

‘Climate for Change’

Gender Equality and Climate Policy

Endbericht der Stadt Frankfurt am Main

Juli 2004

1. Einleitung

Frankfurt am Main – Metropole in der Mitte Europas

Frankfurt am Main liegt in der Mitte Deutschlands mit ca. 650.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Frankfurts Wirtschaft ist nicht nur geprägt durch das Zentrum des Bankenwesens (Europäische Zentralbank, Deutsche Bundesbank, zahlreiche Banken und Sparkassen) und den Flughafen sowie die Messe, sondern ist auch ein wichtiger Standort der Chemieindustrie. Frankfurt verfügt über viele Orte und Gebäude des kulturellen Erbes als Ort der Kaiserkrönungen, dem ersten deutschen Parlament und ist seit dem Mittelalter einer der wichtigsten Handelsplätze Deutschlands.

Die Energieversorgung erfolgt im Bereich Strom durch drei große Heizkraftwerke (Kohle, Gas, Müll), die ca. 25 % des in Frankfurt verbrauchten Stroms erzeugen. Hinzu kommen fast 100 dezentrale Blockheizkraftwerke, die weitere ca. 3 % des Stromverbrauchs erzeugen. Der Gesamtstromverbrauch liegt bei 5000 GWh. Der sonstige Stromverbrauch wird durch Bezug von externen Unternehmen aus dem deutschen Verbundnetz bezogen. In Frankfurt am Main liegt damit ein Schwerpunkt auf der Eigenerzeugung von Strom aus Kraft-Wärme-Kopplung.

Hinsichtlich der örtlichen Kraftwerke werden im Jahr 2004 ein Erdgas-Heizkraftwerk zu einem hocheffizienten Gas- und Dampfkraftwerk (combined cycle) umgebaut, ein Industriekraftwerk mit einer Gasturbine ausgestattet und ein Holzheizkraftwerk bei einem Chemiebetrieb installiert.

Im Heizungsbereich erfolgt die Beheizung größtenteils durch Erdgas (ca. 60 %) und Heizöl (40 %). In fast allen Straßen Frankfurts liegt eine Erdgasleitung. Die Gesamtemissionen des Treibhausgases CO₂ betragen ca. 7,5 Millionen Tonnen im Jahr.

Aktivitäten im Klimaschutz

Energierreferat

Die Stadt Frankfurt hat im Jahr 1989/1990 das Klima-Bündnis mitbegründet. Im Jahr 1990 wurde das **Energierreferat** als kommunale Klimaschutz- und Energieagentur im Umweltdezernat mit derzeit 9 MitarbeiterInnen eingerichtet.

Die Aufgaben sind:

- Entwicklung und Umsetzung des Frankfurter Klimaschutzkonzeptes
- Erstellung und Umsetzung von Energiekonzepten für Einzelobjekte und Stadtgebiete
- Durchführung von Umweltverträglichkeitsstudien für Bauprojekte
- Durchführung und Organisation von Energieberatung im weitesten Sinn
- Kontrolle des Energieverbrauchskennzeichnungsgesetzes

Mit zahlreichen Partnern (Energieunternehmen, Wirtschaft, Handwerk, Umweltverbände, private Haushalte) wurden seit 1990 Energieprojekte angeregt, beraten und durchgeführt. Es gibt ein breites Angebot von Informationsbroschüren, Veranstaltungen, Öffentlichkeitsaktionen. Schwerpunkte sind Stromeffizienz in Bürogebäuden, Kraft-Wärme-Kopplung (Blockheizkraftwerke) für Neu- und Altbaugebiete, Modernisierung im Wohnungsbestand, Propagierung von Niedrigenergie- und Passivhäusern sowie von Solaranlagen, Holzheizungen.

Seitens des Energierreferats werden zahlreiche Fragen bezüglich von Entscheidungen, die für den Klimaschutz relevant sind mit anderen Ämtern der Stadt z.B. Stadtplanungsamt, Erschließungsamt, Straßenbauamt, Hauptamt (Beschaffungsstelle) abgestimmt.

