

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zum Bericht der Verwaltung zum Frauenförderplan (FFP) für den Zeitraum 2004 bis 2007

Im Dezember 2000 beschloss der Rat erstmals für Schwelm einen Frauenförderplan. Dieser sieht vor: "Die einzelnen Fachbereiche, Amt 14 und die TBS legen der Verwaltungsleitung alle drei Jahre regelmäßig einen Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans vor. (...) **Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zum Bericht Stellung. Die Stellungnahme ist Bestandteil des Gesamtberichts, der auch den politischen Gremien vorgelegt wird.**" (FFP vom 14.12.00)

Frauenförderung ist Bestandteil der Arbeit geworden

Der 3. Frauenförderplan bei der Stadt Schwelm baut auf einem stabilen Fundament auf. Wurden 2000 bis 2003 Grundlagen gelegt, ist Frauenförderung inzwischen selbstverständlicher Bestandteil der Personalpolitik und der Arbeit der Fachbereiche. Wichtig im Berichtszeitraum war:

- **Der Frauenanteil in Führungspositionen und in untypischen Berufsbereichen nimmt zu**

Es gibt mehr Frauen in Führungspositionen (FBL1, FB3) und in untypischen Bereichen: Die Einrichtung von Ausbildungsplätzen im Grünbereich ist – auch dank des Engagements der Verantwortlichen – zur Erfolgsgeschichte geworden: Es werden jedes Jahr ein junger Mann und eine junge Frau zur Ausbildung eingestellt und nach bestandener Prüfung übernommen – mit positiven Auswirkungen für Arbeit und Umfeld (so das Fazit der Beteiligten). Die Leitung des Fachbereich 1 (Haupt- und Personalamt - traditionell eine typische Männerdomäne) wurde 2005 mit der langjährigen Hauptsachbearbeiterin Personal (in Vollzeit) bei gleichzeitiger Ausweitung der Aufgaben besetzt. Erfolgte ihre Ernennung zur Hauptsachbearbeiterin noch unter Vorbehalt und mit dem Hinweis, dass man die Stelle eigentlich nicht für teilzeitgeeignet halte, war die in der Arbeit erwiesene Kompetenz bei der Besetzung der Stelle der Fachbereichsleitung kein Thema mehr. Auch die stellvertretende Leitung dieses Fachbereichs wird nun von einer Frau ausgefüllt. Öffentlich sichtbar ist die Veränderung bei der Besetzung des „Vorstandstisches“ bei Ratssitzungen. Ein Mentoring-Projekt bereitet Frauen auf Führungsaufgaben vor. Die Schwelmer Feuerwehr hat öffentlich ihre Absicht erklärt, (auch im Rahmen einer bundesweiten Kampagne) verstärkt Frauen zu werben.

- **Die Stadtverwaltung ist familienfreundlicher geworden**

Die im Rahmen des 1. Frauenförderplans für die Kinder von städtischen Beschäftigte eingerichtete Ferien-Kinderbetreuung wurde vom Jugendzentrum zu einem ständigen Angebot ausgebaut, das allen Kindern der Stadt offen steht. Es gibt die unterschiedlichsten, an individuelle Bedürfnisse angepassten Arbeitszeitmodelle. Dass Teilzeitarbeit in der Kindertagesstätte und sogar bei der Feuerwehr möglich ist, ist inzwischen nicht mehr umstritten. Telearbeit und Arbeit mit Anteilen zu Hause wird für unterschiedliche Lebenslagen (Kinderbetreuung, Pflege, Doppelbelastung, Behinderung) ad hoc oder längerfristig geplant in Anspruch genommen. Für konkrete Probleme finden sich (fast) immer Lösungen – oft auf dem kleinen Dienstweg. Einzelne Väter nehmen Elternzeit in Anspruch

- **Typische Frauenarbeitsplätze konnten erhalten werden**

Die Reinigung mit ihren rund 70 Arbeitsplätzen konnte in städtischer Hand erhalten werden. Die „unsichtbare“ Arbeit der Reinigungskräfte wird wahrgenommen und gewürdigt – nicht nur im Grußwort des Bürgermeisters zum Neuen Jahr, in seinem Dank für ihre Leistung im Rat, sondern auch in der betriebsinternen Öffentlichkeit und z. T. bei den Nutzern/innen der städtischen Räume. Die Reinigung wird nach mehreren personellen Wechseln engagiert und kontinuierlich von einer Frau geleitet.

