

Gleichstellung ist eine Frage der Haltung

Gleichstellungspolitik in der Stadtverwaltung Gladbeck



Barbara Richter
Gleichstellungsbeauftragte
der Stadt Gladbeck



„Gleichstellung ist eine Frage der Haltung“

Anlässlich ihres 20-jährigen Bestehens gab die Gladbecker Gleichstellungsstelle 2010 die Publikation: „Gleichstellungspolitik in Gladbeck. Verstehen – Verändern – Vernetzen“ heraus, die ein Schlaglicht auf die Entwicklung kommunaler Gleichstellungspolitik wirft.

Angefangen in den 1980er Jahren bei den heftigen Diskussionen innerhalb der Ratsfraktionen um die Besetzung eines Frauenbüros in der Stadtverwaltung, weiter über die gedankliche Wende der Entscheider (hier reicht zu diesem Zeitpunkt allein die männliche Form aus), in der Gleichstellungsarbeit vom Ehrenamt zur Hauptberuflichkeit zu wechseln, bis hin zu den weiteren Projekten der beruflichen Frauenförderung, die insbesondere im Thema „Personal- und Organisationsentwicklung“ (POE) ihren Niederschlag fanden, wurden 20 Jahre Gleichstellungsarbeit reflektiert.



26 Jahre

im Überblick...

Die Jubiläumsbroschüre 2010 schließt mit den gleichstellungspolitischen Fortschritten in diesen markanten 20 Jahren ab. Darunter fallen beispielsweise das erfolgreiche Mentoringprogramm für Frauen aus Kommunalverwaltungen der Emscher-Lippe Region, die Führungspositionen anstreben, sowie die vielfältigen Netzwerke der haupt- und ehrenamtlichen Akteurinnen oder die jeweiligen Frauenförderpläne, die die Personalverwaltung mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Bürgermeister Ulrich Roland beschrieb diese Entwicklung in seinem Grußwort zur Broschüre 2010 folgendermaßen: Nicht nur die Verwaltungssprache habe sich verändert, vielmehr sei es heute selbstverständlich, „dass (...) in der Personalentwicklung darauf geachtet wird, Führungsansprüche von Frauen zu berücksichtigen. Mit zunehmendem Erfolg: Im Zuge einer Umstrukturierung des Dezernates Familie, Jugend, Soziales, Integration, Schule und Sport haben Frauen die Leitung von zwei wichtigen Ämtern und drei großen Abteilungen übernommen.“

Das war der Stand von 2010, mittlerweile gibt es in der Führungsspitze der Stadtverwaltung Gladbeck auch eine Dezernentin.

... und immer noch viele Fragen offen

Dass dies allein jedoch nicht ausreicht, um generell von einer realistischen Gleichstellung von Mann und Frau auf der Karriereleiter der öffentlichen Verwaltung zu sprechen, darauf pocht die Gleichstellungsbeauftragte Barbara Richter auch im 26sten Jahr ihrer Tätigkeit und die Statistik des Frauenförderplans 2015 gibt ihr Recht. Hierauf wird in der Folge näher einzugehen sein.

Barbara Richter wird mit Erreichen der Altersgrenze die Gleichstellungsarbeit in andere Hände legen, nicht ohne noch einmal mehr als 26 Jahre interner Frauenförderung Revue passieren zu lassen. Dies soll die Aufgabe der vorliegenden Broschüre sein. Hierbei wird auch die Verbindung von Frauenförderung mit der Personal- und Organisationsentwicklung reflektiert. Beides hat durch die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten eine besondere Dynamik innerhalb der Stadtverwaltung entwickelt. Neben der internen Frauenförderung soll auch die erfolgreiche Vernetzung von Verwaltungsmitarbeiterinnen nach innen und nach außen noch einmal thematisiert werden.



Zum Internationalen Frauentag am 8. März 2014 hatte Barbara Richter im Namen der Gladbecker Stadtverwaltung in den Ratsaal des Rathauses zum Empfang gebeten. Den Festvortrag hielt Prof. Dr. Gesine Spieß, ehemalige Professorin an der Fachhochschule Erfurt mit den Schwerpunkten Kindheit, Sozialisation und Gender Studies. Ihr Thema: „Die Freiheit hat ein weibliches Gesicht“, wobei sie insbesondere an Elisabeth Brune, Mitbegründerin der Arbeiterwohlfahrt, erinnerte.

Interne Frauenförderung



Nicole van Lieshout, Referentin beim Netzwerkworkshop für Frauen in der Stadtverwaltung Gladbeck am 24. September 2014 im Ratssaal des Rathauses Gladbeck.

