

**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 2006 und 2007**

Kurzfassung

**Stadt
Offenbach
am Main**



Frauenbüro

Inhalt

Vorwort:	4
1 Zusammenfassende Betrachtung zur Beschäftigungssituation von Frauen – Kurzbericht	5
1.1 Bedienstetenstruktur.....	5
1.2 Unterrepräsentanz von Frauen.....	5
1.2.1 Chancengleichheit von Frauen und Männer	6
1.3 Vereinbarkeit Beruf und Familie	7
2 Erkenntnisse aus den Ämterberichten und anderen Maßnahmen zur Frauenförderung	8
2.1 Unterrepräsentanz.....	8
2.2 Chancengleichheit von Frauen und Männer	8
2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	9
3 Resümee	10
4 Empfehlungen der Frauenbeauftragten zur weiteren Umsetzung der DV Frauenförderplan für den Zeitraum 2008 bis 2009	11

Vorwort:

Die Stadtverwaltung Offenbach legt seit 1989 in zweijährigem Abstand einer nach Geschlechtern differenzierten Beschäftigtenstatistik, den Frauenförderplanbericht vor. Damit wird die Daten-Basis für die gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Verwaltung fortgeschrieben.

Aus dem nunmehr 12. Bericht, den der Oberbürgermeister dem Magistrat vorlegt und den die Interne Frauenbeauftragte Martina Jöst hier analysiert und kommentiert, lassen sich Veränderungen, Erfolge und weitere Handlungsaufträge für die Frauenförderung ablesen. Damit wird eine gezielte Steuerung weiterer Maßnahmen ermöglicht, wie sie die Frauenbeauftragte in dieser Stellungnahme (S. 11) vorschlägt.

Die Umsetzung eines neuen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) ab 10/2005 und die Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) Ende 2006 machen einen veränderten Aufbau dieses Berichtes notwendig. Damit ergibt sich gleichzeitig die Chance einer konzeptionellen Neuausrichtung.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz brachte zwar keine Änderungen in der formalen Aufstellung der Statistiken, jedoch wurde das Gesetz um zwei Ziele erweitert. Neben dem bisherigen Ziel des Abbaus von Unterrepräsentanz von Frauen werden das Leitprinzip der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming) und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Ziele verankert. Dieser Veränderung trägt der Bericht mit einem anderen Aufbau Rechnung, indem die Auswertung des Berichtes der Dienststellenleitung zur Beschäftigungssituation der Frauen sich an den drei Zielen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes orientiert.

Der neue TVöD macht bezüglich der Daten im Unterrepräsentanzbereich Veränderungen notwendig, da die vorherigen BAT- Einstufungen von TVöD Entgeltgruppen abgelöst und nicht eins zu eins vergleichbar sind. Damit ist die Vergleichbarkeit der Zahlen zu den vorherigen Berichten leicht eingeschränkt.

Der Begriff „Beschäftigte“ wurde in vorherigen Berichten für die Personengruppe Beamtinnen / Beamte, Angestellte und Arbeiter/-innen benutzt, der neue Sprachgebrauch im Tarifvertrag sieht den Begriff „Beschäftigte“ für die Zusammenfassung von Angestellten und Arbeitern vor. Aus diesem Grund wird der Begriff „Bedienstete“ zukünftig für alle Mitarbeiter/-innen, Angestellte und Beamte/ Beamtinnen benutzt.

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 Zusammenfassende Betrachtung zur Beschäftigungssituation von Frauen – Kurzbericht

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 den Zahlen mitgerechnet wurden. Zukünftig beziehen sich die vergleichenden Daten auf das Stammpersonal ohne Auszubildende, Projektbeschäftigte und Praktikantinnen. Auf eine ausführliche Beschreibung wird verzichtet, lediglich gravierende Unterschiede werden kommentiert.

