

Stadtverwaltung Offenbach (Amt 18) ● 63065 Offenbach am Main

Tischvorlage zum Pressegespräch am
22.07.2010

Frauenbüro

Interne Frauenbeauftragte
Betriebliche Frauenbeauftragte
Martina Jöst, Ingrid Reichbauer
Rathaus, Zimmer 1204 / 1203

Telefon: (0 69) 80 65 – 2379 / 3435

Fax: (0 69) 80 65 - 3539

E-Mail: martina.joest@offenbach.de

Ingrid.reichbauer@offenbach.de

Ihr Zeichen, Ihr Schreiben vom

Datum, unser Zeichen 21.07.10 mj / IR

Frauenförderung in der Stadtverwaltung Offenbach: Die Erfolgsbilanz wird fortgesetzt!

In ihrer Stellungnahme zum 12. Frauenförderplanbericht zieht die Interne Frauenbeauftragte Martina Jöst Bilanz über die Entwicklung der Frauenförderung und Chancengleichheit in den letzten zwei Jahren für die Stadtverwaltung. Ingrid Reichbauer, betriebliche Frauenbeauftragte, verantwortet im Bericht die Bilanz für die Berufsfeuerwehr. Sie sprechen Empfehlungen aus, welche Maßnahmen zur Erreichung der Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) notwendig sind. Diese Ziele sind: Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Bei der Beseitigung der Unterrepräsentanz wurden in den letzten Jahren erhebliche Erfolge erzielt – das Hessische Gleichberechtigungsgesetz hat sich bewährt.

Die Bedienstetenstruktur in der Offenbacher Stadtverwaltung zeigt folgendes Bild: Der Frauenanteil der Bediensteten insgesamt liegt derzeit bei 58%. Dies entspricht aber nur dem Anteil der Personen nicht dem der Stellen, denn jede 2. Frau arbeitet in Teilzeit. Bei der Stadt sind 51% der Bediensteten im Beamtenverhältnis, 49% sind Tarifbeschäftigte. Beide Beschäftigtengruppen werden im Bericht differenziert betrachtet und analysiert.

Wie sieht das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den 5 höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen aus? Der Anteil an Frauen in den 5 höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen beträgt 45,3% insgesamt. Der Tarifbeschäftigtenbereich mit einem Frauenanteil von 55,8 % gleicht hier den Frauenanteil von 38,9% im Beamtenbereich aus. Im Beamtenbereich beginnt die Unterrepräsentanz von Frauen **ab** A12 bei den Tarifbeschäftigten ist sie nur noch **in** EG 12 / S 18 vorhanden.

Dies ist ein deutlicher Erfolg beim Abbau der Unterrepräsentanz die nach Beurteilung von Martina Jöst auf die Regelungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zurück zu führen sind, das seit 1993 für den öffentlichen Dienst gültig ist.

Der Anteil der Frauen mit 71% im Berichtszeitraum bei Einstellungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bezeugt die gute berufliche Qualifikation von Frauen. Denn nur bei gleicher Qualifikation dürfen Frauen hier bevorzugt eingestellt werden. Transparente Auswahlverfahren und flexible Arbeitszeiten sind hier als sehr hilfreiche Regelungen zu nennen, um Erfolge für die Gleichberechtigung von Frauen zu erreichen.

Für die Zukunft muss auch als Führungskraft die Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich sein!

Nicht die Männer müssen sich zwischen Kind und Karriere entscheiden, sondern die Frauen. Soll die temporär eingeschränkte Verfügbarkeit von Frauen tatsächlich die Barriere auf dem Weg in Führungspositionen sein?

Die Besetzung von Amtsleitungsstellen ist ein wichtiges, aber schwieriges Handlungsfeld der Zukunft. Die Besetzung herausragender Positionen ist nicht nur Ausdruck von guten Entgeltchancen, sondern vor allem verbunden mit Gestaltungsspielraum und Einfluss. Die unflexible Handhabung von Arbeitszeit, geknüpft mit der Vorstellung der Notwendigkeit einer immer verfügbaren Führungskraft sind Hemmnisse, die es abzubauen gilt. Dem Mythos „Zugang zu Führung = Arbeit in Vollzeit plus“ muss entschlossen ein Ende bereitet werden.

Von 33 Amtsleitungen sind 8 mit Frauen besetzt, besser sieht es bei den stellvertretenden Amtsleitungen aus. Hier sind von 34 Stellen (5 Ämter haben 2 Stellvertretungen und 4 Ämter keine) 13 mit Frauen besetzt. Leider schreibt das HGIG nicht mehr verbindlich vor, dass alle Stellen im Unterrepräsentanzbereich extern auszuschreiben sind.

