

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zum Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Rheine in den Jahren 2010 und 2011

Sehr geehrte Bürgermeisterin Frau Dr. Kordfelder,
sehr geehrte Herren des Verwaltungsvorstandes,
sehr geehrte Ratsfrauen und Ratsmänner

Im Landesgleichstellungsgesetz NRW und im Frauenförderplan der Stadt Rheine ist festgelegt, dass die Bürgermeisterin einmal jährlich über das „Controlling des Frauenförderplanes“ berichtet.

Heute ist es wieder einmal soweit, dass Ihnen meine Damen und Herren die aktuellen Daten und Informationen vorliegen.

Auf den ersten Blick scheinen die Bemühungen zur Förderung von Frauen in den verschiedensten Bereichen erfolgreich fortgesetzt worden zu sein. Fakt ist allerdings, dass der Frauenanteil in 5 Funktionsbereichen gesunken ist. Auch wenn es lediglich eine leichte Minderung ist, ist es doch eine Verschlechterung der bisher erreichten Quote, vor allem wenn die Beschäftigtenstruktur per Stichtag 21.02.2012 zugrunde gelegt wird. Die Stadtverwaltung Rheine beschäftigt per diesem Stichtag insgesamt 629 Mitarbeiter/innen, davon 352 Frauen = 56 %.

Trotz dieser recht hohen Frauenquote konnte der Frauenanteil bei den verantwortungsvollen Positionen **nicht** erhöht werden.

Bei den Stellenbesetzungsverfahren gingen die männlichen Bewerber als „Sieger“ hervor.

Fairer Weise muss hierzu gesagt werden, dass sich bei den Stellenausschreibungen weniger Frauen beworben haben.

Meine Damen und Herren, **alternde Belegschaft** ist auch bei der Stadtverwaltung Rheine ein Thema.

Hierzu möchte ich Ihnen die aktuellen Zahlen vorstellen.

Wir haben aktuell einen Personalbestand von **629** Kollegen und Kolleginnen.

375 Personen haben das 45. Lebensjahr erreicht, ja sogar 246 sind älter als 50 Jahre.

Die Aufteilung in diesem Bereich nach männlichen und weiblichen Beschäftigten sieht wie folgt aus:

375 Kollegen/innen = in dieser Zahl sind 201 Mitarbeiterinnen enthalten, das entspricht einem Prozentsatz von 53,6%.

Ähnlich verhält es sich bei dem Personenkreis 50+. In dieser Altersgruppe sind 144 Kolleginnen = 52,7% tätig.

Welche Folgerungen können wir aus diesen Aussagen ziehen?

Eindeutig trifft auch für die Stadtverwaltung Rheine zu: **Frauen sind stärker im Erwerbsleben tätig, aber so gut wie gar nicht in Führungspositionen anzutreffen.**

Wenn Frauen nach der Elternphase in den Beruf zurückkehren, wird bis auf einige Ausnahmen eine Teilzeittätigkeit angestrebt.

Wenn die Phase, ich nenne sie mal Kinderbetreuung/Familie, abgeschlossen ist, steht in vielen Familien schon die erste „Pflegephase“ an. Wer übernimmt diese? In den meisten Fällen wiederum die Frau. Aufgrund dieser Rollenverteilung in der Familie ist es vielen Frauen nicht möglich und auch teilweise nicht gewollt, sich in verantwortungsvollere Positionen zu begeben. Meine Damen und Herren, können wir es uns überhaupt noch leisten, auf dieses hochqualifiziert ausgebildete Potenzial der Frauen im Erwerbsleben zu verzichten?

Wenn der Wille, Frauen für Führungspositionen zu gewinnen ernst gemeint ist, sollte über grundsätzliche Veränderungen in unserer Gesellschaft nachgedacht werden. Der Einstieg über eine Quote könnte hier angebracht sein.

Gender Mainstreaming:

Die Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips ist eigentlich im Frauenförderplan verankert. Die Fachbereichsleiter wurden im Jahre 2005 in einem Qualifizierungsworkshop geschult. Wird Gender Mainstreaming tatsächlich in der Verwaltung umgesetzt, ja wissen überhaupt alle Führungskräfte was das Gender Mainstreaming Prinzip bedeutet und beinhaltet?

Da ein nicht unerheblicher Wechsel im Bereich der Führungskräfte stattgefunden hat ist es empfehlenswert Schulungen anzubieten, denn nur durch umfangreiche Fortbildung, die die Notwendigkeit dieses Prinzips herausstellt, kann es erfolgreich eingeleitet und umgesetzt werden.

Fazit:

Festzustellen ist, dass in den Jahren 2010 und 2011 die Förderung von Frauen in verschiedenen Bereichen fortgesetzt werden konnte.