

Fraktionsbüro

Kreishaus, Nassauer Allee 15
Zimmer E158
47533 Kleve
Tel.: (02821) 12550
info@gruene-im-kreistag-kleve.de

Kleve, 9. Dezember 2021

Kreistag am 9.12.2021; TOP 10: Fortschreibung des Gleichstellungsplanes für die Kreisverwaltung Kleve 2021; Anlage zur Niederschrift

**Stellungnahme von Elke Währisch-Große,
stellvertretend für die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Kreistag Kleve**

Vielen Dank für die Vorlage des Berichts über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Insgesamt hat sich der Frauenanteil in den gehobenen Positionen offenbar steigern lassen, wenngleich einige Aspekte bleiben, um Gleichstellung zu erreichen. Daher zunächst einige Worte zum

Bericht über Personalentwicklung und durchgeführte Maßnahmen Gleichstellungsplan 2019-2021

Zunächst danken wir Ihnen, Frau Poschlod-Grause und Frau Schultze-van Acken, für Ihre engagierte Arbeit im Amt der Gleichstellungsbeauftragten. Uns ist bewußt, dass eine Gleichstellungsbeauftragte zwar weisungsfrei innerhalb ihrer inhaltlichen Aufgaben als Beraterin im Kreis tätig ist, die Personalentscheidungen aber nicht trifft. Diese werden von den Führungskräften in Abstimmung getroffen und insgesamt von der Landrätin verantwortet. Die Landrätin legt auch die Ziele des Gleichstellungsplans fest, die sie erreichen möchte. Diese gesetzliche Konstruktion birgt ja durchaus das Potential für Missverständnisse und ist bestimmt keine scharfe Waffe zur Förderung von Frauen!

So überrascht es auch nur Sachkundige, wenn die eigenen gesetzten Ziele eines Förderplans regelmäßig – so wie auch in diesem Bericht ersichtlich – nicht erreicht werden! Sind die Führungskräfte in anderen Themen ebenso wenig durchsetzungskräftig?

Auch im Kreistag Kleve wird sehr wenig die Frage diskutiert, wie eine Unterrepräsentanz von Frauen bei der jeweiligen Entsendung in wichtige Gremien abgebaut werden kann!

Nun zum Bericht im Einzelnen:

Wir finden in den ansonsten detailliert aufgeführten Angaben wenig zu Teilzeitbeschäftigten (insbesondere hinsichtlich der personellen Veränderungen und Beförderungen).

Auch vermissen wir in dem vorliegenden Bericht Informationen dazu, in welchem Umfang die Personalmaßnahmen,

- insbesondere auch die Zahlung von Leistungsentgelten gem. § 18 des TVÖD Teilzeitbeschäftigte betrifft.

Mit Ausnahme des Berichts zur Teilzeitausbildung als Verwaltungsangestellte sind keine Zahlen genannt, in welchem Rahmen es sich bei den vorliegenden Zahlen um Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte handelt. Diese Angaben waren in früheren Berichten, beispielsweise 2017, durchaus gemacht worden – mit dem damaligen Befund, dass an Teilzeitbeschäftigte zunehmend keine Zusatzprämie gezahlt wurde.

Aus den Kontexten wissen wir, dass insbesondere eine Teilzeitbeschäftigung das berufliche Fortkommen behindert und sich insbesondere an den Strukturen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männern noch benachteiligende Aspekte abgebaut werden müssen. Besonders gilt dies wohl auch für Bereiche mit Schichtdiensten bzw. der Rettungssanitäterinnen.