Des Weiteren erfolgen vielfältige Kooperationen und Abstimmungen mit den Energieunternehmen Mainova AG (75 % Eigentum der Stadt Frankfurt) und SÜWAG-MKW. Gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern beteiligte sich Frankfurt an dem Europäischen Aktionstag „In die Stadt ohne mein Auto!“, jeweils am 22. September. Allein mit 90 Blockheizkraftwerken wurde inzwischen eine jährliche CO₂-Reduktion von 70.000 t/Jahr erreicht.

Das Energiereferat hat auf europäischer Ebene an den Projekten zur Gründung von Energieagenturen, dem Projekt „REST“ für erneuerbare Energien im Tourismusbereich teilgenommen, ist leading partner im Projekt „Greeneffect“ – zur Stromeinsparung und Bezug von „Grünem Strom“ in Bürogebäuden und ist am Projekt „Climate for Change“ – Klimaschutz und gender mainstreaming gemeinsam mit dem Frauenreferat der Stadt Frankfurt am Main beteiligt.

Hochbauamt/Abt. Energiemanagement

Seit 20 Jahren besteht das Energiebüro im Hochbauamt (Baudezernat), das inzwischen zur **Abteilung Energiemanagement** mit 5 Mitarbeitern umgewandelt wurde.

Die Aufgaben sind:

- Planung und Durchführung von Baumaßnahmen zur Energieeinsparung in städtischen Gebäuden
- Energiemanagement
- Überwachung und Kontrolle des Energie- und Wasserverbrauchs
- Abwicklung von Energielieferverträgen, Kontrolle von Rechnungen, Betriebsoptimierung
- Organisation von Schulungen für Mitarbeiter in den städtischen Gebäuden sowie des Programms Erfolgsbeteiligung für Nutzer/innen.

Gemeinsam mit dem Energiereferat ist die Abt. Energiemanagement an dem EU-Projekt „DISPLAY“ zur Verbrauchskennzeichnung von öffentlichen Gebäuden beteiligt. Die CO₂-Reduktion in städtischen Gebäuden seit 1990 beträgt 60.000 t/Jahr (30 %).

Frauenförderung und Aktivitäten im Genderbereich

Die Stadt Frankfurt hat die Aufgaben der Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit auf zwei Organisationseinheiten verteilt. Zum einen arbeiten die Gesamtfrauenbeauftragten und internen Frauenbeauftragten nach dem hessischen Gleichberechtigungsgesetz für die Gleichstellung von Frauen innerhalb der Stadtverwaltung. Zum anderen arbeitet das Frauenreferat nach der hessischen Gemeindeordnung und vertritt die Belange der Einwohnerinnen Frankfurts.

Gesamtfrauenbeauftragte und interne Frauenbeauftragte

In Frankfurt am Main sind zwei gleichberechtigte **Gesamtfrauenbeauftragte**, hauptamtlich und in Vollzeit bestellt. Sie sind für alle dezernatsübergreifenden Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung zuständig. Dabei werden sie von zwei Mitarbeiterinnen unterstützt. Sie nehmen grundlegende, übergreifende und koordinierende Aufgaben für die Entwicklung und Förderung der Gleichberechtigung in der Stadtverwaltung wahr.

Sie sind z.B. an folgenden Maßnahmen beteiligt:

- Entwicklung des Frauenförderplans (FFpl)
- Berichterstattung zum FFpl
- Einführung neuer Steuerungsmodelle
- Dezernatsübergreifende organisatorische und personelle Veränderungen

- Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren bei Amtsleitungen
- Entwicklung neuer Arbeitszeitregelungen
- Leitbild zur Personalentwicklung
- Koordination, Beratung und Fortbildung der örtlichen Frauenbeauftragten
- AG Frauenförderung

Örtliche Frauenbeauftragte gibt es dezentral in allen Ämtern und Betrieben der Stadtverwaltung. Sie

- überwachen die Einhaltung des FFpl und unterbreiten Vorschläge zu seiner Umsetzung
- sind beteiligt bei der Formulierung von Stellenausschreibungen, an Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen
- sind zu beteiligen bei Fragen der Personalwirtschaft und der Personalentwicklung
- können Mitglied in Lenkungsausschüssen und Arbeitsgruppen zur Verwaltungsreform sein
- sind in der AG Frauenförderung vertreten

Folgende Instrumente zur Gleichstellung kommen zur Anwendung:

- Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) von 1993, gültig bis 2006
- Frauenförderplan (Beschluss der Stadtverordnetenversammlung § 3851 vom 23.02.1995)

Das Frauenreferat

Das Frauenreferat der Stadt Frankfurt am Main wurde 1989 eingerichtet, weil die Verwirklichung von Gleichberechtigung laut hessischer Gemeindeordnung auch kommunale Aufgabe ist. Das **Frauenreferat**

- entwickelt frauen- und geschlechterpolitische Konzepte
- vertritt die Interessen von Frauen und Mädchen
- ist Servicestelle für Frauen und Mädchen und vermittelt Kontakte zu anderen spezialisierten Beratungsstellen und Ämtern
- unterstützt die frauenpolitische Infrastruktur von Frankfurt
- kooperiert und arbeitet vernetzt in mit anderen städtischen Ämtern, regionalen und überregionalen Anlaufstellen und Einrichtungen
- stellt Öffentlichkeit für frauen- und geschlechterpolitische Themen her

Schwerpunktt Themen des Frauenreferats sind Abbau von Gewalt gegen Frauen, Arbeitsmarktpolitik, Bildung, Mädchenpolitik, Kultur, Sport, Stadtplanung und Stadtentwicklung. Beim Frauenreferat der Stadt wurden bereits zu Beginn des Jahres 2002 die personellen Voraussetzungen für die Initiierung und Begleitung des Gender Mainstreaming Prozesses in Frankfurt geschaffen. Diese Aufgaben werden in enger Kooperation mit den Gesamtfrauenbeauftragten der Stadt wahrgenommen.

Mit Beschluss § 3459 vom 29.08.2002 hat die Stadtverordnetenversammlung beschlossen, dass "die Stadt Frankfurt . . das Prinzip des Gender Mainstreaming in Zukunft als zentralen Bestandteil in Politik und Verwaltung auf allen Ebenen realisieren (wird)." (s. Anlage)

Auf Initiative der Stadt Frankfurt am Main wurde gemeinsam mit den Städten Wien, Rotterdam, Rom, Venedig und Turin, dem Council of European Municipalities and Regions (CEMR) als Partnerinnen bei der Durchführung und bei der Ko-Finanzierung sowie in Ko-

operation mit der Stadt Kopenhagen das Gemeinschaftsprojekt "Sister Cities Going Gender" konzipiert. Ein gemeinsamer Antrag an die Kommission der Europäischen Union (EU) zur Finanzierung des Projektes wurde 2003 genehmigt.

Seit Anfang des Jahres 2002 erprobt das Frauenreferat die Anwendung und die Wirkung des Gender Mainstreaming Prinzips im Rahmen des Equal-Projekts MARE der Europäischen Union. Die Aufgabe des Referates in diesem Projekt ist die Initiierung und Steuerung des Gender Mainstreaming Prozesses. Das Projekt ist als Entwicklungspartnerschaft organisiert, an der neben 2 Städten (Frankfurt und Offenbach) zwei Landkreise (Offenbach und Main-Taunus) sowie verschiedene private Institutionen vertreten sind.

In Kooperation zwischen dem Personal- und Organisationsamt, den Gesamtfrauenbeauftragten und in enger Abstimmung mit dem Frauenreferat werden 2004 entsprechende Impuls- und Informationsveranstaltungen für die Amtsleiter und Amtsleiterinnen der Stadt Frankfurt durchgeführt.

Ab Herbst 2004 soll im Rahmen von mindestens jeweils einem GM Modellprojekt im Wirkungsbereich eines jeden Dezernates die Anwendung von GM in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen praktisch erprobt werden.