Frauenförderplan 2015

Der erste Frauenförderplan der Stadtverwaltung Gladbeck gemäß der Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW), am 04.11.1999 in Kraft getreten, wurde vom Rat der Stadt Gladbeck in seiner Sitzung vom 09.11.2000 beschlossen. Aber, bereits im Juli 1990 wurde auf Initiative der ersten, ehrenamtlich gewählten Gleichstellungsbeauftragten, Gabriele Thiesbrummel, erstmals ein „Bericht über die Entwicklung der Beschäftigung von Frauen bei der Stadtverwaltung Gladbeck 1980 - 1990“ erstellt. Barbara Richter, die erste haupt-

Die „gläserne Decke“

Bereits in der Broschüre aus dem Jahr 2010, in der 20 Jahre Gleichstellungsarbeit thematisiert werden, kritisierten Gleichstellungsbeauftragte aus anderen Kommunen die so genannte „gläserne Decke“, jene Schwelle zwischen zwei Besoldungsgruppen, die Frauen in der öffentlichen Verwaltung den Übergang zum beruflichen Aufstieg in höherwertige Fach- und Führungspositionen deutlich erschwert.



Frauen in Führungsposition

Obwohl Frauen mit 57,5 Prozent die größte Gruppe der Beschäftigten stellen, werden die herausgehobenen Fach- und Führungspositionen überwiegend von Männern wahrgenommen. Je höher also die Besoldungsgruppe, umso geringer der Frauenanteil.

Besonders deutlich wird diese Tendenz bei folgenden Leitungsfunktionen: Während im Jahr 2014 bei den Amtsleitungen elf männliche Amtsinhaber vier weiblichen gegenüberstanden, waren es bei den Abteilungsleitungen genau doppelt so viele männliche Führungspersonen wie weibliche (20:10).

amtlich bestellte Gleichstellungsbeauftragte, hat für den Zeitraum bis 1996/97 einen weiteren Bericht vorgelegt. Seit 1999, mit Inkrafttreten des LGG, werden die nun folgenden Frauenförderpläne im gesetzlich vorgegebenen Dreijahresrhythmus fortgeschrieben. In der Stadt Gladbeck kann somit auf einen langen Berichtszeitraum zurückgeblickt werden. Das ist in nordrhein-westfälischen Gemeinden eher selten. Mit einer seit den 1990er Jahren – auch personell – durchgehenden Besetzung des Gleichstellungsbüros sind auch Langzeitbetrachtungen zur Frauenförderung und ihrer Auswirkungen möglich.

Für das Jahr 2015 liegt der Frauenförderplan nun in seiner sechsten Auflage vor. Obwohl es nach wie vor wesentliche Bereiche gibt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zeichnet sich eine deutlich verbesserte Entwicklung ab, die nicht zuletzt auch auf die Maßnahmen und Projekte der städtischen Gleichstellungsstelle zurückzuführen ist. Demnach konnte der Frauenanteil in den vergangenen drei Jahren, trotz sinkender Beschäftigungszahlen allgemein, nochmals gesteigert werden. Besonders hervorzuheben ist, dass der Frauenanteil auf den Führungsebenen weiter ausgebaut werden konnte. Inzwischen gibt es fünf Amtsleiterinnen bei der Stadtverwaltung Gladbeck. Seit 2014 ist erstmalig eine Dezernentin im Verwaltungsvorstand vertreten.

	gehobener Dienst		höherer Dienst	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
1980	58	200	1	36
1990	68	189	2	36
1996	57	188	3	36
1997	55	184	3	36
2000	89	186	5	35
2003	112	167	7	34
2006	125	152	4	32
2009	143	138	6	32
2012	150	136	12	31
2015	168	129	14	26

Ein deutliches Beispiel für die „gläserne Decke“: Die Frauenpräsenz im höheren Dienst der Stadtverwaltung Gladbeck stagniert für 20 Jahre. Erst ab dem Jahr 2000 holen hier Frauen in Führungspositionen auf. Im gehobenen Dienst, der nicht zur höchsten Karrierestufe führen kann, findet erst im Jahr 2009 eine Zäsur statt. Jetzt sind die Frauen in der Mehrheit – aber Luft nach oben ist immer.

Ganz anders sieht es bei den Sachgebietsleitungen aus – dies ist die Ebene direkt unterhalb der „gläsernen Decke“: Hier stehen 32 Frauen in Leitungsfunktion 19 Männern gegenüber. Diese Zahlen zeigen einerseits, dass zum Thema Gleichberechtigung in beruflichen Zusammenhängen und insbesondere auch in der öffentlichen Verwaltung das letzte Wort noch nicht gesprochen ist. Andererseits lässt sich im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren festhalten, dass der Frauenanteil insgesamt gesteigert werden konnte – auch wenn das Ergebnis noch nicht zufriedenstellend ist.

