

Frauen in Führungspositionen

**Die Auswertung einer Studie in der
Stadtverwaltung Cloppenburg**

Unsere Arbeit in der Stadtverwaltung

- Untersuchung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen (*Gläserne Decke*) und Ausarbeitung von Handlungsempfehlungen zur Überwindung dieser
- Zweite Führungspositionengesetz setzt bis 2025 für den öffentlichen Dienst die Ziellinie der “annähernden Parität” auf allen Führungsebenen (50%)
- Universitäre Betreuung: Frau Prof. Dr. Knobloch (Universität Vechta) und Frau Prof. Dr. Bastini (Technische Universität Berlin)
- In enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten (und den Frauen der Stadtverwaltung) entstand ein Fragebogen zur Untersuchung der *Gläsernen Decke*

Handlungsempfehlungen 1 - 5

1. Garantie von Sicherheit

Die Analyse der Umfrageergebnisse hat ergeben, dass in der SVC vermehrt Erfahrungen mit Sexismus gemacht werden. Spannend ist, dass sich trotzdem der überwiegende Teil der Frauen* an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen.

Handlungsempfehlungen:

- Maßnahmen erstellen, die auf sexistisches Verhalten folgen
- Beweislast verändern oder abschaffen
- Anti-Diskriminierung-Trainings für alle in der Stadtverwaltung Arbeitenden

3. Bewerbungsprozesse

Es ist zu beobachten, dass Frauen in der Stadtverwaltung sich für Führungspositionen bewerben, aber nicht eingestellt/befördert werden. Die Befragten identifizieren die Auswahl der Bewerber*innen als Hauptgrund für das Fehlen von Frauen in Führung.

Handlungsempfehlungen

- aktuelle Quotierung von 50% beibehalten, Strategie zur Umsetzung ausarbeiten
- Verwaltungsausschuss mit 50% zu quotieren
- Entscheidungstragende in gendersensibler Auswahl von Führungskräften schulen
- Ausschreibungen gendersensibel gestalten

4. Kommunikation und Transparenz

20 % der Befragten haben angegeben, keine der bereits bestehenden Maßnahmen zu kennen.

Handlungsempfehlungen

- Informationen für Gleichstellung sammeln und im Intranet oder auf der Website zugänglich machen
- Gleichstellungsplan und Ergebnisse potenziellen Monitorings veröffentlichen
- zentrale Bündelung von Informationen, z.B. in Form einer täglichen/wöchentlichen Rundmail
- Etablieren einer Feedbackkultur in regelmäßigen anonymen Evaluierungsbögen, eines anonymen Briefkastens und Team-Schulungen zu Feedbackkultur

2. Positionierung zu Gleichstellung

Die Stadtverwaltung hat sich bisher nicht zu Gleichstellung positioniert und keine Grundlage geschaffen, auf der Frauen sie ansprechen können.

Handlungsempfehlungen:

- Erstellung und Veröffentlichung eines Leitbilds mit Selbstverpflichtungen
- Vollzeitmöglichkeit für die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten
- Erweiterung des Gleichstellungsplans um Zielstellung und Strategie (Verantwortlichkeit, Zeitraum, Konsequenzen, Monitoring, Förderrichtlinien) und Auswertung Monitoring-Ergebnisse

5. Sprechstunde(n) für Frauen

Es gibt bereits eine offene Sprechstunde für Frauen von der Gleichstellungsbeauftragten der Stadtverwaltung. Wir empfehlen, diese auszubauen und fähiges Personal dafür bereitzustellen.

Handlungsempfehlungen:

- Einrichtung einer regelmäßigen offenen Sprechstunde für Frauen mit zweierlei Funktionen: inhaltliche Beratung zu Karriereplanung und Betreuung von Frauen mit Sexismuserfahrungen
- Sprechstunden öffentlich einsehbar

???

Handlungsempfehlungen 6 - 10

6. Jobprofile

20 % Aus der Literatur besonders hervorgegangen ist die Gestaltung von Führungsprofilen in Bezug Gender. Diese bedarf einer kritischen Prüfung und Veränderung, der befragten haben angegeben, keine der bereits bestehenden Maßnahmen zu kennen.

Handlungsempfehlungen

- Teilzeitführung (Top-Sharing)
- Einbeziehung/Anerkennung von Sorgefähigkeiten als Führungsfähigkeiten
- Verantwortung auf untere Hierarchien verteilen
- Prüfung von Arbeitsprofilen ohne weitere Aufstiegsmöglichkeiten auf Ausbau der Stelle

8. Netzwerke

Frauen haben im Vergleich zu Männern weniger Zugänge zu karrierefördernden Netzwerken, das hat die Umfrage auch im Fall Cloppenburg bestätigt. Etablierte Netzwerke können sowohl Gleichstellungsbeauftragte in ihre und Mentoring), in der Strategieentwicklung zur Besetzung quotierter Stellen oder im Management von Diversität mit entsprechenden Trainings, Events und Workshops.