2. Frauen in Entscheidungspositionen im Klimaschutz: Quantitative Daten

Frankfurt

		gesamt	Frauenanteil
Politik	Stadtverordnetenversammlung	87	37
	Magistrat	10	2
Verwaltung	1. und 2. Ebene	187	55
gesamtes Personal		12.189	6.513

Klimaschutzrelevante Abteilungen

		gesamt	Frauenanteil
Politik	Umweltausschuss	15	3
	Verkehrsausschuss	20	6
	Planen – und Bauen	20	6
Verwaltung	1. und 2. Ebene	2	-
gesamtes Personal		14	1

Relevant agencies and companies

		gesamt	Frauenanteil
gesamtes Personal	Schornsteinfegerinnung, Mainova (relevante Abteilungen)	368	42

3. Frauen in Entscheidungspositionen im Klimaschutz: Rahmenbedingungen und Einschätzungen

Im Zeitraum von April/Mai 2004 wurden folgende Personen befragt: Die Gesamtfrauenbeauftragte sowie die Frauenbeauftragten des Umweltamtes und des Energiereferates der Stadt Frankfurt, die Stadträtin für Frauen und Umwelt in der Stadt Frankfurt, den Obermeister der Schornsteinfegerinnung Rhein-Main, die Leiter des Hochbauamtes und des Energiereferates der Stadt Frankfurt, ein Vorstandsmitglied der Mainova AG Frankfurt und eine Architektin und Energiefachberaterin.

3.1 Angewandte Frauenfördermaßnahmen

3.1.1 Frauenfördermaßnahmen in der Stadtverwaltung Frankfurt

Umsetzung des Frauenförderplanes/Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz

Grundlage der Gleichstellungspolitik in den Ämtern der Stadtverwaltung Frankfurts ist der auf dem Hessischen Gleichstellungsgesetz beruhende Frauenförderplan. Das wesentliche Steuerungselement zur Aufhebung bzw. Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Arbeitsbereichen (oder Gehaltsgruppen) sind hierin formulierte Zielvorgaben zum angestrebten Frauenanteil in den entsprechenden Sparten sowie die Maßgabe, bei gleicher Qualifikation der BewerberInnen eine Frau zu berücksichtigen.

Die Stadt Frankfurt verfügt über ein engmaschiges Netz von Frauenbeauftragten: Neben den ämterübergreifend tätigen Gesamtfrauenbeauftragten sind in allen Ämtern und Betrieben der Stadtverwaltung ‚lokale‘ Frauenbeauftragte tätig, die auf die Einhaltung der Inhalte des Frauenförderplanes achten bzw. darauf hin wirken. Die Mitwirkung in Stellenbesetzungsverfahren setzt bereits bei der Formulierung der Ausschreibungstexte an, beinhaltet das Recht, die Liste der zur Vorstellung einzuladenden BewerberInnen zu ergänzen und mündet in die mitentscheidende Funktion bei der Auswahl der KandidatInnen; für den Konfliktfall sind die Frauenbeauftragten mit einem Widerspruchsrecht ausgestattet.

Anwerben von BewerberInnen

Aus Sicht der Frauenförderung wird offensive Werbung für Bewerbungen von Frauen als wesentliche Maßnahme gesehen, um ihren Anteil an Bewerbungen zu erhöhen; hierzu gehört neben öffentlichen Ausschreibungen und dem Ausschreiben in Fachzeitschriften auch das Herantreten an Berufsnetzwerke von Frauen wie z.B. den Ingenieurinnen-Bund.

Fortbildung

Der Fortbildungskatalog sieht eine Reihe von Fortbildungen speziell für Frauen vor, so z.B. wird unter dem Titel ‚Lust auf Leitung?‘ ein Seminar angeboten, das Frauen auf Führungsaufgaben vorbereitet.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf /Teilzeitarbeit (Familienförderung)

Bei der Stadt Frankfurt steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit offen, Teilzeit zu arbeiten. In einigen Bereichen, gibt es zusätzlich die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit von zu Hause zu erledigen (Home-Office / Telearbeitsplatz).

Mentoring

Ein Mentoring-System gibt es in der Stadtverwaltung Frankfurt nicht.

3.1.2 Frauenförderung außerhalb der Stadtverwaltung Frankfurt

In den übrigen in die Befragung einbezogenen Betrieben gibt es keinerlei Maßnahmen, die explizit der betrieblichen Frauenförderung dienen.

Als besondere Erschwernis im **Schornsteinfegerhandwerk** ist demgegenüber zu erwähnen, dass Teilzeitbeschäftigung aufgrund der Betriebsstrukturen – der gesamte Betrieb setzt sich aus InhaberIn und Geselle/ Gesellin zusammen - faktisch nicht existiert.

