellenbewertungsverfahren stehen allen Bediensteten per Intranet zur Verfügung, ebenso regelmäßige Informationen zum Stand der Arbeit der Bewertungskommission. Vor allem wird auf Basis aktueller Stellenbeschreibungen und der systematischen Bewertung nach gleichen Bewertungskriterien aus Sicht der Frauenbeauftragten, erst die Voraussetzung geschaffen, die im TVöD §18 verankerte leistungsbezogene Bezahlung so gerecht wie möglich umzusetzen.

## **2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bildet in sämtlichen Ämterberichten den Schwerpunkt von Aktivitäten bezüglich der Frauenförderung. Die Aushandlung und Veränderung von Arbeitszeiten aufgrund von Familienpflichten ist Bedingung für die Frage der guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Alle Ämter bemühen sich im Rahmen ihrer Stellenplanmöglichkeiten den Wünschen der Mitarbeiterinnen (es sind zum großen Teil Frauen) auf flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitreduzierungen und zunehmend auch Arbeitszeitaufstockungen möglich zu machen.

Je nach Arbeitsaufgabe der Ämter und Anzahl und Bereitschaft der Kolleginnen und Kollegen wird der vorhandene Spielraum gestaltet. 6 Ämter bieten auch die Möglichkeit zur Heimarbeit an.

Der Wiedereinstieg von Frauen nach einer längeren Berufspause gelang z.T. durch die Hilfe bei der Suche nach einem Kinderbetreuungsplatz, dem Angebot von Heimarbeit, den Einstieg über zeitlich befristete Projektarbeit oder Minijobs, das Angebot von Fortbildungen zum Wiedereinstieg. Bei zeitlich kürzeren Familienphasen konnte sogar der Arbeitsplatz der Beurlaubten über vorübergehende Mehrarbeit von Kolleginnen und Kollegen erhalten bleiben. Auch wurden beurlaubte Mitarbeiterinnen zu Qualifizierungsmaßnahmen im Amt eingeladen, so dass der Wiedereinstieg auf dem gleichen Wissensstand der Kolleginnen und Kollegen erfolgen konnte.

Basis der guten Vereinbarung von Beruf und Familie bildet die Möglichkeit von flexiblen Arbeitszeiten. Die Stadt Offenbach hat früh einen Einstieg in flexible Arbeitszeiten in Projektform vorangetrieben. Die flexible Arbeitszeit ist seit Anfang 2008 in vielen Bereichen als Regelarbeitszeit eingeführt.

In den Bereichen, in denen vor allem Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern oder Schichtdienst notwendig ist, sind die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit eingeschränkt. Hier kann der Interessenskonflikt zwischen der Vereinbarkeit von familiären und dienstlichen Belangen nur im Einzelfall durch Kollegialität und befristete Lösungen reguliert werden.

Voraussetzung für praktikable Möglichkeiten der Vereinbarung von Beruf und Familie sind immer auch die Bereitstellung von Zeit und Raum, zur Klärung mit den Betroffenen und Kolleginnen und Kollegen, wie es denn gut gehen könnte. Dabei sind Personen mit Familienpflichten weiterhin darauf angewiesen, dass Andere genauso flexibel reagieren können und wollen, wie sie selbst es müssen. Die Lösung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist immer ein kommunikativer Prozess, der nur mit allen Beteiligten und viel Verständnis zu organisieren ist.

### 3 Resümee

Nach 20 Jahren Frauenförderplan in der Stadtverwaltung Offenbach zeigen die Zahlen große Erfolge. Die nächsten Jahre wird es wichtig sein hier Handlungsbedarfe und Akteurinnen/ Akteure genauer zu bestimmen, jeweils Indikatoren für die Zielerreichung zu definieren, um mit einer gezielt gesteuerten Feinabstimmung an der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu arbeiten.

War der Begriff „Frauenförderung“ vor 20 Jahren noch Ausdruck von positivem Veränderungsstreben für Frauen, so ist aus heutiger Sicht der „Mangelansatz“ der über den Begriff vermittelt wird zu kritisieren und überholt. Zudem sind in den meisten Handlungsfeldern der Gleichberechtigung Veränderungen für die Frauen nur mit den Männern zu erreichen.

