

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Rheine

Die bisherige Stelleninhaberin hat zum 1. November 2006 eine neue Stelle, befristet für 2 Jahre, angetreten.

Die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zum 5. Umsetzungsbericht kann daher nicht sehr detailliert erfolgen, da die Funktion zum 1. Dezember 2006, ebenfalls auf 2 Jahre befristet, besetzt worden ist.

Das Ziel des Frauenförderplanes ist, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot zu verwirklichen. Die Personalpolitik soll Frauen und Männern die gleichen Ausbildungs-, Berufs- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

Der 5. Umsetzungsbericht zum Frauenförderplan für die Jahre 2003 bis 2006 macht deutlich, in welchen Bereichen weitere positive Entwicklungen zu verzeichnen sind und in welchen Bereichen weiterer Handlungsbedarf besteht.

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass in allen Bereichen positive Aspekte zu verzeichnen sind. Bei den Techn. Betrieben ist durch die Einstellung von weiblichen Auszubildenden der Frauenanteil leicht erhöht worden. Bei der Feuerwehr wurde erstmalig die Ausbildung zur Brandmeisteranwärter(in) angeboten.

An dieser Ausbildung nahmen zwei Frauen teil, die nach erfolgreicher Prüfung übernommen wurden. Der Einstieg von Frauen in diese „Männerdomäne“ ist erstmals geglückt.

In Zeiten leerer Kassen werden ständig neue Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung gestellt.

Seit Jahren besteht ein externer Einstellungsstopp, der sich natürlich negativ auf die Erhöhung der Anzahl der weiblichen Beschäftigten auswirkt.

Bereiche, in denen der Frauenförderplan nicht die gewünschten Verbesserungen brachte, sind die Bereiche der sogenannten Führungsebene. Hier sind besonders die Fachbereichsleitungen, Produktverantwortung und stellv. Produktverantwortung zu nennen. Diese Positionen/Funktionen müssen in einem einheitlichen, transparenten Stellenbesetzungsverfahren ausgeschrieben und besetzt werden. Wenn die Personalentwicklung einbezogen wird (bislang freiwillig), ist das Auswahlverfahren für alle Beteiligten nachvollziehbar.

Im Ausbildungsbereich konnte in den letzten 10 Jahren eine konsequente Steigerung der Quote erfolgen. Die Nichtübernahme der Auszubildenden wird eine negative Folge haben. Das „Nachwachsen von unten“ der weiblichen Kräfte in Führungspositionen wird somit nicht wie gewünscht eintreten.

Am 14. August 2006 wurde vom Bundestag das Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) beschlossen.

Vielleicht ist dieses Gesetz eine weitere Möglichkeit, Frauenförderung und Chancengleichheit durchzusetzen.