Das ist auch ein besonders wichtiges Thema! Elternzeit und eine darauffolgende Teilzeitarbeit können zum Karrierekiller für Frauen werden. So beschreiben Mütter ihre Rückkehr in den Job: Sie bekommen einfachere Aufgaben, fühlen sich weniger ernst genommen, schätzen ihre Karrierechancen geringer ein und befürchten zudem auch Auswirkungen auf ihr Gehalt. Sie werden regelrecht in die Teilzeitarbeit gezwungen, auch deshalb, weil die infrastrukturelle Betreuung der Kinder jenseits der Familie immer noch unzureichend ist. Zu nennen hier besonders eine Ganztagsbetreuung der Grundschul Kinder. Eine Studie von Stepstone unterstreicht die Gehaltssorgen der Mütter. In dieser wurde festgestellt, dass männliche Führungskräfte 40 Prozent mehr verdienen als weibliche. Und ein Grund dafür sei eben die Rückkehr aus der Elternzeit und unfreiwillige Teilzeit. Frauen schaffen, selbst wenn die Kinder bereits älter sind, sehr oft keine Rückkehr in die Vollzeitarbeit. Aus ökonomischer Sicht ist aber die Erwerbstätigkeit beider Elternteile wichtig, um die Familie wirtschaftlich zu stärken und abzusichern und um insbesondere Frauen vor Altersarmut zu schützen. Wir haben im aktuellen Demografiebericht gelesen: Alleinstehende Frauen sind von Altersarmut bedroht. Wenn also eine auf gemeinschaftliche Finanzierung ausgerichtete Lebenssituation sich – warum auch immer – verändert, sind es die Frauen mit kleinen eigenen Renten und hohen Teilzeit-Beschäftigungszeiten, die auf unsere gemeinsame soziale Sicherheit zurückfallen. Alleinerziehende sind besonders

armutsgefährdet, wenn sie nicht oder nur in geringem Maße am Arbeitsleben teilnehmen können.

Vor diesem Hintergrund ist uns eine Analyse der Personalmaßnahmen wichtig und sollte unbedingt wieder in den Fokus der Führungskräfte genommen werden. Denn erforderlich ist ein Wandel in der gesellschaftlichen Wahrnehmung familiärer Aufgaben. Sie sollte für Männer wie für Frauen als Gemeinschaftsaufgabe erlebt werden! Es sollte daher ganz dringend eine positive Performance der Väteraufgaben, ein verändertes Väterbild, auch in der Gleichstellungsarbeit, der internen und Öffentlichkeitsarbeit gegeben werden.

Dieses würde sich auch auf Auswahlgremien und eine Fortbildung über die oft unbewußten Rollenstereotype auswirken.

Hinsichtlich Ihrer Ausführungen zu Auswahlgremien ist doch vor allem auf den subjektiven Faktor – die typischen Beobachtungs- und Beurteilungsfehler hinzuweisen. Unseres Erachtens ist eine Schulung der Vorgesetzten zu den Rollenstereotypen als eine wesentliche Basis für Veränderungen dringend geboten. Wer möchte, dass sich gesellschaftliche Rollenstereotypen auch in der eigenen Organisation ändern, muss erfolgreich Bewusstseinswandel der Führungskräfte erwirken.

Sie kennen die vielen Handreichungen, die es dazu gibt. Wir haben Ihnen dazu nur exemplarisch eine Handreichung der Stadt Hamburg übergeben.

Nicht erreicht wurden von den selbst gesetzten Zielen:

Siehe Seite 3: Vor allem in Beförderungsamtern der Leitungsfunktionen wurden die selbst gesetzten Ziele verfehlt:

In A16 wurde ein Mann befördert anstelle einer Frau

ebenso in A13, dem Beförderungsamte des gehobenen Dienstes und in A12

Im Tarifbereich ist das selbst gesetzte Ziel nicht erreicht in E12 und in 9a bzw. 8 und 4.

Es werden demnach besonders in den jeweils höchsten Ämtern bzw. Entgeltgruppen der jeweiligen Laufbahngruppen – also dem gehobenen und höheren Dienst – die eigenen Ziele und Geschlechterparität nicht erreicht. Leider fehlt der dazu gesetzlich geforderte ergänzende Ansatz zu einer Zielerreichung.