Die Innung bemüht sich durch den werbewirksamen Einsatz der weiblichen Mitglieder in den Schulveranstaltungen zur Berufswahl oder auf Prospekten um Bewerbungen von Mädchen. Darüber hinaus gibt es – auch aufgrund finanzieller Restriktionen – keine speziellen Maßnahmen.

Auch in der **Mainova** AG gibt es keine gezielten Maßnahmen, um den Frauenanteil zu erhöhen. Hier sind etwa 5% der Beschäftigten in Teilzeit tätig, darunter 124 Frauen (88%). Als Maßnahme zum Entgegenkommen für weibliche Beschäftigte wurden vor zwei Jahren erstmals Heimarbeitsplätze eingerichtet. Der Wunsch nach Teilzeitarbeit wurde noch nie abgelehnt. Einen gesellschaftlichen Beitrag leistet die Mainova mit ihrer Teilnahme am Frankfurter Girls' Day, in dessen Rahmen in diesem Jahr 15 Mädchen das Kraftwerk besuchten.

3.2 Hemmnisse zur Erhöhung des Frauenanteils

Stellen(wieder)besetzungssperre

Mit der für die gesamte Stadterwaltung Frankfurts geltenden Stellenbesetzungssperre sind Neueinstellungen quasi bedeutungslos geworden: Stellenneu- und -wiederbesetzungen sind wegen Finanzknappheit nur bei Nachweis der Unverzichtbarkeit (Aufgabenkritik) seitens des jeweiligen Amtes möglich und bedürfen der Genehmigung des Personaldezernates. Im sehr seltenen Falle einer Freigabe der Stelle erfolgt zunächst eine interne Ausschreibung über die Personalvermittlungsstelle der Stadtverwaltung; hier wird zunächst geprüft, ob auf dem stadtinternen Bewerbungsmarkt ein Gesuch mit entsprechendem Profil vorliegt, so dass die Chancen für externe Bewerbungen eher gering sind.

Eine weitere Verstärkung dieser veränderungshemmenden Dynamik resultiert daraus, dass auch interne Stellenausschreibungen aus der nicht unbegründeten Befürchtung heraus von den Ämtern oder Abteilungen umgangen werden, die Stellenbesetzung könne – z.B. im Laufe von Widrigkeiten im Besetzungsverfahren - ersatzlos gestrichen werden und damit die personelle Kapazität des jeweiligen Bereiches nachhaltig einschränken. Beispiele hierfür wurden vorgebracht.

Bewerbungslage

Als Hemmnis zur Einstellung von Frauen in den naturwissenschaftlich-technischen Bereichen insgesamt wird allgemein die Bewerbungslage mit einem geringen Anteil von Bewerberinnen gesehen. Aus Sicht der Frauenförderung wird offensive Werbung für Bewerbungen von Frauen auf die entsprechenden Positionen betrieben. Aufgrund des Mangels an personeller Bewegung ist jedoch auch diese Maßnahme zurzeit von geringer Reichweite.

BewerberInnen-Auswahlverfahren

Für die in der Stadtverwaltung tätigen Frauenbeauftragten ist das Mitwirken bei den Bewerbungsverfahren eingeschränkt.

Teilzeit in Führungspositionen

Dem Frauenförderplan zufolge soll Teilzeitarbeit insgesamt und auch in Führungspositionen gefördert werden. Teilzeit wird nicht zuletzt unter dem Gesichtspunkt der Kostenersparnis gerne gewährt. In Führungspositionen ist Teilzeitarbeit aber die große Ausnahme.

Hierarchien / fehlende Zugangsmöglichkeiten zu Fortbildungsangeboten

Wie beschrieben, enthält der Fortbildungskatalog der Stadtverwaltung Frankfurt eine Reihe von Angeboten speziell für Frauen - unter anderem auch zur Vorbereitung auf Leitungsfunktionen. Da die Teilnahme aber der Genehmigung bedarf, ist dieses Angebot nicht allen zugänglich, die z.B. ‚Lust auf Leitung‘ haben.