Netzwerke nach innen und außen

In der Gleichstellungsarbeit wurden insbesondere im Bereich der internen Frauenförderung Instrumente entwickelt, die dazu beigetragen haben, den Frauenanteil innerhalb der Verwaltung deutlich zu steigern. Hierzu gehören, neben der Fortschreibung und Umsetzung des Frauenförderplanes, Beratung und Coaching – sowohl als individuelles Einzel- als auch Gruppencoaching – die Konzeptionierung, Durchführung und Organisation von Fortbildungen sowie die Vernetzung innerhalb der Stadtverwaltung. Folgende Netzwerke sollen in ihrer Aufgabenstellung näher beleuchtet werden:

- Netzwerk „Frauen in Führung“ (FiF)
- Netzwerk „Concilia“

Auch die Vernetzung außerhalb des Rathauses spielt eine bedeutsame Rolle. Hierzu gehört ein Mentoringprogramm für Frauen mit Führungsambitionen, das im November 2015 zum sechsten Mal aufgelegt wurde:

- Städte übergreifendes Mentoring „Mit Frauen an die Spitze“, siehe: www.frauen-in-gladbeck.de/projekte/.

Zielsetzung der Vernetzung

Anfang der 1990er Jahre begann die Gleichstellungsbeauftragte mit dem Aufbau von internen Netzwerken für Frauen aus der Stadtverwaltung Gladbeck. Initiiert wurde diese Vernetzung zunächst in Form von Fortbildungsangeboten für verschiedene Berufsgruppen. In der Weiterentwicklung führte dies zu einer Öffnung der Angebote, so dass sowohl Frauen aus den technischen als auch nichttechnischen Bereichen, sowie aus unterschiedlichen Besoldungs- und Vergütungsgruppen teilnahmen.

Hier wurde das Fundament für die interne Netzwerkstruktur gelegt, wie sie heute noch praktiziert wird. Es entstand zunächst ein Netzwerk, das sich aus Frauen in unterschiedlichen Funktionen und Ämtern zusammensetzte. Bald stellte sich heraus, dass je nach Position – Führungs- oder Sachbearbeitungsaufgaben – Fragestellungen auftauchten, die nicht deckungsgleich waren. So erschien es sinnvoll, zwei Netzwerke in unterschiedlicher Zusammensetzung zu etablieren, die von der Gleichstellungsstelle betreut und gefördert werden. Jedem dieser Netzwerke wird einmal jährlich eine Fortbildung nach eigenem Themenvorschlag aus dem Themenbereich Führungs- und Sozialkompetenz angeboten. Diese gemeinsam besuchten Fortbildungen stärken die Vernetzung durch den intensiven Austausch.

Treffen der Kreisarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Recklinghausen und Bottrop (KAG) am 3. Februar 2015 im Rathaus Gladbeck. Allein unter Frauen, aber offenbar nicht unglücklich: der Bürgermeister der Stadt Gladbeck, Ulrich Roland.



Netzwerke dienen vorrangig dem Informations- und Erfahrungsaustausch, stellen Kontakte und Verbindungen her, motivieren aufstiegsorientierte Frauen und erweitern vorhandene Kompetenzen.



Buddy-Bears für die Presse am 24. April 2013 am Martin Luther Forum. Das betriebliche Netzwerk „Frauen in Führung“ (FiF) der Stadtverwaltung Gladbeck hat eine Patenschaft für das Projekt „United Buddy Bears - The Minis“ übernommen. In kurzer Zeit haben die FiF-Frauen ihre Begeisterung und Spendenbereitschaft signalisiert und für die Kindernothilfe in Haiti, für die die Buddy Bears Pate stehen, 500.- € Patenschaftsgeld gesammelt.

„Frauen in Führung“ (FiF)

Dies ist ein Netzwerk aus Frauen in Führungspositionen mit Personalunterstellung. Es hat sich Anfang 2008 neu strukturiert und definiert. Die Treffen finden viermal jährlich statt und werden von einer „Gastgeberin“ (Netzwerk FiF) vorbereitet. In den Treffen werden Themen aus dem Führungsalltag erörtert. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt jeweils gemeinsam mit der „Gastgeberin“ die Netzwerktreffen und die Arbeit an den Themen in fachlicher und organisatorischer Hinsicht. Die vorrangigen Zielsetzungen des Netzwerkes lauten:

- Qualifizierung für Fach- und Führungspositionen
- Unterstützung qualifizierter Fachfunktionen
- Förderung kollegialer Kooperation und Kommunikation
- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen.