	Beamtinnen/Beamte		Tarifbeschäftigte*		Bedienstete gesamt	
	2007	2005	2007	2005	2007	2005
Insgesamt (Stamm)	570	514	522	546	1.092	1.060
Frauen	266	224	348	367	614	591
Männer	304	290	174	179	478	469
Frauenquote	46,7%	43,6%	66,7%	67,2%	56,2%	55,6%
Frauen, Vollzeit	148	121	172	177	320	308
Frauen, Teilzeit	118	103	176	190	294	293
Teilzeitquote	25,4 %	23,3%	41,6%	40,1%	33,2%	32%
Frauenanteil Teilzeitquote	81,4 %	85,8%	81,1%	86,8%	81,2 %	86,4%

* die Zahlen in Klammern ist die Anzahl der Arbeiter/-innen und Angestellte des Vorberichtes

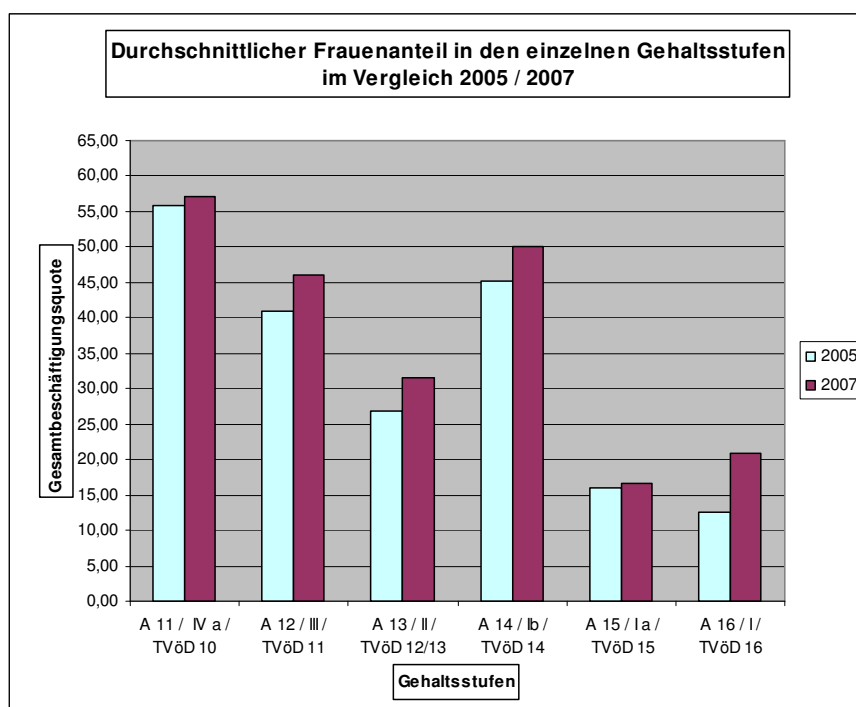
1.2 Unterrepräsentanz von Frauen

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

In allen Besoldungs- und Entgeltgruppe hat sich der Frauenanteil erhöht und die Unterrepräsentanz in einer Besoldungs- und Entgeltgruppe konnte überwunden werden. **In A14 BBO / TVöD 14** konnte trotz gleicher Stellenanzahl der Frauenanteil erhöht werden, so dass hier ganz knapp **keine Unterrepräsentanz** mehr besteht.

Es ist jedoch nach wie vor empfehlenswert, ab der Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe A 11 / TVöD 10 den Frauenanteil besonders zu beobachten. Denn in der Verwaltung gesamt betrachtet bildet **A11 BBO /TVöD 10 den Grenzbereich**, mit **57,2 % Frauenanteil**.

Einen Überblick über die Unterrepräsentanz gibt folgende Graphik:



Die **Unterrepräsentanz von Frauen** beginnt ab der Besoldungsstufe bzw. Entgeltgruppe **A12/ TVÖD 11 mit 46,0 % Frauen** – Ausnahme davon ist die Entgeltgruppe TVÖD 14, in der die Unterrepräsentanz überwunden werden konnte.

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

In den fünf höchsten Besoldungsstufen beträgt der Frauenanteil 31,6%. In den sechs höchsten Entgeltgruppen beträgt der Frauenanteil 46,8%.

1.2.1 Chancengleichheit von Frauen und Männer

Höhergruppierungen/Beförderungen

Im Berichtszeitraum wurden 117 Beamtinnen/Beamte und 47 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert, 93 Frauen und 71 Männer. **Aus dem Blickwinkel der Chancengleichheit kann hier von einem ausgewogenen Verhältnis gesprochen werden, da der Frauenanteil von 56,7% an Höhergruppierungen/Beförderungen in etwa dem Frauenanteil insgesamt von 56,2% entspricht.**

Auffallend ist, dass ein Anteil von 20,5% der Beamtinnen/Beamten befördert, jedoch nur ein Anteil von 9% der Beschäftigten höhergruppiert wurden. Die Aufstiegschancen im Beamtenverhältnis scheinen doppelt so gut, als im Beschäftigtenverhältnis. Ob dieser Unterschied aufgrund einer höheren Fluktuation im Beamtenbereich entsteht, oder andere Ursachen hat, bedarf einer näheren Analyse.

