

Stellungnahme der GSB zum Frauenförderplan für die Jahre 2010 – 2012 und zur Umsetzung des Frauenförderplanes 2009

Sehr geehrte Frau Bürgermeisterin,
sehr geehrte Damen und Herren,

Auf die Tätigkeiten einer Gleichstellungsbeauftragten gehe ich in meiner Stellungnahme nicht ein. Ich denke, die Aufgaben sind Ihnen hinlänglich bekannt, und an den Rahmenbedingungen, die ich in meiner Stellungnahme im Jahre 2009 vorgetragen habe, hat sich nichts geändert.

Nach Durchsicht der beiden Pläne scheint auf den ersten Blick in Rheine alles im Sinne von Frauenquote im Gleichgewicht zu sein.
Aber ist das auch so???

Immer wieder erwähnenswert ist die Tatsache, dass bei der Feuer- und Rettungswache mittlerweile 5 Frauen im Rettungsdienst und im Bereich des Brandschutzes tätig sind. Rheine ist in diesem Bereich sehr fortschrittlich und im weiten Umkreis die einzige Kommune, die Frauen einstellt.

Ja, im mittleren und gehobenen Dienst weist die Quote der Frauen einen überdurchschnittlich hohen Wert aus. Dies ist allerdings lediglich auf der Ebene der Sachbearbeitung zu verzeichnen. Sobald es sich um Positionen auf der Führungs- oder Leitungsebene handelt, sieht es schon wieder ganz anders aus.

Zwei Frauen, die in diesem Bereich (FB Bauen und Planen) Vorgesetztenaufgaben wahrgenommen haben, haben die Arbeitgeberin Stadt Rheine leider verlassen. Durch das externe Stellenbesetzungsverfahren wurden männliche Bewerber eingestellt.

Festzuhalten ist ebenso, dass auf der Ebene der Fachbereichsleitungen keine Frau die Aufgaben wahrnimmt. Wenn es sich um „Spitzenpositionen“ handelt, ist den im Förderplan aufgestellten Forderungen besondere Beachtung zu schenken, da eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht.

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich möchte in meiner Stellungnahme den Punkt **Gender-Mainstreaming** aufgreifen.

Im Jahre 2004 wurde die Implementierung des **Gender-Mainstreaming-Prinzipes (GM)** in der Stadtverwaltung beschlossen.

GM ist also im Frauenförderplan beschlossen und verankert, aber wird auch danach verfahren? Ist überhaupt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Definition von GM bekannt?

Meine Damen und Herren,

ist **Ihnen** bekannt, was sich hinter dem Begriff GM verbirgt?

Ich erlaube mir eine kurze Definition vorzutragen:

„Geschlechterspezifische Aspekte sollen in allen Bereichen der Kommunalpolitik identifiziert sowie bei allen Maßnahmen aktiv und sichtbar umgesetzt werden.“

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Das Leitprinzip der Geschlechtergerechtigkeit verpflichtet die politischen Akteure, **Sie also, meine Damen und Herren**, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern zu analysieren und ihre Entscheidungen so zu gestalten, dass sie zur Förderung einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter beitragen.

Gender Mainstreaming ist seit 2004 im Frauenförderplan verankert, kann aber u.a. aus zeitlichen Ressourcen in der Verwaltung nicht konsequent umgesetzt werden..

Meine Damen und Herren,

ich möchte nun noch einige Ausführungen zu dem Thema **Fortbildung** tätigen.

1. Im letzten Jahr wurden die beurlaubten Mitarbeiter(innen) zu einer Informationsveranstaltung eingeladen. In Zeiten knapper personeller und finanzieller Ressourcen ist es von besonderer Wichtigkeit, dass qualifiziertes und gut ausgebildetes Personal während der Beurlaubung oder

Elternzeit im Hinblick auf die Rückkehr in den Beruf erhalten bleibt.

2. Mentoring im Münsterland

Bereits zum zweiten Mal beteiligt sich die Verwaltung an dem Projekt, das interkommunal in Zusammenarbeit mit dem Studieninstitut Westfalen Lippe angeboten wird.

Das Pilotprojekt wurde lediglich für Frauen angeboten. Das im letzten Jahr gestartete Folgeprojekt wurde sowohl für Männer als auch für Frauen angeboten. Das Mentoring eignet sich besonders für die Vorbereitung auf eventuell zukommende Führungsaufgaben.

Von der Stadt Rheine erhalten jeweils 3 Kolleg(innen) die Möglichkeit dieser Personalentwicklung. Es wäre wünschenswert, wenn diese gute Fortbildung weiterhin angeboten werden könnte.

Im Frauenförderplan wurde festgeschrieben, dass Seminare speziell für Frauen zu frauenrelevanten Themen durchgeführt werden sollen. Im Jahr 2009 wurde eine kompetente Referentin engagiert, die zu dem Thema: „Schlagfertig reagieren – Souverän auftreten – Überzeugend wirken“ ein Inhouse-Seminar durchgeführt hat. Ende des Jahres ist eine weitere Fortbildung eingeplant.

In meiner Stellungnahme gehe ich noch kurz auf die **„alternde Belegschaft“** ein.

Ca 40 % der Kolleginnen sind in der Altersgruppe **46 plus** einzustufen. Da die Stadt Rheine in den letzten Jahren eine relativ geringe Anzahl an Auszubildenden eingestellt hat, wird es in den nächsten Jahren bei der Nachbesetzung von Planstellen vermehrt zu Problemen kommen.

Stellenabbau, Arbeitsverdichtung, erhöhte Anforderungen im Bereich der Technik sind nur einige Bereiche, die in Zukunft die Kolleginnen und Kollegen vermehrt belasten werden. Bereits heute ist aus vorgenannten Gründen ein Anstieg von psychischen Erkrankungen, wie z. B. Burn-Out, Depressionen, zu verzeichnen.

Zwar sind wir im interkommunalen Vergleich im Bereich Gesundheitsmanagement Vorreiter, aber aufgrund dieses Wissens sollten weitere gezielte Personalfördermaßnahmen, besonders unter dem Aspekt der Gesunderhaltung angedacht werden.

Meine Damen und Herren, ich danke Ihnen für die Aufmerksamkeit und stehe natürlich für die Beantwortung von Fragen zur Verfügung.