

<b>Bericht</b>	Geschäftsbereich	Verwaltungsleitung
	Ressort / Stadtbetrieb	Gleichstellungsstelle für Frauenfragen
	Bearbeiter/in Telefon (0202) Fax (0202) E-Mail	Gisela Trappe 563 5198 563 8491 gisela.trappe@stadt.wuppertal
	Datum:	10.09.2003
	<b>Drucks.-Nr.:</b>	<b>VO/2009/03</b> öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
<b>30.09.2003</b>	<b>Ausschuss Frauenförderung</b>	<b>Entscheidung</b>
<b>Zweiter Bericht zum 2. Frauenförderplan</b>		

### Grund der Vorlage

Im Frauenförderplan aus dem Jahr 2000 (Drucks. 1805/01 vom 26.6.01) wurden Zielvorgaben für die Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe festgelegt. Über deren Umsetzung soll jährlich berichtet werden. Der Bericht für das Jahr 2002 liegt nun vor.

### Beschlussvorschlag

Der zweite Bericht zum 2. Frauenförderplan wird zur Kenntnis genommen.

### Einverständnisse

### Unterschrift

Dr. Hans Kremendahl

### Begründung

# Anlage: 2. Fortschreibung des Frauenförderplans von 2000

Berichtsjahr 2002, Ausgabe September 2003

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort	Seite 2
1. Ziel: Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	Seite 3
1.1 Aspekt: Gesamtzahl der Beschäftigten	Seite 3
a) Differenzierung nach Beschäftigungsgruppen	Seite 4
b) Bereinigung durch Vollzeitberechnung	Seite 5
Exkurs: Stadtbetrieb Feuerwehr	Seite 7
Exkurs: Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder	Seite 8
1.2 Aspekt: Besoldung/Vergütung/Lohngruppen	Seite 9
a) Beamte/innen	Seite 9
b) Angestellte	Seite 10
c) Arbeiter/innen	Seite 11
a) und b) Besonderer Aspekt: Besoldungsgruppe A12 und Vergütungsgruppe IVa BAT	Seite 13
1.3 Aspekt: Frauen in Führungspositionen	Seite 16
1.4 Überblick Kernbereich, Eigenbetriebe und Vergleiche mit der Zielquote	Seite 18
2. Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite 21
2.1 Aspekt: Teilzeitarbeit	Seite 21
2.2 Aspekt: Elternzeit	Seite 26
3. Ziel: Weitere Förderung	Seite 27
3.1 Aspekt: Aus- und Fortbildung	Seite 27
3.2 Aspekt: Stellenausschreibungen	Seite 28
4. Ziel: Vermeidung sexueller Belästigung	Seite 29

## Vorwort

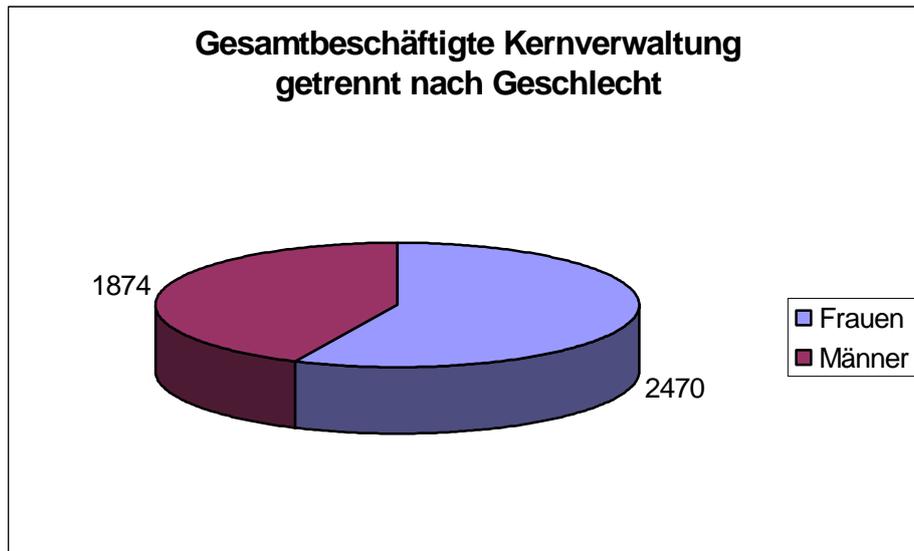
Dieser Bericht orientiert sich im wesentlichen an den Zielen und Vorgaben des Frauenförderplans von 2000.

