

Ratssitzung Do. 11. Dezember 2008

## Birgit Welker zum TOP: Bericht zum Frauenförderplan

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,  
sehr geehrte Frau Schäfer,  
sehr geehrte Ratsmitglieder

zuerst möchte ich dem Referat 10, den Mitarbeiterinnen des Frauenbüros, dem Personalvorstand Herrn Joachim Hampe, dem Personalrat, und allen anderen danken, die an der inhaltlichen Erarbeitung und an der Gestaltung des heute hier diskutierten Frauenförderplans mitgewirkt haben.

Eine Ratskollegin sagte richtigerweise vor drei Jahren an dieser Stelle zusammenfassend: Der Frauenförderplan ist wichtig und richtig.

Ganz so kurz kann ich es heute nicht machen, denn mir ist durch meine Freundin, die 2007 bereits 8 Wochen nach der Geburt ihrer Tochter wieder ihrer Vollzeitbeschäftigung nachgehen musste, noch bewusster geworden, wie notwendig ein Frauenförderplan eigentlich in allen Betrieben –nicht nur bei der Stadtverwaltung - wäre.

In diesem Zusammenhang sehe ich auch die neue Maßnahme der testweisen Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros für Notfälle nicht nur für sinnvoll, sondern für dringend erforderlich und hoffe, dass die **testweise** Erprobung in eine **dauerhafte** Einrichtung eines solchen Büros für Notfälle übergeht.

In dieselbe Richtung geht auch mein Lob für die neue Maßnahme **in familiären Notfällen, die kurzfristige Heimarbeit im Einzelfall zu ermöglichen sowie Beurlaubten auf Wunsch eine Zugangsberechtigung zum städtischen Intranet zur Verfügung zu stellen**. Aber: lassen Sie uns doch ruhig hier gemeinsam noch einen Schritt weitergehen: Gerade in Teilbereichen der Verwaltung bietet sich Heimarbeit an. Warum also nicht Heimarbeit für Frauen mit Kleinkindern aktiv anbieten? Warum nicht im nächsten Personalentwicklungsplan gleich 4-5 Heimarbeitsplätze einflechten? Viele sogenannte Kinderkrankenscheine würden sich erledigen, wenn z.B. im Krankheitsfall des Kindes die Mutter ihre Arbeit von zuhause aus verrichten könnte. Datenschutz ist bei diesem Thema kein Argument dagegen mehr, selbst Banken haben sichere Wege gefunden auch von zuhause aus auf die Bankdatennetze zuzugreifen.

Doch auch für Frauen, deren Kinder schon etwas größer sind, oder die nach der Schulzeit ihrer Kinder wieder in den Beruf einsteigen möchten, zeigt der Frauenförderplan gute neue Maßnahmen auf, die mit unserer aller Unterstützung weiter ausbaufähig sind, wie z.B. **ein Netzwerk von Führungs- und Fachfrauen aufzubauen** oder **spezielle Fortbildungsangebote nach individuellem Bedarf zu schaffen**.

Was mich allerdings wundert, ist, dass in technischen Bereichen, wie bei der GkD-EL der Anteil von beschäftigten Frauen immer noch so sehr gering ist. Hier müssen dringend Aufklärungsmaßnahmen und gezielte Werbemaßnahmen ergriffen werden, denn eigentlich sind Frauen doch technisch sogar sehr begabt. Lassen sie mal einen Mann und eine Frau gleichzeitig einen Fernseher mit Fernbedienung anschließen, was passiert? Der

Mann ist nach 10 Minuten (spätestens) fertig, der Fernseher läuft, die Frau braucht in etwa eine halbe Stunde, da **sie** ja die Bedienungsanleitung vorher liest. Aber dafür kennt sie dann auch jede einzelne Tastenfunktion der Fernbedienung, die ein Mann nach einem Monat Ausprobieren noch nicht herausgefunden hat. Aber im Ernst, Interesse an einem technischen Beruf sollte natürlich auch schon in frühen Jahren geweckt werden. Doch ich bin hoffnungsvoll, dass sich auch hier durch die neuen Maßnahmen des Frauenförderplanes einiges zum Positiven verändern wird.

Ich will hier nicht mit Zahlen langweilen, die kann man alle im Plan nachlesen, aber eines muss definitiv noch mal herausgestellt werden. Es gibt zu wenige Frauen in Führungspositionen. Leider liegt der Anteil von Frauen, auch nach der Besetzung einer zweiten Referatsleitungsstelle mit einer Frau bei unter 10 %. Bei den Stabsstellen und Abteilungsleitungen sieht es leider auch nicht viel besser aus. Hier ist noch viel zu tun. An der hohen Beteiligung von Frauen an Weiterbildungslehrgängen kann man erkennen das Interesse vorhanden ist, aber es muss auch weiterhin forciert werden und auch da glaube ich setzt der Frauenförderplan z. B. mit dem **Führungsführerschein** gute neue Zeichen.

Sicherlich sind wir uns auch alle einig, was den Berichtszeitraum angeht. Der gesetzlich vorgeschriebene dreijährige Rhythmus ist sinnvoll und sollte beibehalten werden.

Der vorliegende Bericht macht deutlich, dass es in Gelsenkirchen in kleinen aber wichtigen Schritten in die richtige Richtung geht. Er ist ein gutes Instrument zukunftsorientierter Personalplanung, ermöglicht es doch auch, die Schwachstellen weiter im Auge zu behalten.

Der beste Frauenförderplan nutzt jedoch nichts, wenn er nicht von allen gelebt und umgesetzt wird. Frauenförderung geht nur gemeinsam, geht nur, wenn sich alle um eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bemühen, wenn Frauen und Männer sich für gerechte Aufstiegsmöglichkeiten und Förderungen für Frauen einsetzen. Frauenförderung ist eine Querschnittsaufgabe für alle Lebensbereiche und wird scheitern, wenn nicht alle gemeinsam dafür eintreten. Nur wenn wir ungewöhnliche Wege gehen, können wir das Tempo der Verwirklichung der gesteckten Ziele steigern. Ich möchte daher ausdrücklich zu mutigem und kreativem Denken und modellhaftem Ausprobieren verschiedenster Möglichkeiten ermuntern und appelliere an dieser Stelle an Sie, stehen Sie hinter all diesen guten Maßnahmen, nicht nur auf dem Papier sondern auch im täglichen Leben, setzen Sie sich wie die SPD-Fraktion dafür ein, dass der Diskussion um die geeigneten Förderinstrumente für Frauen in der Stadtverwaltung auch Taten folgen. Damit in hoffentlich nicht all zu langer Zeit dann aus dem Förderplan ein „Vollzugsplan“ wird, damit wir in drei Jahren an dieser Stelle auch wieder von einer erneut stark angestiegenen Frauenquote bei der Stadtverwaltung (diesmal auch in Führungspositionen) hören können.

Danke schön.