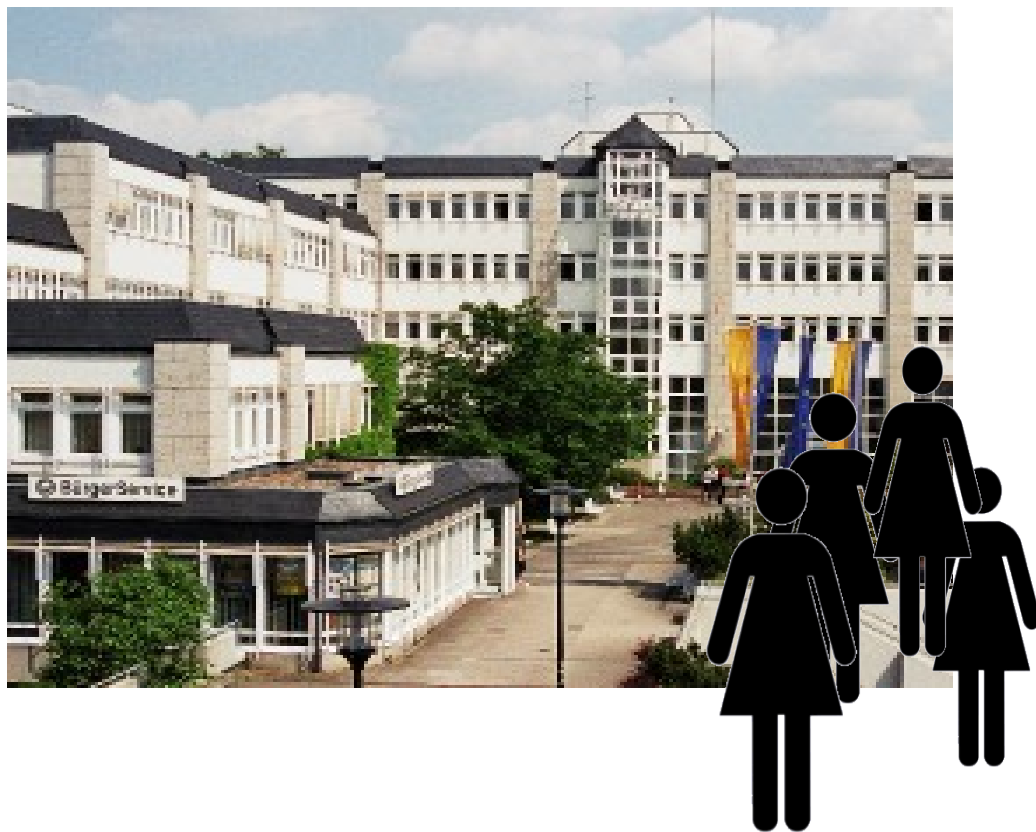




Die Gleichstellungsbeauftragte



Stadt Gummersbach
Der Bürgermeister



Frauenförderplan
für die
Stadt Gummersbach
für die Zeit vom 01.11.2012 – 31.10.2015

| Inhaltsverzeichnis | Seite |
|---|--------------|
| Vorwort..... | 2 |
| 1. Geltungsbereich..... | 3 |
| 2. Rechtliche Grundlagen..... | 3 |
| 3. Bestandsaufnahme und Analyse der Daten..... | 4 |
| 3.1. Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Gummersbach sowie der Stadtwerke..... | 4 |
| 3.2. Verteilung der Beamtinnen und Beamten auf die verschiedenen Laufbahn- und Besoldungsgruppen..... | 5 |
| 3.3. Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Entgeltbereiche und Entgeltgruppen..... | 6 |
| 3.4. Nachwuchskräfte..... | 8 |
| 3.5. Angestelltenlehrgänge..... | 9 |
| 3.6. Leitungsfunktionen..... | 10 |
| 4. Arbeitszeitregelungen..... | 10 |
| 4.1. Vollzeit und Teilzeit-Vergleich..... | 10 |
| 4.2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit aufgeteilt nach Besoldungsgruppen und vgl. Entgeltgruppen..... | 12 |
| 5. Vergleich der Daten zum 31.12.2011 mit denen der Fortschreibung des Frauenförderplanes 2004-2006 (Stand Juni 2003)..... | 12 |
| 6. Ausblick und Ziele..... | 15 |
| 6.1. Stellenbesetzungen..... | 15 |
| 6.2. Fortbildungen..... | 16 |
| 6.3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeitbeschäftigung..... | 16 |
| 7. Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten..... | 18 |
| 8. Inkrafttreten..... | 20 |

Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns, Ihnen den Frauenförderplan der Stadt Gummersbach für die Jahre 2012 bis 2015 vorzustellen.

Obwohl verfassungsrechtlich verankert, ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Gesellschaft noch nicht überall verwirklicht. Der vorliegende Frauenförderplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen bei der Stadtverwaltung Gummersbach so zu gestalten, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Gerade angesichts des demografischen Wandels und des prognostizierten Fachkräftemangels bzw. des gestiegenen Bedarfs an adäquaten Führungskräften ist eine strategische zukunftsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung, die die Potentiale beider Geschlechter gleichermaßen einbezieht, berücksichtigt und nutzbar macht, unerlässlich.

Der vorliegende Frauenförderplan stellt kein "Sonderprogramm" für Frauen dar, sondern muss als integraler Bestandteil der Personal- und Organisationspolitik der Stadtverwaltung Gummersbach betrachtet werden, da er für die reale Herstellung der Chancengleichheit von Frau und Mann von großer Bedeutung ist.

Die Beschäftigtenanalyse zeigt, dass wir bereits viel für die Chancengleichheit von Frauen erreicht haben.

Wir erhoffen uns dennoch Ihre aktive Unterstützung und Mitarbeit, da nur so die vorgesehenen Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden können.

Mit freundlichen Grüßen

Frank Helmenstein
Bürgermeister

Bettina Schneider
Gleichstellungsbeauftragte

1. Geltungsbereich

Nach § 5a Absatz 1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) hat jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen.

Dieser Frauenförderplan gilt daher für alle MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung Gummersbach einschließlich der Stadtwerke. Zu den MitarbeiterInnen gehören alle Beschäftigten, Beamtinnen, Beamte sowie Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

Er verpflichtet im Rahmen der personalwirtschaftlichen Entscheidungen sowohl Rat als auch Verwaltung. Insofern hat er keinerlei Außenwirkung und berührt nicht die im Übrigen bestehende gesetzliche Verpflichtung zur Verwirklichung des Verfassungsgebotes der Gleichberechtigung von Frau und Mann, die sich aus § 5 der Gemeindeordnung NRW (GO NRW) ergibt.

2. Rechtliche Grundlagen

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist verfassungsrechtlich verankert. Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes (GG) enthält das Gebot der Gleichstellungsberechtigung:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Im Amsterdamer Vertrag, der am 01. Mai 1999 in Kraft trat, verpflichten sich alle Staaten der Europäischen Union, das Gender Mainstreaming-Prinzip in ihrer Politik anzuwenden:

"Geschlechterverhältnisse sollten in jeder politischen Maßnahme von der Planung bis zur Erfolgskontrolle berücksichtigt werden."

Das novellierte Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999 ist Grundlage für die Umsetzung dieses Gleichberechtigungsgrundsatzes und Handlungsrahmen für die Kommunen. Im LGG wurden die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten konkretisiert und in § 5 der GO NRW festgeschrieben.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Daten

Ziel dieser Bestandsaufnahme ist es, den Bedarf und die Ansatzpunkte für individuelle, auf die Stadtverwaltung Gummersbach abgestimmte Maßnahmen aufzuzeigen.

