Bericht zu den Grundsätzen zur Chancengleichheit

für die Stadtverwaltung Wuppertal
Berichtszeitraum 2007 bis 2010

GLEICH-
STELLUNGS-
STELLE
FÜR FRAU
UND MANN
Wuppertal

Inhaltsverzeichnis

	Einleitung	4
	Zusammenfassung	5
1	**Beschäftigungssituation**	9
1.1	Gesamtbeschäftigtenzahl	9
1.2	Frauen in Führungspositionen	11
1.3	Beschäftigte des höheren Dienstes	12
1.4	Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes	13
1.5	Beschäftigte des gehobenen Dienstes – „gläserne Decke“ -	16
1.6	Beschäftigte des mittleren Dienstes	17
1.7	Beschäftigte des einfachen Dienstes	17
1.8	Arbeiterinnen und Arbeiter	18
1.9	Beförderungen und Höhergruppierungen	19
1.10	Zielquoten	20
2	**Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern unter Haushaltssicherungsaspekten**	**24**
3	**Stellenbesetzungsverfahren**	26
3.1	Ausschreibungen	26
3.2	Auswahlverfahren	26
4	**Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Familienfreundliche Stadtverwaltung -**	29
4.1	Teilzeit, flexible Arbeitszeitgestaltung, Alternierende (Tele-) Heimarbeit	29
4.2	Beurlaubung aus familiären Gründen, Elternzeit, Wiedereinstieg	30
4.3	Sonstige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familien und Beruf	31
5	**Aus- und Fortbildung**	33
5.1	Ausbildung	33
5.2	Fortbildung	36
6	**sonstige Maßnahmen**	39
6.1	Leistungsorientiertes Entgelt	39
6.2	Entwicklung von Vereinbarungen mit den Leistungseinheiten	41
6.3	Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils bei der Feuerwehr	41
6.4	Teilpersonalversammlung	45
6.5	gezielte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	45
	Impressum	46

Abkürzungen

FFP	Frauenförderplan
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
LBesG NW	Landesbesoldungsgesetz Nordrhein-Westfalen
AL I und II	Angestelltenlehrgang I und II
BVL-Gruppen	Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
SuE	Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst
eD	einfacher Dienst
mD	mittlerer Dienst
gD	gehobener Dienst
hD	höherer Dienst
TZ	Teilzeit
VZ	Vollzeit
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung

Einleitung

Die „Grundsätze zur Chancengleichheit" bei der Stadtverwaltung Wuppertal galten für die Jahre 2007 bis 2010. Der letzte Bericht stellte die Entwicklungen der Jahre 2005 und 2006 dar. Nun liegen die Ergebnisse der Jahre 2007 bis 2010 vor.

Richtschnur sind die Ziele und Maßnahmen der Grundsätze zur Chancengleichheit, um die Systematik der Berichterstattung fortzuführen. Jeder Bericht stellt zusätzlich einzelne Maßnahmen gesondert vor. In diesem Bericht sind es die Bemühungen der Feuerwehr, den Frauenanteil zu erhöhen (Kapitel 6.3).

In den letzten Jahren gab es Entwicklungen, die der gültige Frauenförderplan nur eingeschränkt berücksichtigen konnte. Diese Entwicklungen greift dieser Bericht auf und analysiert die Auswirkungen auf Frauen und Männer.

Die Personalpolitik der Stadtverwaltung ist in den letzten Jahren geprägt durch die Bemühungen zur Haushaltskonsolidierung und dem damit verbundenen Personalabbau, einhergehend mit dem Abbau von Leistungen und Angeboten der Verwaltung. Dies ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich spürbar. Dieser Bericht geht in Kapitel 2 auf die geschlechtsspezifischen Auswirkungen ein.

Die Einführung des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst hat zu leichten Verschiebungen im mittleren und höheren Dienst geführt. Wie die Geschlechterverteilung in diesem Bereich aussieht, stellt Kapitel 1.4 vor.

Im Berichtszeitraum wurde das im TVöD vorgesehene Leistungsorientierte Entgelt eingeführt. Die Analyse im Kapitel 6.1 beschreibt die Auswirkungen auf Frauen und Männer.

Zusammenfassung: Entwicklungen im Berichtszeitraum

- Der Frauenanteil an der **Gesamtbeschäftigtenzahl** stieg um 1%. Ebenso der Frauenanteil aufgeschlüsselt nach Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern. Bis zum Stichtag für das Jahr 2008 ist der Frauenanteil bei den **Beamtinnen und Beamten** um 2% angestiegen.

- Der Anteil von Frauen in **Führungspositionen** stieg um 6% auf 29%. Die Zielquote für 2009 von 26% wurde überschritten. Dies ist auf eine deutliche Steigerung der weiblichen Abteilungs- und Fachbereichsleitungen sowie der Ressort- und Stadtbetriebsleitungen zurückzuführen.

- Eine Steigerung des Frauenanteils im **höheren Dienst** insgesamt wurde erreicht. Dies ist auf eine Steigerung des Anteils der weiblichen Angestellten im höheren Dienst zurück zu führen. Mit steigender Eingruppierung/Besoldung sinkt aber der Frauenanteil weiterhin.

- Die Einführung des Tarifvertrages für den **Sozial- und Erziehungsdienst** macht es möglich, die Daten des mittleren und gehobenen Dienstes erstmals ohne den frauendominierten sozialen Bereich abzubilden. Dies führt zu Veränderungen, z.B. im gehobenen Dienst und bei der „gläsernen Decke".

- Der Frauenanteil im Sozial- und Erziehungsdienst sinkt in den besser dotierten Positionen (z.B. übergeordneten Fachdiensten) deutlich ab. Der Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder weist einen geringen Anteil an männlichen Erziehern auf.

- Der Frauenanteil im **gehobenen Dienst** schwankt in den letzten 4 Jahren zwischen 53% und 54%. Nach der Einführung des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst ist der Wert auf 50% gesunken.

- Die so genannte „**gläserne Decke**" war im Berichtzeitraum bis 2009 auf Bes.Gr. LBesG NW A 12, Entgeltgruppe 11 (BAT III) angestiegen. Nach der Einführung des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst liegt sie derzeit erneut bei der Bes.Gr. LBesG NW A11, Entgeltgruppe 10 (BAT IVa).

- Weiteres Ziel ist die Steigerung des Frauenanteils bei der **Feuerwehr**. Um perspektivisch eine Steigerung zu erreichen, müssen besondere Maßnahmen entwickelt werden. Darüber erfolgt eine gesonderte Berichterstattung.

- Um ein differenzierteres Bild über den **einfachen Dienst** der Stadtverwaltung zu bekommen, erfolgte eine Analyse der vorliegenden Daten in diesem Bericht. Diese Analyse verdeutlicht, dass es mit der Umstellung auf den TVÖD zu einem Anstieg der Beschäftigten des einfachen Dienstes kam. Dies betrifft vor allem Frauen.

- Der Frauenanteil im Bereich der ungelernten **Arbeiter/innen** sank 2010 um 3%, im Bereich der gelernten Arbeiter/innen schwankt er zwischen 11% und 13%. Um den Grundsätzen zur Chancengleichheit zu entsprechen, ist eine Steigerung des Frauenanteils insgesamt und vor allem bei den gelernten Arbeiterinnen erforderlich.

- Der Frauenanteil an **Beförderungen** der Beamtinnen und Beamten lag 2007 bei 25% und 2008 bei 30%. Dies entspricht nicht der Parität von 50% und liegt auch unterhalb des Frauenanteils bei den Beamtinnen und Beamten insgesamt (37%).

- Die **Zielquoten** wurden weitgehend erreicht und teilweise übertroffen. Erfreulich ist die Steigerung des Frauenanteils in den Eigenbetrieben. Die Ausnahme bildet der Frauenanteil in der Entgeltgruppe 11 bei den Angestellten. Dies ist auf die Veränderungen durch die Einführung des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst zurück zu führen.

- Die **Haushaltsituation** führte zu personalwirtschaftlichen Einschnitten. Die Gleichstellungsstelle hat verstärkt ihre Beteiligungsrechte bei Personalmaßnahmen und Organisationsveränderungen wahrgenommen. Dies führte zu einem Anstieg der Stellungnahmen und Widersprüche.

- Eine Analyse der **internen Stellenausschreibungen** verdeutlicht, dass nach einigen Schwankungen im Jahr 2010 42% der Stellen als teilbar ausgeschrieben wurden.

- Die Analyse bei den **Einstellungen** ab BesGr. LBesG NW A 12, Entgeltgruppe 11 (BAT III) zeigt, dass mehr als 50% Frauen in diesen Gehaltsgruppen eingestellt wurden.

- Der Frauenanteil bei der **Teilzeitbeschäftigung** ist unverändert hoch. Weiterhin nehmen sehr wenige Männer die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wahr. Immer noch sind ca. 42% aller weiblichen Beschäftigten der Stadtverwaltung mit reduzierter Stundenzahl tätig.
- Die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit in Form von **Telearbeit** zu erledigen, nahmen im Berichtszeitraum mehr Beschäftigte in Anspruch.

- Männer nehmen wie zuvor nur vereinzelt die Möglichkeit der **Elternzeit** wahr. Genaue Daten liegen nicht vor. Die Möglichkeit der befristeten Beurlaubung wird nach wie vor überwiegend von Frauen wahrgenommen.

- Das Personalressort richtete im Berichtszeitraum im Rahmen der Weiterentwicklung der Stadtverwaltung als **familienfreundlicher Betrieb** eine Seite im Intranet ein, bei der Ansprechpersonen zu unterschiedlichen Fragen wie Beurlaubung und Arbeitszeitgestaltung aufgelistet sind. Die Gleichstellungsstelle führte in Kooperation mit dem Netzwerk der Wuppertaler Gleichstellungsbeauftragten 2008/2009 eine Ausstellung und eine Tagung zum Thema „Väterzeit" durch.

- Die **Ausbildungsplätze** der Stadtverwaltung sind nach wie vor geschlechtsstereotyp besetzt. Ausnahmen bildeten 2010 die Ausbildungsberufe Forstwirt/in und Straßenwärter/in. Nach wie vor zeigt sich, dass sich junge Frauen und Männer auch geschlechtsstereotyp um die entsprechenden Ausbildungsplätze bewerben. Die Teilnahmezahlen einzelner Stadtbetriebe und Ressorts am Girls´Day unterliegen deutlichen Schwankungen. Die Teilnahme am Boys´Day steigt. Ein Drittel aller Plätze des Boys´Days im Stadtgebiet wurden durch die Stadtverwaltung zur Verfügung gestellt.

- Die Analyse zeigt, dass 2007 62% und 2008 65% der Teilnehmer/innen an Veranstaltungen der **Kommunalen Fortbildung** weiblich waren, 2010 fiel der Wert auf 53% ab. Der Anteil der Männer, die Seminare zur Gesundheitsförderung besuchen, ist gering. Der Frauenanteil an den Dozenten/innen der Kommunalen Fortbildung schwankte und erreichte 2010 mit 18% einen Tiefpunkt. Die Teilnahme von Frauen an Führungsseminaren stieg an. In Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle, wurden weiterhin spezielle Seminare jeweils für Frauen oder für Männer angeboten.

- 2008 wurde das **Leistungsorientierte Entgelt** erstmals ausgezahlt. Die Beteiligung von Frauen und Männern entspricht weitgehend der Verteilung innerhalb der Stadtverwaltung und der Verteilung der Teil- und Vollzeitbeschäftigten. 2010 erzielten Frauen durchschnittlich mehr Punkte als

Männer. Teilzeitbeschäftigte mit einer Stundenzahl von mehr als 19,5 Stunden erreichten eine höhere Punktzahl als Vollzeitkräfte. Teilzeitbeschäftigte mit 19,5 und weniger Stunden liegen mit ihrem durchschnittlichen Punktwert darunter.

- Eine nichtrepräsentative **Onlinebefragung** mit dem Ziel heraus zu finden, welche Arbeitszeitwünsche die Beschäftigten haben, ergab, dass Frauen tendenziell in den nächsten fünf Jahren mehr und Männer weniger Stunden arbeiten möchten.

1 Beschäftigungssituation

1.1 Gesamtbeschäftigtenzahl

Die Gesamtbeschäftigtenzahl beinhaltet neben den tariflich Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten: Wahlbeamte/innen, Orchestermusiker/innen, städtische Mitarbeiter/innen der ARGE (des Jobcenters) sowie Sonderverträge. Nicht enthalten sind Auszubildende, Praktikanten/innen, Beurlaubte, Teilnehmer/innen von Arbeitsgelegenheiten sowie die Beschäftigten der Eigenbetriebe.

