

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zum Bericht des FFP der Gemeinde Leopoldshöhe 2007 - 2009

Gegenstand des Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der Gemeindeverwaltung.

Ein Kernstück des Frauenförderplanes sind daher Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie die Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Beschäftigungsstruktur

Der prozentuale Anteil der von Frauen besetzten Stellen betrug in der Gemeinde Leopoldshöhe am Stichtag 31.12.2009 57,23%.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten von 57,23% darf nicht zu der Annahme führen, dass die tatsächliche Gleichstellung in der Verwaltung erreicht bzw. mit 7,23% überschritten wurde.

Wie in der Analyse der Beschäftigungsstruktur deutlich wird, sagt diese quantitative Feststellung nichts über die qualitative Präsenz der weiblichen Beschäftigten aus.

Leitungsfunktionen

Im Bereich der Leitungsfunktionen hat sich zum Stichtag 31.12.2009 für die weiblichen Beschäftigten nichts verändert. Und wie es noch in der letzten Bestandsaufnahme zum Frauenförderplan hieß: "Lediglich die niedriger entlohnten Leitungsstellen der Kindertagesstätten und der Bücherei sind von Frauen besetzt".

Organisatorische Neuregelungen

Die organisatorisch Neuregelung, stellvertretende Fachbereichsleitungen zu implementieren - fünf der sieben benannten Stellvertreter sind Männer - hat, obwohl diese Stellvertreterfunktion bislang mit keiner Höhergruppierung oder mit einem zukünftigen Anspruch auf eine Nachfolgeregelung (Fachbereichsleitung) verbunden ist, Symbol- und Signalwirkung auf alle Beschäftigten, nicht nur auf die weiblichen.

Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigung ist auch in der Gemeindeverwaltung Leopoldshöhe zu fast 100 Prozent eine Domäne der Frauen in den unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Leistungsorientierte Bezahlung und Teilzeit

Auch wenn die weiblichen Beschäftigten bei der Punktebewertung zur Leistungsorientierten Bezahlung besser beurteilt wurden als ihre männlichen Kollegen, heißt das nicht, dass sie im Vergleich mehr Geld ausgezahlt bekommen haben als die männlichen Beschäftigten.

Bei teilzeitbeschäftigten Frauen (z.B. 19,5 Stunden) werden die Bewertungspunkte ins Verhältnis zur Arbeit gesetzt. Vereinfacht gesagt: Halbe Stelle - halbes Leistungsentgelt.

Teilzeitarbeit gilt in unserer Gesellschaft als eine typisch weibliche Arbeitsform. Teilzeitbeschäftigte mit Kindern erfüllen die gesellschaftlichen Normen für Mütter besser als Vollzeitbeschäftigte. Aber i.d.R. verstoßen sie mit ihrer Arbeitszeitwahl gegen die betriebliche Norm der Vollzeittätigkeit, gegen den Mythos von der Notwendigkeit ständiger Präsenz und Verfügung am Arbeitsplatz als Voraussetzung dafür, die „volle“ Leistung zu erbringen. Das Beurteilungskriterium 'Einsatzbereitschaft' wird dementsprechend oft gleichgesetzt mit der Bereitschaft zu Überstunden und einer uneingeschränkten Verfügbarkeit. Teilzeitbeschäftigte können einem so definierten Leistungskriterium nicht genügen. Verfügbarkeit ist keine Leistung. Einsatzbereitschaft zeigt sich in der Ausübung einer Tätigkeit, im Engagement für die Arbeit. Dabei sollte das Ergebnis in Relation zur eingesetzten Arbeitszeit stehen.

Landesgleichstellungsgesetz

Insgesamt kann auch für die Gemeindeverwaltung gesagt werden, dass wir seit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes immer noch weit davon entfernt sind, die Gleichstellungsarbeit für überflüssig erklären zu können. Das LGG als gesetzliches Instrument zur Erreichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern wird weiterhin unbedingt nötig sein, damit in einer gesellschaftspolitischen Phase, die geprägt ist durch einen tiefgreifenden Strukturwandel, Reformbemühungen und knappe Finanzen, Frauen auch im öffentlichen Dienst nicht zu den Verliererinnen gehören.

Frauenförderplan

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller. Insbesondere die der Dienststellenleitung. Darüber hinaus richtet sich der Auftrag in unserer Verwaltung funktionsgemäß auch an die Führungskräfte und an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit personeller Verantwortung. Mitarbeit bedeutet für die sachlich unmittelbar zuständigen Stellen/Personen die konkrete Anwendung/Umsetzung des Frauenförderplanes. In diesem Sinne bedeutet Mitarbeit, mitzudenken, Vorschläge zu machen, Anregungen zu geben und insbesondere durch das entsprechende Verhalten dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung herbeigeführt wird.



Schneider
Gleichstellungsbeauftragte