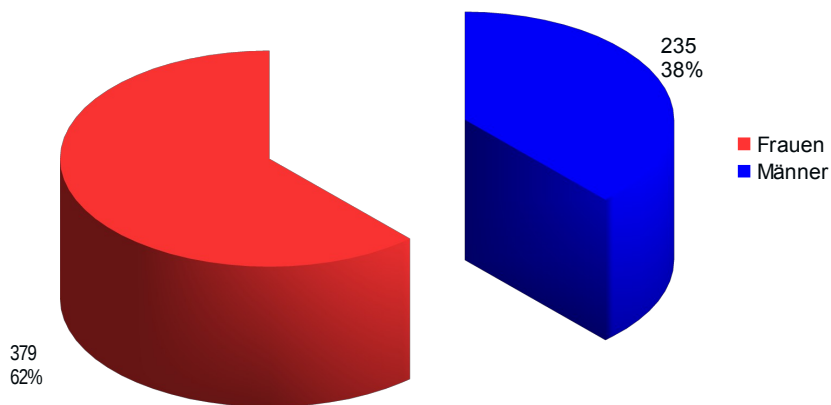
Die folgende Personalbestandsanalyse zeigt die Mitarbeiterstruktur der Stadtverwaltung Gummersbach sowie der Stadtwerke zum 31.12.2011.

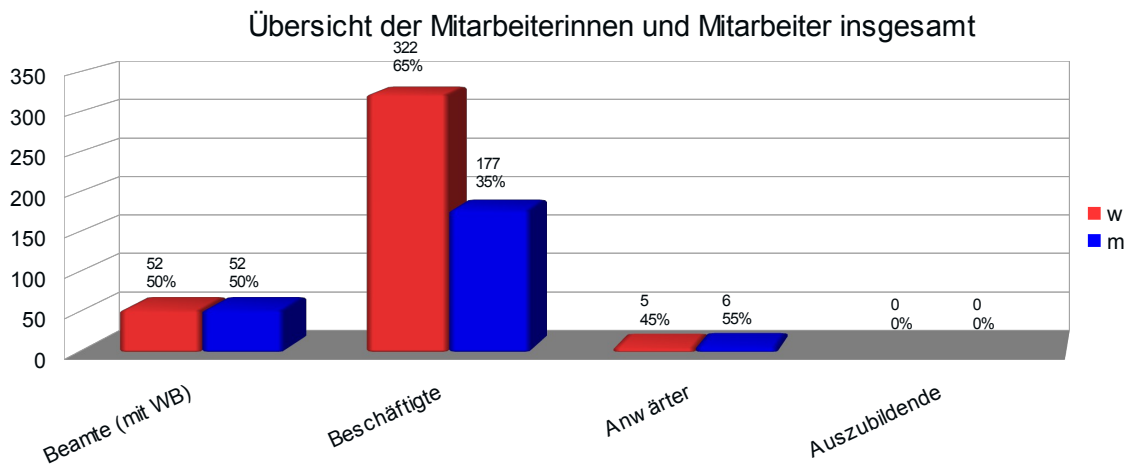
3.1. Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Gummersbach sowie der Stadtwerke

Am 31.12.2011 beschäftigte die Stadt Gummersbach gemeinsam mit den Stadtwerken insgesamt 614 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit bzw. Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder Entgelt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit sowie Auszubildende, AnwärterInnen sowie Aufstiegsbeamtinnen und ständigen Aushilfen).

Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Stadt Gummersbach

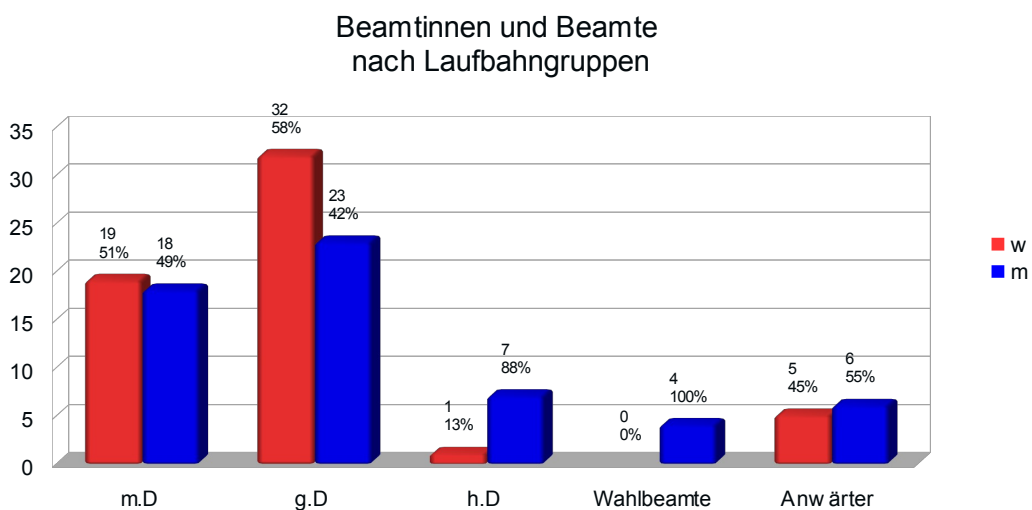
Stand 31.12.2011





3.2. Verteilung der Beamtinnen und Beamten auf die verschiedenen Laufbahn- und Besoldungsgruppen

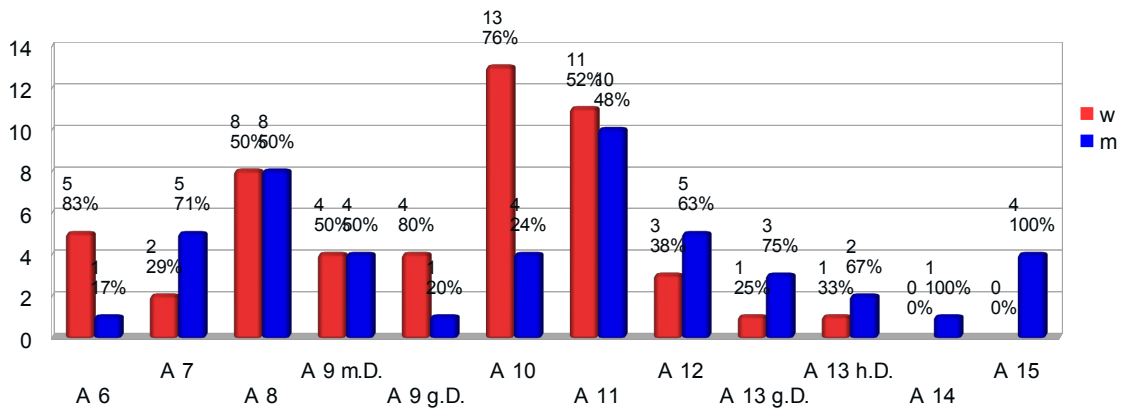
Unter den 614 MitarbeiterInnen befanden sich insgesamt 115 Beamtinnen und Beamte, die sich wie folgt in die verschiedenen Laufbahngruppen aufgliedern:



Diese Übersicht zeigt sehr deutlich, dass das Ziel der paritätischen Stellenbesetzung im mittleren sowie im gehobenen Dienst erreicht ist. Die recht ausgeglichene Quote im mittleren Dienst, die generell eher untypisch ist, resultiert aus den elf Stellen des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes, die ausschließlich mit Männern besetzt sind. Lediglich im höheren Dienst sind Frauen noch unterrepräsentiert.