Gesamtzahl

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Männer	1942	1928	1874	1882	1862	1865	1852	1870	1806	1772	1731
Frauen	2461	2451	2470	2452	2445	2436	2391	2423	2384	2374	2362
Summe	4403	4379	4344	4334	4307	4310	4243	4293	4190	4146	4063
Frauenanteil	56,0%	56,0%	57,0%	57,0%	57,0%	56,5%	56,4%	56,4%	56,9%	57,3%	57,7%

Die Darstellung der **Gesamtzahl** unterscheidet nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Bei der Berechnung des Frauenanteils entsprechend dem Verhältnis zur individuellen Wochenarbeitszeit/regelmäßigen Wochenarbeitszeit (Vollzeitverrechnung) ergibt sich folgendes Bild. Die weiteren Tabellen unterscheiden zwischen den einzelnen **Beschäftigtengruppen**.

Gesamtzahl – Vollzeitverrechnung[1]

	2000	2001	2002	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Frauen	2091	2082	2104	2078	2051	1990	2038	2044	2039	2029
Frauenanteil	52%	52%	53%	53%	53%	53%	53%	53%	54%	54%

Entwicklung des Frauenanteils in den Beschäftigtengruppen seit 2000[2]

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Beamtinnen	33% 371	34% 385	35% 395	35% 400	36% 403	36% 412	36% 417	36% 427	37% 428	37% 419	38% 419
Angestellte	71% 1985	71% 1966	72% 1981	71% 1958	71% 1952	71% 1934	70% 1879	70% 1912	72% 1871	71% 1872	71% 1863
Arb.innen	22% 105	21% 100	21% 94	21% 94	21% 90	21% 90	22% 95	22% 84	22% 85	22% 83	21% 80
gesamt	56% 2461	56% 2451	57% 2470	57% 2452	57% 2445	57% 2436	56% 2391	56% 2423	57% 2384	57% 2374	58% 2362

[1] Die Zahlen aus den Jahr 2003 liegen nicht vor und sind nicht zu ermitteln.
[2] Die Gesamtbeschäftigtenzahl beinhaltet Wahlbeamte/innen, Orchestermusiker/innen, Mitarbeiter/innen der ARGE (des Jobcenters) Wuppertal, der Marketing GmbH sowie Sonderverträge. Nicht enthalten sind Auszubildende, Praktikanten/innen, Beurlaubte, Inhaber/innen von Arbeitsgelegenheiten sowie die Beschäftigten der Eigenbetriebe.

Vollzeitverrechnung: Entwicklung des Frauenanteils in den Beschäftigtengruppen seit 2000

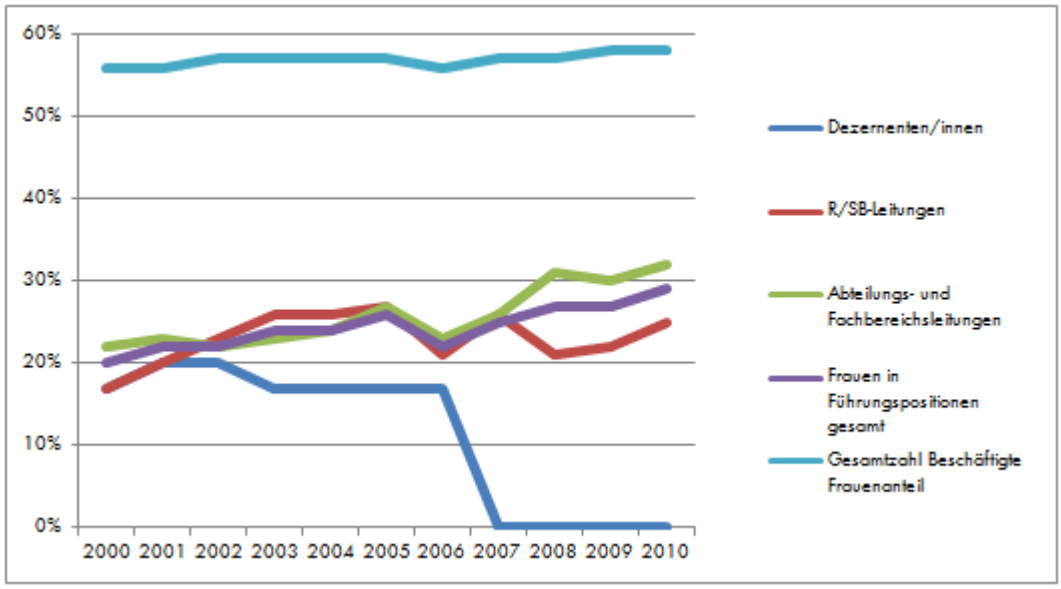
	2000	2001	2002	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Beamtinnen	28% 319	31% 335	32% 346	32% 346,28	32% 352,48	33% 358,79	33% 368,83	34% 368,42	34% 361,23	34% 359,51
Angestellte	68% 1679	68% 1659	69% 1673	68% 1636	68% 1617,6	68% 1550,9	67% 1626,2	69% 1598,6	68% 1602,4	69% 1597,6
Arbeiterinnen	19% 94	19% 89	19% 85	19% 80,67	20% 80,79	20% 80,45	19% 72,62	20% 76,6	21% 75,69	20% 71,71
gesamt	52% 2091,4	52% 2082,4	53% 2103,7	53% 2062,9	53% 2050,9	53% 1990,1	53% 2067,7	53% 2043,6	54% 2039,3	54% 2028,8

Fazit zur Gesamtbeschäftigtenzahl (vgl. 2006)

- Trotz sinkender Beschäftigtenzahl stieg der Frauenanteil um 1% an.
- Aufgeschlüsselt nach Beschäftigtengruppen verdeutlichen die Daten die Überrepräsentanz von Frauen im Angestelltenbereich (71%). Dagegen ist der Frauenanteil bei den Beamten/innen und Arbeiter/innen deutlich unter 50%.
- Am Stichtag für das Jahr 2010 ist der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten bei der reinen Personenberechnung um 2% und bezogen auf die Vollzeitberechnung um 1% angestiegen.
- Der Frauenanteil bei der reinen Personenberechnung der Arbeiterinnen und Arbeiter bleibt konstant niedrig.

1.2 Frauen in Führungspositionen

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Dezernenten/innen	17% 1	20% 1	20% 1	17% 1	17% 1	17% 1	17% 1	0% 0	0% 0	0% 0	0% 0
R/SB-Leitungen/ Amtsleitungen	17% 5	20% 6	23% 7	26% 8	26% 8	27% 8	21% 6	26% 8	21% 6	22% 6	25% 6
Abteilungs- und Fachbereichsleitungen	22% 14	23% 16	22% 15	23% 15	24% 15	27% 17	23% 15	26% 18	31% 23	30% 23	32% 24
Frauen in Führungspositionen gesamt	20% 20	22% 23	22% 23	24% 24	24% 24	26% 26	22% 22	25% 24	27% 29	27% 29	29% 30
Frauenanteil Gesamtzahl Beschäftigte	56% 4403	56% 4379	57% 4344	57% 4334	57% 4307	57% 4300	56% 4135	57% 4203	57% 4102	58% 4058	58% 4063



Fazit zu Frauen in Führungspositionen (vgl. 2006)

- Der Frauenanteil bei den Abteilungs- und Fachbereichsleitungen weist eine deutliche Steigerung von 9% auf.
- Der Frauenanteil bei den Ressort- und Stadtbetriebsleitungen stieg prozentual an.
- Durch das Ausscheiden der einzigen Dezernentin ist diese Führungsebene ausschließlich mit Männern besetzt.
- Insgesamt weist der Frauenanteil bei den Führungspositionen eine erfreuliche Steigerung auf.

Vergleich mit anderen deutschen Großstädten

Ein Forschungswissenschaftliches Team der FernUniversität in Hagen hat im Auftrag der Heinrich-Böll-Stiftung das „Zweite Genderranking deutscher Großstädte"[3] erarbeitet. Von Januar bis März 2010 führte die Forschungsgruppe eine empirische Genderanalyse durch. „Von allen 79 deutschen Großstädten wurden die weiblichen Ratsanteile und Anteile in kommunalen Führungspositionen erhoben."[4] Insgesamt erlangte Wuppertal Platz 47 von 79 Plätzen und war im Vergleich zum ersten Ranking im Jahr 2008 17 Plätz vorgerückt. Indikatoren für diesen Vergleich sind: Ratsmandate, Ausschussvorsitze, Fraktionsvorsitze, Dezernatsleitungen und das Oberbürgermeisteramt. Für den vorliegenden Frauenförderplan sind die letzten beiden Indikatoren von Interesse. Da nur 12,7% der Oberbürgermeister und 19,9% der Dezernate der 79 untersuchten Großstädte mit Frauen besetzt ist, befindet sich Wuppertal „in guter Gesellschaft" bezogen auf die Daten zur höchsten Führungsebene.

1.3 Beschäftigte des höheren Dienstes

Frauenanteil bei den Angestellten des höheren Dienstes 2000-2010 - Jahresvergleich

	2000	2001	2002	2003	2004	TVÖD	2005	2006	2007	2008	2009	2010
II hD	47% 23	44% 20	42% 19	42% 20	40% 6	EG 13	51% 23	48% 21	46% 22	47% 22	46% 22	51% 23
Ib	45% 29	49% 34	52% 34	56% 34	54% 35	EG 14	55% 34	53% 31	49% 30	49% 28	52% 29	57% 30
Ia	19% 3	19% 3	17% 3	32% 6	33% 6	EG 15	38% 10	38% 10	43% 12	48% 14	52% 14	48% 14
I	20% 1	40% 2	40% 2	40% 2	33% 2	EG 15Ü	40% 2	25% 1	25% 1	33% 1	33% 1	33% 1
Summe	42% 56	44% 59	44% 58	47% 62	47% 49		50% 69	48% 63	46% 65	48% 65	48% 66	52% 68

Frauenanteil bei den Beamten/innen des höheren Dienstes 2000-2010 - Jahresvergleich[5]

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
A13 hD	19% 5	27% 7	21% 5	22% 6	18% 5	20% 7	17% 5	18% 5	17% 5	19% 5	19% 5
A14	21% 9	23% 10	22% 9	36% 9	26% 10	25% 8	31% 11	28% 13	25% 10	25% 10	17% 6
A15	13% 3	17% 4	19% 5	20% 5	22% 5	26% 5	22% 5	21% 5	29% 5	33% 5	31% 4
A16	8% 1	7% 1	8% 1	8% 1	9% 1	9% 1	9% 1	13% 1	13% 1	14% 1	0% 0
B 2	0% 0	0% 0	0% 0	0% 0	0% 0	0% 0	0% 0	0% 0	0% 0	0% 0	0% 0
Summe	17% 18	18% 19	19% 20	20% 21	21 20%)	21% 21	22% 22	21% 24	21% 21	22% 21	19% 15

[3] Prof. Dr. Lars Holtkamp, Dr. Elke Wiechmann, Jan Pfetzing, „Zweites Genderranking deutscher Großstädte", FernUniversität Hagen, Institut für Politikwissenschaften, im Auftrag der Heinrich-Böll-Stiftung, April 2010
[4] dto

Frauenanteil höherer Dienst - Jahresvergleich[6]

	Angestellte	Beamtinnen	gesamt
2000	42%	17%	31%
2001	44%	18%	35%
2002	44%	19%	34%
2003	47%	20%	34%
2004	47%	20%	34%
2005	50%	21%	38%
2006	48%	21%	36%
2007	46%	21%	35%
2008	48%	20%	36%
2009	49%	22%	38%
2010	52%	19%	40%

Fazit zum Gesamtüberblick Angestellte/Beamtinnen und Beamte (vgl. 2006)

- Der Frauenanteil im höheren Dienst ist insgesamt seit 2006 angestiegen. Dies ist auf eine Steigerung des Anteils der weiblichen Angestellten zurück zu führen.
- In der Besoldungsgruppe A15 ist eine deutliche Steigerung des prozentualen Frauenanteils zu verzeichnen.
- Mit steigender Eingruppierung/Besoldung sinkt der Frauenanteil weiterhin.

