

In Führungspositionen bleiben Frauen rar

Die Stadt Düren will das mit einem neuen Förderplan ändern. Weibliche Azubis als „Geheimwaffe“ gegen Fachkräftemangel.

VON BURKHARD GIESEN

Düren. Paula Zündorf ist neue Technische Beigeordnete der Stadt Düren. Diesen Satz kann Gilla Knorr, Frauenbeauftragte der Stadt Düren, nicht sagen. Auch wenn die Stadtverwaltung eher weiblich ist, weil 56 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, spiegelt sich das in der Führungsebene kaum wider. Dort haben die Männer das Sagen, nicht mal ein Drittel der Beschäftigten in Führungsfunktionen sind Frauen. Um das zu ändern, hat der Rat der Stadt Düren diese Woche einen Frauenförderplan beschlossen. „Dieser Plan verpflichtet uns in den Bereichen Maßnahmen zu ergreifen, wo Frauen noch unterrepräsentiert sind.“

Zum Beispiel im Arbeitsbereich des Technischen Beigeordneten Paul Zündorf. Ein Fachbereich, der eindeutig männerdominiert ist. „Gerade hier erreicht auch Verwaltungen das Problem des Fachkräftemangels“, sagt Gilla Knorr. Wenn es eh schon schwer ist, geeignete Bewerber zu finden, wird es noch mal doppelt schwerer, gezielt Frauen für solche Positionen zu motivieren. „Wir wollen deshalb verstärkt weibliche Studierende ansprechen und ihnen Praktika anbieten“, erklärt Knorr.

Der praktische Gedanke dahinter: Die Frauen können so erleben, dass der öffentliche Dienst nicht nur ein interessanter Arbeitgeber ist, sondern zudem viele Vorteile bietet, wenn es um die Vereinbarkeit von Job und Familie geht. Letzteres ist vielleicht die wichtigste Aufgabe des Frauenförderplanes. Wer Beruf und Familie unter einen Hut bringen will, greife oft zu dem Mittel, die Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren. Ideal in Zeiten, in denen Kinder er-



Martina Effenberger leitet die Firma Efco Maschinenbau GmbH. Dass weibliche Azubis in der Männerdomäne eine Chance haben, ist bei ihr selbstverständlich.
Foto: Ingo Latotzki

zogen werden, nachteilig, wenn man anschließend wieder die Arbeitszeit anpassen und erhöhen will.

„Von zehn Frauen, die bei uns angestellt sind, sind sechs teilzeitbeschäftigt“, weiß Gilla Knorr. Darunter sind immer noch Kolleginnen, die mit der Teilzeit den Anspruch auf ihre volle Stelle verloren haben. Sie sollen nun ausdrücklich bei freien Stellen bevorzugt berücksichtigt werden.

Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern, erklärt Gilla Knorr, ergeben sich heute eben nicht mehr durch ungleiche Bezahlung, sondern eher durch die Berufswahl. „Eine Erzieherin mit halber Stelle kann keine Familie ernähren. Eine Verwaltung als größter Arbeitgeber in der Stadt hat aber eine Vorbildfunktion. Wir müssen uns deshalb auch für ein existenzsicherndes Einkommen stark machen und so ermöglichen, später Altersarmut zu vermeiden“, findet Gilla Knorr. Wie schwer es manchmal sein kann, das, was wünschenswert wäre, auch umzusetzen, darüber kann nicht nur Gilla Knorr berichten.