Dies alles sind Gründe dafür die Themen Chancengleichheit für Frauen und Männer, die Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und gleiche Verdienstmöglichkeiten von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Offenbach neu zu diskutieren und zu regeln. Seit Anfang 2009 arbeitet eine Projektgruppe an einer neuen Dienstvereinbarung zur „Chancengleichheit und Frauenförderung“. Die neue DV muss aktuellen Ansprüchen Rechnung tragen:

- Unterschiedlichkeit der Bereiche (Stadtverwaltung, Berufsfeuerwehr, MainArbeit, EKO) und der Ämter anerkennen.
- Eigene Schwerpunkte, Teilziele und Handlungsfelder für jeden Bereich ermöglichen.

- Die im novellierten HGIG formulierten Ziele „Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ und „Verbesserung der Vereinbarkeit Beruf und Familie“ sind sich ständig verändernde Handlungsfelder, durch veränderte Rahmenbedingungen können sich Bedarfe sehr schnell ändern - z.B. Ganztagsbetreuende Schule, Pflege von Angehörigen, älter werdende Belegschaft.
- Die Steuerung muss sich auf die jeweils aktuelle Beschäftigungssituation beziehen, um die Akzeptanz von frauenfördernden Maßnahmen zu erhalten.

Die Projektgruppe hat eine Grundstruktur einer Dienstvereinbarung erarbeitet, die vorsieht für jeweils 6 Jahre Zielvereinbarungen zu treffen. Hierin sind spezifisch für den jeweiligen Bereich, Stadtverwaltung, Eigenbetrieb Kindertagesstätten, Berufsfeuerwehr und ARGE MainArbeit Maßnahmen zur Frauenförderung festzulegen, die nach jeweils 2 Jahren in der Zielerreichung überprüft werden. Diese Grundidee wurde bereits von den jeweiligen Dienststellenleitungen und Betriebsleitungen befürwortet.

Aufgrund der Bemühungen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in den letzten Jahren konnten dort, wo Benachteiligungen von Frauen festgestellt wurden, Erfolge verzeichnet werden. Die Empfehlungen des letzten Berichtes wurden aufgegriffen, aber sind noch nicht abschließend bearbeitet.

Für die **längerfristigen Aufgaben** sind Konzepte zu entwickeln, **Leitungspositionen in Teilzeit zu besetzen** und die Umsetzung der **Gender-Mainstreaming-Systemverfahrensanweisung** durch Austausch- und Reflexionsmöglichkeiten zu begleiten. Auch ein Personalentwicklungskonzept, worin die Frauenförderung ein Bestandteil bildet, kann helfen, systematischer den Entwicklungen der nächsten Jahre zu begegnen.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungspositionen ist nur gänzlich zu beheben, wenn auch Familienpflichten mit Führungspositionen vereinbar sind.

Die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist verknüpft mit einem ausreichenden, Kinderbetreuungsangebot in den Städten, oder der weiteren Entwicklung und dem Angebot von Ganztagschulen.

In den nächsten Jahren wird deshalb die Veränderungsgeschwindigkeit sinken, da die Handlungsfelder komplexer und weniger im direkten Einflussbereich der Organisation liegen.

Die demographische Entwicklung stellt uns allerdings vor neue Herausforderungen. Mit einem Anteil von 58% Frauen, der Anhebung des Rentenalters, die Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit und die Tatsache, dass Frauen nicht nur für die Kinderbetreuung, sondern auch für pflegende Angehörige gesellschaftlich mehr Verantwortung übernehmen, werden sich hier neue Konfliktfelder bilden die gemeinsam gelöst werden müssen.

Die vorzeigbaren Erfolge der stadtverwaltungsinternen Offenbacher Frauenförderung, die auch über die Grenzen Offenbachs hinaus Anerkennung finden, sind Beleg für gemeinschaftliches Handeln wie auch für konsequentes Engagement in der internen Frauenförderung. Sie dürfen nicht dazu verführen, in den Anstrengungen zur Erreichung der Ziele des Frauenförderplanes nachzulassen. Interne und externe Frauenförderung beziehen sich aufeinander und werden zusammen weiterentwickelt. Somit komme ich zum letzten Punkt der Stellungnahme, der Empfehlungen der Frauenbeauftragten für 2010/2011.