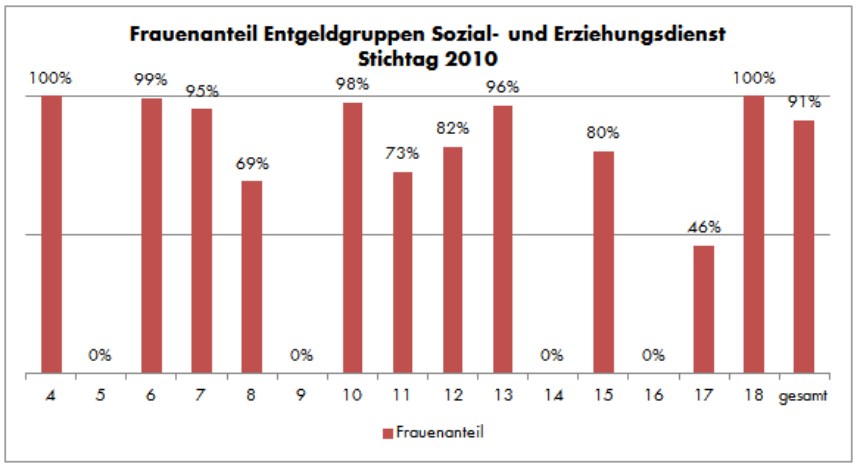
1.4 Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes

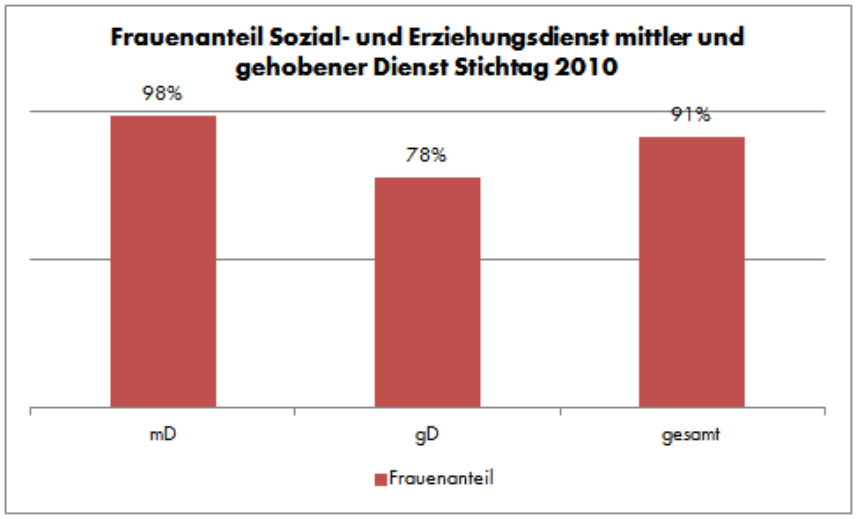
Die Einführung des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst hat Auswirkungen auf die Zahlen und Zielquoten im mittleren und gehobenen Dienst. Aus diesem Grund geht der vorliegende Bericht an dieser Stelle – vor den Kapiteln „Beschäftigte des gehobenen Dienstes“ und „Beschäftigte des mittleren Dienstes“ – auf diesen Tarifvertrag ein.

„Im Jahr 2005 wurden für die Bereiche des Bundes und der Kommunen die bestehenden Tarifverträge BAT und BMTG durch den TVöD abgelöst. Zum 1. Oktober 2005 wurden die rund 1,3 Millionen Beschäftigten vom alten in das neue System übergeleitet. Allerdings fehlte das Kernstück eines jeden Tarifvertrages, eine neue Entgeltordnung. (…) Nur für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes ist es gelungen (…) eine eigene Entgeltordnung zu vereinbaren. Sie ist am 1. November 2009 in Kraft getreten. (…) Die Regelungen zur Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst des TVöD gelten bis zum 31.12.2014.(…)“[7]

[5] ohne Eigenbetriebe und Feuerwehr
[6] ohne Eigenbetriebe und Feuerwehr
[7] Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Das kleine ABC für den Sozial- und Erziehungsdienst, Frankfurt Juni 2011

Die Einführung des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst führt, wie oben erwähnt, zu Verschiebungen im gehobenen und mittleren Dienst. Den höheren Dienst gibt es im Sozial- und Erziehungsdienst nicht. Im Einzelnen ist dies in den jeweiligen Abschnitten dargestellt. Positiv ist, dass nun bei den meisten der vorliegenden Daten neben der Feuerwehr als männerdominiertem Bereich, nun auch der frauendominierte Bereich getrennt abgebildet werden kann. Für einen neuen Frauenförderplan gilt es zu prüfen, ob es erforderlich ist gesonderte Ziele und Maßnahmen für diese Bereiche zu entwickeln.





Männeranteil im Bereich des Stadtbetriebes Tageseinrichtungen für Kinder

In der Drucksache VO/0772/11-1A des Gleichstellungsausschusses am 28.9.2011 beantwortete der Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder eine Anfrage zum Modellprogramm der Bundesregierung „Mehr Männer in Kitas“. Die Aussagen des Berichtes, die sich auf die Stadtverwaltung Wuppertal beziehen, werden im Folgenden zusammengefasst.

Im Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder beträgt der Anteil männlicher Erzieher 2,58% (Berechnungsgrundlage: Vollzeitäquivalente). Dies entspricht dem Anteil im gesamten Land NRW. Insgesamt handelt es sich um 9 Personen, die sich wie folgt aufgliedern: 1 Leitung, 3 Stellvertretungen, 4 Gruppenleitungen und 1 Praktikant. Zum Zeitpunkt der Erstellung der Drucksache waren 12 Stellen vakant. Durchschnittlich bewerben sich 140 Personen um die Stellen der Erzieherinnen und Erzieher und der Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger. Unter diesen Bewerbungen sind rund 8 (6%) von männlichen Erziehern. Kinderpfleger bewerben sich nicht. Von diesen 8 Bewerbern wurden 5 eingeladen. Die Kriterien für eine Einstellung sind: Vorliegen der persönlichen und fachlichen Voraussetzungen, die fachliche Eignung, abgeschlossene Ausbildung als Erzieher bzw. Kinderpfleger, erweitertes Führungszeugnis, arbeitsmedizinische Untersuchung verbunden mit einem persönlichen Gespräch.

Der Stadtbetrieb versucht mit unterschiedlichen Strategien den niedrigen Männeranteil auszugleichen: Teilnahme am BoysDay, Schülerpraktika, Kontakte zu Fachschulen, Ober- und Unterstufenpraktika, Praktikanten im Anerkennungsjahr und Kontakte zur Arbeitsagentur.

In der Drucksache wird darauf hingewiesen, dass in den letzten Jahren männliche Erzieher den Stadtbetrieb verließen, um in den Bereichen der offenen Kinder- und Jugendarbeit, der Heimerziehung oder in ein Studium zu wechseln, weil dort höhere Entgelte gezahlt werden als im Bereich der Kindertageseinrichtungen.

Fazit zur Verteilung von Frauen und Männern im Sozial- und Erziehungsdienst

- 91% der Mitarbeiter/innen im Sozial- und Erziehungsdienst sind weiblich.
- Der Frauenanteil im mittleren Dienst, dabei handelt es sich meist um Erzieherinnen, liegt bei 98%.
- Im gehobenen Dienst beträgt der Frauenanteil 78%. Hier ist die Berufsgruppe der Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen/innen am häufigsten vertreten.
- Der Frauenanteil im Sozial- und Erziehungsdienst ist allgemein sehr hoch, sinkt aber in den höheren Entgeltgruppen (S17/S18) auf 49%. Dieser Wert weicht somit deutlich von dem insgesamt hohen Frauenanteil ab.
- Der Männeranteil bei den Erzieherinnen und Erziehern beträgt 2,58%. Der Stadtbetrieb entwickelte Maßnahmen, diesem Missverhältnis entgegen zu wirken. Für den nächsten Frauenförderplan gilt es zu prüfen, ob zu der Entwicklung eine regelmäßige statistische Berichterstattung sinnvoll ist.

1.5 Beschäftigte des gehobenen Dienstes – gläserne Decke

gehobener Dienst, Angestellte - Jahresvergleich

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EG 9	72%	75%	75%	74%	70%	73%
EG 10	47%	49%	51%	54%	44%	42%
EG 11	44%	36%	36%	32%	35%	33%
EG 12	20%	21%	22%	27%	26%	26%
gesamt	58%	57%	57%	57%	52%	51%

gehobener Dienst, Frauenanteil Beamte/innen - Jahresvergleich

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
A 9	60%	74%	76%	73%	69%	68%	66%	71%	68%	62%	65%
A 10	61%	61%	61%	60%	60%	65%	66%	65%	66%	66%	66%
A 11	43%	44%	47%	47%	48%	49%	51%	54%	55%	56%	55%
A 12	20%	22%	22%	22%	22%	21%	29%	29%	30%	30%	29%
A 13	7%	6%	6%	6%	7%	11%	13%	10%	10%	11%	12%
gesamt	42%	42%	44%	44%	45%	47%	48%	48%	49%	49%	49%

gehobener Dienst, Frauenanteil gesamt - Jahresvergleich

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EG9, A9, A10, BAT Vb/IVb	70%	72%	72%	71%	68%	70%
EG10, A11, BAT IVa	48%	50%	53%	54%	50%	48%
EG11, A12, BAT III	35%	33%	33%	31%	33%	31%
EG12, A13gD, BATIIgD	16%	17%	16%	20%	19%	20%
Summe	54%	53%	53%	54%	50%	50%

Fazit zu Beschäftigten im gehobenen Dienst – gläserne Decke (vgl. 2006)

- Der Frauenanteil im gehobenen Dienst ist bei den weiblichen Angestellten in der Entgeltgruppe 12 deutlich von 21% (2006) auf 26% (2010) angestiegen.
- Die Einführung des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst führt zu folgenden Veränderungen im gehobenen Dienst:
  - Absinken der gläsernen Decke von Entgeltgruppe E11/A12/BATIII auf EG10/A11/BAT IVa.
  - Rückgang des Frauenanteils bei den Entgeltgruppen 9 bis 11 bei den Angestellten.
  - Rückgang des Frauenanteils im gehobenen Dienst insgesamt.
- Der Frauenanteil im gehobenen Dienst bei den Beamtinnen ist in der Besoldungsgruppe A12 seit dem Jahr 2006 deutlich angewachsen.
- Weiterhin nimmt der Frauenanteil mit steigender Entgeltgruppe/Besoldungsgruppe ab.

1.6 Beschäftigte des mittleren Dienstes

Der Frauenanteil im mittleren Dienst war immer sehr hoch, vor allem nach Abzug der Beamten der Feuerwehr. Bisher war einziges – aber anspruchsvolles – Ziel die Steigerung des Frauenanteils bei der Feuerwehr. Hier wurden – wie im letzten Bericht dargestellt – gesonderte Maßnahmen entwickelt, siehe Kapitel 6.3. Mit der Einführung des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst wird es möglich, einen großen frauendominierten Bereich ebenfalls gesondert auszuwerten.

Entwicklung des Frauenanteils im mittleren Dienst ohne die Beamten der Feuerwehr und die Angestellten des Sozial- und Erziehungsdienstes

	2007	2010
Männer	285	283
Frauen	1414	884
Summe	1699	1167
Frauenanteil	83%	76%

Fazit zu den Beschäftigten des mittleren Dienstes

- Der Frauenanteil im mittleren Dienst ohne die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes und ohne die Beschäftigten der Feuerwehr ist mit 76% immer noch als hoch zu bewerten. Somit kann beim mittleren Dienst weiterhin der Schwerpunkt des Berichtes zur Chancengleichheit die Steigerung des Frauenanteils bei der Feuerwehr sein. Ergänzt wird dies durch einen Bericht zur Steigerung des Männeranteils im Sozial- und Erziehungsdienst.