- **Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe hat sich etabliert**

Mit allen Fachbereichen fand eine fruchtbare Zusammenarbeit statt, Frauenthemen wurden aufgegriffen und unterstützt, insbesondere:

- Das **Frauencafé** – eine Kooperation zwischen Gleichstellungsbeauftragter, Stadtbücherei und dem Frauencafé-Verein - blickt inzwischen auf 50 Veranstaltungen zu unterschiedlichsten Themen mit zwischen 20 und 170 Besucherinnen zurück. Es hat sich als Ort der Begegnung, der Integration von Neu-Bürgerinnen, der Verständigung zwischen Einwohnerinnen unterschiedlicher Nationalität, unterschiedlicher Generationen, unterschiedlicher Berufe und Lebenswelten bewährt und etabliert. Auch in

Zusammenarbeit mit anderen Fachbereichen wurden dort Themen bearbeitet – so z.B. Arbeitslosigkeit, Frauen in der Politik, Stadtentwicklung, alternative Wohnformen, Behinderung.

- Die **Veranstaltungen zum Frauentag und die Frauenwochen** mit ihren vielfältigen Angeboten fanden in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Planung, dem Jugendzentrum, der Musikschule, der Stadtbücherei und Museum Haus Martfeld unter Beteiligung von inzwischen über 50 Institutionen, Organisationen, Beratungsstellen und Akteuren/innen aus Politik und Einwohnerschaft statt. Themen waren: 2004 „Frauen macht Politik!“ – u.a. mit Diskussionsrunden mit Kommunalpolitikerinnen und einem Besuch des Landtags, 2005 (im Rahmen der landesweiten Kampagne) „Frauenbilder“ - mit kreativen Mitmachangeboten, einem Stadtrundgang u.v.m., 2007 die Jubiläumsveranstaltung mit einer Ausstellung von Künstlerinnen und der Zukunftswerkstatt zu Stadtplanung. Die Veranstaltungen und Angebote förderten die Vernetzung unterschiedlicher Angebote, deren Darstellung in der Öffentlichkeit und informierten und ermutigten viele Frauen, selbst aktiv zu werden.

- Das **Schwelmer Frauenhandbuch** erschien 2007 mit Unterstützung aller Fachbereiche in 3. völlig überarbeiteter Auflage. Es hat sich als nützlicher Ratgeber und vielseitige Informationsquelle für Beratung, für Organisationen und Ämter, für Neu- und Altbürgerinnen etabliert und wird viel nachgefragt.

- Bei **Projektwochen zur Berufswahlorientierung** geben Frauen und Männer aus allen Bereichen der Stadtverwaltung und den TBS bereitwillig Auskunft über Berufs- und Lebensweg. Verschiedene Berufsbereiche gaben der Mädchen-AG Einblick in Arbeitsplätze und Ausbildungsmöglichkeiten.

- Das **Jugendzentrum** bietet besondere Angebote für Mädchen und Jungen an.

- Beim **Integrationsprojekt** wurden zahlreiche Anregungen von und für Frauen aufgegriffen.

- Im Rahmen des **Stadtentwicklungsprozesses** nahm der Fachbereich Planung an einem Frauencafé teil. In Kooperation erschien die Broschüre „Frauen in der Stadt Schwelm“ mit vielen konkreten Hinweisen und Anregungen zu frauengerechter(er) Stadtplanung in Schwelm. Als Gemeinschaftsveranstaltung mit dem Fachbereich Planung wurde eine Zukunftswerkstatt ausgerichtet, aus der der sehr aktive Arbeitskreis „Frauen gestalten ihre Stadt“ (Fragis) entstanden ist.