Fehlende bzw. ergänzungsbedürftige Kinderbetreuungsangebote

Hinsichtlich der Kinderbetreuungsangebote, die als Voraussetzung für die Berufstätigkeit von Personen mit Betreuungspflichten – also insbesondere für Frauen - eine zentrale Rolle einnehmen, wird ein Mangel an Krippenplätzen, festen Schulunterrichtszeiten in der Grundschule bzw. Ganztagschulen oder Hortplätzen hervorgehoben. Während der Kindergarten noch einen verbindlichen Rahmen für die Berufstätigkeit der Eltern gewährleistet, sind insbesondere die ersten Schuljahre mit insgesamt nur wenig Schulstunden und unregelmäßigen Stundenplänen ein schwer überwindbares Hindernis für die Fortsetzung der Berufstätigkeit.

Einstellungen / Haltungen

Neben – oder evtl. auch vor dem relativ geringen Anteil von Bewerberinnen in den technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen und in Leitungsfunktion stellen auch die Einstellungen zu Frauen in diesen Arbeitsbereichen gravierende Erschwernisse dar.

Die befragten Amtsleiter bestätigen diese Aussage über Frauen in Führungspositionen im Prinzip direkt oder indirekt für den naturwissenschaftlich-technischen Bereich.

Dafür, dass diese Haltung die Zwischenzeit überdauert hat, werden gleich mehrere aktuelle Beispiele geliefert. U.a. sieht ein Interviewpartner die Ursachen für die Unterrepräsentanz der Frauen in den naturwissenschaftlich-technischen Fachgebieten in den natürlichen Erb-Anlagen von Frauen.

3.3 Unterschiede Frauen / Männer beim Klimaschutz und in den Arbeitsformen

Gleiche Beteiligung von Frauen im Klimaschutz

Die Frage nach der Relevanz einer gleichen Beteiligung von Männern und Frauen im Klimaschutz wird von den InterviewpartnerInnen auf sehr unterschiedliche Weise aufgenommen und beantwortet. Bei einem Interviewpartner löst sie regelrecht Überraschung aus.

Insbesondere die Interviewpartnerinnen sehen das anders: Gerade *weil* die Beteiligung von Frauen überall wichtig ist, sei sie auch hier wichtig, antworteten mehrere Interviewpartnerinnen. Hier wird davon ausgegangen, dass Frauen die Palette der eingebrachten Aspekte erweitern würden. Unter anderem wird angeführt, dass Frauen im alltäglichen Bereich klimarelevante Entscheidungen treffen wie die der Verkehrsmittelwahl (z.B. im Familienurlaub) oder Konsumententscheidungen (Kühlschrank). Die Frauenbeauftragten gehen deshalb davon aus, dass eine stärkere Mitarbeit von Frauen eine inhaltliche Aufweitung des Querschnittsthemas Klimaschutz zur Folge haben würde und dass die Entscheidungen der relevanten Gremien mit wachsender Beteiligung von Frauen an Qualität gewinnen würden.

Unterschiedliche Prioritäten

Analog hierzu wird die Frage nach unterschiedlichen Prioritäten von Männern und Frauen beim Klimaschutz beantwortet. Während 2 Interviewpartner keinerlei Unterschiede in der fachlichen Behandlung des Themas sehen, nehmen alle übrigen InterviewpartnerInnen deutliche Differenzen in der Herangehensweise von Männern und Frauen im Klimaschutz wahr: Männern wird eine eher technische Herangehensweise attestiert, Frauen eher ein umfassender Gedanke an den Generationenerhalt, Ressourcenschonung und Nachhaltigkeit zugeschrieben. Insbesondere würde der Gedanke der Umweltpädagogik, Beratung und Schulung durch Frauen stärkere Berücksichtigung finden bzw. in die Debatte erst eingebracht.

Arbeiten in geschlechtshomogenen oder gemischten Gruppen – Präferenzen

Sofern die Frage nach den Präferenzen des Arbeitens in geschlechtshomogenen oder –gemischten Gruppen nicht mit Indifferenz beantwortet wird, wird überwiegend eine Präferenz zum Arbeiten in gemischten Gruppen geäußert u.a. mit dem Hinweis darauf, dass Männer und Frauen Entscheidungen im Dialog treffen sollten.

Eine besondere Position nimmt eine Interviewpartnerin ein, die dem Arbeiten ausschließlich mit Frauen eine klare Präferenz gibt und in mehr als 20 Berufsjahren nur gute Erfahrungen hiermit gemacht hat.