1.7 Beschäftigte des einfachen Dienstes

Beschäftigte des einfachen Dienstes – Jahresvergleich

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Männer	0	2	5	3	4	3	4	3
Frauen	5	5	36	25	30	29	28	32
Summe	5	7	41	28	34	32	32	35
Frauenanteil	100%	71%	88%	89%	88%	91%	88%	91%

Fazit zu den Beschäftigten im einfachen Dienst (vgl. 2006)

- Vor der Tarifumstellung (2005) waren nur wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im einfachen Dienst beschäftigt. Die Anzahl erhöhte sich nach der Umstellung deutlich. Dies betrifft vor allem Frauenarbeitsplätze.
- Die größte Anzahl von Angestellten des einfachen Dienstes sind im Historischen Zentrum, beim Von-der-Heydt-Museum und beim Ordnungsamt zu finden. (ohne Abbildung)

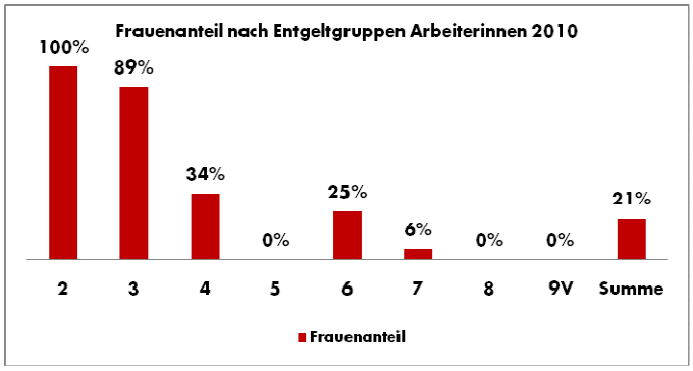
1.8 Arbeiterinnen und Arbeiter

Gesamtüberblick[8]

	2000	2001	2002	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Arbeiterinnen Anzahl	22% 105	21% 100	21% 94	21% 90	21% 90	22% 84	21% 84	22% 84	21% 83	21% 80
Arbeiterinnen Vollzeitverrechnung	19% 94,0	19% 89,0	19% 85,0	19% 80,7	20% 80,8	20% 80,5	20% 76,6	19% 72,6	21% 75,7	20% 71,7

Gelernte und ungelernte Arbeiterinnen und Arbeiter

	2000	2001	2002	2003	2004	TVöD	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Lohngr. 1-4 (ungelernt)	40% 71	40% 65	39% 58	41% 58	39% 51	**EG 1-4**	43% 52	48% 55	48% 52	49% 49	49% 49	46% 44
Lohngr. 5-9 (gelernt)	11% 34	11% 35	12% 36	12% 36	13% 39	**EG 5-9**	13% 38	12% 35	11% 32	13% 36	12% 34	13% 36



Der hohe Frauenanteil in der Entgeltgruppe 6 ist auf die Mitarbeiterinnen im Zoologischen Garten und beim Ressort Grünflächen und Forsten zurück zu führen.

Gelernte Arbeiterinnen und Arbeiter (EG 5-9)

Die meisten Arbeiterinnen und Arbeiter, mit einem im Vergleich zu anderen Leistungseinheiten hohen Frauenanteil, sind im Ressort Grünflächen und Forsten und dem Zoo beschäftigt.
Tätigkeitsfelder für gelernte Arbeiterinnen und Arbeiter finden sich darüber hinaus vor allem in den Bereichen Straßen und Verkehr, Sport und Bäder sowie Information und Kommunikation. In diesen Bereichen sind keine Frauen zu finden.

Ungelernte Arbeiterinnen und Arbeiter (EG 1-4)

Die meisten ungelernten Arbeiterinnen sind in folgenden Leistungseinheiten tätig: 202 (Tageseinrichtungen für Kinder) und 206 (Stadtbetrieb Sport und Bäder).

[8] Die Zahlen aus dem Jahr 2003 liegen nicht vor und sind nicht zu ermitteln.

In folgenden Leistungseinheiten sind die meisten ungelernten männlichen Arbeiter beschäftigt: 103 (Grünflächen), 204 (Zuwanderung und Integration) und 206 (Sport und Bäder).

Fazit zum Punkt Arbeiterinnen und Arbeiter (vgl. 2006)

- Der Frauenanteil bei den Arbeiterinnen und Arbeitern wechselt weiterhin zwischen 21% und 22%.
- Der Frauenanteil bei den so genannten ungelernten Arbeiterinnen und Arbeitern stieg bis 2009 um 1%, sank aber 2010 um 3%, bei den so genannten gelernten Arbeiterinnen und Arbeitern schwankt er zwischen 11% und 13%.
- Der Frauenanteil sinkt wie in vielen Bereichen bei steigender Eingruppierung.
- Die Grundaussage „geringer Frauenanteil bei den Arbeiterinnen und Arbeitern, vor allem im Bereich der gelernten Arbeiterinnen" gilt auch für die Jahre 2007 bis 2010. Um konkrete Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln, ist es erforderlich herauszustellen, in welchen Leistungseinheiten Arbeiterinnen und Arbeiter beschäftigt sind und wie ihre Tätigkeiten aussehen.

1.9 Beförderungen und Höhergruppierungen

Beförderungen: Beamte/Beamtinnen

	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
2005	11	4	7	64%
2006	86	49	37	43%
2007	99	74	25	25%
2008	110	77	33	30%

Im Jahr 2009 und 2010 gab es infolge der Vorgaben zur Haushaltssicherung keine **Beförderungen**.

Seit dem Jahr 2006 sind aufgrund der Einführung des TVöD und der entsprechenden Übergangsregelungen die **Höhergruppierungen** der Angestellten und Arbeiter/innen nicht vergleich- und beurteilbar.
Die Analyse der Höhergruppierungen kann ab 2010 an Aussagekraft gewinnen, da der TVöD keine Bewährungsaufstiege vorsieht und die ausstehenden Bewährungsaufstiege für die aus dem BAT zum TVöD übergeleiteten Beschäftigten bis zum 31.12.2009 vollzogen wurden.
Deshalb verzichtet dieser Bericht auf die Darstellung der Datenlage der Höhergruppierungen insgesamt. Für die Beschäftigten des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst ist eine erstmalige Darstellung und Analyse für das Jahr 2010 möglich.

Höhergruppierung ab 01.01.2010 TVöD SuE Beschäftigte

	2010
gesamt	
Frauen	16
Männer	0
Frauenanteil	100%
mittlerer Dienst EG 2-9	
Frauen	11
Männer	0
Frauenanteil	100%
gehobener Dienst EG 10-18	
Frauen	5
Männer	0
Frauenanteil	100%

Fazit zu Beförderungen und Höhergruppierungen (vgl. 2006)

- Der Frauenanteil bei den Beförderungen der Beamtinnen und Beamten lag 2007 bei 25% und 2008 bei 30%. Dies entspricht nicht der Parität von 50%, liegt auch unterhalb des Frauenanteils bei den Beamtinnen und Beamten von 37% in diesen Jahren.
- Die Daten für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes wurden erstmals erhoben. Der Frauenanteil insgesamt beträgt 91%. Künftig gilt es zu überprüfen, ob die Höhergruppierungen einen ähnlichen Wert erreichen.

1.10 Zielquote

Zielquote seit 1995

Die Zielquotenberechnungen gehen auf den Frauenförderplan des Jahres 2001 zurück. Für die Vergütungsgruppen/Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen (IVa/A11/EG10), den höheren Dienst, gelernte Arbeiterinnen und Arbeiter wurde als Zielquote eine Steigerung von 2% festgelegt. Diese bewährte Systematik führt dieser Bericht, wo es möglich ist, fort.
Die Einführung des TVÖD führte zu Verschiebungen. Vergleiche sind aber weiterhin möglich. Das Erreichen der bisher definierten Ziele ist für das Jahr 2010 vorgesehen.

Zielquotenberechnungen bis 2010

Kernbereich der Verwaltung					**Frauenanteil in %**						
	Gesamt[1]	Frauen	Männer	**Frauen-anteil**	**mD**	**A9/ Vb mD**	**gD**	**A11/ IVa gD**	**hD**	**Arbeiter/innen**	
										ungelernt	gelernt
1995	5622	2969	2653	53%	67%	32%	46%	36%	22%	61%	11%
1999	4309	2380	1929	55%	69%	42%	48%	43%	21%	43%	12%
2000	4340	2446	1894	56%	70%	41%	49%	45%	22%	59%	10%
2001	4282	2429	1853	57%	71%	40%	51%	46%	31%	40%	11%
2002	4270	2420	1850	57%	71%	42%	51%	46%	33%	40%	11%
2003	4334	2452	1882	57%	70%	46%	53%	49%	35%	41%	12%
2004	4307	2445	1862	57%	70%	46%	52%	50%	34%	40%	13%
Einführung	TVöD					entf.					
2005	4300	2436	1865	57%	70%		54%	55%	37%	43%	13%
2006	4136	2334	1801	57%	69%		53%	57%	36%	48%	12%
2007	4293	2423	1864	57%	69%		53%	57%	35%	48%	11%
2008	4184	2384	1800	57%	69%		54%	59%	37%	49%	13%
2009	4137	2374	1766	57%	62%		53%	50%	38%	49%	12%
2010	4093	2362	1731	58%	61%		50%	49%	38%	46%	13%

Eigenbetriebe					**Frauenanteil in %**						
	Gesamt[2]	Frauen	Männer	**Frauen-anteil**	**mD**	**A9/ Vb mD**	**gD**	**A11/ IVa gD**	**hD**	**Arbeiter/innen**	
										ungelernt	gelernt
1999	470	200	270	43%	34%	61%	25%	27%	0%	74%	0%
2000	832	313	519	38%	45%	58%	29%	31%	38%	45%	1%
2001	798	296	502	37%	43%	53%	39%	28%	14%	44%	2%
2002	751	270	481	36%	43%	57%	38%	28%	22%	43%	2%
2003	779	280	499	36%	43%	62%	43%	29%	22%	39%	1%
2004	786	285	501	36%	42%	65%[3]	38%	37%[4]	28%	38%	3%
Einführung	TVöD					entf.		–			
2005	801	287	514	36%	46%	–	40%	43%	24%	33%	6%
2006	784	281	503	36%	48%	–	41%	46%	22%	35%	6%
2007	798	287	511	36%	47%	–	45%	51%	20%	34%	6%
2008	805	286	508	36%	49%	–	44%	49%	27%	34%	7%
2009	830	303	527	37%	45%	–	47%	57%	30%	30%	6%
2010	804	285	519	35%	46%	–	45%	58%	34%	27%	5%

Kernbereich der Verwaltung und Eigenbetriebe - Gesamtübersicht -					**Frauenanteil in %**						
	Gesamt[5]	Frauen	Männer	**Frauen-anteil**	**mD**	**A 9/ Vb mD**	**gD**	**A 11/ IVa gD**	**hD**	**Arbeiter/innen**	
										ungelernt	gelernt
1995	5622	2969	2653	53%	67%	32%	46%	36%	22%	61%	11%
1999	4779	2580	2199	54%	66%	44%	47%	42%	20%	55%	11%
2000	5172	2759	2413	53%	67%	43%	48%	43%	23%	51%	8%
2001	5080	2725	2355	54%	68%	41%	50%	44%	29%	42%	9%
2002	5021	2690	2331	54%	68%	44%	50%	45%	32%	42%	9%
2003	5113	2732	2381	53%	68%	48%	52%	47%	34%	40%	9%
2004	5093	2730	2363	54%	67%	49%	51%	49%	34%	39%	11%
Einführung	TVöD					entf.					
2005	5101	2723	2379	53%	67%		53%	54%	36%	37%	11%
2006	4920	2615	2304	53%	67%		52%	56%	35%	39%	10%
2007	4905	2646	2259	54%	66%		53%	56%	34%	38%	6%
2008	4813	2618	2195	54%	66%		53%	57%	36%	38%	7%
2009	4967	2677	2293	54%	59%		50%	49%	35%	35%	11%
2010	4897	2647	2250	54%	58%		50%	49%	38%	32%	11%

Ziel						**50%**		**50%**	**36 %**		**13%**

[1] ohne Beigeordnete, Sonderverträge, Orchestermusiker/innen, ab 2003 mit Orchestermusiker/innen
[2] ohne Angestellte im Pflegedienst (KR-Tarife)
[3] Maßgebliche Veränderungen im Eigenbetrieb Kinder- und Jugendwohnheime
[4] Maßgebliche Veränderungen im Eigenbetrieb Gebäudemanagement
[5] ohne Beigeordnete, Sonderverträge, Orchestermusiker/innen, Angestellte des Pflegedienstes

---

Fazit zu den Zielquoten (vgl. 2006)

- Das Ziel eines Frauenanteils im höheren Dienst von 36% wurde im Kernbereich der Verwaltung (38%) und in der Summe Kernbereich und Eigenbetreibe (38%) erreicht und übertroffen. Die Eigenbetriebe konnten in den letzten Jahren ihren Frauenanteil im höheren Dienst deutlich (von 22% auf 34%) erhöhen, erreichten aber das Ziel von 36% nicht.
- Das Ziel, die sog. „gläserne Decke“ (A11/IVa gD) zu durchbrechen, wurde von den Eigenbetrieben erreicht und übertroffen (58%). Eine Vergleichbarkeit der Zahlen für den Kernbereich der Verwaltung ist durch die Einführung des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst (2009) nicht möglich. Vor Einführung des Tarifvertrages wurde das Ziel erreicht und überschritten (2008: 59%).

- Die Erhöhung des Anteils der gelernten Arbeiterinnen erreichte der Kernbereich der Verwaltung (2006: 12%, 2010: 13%). Die Eigenbetriebe verzeichneten tendenziell einen Rückgang (2006:6%, 2010: 5%).

