

Zur Erfolgskontrolle:

In der Erfolgskontrolle ist zu festzustellen, dass sich nichts Wesentliches verändert hat, in bestimmten Bereichen sind immer noch Frauen wie Männer unterrepräsentiert.

Mit Erhöhung der Anzahl der weiblichen Beschäftigten hat sich zwar auch deren Beschäftigungsvolumen erhöht, aber in den Führungspositionen und auf den höherbewerteten Stellen sind Frauen immer noch unterrepräsentiert.

Positiv ist, dass im Bereich der Stabstellen eine Parität erreicht werden konnte, hier sind die 6 Stellen jeweils mit 3 Männern und 3 Frauen besetzt. Anzuschauen wäre hier die Eingruppierung.

Auch bei den Abteilungsleitungen hat sich die Anzahl der Frauen leicht verbessert. Hier sind von 18 Stellen 6 weiblich besetzt (vorher 5). In diesem Stellenplan noch nicht erfasst ist die positive Veränderung im Bereich Tiefbauleitung.

In den S-Tarifen hat sich die Anzahl der Männer von 20 auf 27 erhöht.

In Personalauswahlgesprächen ist erkennbar, dass sich Frauen zunehmend durchsetzen. Darüber hinaus hat ein Umdenken zum Thema Frauen in Führungspositionen stattgefunden. Hier spielt der Fachkräftemangel eine Rolle. Auch veränderte Arbeitsbedingungen, u.a. Homeoffice und Führen in Teilzeit sind entscheidend, ob Frauen sich auf eine Führungsrolle bewerben.

Die Verwaltung befindet sich in einem kontinuierlichen Personalentwicklungsprozess. Dabei stehen die Führungskräfteentwicklung und Prozessoptimierungen im Mittelpunkt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Führungsteams und in diesen Prozess eingebunden. Auch Sichtweisen zur Gleichstellung werden hier eingebracht, denn die Chancengleichheit zu verwirklichen ist lt. Gesetz Aufgabe der Dienststelle, insbesondere solcher mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Der Gleichstellungsplan ist als wichtiges Instrument zur Personalentwicklung zu verstehen, ebenso wie die Einführung des Gender Mainstreaming Prinzips. Führungskräfte mit Genderkompetenzen sind sensibilisiert für die Bedürfnisse der Beschäftigten (Frauen wie Männer) und finden eigene Lösungsmöglichkeiten – nicht nur im Sinne des GPlans - und entwickeln konkrete Maßnahmen und Ziele, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern und Rollenbilder aufweichen

Zu den Maßnahmen

Meines Erachtens ist ein umfassendes Konzept zur Personalentwicklung - auch mit einem gleichstellungsrelevanten Blick, erforderlich. Dazu gehören neben der Personalgewinnung und Personalbindung, ein systematisches Kontakthalten zu Beurlaubten, die Führungskräfteentwicklung,

und die Analyse von Berufswiedereingliederungsfällen im Rahmen einer systematischen Gesundheitsförderung bzw. eines Gesundheitsmanagements.

Hier müssen Kapazitäten ausgeweitet werden, da die vorhandenen Stellen nicht ausreichen.

Weitere Maßnahmen könnten sein:

- Mitarbeiter*innengespräche zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- spezielle Fortbildungen für das unterrepräsentierte Geschlecht
- Fortbildungsangebot für alle städtischen Beschäftigten zur Erhöhung der Genderkompetenz
- Aufnahme von Genderkompetenz im Anforderungsprofil
- Konzept zur Mitarbeitergewinnung in den typischen Frauen- bzw. Männerbereichen (Beispiel Erfolge in Sehnde)
- Prüfung auf Teilzeiteignung auf jeder Position, insbesondere in Führung
- Zu besetzende Vollzeitstellen in zwei Teilzeitstellen splitten, um Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen (z.B. Bauhof)
- Zukunftstag und Schnuppertage gezielt für Mädchen auf dem Bauhof und Jungs in Kitas anbieten

Kurz zusammengefasst:

Ziel des Gesetzes ist es, Frauen und Männern eine gleichberechtigte Stellung innerhalb der Stadtverwaltung und den städtischen Einrichtungen zu verschaffen, Unterrepräsentanzen abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Insgesamt ist festzustellen, dass heute noch eine Unterrepräsentanz sowohl von Frauen als auch von Männern besteht. Es besteht weiterhin Handlungsbedarf diese durch einzelne, gezielt eingesetzte Personalentwicklungsmaßnahmen abzubauen.

Der G-Plan hat die erforderlichen Zielsetzungen nicht bzw. nur zum Teil erreicht. Die aufgeführten Maßnahmen sind gut und richtig, aber nicht ausreichend. Der GPlan wird m.E. noch nicht als strategisches Instrument zur Personalentwicklung erkannt.

Ausblick

Schon 2016 hat auch die Landesregierung erkannt, dass ein Abbau von Unterrepräsentanz in gewissen Berufsgruppen außerhalb des Regelungsbereichs des NGG liegt und es hier vielmehr einer Aufwertung der Berufsbilder und Änderung von Rollenverständnis bedarf und eine Vorgabe von differenzierten Zielgrößen je Bereich nicht zielführend ist.

Zurzeit wird an einer Neufassung des NGG gearbeitet, das noch in diesem Jahr verabschiedet werden soll. Es wird Veränderungen geben.

Mit Blick auf den Fachkräftemangel sollte aber jede Möglichkeit genutzt werden, Frauen wie Männer zu gewinnen bzw. zu qualifizieren.