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erreichen sieht deshalb Martina Jöst, als wichtiges Handlungsfeld für die Zukunft, die Sensibilisierung für die geschlechterbezogene Wahrnehmung und ihre Wirkung auf Frauen im Berufsleben.

Geschlechterstereotype Zuschreibungen haben Einfluss im gesamten Arbeitsleben, wirken insbesondere in Kommunikationssituationen, z.B. bei Einstellungsverfahren oder im Beurteilungswesen. Hier gilt es Angebote zu 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 (vor allem mit familiären Verpflichtungen) die Übernahme von Führungsaufgaben so schwer machen.

Mit der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, als eine Maßnahme zur Frauenförderung soll der Unterrepräsentanz von Frauen entgegengetreten werden.

Handlungsbedarf besteht weiterhin bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Vor allem durch die Verantwortungsübernahme für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erwachsen den Frauen berufliche Nachteile und wird Chancenungleichheit hergestellt. Es ist immer noch Realität, dass in erster Linie Frauen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen zuständig sind.

Der Anteil der Beschäftigten die in der Stadtverwaltung Teilzeit arbeiten liegt bei insgesamt 33,7%, von den Teilzeitbeschäftigten sind 81,1% Frauen. Hierzu passen auch die anderen ermittelten Zahlen: Der Frauenanteil an Anträgen auf Änderung der AZ beträgt 88,9% Frauen. Es gab 22 neue Anträge von Frauen zur Beurlaubung wegen Kindererziehung, hingegen haben nur 3 Männer entsprechende Anträge gestellt (2 davon für 2 Monate Väterzeit).

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern, sind differenzierte Strategien zu entwickeln.

Beide Geschlechter sind zu sensibilisieren, welche Wirkung die geschlechterbezogene Rollenverteilung auf Frauenerwerbsbiographien hat.

Sie sind darüber zu informieren, z.B. welche Möglichkeiten das neue Pflegezeitgesetz für Bedienstete mit pflegebedürftigen Angehörigen bietet. Kompetenztrainings für Frauen und Männer die ihre Angehörigen pflegen empfiehlt Jöst. Hier hat die Stadt schnell reagiert. Ab Herbst wird ein Pflegekompetenztraining für Angehörige „Wenn die Eltern älter werden“ im Verbund mit Offenbacher Unternehmen, organisiert vom DGB Bildungswerk angeboten. Die fünf von der Stadtverwaltung eingekauften Plätze sind bereits belegt. Wegen der hohen Nachfrage wird ein Kompetenztraining 2011 von der Personalentwicklung der Stadt Offenbach über das reguläre Fortbildungsprogramm für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt angeboten.

Familienunterstützende Maßnahmen zur Abfederung von familiär bedingten Belastungssituationen sind besonders für Frauen notwendig und hilfreich.

Deswegen sollen vermehrt hierfür Dienstleistungen für Bedienstete, wie z.B. Kinderferienbetreuung, Wäsche- und Bügelservice, Essensmitnahme aus der Kantine, Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers, angeboten werden.

Hierzu gehört auch der Aufbau eines Beratungsangebots für Personen in akuten familiären Belastungssituationen.

Die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist hier als ein Baustein der Gesundheitsprävention zu betrachten. Besonders Bedienstete mit Familienpflichten brauchen um die Doppelbelastung von Beruf und Familie gut zu gestalten eine besondere Kompetenz auf sich und ihre Gesundheit zu achten. Hier gilt es Angebote zu entwickeln, die auch Frauen in Teilzeit innerhalb ihrer Arbeitszeit wahrnehmen können.

Als eine längerfristige Aufgabe für die nächsten Jahre bezeichnet Martina Jöst die weitere Arbeit an dem **Abbau der Lohndifferenz von Frauen und Männern**.

Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in der Stadtverwaltung wurde erstmals für die Stadtverwaltung Offenbach errechnet und getrennt ausgewiesen. Es stellt sich heraus, dass die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttoeinkommen anhand des Stundenlohns von Frauen und Männern bei Beamtinnen und Beamten 12,1% und für Tarifbeschäftigte 13,3% beträgt. Sie schlägt deshalb eine genauere Analyse der Gründe und die Entwicklung von Maßnahmen um diese Lohnschere zu schließen vor. Im Öffentlichen Dienst und der Stadtverwaltung Offenbach ist der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap) geringer als in der Privatwirtschaft, dort beträgt er 23%. Für Jöst ist dies ganz eindeutig darauf zurückzuführen, dass es im HGIG verbindliche Rahmenbedingungen gibt, mit dem Ziel, strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen. Auch wenn die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern noch nicht ganz erreicht ist, so zeigen die Zahlen, dass das Hessische Gleichberechtigungsgesetz der Entgeltungleichheit von Frauen und Männern entgegen wirkt.