„Concilia“

Das Netzwerk wurde am 01.04.2009 gegründet. Hier treffen sich weibliche Beschäftigte aus den unterschiedlichsten Bereichen der Stadtverwaltung. Verwaltungsmitarbeiterinnen aus dem nichttechnischen Dienst gehören dem Netzwerk ebenso an wie Beschäftigte aus dem technischen bzw. sozialen Bereich oder Berufsgruppen mit anderen Funktionen, wie zum Beispiel Schulsekretärinnen, unabhängig von der tariflichen Eingruppierung oder Besoldung.

Die Netzwerkerinnen treffen sich einmal im Quartal zu einem Informations- und Erfahrungsaustausch auf fachlicher und persönlicher Ebene. Das Netzwerk Concilia initiiert jährlich zu Beginn der Adventszeit eine Buchvorstellung in Zusammenarbeit mit einer örtlichen Buchhandlung. Hierzu laden die „Concilia-Frauen“ nicht nur die Mitglieder des Netzwerkes „FiF“ ein, sondern öffnen sich auch interessierten Kolleginnen aus dem Haus. Diese Vorgehensweise soll auch deutlich machen, dass das Netzwerk allen interessierten Kolleginnen offen steht. Die Gleichstellungsstelle und die Gastgeberinnen laden zu den Treffen ein. Die Ziele des Netzwerkes lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- die eigene Weiterentwicklung fördern
- die beruflichen und persönlichen Qualifikationen ausbauen
- Perspektiven eröffnen
- Kontakte knüpfen und pflegen.

Die Netzwerke FiF und Concilia sind jeweils im Intranet der Stadtverwaltung ausführlich mit eigenen Darstellungen präsent, so dass der Informationsfluss zwischen den interessierten Kolleginnen gewährleistet ist.



Netzwerktreffen

Einmal im Jahr (i.d.R.) findet eine gemeinsame Veranstaltung der beiden Netzwerke zu einem Informations- und Erfahrungsaustausch statt, die einem „Kennenlernen“ und einer gegenseitigen Kontaktaufnahme dienen und von der Gleichstellungsstelle geplant und durchgeführt werden.



Viola Schulz (l.) und Claudia Bruns freuen sich über leckere Plätzchen. Mit ihrer „Keksaktion zur Adventszeit“, haben die „Concilia-Frauen“ auf ihre Aktivitäten aufmerksam gemacht.

Coaching

Bereits im Frauenförderplan 2006 ist als neues Instrument der Frauenförderung innerhalb der Stadtverwaltung das „Coaching“ aufgenommen worden, um Mitarbeiterinnen für einen weiteren beruflichen Aufstieg das notwendige „Handwerkszeug“ zu vermitteln. Dies geschieht sowohl in Einzelcoachings mit externen Trainerinnen als auch in so genannten „Kollegialen Coachings“. Das „Kollegiale Coaching“ versteht sich als eine kollegiale Beratung, bei der eine Kollegin anderen Kolleginnen und Kollegen bei Fragen der beruflichen Weiterentwicklung, im Zuge der Übernahme neuer Aufgaben, oder in Fällen einer konkreten Projektorganisation unterstützt und begleitet. Um eine entsprechende Gruppe aufbauen zu können, wurde interessierten Mitarbeiterinnen eine spezielle Fortbildung zum Thema Coaching angeboten. Aus diesem Kreis heraus haben sich Frauen in den Jahren 2007 und 2008 in jeweils drei bzw. vier Treffen darauf vorbereitet, als kollegiale Beraterin für Frauen aus der Stadtverwaltung zur Verfügung zu stehen. Diese Treffen wurden von einer externen Trainerin begleitet.

Interessierte Mitarbeiterinnen, die diese Unterstützung und Begleitung in Anspruch nehmen möchten, können sich seit 2009 an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Sie fungiert als eine Art „Vermittlerin“, d.h. Ansprechpartnerin, und vermittelt den geeigneten Coach. In anderen Kommunen wird diese Art der beruflichen Unterstützung als „kollegiale Beratung“ zur Zeit erprobt, während in Gladbeck dieses Instrument bereits eingeführt ist (s. o.).



„Coaching“ ist ein interaktiver, personenbezogener Beratungs- und Betreuungsprozess. Coaching zielt auf die Förderung von Selbstreflexion und Selbstwahrnehmung. Ich führe Coachings in der Weise durch, indem ich Ihre Selbstwahrnehmung fördere, d.h. ‚blinde Flecken‘ und evtl. vorhandene Betriebsblindheit abbaue. Ich unterstütze Sie dabei, neue Gesichtspunkte zu erkennen und in der Folge auch neue Handlungsmöglichkeiten zu entdecken, die Sie vorher nicht gesehen haben.“

Eleonore Sieper, Coach, www.bbb-sieper.com



Kerstin Timm (l.), heute in der Kämmerei tätig, und Viola Schulz, Amt für Jugend und Familie, konnten während des Netzwerkworkshops im September 2014 beim Blättern durch die Gleichstellungsbroschüre aus dem Jahr 2010, Interessantes über die Entwicklung der Gleichstellungsarbeit in Gladbeck erfahren.

