



11 F

11. Mai 2017  
Telefon: 4151 schd  
Telefax: 6909  
E-Mail: [baerbel.scheid@wiesbaden.de](mailto:baerbel.scheid@wiesbaden.de)  
[11f.frauenbeauftragte@wiesbaden.de](mailto:11f.frauenbeauftragte@wiesbaden.de)

Anlage

**Stellungnahme zur SV 17-V-11-2002  
Maßnahmen auf der Basis der Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung sowie Stand der  
Umsetzung**

In unserer Funktion als Frauenbeauftragte nach dem HGIG waren meine Kollegin Frau Wendling und ich umfassend über die Vorhaben informiert, als Mitglied der Projektgruppe während des gesamten Prozesses und bei allen Veranstaltungen beteiligt. Daher konnten wir unsere gesetzliche Verpflichtung zur Beratung der Dienststelle in Bezug auf gleichstellungsrelevante Sachverhalte erfüllen. Unsere Anregungen wurden häufig berücksichtigt.

Infolgedessen begrüße und unterstütze ich den in der Sitzungsvorlage enthaltenen Beschlussvorschlag ausdrücklich und lege keine Bedenken ein.

Insbesondere begrüße ich die verpflichtende Verständigung auf die angepassten Führungsgrundsätze, die u. a. Geschlechtergleichberechtigung, Antidiskriminierung und Gender Mainstreaming berücksichtigen und die Ergänzung des städtischen Leitbildes um den Aspekt der gesundheits- und lebenslagenorientierten Führung.

Mit der lebenslagenorientierten Führung ist die notwendige Sensibilisierung der Führungskräfte im Rahmen der Personalentwicklung für die Themen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, Ermöglichen von Führung in Teilzeit, Geschlechtergleichberechtigung und Frauenförderung, Grenzverletzungen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Bewusstsein über gesellschaftliche und eigene Geschlechterstereotypen verbunden. Damit bildet die lebenslagenorientierte Führung die Grundlage, ein Verständnis für die im Hess. Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) und dem Frauenförderplan der Stadtverwaltung vorgeschriebenen Ziele zu entwickeln und entsprechende Maßnahmen in den Ämtern umzusetzen.

Überwiegend erfolgreich war aus meiner Sicht auch die durch die Firma Rosenberger & Partner (konkret: Frau Vollkammer) begleitete Projektgruppenarbeit der Ämter / Bereiche, die explizit um Unterstützung gebeten hatten (Projektteil B). Das Betriebsklima und die Zusammenarbeit haben sich in einigen Ämtern / Bereichen durch die professionelle Unterstützung und Begleitung der internen Kommunikationsprozesse deutlich verbessert. Mangelnde Selbstreflexionsfähigkeit, Offenheit und Lernbereitschaft einzelner Führungskräfte verhinderte in Einzelfällen die Verbesserung der Situation und Zusammenarbeit im Amt.

Damit die Führungskräfte der Ämter und Eigenbetriebe die Führungsgrundsätze erfüllen und ihre Aufgaben gut erledigen können, halte ich es für erforderlich, dass die aus Sicht der Amts- und Betriebsleitungen formulierten „Rahmenbedingungen seitens der Politik“ von der

politischen Führungsebene ernst genommen und berücksichtigt werden. Auch aus meiner Sicht sind beispielsweise die Beschlüsse zur Lenkungsgruppe Budget AG, die Regelungen im Rahmen der DRV reformbedürftig und eine bedarfsgerechte, schnelle Personalbeschaffung, sowie verlässliche finanzielle Rahmenbedingungen für die Ämter notwendig.

Ergänzend möchte ich folgendes hinzufügen:

Zu Beschlusspunkt 3. :

Ich begrüße und unterstütze ausdrücklich diesen Beschlusspunkt, halte ihn jedoch nicht für ausreichend.

Zur erfolgreichen Umsetzung all dieser Maßnahmen in den nächsten Jahren und der sich abzeichnenden Arbeitsbelastung der Abteilung Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung ist es aus meiner Sicht zwingend erforderlich, eine weitere Stelle in diesem Bereich zu schaffen also insgesamt zwei VZÄ (vgl. insbesondere Beschlusspunkte 2.2, 2.3, 2.4, 2.8 und Begründung zu 2.3, 2.6).