Unterschiede Frauen/ Männer beim Klimaschutz und Arbeitsformen

Die Frage nach Unterschieden in den Arbeitsstrukturen – etwa mehr Konsensorientierung, Kommunikationsfähigkeit oder flacheren Hierarchien bei Frauen – zeigt deutlich eine grundsätzliche Tendenz, Frauen eine größere Kompetenz in Sachen Kooperation zuzuschreiben.

Ein geeignetes Kriterium zur Unterscheidung von teamfähigen gegenüber hierarchisch orientierten Personen wird in der Elternschaft gesehen, da die hier gewonnen Kompetenzen auch in das Berufsleben hineinreichen.

Mit Frauen in Führungspositionen wurden nicht nur gute Erfahrungen gemacht. Die Unterscheidung ‚Eltern / Nicht Eltern‘ entspringt dem Bemühen, dieses zu erklären.

3.4 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils

Änderung der Haltung

Als wesentliche Voraussetzung zur Erhöhung des Frauenanteils im Bereich Klimaschutz wird von mehreren InterviewpartnerInnen ein Wechsel in der Werthaltung und in den Alltagspraktiken gesehen.

Teilzeitarbeit in Führungspositionen

Um auch Stellen in Führungspositionen für Frauen (besonders mit Kinderbetreuungsaufgaben) attraktiv zu machen, könnten Führungsaufgaben geteilt werden. Dies erfordert einen recht großen organisatorischen Aufwand, sollte aber machbar sein.

Klimaschutz als Querschnittsaufgabe sehen

Klimaschutz beinhaltet ein ganzes Aufgabenspektrum, das u. a. von Kommunikation/ Moderation über Wirtschaft/Marketing und Umweltpädagogik reicht. Die Akzentuierung auf technische Schwerpunkte ist möglicherweise Ursache und Wirkung eines männerdominierten Blickwinkels zugleich. Auch bzw. insbesondere eine leitende Stelle in diesem Bereich muss nicht zwangsläufig mit technischem Schwerpunkt ausgeschrieben werden.

Soziale und Führungskompetenz nachfragen

Insbesondere bei der Ausschreibung von Führungspositionen sollte auch soziale Kompetenz nachgefragt und nachgewiesen werden, das erhöht die Chancen von Frauen und ist die Voraussetzung dafür, dass diese andere nachziehen.

Vorbilder anbieten bzw. bekannt machen/Mentoring einführen

Bei beiden Geschlechtern wirken gewisse Verstärkungsprozesse, die von gleichgeschlechtlichen Vorbildern ausgehen. Deshalb sind Vorbilder – auch historische - und Mentorinnen zentrale Elemente der Frauenförderung. Die Einführung von Mentoring sollte deshalb auch in die Strukturen der Stadtverwaltung übertragen werden. Frauenberufsnetzwerke auf der Suche nach historischen Vorbildern sind zu unterstützen.

Transparenz in Bewerbungsverfahren und kommunizierte Kriterien einfordern

Nachvollziehbare und offen gelegte Kriterien sind die Voraussetzung, Entscheidungen tatsächlich nach der Qualifikation zu treffen, bzw. objektive Entscheidungen einzufordern und Frauenbeauftragte zu beteiligen.

Übertragen von Erkenntnissen aus der freien Wirtschaft in die öffentlichen Verwaltungen

In der freien Wirtschaft setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass Frauen vielfach über moderne Managementkompetenzen verfügen. Wenn sich dieses Bewusstsein in die öffentlichen Verwaltungen hinein fortsetzen würde, wäre einiges gewonnen.

4. Kurzbewertung der Ergebnisse und erste Vorschläge

Die Untersuchung hat die These der Unterrepräsentanz von Frauen im Klimaschutz bestätigt: Frauen sind in klimaschutzrelevanten Arbeitsfeldern klar unterrepräsentiert bzw. gar nicht vertreten. Insbesondere trifft dies für die Arbeitsfelder zu, in denen technische Hochschul-Abschlüsse wie Diplom-Physik oder Ingenieur-Diplome der Fachrichtungen Maschinenbau, Elektro- oder Wärmetechnik erforderlich sind.