Folgende Coaching Themen sind seit 2009 relevant und werden, gemäß der Vorgaben in den Teilnahmebescheinigungen, bearbeitet:

- „Sicheres nonverbales Auftreten bzw. die Wirkung der Körpersprache
- Sicheres verbales Auftreten (Rhetorik)
- Sicherheit durch innere Einstellung zu mir selbst
- Sicherer Umgang mit männlichen Kollegen
- Grundmerkmale der Kommunikation
- Zeitmanagement
- Stressbewältigungsstrategien.“

Die verschiedenen Coaching Programme, die danach aufgelegt wurden,

- 2011 Einzelcoachings für Führungsfrauen,
- 2013 geschlechtergemischte Gruppencoaching Angebote,
- 2015 Einzelcoachings für männliche und weibliche Führungskräfte,

hatten zum Ziel, die eigenen methodischen und sozialen Kompetenzen auf kollegialer Ebene und als Führungskraft zu erweitern und zu festigen. Die Resonanz auf die Angebote der Gleichstellungsstelle war und ist nach ersten Evaluationen sehr gut.

Im aktuellen Frauenförderplan 2015 wird dies bei den Maßnahmen noch einmal bestätigt. Diese Angebote sollen verstetigt werden. Die Verbindung von Frauenförderung und Personalentwicklung stellt am Beispiel der Coachings einen Meilenstein in der Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsstelle und Personalverwaltung dar.



Für weibliche und männliche Führungskräfte stehen zwei verschiedene Coaches zur Verfügung:

Dorothea Herrmann,
Dipl. Psychologin und Wirtschaftsinformatikerin (M. Sc.), www.teamkommunalpraxis.de/das-team/das-synexa-team/
und
Marco Spohr,
Präsentationscoach, Schauspieler,
www.marcospohr-coaching.de/

Mirco Kipar (l.), Leiter der Personalabteilung, und Marco Spohr in einer Coachingsituation.



Mentoringprogramm „Mit Frauen an die Spitze“. Gruppenaufnahme der Auftaktveranstaltung am 10. November 2015 im Zentrum „Frau in Beruf und Technik“ in Castron-Rauvel.

Mentoring für Frauen „Mit Frauen an die Spitze“

Im November 2003 bereits startete das erste Städte übergreifende Mentoringprojekt für Frauen in den Kommunalverwaltungen der Emscher-Lippe-Region. „Mit Frauen an die Spitze“ hat sich erfolgreich etabliert und wird inzwischen regelmäßig angeboten. Im November 2015 ist bereits der sechste Durchgang des Mentoringprogramms an den Start gegangen (www.frauen-in-gladbeck.de/projekte/).

Neu ist in diesem Programmjahr, dass erstmals auch männliche Mentoren mit dabei sind.

Zwei Dokumentationen geben konkreten Einblick in das Mentoringprogramm:

- Mit Frauen an die Spitze! – Mentoring für Frauen in Kommunalverwaltungen 2005
- Erfolgsgeschichten – Eine Bilanz der ersten drei Mentoringdurchgänge 2009.

Der Weg

Mentorinnen und Mentees unterschiedlichster Berufe und Funktionen aus den Kommunalverwaltungen arbeiten ein Jahr in einem kollegialen Unterstützungsprozess miteinander an

ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Erstmals sind im neuen Durchgang auch männliche Führungskräfte als Mentoren tätig. Das Studieninstitut Emscher-Lippe in Kooperation mit dem Zentrum „Frau in Beruf und Technik“ und mit Unterstützung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Emscher-Lippe-Region und der Kreisverwaltung Recklinghausen begleiten die jeweilige Gruppe mit speziellen Workshops und Gesprächsangeboten. Seit Beginn dieses Programms haben aus der Stadtverwaltung fünf Mentorinnen und zehn Mentees teilgenommen. Am sechsten Mentoring nehmen aus Gladbeck drei Nachwuchsfrauen als Mentees und vier Führungskräfte als Mentorin bzw. Mentor teil.

Für jeden Qualifizierungsdurchgang stehen in der Stadtverwaltung Gladbeck zwei Plätze für Mentees zur Verfügung. Mit diesem aktuellen Jahrgang schlägt die Stadtverwaltung Gladbeck ein neues Kapitel auf. Zum ersten Mal besteht ein Tandemteam aus zwei Mentees, die sich in der Familienphase als Teilzeitkräfte auf eine Führungsposition vorbereiten wollen. So arbeitet eine Mentorin aus einer anderen Stadt mit zwei Gladbecker Mentees gleichzeitig. Erste Befragungen zur Zufriedenheit mit dem Programm zeigen, dass dies ein gangbarer Weg ist, um sich schon in der Familienphase auf spätere Aufgaben in Führungspositionen vorzubereiten und somit zu einer noch besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gelangen.

