Stellungnahme zum Gleichstellungsplan 2021-2023

Die Tabellen im G-Plan ebenso wie die Erfolgskontrolle machen deutlich, dass in vielen Bereichen nachwievor Frauen wie Männer unterrepräsentiert sind und sich anscheinend auch nichts Wesentliches verändert hat. Zwar hat sich die Anzahl der weiblichen Beschäftigten erhöht, ebenso das Beschäftigungsvolumen, aber in den Führungspositionen und auf den höherbewerteten Stellen sind Frauen immer noch unterrepräsentiert.

Erfreulich ist, dass im Bereich der Fachbereichsleitungen eine Stelle mit einer Frau besetzt werden konnte. Bei den Abteilungsleitungspositionen hingegen hat sich die Anzahl der Frauen leider nicht verbessert. Hier sind von 20 Stellen nur 5 weiblich besetzt.

Das lässt sich aber nur zum Teil mit den gesellschaftlich geprägten Rollenzuschreibungen begründen. Es ist erkennbar, dass sich Frauen in Stellenbesetzungsverfahren zunehmend durchsetzen und genauso qualitativ hochwertige Ausbildungen erfolgreich durchlaufen wie Männer. Darüber hinaus hat ein erhebliches Umdenken zum Thema Frauen in Führungspositionen stattgefunden.

Im Verwaltungsbereich zeichnet sich bereits seit einigen Jahren der Trend ab, dass sich vermehrt Frauen auf Führungspositionen oder auf qualitativ hochwertige Stellen bewerben. In der heutigen Zeit sind Frauen gut ausgebildet und häufig motiviert nach z.B. beendeter Elternzeit relativ schnell wieder in den Beruf zurückzukehren.

Es sind auch die Arbeitsbedingungen, die eine Rolle spielen, ob Frauen sich auf eine Führungsrolle bewerben. Da Frauen aus Gründen der Vereinbarkeit eher in Teilzeit arbeiten wollen, entsteht die Unterrepräsentanz auch dadurch, dass die Bereitschaft zur Führung in Teilzeit eher die Ausnahme ist.

Chancengleichheit im beruflichen Kontext zu verwirklichen ist Aufgabe der Dienststelle und aller Beschäftigten, insbesondere solcher mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Der GPlan muss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten beachtet werden. **So steht es im Gesetz und auch in der Einleitung zum GPlan.**

M.E. wurde der Gleichstellungsplan bislang aber nicht als Steuerungsinstrument gesehen. Dabei komplettiert er als wichtiges Instrument die Konzepte zur Personalentwicklung, zur Nachwuchsführungskräfteförderung und zur Personalgewinnung und -haltung.

Seit ca. 1,5 Jahren befindet sich die Verwaltung in einem Personalentwicklungsprozess. Die Gleichstellungsbeauftragte ist seitdem auch Teil des Führungsteams und in diesen Prozess eingebunden.

Eine Chance bietet die Einführung des Gender Mainstreaming Prinzips insbesondere im Rahmen der Personalentwicklung. Führungskräfte mit Genderkompetenzen sind sensibilisiert für die Bedürfnisse der Beschäftigten (Frauen wie Männer) und finden eigene Lösungsmöglichkeiten – auch im Sinne des GPlans - und entwickeln konkrete Maßnahmen und Ziele, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern und Rollenbilder aufweichen.

Kurz zusammengefasst:

der Gleichstellungsplan ist immer noch verbesserungsbedürftig aber ich bin zuversichtlich, dass wir in einem guten Prozess sind.