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

Hier sind im Beamtenbereich 15 Männer und 11 Frauen befördert worden. Der **Frauenanteil an Beförderungen im Unterrepräsentanzbereich liegt bei 42,3%.**

Im Beschäftigtenbereich konnten 4 Frauen und 4 Männer höhergruppiert werden. Hier liegt **der Frauenanteil an Höhergruppierungen im Unterrepräsentanzbereich bei 8,5%**.

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 abzubauen, mehr Frauen als Männer höhergruppiert werden müssten.

Stellenbesetzungen

Im Berichtszeitraum wurden mit 89 Ausschreibungen insgesamt 82 Voll- und Teilzeitstellen besetzt und 21 Voll- und Teilzeitstellen ohne Ausschreibungsverfahren vergeben.

An Bewerberinnen wurden 61 bzw. 68,5% der ausgeschriebenen Stellen, darunter 15 Teilzeitstellen vergeben. 16 Frauen kamen bei der Besetzung ohne Ausschreibungsverfahren zum Zuge, das entspricht einen Frauenanteil an 76,2 %. Der hohe Frauenanteil lässt auf eine gute Wiedereingliederung von Berufsrückkehrerinnen schließen.

Im Bereich der Unterrepräsentanz wurden von insgesamt 15 (5,5) per Ausschreibungsverfahren vergebenen Stellen 7 (3,5) mit Frauen besetzt und 8 (3,0) mit Männern. **Der Anteil der Frauen bei Einstellungen mit Ausschreibungsverfahren im Unterrepräsentanzbereich liegt bei 46,7 %.**

Ohne Ausschreibungsverfahren wurden im Unterrepräsentanzbereich 4 Stellen besetzt, drei Männer und eine Frau. **Der Anteil der Frauen bei Besetzung von Stellen ohne Ausschreibungsverfahren beträgt 25%.**

Es kann bilanziert werden, dass bei den Höhergruppierungen/Beförderungen, Stellenbesetzungen und Teilnahme an Fortbildungen insgesamt Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern besteht. Betrachtet man den unterrepräsentierten Bereich gesondert, kommen Frauen nach wie vor nicht gleichberechtigt zum Zuge.

1.3 Vereinbarkeit Beruf und Familie

Die Teilzeitquote aller Bediensteten auf Planstellen ist auf 33,2% (32%) gestiegen.

Von den 614 weiblichen Bediensteten auf Planstellen stehen 47,9 % in einem Teilzeitarbeitsverhältnis, im Vergleich zu 14,2 % der männlichen Bediensteten. Die Männer besetzen 18,6 % (13,7%) der Teilzeitarbeitsplätze, die Frauen 81,4 % (86,3%).

Der Anteil der Frauen an den Anträgen auf Änderung von Arbeitszeit beträgt 87,7%.

Der Frauenanteil mit 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 auf Beurlaubung im Gegensatz zu 30 neuen Beurlaubungsanträgen von Frauen belegen dies eindrücklich.

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

Um der Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Entgelt- und Besoldungsstufen zu begegnen werden ausgewählte Frauen durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen gefördert, hier wurden 5 Fälle explizit genannt. Durch die Zusammenlegung und Veränderung von Arbeitsaufgaben profitierten 4 Frauen, deren Stellen angehoben werden konnten.

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 den 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 und Schreiben bezogen auf eine geschlechtersensible Sprache als ständige Aufgabe benannt.

Seit Ende 2005 gibt es in der Stadtverwaltung die Systemverfahrensanweisung Gender Mainstreaming, wonach jedes Amt ein Vorhaben umsetzen soll, dass dem Gender Mainstreaming Ansatz entspricht. Eine zentrale Auswertung der GM-Projekte ist nur bedingt möglich, da die Projekte an anderer Stelle, innerhalb des jährlichen Managementreviews mit der zuständigen Dezernentin bzw. dem Dezernenten im Rahmen des Qualitätsmanagements evaluiert werden. Das als interne Fortbildung angebotene Werkstattgespräch „Gender Mainstreaming“ musste leider wegen mangelnder Anmeldungen abgesagt werden. Eine kleine Arbeitsgruppe versucht weiterhin die Einführung des Gender Mainstreaming Ansatzes zu fördern und zu begleiten. Der Eindruck besteht, dass die Ämter sich mit dem Thema versuchen zu befassen und vorsichtige Schritte wagen, sich der fremden Materie zu nähern, jedoch kann noch nicht von einem sicheren Umgang gesprochen werden.