Mit Vernetzung zum Erfolg im Mentoring für Mentees

Interessanterweise verknüpfen sich hier zwei Frauenfördermaßnahmen: Die beiden Kolleginnen haben sich über das Netzwerk „Concilia“ kennengelernt und beschlossen, sich gemeinsam auf eine Sachbearbeitungsstelle zu bewerben. Dieser Schritt war erfolgreich und die anschließende Zusammenarbeit wurde von beiden als so zufriedenstellend empfunden, dass sie sich für das aktuelle Mentoringprogramm als „Tandemteam“ beworben haben. Wiederum ein Meilenstein: Vernetzung als Erfolgsmethode! Die Förderung der Netzwerke ist im aktuellen Frauenförderplan ein wesentlicher Aspekt und festigt diesen Ansatz der erfolgreichen Gleichstellungsarbeit in Gladbeck.

Das Mentoringprogramm setzt sich aus folgenden Bausteinen zusammen:

- Auswahl im „Matching“ durch den Beirat
- verbindliche Teilnahme an drei Workshops
- ein Jahr Laufzeit
- Kostenübernahme aus dem zentralen Fortbildungsbudget
- Abschluss mit Zertifikat.

Mit Vernetzung zum Erfolg für Mentorinnen

Die Mentorinnen haben, auf Initiative des Mentoring Beirats (bestehend aus den Gleichstellungsbeauftragten, Personalentwicklerinnen und einer Wissenschaftlerin des Zentrums, „Frau in Beruf und Technik“ (ZfBT), Castrop-Rauxel), ein eigenes Netzwerk gegründet, in dem sie sich viermal jährlich zum Erfahrungsaustausch treffen. In diesem Jahr haben sich die Netzwerkerinnen neu aufgestellt und wollen sich nicht mehr nur als Mentorinnen vernetzen, sondern auch für alle Führungsfrauen in den Kommunen der Emscher-Lippe-Region offen sein: eine zukunftsweisende Entwicklung. Die Mentees des jeweiligen Jahrgangs treffen sich gleichfalls, jedoch zu einer Art „Stammtisch“ in unregelmäßigen Abständen.

Auf Initiative einzelner Mentees im Programm wurde bei einem fundierten beruflichen Netzwerk (Xing) eine eigene Gruppe für die Mitglieder des Programms eingerichtet, die für Mentorinnen und Mentees gleichermaßen offen ist. Im aktuellen Jahrgang finden weitere Vernetzungen über andere soziale Medien statt und die Kommunikation im „social media“-Kontext schreitet unter den Teilnehmerinnen voran. Moderne Gleichstellungsarbeit erfordert neue Kommunikationsformen, intern wie extern. Dabei sind die sozialen Medien auch auf kommunaler Ebene eine zeitgemäße Form, um die Vernetzung im öffentlichen Dienst zu fördern.

Internetplattformen und „social media“ unterstützen bei der Diskussion und Weiterentwicklung von gesellschaftlich politischen Fragen und Themen zur Chancengleichheit.



Mentor, Mentorinnen und Mentees des aktuellen Jahrgangs 2015/16 aus Gladbeck. (v.l.) Dr. Volker Kreuzer, Theresia Hölscher, Nicole Kögel, Klaudia Tönsen, Barbara Richter, Agnes Stappert, Bettina Weist.



Gabriele Grollmann (2.v.r.), Gastrednerin bei der Auftaktveranstaltung. Im ersten Jahrgang (2003) noch Mentee, seit September 2015 Bürgermeisterin der Stadt Schwelm.



Barbara Richter und Maresa Kallmeier (Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Herten) beim Zwischenworkshop im Gespräch über Perspektiven des Mentorings.



Eine erfolgreiche Umsetzung der vorhandenen und zeitgemäßen Instrumentarien im Sinne einer effizienten Frauenförderungs politik benötigt ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen.

Herausforderung Gleichstellung 4.0

Barbara Richter im Interview



Was verbindet Personalentwicklung und Frauenförderung?

B. Richter: Viel! In Gladbeck wurde 1995 im Rahmen einer allgemeinen Reformbewegung des öffentlichen Dienstes ein Ratsbeschluss „Neugestaltung der Stadtverwaltung zu einem modernen Dienstleistungsbetrieb“ gefasst.