Da über die Besetzung der Stellen der Wahlbeamten allein die Politik entscheidet, werden diese in die folgenden Vergleichsberechnungen nicht mit einbezogen.

Beamtinnen und Beamte
nach Besoldungsgruppen

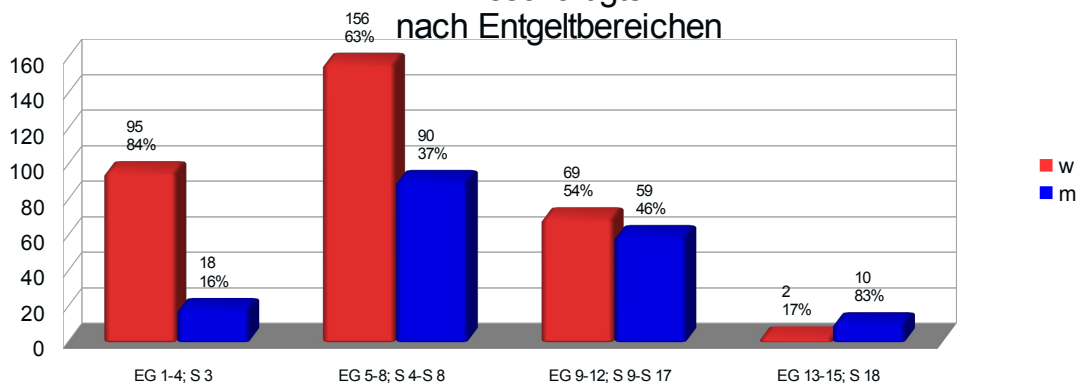


An obigem Diagramm ist deutlich zu sehen, dass innerhalb der Besoldungsgruppe A 10 BBO ein sehr großer Frauenüberhang besteht. Dies resultiert vor allem daraus, dass in den letzten Jahren mehr Frauen als Männer die Ausbildung im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst absolviert haben und nun eine Stelle im gehobenen Dienst bekleiden. Während im Bereich der Besoldungsgruppe A 11 BBO die Stellen fast (+1/-1) paritätisch besetzt sind, besteht in der Besoldungsgruppe A 12 BBO sowie in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes zur Zeit noch eine niedrigere Frauenquote.

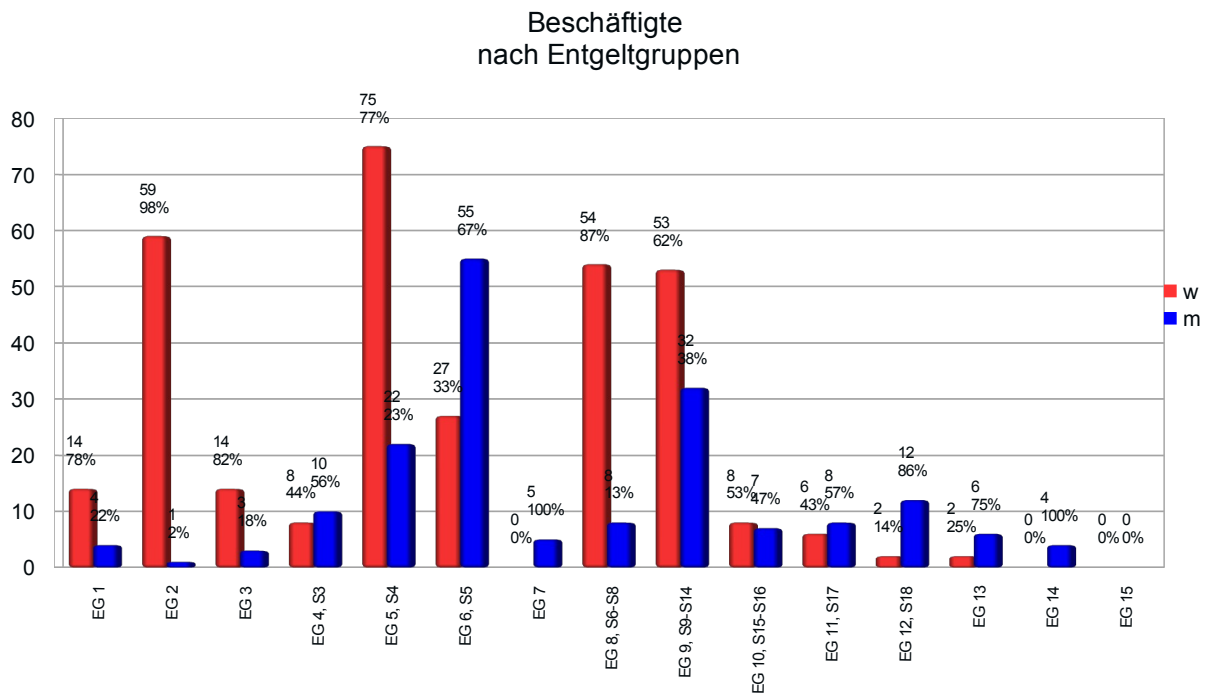
3.3. Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Entgeltbereiche und Entgeltgruppen

499 MitarbeiterInnen der Stadt Gummersbach sind Beschäftigte nach dem TVöD. Hierunter fallen auch die Tarifbeschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes, die seit dem 01.11.2009 innerhalb des TVöD nach einer eigenen Entgelttabelle eingruppiert sind und Auszubildende. Die Übersicht zeigt die Eingruppierung der weiblichen und männlichen Beschäftigten aufgeteilt in die verschiedenen Entgeltbereiche.

Beschäftigte
nach Entgeltbereichen

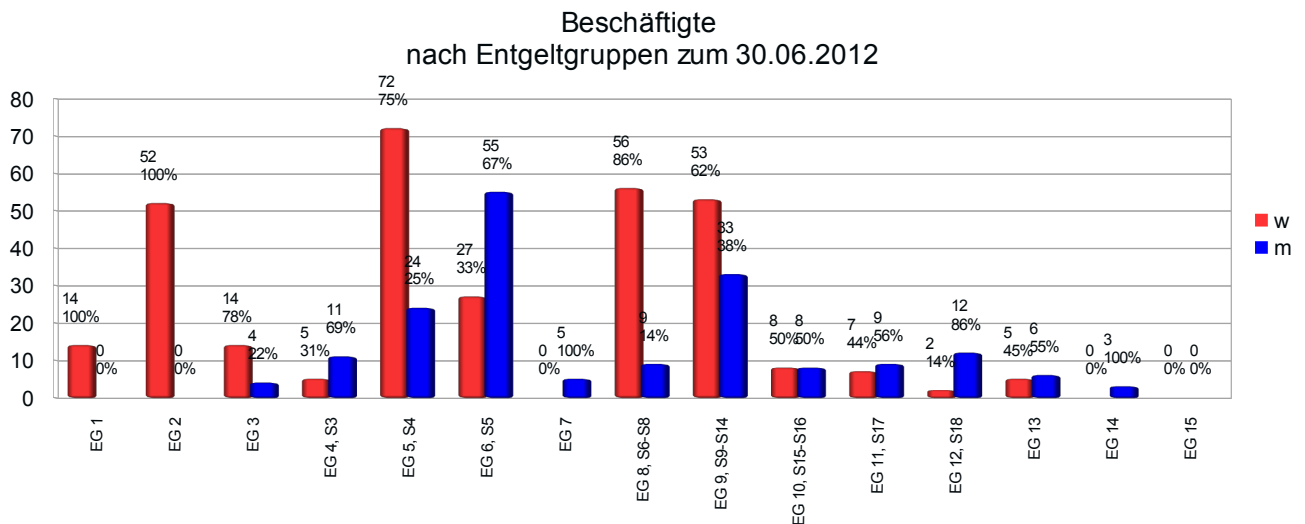


Ähnlich wie bei den Beamtinnen und Beamten zeigt auch die Beschäftigtenstruktur einen deutlichen Frauenüberhang bis hin zur Entgeltgruppe 10 bzw. S 15 - S 16 auf. Darüber hinaus dominieren weiterhin die männlichen Beschäftigten die oberen Entgeltbereiche.