Neue Chancen - und alte und neue Barrieren und Stolpersteine

Gleichzeitig gibt es neue Entwicklungen, die Erreichtes in Frage stellen. Was selbstverständlich erscheint, wird leicht vergessen. Bei Entscheidungen wird selten mitgedacht und geprüft, welche z.T. unterschiedlichen Auswirkungen diese für Frauen und Männer, für Mädchen und Jungen haben: In der früheren Sozialhilfe waren mehr Frauen als Männer, darunter überproportional viele Alleinerziehende. Das Jugendzentrum wird stärker von Jungen besucht als von Mädchen. Die Mountainbike-Strecke wird vor allem von Jungen genutzt. Schwelm hat rund 1500 mehr Einwohnerinnen als Einwohner. In Datenerhebungen, Vorlagen, Konzepten und im Stadtentwicklungskonzept spiegeln sich diese - nur beispielhaft genannten - entscheidungsrelevanten Fakten nur ganz selten inhaltlich oder auch nur in der Sprache wieder – trotz bester Absicht der Fachbereiche. Im Rahmen der Querschnittaufgabe Frauenförderung und unter der Überschrift „Gender Mainstreaming“¹ gibt es auch in Zukunft viel zu tun.

In der Stadtverwaltung selbst wirken sich scheinbar objektive Zwänge zu Lasten von Frauen aus:

- **Befristungen (be-)treffen vor allem auch Frauen**

Einstellungen bei der Stadtverwaltung erfolgen inzwischen fast ausschließlich befristet - im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ohne Sachgrund bis zu zwei Jahren oder sachlich begründet (z.B. Elternzeitvertretung). Arbeitsverträge sind z. T. auf wenige Monate befristet, mehrere Befristungen folgen aufeinander. Die Folge ist: Eingearbeitete, bewährte befristete Beschäftigte bewerben sich auf externe unbefristete Stellen, um endlich aus der Befristung herauszukommen, obwohl sie eigentlich bleiben wollen. Eingearbeitete (und von ihrem Arbeitsbereich geschätzte) Kräfte werden nach zwei Jahren nicht weiterbeschäftigt, damit nicht ein Anspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Ein ständig wachsender Teil der Beschäftigten findet sich faktisch in einer Dauer-Probezeit, kann weder Umzug noch Urlaub planen, Partnerschaft und Familie leiden. Eine Kandidatur zur Personalratswahl ist riskant, weil ein befristeter Arbeitsvertrag trotz besonderem Kündigungsschutz endet. Allzu offene Worte gegenüber Kollegen/innen oder Vorgesetzten werden vermieden, Einarbeitung und

¹ „Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Gender bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen. Diese sind - anders als das biologische Geschlecht - veränderbar. Mainstreaming (engl. "Hauptstrom") bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, zum Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2007)

Fortbildung auf ein Minimum beschränkt, die Entlohnung liegt fast immer unter der der vorherigen Stelleninhaber/in. Wegen Elternzeit, Pflege, unterbrochenen Erwerbs-Biographien ist bei den weiblichen Beschäftigten und in typischen Frauen-Arbeitsbereichen der Stellenwechsel häufiger. Überdurchschnittlich viele Frauen haben als Folge befristete Arbeitsverträge.

- **Teilzeit kann als Karriere- und Lohnbremse wirken**

Teilzeit bedeutet in aller Regel intensiveres Arbeiten, weniger Pausen, Leistungsverdichtung. Diese besondere Arbeitsintensität wird oft nicht wahrgenommen, während Mehrarbeit – unabhängig vom Arbeitsergebnis - immer noch als Zeichen besonderen Engagements gilt. Bei Beurteilungen und Eingruppierungen besteht die Gefahr, dass Leistung und Qualifikation der Teilzeitarbeitenden – zu 95 Prozent Frauen - geringer eingeschätzt werden als bei Vollzeit-Beschäftigten.

- **Teilzeitarbeit bei gleichbleibender Arbeitsteilung in der Familie führt zu Überbelastung.**

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit ist inzwischen (fast) alles möglich. Allerdings sahen sich einzelne Kolleginnen nicht in der Lage, bei personellen Engpässen ausnahmsweise außerhalb ihrer üblichen Arbeitszeiten (während der die Kinder in Kita, Schule u.ä. betreut sind) zu arbeiten. Teilzeit ermöglicht ihnen zwar, erwerbstätig zu sein, die Verantwortung für die Kinderbetreuung bleibt jedoch einseitig bei ihnen. Folgen sind doppelte Belastung und kaum Spielraum bei der Arbeitszeitgestaltung.