Damit tat sich für mich als Gleichstellungsbeauftragte ein neues Arbeitsfeld auf, nämlich die geschlechtergerechte Gestaltung des nun folgenden Prozesses der Personal- und Organisationsentwicklung in der Verwaltung. So ergab es sich recht schnell, dass ich an der inhaltlichen Umsetzung mitarbeiten und bei der Neugestaltung mitwirken konnte. Für diese Chance, die mir dadurch eröffnet wurde, bin ich im Rückblick sehr dankbar.

Dazu gehörten Themen wie „Beschäftigtenbeteiligung“ (mit Befragungen der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter und die Organisation und Durchführung von Workshops, Informationsveranstaltungen und Fortbildungen). Hier, wie auch in weiteren Arbeitsgruppen oder Führungskräftetreffen, wurden die einzelnen Bausteine der Personal- und Organisationsentwicklung zusammengetragen und mit Führungsleitlinien untermauert. In der Folge bekam ich dann den Auftrag, ein Personal- und Organisationskonzept für die Stadtverwaltung aufzustellen.

2003 stand dann das erste Konzept: „Personal- und Organisationsentwicklung der Stadtverwaltung Gladbeck“, das anschließend kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt

wurde (mit einer Projektgruppe, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Personal- und Organisationsabteilung und dem Personalrat unter meiner Leitung). Darüber hinaus war ich als Gleichstellungsbeauftragte bei der Einführung der leistungsorientierten Bezahlung des TVöD in Verbindung mit der Entwicklung von Schulungskonzepten und der Umsetzung der Dienstvereinbarung zur leistungsbezogenen Vergütung nicht nur gemäß LGG NRW, sondern darüber hinausgehend insgesamt konzeptionell und praktisch beteiligt.

Die „Jahresgespräche“ haben mich besonders begeistert, diente dieses Pilotprojekt doch dazu, die Kommunikation und Kooperation innerhalb der Belegschaft auf kollegialer Ebene und zwischen den Funktionsebenen der Verwaltung zu fördern. Diese Inhalte der Personal- und Organisationsentwicklung, die einzelnen Bausteine, Maßnahmen und Projekte, sind mit Handreichungen und Schulungsmaterialien auf den internen Kommunikationsplattformen der Verwaltung jederzeit nachzulesen. Einzelne finden sich darüber hinaus auf externen Wissensplattformen und Verzeichnissen.

Welche Synergieeffekte ergeben sich aus der Verbindung von Personalentwicklung und Frauenförderung?

B. Richter: Zunächst einmal hat sich durch den fachlich veränderten Zugang zur Führungsebene, der eben nicht mehr „nur“ als Gleichstellungsbeauftragte stattfand, sondern mit der Befassung von Personalentwicklungsthemen eine neue Dimension erhielt, die Wahrnehmung verändert. Durch den intensiven Kontakt mit der Führungsebene in Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung steigerte sich die Akzeptanz für Gleichstellungsthemen insgesamt.



Angelina Geisler (r.) hat die Gleichstellungsbeauftragte über Jahre nach Kräften in ihrer Arbeit unterstützt.

Viele Frauenförderansätze, wie die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder mehr Frauen in Führungspositionen mit dem Mentoringprogramm „Mit Frauen an die Spitze“, fanden mehr Beachtung. Auch die regelmäßigen Treffen der rein aus Frauen bestehenden Netzwerke „Frauen in Führung“ (FiF) und „Concilia“, die auf mehr Kommunikation und Kooperation setzen, werden nunmehr als berufliche Entwicklungsforen anerkannt. Ich würde sagen, die Verbindung von Gleichstellungsarbeit und dem zusätzlichen Engagement in der internen Personal- und Organisationsentwicklung hat die Erfolge, die im aktuellen Frauenförderplan sichtbar sind, unterstützt und vorangetrieben.

Wo sind die zukünftigen Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit?

B. Richter: Intern sehe ich die Stadtverwaltung Gladbeck auf einem guten Weg. Die Basis für die erfolgreiche Förderung von Frauen in Führungspositionen ist gelegt, die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen und nicht mehr ausschließlich Gleichstellungsthema, sondern wichtiges Thema in der Personal- und Organisationsentwicklung. Denn durch die Erweiterung des Vereinbarkeitsthemas Beruf und Familie um den Aspekt der häuslichen Pflege, in Verbindung mit veränderten gesetzlichen Grundlagen, ist nicht nur die Stadtverwaltung Gladbeck, sondern auch der gesamte öffentliche Dienst gut aufgestellt.

Der Schreibtisch wird nun frei für eine motivierte, engagierte Persönlichkeit, die die bisherige erfolgreiche Gleichstellungsarbeit mit neuen Impulsen in die Zukunft führt.

