
Ihr/e Gesprächspartner/in:
Marc Knülle
Jutta Bergmann-Gries

Verteiler: Vorsitzende(r), I, III, IV, BRB, 0, GL, SD

Federführung: SD

Termin f. Stellungnahme:

erledigt am: 13.04.2016 Holl.

Antrag

Datum: 13.04.2016

Drucksachen-Nr.: 16/0124

Beratungsfolge

Ausschuss für Familie, Soziales,
Gleichstellung und Integration

Sitzungstermin

9.11.2016

Behandlung

öffentlich / Entscheidung

Förderung von weiblichen Führungskräften

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Familie, Soziales, Gleichstellung und Integration fordert den Verwaltungsvorstand auf, sich mit dem Thema ‚Förderung von weiblichen Führungskräften‘ zeitnah auseinander zu setzen und in der nächsten Sitzung des Ausschusses ein Maßnahmenpaket in Verbindung mit einer Zeitschiene zur Umsetzung vorzulegen, wie innerhalb der Verwaltung erfolgreich für mehr weibliche Führungskräfte geworben werden kann.

Beispiele die Berücksichtigung finden sollten:

- Motivationsförderung zu Bewerbungen auf Führungspositionen
- Workshops zur Vorbereitung von potentiellen Bewerberinnen
- Strategisches Mentoring als Begleitung bei der Übernahme einer Führungsposition
- Fortbildungen zur Vereinbarkeit von Führungspositionen und familiären Verpflichtungen

- Schulungen o.a. zur Förderung der Akzeptanz von Jobsharing auf allen Führungsebenen
- Abschluss einer internen Dienstvereinbarung, die Heimarbeit mit Telearbeit bzw. dem Einsatz weiterer Formen moderner Kommunikationsmöglichkeiten (z. B. MS lync) für alle Beschäftigten verbindlich regelt und somit den Zugang vereinfacht
- Schulungsmaßnahmen konkret ausgerichtet auf die jeweiligen Arbeitsplätze von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die aus einer längeren Familienphase wieder in den Beruf zurückkehren
- Einbindung des Themas / der Fragestellung im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung (LOB).

Begründung:

Bei der Diskussion des Jahresberichts gem. § 3 Frauenförderplan der Stadtverwaltung Sankt Augustin (für die Zeit vom 01.01. bis 31.12.2014) wurde im Ausschuss für Familie, Soziales, Gleichstellung und Integration am 17.11.2015 intensiv über das mangelnde Interesse von Frauen an Führungspositionen in der Stadtverwaltung diskutiert.

Einerseits weist der Bericht zum Thema Nachwuchsförderung aus, dass an einem Block zum Training von Schlüsselqualifikationen 12 Mitarbeiterinnen teilgenommen hatten (14 hatten sich beworben). Weiter weist der Bericht die deutliche Bereitschaft von Frauen an fachspezifischen Fortbildungen aus (vor allem im FB 5/40 / Tagesbetreuung für Kinder). Andererseits wird ausgeführt, dass Fortbildungen etwa zur Erlangung von Schlüsselqualifikationen zu intensivieren seien. Zudem wird betont, dass überlegt werden müsse, „wie Anreize [für Frauen] geschaffen werden können, sich als Führungskraft ausbilden zu lassen.“ (S.9)

Weiter wird in dem Bericht auf ein Umdenken hingewiesen, wonach Mitarbeiterinnen sich zunehmend eine ‚neue Berufswelt‘ wünschen (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) und deshalb Bewerbungen auf Positionen als Führungskraft geringer werden. (S.9).

Der Ausschuss sieht es als Aufgabe des Verwaltungsvorstandes an, die Bedingungen für eine solche ‚neue Berufswelt‘ herzustellen. Die im Bericht getroffene Aussage, dass sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit einer potentiellen Position als Führungskraft nicht vereinbaren ließe, entspricht einem nicht mehr zeitgemäßen Bild von Familie und Beruf.

Die Position einer Führungskraft zeichnet sich u. a. durch eine bessere Entlohnung aus. Dies führt auch dazu, die Situation von allein erziehenden Beschäftigten zu verbessern und wie einer späteren „Altersarmut“ vorzubeugen. Hier gilt es von Seiten des Verwaltungsvorstands, die weiblichen Beschäftigten entsprechend zu ermutigen und zu fördern.

Mehr Arbeitsplätze mit Jobsharing und neuen Kommunikationstechnologien, etwa Telearbeit, würden gerade weiblichen Führungskräften ermöglichen, in Vollzeit berufstätig zu sein und nach dem Mutterschutz / Elternzeit zeitnah wieder in den Beruf einzusteigen. Hiervon profitiert auch die Verwaltung über den Gedanken der Gleichstellung hinaus, weil das Know-how der Mitarbeiterinnen nicht verloren geht und die Personalfuktuation sowie die Mitarbeitermotivation und damit die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigen.

Über den Gleichstellungsansatz hinaus steigert die Verwaltung zudem ihre Attraktivität als Arbeitgeber und erhöht ihre Chance, gut qualifizierte Frauen als Mitarbeiterinnen zu gewinnen.

gez. Marc Knülle

gez. Jutta Bergmann-Gries