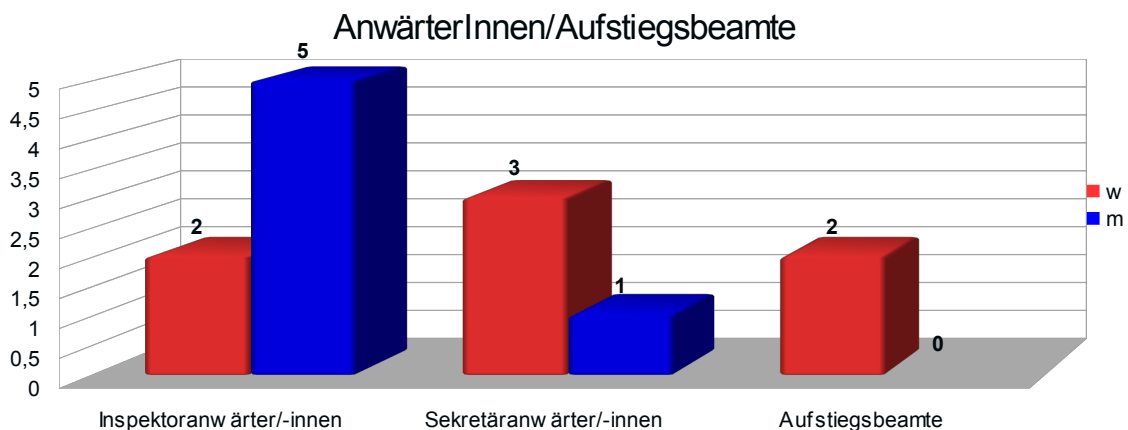
Anhand dieser Statistik ist der hohe Frauenanteil in den unteren Entgeltgruppen 1-3 TVöD sehr deutlich zu erkennen. Dieser bedingt sich durch die ausschließlich weiblichen Beschäftigten im Reinigungs- und Theaterbereich sowie im Bereich der Küchenhilfen der Kindertageseinrichtungen. In der Entgeltgruppe 5 bzw. S 4 sowie der Entgeltgruppe 8 bzw. S 6 TVöD sind Frauen überrepräsentiert. Dies liegt hauptsächlich an den Erzieherinnen, die in die EG S 4 und die EG S 6 TVöD eingruppiert sind. Dieser Beruf wird ebenso wie der Aufgabenbereich der Sekretärinnen (z.B. Schulsekretärinnen) überproportional oft von Frauen ausgeübt. Der hohe Anteil der Männer, die in die EG 6 TVöD eingruppiert sind, resultiert aus dem ehemaligen Arbeiterbereich im Bauhof, in dem vorwiegend Männer beschäftigt sind. Der hohe Anteil der Frauen in der Entgeltgruppe 9 bzw. S 9 - S 14 ist vergleichbar mit der Frauenquote im Bereich der Besoldungsgruppe A 10 BBO. Ebenso wie in der Besoldungsgruppe A 11 BBO sind auch die Stellen der Entgeltgruppen 10 bzw. S 15 - S 16 fast paritätisch besetzt. Erst ab der Entgeltgruppe 11 aufwärts ist eine niedrigere Frauenquote zu erkennen.

Eine Veränderung in dieser Statistik ist bereits in der ersten Jahreshälfte des Jahres 2012 eingetreten. Durch Neueinstellungen gerade im Bereich der oberen Entgeltgruppen hat sich die Verteilung der Beschäftigten auf die Entgeltgruppen zum 30.06.2012 folgendermaßen verändert:



3.4. Nachwuchskräfte

Die Stadt Gummersbach ist stets bestrebt, Nachwuchskräfte entsprechend dem voraussichtlichen Personalbedarf auszubilden. Zum Stichtag befanden sich sieben InspektoranwärterInnen und vier SekretäranwärterInnen in Ausbildung. Hiervon sind fünf Nachwuchskräfte weiblich und sechs männlich. Darüber hinaus absolvieren derzeit zwei Beamtinnen des mittleren nichttechnischen Dienste den Aufstieg in den gehobenen nichttechnischen Dienst.



Im Vergleich zu vorherigen Ausbildungsjahrgängen hat sich die Anzahl der Männer erhöht. Nachdem insbesondere im gehobenen Dienst in den letzten Jahren fast vorwiegend Frauen nach dem erfolgreichen Bestehen des Auswahlverfahrens zu Inspektoranwärterinnen ernannt wurden und die Ausbildung im gehobenen Dienst absolvierten, waren nun auch die Männer beim Auswahlverfahren wieder erfolgreicher, so dass die Ausbildungsstellen besonders im gehobenen Dienst derzeit überproportional mit Männern besetzt sind. Dies stellt jedoch eine Ausnahmesituation dar, denn üblicherweise ist die Stadt Gummersbach stets darauf bedacht, die Ausbildungsplätze paritätisch zu besetzen. Die diesjährige überproportionale Besetzung resultiert aus einer nicht bestandenen Laufbahnprüfung eines Anwärters, der nun ein Jahr wiederholen muss sowie aus der Übernahme eines ehemaligen Anwärters des mittleren in den gehobenen nichttechnischen Dienst.

Vor- und AnerkennungspraktikantInnen für die städtischen Kindertageseinrichtungen wurden zum Stichtag 31.12.2011 nicht ausgebildet und daher nicht in der Statistik erfasst.

3.5. Angestelltenlehrgänge

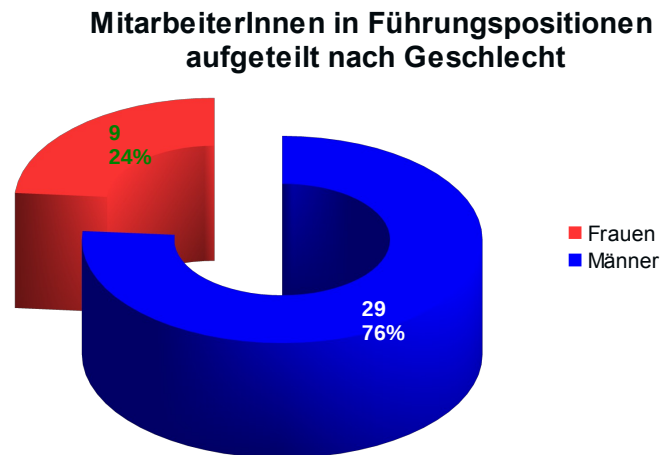
Zur Übernahme höherwertiger Aufgaben dienen die Angestelltenlehrgänge I und II, die unter Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses besucht werden. Die Stadt Gummersbach bietet interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, an einem Angestelltenlehrgang nach erfolgreichem Ablegen einer Eignungsprüfung und unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen teilzunehmen.