Neuer Umgang mit dem Stellenplanverfahren

Der Stellenplan gibt Auskunft darüber, wie viele Stellen und Stundenkontingente den einzelnen Ämtern zur Verfügung stehen. Er sollte auch Auskunft darüber geben, welcher Stellenwert den jeweiligen Aufgaben zugeordnet wird. Durch den veränderten Umgang mit dem Stellenplan 2008 sind personenbezogene Höhergruppierungen sichtbar geworden. Das ist die Voraussetzung dafür, dass die Höhergruppierungen, die durch persönliches Engagement und Leistung erfolgt sind, nicht automatisch an Nachfolger/-innen weitergegeben werden.

Gleichzeitig wurde 2007 eine Stellenbewertungskommission neu eingerichtet, mit dem Ziel das Höhergruppierungs- bzw. Beförderungsverfahren transparenter zu gestalten. Hierfür wurden unter Einbeziehung des Personalrates und der Frauenbeauftragten zusätzliche Kriterien für personenbezogene Höhergruppierungen entwickelt, die allen engagierten Bediensteten – egal ob Beamtinnen, Beamte oder Tarifbeschäftigte eine Perspektive für eine Stellenanhebung eröffnen sollen. Von insgesamt acht Kriterien wurden fünf in das KGST-Gutachten „Stellenplan – Stellenbewertung“ eingearbeitet. Die drei weiteren Kriterien sind Grundlage für die Entscheidungen der Stellenbewertungskommission. Die Kommission ist besetzt mit Mitgliedern des Gesamtpersonalrates, dem Personalrat Stadtverwaltung, der Gesamtvertrauensfrau für Schwerbehinderte und Vertreterinnen/ Vertretern der dienstlichen Seite u.a. der Frauenbeauftragten.

Es wurde ein zusätzliches Kriterium aufgenommen, das aus frauenpolitischer Sicht als großer Erfolg gewertet werden kann: das Kriterium „psychische Anforderungen über das normale Maß hinaus“.

Damit ist die Chance genutzt worden, grundsätzliche Kritik bezüglich der Stellenbewertung von sogenannten „frauentypischen“ Arbeitsplätzen mit aufzunehmen. Die Aufwertung von sog. frauentypischen Arbeitsplätzen als eine mögliche Maßnahme wird im HGIG benannt und ist bereits im Projekt „Schulsekretärinnen“ erfolgreich durchgeführt worden.

Die Bewertung von Stellen nach dem BAT, bzw. KGST- Verfahren wird in der Wissenschaft seit längerem kritisiert und entspricht nicht mehr den veränderten Anforderungen innerhalb der modernen Arbeitswelt. Dienstleistungsorientierung, Umgang mit dem PC, eigenverantwortliches Arbeiten, Selbststeuerung, häufige Unterbrechung von Arbeitsabläufen, auch in weniger verantwortungsvollen Positionen fließen nicht, oder nur z.T. in die Bewertung.

Das bedeutet bereits bei der Bewertung von Stellen, d.h. welchen Tätigkeiten wie viel Wert beigemessen wird, besteht eine Ungleichheit.

Die Aufnahme des neuen Kriteriums „psychische Anforderungen über das normale Maß“ direkt in die Stellenbewertung der KGST ist ein weiterer Schritt an den Ursachen von Benachteiligungen von Frauen anzusetzen. Die Stadtverwaltung Offenbach nimmt hier erneut eine Vorreiterfunktion ein und ermöglicht erste Erfahrungen mit dem neuen Kriterium.