Allein bei Berufen, in denen wir überwiegend Frauen bzw. Männer finden, wird es noch ein langer Weg sein, hier zu einer geschlechtergerechten Verteilung zu kommen. Das hat nicht nur mit klassischem Berufswahlverhalten der Mädchen und Jungen zu tun, sondern auch nach wie vor mit der geringeren Bezahlung für die typischen Frauenberufe und den geringeren Karrierechancen von Frauen im Hinblick auf die Übernahme von Führungsfunktionen.

Extern: Hier sehe ich zukünftig die Ausweitung der Kommunikation mit den kommunalen Netzwerken, den Frauengruppen und –verbänden über die neuen sozialen Medien als große Herausforderung an. Die Gladbecker Gleichstellungsstelle war bereits sehr frühzeitig im Internet präsent. Zunächst über die jeweilige Gladbecker Internetseite, anschließend zusätzlich mit einem eigenen Frauenportal www.frauen-in-gladbeck.de.

Dieses Portal wird eine neue Optik bekommen und es wird die Aufgabe meiner Nachfolgerin sein, die neuen Medien, Internetredaktionen von frauenpolitischen Informationsplattformen mit eigenen Beiträgen in Blogs, ja auch das Führen eines eigenen Blogs, anzugehen.

Für die Zukunft heißt es: Gleichstellung nicht nur offline, sondern online – es heißt Gleichstellung 4.0! Im Rückblick wird deutlich, dass Gleichstellungsarbeit und Personal- und Organisationsentwicklung in ihrer Verknüpfung eine kongeniale Beziehung eingehen. Beide Bereiche ergänzen sich in ihren Leitbildern und Zielen, auch wenn die Gleichstellung von Mann und Frau in der öffentlichen Verwaltung wie auch in der Privatwirtschaft an manchen Stellen immer noch das Bohren dicker Bretter bedeutet.

Barbara Richter wird sich als Gleichstellungsbeauftragte mit dem aktuellen Frauenförderplan und als Leiterin der POE- Arbeitsgruppe mit einem erarbeiteten Konzept zu wesentlichen Aspekten der Personal- und Organisationsentwicklung, die auch in Gleichstellungsfragen für mehr Chancengleichheit sorgen werden, aus der Stadtverwaltung Gladbeck verabschieden.



Weiterführende Informationen

Mehr über die Geschichte, Struktur, das aktuelle Arbeitsteam und Veröffentlichungen der Gleichstellungsstelle ist zu finden unter

www.gladbeck.de/Familie_Bildung/Frauen/autostart.asp

Gleichstellungspolitik in Gladbeck - Verstehen - Verändern - Vernetzen, Gladbeck 2010
www.gladbeck.de/Familie_Bildung/Frauen/Gleichstellungsstelle/20100302_brosch_gleichstellung_klein.pdf

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbeauftragter (BAG)
www.frauenbeauftragte.de

Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbeauftragter (LAG)
www.frauenbueros-nrw.de

FrauenArbeitsgemeinschaft Emscher-Lippe (FAGEL)
www.fagel-netz.de

Zentrum Frau in Beruf und Technik (ZfBT)
www.zfbt.de

KGST-Programmbereich Personalmanagement und Lösungen
www.kgst.de/ueber-uns/geschaefts-und-programmbereiche/ma-gutachten-und-berichte/holzrichter-elke-r.dot

Gleichstellungsstelle des Deutschen Städtetages
www.staedtetag.de/fachinformationen/gleichstellung

Hans-Böckler-Stiftung
www.boeckler.de

Friedrich-Ebert-Stiftung
www.fes.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.bmfsfj.de

Bundesministerium für Bildung und Forschung
www.bmbf.de

2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
www.gleichstellungsbericht.de

Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen, Abteilung 3 Emanzipation
www.mgepa.nrw.de/emanzipation/index.php

Impressum

Stadt Gladbeck
Der Bürgermeister
Die Gleichstellungsbeauftragte
Willy-Brandt-Platz 2
45964 Gladbeck
Info-Tel.: 02043/99-2699
E-Mail: gleichstellung@stadt-gladbeck.de
Internet: www.gladbeck.de/frauen

V.i.S.d.P.: Stadt Gladbeck – Der Bürgermeister

Redaktion: sun media
Susanne Nickel
www.sun-mediakomm.de

Gestaltung: dot.blue – communication & design
www.dbcd.de

Auflage: 250

Gladbeck: Juni 2016

Fotonachweise: Fotograf Werner Kesting,
Fotograf Uwe Schinkel,
Gleichstellungsstelle
der Stadt Gladbeck



Stadt Gladbeck
Der Bürgermeister
Die Gleichstellungsbeauftragte

Willy-Brandt-Platz 2
45964 Gladbeck
Info-Tel.: 02043/99-2699
E-Mail: gleichstellung@stadt-gladbeck.de
Internet: www.gladbeck.de/Familie_Bildung/Frauen/autostart.asp