Gleichstellung im technischen Bereich notwendig

Es ist unseres Erachtens besonderes Augenmerk auf Stellenausschreibungen zu legen. Sie hatten zuvor auch bereits Ziele definiert, aber nicht erreicht (siehe Seite 7: Keine Bewerbungen von Frauen in technischen Berufen.)

Veränderte Stellenausschreibungen

Sprechen Sie Frauen in Ihren Stellenanzeigen so an, dass sie motiviert werden sich bei Ihnen zu bewerben? Sie können mit wenig Aufwand viel gewinnen, denn was Frauen anspricht, davon fühlen sich Männer nicht abgeschreckt.

Allerdings wären nun sinnvollerweise in den Stellenausschreibungen Besonderheiten zu betonen und Frauen so zu ermutigen, sich zu bewerben. Beispielsweise können Sie darauf hinweisen, dass Sie frauen- und familienfreundliche Personalpolitik, eine Work-Life-Balance und verschiedene Arbeitszeitmodelle wie etwa Job-Sharing oder Führen in Teilzeit fördern. Das verstößt nicht gegen das AGG. Frauen konzentrieren sich vor allem auf die Unternehmenskultur, Arbeitszeiten, Qualifikationsmöglichkeiten und Anforderungen. Daher lohnt es sich, besonderen Wert auf die konkreten Formulierungen der Anzeige zu legen. Das wissen wir ja aus Studien: Diese Begriffe sprechen z.B. auch Frauen an: Wortgewandtheit, Selbstbewusstsein, Blick für das Wesentliche, Urteilsfähigkeit.

Es lohnt sich unseres Erachtens nunmehr besonderes Augenmerk auf Formulierungen in Stellenausschreibungen zu legen, die Frauen ansprechen.

Beauftragte für Chancengleichheit

Ein besonderes Augenmerk haben wir der Ihnen übertragenen Aufgabe als Beauftragte für Chancengleichheit – also der Gleichstellungsbemühungen für die Bürger-innen des Kreises Kleve auf dem Arbeitsmarkt. Ihre Ausführungen beschränken sich auf wenige Angaben.

Das stellt uns nicht zufrieden! Wichtig, um die oben geschilderten schwierigen gesellschaftlichen Auswirkungen auf Frauen zu verändern, wäre daher dringend, sowohl bei Arbeitgeber-innen wie Arbeitssuchenden und Frauen, die in der Qualifizierung stecken, ein Bewußtseinswandel z.B. hinsichtlich der Teilzeitfalle, hinsichtlich der Rollenstereotype, hinsichtlich der sozioökonomischen Drohkulisse, die sich stellt bei geringer Qualifikation, Teilzeitbeschäftigung und Fixierung der Familienaufgaben auf Frauen! Wir wünschen uns eine Analyse der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des JobCenter hinsichtlich der von Armut bedrohten Gruppe, zu der ja durchaus auch die wenigen Väter mit Familienaufgaben rechnen. Es gilt nach unserer Überzeugung, hier die Bemühungen zu stärken, eine Sichtbarkeit der strukturellen Nachteile und Entwicklung geeigneter Maßnahmen zum Abbau der Strukturnachteile zu leisten!

Eine Teilnahme allein an den Netzwerktreffen der Beauftragten für Chancengleichheit reicht hier nicht aus.

Bitte verstärken Sie Ihre Bemühungen um die Gleichstellungsaspekte der Bürgerinnen und Bürger sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch in der Wirtschaftsförderung. Wir finden das Treffen der Unternehmerinnen gut und richtig, können uns aber auch vorstellen, überhaupt ein Angebot für die sozioökonomisch von Armut bedrohten Gruppen anzubieten. Da ist vieles denkbar und Phantasie erwünscht!

Insgesamt möchten wir die Bemühungen um eine Gleichstellung nach wie vor noch mehr stärken und werden für die Annahme des Gleichstellungsplans votieren, erwarten aber eine Berichterstattung zu den Personalmaßnahmen insbesondere auch unter Angabe der Teilnahme daran der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer.

Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Kreistag Kleve

gez. Elke Währisch-Große