Der Abschluss des Angestelltenlehrgang I ist vergleichbar mit dem Abschluss einer dreijährigen Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten. Mit dem Angestelltenlehrgang II wird eine Qualifikation entsprechend dem gehobenen Dienst erreicht.

Zum 31.12.2011 haben ausschließlich weibliche Beschäftigte die berufsbegleitenden Fortbildungsmaßnahmen wahrgenommen.

3.6. Leitungsfunktionen

In der Stadt Gummersbach arbeiten insgesamt 38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Führungskräfte. Hierzu zählt die Funktion als Fachbereichs- und Fachdienstleitung sowie die Ressortleitung.



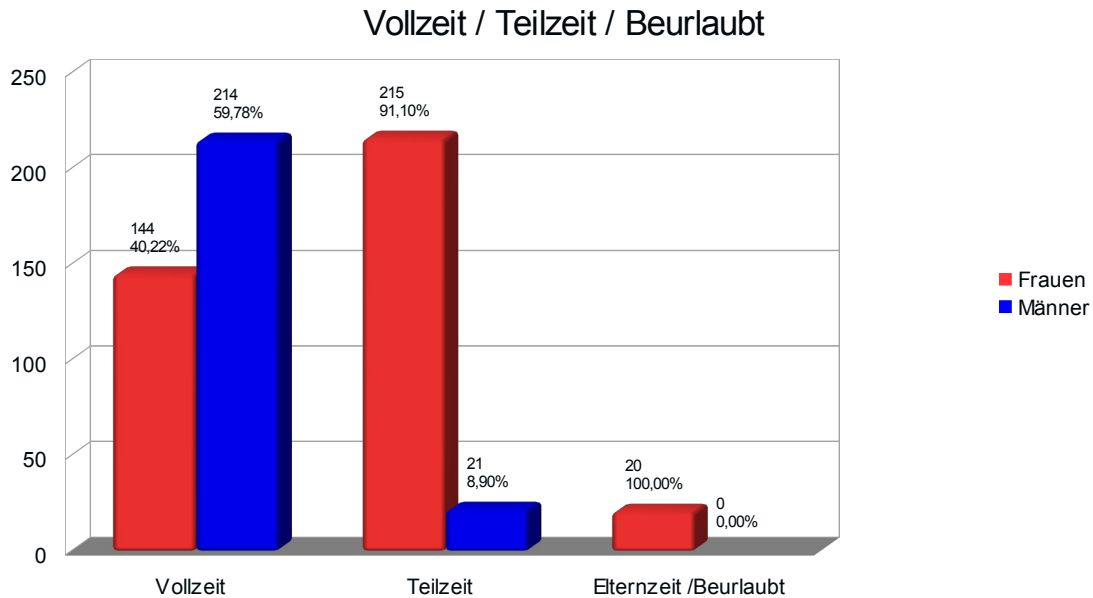
Die Grafik verdeutlicht, dass Frauen auf der Leitungsebene noch unterrepräsentiert sind. Näheres hierzu wird unter dem Punkt "Ausblick" beschrieben.

4. Arbeitszeitregelungen

4.1. Vollzeit und Teilzeit-Vergleich

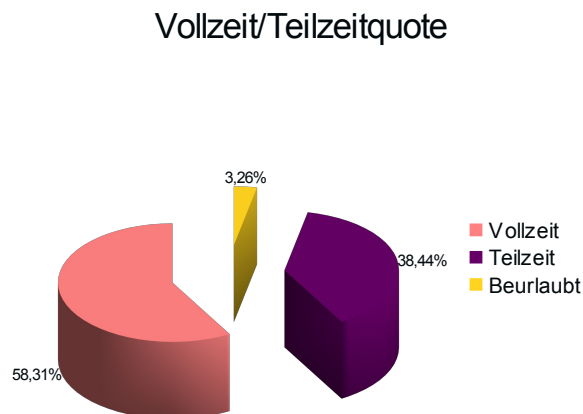
Bei der Stadt Gummersbach existieren zahlreiche Teilzeitmodelle, die individuell unter Berücksichtigung der dienstlichen und persönlichen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt werden. Teilzeitarbeit bedeutet daher längst keine verhärtete 50%-Struktur mehr, sondern hat sich im Laufe der Zeit zu einer vielfältigen Form der Personalorganisation gewandelt. Die Bandbreite der Teilzeitbeschäftigung reicht von 7,5 Stunden bis zu 39 Stunden (bei einer Beamtin mit einer 41,00 Stundenwoche) wöchentlich. Bereits eine geringe Stundenreduzierung kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oft viel neuen Raum für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geben. Durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten soll ein gesundes Verhältnis von Familie und Beruf gefördert und familiär engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden, eine ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten entsprechende Erwerbstätigkeit auszuüben (§ 13 Abs. 1 LGG). Flexibilisierung bedeutet die Abkehr von starren Arbeitszeitregelungen, um ein modernes, familienorientiertes Personal- und Organisationsmanagement durchführen zu können.

Von insgesamt 614 MitarbeiterInnen sind 236 Personen teilzeitbeschäftigt. Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit wird bei der Stadt Gummersbach gut angenommen. Besonders auffällig ist jedoch immer noch die geringe Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer (21 Mitarbeiter = 8,90 %). Teilzeitarbeit scheint somit vorwiegend "Frauensache" zu sein.



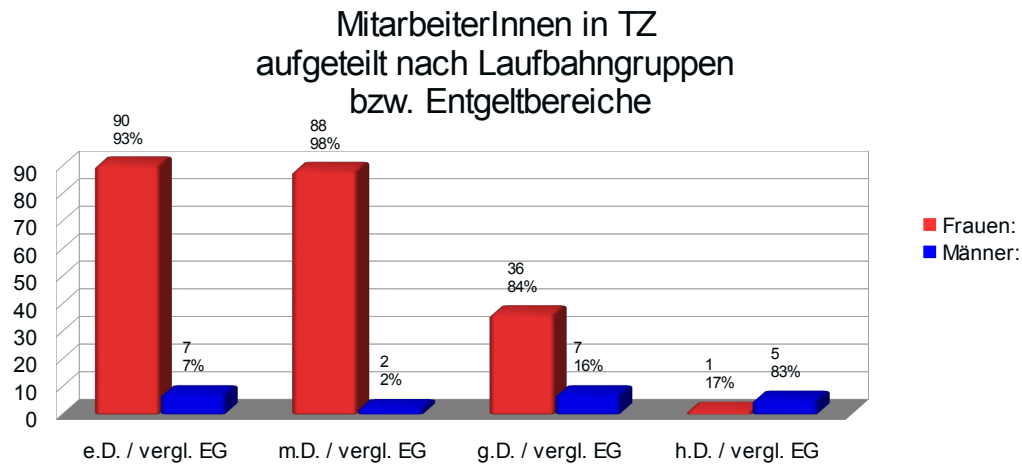
Gesamt betrachtet ergibt sich eine Vollzeitquote von 58,31 % sowie eine Teilzeitquote von 38,44 %.

3,26 % der MitarbeiterInnen befinden sich in Elternzeit (ohne gleichzeitige Teilzeit) und im Sonderurlaub ohne Dienstbezüge bzw. ohne Entgelt.



4.2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit aufgeteilt nach Besoldungsgruppen und vgl. Entgeltgruppen

Auf den nachfolgenden Übersichten wird das Verhältnis der Teilzeitbeschäftigten in den Besoldungs- und Entgeltgruppen deutlich.