Unter Begründung zu 2.2.c wurden außerdem die Schwerpunkthandlungsfelder Führungskräfteachwuchs und Führungsqualität, sowie Personalentwicklung und Ausbildung definiert. Der erfolgreich begonnene Prozess der Führungskräfteentwicklung, sowie alle weiteren Maßnahmen können nur mit entsprechendem Personal fortgeführt und umgesetzt werden (vgl. Begründung zu 3.).

Außerdem halte ich abweichend zu der genannten Begründung zu Beschlusspunkt 2. das jetzige Unterstützungs- und Beratungsangebot zu beruflichen Entwicklungsperspektiven innerhalb der Stadtverwaltung nicht für ausreichend, es sollte ausgebaut werden, allerdings nicht als „neutrale Anlaufstelle“, sondern durch die genannte personelle Aufstockung in der Abteilung. Dieser Bedarf ergibt sich auch aus den vielen Beratungsgesprächen bei uns Frauenbeauftragten mit weiblichen Beschäftigten und insbesondere bei Frauen, die nach Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung neue berufliche Herausforderungen suchen und sich weiterqualifizieren möchten im Sinne der genannten Lebenslagenorientierung.

Zu Beschlusspunkt 4.:

Um die Beratung der Dezernate in Bezug auf gleichstellungsrelevante Sachverhalte sicherzustellen, ist aus meiner Sicht die Beteiligung der Frauenbeauftragten nach HGIG als Teil der Verwaltung bei den Dezernatsworkshops sinnvoll.

Zu Begründung zu 2.2.d.:

Im Rahmen des Projektes „AG Struktur“ zeichnet sich ab, dass die Ziele langfristig nur erreicht werden können, wenn hier zusätzlich eine ämter- und dezernatsübergreifende gesamtstädtische Projektstruktur etabliert wird. Dies wird auch von einigen Führungskräften gewünscht, die nicht bei den Pilotämtern sind.

Zu Begründung zu 2.2.f.; 2.2.g. ;2.2.k.:

Die jetzigen Rahmenbedingungen zur „Lenkungsgruppe Budget AG“ berücksichtigen nur zum Teil die gesetzlichen Vorgaben des HGIG. Wie die Lenkungsgruppe den Einsatz von Rückkehrerinnen aufgrund des individuellen Rechtsanspruches richtigerweise zur Kenntnis nimmt, haben die Ämter aus meiner Sicht laut HGIG einen Anspruch auf Nachbesetzung von freiwerdenden Stellen aufgrund von Elternzeit, Beurlaubungen aus familiären Gründen und auch bei freien Stellenanteilen bzw. Stundenkontingente durch Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen. Insbesondere der Aufwand bzgl. der Besetzung freier Stundenkontingente fördert nicht die Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung in den Ämtern und bei den Füh-

rungskräften. Außerdem widerspricht die derzeitige Vorgehensweise der Beschlusslage zur weiteren Etablierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, womit die Stadt auch in externen Stellenausschreibungen wirbt. Den Ämtern wird durch die jetzige Praxis die Stellenbesetzung mit Teilzeitkräften erschwert.

Die Anforderung an eine bedarfsgerechte, schnelle Personalbeschaffung wird überwiegend aus Bereichen mit hohem Frauenanteil, hoher Fluktuation und hohem Anteil an Teilzeitbeschäftigung formuliert. Der Verwaltungsaufwand zur Personalbeschaffung und Stellenbesetzung ist in diesen Bereichen wesentlich höher als im Durchschnitt. Hier müssten aus meiner Sicht neue Lösungen entwickelt werden. Da die Ressource Personal im Rahmen der DRV Aufgabe der Dezernate und Ämter ist, erschließt es sich nicht, dass selbst bei Besetzung von freien Stundenkontingenten eine Genehmigung zur Besetzung durch die LG Budget AG erforderlich ist.

Zusammenfassend möchte ich feststellen, dass dieser Prozess eine Kultur der konstruktiven Auseinandersetzung innerhalb der Stadtverwaltung gefördert hat, zu neuen Kooperationen untereinander geführt hat und sich viele Personen mit hohem Engagement beteiligt haben.

Gerne stehe ich für Rückfragen in der Magistratssitzung zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Barbel Scheid  
Frauenbeauftragte Stadtverwaltung und mattiaqua