## **4 Empfehlungen der Frauenbeauftragten zur weiteren Umsetzung der DV Frauenförderplan für den Zeitraum 2010 bis 2011**

Die Empfehlungen werden ab diesem Bericht für die Berufsfeuerwehr und Stadtverwaltung gesondert aufgeführt.

### **4.1 Empfehlungen für den Bereich Berufsfeuerwehr Ingrid Reichbauer**

Handlungsbedarf besteht beim Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Hierbei geht es vor allem darum, geeignete Frauen zu finden und Hürden für die Einstellung bei der Berufsfeuerwehr abzubauen.

Hierzu sind folgende Empfehlungen von der Leitung der Berufsfeuerwehr in Kooperation mit der betrieblichen Frauenbeauftragten umzusetzen:

1. Gezielte Information über das Berufsbild „Feuerwehrfrau“ und Frauen in der Berufsfeuerwehr. (Veranstaltung mit dem Netzwerk Feuerwehrfrauen)
2. Die Mädchen in den drei Freiwilligen Feuerwehren und in der Jugendfeuerwehr OF sind gezielt anzusprechen und zu fördern. Insbesondere über die Einstellungsvoraussetzungen, wie Einstellungstests und die geforderte erste Ausbildung, als Voraussetzung für den Feuerwehrdienst ist gezielt zu informieren.
3. Für die Möglichkeit eines „Praktikums“ von Mädchen aus der Freiwilligen Feuerwehr bei der Berufsfeuerwehr ist ein Konzept zu entwickeln.
4. Überprüfung der Einstellungstests bei der Berufsfeuerwehr, insbesondere der Sporttest bezüglich der Chancengleichheit von Männern und Frauen.
5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, speziell Arbeitszeitmodelle unter den Bedingungen des Schichtdiensts, sind zu entwickeln.

Offenbach, den 21.04.2010

Ingrid Reichbauer

## **4.2 Empfehlungen für den Bereich der Stadtverwaltung Martina Jöst**

Unabhängig von den im Resümee genannten weiter zu verfolgenden Vorhaben aus dem Vorbericht, sind folgende Empfehlungen gemäß dem Grundsatz des Frauenbüros „Augen öffnen, Wege ebnen, Netze knüpfen“ umzusetzen:

1. Differenzierte Angebote und Konzepte entwickeln, die auf Bedarfe von Frauen bezogen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie reagieren, und zwar auf zwei Ebenen:
  - Frauen und Männer informieren und sensibilisieren für das Thema. Hier sind beide Zielgruppen - Frauen und Männer einzubeziehen z.B. durch eine Informationsveranstaltung zum neuen Pflegezeitgesetz, oder einer Veranstaltung zur gesellschaftlichen Rollenverteilung und ihre Wirkungen auf die Erwerbsbiografie, oder Kompetenztrainings für Frauen und Männer die ihre Angehörigen pflegen etc.
  - Abfederung von familiär bedingten Belastungssituationen auf der konkreten Handlungsebene. Hier sind vor allem Frauen im Fokus, z.B. Beratungsangebot aufbauen für Personen in akuten familiären Belastungssituationen, Dienstleistungen, wie z.B. Kinderferienbetreuung, Wäsche- und Bügelservice, Essensmitnahme aus der Kantine, Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers, etc.
  - Gesundheitsprävention auch als Aufgabe innerhalb des Handlungsfeldes Vereinbarkeit von Beruf und Familie anerkennen und entsprechend Angebote entwickeln, die auch Frauen in Teilzeit innerhalb ihrer Arbeitszeit wahr nehmen können.
2. Analyse der Gründe und Entwicklung von Maßnahmen um die Gender Pay Gap– Lohnschere zu schließen (Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männer).
3. Die Ergebnisse der Stellenbewertung als Chance nutzen und zu prüfen, wie gering bewertete Stellen, die keinen Existenz sichernden Erwerb ermöglichen durch qualitative Aufgaben aufgewertet werden können.
4. Angebote entwickeln, die gezielt Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre geschlechterbezogene Wahrnehmung und deren Wirkung auf das Arbeitsfeld sensibilisieren, z.B. wie Beurteilungssituationen diskriminierungsfrei gestaltet werden können, oder welche Erwartungen an eine Führungskraft existieren, die für Frauen die Übernahme von Führungsaufgaben so schwer machen.

Offenbach, den 21.04.2010

Martina Jöst