Gezielte Maßnahmen zur betrieblichen Frauenförderung gibt es nur innerhalb der Stadtverwaltung Frankfurts. Die nach dem Hessischen Gleichstellungsgesetz erstellten Frauenförderpläne sind vor dem Hintergrund der zur Zeit geltenden Stellenbesetzungs-Sperre nur noch sehr bedingt wirksam. Sofern überhaupt noch Stellen zu besetzen sind, werden diese zunächst intern ausgeschrieben oder direkt durch internes ‚Aufrücken‘ besetzt.

Nicht offen gelegte Kriterien der erforderlichen Qualifikation bei Bewerbungs- bzw. Einstellungsverfahren stellen eine weitere Schmälerung der Wirksamkeit der Frauenförderpläne bzw. der Mitwirkung der Frauenbeauftragten dar. Eine klare und transparente Formulierung des Anforderungsprofils sollte verbindlicher Bestandteil jedes Personalentscheidungsverfahrens sein.

Ein weiterer Ansatzpunkt zur verstärkten Einstellung von Frauen in den klimaschutzrelevanten Arbeitsfeldern stellen die Formulierungen der Ausschreibungstexte dar. Wenn Klimaschutz als Querschnittsaufgabe wahrgenommen wird, rücken Aufgaben im Bereich der Kommunikation, des Marketing oder der Umweltpädagogik neben den technischen Aspekten mehr in den Vordergrund. Auch bzw. insbesondere Führungsaufgaben müssen nicht zwangsläufig mit technischem Schwerpunkt ausgeschrieben werden. Die Chancen einer zunehmenden Beteiligung von Frauen in führenden Positionen wachsen auch, wenn Anforderungen an soziale Kompetenzen explizit nachgefragt bzw. ausformuliert werden.

Fortbildungen, die Frauen zu Führungsaufgaben ermutigen bzw. sie darauf vorbereiten, haben wenig Wirkung, wenn sie den Interessierten verwehrt werden. Der Zugang ist zu erleichtern; z.B. indem klare Rechte und Entscheidungskriterien formuliert werden.

Die Teilbarkeit von Führungspositionen sollte nicht nur in Ausschreibungstexten ausdrücklich erwähnt oder hervorgehoben werden: Darüber hinaus bedarf es der gezielten Information und Sensibilisierung – ggf. durch Schulungen – der Personalentscheiderinnen.

Da die Präsenz von Frauen in technischen Berufen oder Führungspositionen noch lange keine Normalität ist, ihre Akzeptanz noch unterentwickelt ist und es kaum Vorbilder und Unterstützung gibt, ist eine sinnvolle Ergänzung des Frauenförderplanes in der Einführung eines Mentoring-Systems zu sehen.

Auch mangelnde und unzureichende Kinderbetreuungsangebote stellen Hemmnisse in der beruflichen Entwicklung von Frauen dar. Daher sind auch Maßnahmen auf diesem Sektor zu ergreifen bzw. zu fördern, beispielsweise im Bereich der betrieblichen Kinderbetreuung oder familienentlastender Angebote.

Neben veränderungshemmenden äußeren Rahmenbedingungen - wie der Stagnation auf dem Arbeitsmarkt oder den fehlenden bzw. mangelhaften Kinderbetreuungsangeboten – sind es auch die traditionellen Denkmodelle in den Köpfen einer stärkeren Beteiligung von Frauen im Klimaschutz im Wege stehen.

Die Einstellungen der befragten Personen lassen deutliche Unterschiede zwischen gendersensitiven und nicht-gendersensitiven Personen erkennen und damit den möglichen Nutzen von sensibilisierenden Maßnahmen. Es bedarf eines Wertewandels in den Einstellungen – u.a. im Sinne einer Unternehmenskultur mit Betonung auf die sogenannten ‚Soft-Skills‘, beispielsweise mit Informationen darüber, dass zahlreiche US-amerikanischen Firmen Führungskräfte mit Personalverantwortung nur dann einstellen, wenn diese den Nachweis erbringen, dass sie mindestens ein Jahr ein Kind eigenständig versorgt oder einen alten, kranken oder behinderten Menschen gepflegt haben.