

Gleichstellung / Verwaltung

AF Rat ö 17.05.2011

Frauenförderung im Betrieb mit städtischer Beteiligung (Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zur Ratssitzung am 05. April 2011) (außerhalb der TO)

Inhalt der Anfrage:

Die Regelungen des Gleichstellungsgesetzes für den Öffentlichen Dienst greifen nicht automatisch bei den städtischen Gesellschaften. Gleichzeitig sind die städtischen Beteiligungsgesellschaften nicht nur betriebswirtschaftlichen Zielen verpflichtet, sondern müssen auch Stellung zum Grad der öffentlichen Aufgabenerfüllung nehmen. Die als kommunale Aufgabe im § 5 a (4) der Niedersächsischen Gemeindeordnung verankerte Verpflichtung "zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern" gehört zu den öffentlichen Aufgaben, die gleichermaßen wie andere Aufgaben städtischer Gesellschaften betrieben und fortgeschrieben werden müssen. Vor diesem Hintergrund fragen wir die Verwaltung:

1. Wie stellt sich die geschlechterspezifische Verteilung der Beschäftigten in den städtischen Unternehmen mit unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung insgesamt und auf den unterschiedlichen Ebenen dar?
2. Welche Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es in den städtischen Unternehmen mit unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung bereits?
3. Welche Ziele werden in den städtischen Unternehmen mit unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung zur Evaluierung der Maßnahmen definiert, welche ergänzenden Maßnahmen müssen zum Erreichen der Zielvorgaben entwickelt werden und lassen sich diese ggf. in eine langfristige Handlungsstrategie umwandeln?

Herr Oberbürgermeister Pistorius beantwortet die Anfrage wie folgt:

Zu1:

Stadtwerke Osnabrück

Beschäftigte insgesamt	944 220 Frauen 724 Männer
Angestellte insgesamt	538 210 Frauen 328 Männer
Gewerbliche Beschäftigte insgesamt	406 10 Frauen 396 Männer
Führungskräfte insgesamt	121 15 Frauen 106 Männer
Führungskräfte Ebene 1 insgesamt	10 1 Frau 9 Männer
Führungskräfte Ebene 2 insgesamt	34 3 Frauen 31 Männer

Führungskräfte Ebene 3 insgesamt	45 8 Frauen 37 Männer
Führungskräfte Ebene 4 insgesamt	32 3 Frauen 29 Männer
Klinikum Osnabrück Beschäftigte insgesamt	1652 1244 Frauen 408 Männer
Ärztlicher Dienst insgesamt	231 105 Frauen 126 Männer
Pflegedienst insgesamt	675 552 Frauen 123 Männer
MTD insgesamt	264 241 Frauen 23 Männer
Funktionsdienst insgesamt	200 151 Frauen 49 Männer
Klinik Hauspersonal insgesamt	45 44 Frauen 1 Mann
Wirtsch.- u. Vers.-dienst insgesamt	41 17 Frauen 24 Männer
Technischer Dienst insgesamt	24 1 Frau 23 Männer
Verwaltung insgesamt	112 80 Frauen 32 Männer
Personal Ausbildungsstätten insgesamt	30 26 Frauen 4 Männer
Sonstiges Personal insgesamt	33 30 Frauen 3 Männer

Führungskräfte:

In fast allen Kliniken gibt es Oberärztinnen. Eine ehemalige Oberärztin ist Chefärztin. Weitere Leitungspositionen sind von Frauen besetzt: Pflegedirektorin und Stellvertreterin, Schulleitungen, Akademieleitung, Leitung Innenrevision und Personalleitung.

Osnabrücker Parkstättenbetriebsgesellschaft (OPG)

Beschäftigte insgesamt	38 12 Frauen 26 Männer
Führungskräfte insgesamt	3 0 Frauen

3 Männer

Osnabrücker Veranstaltungs- und Kongress GmbH

Beschäftigte insgesamt 52
23 Frauen
29 Männer

Führungskräfte insgesamt 6
1 Frau
5 Männer

Wirtschaftsförderung Osnabrück

Beschäftigte insgesamt 8
4 Frauen
4 Männer

Führungskräfte insgesamt 3
0 Frauen
3 Männer

Osnabrücker Marketing und Tourismus GmbH (OMT)

Beschäftigte insgesamt 19
15 Frauen
4 Männer

Führungskräfte insgesamt 6
3 Frauen
3 Männer

Städtische Bühnen Osnabrück

Beschäftigte insgesamt 304
131 Frauen
173 Männer

Führungskräfte insgesamt 22
5 Frauen
17 Männer

Informationstechnologie Emsland Bentheim Osnabrück GmbH (ITEBO)

Beschäftigte insgesamt 115
30 Frauen
85 Männer

Führungskräfte insgesamt 15
1 Frau
14 Männer

Aufgrund der geringeren Anzahl der Beschäftigten sind keine Unterteilungen nach verschiedenen Ebenen erfolgt.