1.11 Spezifische Ziele seit 2004

Grundlage für die Zielquote dieses Kapitels war das Jahr 2004. Zu den Zahlen aus diesem Jahr wurden jeweils 2% addiert um das Ziel zu definieren. Für die Angestellten erfolgte nach der Einführung des TVÖD eine neue Zielfestlegung auf der Grundlage der Daten aus dem Jahr 2005. Für das Jahr 2010 wurden noch keine Zielquoten festgelegt.

	IST 2004 Frauen-anteil[9]	**IST 2005 Frauen-anteil**	**IST 2006 Frauen-anteil**	**IST 2007 Frauen-anteil**	**IST 2008 Frauen-anteil**	**IST 2009 Frauen-anteil**	**Ziel**[10] **2009 Frauen-anteil**	**IST 2010 Frauen-anteil**
Frauen in Führungspositionen	24%	26%	22%	25%	27%	27%	**26%**	29%
Höherer Dienst								
gesamt	34%	38%	36%	35%	36%	38%	**36%**	40%
Angestellte	47%	50%	48%	46%	48%	49%	49%	52%
Beamtinnen	21%	21%	21%	21%	20%	22%	23%	19%
Gehobener Dienst								
Beamtinnen A11	48%	49%	51%	54%	55%	56%	50%	55%
Beamtinnen A12	22%	21%	29%	29%	30%	30%	24%	29%
Beamtinnen A13	7%	11%	13%	10%	10%	11%	9%	13%
Angestellte BAT III	43%	entf.	entf.	entf.	entf.	entf.	45%	entf.
Angestellte BAT IIgD	32%	entf.	entf.	entf.	entf.	entf.	34%	entf.
Angestellte EG 10		47%	49%	51%	54%	44%	49%[11]	42%
Angestellte EG 11		44%	36%	36%	32%	35%	**46%**	33%
Angestellte EG 12		20%	21%	22%	27%	26%	**22%**	26%
Gelern. Arbeiterinnen	11%	13%	13%	11%	13%	12%	13%	13%

Fazit zu den spezifischen Zielen (vgl. 2006)

- Die Zielquoten wurden weitgehend erreicht und überschritten. Die Ausnahme bildet der Frauenanteil in der Entgeltgruppe 10 und 11 der Angestellten. Dies ist vermutlich auf die Einführung des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst zurück zu führen.

[9] einschließlich Wahlbeamte/innen, Orchestermusiker/innen und Sonderverträge; nicht enthalten sind Auszubildende, Praktikanten/innen, Mitarbeiter/innen der Maßnahme „Arbeit statt Sozialhilfe", ABM-Kräfte und Mitarbeiter/innen der Eigenbetriebe
[10] Die „Soll-Werte" wurden in den Grundsätzen zur Chancengleichheit festgelegt, Datengrundlage war das Jahr 2004.
[11] Datengrundlage war das Jahr 2005.

2 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern unter Haushaltssicherungsaspekten

Die besondere Haushaltssituation der Stadtverwaltung Wuppertal führte zu zahlreichen personalwirtschaftlichen Veränderungen und Einschränkungen. Die Gleichstellungsstelle kann nach wie vor das Mittel des Widerspruchs nutzen. In der Regel bleibt der Widerspruch/die Stellungnahme aufgrund der Vorgaben der Bezirksregierung erfolglos, z.B. zur verwaltungsweiten Ausschreibung von Stellen.

Im Rahmen des Haushaltssicherungskonzepts wurden die „Standards und Regeln für Stellenbesetzungsverfahren" angepasst. Folgende Änderungen können sich aus Sicht der Gleichstellungsstelle besonders nachteilig auf Frauen auswirken:

1. **Besetzung frei werdender Stellen aus dem bevorrechtigten Personenkreis**
   Durch dieses Verfahren ist eine Bestenauslese nicht oder nur eingeschränkt möglich. Maßnahmen, die auf eine ausgewogene Verteilung des Geschlechterverhältnisses oder eine Steigerung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen abzielen, stehen im Zielkonflikt mit der Notwendigkeit, Mitarbeiter/innen, deren Aufgaben wegfallen, in eine budgetierte Stelle einzuweisen. Durch die vorrangige Besetzung aus dem bevorrechtigten Personenkreis haben die Absolventinnen und Absolventen der Angestelltenlehrgänge nur eine begrenzte Möglichkeit, eine andere Beschäftigung innerhalb der Verwaltung zu finden. Dies betrifft überwiegend Frauen.
2. **Arbeitszeitaufstockung**
   Arbeitszeitaufstockungen ohne Rechtsanspruch sind auch bei Vorliegen eines finanziellen Deckungsvorschlages innerhalb der Leistungseinheiten aufgrund der Vorgaben der Bezirksregierung nur bei einem Stellenwechsel zulässig. Da die meisten Teilzeitbeschäftigten Frauen sind, kommt diese Vorgabe einer strukturellen Diskriminierung gleich.
   In Kapitel 6.4 wird das Ergebnis einer Onlinebefragung der Gleichstellungsstelle im Rahmen der Teilpersonalversammlung zum Internationalen Frauentag 2011 vorgestellt. Ein Ergebnis der Befragung war, dass Frauen in der Stadtverwaltung tendenziell in den nächsten Jahren mit einem höheren Stundenanteil arbeiten möchten, Männer dagegen gerne weniger arbeiten würden. Hierfür eine Lösung zu finden, ist eine der großen Herausforderungen im Rahmen der Personalplanung.

3. Vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung

Die Genehmigung einer vorzeitigen Rückkehr aus der Beurlaubung oder Elternzeit ist nur noch eingeschränkt möglich. Da überwiegend Frauen beurlaubt sind, ist auch diese Vorgabe als strukturelle Diskriminierung zu werten.

Die Gleichstellungsstelle hat vor dem Hintergrund dieser Situation verstärkt ihre Beteiligungsrechte eingefordert und wird inzwischen über alle Personalmaßnahmen informiert. Die Anzahl der Stellungnahmen und Widersprüche ist angestiegen.

Neben den personalwirtschaftlichen Veränderungen kam es in den letzten Jahren vor dem Hintergrund möglicher Einsparungen zu zahlreichen Organisationsveränderungen. Das Landesgleichstellungsgesetz legt fest, dass die Gleichstellungsstelle an diesen Entwicklungen beteiligt werden muss. Diese Beteiligungsrechte forderte die Gleichstellungsstelle in dem Berichtszeitraum deutlich ein. Es wurde die „Gender-Checkliste" für organisatorische Veränderungen erarbeitet und durch den Oberbürgermeister an die Leistungseinheiten mit der Maßgabe der Anwendung verschickt. Diese Maßnahme blieb zunächst erfolglos. Weitere Gespräche führten dazu, dass die Checkliste inzwischen teilweise aber noch nicht umfassend Anwendung findet.
Wie bei den Personalmaßnahmen stieg auch die Anzahl der Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle zu den Organisationsverfügungen an.

3 Stellenbesetzungsverfahren

3.1 Ausschreibungen

Ziel der „Grundsätze für Chancengleichheit" (Frauenförderplan) ist, dass alle Stellen auch für Teilzeitkräfte ausgeschrieben werden, sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Führungspositionen. Die Gründe für die Abweichung von diesem Grundsatz sind in den Leistungseinheiten zu dokumentieren. Die Gleichstellungsstelle erfasst seit Mitte 2006 systematisch die internen Ausschreibungen des Mitteilungsblattes.

Auswertung Mitteilungsblätter - Jahresvergleich

	Aus-schreibungen Summe	Voll-zeit	davon teilbar	nicht teilbar	teilbar der VZ in Prozent	TZ[12] halb	TZ andere Stunden	keine Angaben zur Teilbarkeit
2006	143	73	25	28	34%	17	16	26
2007	105	74	31	36	42%	6	23	10
2008	169	129	26	82	20%	18	20	18
2009	123	91	25	46	27%	11	10	13
2010	105	74	31	36	42%	6	23	10

Fazit zu den Stellenausschreibungen (vgl. 2006)

- Die Anzahl der internen Ausschreibungen sinkt erwartungsgemäß.
- Weniger als 50% der Stellen werden als teilbar ausgeschrieben.

3.2 Auswahlverfahren

Ziel der „Grundsätze zur Chancengleichheit" in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenen Amtes bzw. der zu übertragenen Funktion erfüllen. Da die „gläserne Decke" in der Regel bei E11/A12/BATIII liegt, wird seit 2001 eine Statistik über die Stellenausschreibungen ab diesem Stellenwert geführt.

[12] = Teilzeit

Stellenausschreibungen ab Bes.Gr./Verg.Gr. EG11/A12/BAT III

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ausgeschriebene Stellen	25	13	14	18	20	27	25	11	17	11
besetzte Stellen	22	13	14	17	22	26	24	11	19	9
Frauenanteil bei den Bewerbungen	37%	35%	30%	44%	32%	41%	44%	31%	59%	32%
Frauenanteil der eingeladenen Bewerber/innen	37%	36%	44%	35%	34%	30%	53%	53%	55%	41%
Ergebnis Auswahlverfahren Frauenanteil	41%	54%	14%	35%	36%	23%	42%	55%	68%	55%
Verhältnis Voll- und Teilzeit	VZ 20 TZ 2	VZ 12 TZ 2	VZ 12 TZ 2	VZ 14 TZ 2	VZ 24 TZ 1	VZ 24 TZ 2	VZ 24 TZ 0	VZ 8 TZ 1	VZ 17 TZ 1	VZ 7 TZ 2

Fazit zu den Auswahlverfahren (vgl. 2006)

- Seit 2006 ist die Zahl der ausgeschriebenen und besetzten Stellen aufgrund der Vorgaben zum Haushaltssicherungskonzept gesunken.
- Der Frauenanteil an den Bewerbungen schwankt.
- Der Frauenanteil an den eingeladenen Bewerberinnen ist höher als der Frauenanteil an den Bewerbungen.
- Der Frauenanteil an den eingestellten Bewerberinnen und Bewerbern ist deutlich angewachsen.

Einstellungen nach Geschlecht

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
unbefristete Einstellungen	63% 36	50% 22	47% 20	38% 15	52% 25	48% 16	62% 23	29% 4	29% 15
befristete Einstellungen	82% 82	75% 52	82% 52	65% 32	78% 39	63% 44	73% 80	68% 70	88% 69
Verlängerungen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen	94% 34	89% 16	80% 24	84% 31	82% 23	85% 28	94% 34	68% 32	72% 21
Übernahme in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	74% 26	85% 41	90% 35	58% 11	78% 14	89% 29	67% 29	72% 34	69% 24
Übernahme von Auszubildenden	64% 32	50% 17	68% 24	45% 21	73% 22	43% 20	57% 17	29% 11	57% 4
gesamt	75% 210	69% 148	73% 155	57% 110	71% 123	63% 137	72% 183	61% 151	67% 129

Gesamtgesellschaftlich steigt die Anzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse. Deshalb wird auch bei der Verwaltung die Anzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse erfasst. Die Tabelle macht die befristeten und unbefristeten Einstellungen der Stadtverwaltung transparent.

Fazit zu den Einstellungen nach Geschlecht (vgl. 2006)

- Der Frauenanteil bei den Einstellungen ist mit 67% hoch.
- Der Frauenanteil an unbefristeten Einstellungen geht deutlich unter 50% zurück. Bei der Übernahme in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse ist der Anteil von Frauen ebenfalls gesunken, liegt aber mit 69% immer noch hoch. Der Prozentsatz an Frauen, die befristet eingestellt werden, schwankt, liegt aber auch weit über 50%.
- Der Frauenanteil bei der Übernahme von Auszubildenden ist deutlich unter 50% gefallen.

4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Familienfreundliche Stadtverwaltung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die Stadtverwaltung als Unternehmen sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von besonderer Bedeutung. Das Personalressort bietet einen besonderen Service an, der in diesem Abschnitt vorgestellt wird. Hervorzuheben ist, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ebenfalls berücksichtigt wurde. Der letzte Bericht zum Frauenförderplan hat dieses Thema gesondert aufgegriffen und auf die Altersverteilung der Beschäftigten aufmerksam gemacht. Ein immer größerer Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in einem Alter, in dem Familienangehörige pflegebedürftig werden könnten.