- **Frauen (und Männer) in untypischen Berufsbereichen stoßen auf Widerstände**

Bei der Feuerwehr ist es trotz zahlreicher Einstellungen seit 1996 bei nur einer Brandmeisterin geblieben. Auch im Fachbereich 5 und der ADV wurde im Berichtszeitraum keine der freigewordenen (Fach-)Stellen mit Frauen besetzt. Frauen in „Männerberufen“ und in Führungspositionen machen z.T. die Erfahrung, dass ihnen mit Skepsis, gelegentlich mit Misstrauen begegnet wird. Machen sie Fehler, wird der Grund oft nicht darin gesucht, dass sie berufsunerfahren sind, Defizite im Arbeits- oder Führungsstil oder bestimmte persönliche Schwächen haben. Stattdessen sehen sich Skeptiker/innen bestätigt, die nichts von **Frauen** in diesen Positionen halten. Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten werden oft so gestaltet oder belassen, dass sie Frauen die Berufstätigkeit oder berufliches Fortkommen erschweren oder verunmöglichen. Ein Beispiel: Eine Frau in einer typischen Männerdomäne war eigentlich für eine Vorgesetztenposition vorgesehen. Wegen der Geburt ihres ersten Kindes nahm sie Erziehungsurlaub und arbeitete danach in Teilzeit. Die Vorgesetztenfunktion wurde einem Mann übertragen (der vielleicht auch ein Kind hat, aber Vollzeit arbeitet). In diesen Fragen gibt es wenig offene und konstruktive Diskussionen und oft großes Beharrungsvermögen, wenn es um den Erhalt des bisherigen Ist-Zustandes geht. Aber auch der umgekehrte Weg ist steinig: Als ein Mann sich um eine Stelle in der Reinigung bewarb, gab es massive Widerstände bei dem im Objekt zuständigen Vorgesetzten. Der Mann ist inzwischen eingestellt – an einem Einzelarbeitsplatz.

- **Typische Frauenarbeitsplätze sehen sich neuen Aufgaben gegenüber**

Die Arbeit in den **Schulsekretariaten** ist sehr vielseitig und wird von den Kolleginnen mit großem Engagement und viel Freude an dieser Arbeit gemacht. Die Anforderungen sind in den letzten Jahren quantitativ und qualitativ gestiegen – durch Aufgaben u.a. in Zusammenhang mit den Sprachstandserhebungen, mit der Aufhebung der Grundschulbezirke, der Offenen Ganztagschule, der Mittagsverpflegung, wachsender Kinderarmut, aber auch durch Budgetierung, das Neue Kommunale Finanzmanagement, neue EDV. Ähnliches gilt für die Arbeit in der **Kinderbetreuung**: Auch sie sieht sich neuen (Heraus-)Forderungen gegenüber - von der Sprachstandserhebung bis zur qualifizierten und personalintensiven Betreuung der unter Dreijährigen, von Kinderarmut bis zur Sprachförderung. Die Offene Ganztagschule fordert systematische Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen und Vereinen. Arbeitszeitbudget, Eingruppierung, Weiterbildungsangebote und Anerkennung dieser Tätigkeiten halten da nicht immer Schritt. Die Hort-Kolleginnen machen eine äußerst engagierte und erfolgreiche Arbeit und müssen dennoch aufgrund der Vorgaben des Landes seit Jahren mit der großen Angst um den Arbeitsplatz leben. Die Arbeitsplätze in der **Reinigung** standen im gesamten Berichtszeitraum unter großem Druck. Privatisierung schien zeitweilig unabwendbar. Das war eine ganz schlimme Situation für die Kolleginnen, die in vielen Fällen mit ihrer schweren Arbeit erreichen (wollen), dass sie keine Leistungen „vom Amt“ in Anspruch nehmen müssen. Die Quadratmeter-Leistung lag – auch aufgrund der baulichen Verhältnisse - bereits an der Leistungsgrenze, dennoch haben die Reinigungskräfte 2006 erneut eine Leistungssteigerung um 10 Prozent geschultert. Obwohl die Kosten sich dem Gebäudereinigerhandwerk angeglichen haben bzw. darunter liegen, obwohl viele Kommunen deshalb und wegen der größeren Verlässlichkeit die Reinigung wieder in städtische Verantwortung zurück nehmen, blicken die Reinigungskräfte in Schwelm in eine ungewisse Zukunft. Die mit dem TVÖD 2005 neu geschaffene Entgeltgruppe 1 liegt mit ihren 7,68 €/Std. unter dem zwischenzeitlich gesetzlich eingeführ-