Zu 2:

Stadtwerke Osnabrück

Die Frauenquote beläuft sich auf 23 %, d. h. die Stadtwerke Osnabrück sind branchenüblich aufgestellt. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Die richtige Personalauswahl wird durch ein objektiviertes Verfahren gewährleistet. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist mit 15 % eher hoch, bei den Stadtwerken Münster liegt der Anteil bei 5 %.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine bedeutende Rolle. Maßnahmen sind z. B.:

Beratung werdender Mütter und Väter
Integration von Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer durch frühzeitige und systematische Planung
Flexible Arbeitszeitmodelle
Angebot von Tele-Arbeitsplätzen
Kinderbetreuungszuschuss
Schaffung von Kitaplätzen in der Region durch projektierten Neubau und Angebot von Kitaplätzen für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer
Schaffung von Kitaplätzen durch Bau einer Kita am Nettebad
Entwicklung der Führungskultur im Hinblick auf das Verständnis der Familienfreundlichkeit

Klinikum Osnabrück

In vielen Bereichen gibt es die Förderung von Frauen in Führungspositionen.
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:
Diverse Teilzeitmodelle
Beschäftigung während und nach der Elternzeit mit kleinen Stellenanteilen
Befristete Reduzierung der Arbeitszeit bis zu 5 Jahre für Beschäftigte mit minderjährigen Kindern

OPG

Frauenförderung und insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist seit längerem im Focus der Überlegungen. Es wird den Arbeitnehmerinnen ermöglicht, über ein flexibles Arbeitszeitmodell ihre wöchentliche Arbeitszeit so zu gestalten, um eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhalten.

Osnabrücker Veranstaltungs- und Kongress GmbH

Es gibt keine speziellen Maßnahmen zur Frauenförderung oder zur Vereinbarung von Familie und Beruf, da aufgrund der Altersstruktur der langjährigen Mitarbeiterinnen die Vereinbarung von Familie und Beruf als unproblematisch angesehen wird. Grundsätzlich ist festzustellen, dass Aufsichtsrat, Geschäftsführung und Betriebsrat von Frauen geleitet werden und in allen Abteilungen außer der Technik Frauen als Projektleiterinnen oder Sachbearbeiterinnen in anspruchsvollen Positionen arbeiten.

Wirtschaftsförderung Osnabrück

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:
Teilzeitarbeit
Rückkehr nach Elternzeit an den Arbeitsplatz

OMT

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:
Teilzeitarbeit
Änderung der Arbeitszeiten nach der Elternzeit

Städtische Bühnen

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:
Flexible Arbeitszeiten

ITEBO

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:
Teilzeitarbeit
Home-office
Projekt: Väter in Unternehmen der Ursachenstiftung

Zu 3:

Die Stadtwerke Osnabrück werden für das Jahr 2011 die Ziele zur Förderung von Mitarbeitern mit besonderen Herausforderungen (z. B. Wiedereinstieg nach der Elternzeit) sowie die

weitere Entwicklung hin zu einem familien-, kinder- und behindertenfreundlichen Unternehmen in Angriff nehmen.

Die OPG hat sich im Wesentlichen zwei Ziele gesetzt:

Wie kann die OPG als Arbeitgeberin helfen, die Doppelbelastung von Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren?

Was muss die OPG tun, um den Gleichheitsgrundsatz gelebte Realität werden zu lassen?

Dies wird in regelmäßigen Abständen von der Geschäftsführung evaluiert.

Beratungsverlauf

Auf Nachfrage von Herrn Hagedorn bestätigt Herr Oberbürgermeister Pistorius, dass die Frage der Frauenförderung in den Betrieben mit städtischer Beteiligung sehr unterschiedlich gehandhabt werde, wobei dies teilweise auf den unterschiedlichen Strukturen der einzelnen Gesellschaften beruhe. Er legt dar, dass insbesondere versucht werde, mit den großen, personalintensiven Betrieben ins Gespräch zu kommen und das Vorgehen zu vereinheitlichen.