Handlungsempfehlungen

- Etablierung eines formellen Netzwerkes, nach dem Vorbild von "KN Women network" vom Institut für Kommunikation und Navigation
- Einführung eines Mentoring-Programms für führungsinteressierte Frauen

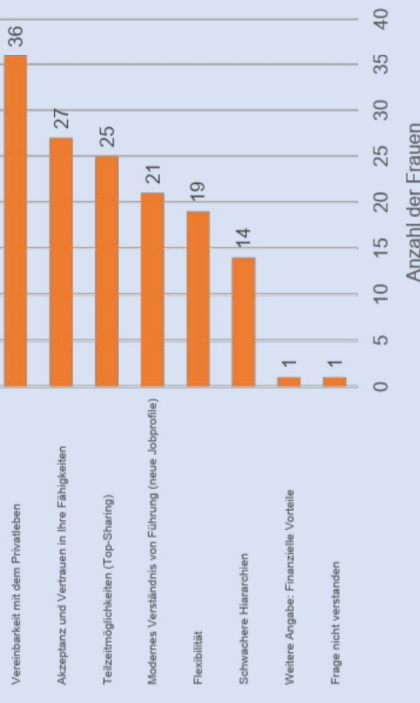
7. Monitoring

Im Gleichstellungsbericht sammelt die Stadtverwaltung Daten zu gleichstellungsrelevanten Analysen. Allerdings gehen diese bisher kaum über Art der Arbeit in Zusammenhang mit Gender hinaus. Wir empfehlen regelmäßiges Monitoring.

Handlungsempfehlungen:

- Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz
- Genderspezifische Einkommensspreizung
- Regelmäßigkeit von Personalgesprächen
- Anzahl der Bewerberinnen* auf Führungspositionen
- Verteilung von Sorgearbeit am Arbeitsplatz
- Genderspezifische Verteilung von Dead-end-jobs

Voraussetzungen zur Übernahme einer Führungsposition



10. Veränderung Organisationstheorie

Organisationstheorie spiegelt sich in jeder Aus- und Fortbildung. Eine Veränderung in der Lehre könnte eine langfristige Veränderung von Organisationsstrukturen bewirken.

Handlungsempfehlungen:

- Die gendersensible Prüfung und Anpassung der Lehrpläne in Aus- und Weiterbildungen
- Pflichtmäßige Weiterbildung für Führungskräfte und Personen in Auswahlgremien für Führungskräfte
- Gendersensible bzw. diskriminierungssensible Weiterbildung aller Organisationsmitglieder

9. Individuelle Frauenförderung

Das Talentmanagement ist der Bereich, aus dem Organisationen bevorzugt Maßnahmen wählen, wenn um paritätäre Führung geht. Zwar möchten wir dies der Stadtverwaltung als Handlungsempfehlung nahelegen, jedoch empfehlen wir die Weiterbildungsangebote kritisch auf ihre Angemessenheit an die Lebensrealität der Frauen in der Stadtverwaltung zu prüfen.

Handlungsempfehlungen

- gezielte Ansprache und Förderung von Frauen mit Führungspotenzial
- Informieren einzelner Frauen über persönliche Karriere- und Weiterbildungsangebote

Quellen

- Acker, Joan. 1992. „Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations.“ In Gender and Society. Vol. 4, Nr. 2, hrsg. von Judith Lorber, 139-158.
<http://www.csun.edu/~snk1966/1.%20Acker%20Hierarchies,%20Jobs,%20Bodies%20--%20A%20Theory%20of%20Gendered%20Organizations.pdf>. Zugriff am 2. März 2022.
- Beck, Dorothee, Thomas Gesterkamp, Andreas Kemper und Barbara Stiegler. 2021. „Antifeminismus auf dem Weg durch die Institutionen: Strategien und maskulinistische Netzwerke.“
<https://www.boell.de/de/2021/10/04/antifeminismus-auf-dem-weg-durch-die-institutionen>. Zugriff am 24. März 2022.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 2021. „Gesetz für mehr Frauen in Führungspositionen tritt in Kraft“.
["https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gesetz-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen-tritt-in-kraft-164124](https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gesetz-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen-tritt-in-kraft-164124). Zugriff am 16.06.2022
- Müller, Annette, Nicole Schreiber, Sarah Greven und Edeltraud Vomberg. 2016. "Frauen in Führungspositionen im Gesundheits- und Sozialwesen: Analysen und Empfehlungen für eine gendersensible Personalentwicklung". Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Reznik, Angelika. 2019. "Karriere kennt kein Geschlecht? Eine empirische Untersuchung zu geschlechtsspezifischen Herausforderungen im Karriereverlauf weiblicher Führungskräfte sozialwirtschaftlicher Organisationen". Wien: FH Campus Wien.
- Winker, Gabriele. 2021. Solidarische Care-Ökonomie: Revolutionäre Realpolitik für Care und Klima. Unter Mitarbeit von Matthias Neumann. X-Texte zu Kultur und Gesellschaft. Bielefeld: transcript. Zugriff am 2. Mai 2022.
<http://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5463-9>.
- Zeimes, Claudia. 2021. "Erfolg braucht psychologische Sicherheit."
<https://sheconomy.media/erfolg-braucht-psychologische-sicherheit/#>. Zugriff am 20.06.2022
- Zimmer, Anette, Eckhard Priller und Franziska Paul. 2017. „Karriere im Nonprofit-Sektor? Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen von Frauen.“ Zugriff am 18. März 2022.
<https://www.uni-muenster.de/ZEUGS/publikationen/workingpapers/index.html>. Zugriff am 18. März 2022.

Weiterführende Links

- Beispiel eines Leitbilds:
 - Leitbild Stadtverwaltung Würselen <https://wuerselen.de/rathaus/leitbild>
- Offizielle Netzwerke innerhalb von Organisation:
 - osram: diversity initiative - *fostering the leadership of tomorrow*
<https://www.osram-group.com/en/careers/global/why-osram/diversity>
 - Wintershall Dea <https://wintershalldea.com/de/woran-wir-glauben/diversitaet-chancengleichheit-und-inklusion>
 - Institut für Kommunikation und Navigation: KN Women network
<https://www.dlr.de/kn/desktopdefault.aspx/tabid-17832/>