Das Zahlenmaterial basiert auf Daten, die am 31.01.2003 aus dem Personalinformationssystem gezogen wurden. Dieses Material ist nur unter Berücksichtigung aller Mitarbeiter/innen der Kenverwaltung einschließlich Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte, Orchester-Musikerinnen/Orchestermusiker und Sonderverträge sinnvoll auswertbar. Nicht enthalten sind aber Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten, Beurlaubte, Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Maßnahme „Arbeit statt Sozialhilfe“, ABM-Kräfte und auch nicht die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Eigenbetriebe.

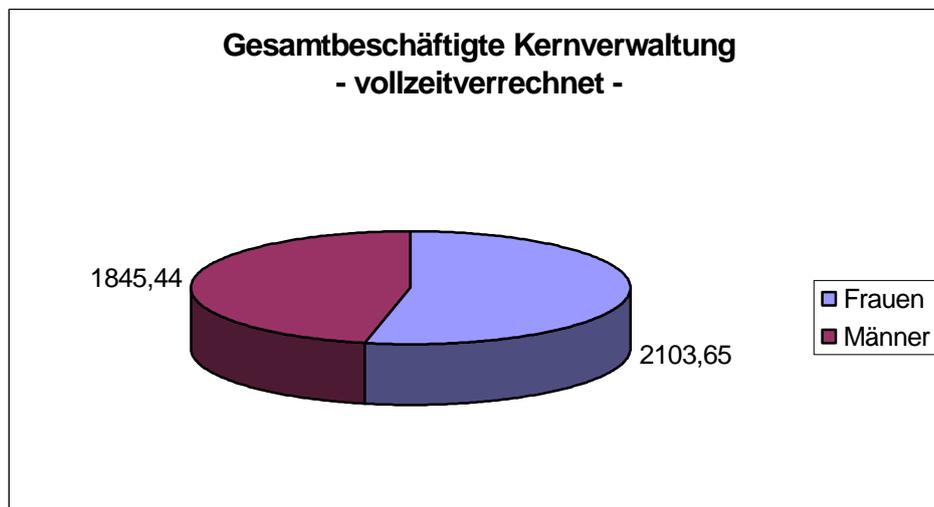
# 1. Ziel: Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

## 1.1 Aspekt: Gesamtzahl der Beschäftigten

Am 31.01.2003 lag die Gesamtzahl der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Wuppertal bei insgesamt 4344 (4245 ohne Wahlbeamte/innen, Orchestermusiker/innen und Sonderverträge).

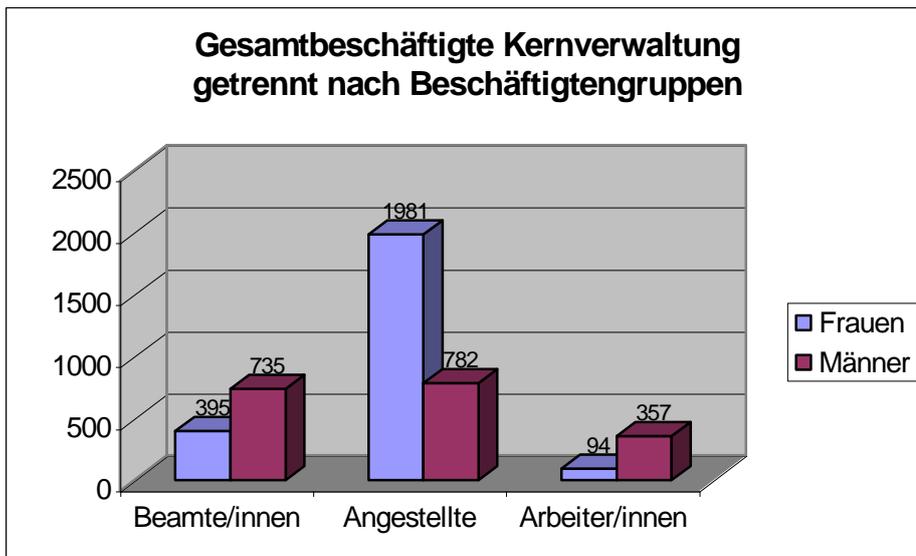


Der Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl betrug am Stichtag 2470. Dies entspricht rund 57 % (Vorjahr 56 %).