Die Förderung der Gleichstellung in der Offenbacher Stadtverwaltung ist eine Erfolgsbilanz, erhebliche Erfolge sind in den letzten Jahren vor allem im Bereich des Abbaus der Unterrepräsentanz erzielt worden. Es bleibt allerdings, gerade im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie, noch Handlungsbedarf um Chancengleichheit von Frauen und Männern herzustellen, so das abschließende Fazit von Jöst.

Seit Herbst 2008 arbeitet Ingrid Reichbauer als betriebliche Frauenbeauftragte, zuständig für die Berufsfeuerwehr und den Eigenbetrieb Kindertagesstätten.

Betriebliche Frauenbeauftragte Ingrid Reichbauer gibt Handlungsempfehlungen zur Frauenförderung in der Berufsfeuerwehr.

Bei der Berufsfeuerwehr Offenbach besteht was die Anzahl an weiblichen Beschäftigten angeht noch erhebliche Unterrepräsentanz und zwar in allen Besoldungs-/ Entgeltgruppen. 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.

Ingrid Reichbauer: „Es ist trotz intensiven Bemühungen und guter Zusammenarbeit mit der Amtsleitung und dem Personalrat der Berufsfeuerwehr Offenbach leider noch nicht gelungen, Frauen für den aktiven Einsatzdienst einzustellen“.

Das hat verschiedene Gründe, die speziell männlich geprägte Kultur bei der Berufsfeuerwehr, die Tatsache, dass es sehr viel mehr männliche als weibliche Bewerber gibt, die Einstellungstests, speziell die Sporttests, die für viele Frauen eine hohe Hürde darstellen. Das Berufsbild „Feuerwehrafrau“ ist noch zu wenig im Bewusstsein der Öffentlichkeit. Es bewerben sich erheblich weniger Frauen für den Feuerwehrdienst, die Information und Vorbereitung auf die Einstellungstests sind ganz offensichtlich zu wenig bekannt, so Ingrid Reichbauer. 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.

Sie schlägt deshalb folgende Maßnahmen vor:

1. Eine gezielte Information über das Berufsbild Feuerwehrfrau und Frauen in der Berufsfeuerwehr. In Planung ist eine Veranstaltung mit dem bundesweiten Netzwerk Feuerwehrfrauen. Frau Susanne Klatt, Vorsitzende des Netzwerkes Feuerwehrfrauen Oberbrandrätin und Wachabteilungsleiterin der Berufsfeuerwehr Essen wird über das Berufsbild Feuerwehrfrauen, z.B. die. Ausbildungsvoraussetzungen, Eignungstests und die Tätigkeit in der Berufsfeuerwehr informieren.
2. Mädchen in der Freiwilligen Feuerwehr und in der Jugendfeuerwehr sind gezielt anzusprechen.
3. Die Möglichkeit eines Praktikums von Mädchen aus der Freiwilligen Feuerwehr und der Jugendfeuerwehr bei der Berufsfeuerwehr ist zu schaffen.
4. Überprüfung der Einstellungstests bei der Berufsfeuerwehr, insbesondere bei den Sporttests bezüglich der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Stadt Köln bietet zum Beispiel Probetrainings für die Sporttests an. Dies ist auch eine Möglichkeit gezielt auf die Sportprüfungen hinzuarbeiten. Eine andere Idee ist es über den Landessportbund z.B. Sommercamps oder Trainings speziell für diese Sporttests anzubieten.
5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, speziell Arbeitszeitmodelle unter den Bedingungen des Schichtdienstes.

Die baulichen Voraussetzungen sind geschaffen. Es gilt gezielt geeignete Frauen zu suchen und ihnen eine Chance zu geben. Die Betriebliche Frauenbeauftragte ist optimistisch dass dies mit den nächsten Ausbildungsgängen innerhalb des Berichtszeitraums gelingen wird. Dies wird ein Projekt für die nächsten Jahre werden.

Ingrid Reichbauer und
Martina Jöst
Frauenbüro Offenbach