Die Wünsche und Vorstellungen von Männern bezogen auf Familie und Vaterschaft unterliegen ebenfalls einem Wandel. Das hier vorgestellte Projekt „Väterzeit" trug diesem Phänomen Rechnung. Zentral für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben den Angeboten zur Kinderbetreuung, auf die an dieser Stellen nicht eingegangen werden kann, die Grenzen und Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung und der (Tele-)Heimarbeit. Grundsätzlich macht die folgende Analyse deutlich, dass Teilzeitarbeit bei den weiblichen Beschäftigen der Verwaltung sehr weit verbreitet ist.

4.1 Teilzeit, flexible Arbeitszeitgestaltung, Alternierende (Tele-)Heimarbeit

Telearbeit

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Männer	**21**	**24**	**31**	**36**	**45**	**50**
Frauen	**76**	**81**	**85**	**101**	**105**	**105**
Summe	**97**	**105**	**116**	**137**	**150**	**155**
Frauenanteil	**78%**	**77%**	**73%**	**74%**	**70%**	**68%**

Anteil der Frauen und Männer an den Teilzeitbeschäftigen – Jahresüberblick[13]

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Männer	53	60	67	66	70	69	65	61	59	58	60
Frauen	896	911	930	949	969	997	930	975	948	953	966
in Prozent											
Männer	6%	6%	7%	6%	7%	6%	7%	6%	6%	6%	6%
Frauen	94%	94%	93%	94%	93%	94%	93%	94%	94%	94%	94%

[13] Die Entwicklung des Männer-/Frauenanteils an der Teilzeitbeschäftigung inklusive geringfügig Beschäftigte/r im Kernbereich der Verwaltung

Übersicht Teilzeit 2010

	Vollzeit	Teilzeit	Summe	Anteil an Teilzeit
Männer	1671	60	1731	3%
Frauen	1356	966	2322	42%
Summe	3027	1026	4053	25%
Anteil Männer	55%	6%	43%	
Anteil Frauen	45%	94%	57%	

Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Beschäftigungsgruppen in Prozent[14]

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Beamte/innen	12%	12%	12%	13%	15%	16%	16%	15%	15%	15%	17%
Angestellte	28%	29%	30%	31%	30%	31%	30%	30%	30%	30%	31%
Arbeiter/innen	7%	7%	7%	7%	8%	8%	9%	10%	10%	9%	9%

Fazit zu Teilzeit und flexiblen Arbeitszeiten und –orten (vgl. 2006)

- Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Telearbeit nutzen, steigt weiterhin. Der Anteil der Frauen ist seit 2006 gesunken.
- Die meisten der Teilzeitbeschäftigten sind erwartungsgemäß Frauen (94%).
- Insgesamt arbeiten 25% der Beschäftigten Teilzeit: 3% der Männer und 42% der Frauen.
- 45% der Vollzeitstellen nehmen Frauen ein.
- Der größte Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist mit 31% bei den Angestellten zu finden.

4.2 Beurlaubungen aus familiären Gründen, Elternzeit, Wiedereinstieg

Elternzeit

Durch die Einführung der „Vätermonate" bei der Elternzeit wäre es interessant zu erheben, wie viele Männer der Stadtverwaltung diese nutzen. Leider ist es derzeit nicht möglich diese Daten zu erheben.

Entwicklung der Elternzeit 2001-2008

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Beamte/innen	9	10	9	12	12	12	12	12
Angestellte	121	117	107	83	75	84	96	98
Arbeiter/innen	2	7	6	5	5	5	5	10
Summe	132	134	122	100	92	101	113	106

[14] einschl. geringfügig Beschäftigter im Kernbereich der Verwaltung

Beurlaubungen Kernverwaltung – Frauen – (ohne Elternzeit und Mutterschutz)

	Beamtinnen	Angestellte	Arbeiterinnen	Summe
2003	24	99	7	130
2004	20	77	6	103
2005	13	78	4	95
2006	13	86	3	102
2007	13	93	5	111
2008	17	83	4	104
2009	20	73	2	95
2010	16	74	2	92

Nicht abgebildet ist die Zahl der Männer, die sich beurlauben lassen, da sie in der Gesamtzahl nie 7 überstieg.

Fazit zu Beurlaubungen aus familiären Gründen (vgl. 2006)

- Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist die Erhebung der Daten zur **Elternzeit** nur sinnvoll, wenn der Anteil der Männer sichtbar wird. Allgemeines Ziel ist die steigende Beteiligung der Väter an Familienarbeit. Die Erhebung dieser Daten ist jedoch sehr aufwendig. Deshalb wurde vorerst darauf verzichtet. Dargestellt sind lediglich die Zahlen bis 2008, die eine steigende Anzahl der Frauen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, aufzeigt.

4.3 Sonstige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Stadtverwaltung als Familienfreundlicher Betrieb

Das Personalressort richtete im Rahmen der Weiterentwicklung der Stadtverwaltung als Familienfreundlicher Betrieb eine Seite im Intranet ein, bei der die Ansprechpersonen zu folgenden Fragen aufgelistet sind: Arbeitszeitgestaltung, Beurlaubung, Familienbüro, Betreuung von älteren Angehörigen, Pflegeberatung.

Ziele des Angebotes sind:

- Unterstützung bei und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Verbesserung der Informationen über familienfreundliche Regelungen für Beschäftigte der Stadtverwaltung und damit erhöhte Nutzung der vorhandenen Möglichkeiten
- Steigerung der Arbeitszufriedenheit
- Berücksichtigung von besonderen Lebenssituationen mit Kindern, pflegebedürftigen Partner/innen und älteren Angehörigen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten

- Beitrag zur Erreichung des OB-Ziels "Entwicklung Wuppertals zu einer familienfreundlichen Stadt zum Wohlfühlen"

Ausstellung und Tagung „Väterzeit“

In Kooperation mit dem Netzwerk der Wuppertaler Gleichstellungsbeauftragten (Barmer, Bergische Universität, Bergische VHS, BG Bau, Finanzamt Elberfeld und Barmen, Polizeipräsidium Wuppertal, Sparkasse Wuppertal) wurde 2008 und 2009 eine Ausstellung an unterschiedlichen Orten in Wuppertal und eine Tagung im Rathaus unter dem Titel Thema „Väterzeit“ durchgeführt.
Zur Ausstellung lichteten Studenten der Bergischen Universität Väter ab, u.a. auch Väter der Stadtverwaltung. Die Resonanz auf die Ausstellung war insgesamt positiv, die Tagung wurde allerdings von Vätern nicht gut angenommen.

5 Aus- und Fortbildung

5.1 Ausbildung

Frauenanteil in Ausbildungsberufen

Beruf	2007	2008	2009	2010
Anlagenmechaniker/in	0%	entf.	0%	entf.
Bauinspektoranwärter/in	100%	entf.	entf.	entf.
Elektroniker/in	0%	0%	0%	entf.
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	100%	0%	entf.	entf.
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	entf.	100%	100%	entf.
Fachinformatiker/in	0%	0%	0%	0%
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0%	entf.	100%	entf.
Forstwirt/in	0%	0%	50%	0%
Fotograf/in	entf.	100%	entf.	entf.
Hauswirtschafter/in	100%	100%	100%	entf.
IT-Elektroniker/in	100%	0%	entf.	entf.
Informatikkaufmann	entf.	entf.	0%	entf.
Kaufleute f. Bürokommunikation	67%	67%	100%	entf.
KFZ-Mechatroniker/in	entf.	0%	0%	entf.
Kfz.-Servicemechaniker/in	entf.	entf.	0%	entf.
Koch(Köchin)	entf.	0%	entf.	entf.
Medizinische/r Fachangestellte/r	100%	100%	100%	entf.
Stadtsekretäranwärter/in	67%	60%	67%	50%
Stadtinspektoranwärter/in	67%	50%	70%	67%
Aufstiegsbeamte	entf.	100%	100%	entf.
Straßenwärter/in	0%	0%	50%	entf.
Systeminformatiker/in	0%	0%	entf.	entf.
Tierpfleger/in	50%	33%	75%	0%
Veranstaltungskaufleute	100%	entf.	100%	entf.
Vermessungstechniker/in	67%	0%	50%	0%
Verwaltungsfachangestellte/r	100%	80%	57%	100%
Brandmeisteranwärter/in	entf.	0%	entf.	5%
Brandoberinspektoranwärter/in	entf.	0%	entf.	entf.

Jahresübersicht Einstellung von Auszubildenden ohne Feuerwehr

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
insgesamt:	50	69	67	86	69	75	51	54	52	22
Frauen	28	28	41	42	38	30	32	24	29	9
Männer	22	41	26	44	31	45	19	30	23	13
Frauenanteil	56%	41%	61%	49%	55%	40%	63%	44%	56%	41%
Verwaltungsdienst:	25	29	42	40	40	33	26	29	24	12
Frauen	17	20	33	30	30	20	20	19	17	9
Männer	8	9	9	10	10	13	6	10	7	3
Frauenanteil	68%	69%	79%	75%	75%	61%	77%	66%	71%	75%
gewerblich-technischer Bereich	25	40	25	46	29	42	25	25	26	8
Frauen	11	8	8	12	8	10	12	5	11	0
Männer	14	32	17	34	21	32	13	20	15	8
Frauenanteil	44%	20%	32%	26%	28%	24%	48%	20%	42%	0%

Frauenanteil an Angestelltenlehrgängen (AL)

	AL I	AL II
2002	72%	100%
2003	100%	75%
2004	86%	71%
2005	80%	71%
2006	60%	62%
2007	80%	60%
2008	75%	83%
2009	40%	57%
2010	78%	40%

Fazit zu dem Frauenanteil in den Ausbildungsberufen und zu den Angestelltenlehrgängen (vgl. 2006)

- Aufgrund der Vorgaben zur Haushaltssicherung ging die Anzahl der Ausbildungsplätze insgesamt deutlich zurück.
- Die Aufstellung zeigt, dass der Frauenanteil in typisch männlichen Berufen und der Anteil von Männern in typisch weiblichen Berufen weiter gering ist.
- Davon weichen im Jahr 2009 die Ausbildungsberufe Forstwirt/in und Straßenwärter/in ab. 2008 starteten mehr männliche Tierpfleger mit ihrer Ausbildung.
- Der Frauenanteil bei den Auszubildenden im Verwaltungsdienst hoch und im gewerblich technischen Bereich gering ist. Bei den Männern ergibt sich ein umgekehrtes Bild.
- Der Prozentsatz der Frauen, die an den Angestelltenlehrgängen teilnehmen, ist hoch. Eine Ausnahme bildet die Teilnahme am Angestelltenlehrgang II im Jahr 2010.

Teilnahme am Girls´Day und Boys´Day

Um der geschlechterstereotypen Berufswahl von Mädchen und Jungen entgegen zu wirken, nehmen einzelne Bereiche der Stadtverwaltung am Girls´Day und am Boys´Day teil. Letzterer fand 2008 zum ersten Mal statt.

Teilnahme Girls´Day - Mädchen-Zukunftstag

	2008	2009	2010
103 Ressort Grünflächen und Forsten	10	keine Teilnahme	7
104 Ressort StraßenundVerkehr, Straßenneubau		0	2
104 Ressort Straßen und Verkehr, Betriebshof	10	4	8
206 Stadtbetrieb Schulen, Medienzentrum	4	8	7
208 Ressort Kinder, Jugend und Familie, Kulturelle Jugendbildung			8
209 Sport und Bäderamt	20	keine Teilnahme	keine Teilnahme
304 Feuerwehr	4	5	11
402 Stadtbetrieb Information- und Kommunikation	4	keine Teilnahme	keine Teilnahme
sonstige Stadtverwaltung			
Wuppertaler Bühnen	3	4	4
Wuppertaler Schulen	30	29	29
Summe	**85**	**50**	**76**
Summe stadtweit	498	432	434

Teilnahme Boys´Day

Leistungseinheit	2008	2009	2010
000.4 Gleichstellungsstelle	0	2	2
202 Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder	9	6	4
204 Ressort Integration und Zuwanderung		1	1
208 Ressort Kinder, Jugend und Familie, Jugend & Freizeit			12
208 Ressort Kinder, Jugend und Familie, Kulturelle Jugendbildung	11	14	11
214 Stadtbetrieb Stadtbibliothek			1
305 Gesundheitsamt		0	2
sonstige Stadtverwaltung			
Altenpflegeheime	0	0	4
Bergische Volkshochschule	7	3	3
Kantine im Rathaus		1	0
Wuppertaler Schulen		1	19
Wuppertaler Bühnen	3	2	keine Teilnahme
Summe	**30**	**30**	**59**
Summe stadtweit	47	63	157

Fazit zu der Teilnahme am Girls´Day und Boys´Day

- Die Beteiligung städtischer Einrichtungen am Girls´Day ging 2009 deutlich zurück, konnte aber 2010 wieder gesteigert werden.
- Die Anzahl der Jungen, die innerhalb der Stadtverwaltung an Aktionen zum Boys´Day teilnahmen, verdoppelte sich 2010 nahezu.
- Rund ein Drittel aller stadtweit angebotenen Plätze für Jungen stellte die Stadtverwaltung zur Verfügung.