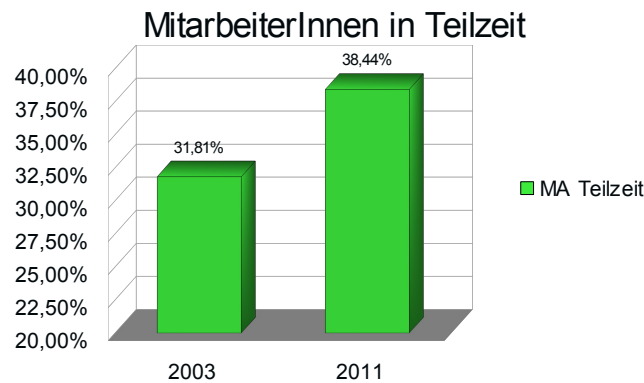
Die teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen der Stadt Gummersbach sind besonders in den unteren und mittleren Verdienstgruppen anzutreffen.

Auch Altersteilzeit ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung. Zum 31.12.2011 befanden sich insgesamt 11 MitarbeiterInnen (4 Frauen, 7 Männer) in Altersteilzeitarbeit. Deutlich erkennbar ist, dass Altersteilzeit die bevorzugte Teilzeitform der Männer ist.

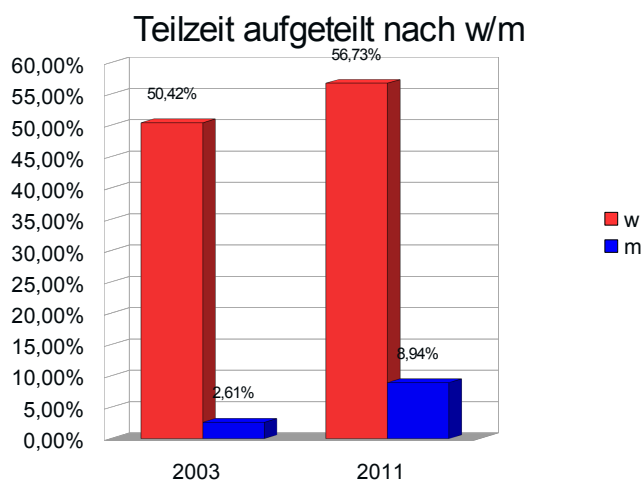
5. Vergleich der Daten zum 31.12.2011 mit denen der Fortschreibung des Frauenförderplanes 2004-2006 (Stand Juni 2003)

Beim Vergleich der Daten der Fortschreibung des Frauenförderplanes aus dem Jahr 2003 mit den Daten vom Stand 31.12.2011 fällt besonders die gestiegene Teilzeitquote auf.

Der Anteil der Frauen an den MitarbeiterInnen insgesamt ist von 61,08 % (2003) auf 61,73 % (2011) nur leicht angestiegen, der Anteil der MitarbeiterInnen in Teilzeit ist jedoch um 6,63 % von 31,81 % (2003) auf 38,44 % (2011) angestiegen.



Bei der Betrachtung, wie viele Frauen und Männer im Verhältnis zur Vollbeschäftigung teilzeitbeschäftigt waren, ist ebenfalls ein Anstieg bei beiden Geschlechtern zu erkennen.

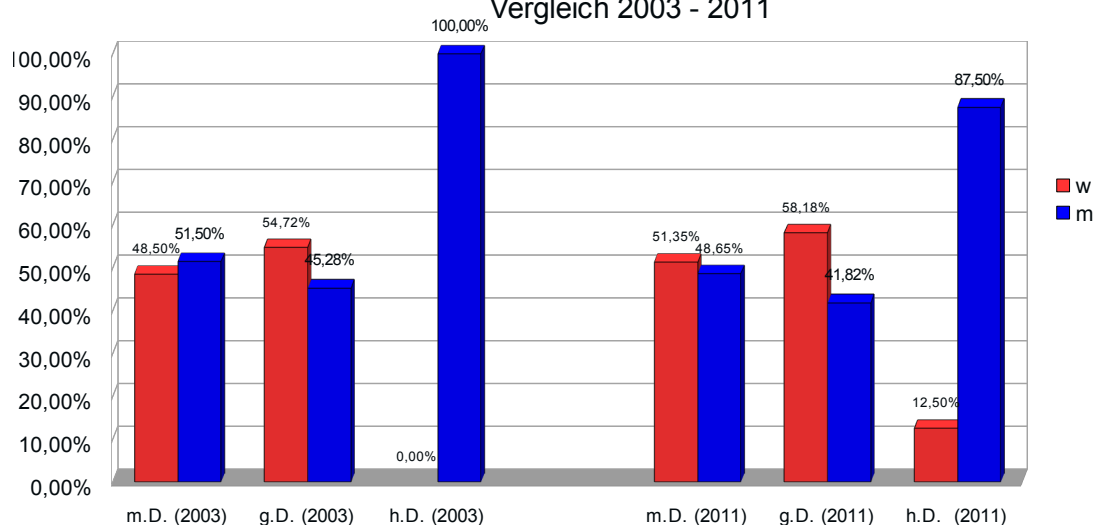


2003 waren von den insgesamt beschäftigten Frauen 50,42 % teilzeitbeschäftigt. Zum 31.12.2011 waren es 56,73 %. Auch bei den Männern ist hier erfreulicherweise ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zu verzeichnen. 2003 waren es lediglich 2,61 % und 2011 schon 8,94 % der insgesamt beschäftigten Männer, die in Teilzeit tätig waren.

Beim Vergleich der Verteilung der Beamtinnen und Beamten auf die verschiedenen Laufbahngruppen sind kleine Veränderungen eingetreten, wie diese Übersicht zeigt:

Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen

Vergleich 2003 - 2011



Der Anteil der Frauen und Männer im mittleren Dienst hat sich sehr leicht zu Gunsten der Frauen verschoben, bleibt aber im paritätischen Bereich, während sich die Frauenquote im gehobenen Dienst ein wenig mehr aufwärts bewegt hat. Erfreulich ist, dass zum 31.12.2011 auch im höheren Dienst eine Stelle mit einer Frau bekleidet wurde. Dies führt bei dem geringen Anteil der Stellen im höheren Dienst direkt zu einer Quote von 12,50 %.

Eine Entwicklung der Verteilung der Frauen und Männer auf die verschiedenen Entgeltbereiche von 2003 bis 2011 kann an dieser Stelle leider nicht dargestellt werden. Hier fehlt es an der direkten Vergleichbarkeit der Vergütungsgruppen nach BAT (wie im Frauenförderplan von 2003) und den heutigen Entgeltgruppen nach dem TVöD. Eine Entwicklung der Eingruppierung in die verschiedenen Entgeltbereiche wird daher erst in der Fortschreibung dieses Frauenförderplans dargestellt werden können.

6. Ausblick und Ziele

6.1. Stellenbesetzungen

Nach der Betrachtung und Analyse der Daten zum 31.12.2011 ist zunächst einmal festzuhalten, dass die Stadt Gummersbach im Bereich des mittleren und gehobenen Dienstes und der vergleichbaren Entgeltgruppen nach dem TVöD paritätisch gesehen gut aufgestellt ist.

