

Bericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Kassel

Die Grundlage für den Frauenförderplan ist das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) vom 21.12.1993, zuletzt geändert am 18.12.2006. Der Frauenförderplan wird von der Verwaltung mit klaren Zielvorgaben für die nächsten Jahre aufgestellt mit dem Ziel, die Frauenquote, in männlich dominierten Bereichen zu verbessern. In Bereichen mit deutlicher Unterrepräsentanz ist es nach wie vor schwer für Frauen „einen Fuß in die Tür“ zu bekommen. In vielen technischen Bereichen haben wir häufig nur Bewerberinnen mit geringer Berufserfahrung oder Erfahrung im öffentlichen Aufgabenbereich. Im Vergleich zu den Erfahrungen der männlichen Mitbewerber, die häufig schon mehrere Arbeitsstellen in der freien Wirtschaft hatten, sind Frauen von daher im Nachteil. Um diesen Kreislauf zu durchbrechen, müssen wir in Bereichen mit Unterrepräsentanz den Weg gehen, auch Anfängerinnen eine Chance zu geben. Nachvollziehbar ist, dass gut eingearbeitete Bewerberinnen oder Bewerber gewünscht sind, da wir bei der Verwaltung in den letzten Jahren eine Arbeitsverdichtung hatten, die eine Zusatzbelastung nicht gerade wünschenswert erscheinen lässt. „Trotzdem“ muss das Motto werden, um jungen gut ausgebildeten, häufig superqualifizierten Frauen eine Chance zu geben.

Die Frauenförderung bzw. die gleiche Verteilung von Frauen und Männern in allen Beschäftigungsbereichen kann nur gelingen, wenn alle aktiv daran mitwirken und die Führungskräfte der Verwaltung sowie die politisch Verantwortlichen aktiv vorangehen. Im technischen Bereich haben wir Sachgebiete mit nur Männern und im erzieherischen Bereich Einheiten mit nur Frauen. Eine Durchmischung ist für beide Bereiche sinnvoll und anstrengenswert. Die Attraktivität von reinen Frauenarbeitsplätzen ist für Männer häufig nicht gegeben, da dort wesentlich weniger verdient wird als in den technischen „Männerbereichen“. Im Bereich der Tarifbeschäftigten gibt es das erklärte Ziel der Gewerkschaft ver.di, dass der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst diskriminierungsfrei werden soll, damit auch die Diskrepanz der Eingruppierungen im Bereich der technischen Arbeitsfelder und der sozialen Arbeitsfelder angeglichen werden. Die letzte Hürde muss von der Politik noch genommen werden, da die Eingruppierungsmerkmale noch nicht endgültig verhandelt sind. Anders sieht es im Bereich der Beamtinnen und Beamten aus, wo es auf die tatsächliche Unterstützung der Vorgesetzten für Kolleginnen ankommt. Das Projekt zur Nachwuchsförderung war ein Schritt in die richtige Richtung, ebenso die Bausteine der Personalentwicklung mit den Anforderungsprofilen und den Kooperativen Mitarbeiterinnengesprächen. Wichtig ist, dass einerseits die Vorgesetzten die Interessen der Kolleginnen genauso berücksichtigen wie die der Kollegen, aber auch dass sich Frauen aktiv um ihre Weiterentwicklung kümmern und Unterstützung einfordern. In Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsamt und der Gleichstellungsbeauftragten soll unter dem Eindruck dieses Berichts an weiteren Möglichkeiten zur Verbesserung des Anteils der Frauen in Bereichen mit Unterrepräsentanz gearbeitet werden.

In der Gesellschaft und auch in unserer Verwaltung ist eine „Müdigkeit“ in Zusammenhang mit der Erfüllung der Ziele des Frauenförderplans festzustellen. Viele gehen davon aus, dass doch nach so „vielen“ Jahren der Frauenförderung „mal Schluss sein muss damit“ und „nun mal die Männer gefördert werden müssen“. Der Bericht zeigt bedauerlicherweise allzu deutlich, dass wir auf dem Weg zur Gleichberechtigung in unserer Verwaltung noch erfolgreicher werden müssen und das Ziel der gleichen Verteilung noch nicht erreicht ist. Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist, die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Gesetzes zu unterstützen und zu überwachen. Ich werde weiter konstruktiv mit der Dienststellenleitung und den Führungskräften der Verwaltung an der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben des HGIG und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes arbeiten.

gez. Susanne Zinke
Gleichstellungsbeauftragte