

Christiane Rohde

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Herten

Praxis für Praxis – Stadt Herten

Als Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Herten bin ich zuständig für eine Verwaltung mit ca. 630 Beschäftigten. Der Begriff oder das Prinzip Gender Mainstreaming ist in dieser Verwaltung noch selten Thema, sondern eher die traditionelle Frauenförderung. Darin hat es in den vergangenen 10 Jahren gute Entwicklungen gegeben.

Frauenförderung und ihr Ergebnis

Die Verwaltungsspitze hat erkannt, dass es Sinn hat, den Frauen, die Familienaufgaben erfüllen, die Rückkehr in den Beruf oder das Verbleiben darin zu erleichtern.

In der Stadtverwaltung Herten haben die Beschäftigten folgende Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren:

Flexible Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeiten. Wann die Arbeit geleistet wird, muss in der jeweiligen Organisationseinheit, der Abteilung, dem Bereich abgesprochen werden. Das Ziel ist, dass der „Betrieb“ läuft und Kundenfreundlichkeit gewährleistet ist.

Teilzeitarbeit in der Bandbreite zwischen 7 und 35 Wochenstunden. Die Personalverwaltung hat erkannt, dass dies eine gute Möglichkeit ist, sehr flexibel auf Veränderungen in den Organisationseinheiten einzugehen und kurzfristige Entlastungen zu schaffen. Von den beurlaubten Kräften in Elternzeit, die im Jahr 2004 zu einem Treffen eingeladen wurden, waren fast alle mit einigen Stunden weiterhin bei der Stadt tätig.

Leitung mit weniger als 38,5/41 Stunden. Inzwischen wurde der Grundsatz durchbrochen, dass Leitungsstellen nur mit Vollzeitkräften besetzt werden können. Inzwischen gibt es einige wenige Leitungsstellen, die in einem Stundenvolumen um ca. 30 Stunden besetzt sind.

Trotz dieser Neuerungen ist im Endergebnis die Situation bei der Stadt Herten ähnlich wie vermutlich in vielen anderen Behörden und auch Betrieben. Es gibt eine **gläserne Decke**, an der Frauen auf dem Weg in die höheren Besoldungs- und Gehaltsgruppen anstoßen. Je weiter nach oben man sich die Gehalts- und Besoldungsgruppen ansieht, desto größer ist der Anteil der männlichen Beschäftigten.

Im Mittelfeld in den Lohngruppen A 10, BAT IV und A 9 – BAT V ist der Frauenanteil deutlich höher als der Männeranteil, und im Reinigungsbereich sind nach wie vor zu 100 % Frauen beschäftigt.



Neue Ziele

Die Ziele innerhalb des Frauenförderplans beziehen sich auf den Frauenanteil genau an dieser gläsernen Decke, und zwar bezogen auf alle Fachbereiche. Das hat den Vorteil, dass die Verantwortlichen leichter zu identifizieren sind, als wenn in einem Frauenförderplan nur Ziele für die Gesamtverwaltung formuliert sind. Außerdem ermöglicht das einen gezielteren Blick auch auf die Unterschiede in den einzelnen Berufsgruppen. So zeigt sich, dass der Frauenanteil in den höheren Gehalts- und Besoldungsgruppen vor allem in den klassischen Arbeitsfeldern von Frauen deutlich höher liegt. Das gilt für den Fachbereich Kultur/Freizeit/Bildung/Sport ebenso wie für den FB Schule und Jugend und den FB Soziales und Bürgerservice.

Dagegen ist in dem Fachbereich Bauen/Ordnung/Feuerschutz und im Verwaltungsvorstand der Anteil der männlichen Beschäftigten nach wie vor deutlich höher.

Erste Schritte zum Gender Mainstreaming

Zum Thema Gender Mainstreaming ist es gelungen, im Winter 2003/2004 ein erstes Gender-Training für die **Verwaltungsspitze** zu organisieren. Für das Jahr 2005 ist geplant, mit dem neugewählten **Rat** der Stadt Herten ein Gender-Seminar durchzuführen, um für Gender Mainstreaming den Weg in die politischen Entscheidungen zu öffnen.

Allein die **Datengrundlagen** sind noch nicht durchweg ergänzt um das Merkmal männlich und weiblich. So ist es nach wie vor schwierig herauszufinden, in welchem Umfang die beschlossenen Maßnahmen, Männer und Frauen, Jungen und Mädchen möglicherweise in unterschiedlichem Umfang betreffen. Das beinhaltet, dass auch die Verwendung des städtischen Budgets noch unzureichend daraufhin überprüft werden kann,

inwieweit Männer und Frauen, Jungen und Mädchen von dem eingesetzten Geld profitieren.