Der Anteil der Frauen in den Entgeltgruppen bis einschließlich EG 10 bzw. S 15 - S 16 und bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 11 BBO ist sehr hoch, so dass davon ausgegangen werden kann, dass in naher Zukunft auch die durch Altersfluktuation frei werdenden Stellen in Führungspositionen ab Besoldungsgruppe A 12 und EG 13 bzw. S 18 TVöD aufwärts höchstwahrscheinlich in mehreren Fällen mit Frauen besetzt werden können. Bereits zum Stichtag 31.12.2011 bekleideten drei Frauen Führungspositionen mit einer Besoldung bzw. Eingruppierung in eine Besoldungs- /Entgeltgruppe aus dem höheren Dienst bzw. der vergleichbaren Entgeltgruppe. Zudem konnten in den ersten Monaten des Jahres 2012 zwei Stellen des höheren Dienstes bzw. der vergleichbaren Entgeltgruppen, von denen eine Stelle eine Führungsposition mit Leitungsfunktion darstellt, mit Frauen besetzt werden, so dass die Frauenquote nun auch in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen stark angestiegen ist. Dies wird sich in der nächsten Fortschreibung des Frauenförderplanes eindeutig bemerkbar machen. Insofern ist hier ein Trend erkennbar, der sehr positiv stimmt und der die Zielerreichung, nämlich Stellen in Führungspositionen verstärkt mit Frauen zu besetzen, möglich macht.

Nach wie vor sind Frauen im Bereich der gewerblichen und technischen Tätigkeiten ebenso unterrepräsentiert wie Männer als Erzieher in Kindertageseinrichtungen.

Erfreulich ist allerdings, dass mittlerweile im technischen Dienst sowie im gewerblichen Bereich einige Frauen eingestellt werden konnten. Im Jahr 2011 konnte zudem erstmals ein staatlich anerkannter Erzieher im Bereich der Kindertageseinrichtungen eingestellt werden, mittlerweile werden sogar schon zwei männliche Erzieher beschäftigt. Die Stellen im gewerblichen und technischen Bereich können selten paritätisch besetzt werden. Das liegt allerdings vorwiegend daran, dass schon die Ausbildung bzw. das Studium im gewerblichen und technischen Bereich überproportional von Männern abgeschlossen wird und die absolut überwiegende Anzahl der BewerberInnen daher männlich sind. Das Gegenteil hierzu ist der Bereich des Erziehungsdienstes. Ausgebildete staatlich anerkannte Erzieher sind leider ebenso noch eine Seltenheit wie das Interesse der Männer an einer solchen Ausbildung. Hier sind Frauen immer noch absolut überrepräsentiert. Dies zu ändern liegt jedoch nicht in Händen der Stadt Gummersbach, sondern ist vielleicht auch immer noch für viele Menschen eine traditionelle Rollenverteilung, die auch durch einen Frauenförderplan für diese Bereiche nicht aufgeweicht werden kann und soll. Dennoch ist die Stadt Gummersbach stets erfreut, wenn in diesen Bereichen eine Trendwende erfolgt, denn alle Bereiche, Berufe und Funktionen stehen hier grundsätzlich sowohl Frauen als auch Männern offen.

6.2. Fortbildungen

Seit 2007 werden jährlich hausinterne Seminare für Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte angeboten, an denen zu einem großen Teil Frauen teilnehmen. Dies ist ein weiterer Hinweis darauf, dass Frauen an Führungspositionen interessiert sind und auch seitens der Stadt Wert darauf gelegt wird, dass Frauen auf die mögliche Ausübung einer Führungsposition entsprechend vorbereitet werden.

6.3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeitbeschäftigung

Auch die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wird sehr gut angenommen. Gerade die Bandbreite der Stundenreduzierung eröffnet den MitarbeiterInnen ganz neue Möglichkeiten. Auch geringe Stundenreduzierungen (z.B. Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von 41 auf 39 Stunden) sind in der Regel möglich, ohne dass dienstliche Belange dem entgegenstehen und führen zu einer flexibleren Handhabung der Arbeitszeit der MitarbeiterInnen.

In Zukunft soll daher auch bei der Ausschreibung von Stellen auf die Formulierung "in Vollzeit zu besetzen" verzichtet werden, sofern dienstliche Gründe dem nicht entgegen stehen. Vielmals ist es möglich, dass die Arbeit einer Vollzeit-Beamten-Stelle (41 Stunden) auch innerhalb eines Stundenkorridors von 39 Stunden wöchentlich erledigt werden kann. Bei einer entsprechenden Einteilung der Arbeit evtl. auch mit noch weniger Arbeitszeit (36 Std./Woche bei einer 39 Stunden-Stelle). Bereits an etlichen Stellen wird so, mit zwar reduzierter Wochenarbeitszeit, jedoch mit einem Stundenkontingent von deutlich über 50% erfolgreich gearbeitet. Um bei Stellenausschreibungen potentielle BewerberInnen, die teilzeitbeschäftigt sind, nicht im Vorfeld abzuschrecken, erscheint der Verzicht auf den Begriff "Vollzeit" sinnvoll, sofern seitens der jeweiligen Fachbereiche/-dienste nicht ausdrücklich eine Teilzeitbeschäftigung verfolgt wird. Oft können Ganztagsstellen mit zwei Teilzeitstellen abgedeckt werden, so dass hier in der Regel keine größeren Komplikationen entstehen dürften. Diese Vorgehensweise signalisiert eine größere Flexibilität der Stadt bei der Besetzung von Stellen und motiviert möglicherweise auch Teilzeitkräfte, sich vermehrt auf ausgeschriebene Ganztagsstellen zu bewerben und trotzdem Familie und Beruf vereinen zu können. Sollte ein Arbeitsplatz nicht geteilt werden können, ist dies vom jeweiligen Fachbereich stets schriftlich zu begründen.

Noch ein wenig in den "Kinderschuhen" steckt hingegen die Teilung von Arbeitsplätzen, ugs. auch als "Job-Sharing" bezeichnet, leider dahingehend, als dass die Arbeitsplätze meist nicht doppelt genutzt werden können. Das Modell, dass sich zwei MitarbeiterInnen eine Stelle derart teilen, dass der Arbeitsplatz vor- und nachmittags besetzt ist und beide sich einen Schreibtisch und entsprechende technische Ausstattung teilen, wird bisher nur in seltenen Fällen praktiziert und scheitert leider meistens an den persönlichen Wünschen der MitarbeiterInnen. In der Regel handelt es sich bei zwei Teilzeitkräften, die sich eine Stelle teilen, jeweils um Vormittagsbeschäftigungen. Die Kosten für diese Arbeitsplätze könnten bei einer anderen Ausgestaltung der Arbeitszeit, z.B. Vor- und Nachmittagsbesetzung der Stelle, halbiert werden, da kein gesonderter Büroraum, kein entsprechendes Inventar und auch keine technische Aus-

stattung in doppelter Ausführung vorgehalten werden müssten. Wünschenswert wäre auch hinsichtlich der schrumpfenden Raumkapazitäten im städtischen Rathaus, dass sich diese Art der Arbeitsplatzteilung und der Ausgestaltung der Arbeitszeit hinsichtlich der Besetzung der Stelle mit Teilzeitkräften, auch an Nachmittagen, flexibler gestalten würde. Dies würde zu einer Kostenreduzierung und zu einer höheren Bürgerfreundlichkeit durch eine bessere Erreichbarkeit führen.

Auch die Einrichtung von Telearbeitsplätzen soll bei der Stadt Gummersbach zukünftig ein Thema werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu fördern. Inwiefern eine Umsetzung der Telearbeit möglich ist und wie sie in den einzelnen Fachbereichen der Stadt aussehen kann, wird bereits grundsätzlich im Rahmen von Organisationsuntersuchungen überprüft und im Fachbereich 2 erörtert.

7. Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Der vorgelegte Entwurf des Frauenförderplanes für die Zeit vom 01.11.2012 bis zum 31.10.2015 baut auf dem erstmals im Jahr 2001 vorgelegten Frauenförderplan und seiner Fortschreibung auf.

Zu 3. Bestandsaufnahme und Analyse der Daten

Die vorgelegte Bestandsaufnahme ist umfangreich, die Analyse der ausgewerteten Daten sehr detailliert, auf eine Kommentierung jeder einzelnen Position soll, um Wiederholungen zu vermeiden, verzichtet werden.

Erfreulich ist, dass Frauenförderung inzwischen Bestandteil der Personalpolitik geworden ist, und die Realisierung der Chancengleichheit von Frau und Mann als integraler Bestandteil zukunftsorientierter Personalpolitik gesehen wird.

Die hat dazu geführt, dass im Bereich des mittleren und des gehobenen Dienstes sowie der vergleichbaren Entgeltgruppen im Beschäftigtenbereich eine durchaus erfreuliche Entwicklung zu verzeichnen ist. Hier sind mehrfach paritätische Stellenbesetzungen festzustellen.

Die teilweise vorhandenen Überhänge sind im Beschäftigtenbereich fast ausschließlich darauf zurückzuführen, dass die Berufswahl immer noch in hohem Maß geschlechterspezifisch bestimmt ist.

Auch bei den Beamtinnen und Beamten stellt sich die Situation im mittleren und den unteren Bereichen des gehobenen Dienstes vergleichbar dar. Die Überhänge im Bereich der Besoldungsgruppe A 9 sind auf die Tatsache zurückzuführen, dass in den letzten Jahren mehr Anwärtinnen als Anwärter die Laufbahnprüfung abgelegt haben.

Während im Mittelbereich die gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern am Erwerbsleben schon in weiten Bereichen erreicht ist, so sind die Abweichungen in den niedrigeren Entgeltgruppen im Angestelltenbereich etwas moderater und in den niedrigeren Besoldungsgruppen immer noch sehr hoch.

Hier ist sicherlich die Aufstellung eines Frauenförderplanes und die konsequente Verfolgung der darin aufgestellten Ziele nur ein Instrument, um Veränderungen zu erwirken. Er muss in einen weitgespannten Maßnahmenkatalog eingebunden sein und er muss ein Umdenken in vielen Bereichen unserer Gesellschaft zur Voraussetzung haben.

Offensichtlich ist aber auch, dass Frauen, gleich ob verbeamtet oder im Beschäftigtenverhältnis in den höheren Besoldungs- oder Entgeltgruppen, und damit vor allem in Führungspositionen, noch deutlich unterrepräsentiert sind.

Festzuhalten ist hier sicherlich auch, dass Mitarbeiterinnen, die sich im höheren Dienst oder vergleichbaren Entgeltgruppen befinden, zum Teil nicht durch die Übertragung höherwertiger Aufgaben dorthin gelangt sind. Die ist eher dem beruflichen Abschluss (Hochschulstudium o.ä.) geschuldet.

Die Gründe hierfür sind sicherlich vielschichtig. Hier ist, insbesondere mit Blick auf die demographische Entwicklung in Deutschland und dem damit verbundenen Fachkräftemangel, eine konsequente Gleichstellungsarbeit notwendig.

Zu 4. Arbeitszeitregelungen

In den vergangenen Jahren ist das Spektrum der Teilzeitmodelle erheblich erweitert worden. Ebenso ist die Bereitschaft gestiegen, die Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit positiv zu bescheiden.

Nach wie vor ist Teilzeit eine Angelegenheit, die fast ausschließlich (mit über 90 Prozent) Frauen betrifft. Unter den Frauen, die sich um eine stundenreduzierte Tätigkeit bemühen, ist mehrheitlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sprich die Versorgung der Kinder der Grund für den Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung.

Ebenso eindeutig ist die Tatsache, dass Teilzeit und höhere Entgelt- oder Besoldungsgruppen, besonders wenn daran noch eine Leitungsfunktion geknüpft ist, derzeit kaum in Kombination anzutreffen ist.

Besonders hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es wichtig, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich in einer Teilzeitbeschäftigung befinden oder diese anstreben, auch Möglichkeiten geboten werden, sich beruflich weiterzuentwickeln. Stundenreduziertes Arbeiten darf kein „Stoppschild“ sein.

Hierbei wird auch die Toleranz von Teilzeitmodellen in Führungspositionen eine Rolle spielen.

Das dies eine erhöhte Flexibilität von allen Beteiligten verlangt, ist offensichtlich. Dann bietet es aber auch die Möglichkeit, die Potenziale aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen.

Diese Flexibilität bedeutet: sich offen zeigen für individuelle Lösungen, für neue Wege, wie z.B. die angeführte Telearbeit, flexible Arbeitszeiten und vor allem, Teilzeit nicht als ein „notwendiges Übel“ anzusehen, sondern als eine Möglichkeit, die wertvollen Ressourcen qualifizierter Arbeitskräfte langfristig an die Stadt Gummersbach zu binden.

Ergänzend möchte ich darauf hinweisen, dass in einer sich verändernden Gesellschaft die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht mehr nur „Frauensache“ ist und sein wird, sondern sich zunehmend auch Männer diesem Thema stellen müssen oder wollen und es im Hinblick auf den vielbeschworenen Fachkräftemangel an Brisanz gewinnen wird.

Zu 6. Ausblicke und Ziele

Die getätigten Ausblicke und Ziele sind geeignet, aus Sicht der Gleichstellung positiv in die Zukunft zu blicken.

In der Vergangenheit war in Stellenausschreibungen gerade der Teilzeitvermerk häufig sehr umstritten.

Die vorgeschlagene Regelung, zwar nicht einen Teilzeitvermerk anzubringen, aber eben auch auf den Zusatz „ in Vollzeit zu besetzen“ zu verzichten, schafft eben die oben angesprochene Flexibilität, um die qualifizierteste Bewerberin oder den qualifiziertesten Bewerber zu finden. Dies selbstverständlich mit der

Prämisse, im Falle eines Falles, auch die Umstrukturierung eines Arbeitsplatzes in Erwägung zu ziehen, denn job sharing kann dann sicher nicht die einzige Lösung sein.

Bezüglich der angesprochenen Fortbildungen lässt sich erkennen, dass das Interesse von Frauen an höherwertigen Tätigkeiten seit Jahren groß ist und Möglichkeiten, sich besser auszubilden, oder sich entsprechend fortzubilden groß ist.

In diesem Zusammenhang ist sicherlich der Fokus auch auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu richten, die beurlaubt sind. Durch die Möglichkeit, an Fortbildungen teilzunehmen, aber auch durch das Angebot von Vertretungstätigkeiten wird der Bezug zum Arbeitsplatz gehalten und der Wiedereinstieg erleichtert.

Bzgl. der im Frauenförderplan angesprochenen Ziele erscheint es, insbesondere zur besseren Nachverfolgung, sinnvoll, einen Maßnahmenkatalog zu erstellen.

Der Gesamterfolg von Frauenförderung ist beeinflusst von der Wirksamkeit der Einzelmaßnahmen, den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und nicht zuletzt auch von den persönlichen Entscheidungen der betroffenen Frauen **und** Männer.

8. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt am 01.11.2012 für die Dauer von 3 Jahren in Kraft.