

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zur Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Rheine

Das Ziel des Frauenförderplanes ist, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und beandlungsgebot zu verwirklichen.

Aus dem Bericht ergeben sich u.a. folgende wesentliche Aspekte:

1. Die gezielte Fortbildung für Frauen zur Vorbereitung auf Führungspositionen, ein erklärter Auftrag aus der Politik wurde in Form eines Projektes **-Mentoring im Münsterland-Gemeinsam erfolgreich**, als interkommunales Pilotprojekt durchgeführt. Frauen aus der Stadt Münster, Emsdetten, der Kreisverwaltung Steinfurt, des LWL und natürlich der Stadt Rheine wurde die Möglichkeit eingeräumt an diesem Projekt als Mentee als auch als Mentorin zur Verfügung zu stehen. Vor der Stadt Rheine haben 5 Frauen als Mentee und 4 Frauen als Mentorin an dem Projekt teilgenommen. Dieses Projekt hat Erfahrungswissen gesichert und den interkommunalen Austausch gefördert. Über dieses Pilotprojekt wird zurzeit intensiv an der Dokumentation gearbeitet. Wenn der Zeitplan, den sich die Gleichstellungsbeauftragten gesetzt haben, eingehalten wird, ist mit Fertigstellung im Monat März zu rechnen. Sobald die Dokumentation vorliegt wird sie an die Ratsfrauen/männer verteilt.

Die in den vorangegangenen Jahresberichten zum Frauenförderplan angemerkte Unterrepräsentanz von Frauen in herausgehobenen Stellen und Führungspositionen konnte wiederum nicht verbessert werden. Im Jahr 2007 erfolgten 5 Stellenbesetzungen mit herausragendem Anforderungsprofil, Besoldung bzw. Entgeltgruppe (Leitung Rechnungsprüfung, Leitung FB 1, Leitung FB Finanzen, Stelle Bauaufsicht, Leitung Personalservice). Von diesen 5 ausgeschriebenen Stellen konnte lediglich eine Stelle an eine Frau übertragen werden.

Die Stärkung des Frauenanteils in verantwortungsvollen Positionen kann in den nächsten Jahren lediglich schrittweise durch personelle Fluktuation erreicht werden.

Wenn Kollegen/innen aufgrund der Altersteilzeit in die Freistellungsphase gehen, sehe ich eine realistische Chance den Frauenanteil bei diesen Stellen zu erhöhen.

2. Die Informationsveranstaltung für die beurlaubten Mitarbeiter/innen wurde letztmalig im Jahr 2005 angeboten und durchgeführt. Personalwechsel und fehlende Zeitrecourcen sind Begründungen, dass die Veranstaltung im 1. Halbjahr 2008 stattfinden wird. Als Termin wurde bereits der 04. Juni 2008 mit der Bürgermeisterin und mit dem Fachbereichsleiter des Internen Service, Herrn Hermeling, vereinbart. Gerade die beurlaubten Mitarbeiter/innen sind angewiesen auf einen guten Informationsfluss aus der Verwaltung.

3. Nunmehr möchte ich auf die demographische Entwicklung bei der Stadt Rheine bezogen auf das Lebensalter der Kollegen/innen eingehen.

Personal insgesamt:

56 % Männer

44 % Frauen

45 Jahre und älter

40 % Frauen

60 % Männer

Da das Personal mit die wertvollste Recouse ist, sollten in naher Zukunft Angebote in Form von Seminaren, Vorträgen, Schulungen, stattfinden, die diese Aspekte besonders im Auge haben. Diese Angebote müssen speziell auf die Bedürfnisse der weiblichen Bediensteten zugeschnitten sein.

Zusammenfassung:

Positive Aspekte sind verwaltungszweit zu verzeichnen. Hier ist besonders die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hervorzuheben.

Für Frauen, die nach der Elternzeit den Dienst wieder aufnehmen, wird versucht jedes erdenkliche Arbeitszeitmodell möglich zu machen. Trotz alldem besteht auch noch in verschiedenen Bereichen weiter konkreter Handlungsbedarf, hier ist exemplarisch die Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen, Erhöhung des Frauenanteils bei der Feuerwehr und den techn. Berufen zu sehen.