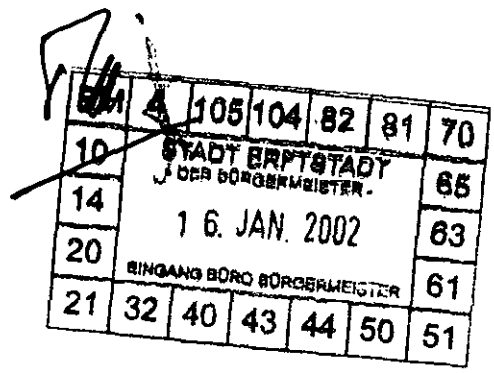
Frauenbeirat Erftstadt

Vorsitzende Lieselotte Engmann
Am Tunnel 2 50374 Erftstadt Tel: 02235/42742

Erftstadt, 16.01.2002



An den
Bürgermeister der Stadt Erftstadt
Herrn Ernst-Dieter Bösche

Rathaus Erftstadt

S7/1793

Sehr geehrter Herr Bösche,

beiliegend erhalten Sie drei Anträge / Beschlüsse des Frauenbeirates und bitten Sie, diese an die zuständigen Ausschüsse weiterzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen

Lieselotte Engmann
Vorsitzende des Frauenbeirates

Beschluss des Frauenbeirates vom 15.01.2001: S7/1793

Der Frauenbeirat spricht sich für Beibehaltung der Reinigung städtischer Gebäude (Schulen, Verwaltungsgebäude etc.) mit bei der Stadt beschäftigten Kräften aus.

Begründung:
Bei der Stadt Erftstadt sind im Eigenbetrieb Immobilienwirtschaft derzeit knapp 80 Reinigungskräfte - ausschließlich Frauen - in der untersten Lohngruppe 1/1a (BMTG für kommunale Arbeiter/innen) in der Regel mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 bis zu 38,5 Stunden eingestellt. Damit ist die Stadt Erftstadt ein wichtiger Arbeitgeber für weibliche Beschäftigte des unteren Lohngefüges. Mit einer Vergabe der Reinigung an Fremdfirmen, deren Tariflöhne wesentlich unterhalb der Vergütung des Öffentlichen Dienstes liegen und die in der Regel keine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge und Sozialleistungen vorhalten, würde sich die Beschäftigungssituation in der Gebäudereinigung erheblich verschlechtern. Es würde eine soziale Schieflage insbesondere für weibliche Reinigungskräfte und deren Familien entstehen, In vielen Fällen wären Abhängigkeit von der Sozialhilfe und Altersarmut vorprogrammiert. Diese Kosten würden dann wiederum den städtischen Haushalt belasten.

Liselotte Braun
Vorsitzende des Frauenbeirates

Zur Sitzung WA Immobilien 27.02.02 Top 11.9

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zur Anregung des Frauenbeirates S/1793 und zur Stellungnahme der Verwaltung

Wie im Antrag des Frauenbeirates zutreffend ausgeführt, wären durch eine Vergabe der städtischen Gebäudereinigung an Fremdfirmen ca. 80 Arbeitsplätze, die gegenwärtig ausschließlich von Frauen besetzt sind, in der untersten Lohngruppe des Öffentlichen Dienstes nach BMTG 1 bzw. 1a betroffen. Die meisten städtischen Reinigungskräfte sind mit einer Wochenstundenzahl von 18 - 38,5 beschäftigt.

Abgesehen davon, dass tarif- und arbeitsrechtlich eine Fremdvergabe in großem Umfang kurz- und mittelfristig kaum realisierbar sein dürfte, zumal der Personalrat signalisiert hat, dass er dieser Maßnahme nicht zustimmen wird, gibt es entscheidende soziale und wirtschaftliche Gründe für die Beibehaltung des Reinigungspersonal in städtischer Regie.* Diese decken sich mit den gleichstellungs- und frauenpolitischen Zielen des Frauenförderplans für die Stadtverwaltung Erftstadt und des Landesgleichstellungsgesetzes, die eine Schlechterstellung weiblicher Beschäftigter grundsätzlich ausschließen (§ 8.3 Frauenförderplan):

- Durch die Beschäftigung in der städtischer Gebäudereinigung sichern die betroffenen Frauen, wenn auch auf niedrigem Lohn- und Einkommensniveau, ihre wirtschaftliche und soziale Unabhängigkeit und die ihrer Familien.

- Durch ihre Sozialversicherungsbeiträge betreiben sie eigene Kranken- und Altersvorsorge und stützen damit die Sozialversicherungssysteme.

Demgegenüber steht:
- Der Wegfall dieser Arbeitsplätze würden die Erwerbsmöglichkeiten insbesondere von Frauen im unteren Lohnbereich in Erftstadt erheblich einschränken. (Bereits heute haben es erwerbslose Frauen schwer, reguläre, sozial abgesicherte Arbeitsangebote - jenseits von geringfügiger Beschäftigung und "Schwarzarbeit" - zu finden.)
- Die geringeren Tariflöhnen im Reinigungsgewerbe, die unterhalb der untersten Lohngruppe des Öffentlichen Dienstes liegen, würden zudem mehr Frauen von kommunalen Unterstützungsleistungen wie Wohngeld und Sozialhilfe abhängig machen.
- Durch diese Ausgaben würde letztlich auch der städtische Haushalt erheblich belastet.

Stattdessen schlage ich zur Sicherung und Weiterentwicklung des städtischen Reinigungsbereichs weitere Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung, die von den betroffenen Mitarbeiterinnen wesentlich mitgestaltet werden, vor:
- Optimierung der Intervallreinigung
- Umstrukturierung der Arbeitsabläufe und Vorgesetztenfunktionen
- betriebliche Gesundheitsvorsorge
- Förderung des Betriebsklimas
- Aufstiegs- und Qualifizierungsangebote (vgl. auch §§ 8, 9 u.11 Frauenförderplan).

Die genannten Maßnahmen tragen neben der sozialen und wirtschaftlichen Absicherung von Frauen in Erftstadt zur Qualitätssicherung in der Gebäudereinigung und zum Teil auch zur (weiteren) Kostenreduzierung bei.

*(Die sozialen Härten, die sich für viele der betroffenen Kolleginnen mit einer Umsetzung der Fremdvergabe ergeben, sollen an dieser Stelle deshalb auch nicht geschildert werden.)

E. Abel-Hirsch 20/02/02