Stellungnahme zum Gesamtbericht des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes 2014 bis 2019

Die Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und anderen Fachbereichen in der Kreisverwaltung ist durchweg konstruktiv. Das erleichtert die Arbeit am gemeinsamen Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung zu verwirklichen.

Der Abschlussbericht, ebenso wie die einzelnen Jahresberichte, wurde in enger Zusammenarbeit von Personalentwicklung und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verfasst. Hierin und in den vielen Maßnahmen, die zu Standards der Kreisverwaltung erklärt wurden, drückt sich eine gemeinsame Verantwortung für die Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes aus. Das war nicht immer so und ist deshalb erwähnenswert, weil sich darin ein zukunftsweisender Umgang mit dem Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern ausdrückt.

Maßnahmen im Fachbereich IT

Seit 2014 wurde im IT-Bereich kein 14-tägiger Praktikumsplatz an eine Schülerin vergeben. Auf Nachfrage heißt es immer, es gibt keinen freien Arbeitsplatz im Fachbereich IT. Weshalb dann aber seit 2014 sieben Schüler einen Platz gefunden haben, bleibt unklar.

Um mehr junge Frauen für einen IT-Beruf zu interessieren, ist die Möglichkeit eines Praktikums wichtig. Das Büro für Chancengleichheit ist bereit, in Zusammenarbeit mit der Ausbildungsleitung noch mehr Werbung in den kreiseigenen Schulen zu betreiben. Dafür fehlte die aktive Unterstützung des Fachbereichs IT.

Diese Kritik wurde seit dem Bericht 2017 formuliert. Leider ist in den vergangenen Jahren hierzu keine Reaktion erfolgt.

Die Teilnahme des Fachbereichs IT am Girls' und Boys' Day ist hingegen von großer Aktivität und Unterstützung geprägt. Ohne die Unterstützung des Fachbereichs IT wäre die Durchführung des Girl' und Boys' Day nicht möglich.

Bei der angestrebten Zusammenarbeit des Fachbereichs IT mit der Hochschule Darmstadt gab es keine Aktivitäten (siehe Bericht 2017 und 2018).

Ich vermisse auch Unterstützung von der Dienststellenleitung, um den Fachbereich IT zur Umsetzung der Maßnahmen zu bewegen. In Anbetracht der Tatsachen, dass die Kreisverwaltung große Schwierigkeiten hat Personal für den Fachbereich zu finden und aus diesem Grund Geld für externe Dienstleister ausgegeben werden muss, sollten verschiedene Möglichkeiten versucht werden, die Ressourcen von jungen Frauen zu gewinnen.

Führungskräfte

Fünf Jahre nach der Organisationsänderung in der Kreisverwaltung gibt es jetzt gleichviel Frauen in Führungspositionen wie Männer. Das soll aber nicht den Blick verstellen, dass viele weibliche Führungskräfte ihre Funktion in Teilzeit ausüben. So gibt es auf der Ebene der Fachbereichsleitungen keinen einzigen Mann in Teilzeit. Führen mit reduzierter Arbeitszeit ist ein komplexes Thema, dem sich die Verwaltung zukünftig stellen muss. Es geht dabei darum, entsprechende organisatorische Rahmenbedingungen zu schaffen und Unterstützung zu geben. Im nächsten Frauenförder- und Gleichstellungsplan müssen entsprechende zukunftsweisende Maßnahmen aufgenommen werden.

Personalentwicklung und betriebliches Gesundheitsmanagement

Angebote der Personalentwicklung zu Gender-Kompetenz und Geschlechterstereotypen werden bisher nur von Frauen wahrgenommen. Das gleiche gilt für Seminarangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das ist nicht zielführend. Männer sollten unterstützt werden, an entsprechenden Seminaren teilzunehmen. Hierbei sind die Führungskräfte in der Pflicht, entsprechend in ihrem Fachbereich und Fachgebiet Werbung zu machen.

Das gleiche Rollenverhalten zeigt sich beim Thema "Gesund führen". Auch hier nehmen überwiegend Frauen an den Fortbildungen teil. Männliche Führungspersonen sollten mehr und offensiver von der Dienststellenleitung angesprochen werden, sich in gesundheitlichen Themen schulen zu lassen.

Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

Es ist hinlänglich bekannt, dass in Beurteilungen Geschlechter- und Rollenstereotypen zum Tragen kommen, die sich zum Nachteil auf Frauen auswirken. Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten haben einen direkten Einfluss auf das berufliche Fortkommen, da Beförderungsentscheidungen vor allem nach Beurteilungen gefällt werden.

Es ist nicht verständlich, weshalb ein sehr altes Beurteilungswesen in der Kreisverwaltung angewendet wird und nicht alle Anstrengungen unternommen werden, um ein neues und mehr geschlechtergerechtes Beurteilungswesen zu entwickeln.

Gremienbesetzung

Es wird empfohlen, weitere Satzungen so zu ändern, dass eine paritätische Besetzung von Gremien leichter möglich ist.