5.2 Fortbildung

Belegung der Kommunalen Fortbildung 2000-2010

Jahr	Teilnehmer/innen, Belegungen	davon weiblich
Kommunale Fortbildung 2000	2.613	62%
Kommunale Fortbildung 2001	3.022	55%
Kommunale Fortbildung 2002	2.733	54%
Kommunale Fortbildung 2003	3.291	59%
Kommunale Fortbildung 2004	2.835	47%
Kommunale Fortbildung 2005	2.512	44%
Kommunale Fortbildung 2006	2.969	57%
Kommunale Fortbildung 2007	3.505	62%
Kommunale Fortbildung 2008	2.387	65%
Kommunale Fortbildung 2009	2.162	54%
Kommunale Fortbildung 2010	1.878	53%

Frauenanteil bei ausgewählten Seminaren[15]

	2006		2007		2008		2009		2010	
	TN	Frauen-anteil	TN	Frauen-anteil	TN	Frauen-anteil	TN	Frauen-anteil	TN	Frauen-anteil
Fit für Führung update	14	21%	entf.	entf.	13	46%	127	49%	40	43%
Fit für Führung basics			entf.	entf.	13	23%	183	42%	32	66%
Finanzmanagement / KLR	229	33%	413	70%	50	44%	44	34%	0	
Teams leiten/ Coaching für TL	4	25%	16	25%	16	31%			10	50%
Personalgespräche/ Mitarbeitergespräche	13	62%	108	48%	123	66%	15	60%	12	83%
Leistungsorientiertes Entgelt	entf.	entf.	527	43%	33	52%	0	0%	0	0%
Betriebliche Gesundheitsförderung	257	82%	397	86%	420	90%	201	79%	170	73%
IT-Qualifizierung offene und Auftragsseminare	1953	55%	1606	61%	1313	58%	673	62%	820	54%
Auftragsveranstaltungen (allgemein) für die einzelnen Leistungseinheiten	461	61%	347	47%	359	66%	864	43%	501	40%
Seminare zur Chancengleichheit	38	100%	91	100%	47	100%	55	100%	35	100%

[15] nur in 2009 wurden die Teilnahmen und nicht die Teilnehmer/innen gezählt.

Frauenanteil bei den Dozentinnen und Dozenten

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Dozenten/innen Summe	57	53	216	201	145	132
Frauen	40	37	47	47	51	24
Frauenanteil	70%	70%	22%	23%	35%	18%
IT-Veranstaltungen	10	6	149	132	83	92
Männer	8	5	142	119	65	84
Frauen	2 (20%)	1 (17%)	15 (10%)	18 (14%)	18 (22%)	8 (9%)
BGF[16] Veranstaltungen	28	27	34	29	25	13
Männer	2	3	7	7	6	4
Frauen	26	24 (89%)	27 (79%)	22 (76%)	19 (76%)	9 (69%)
Führungskräfte-Kommunikationstrainings/ Supervision/ Coaching	19	20	25	35	38	19
Männer	7	8	20	28	23	20
Frauen	12 (63%)	12 (60%)	5 (25%)	7 (20%)	14 (37%)	7 (35%)

Erläuterung: Die Zahlen, die sich auf die Summe der Dozenten/innen und auf die IT-Veranstaltungen beziehen, sind für die letzten zwei Jahre nach einem anderen System ausgewertet worden. Deshalb ist eine Vergleichbarkeit mit den Vorjahren nicht gegeben.

Spezielle Angebote für Frauen

durchgeführt in den Jahren:	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**
Selbstbehauptung und Selbstverteidigung, Teil 1	x	x	x	x
Selbstbehauptung und Selbstverteidigung, Teil 2	x	x	x	
Selbstbehauptung und Selbstverteidigung, Teil 3		x		
Sicher und überzeugend auftreten	x	x		
Konflikte gemeinsam lösen	x	x	x	x
Ansprechen oder nicht (1)	x			
Ansprechen oder nicht (2)	x			
Balance zwischen Berufs- und Privatleben (insgesamt 3 Veranstaltungen)	x			
Konfliktprävention/-bewältigung (insgesamt 3 Veranstaltungen)		x		
Aktives Netzwerken			x	
Die Stimme - meine persönliche Visitenkarte (nur für Frauen)			x	x
Auf gute Zusammenarbeit (nur für Frauen)			x	
Frauen in Führungspositionen				x
Summe	7	6	6	4

Im Rahmen der Gesundheitsförderung wird seit 2007 speziell für **Männer** ein „Kraft-Ausdauer-Training" angeboten. Dies ist mit jährlich 12 Teilnehmern immer ausgebucht. Ein eigens für Männer konzipiertes Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie konnte aufgrund mangelnder Anmeldezahlen nicht stattfinden.

Fazit zum Thema Aus- und Fortbildung

- Der Frauenanteil an den Teilnehmer/innen ist in den Jahren 2007 und 2008 deutlich gestiegen, fiel in den Folgejahren auf 54%/53% ab. Bei einem Frauenanteil in der Gesamtverwaltung von 58% wäre ein entsprechender Anteil an Teilnehmerinnen zu erwarten. Dieser wurde 2009 und 2010 unterschritten.
- Der Frauenanteil beim Seminar „Fit für Führung" und „Teams leiten" ist gestiegen.
- Viele Frauen besuchen die Seminare zum Thema „Mitarbeiter/innengespräche". Wie in den letzten Jahren ist der Anteil der Männer, die Veranstaltungen zum Thema „Gesundheitsförderung" buchen, gering.
- Der Frauenanteil an den Dozentinnen/Dozenten schwankte und erreichte 2010 mit 18% einen seiner tiefsten Werte der letzten Jahre.

[16] Betriebliche Gesundheitsförderung

6 Sonstige Maßnahmen

6.1 Leistungsorientiertes Entgelt

Im Jahr 2007 wurde die „Dienstvereinbarung über das Leistungsentgelt gemäß § 18 TVöD (VKA) für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Wuppertal einschließlich der Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen" abgeschlossen. Seit 2008 wird das Leistungsentgelt als Leistungsprämie einmal pro Jahr ausgezahlt.
Aus Sicht der Gleichstellungsstelle ist es zu begrüßen, dass bereits in der Präambel auf die besondere Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Gleichstellung von Frau und Mann hingewiesen wird. Positiv ist auch, dass die Auswertung der Ergebnisse geschlechtsspezifisch erfolgt.

Kritisch aus der Sicht der Gleichstellungsstelle ist, dass den Teilzeitkräften das Leistungsentgelt entsprechend ihres Stundenanteils ausgezahlt wird. Aufgrund des § 18 Abs. 4 des TVöD wäre es möglich gewesen, das Leistungsentgelt ungekürzt auszuzahlen.

Das Verfahren des Leistungsentgelts wird von einer betrieblichen Kommission begleitet, an der die Gleichstellungsstelle nach dem TVöD ohne Stimmrecht beteiligt wird.

Beteiligung

	Frauen	Männer	Summe	Frauenanteil
2008	2.557	1.526	4.083	63%
2009	2.364	1.453	3.817	62%
2010	2.320	1.457	3.777	62%

Der Frauenanteil in der Gesamtverwaltung beträgt 58%. Der Anteil der Frauen, die sich am Leistungsorientierten Entgelt beteiligen, ist höher als ihr Anteil an der Gesamtverwaltung.

Durchschnittliche Punktzahl nach Geschlecht

	Frauen	Männer	gesamt
2008	5,39	5,29	5,35
2009	5,65	5,66	5,65
2010	5,71	5,67	5,69

2008 und 2010 erzielten die weiblichen Beschäftigten durchschnittlich mehr Punkte als die männlichen Beschäftigten.

Beteiligung Teilzeit/Vollzeit

	TZ	VZ	Summe	Anteil
2008	1.079	3.004	4.083	26%
2009	962	2.855	3.817	25%
2010	947	2.830	3.777	25%

Da 25% aller Stellen Teilzeitstellen sind, spiegelt diese Verteilung auch die Verteilung der gesamten Verwaltung wieder.

Durchschnittliche Punktzahl Vollzeit/Teilzeit

	VZ	TZ (<0,5)	TZ (=0,5)	TZ (>0,5)
2008	5,39	4,92	5,01	5,41
2009	5,67	5,44	5,44	5,67
2010	5,7	5,63	5,4	5,76

Teilzeitbeschäftigte mit einer Stundenzahl von mehr als 19,5 Stunden erreichen eine höhere Punktzahl als Vollzeitkräfte. Teilzeitbeschäftigte mit 19,5 und weniger Stunden liegen mit ihrem durchschnittlichen Punktwert darunter.

Durchschnittliche Punktzahl nach Geschäftsbereichen

	GB0	GB1	GB2	GB3	GB4
2008	5,06	5,35	5,31	5,00	5,12
Frauenanteil der Angestellten im Geschäftsbereich	60%	50%	84%	71%	55%
2009	5,75	5,66	5,62	5,39	5,55
Frauenanteil der Angestellten im Geschäftsbereich	56%	50%	85%	70%	56%
2010	5,82	5,76	5,81	6[17]	5,63
Frauenanteil der Angestellten im Geschäftsbereich	75%	50%	85%	entf.	60%

Bei dem Vergleich der durchschnittlichen Punktwerte der Geschäftsbereiche mit dem jeweiligen Frauenanteil fällt für das Jahr 2008 auf, dass die niedrigsten Punktwerte in Geschäftsbereichen mit einem hohen Frauenanteil erzielt wurden. Für 2009 ist keine direkte Verbindung zwischen den Punktwerten und dem Frauenanteil der Geschäftsbereiche erkennbar. 2010 erreichten die Beschäftigten in den Geschäftsbereichen mit einem sehr hohen Frauenanteil den höchsten durchschnittlichen Punktwert.

Fazit zur Auswertung des Leistungsorientierten Entgelts

- Die Beteiligung von Frauen und Männern sowie von Teil- und Vollzeitbeschäftigten am Leistungsorientierten Entgelt entspricht dem Verhältnis innerhalb der Verwaltung.
- 2010 erzielten Frauen durchschnittlich mehr Punkte als Männer. Teilzeitbeschäftigte mit einer Stundenzahl von mehr als 19,5 Stunden erreichten eine höhere Punktzahl als Vollzeitkräfte.

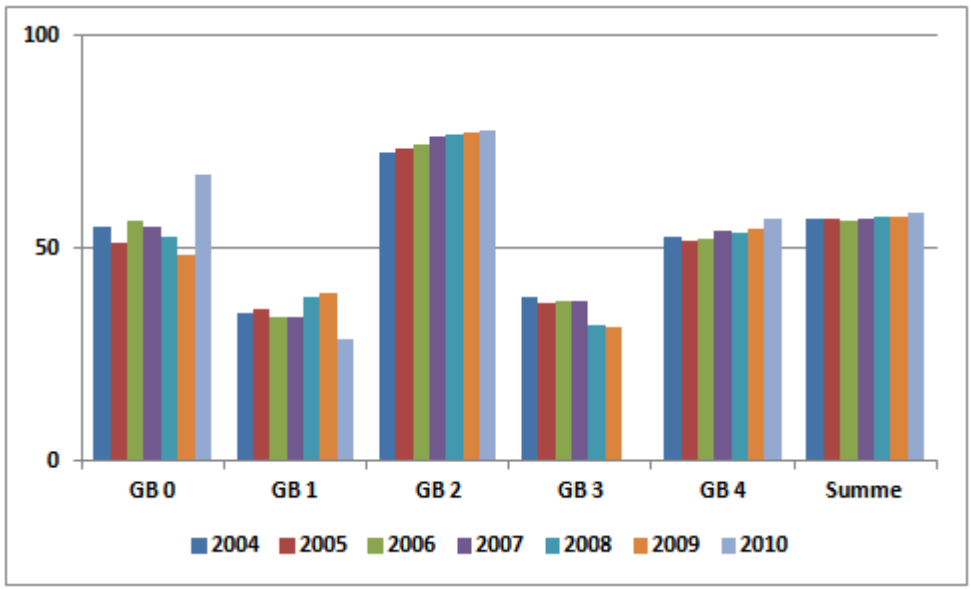
[17] Aufgrund der Auflösung des GB 3 ist eine Beurteilung dieses Wertes nicht sinnvoll.