So wie sie feststellt, dass sich auf bestimmte Stellen, vor allem im technischen Bereich der Verwaltung, nahezu gar keine Frauen bewerben, macht man diese Erfah-

rungen ähnlich auch beim Krankenhaus Düren. Dass es zum Beispiel nur zwei Leitende Ärztinnen am Dürener Krankenhaus gibt, habe nichts mit der Bevorzugung von Männern zu tun, erläutert Christoph Lammertz, Sprecher des Krankenhauses. „Unsere Erfahrung ist, dass sich auf unsere ausgeschriebenen Chefarztstellen so gut wie keine Frauen bewerben, bei den beiden jüngsten Ausschreibungen keine einzige.“

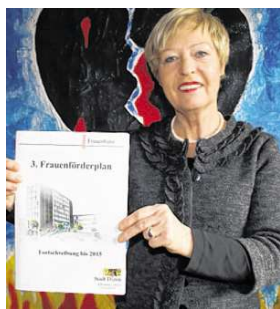
Eine Erklärung dafür: „Bei den Arbeitszeiten eines Chefarztes greifen selbst die besten Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht mehr.“ Im Krankenhaus Düren hat man extra einen Betriebskindergarten für die Kinder der Beschäftigten eingerichtet, bietet flexible Arbeitszeitmodelle und fördert eine familienorientierte Karriereplanung. Um diese Ausrichtung weiter zu stärken, hat man eigens eine Arbeitsgruppe eingerichtet und arbeitet zudem mit Partnern wie der Katholischen Hochschule zusammen. Von der Chefarztposition abgesehen, finden sich vielleicht auch deshalb durchaus Frauen in führenden Positionen des Krankenhauses.

So hat die Klinik eine Personalleiterin und auch die von zwei Personen besetzte Pflegedienstleitung ist zur Hälfte weiblich. Hinzu

kommt eine große Gruppe von Oberärztinnen in dem Haus, in dem wegen des immer noch vorherrschenden Ungleichgewichts in der Pflege 75,8 Prozent der Belegschaft weiblich sind. Wenn Gilla Knorr davon spricht, dass eine Verwaltung eine Vorbildfunktion habe, könnte im Bereich der Freien Wirtschaft vielleicht Martina Effenberger ein gutes Beispiel sein. Sie ist Geschäftsführerin der Efco Maschinenbau GmbH und eine der ganz wenigen Unterneh-

merinnen in Düren. Und dazu noch eine untypische und das nicht nur, weil sie sich wie selbstverständlich in einer Männerdomäne bewegt – sowohl in ihrer Position, als auch noch mal zusätzlich im technisch geprägten Arbeitsfeld. „Natürlich bilden wir Mädchen als Mechatroniker aus. Warum sollte ich einen drittklassigen Gesellen auf unsere Kosten zum Dreher ausbilden, wenn ich auch eine erstklassige Gesellin einstellen kann?“ Eine Position, die sie zum Start im Unternehmen den Männern erst mal beibringen musste. Martina Effenberger: „Ich gucke nicht gezielt nach Frauen, aber auch. Genau so, wie wir geeignete Ausländer, Migranten oder Schwule einstellen. Die Welt ist bunt und das muss sich auch im Arbeitsleben widerspiegeln.“

Auch sie geht einen ähnlichen Weg wie Gilla Knorr. Jüngst wurde eine Auszubildende zur Feinwerkzeugmechanikerin eingestellt. „Sie hat ein Praktikum bei uns absolviert, hat einen nicht ganz so gradlinigen Werdegang, hat sich engagiert und überzeugt. Und natürlich haben wir sie genommen.“ 75 Beschäftigte hat die Firma, der Lohn ist an die Tarife angelehnt und laut Martina Effenberger in der niedrigsten Gehaltsgruppe fast doppelt so hoch, wie der angestrebte Mindestlohn, ganz so, als ob sie nicht wirtschaftlich rechnen müsste. „Wer mir das vorhält, erwirtschaftet nicht unsere Rendite. Aber wenn ich eine ausgezeichnete Rendite habe, muss ich auch in die Zukunft investieren.“ Und die Zukunft, das sind die Mitarbeiter – egal ob männlich oder weiblich, Ausländer oder Deutscher, schwul oder nicht.



Gilla Knorr sieht die Stadt auch dann in einer Vorbildfunktion, wenn es um die Vermeidung von Altersarmut bei Frauen geht. Foto: Giesen