Die Volkshochschule der Stadt Herten bietet ein umfangreiches Angebot an europaweit anerkannten beruflichen **Fortbildungen**, die zu einem größeren Teil von Frauen besucht werden. Das lässt für die Zukunft hoffen. Daneben gibt es Angebote für Einwohnerinnen, in denen sie sich für ein Engagement in der Kommunalpolitik vorbereiten können.

Um der unreflektierten Weitergabe von tradierten Rollenbildern entgegen zu wirken, bedarf es Bildungsangeboten auf örtlicher Ebene für **Schulen und Tageseinrichtungen**. Zwei Fachtagungen, die Herten in Kooperation mit a+l.l+e organisiert hat, haben gezeigt, dass es einerseits umfangreiche Forschungsergebnisse dazu gibt, wie Rollenbilder der Erziehenden die Entfaltung von Mädchen und Jungen behindern und wie dem entgegen gewirkt werden kann. Andererseits sind erst wenige Erziehende und Lehrende zu der Erkenntnis gekommen, dass sich das unterschiedliche Abschlussniveau und der unterschiedliche Zugang zu beruflicher Bildung von Jungen und Mädchen nur angleichen lässt, wenn sie sich mit ihren eigenen Rollenbildern befassen. Es gibt dazu umfangreiche Handreichungen beim Landesinstitut für Schule in Soest.

Baustellen

Für die Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte sehe ich zwei große Themenfelder.

Beschäftigte

Bei der **Personalentwicklung** in einer Verwaltung müssen alle Führungskräfte sensibilisiert werden für den Einfluss, den ihre Rollenbilder auf ihre Entscheidungen haben. Das gilt für die Wirkung der gewählten Worte in Stellenausschreibungen und Bewerbungen, für die Anwendung von Beurteilungsrichtlinien, die zeitliche Organisation von Fortbildungen, etc. Es gilt den Blick z. B. dafür zu schärfen, dass trotz unterschiedlicher Art zu kommunizieren (Frauen hinterfragen eher, Männer haben klare Positionen), Frauen sich in gleichem Maße durchsetzen können. Ebenso wichtig ist es für Führungskräfte zu erkennen, dass sich hinter manchem „kompetenten“ Mann ein unsicherer Wichtigtuer verbirgt.

Bürgerschaft

Auch für die **Leistungen**, welche die Verwaltung für die Bürgerschaft erbringt, gilt es Methoden zu entwickeln, mit denen die Auswirkungen auf beide Geschlechter erkennbar gemacht werden. Wenn zum Beispiel viel Geld für Sportplätze aufgewandt wird, die hauptsächlich für Fußball genutzt werden, muss die Frage selbstverständlich werden, ob in gleichem Umfang in Sportstätten investiert wird, die Frauen für ihre sportlichen Aktivitäten (Leichtathletik, Gymnastik, Tanz) brauchen.

Widerstand

In den Diskussionen der vergangenen 1,5 Jahre ist es deutlich geworden, dass der **Widerstand** gegen Gender Mainstreaming zum Teil seine Wurzeln in dem traditionellen Widerstand gegen Frauenförderung hat, der von einigen Kräften in Politik und Verwaltung nach wie vor als ungerecht empfunden wird. Aktuelle Diskussionen in einer großen Partei, zu denen ich eingeladen war, geben einen Einblick, wie „unterirdisch“ das Diskussionsniveau sein kann. Das schlechte Abschneiden von Jungen bei den allgemeinbildenden Schulabschlüssen war dort ein Beweis für angeblich „jahrzehntelang fehlgeschlagene Mädchenförderung“. Und Gender Mainstreaming nur ein Spielzeug für intellektuelle Feministinnen in ihrer Nische. Da half auch kein Hinweis auf europaweite Beschlüsse in dem Amsterdamer Vertrag.

Fazit

Es ist noch viel Aufklärungsarbeit notwendig, bis die Erkenntnis reift, dass Gender Mainstreaming zu mehr Gerechtigkeit für Frauen und Männer führt. Kaum jemand lässt sich gern vorwerfen, ungerecht zu handeln. Hilfreich sind außerdem Hinweise auf den Nutzen für Männer/Jungen.