2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Schwerpunkt von Aktivitäten bezüglich der Frauenförderung bildet in sämtlichen Ämterberichten die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. 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. Ein Wunsch nach Arbeitszeitaufstockung konnte aufgrund fehlender freier Stundenkontingenten nicht gewährt werden. Je nach Arbeitsaufgabe der Ämter und Anzahl und Bereitschaft der Kolleginnen und Kollegen wird der vorhandene Spielraum gestaltet. Vermehrt bieten Ämter auch die Möglichkeit zur Heimarbeit an. Der Wiedereinstieg von Frauen nach einer längeren Pause gelang z.T. durch die Hilfe bei der Suche nach einem Kinderbetreuungsplatz, dem Angebot von Heimarbeit, den Einstieg über zeitlich befristete Projektarbeit, das Angebot von Fortbildungen zum Einstieg. Bei zeitlich kürzeren Familien-

phasen konnte sogar der Arbeitsplatz der Beurlaubten über vorübergehende Mehrarbeit von Kolleginnen und Kollegen erhalten bleiben.

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. Jetzt konnte die Dienstvereinbarung Arbeitszeit im Berichtszeitraum überarbeitet werden, so dass die flexible Arbeitszeit als Regelarbeitszeit Anfang 2008 eingeführt worden ist.

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

Die Umsetzung der Empfehlungen des letzten Berichtes konnte nur teilweise erfolgen. Einige Empfehlungen sind aufgrund ihrer Veränderungsgeschwindigkeit nicht in zwei Jahren zu verfolgen und werden deshalb zu **längerfristigen Aufgaben**. Dazu gehören die Empfehlungen auch **Leitungspositionen in Teilzeit zu besetzen** und die Umsetzung der **Gender-Mainstreaming-Systemverfahrensanweisung** durch Austausch- und Reflexionsmöglichkeiten zu begleiten. Hier wird es weiterhin Bemühungen innerhalb der Stadtverwaltung geben müssen durch Informationsveranstaltungen und andere Angebote Veränderungen anzustoßen und für die Thematik zu sensibilisieren.

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

Die Veränderung der Struktur des Frauenförderplanes durch das novellierte HGIG und den TVöD ist begonnen worden und wird in einer Empfehlung zur Überarbeitung der gesamten Dienstvereinbarung in 2009 weiterverfolgt werden.

Die Überprüfung, ob geschlechterbezogene Darstellung von Geldzuwendungen im Sinne eines Genderbudgetings auch im neuen kommunalen Rechnungs- und Steuerungssystem vor allem auf technischer Basis umzusetzen ist, wurde positiv beantwortet. Die problemlose Umsetzung wird sich erweisen, wenn der neu gegründete Bereich Forum Kultur und Sport, wie angekündigt mit einem gegenderten Budget umgesetzt wird.

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.

Frauenförderung muss noch stärker zur Gemeinschaftsaufgabe werden, damit es in absehbarer Zeit selbstverständlich ist, dass Frauen und Männer auf allen Hierarchie-Ebenen gleichberechtigt im beruflichen Leben stehen.

4 Empfehlungen der Frauenbeauftragten zur weiteren Umsetzung der DV Frauenförderplan für den Zeitraum 2008 bis 2009

Unabhängig von den im Resümee genannten weiter zu verfolgenden Vorhaben aus dem Vorbericht, sind folgende Empfehlungen umzusetzen:

1. Die Dienstvereinbarung Frauenförderplan ist nach 20 Jahren guter Anwendung in 2009 mit Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu überarbeiten und den veränderten Situationen und Ansprüchen an die Frauenförderung anzupassen.
2. Die neu gegründete Organisationseinheit „Forum Kultur und Sport“ wird modellhaft mit der Umsetzung eines gegenderten Budgets beauftragt, so dass die geschlechterbezogene Ressourcenverteilung transparent wird und Maßnahmen und Angebote zielgerichtet angeboten werden können.
3. Für die Karriereförderung von Frauen ist aus Sicht der Stadtverwaltung eine konzernweite Frauenförderung äußerst produktiv, da sie Handlungsspielräume erweitert. Deshalb sind Ansätze gemeinsamer Personalentwicklung mit dem Fokus Frauen, wie z.B. das „Mentoringprogramm“ weiterhin anzustreben, abzusichern und weiterzuentwickeln. Ebenso sollte am Ziel, einen durchlässigen Stellenmarkt konzernweit umzusetzen festgehalten werden, da dies die Möglichkeiten zur Karriereförderung von Frauen erhöht.
4. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass die Grundsätze des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (§3) auch innerhalb der neuen Organisationsform der ARGE Main-Arbeit, ab 2010 sinngemäß Anwendung finden und dies strukturell abgesichert wird.

Offenbach, den 16.04.2008

Martina Jöst