Teilzeitbeschäftigte mit 19,5 und weniger Stunden lagen mit ihrem durchschnittlichen Punktwert darunter.

- Die ausgezahlte Summe für Teilzeitbeschäftigte wird nach wie vor analog ihrem Stundenanteil berechnet.

6.2 Entwicklung von Vereinbarungen mit den Leistungseinheiten

Das nachfolgende Diagramm zeigt einen besonders hohen Frauenanteil im Geschäftsbereich 2. Die Ursache hierfür liegt in der hohen Anzahl an Frauen im sozialen Bereich. Die Schwankungen in den anderen Geschäftsbereichen sind auf die Auflösung des Geschäftsbereichs 3 und den damit verbundenen Umstrukturierungen zurück zu führen.



Eine Berichterstattung über die Vereinbarungen mit den Leistungseinheiten erfolgt in einem der nächsten Berichte.

6.3 Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils bei der Feuerwehr

Um Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils zu erarbeiten, gibt es seit dem Jahr 2007 intensive Gespräche zwischen der Feuerwehr und der Gleichstellungsstelle. Bei den erforderlichen Projekten ist zwischen der Berufsfeuerwehr und der freiwilligen Feuerwehr zu unterscheiden.

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils bei der Berufsfeuerwehr

Als Einstieg bei der Berufsfeuerwehr kommen in der Regel zwei Ausbildungsgänge in Frage:

- Brandoberinspektoranwärter/in für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst. Hierzu ist eine Fachhochschulausbildung (in einem technischen Bereich) erforderlich

- Brandmeisteranwärter/in für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst. Voraussetzung ist der Hauptschulabschluss Klasse 10 Typ A sowie eine Berufsausbildung

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind auf drei Ebenen erforderlich:

- Steigerung der Anzahl der Bewerbungen junger Frauen
- Überprüfung der Zulassungsbedingungen zur Ausbildung
- Überprüfung des Auswahlverfahrens für die Ausbildung

Steigerung der Anzahl der Bewerbungen junger Frauen

Um den Frauenanteil bei der Berufsfeuerwehr zu steigern, sollen als wichtigste Maßnahme mehr Frauen motiviert werden, sich um eine Ausbildungsstelle bei der Feuerwehr zu bewerben. Dazu müssen Feuerwehrfrauen stärker als bisher im öffentlichen Bewusstsein präsent sein. Bislang wurden folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Plakataktionen mit unterschiedlichen Motiven
- Postkartenaktionen
- Werbung an den Feuerwehrfahrzeugen
- großes Banner in der Stadt vor Beginn der Bewerbungsverfahren
- City-Light-Poster
- Anzeigen in der WZ
- Fernseh- und Radioauftritte
- Teilnahme am Girl´sDay
- Veröffentlichungen im Mädchenmerker
- Veröffentlichung von Plakaten und Postkarten bei den Maltesern, Johannitern, dem DLRG, dem DRK, dem ASB und dem THW und den Berufsschulen incl. gezielter Hinweise auf bevorstehende Auswahlverfahren.

Bei allen Maßnahmen wurde und wird dargestellt und darauf hingewiesen, dass die Feuerwehr junge Männer und Frauen für die Ausbildung sucht.

Zulassungsbedingungen zum Auswahlverfahren

In der Vergangenheit war eine der wichtigen Voraussetzungen für die Zulassung zum Auswahlverfahren eine handwerkliche Ausbildung oder eine „entsprechend förderliche abgeschlossene Berufsausbildung". Aufgrund der geschlechtsspezifischen Berufswahl ergreifen wenige Frauen einen handwerklichen Ausbildungsberuf.

Inzwischen hat sich auch die Berufspraxis in der Feuerwehr verändert, so dass nicht nur handwerkliche Berufe im herkömmlichen Sinne gebraucht werden. Deshalb gab es Veränderungen dahingehend, dass

- eine handwerkliche Ausbildung nicht weiter zu den Zulassungsbedingungen zum Auswahlverfahren gehört, sondern jede abgeschlossene Berufsausbildung förderlich ist und
- alle Frauen, die die formalen Voraussetzungen (Schulabschluss, Berufsausbildung, Alter) erfüllen, eine Einladung zum Sporttest erhalten.

Überprüfung des Auswahlverfahrens für die Ausbildung

Eine große Hürde im Auswahlverfahren stellt der Sporttest dar. An Frauen und Männer wurden bisher die gleichen Anforderungen gestellt. Dagegen orientieren sich in der Ausbildung die Inhalte der Prüfungen an den Anforderungen des Deutschen Sportabzeichens, das grundsätzlich unterschiedliche Anforderungen an Frauen und Männer stellt. Ziel der Gleichstellungsstelle war, dies als Grundlage für den Sporttest zu installieren. Bei zwei Stationen des Sporttests wurden 2008 unterschiedliche Zeiten für Frauen und Männer festgelegt. Im Jahr 2009 fand eine Anhebung der Zeiten für beide Geschlechter statt. Zudem schien es sinnvoll zu sein, die einzelnen Stationen des Sporttests auf ihre Funktion für den Berufsalltag hin zu überprüfen.

Um allen Interessierten, insbesondere aber auch den Frauen, zu ermöglichen, gezielt für den Sporttest zu trainieren, erfolgte die Veröffentlichung der Anforderungen für den Sporttest und die sonstigen Voraussetzungen auf der Homepage der Feuerwehr und im Anschreiben an die eingeladenen Kandidaten/innen.

Die Gleichstellungskonferenz des Deutschen Städtetages richtete eine Arbeitsgruppe ein, die bundesweite Kriterien für die Auswahlverfahren bei der Berufsfeuerwehr entwickelt. Hier beteiligt sich auch die Gleichstellungsstelle Wuppertal. Die ersten Ergebnisse zur Steigerung des Frauenanteils bei der Berufsfeuerwehr liegen vor. Der Sporthochschule Köln hat einen neuen – bundesweit einheitlichen – Sporttest zu entwickeln. Auftrag war, einerseits die Anforderungen der Berufsfeuerwehr und andererseits mögliche Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu vermeiden. Der neue Sporttest wurde im September 2011 vorgestellt und die Einführung für das Auswahlverfahren 2012 für die Berufsfeuerwehr Wuppertal ist geplant.

Steigerung des Frauenanteils bei der freiwillige Feuerwehr und der Jugendfeuerwehr

Die Erfahrung zeigt, dass sich häufig die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der freiwilligen Feuerwehr und der Jungendfeuerwehr um eine Ausbildung bei der Berufsfeuerwehr bewerben. Deshalb ist es sinnvoll, auch hier den Frauenanteil zu erhöhen. Außerdem ist davon auszugehen, dass ein höherer Anteil von Frauen bei der freiwilligen Feuerwehr dazu beiträgt, das gesellschaftliche Bild von Frauen bei der Feuerwehr zu verändern. Deshalb geht dieser Bericht auch auf die Entwicklungen in diesen Bereichen ein.

Im Gegensatz zur Berufsfeuerwehr ist der Frauenanteil bei der freiwilligen Feuerwehr wesentlich höher, aber immer noch nicht ausreichend für eine Parität von Frauen und Männern. Unter den 564 Mitgliedern des aktiven Dienstes gibt es 27 Frauen, das sind rund 5%. Bei der Jugendfeuerwehr (10-17 Jahre) sind 39 der 226 Mitglieder Frauen (17%).[18]

Frauenanteil der Mitglieder des aktiven Dienstes der Freiwilligen Feuerwehr

	Gesamtzahl	Frauen	Frauenanteil
2008	**564**	**27**	**5%**
2010	**573**	**42**	**7%**

Frauenanteil an der Jugendfeuerwehr

	Gesamtzahl	Frauen	Frauenanteil
2008	**226**	**39**	**17%**
2010	**222**	**33**	**15%**

Auf Basis der Ist-Situation kristallisieren sich drei Handlungsfelder heraus:

- Auffallend ist, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes nicht weiter aktiv mitarbeiten. Es gilt, die freiwillige Feuerwehr auch für Frauen mit Kindern als ehrenamtliches Betätigungsfeld attraktiv zu gestalten. Hier bewährt sich, dass Frauen, die in der freiwilligen Feuerwehr aktiv sind, andere Frauen motivieren können, sich ebenfalls dort zu engagieren.
- Einige der jungen Frauen können, ausgehend von ihren Erfahrungen in der freiwilligen Feuerwehr, für die Bewerbung bei der Berufsfeuerwehr motiviert und unterstützt werden.

Bisher durchgeführte Maßnahmen, um eine Erhöhung des Frauenanteils bei der freiwilligen Feuerwehr zu erreichen:

- Erhebung der geschlechtsspezifischen Daten bei der Freiwilligen Feuerwehr
- Sensibilisierung der einzelnen Löschzüge der Freiwilligen Feuerwehr zum Thema „Frauen in der Feuerwehr"
- Aktionen der Jugendfeuerwehr mit guter Mädchenbeteiligung

[18] Stand Januar ´08

Ende 2007 führten der Leiter der Feuerwehr, die Frauenbeauftragten der freiwilligen Feuerwehr und die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt ein gemeinsames Gespräch.
Folgende Maßnahmen wurden für den Bereich der freiwilligen Feuerwehr vereinbart:

- planvolle Werbung bei den weiblichen Mitgliedern der freiwilligen Feuerwehr für die Ausbildung in der Berufsfeuerwehr,
- systematisch Weiterführung der Werbung bei der Jugendfeuerwehr für das Engagements bei den Mädchen geworben,
- bei öffentlichen Aktionen der freiwilligen Feuerwehr erfolgt eine zielgerecht Ansprache der Mädchen, um bei dieser Gelegenheit andere Mädchen zu interessieren,
- gezielte Ansprache der Partnerinnen der Männer der freiwilligen Feuerwehr,
- Suche nach einer Lösung für das Problem der Kinderbetreuung bei Lehrgängen etc.,
- Durchführung eines eigenen Lehrgangs für Frauen zur Ablegung der Motorsägenprüfung oder ähnliche Aktionen.

Alle Seiten haben ein großes Interesse an der Erhöhung des Frauenanteils bei der Feuerwehr. Deshalb sind weiterhin Kooperationen und Absprachen vorgesehen.

6.4 Teilpersonalversammlungen

Anlässlich des Internationalen Frauentages führt die Gleichstellungsstelle jährlich eine Teilpersonalversammlung für die Frauen der Stadtverwaltung Wuppertal durch.

In den Jahren 2010 und 2011 informierte bei den Veranstaltungen das Personalressort ausführlich über die personalwirtschaftlichen Veränderungen vor dem Hintergrund der Haushaltsituation. Diese Veranstaltungen stießen auf großes Interesse bei den weiblichen Beschäftigten.

2011 wurde parallel eine Onlinebefragung über das Intranet mit dem Ziel durchgeführt, heraus zu finden, welche Arbeitszeitwünsche die Beschäftigten haben. Hintergrund war u.a. das Stundenaufstockungen aufgrund der Vorgaben der Bezirksregierung zur Haushaltskonsolidierung meist nur noch bei einem Stellenwechsel möglich sind. An der Befragung konnten sich Frauen und Männer beteiligen. Die Teilnahme war überraschend hoch. Die wichtigsten Aussagen dieser nicht repräsentativen Umfrage ist, dass sich teilzeitbeschäftigte Frauen tendenziell in den nächsten Jahren eine höhere Stundenzahl wünschen und Männer eher etwas weniger arbeiten möchten.

6.5 Gezielte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Der Bericht zur Chancengleichheit der Stadt Wuppertal 2007 bis 2010 wird im Gleichstellungsausschuss und dem Rat behandelt und beschlossen. Im Rahmen einer Teilpersonalversammlung zum Internationalen Frauentag im März 2012 stellt die Gleichstellungsstelle die Ergebnisse den Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung vor. Die Information der Leitungskräfte erfolgte durch die Verschickung des Berichts und die Veröffentlichung im Intra- und Internetauftritt der Gleichstellungsstelle.

Herausgeberin

Stadtverwaltung Wuppertal
Der Oberbürgermeister

Gleichstellungsstelle für Frau und Mann
Bärbel Mittelmann, Tel. 02 02 – 563 56 04
baerbel.mittelmann@stadt.wuppertal.de
Roswitha Bocklage, Tel. 02 02 – 563 53 70
roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de

In Abstimmung mit dem **Personalressort**
und dem **Gesamtpersonalrat**

Anschrift
Stadtverwaltung Wuppertal
Johannes-Rau-Platz 1
42275 Wuppertal
www.stadt.wuppertal.de/gleichstellungsstelle
Auflage 500 Stück/April 2012