ten Mindestlohn im Gebäudereinigerhandwerk und bei einer Halbtagsstelle bei rund 650 € brutto. Da diese Entgeltgruppe überwiegend für Arbeitsplätze von Frauen angewandt wird, ist dies ein klassischer Fall mittelbarer Diskriminierung. Es ist zu hoffen, dass in dieser bislang strittigen Frage durch die Tarifvertragsparteien Klarheit geschaffen wird.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die (gesetzlich vorgesehene) Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten durch den Fachbereich 1 war von vertrauensvoller und konstruktiver Zusammenarbeit geprägt, strittige Fragen wurden diskutiert, Anregungen z.T. aufgenommen. Im Berichtszeitraum fanden zahlreiche Gespräche mit der Leiterin und mit Mitarbeitern/innen des Personalbereichs statt. Nur in wenigen Fällen war eine schriftliche Stellungnahme nötig.

Widersprüche und Bedenken zu Personalmaßnahmen

Ausdrücklich und ausführlicher Stellung genommen habe ich in folgenden Fällen – z. T. gemeinsam oder inhaltlich übereinstimmend mit dem Personalrat:

- In zahlreichen (z.T. dem Rat vorliegenden) Stellungnahmen habe ich mich zur Situation und Zukunft der Reinigung geäußert und mich für den Erhalt der Arbeitsplätze eingesetzt.
- Widersprochen habe ich der Befristung und der Eingruppierung bei der Neuausschreibung für die Stelle der Leitung Reinigung. Dem Widerspruch wurde nicht stattgegeben. Es fand in der Folge ein mehrmaliger personeller Wechsel statt.
- Zu verschiedenen Vorgängen im Hausmeisterbereich, die sich aus Entscheidungen ergaben, die gegen meine Widersprüche während der Laufzeit des letzten Frauenförderplans erfolgt waren, habe ich Stellung genommen.
- Gegen die Eingruppierung neu eingestellter Reinigungskräfte in die neu geschaffene Entgeltgruppe 1 habe ich immer wieder Bedenken geäußert.
- Zur Werbung von Frauen für die Feuerwehr und für Veränderungen während des Bewerbungsverfahrens habe ich Vorschläge gemacht. Sie wurden z.T. aufgenommen.
- Bei mehreren Gelegenheiten habe ich mich für die Einrichtung von Ausbildungsstellen und Übernahme von Auszubildenden eingesetzt. Alle Auszubildenden wurden übernommen.
- Mehrfach und umfangreich habe ich mich gegen Befristungen ausgesprochen. Einzelne Arbeitsverhältnisse wurden entfristet.
- Aus gegebenem Anlass wies ich auf das Gebot im Frauenförderplan hin, nur in begründeten Ausnahmefällen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse einzugehen
- Gegen den Einsatz von Leiharbeitern/-innen habe ich Bedenken vorgetragen. Inzwischen werden keine Leiharbeiter/innen mehr beschäftigt.
- Mehrfach habe ich Vorschläge für die Wiedereingliederung erkrankter Kolleginnen gemacht und auf die Forderung im Frauenförderplan, Bedingungen für die Einstellung behinderter Frauen (gerade auch in Ausbildung) zu schaffen, hingewiesen.
- Meiner mehrfachen Bitte, Kolleginnen Altersteilzeit zu bewilligen, wurde nicht entsprochen.
- An verschiedenen Stellen habe ich mich für die Weiterführung des Hortes ausgesprochen.
- Wiederholt und aus gegebenem Anlass habe ich auf die gesetzliche Vorgabe und die inhaltliche Notwendigkeit der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten **im Vorfeld** von Planungen, Grundsatzentscheidungen und Einzelmaßnahmen hingewiesen.

Dank

Ich möchte mich bei allen Fachbereichen, Einrichtungen und den TBS, insbesondere auch bei den Kolleginnen und Kollegen der Informations- und Pressestelle, der Zentralen Dienste, der ADV, der Reinigung, des Jugendzentrums und der Stadtbücherei und des FB 1 für die jahrelange vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit ganz herzlich bedanken. Ohne sie wäre die Arbeit für den Frauenförderplan, aber auch die vielfältigen Aktivitäten und Veranstaltungen undenkbar gewesen.

gez. Anna Schulte, Gleichstellungsbeauftragte