Der Anteil der Frauenarbeit am Gesamtstundenvolumen der Stadt beträgt rund 53% (Vorjahr 52%).

a) Differenzierung nach Beschäftigtengruppen



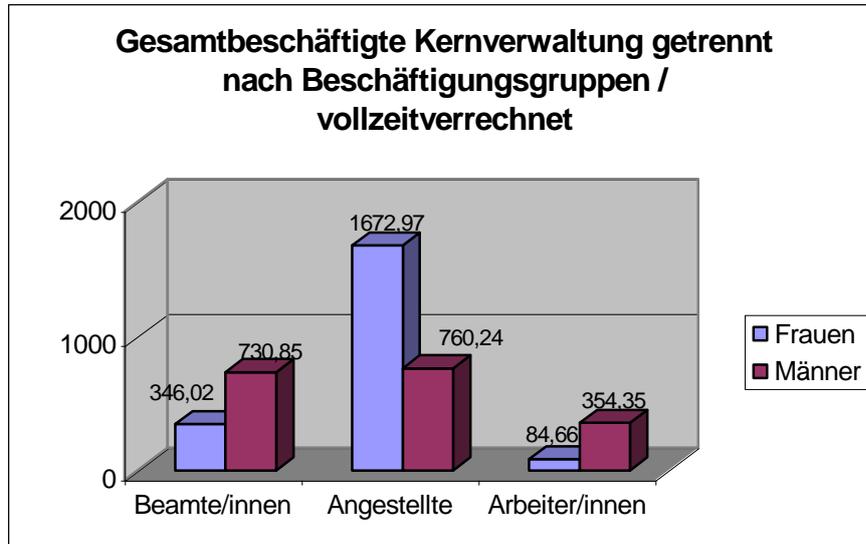
Die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigtengruppen:

	2000	2001	2002
Beamtinnen	371	385	395
Angestellte	1985	1966	1981
Arbeiterinnen	105	100	94

Das sind in Prozent:

	2000	2001	2002
Beamtinnen	33%	34%	35%
Angestellte	71%	71%	72%
Arbeiterinnen	22%	22%	21%

b) Bereinigung durch Vollzeitberechnung



Die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigtengruppen - vollzeitverrechnet:

	2000	2001	2002
Beamtinnen	319	335	346
Angestellte	1679	1659	1673
Arbeiterinnen	94	89	85

Das sind in Prozent:

	2000	2001	2002
Beamtinnen	28%	31%	32%
Angestellte	68%	68%	69%
Arbeiterinnen	19%	19%	19%

## Fazit

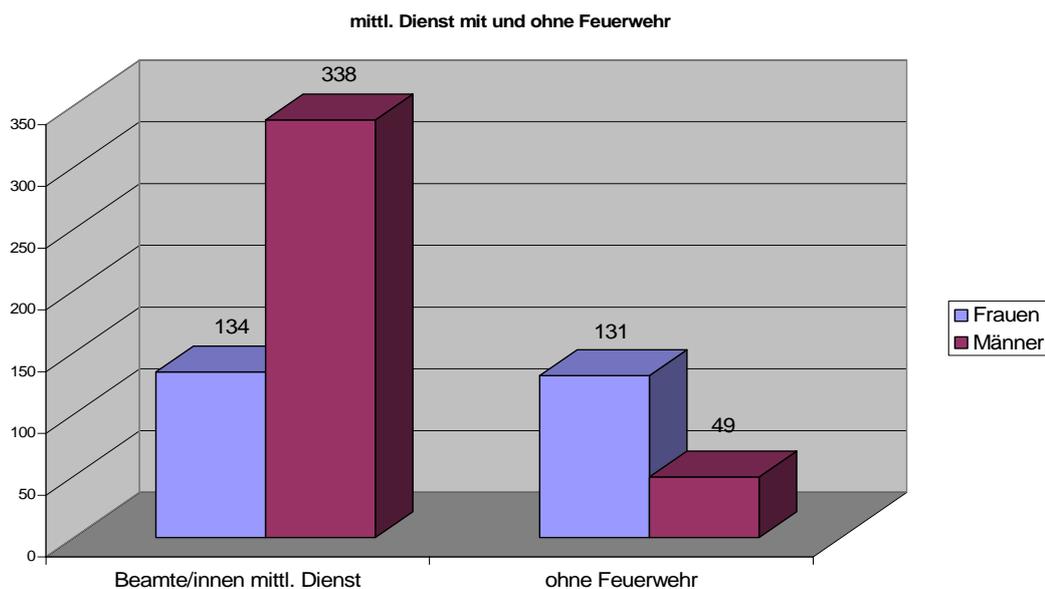
Bezogen auf das Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, kommt man für das Berichtsjahr 2002 zu folgendem Ergebnis: Insgesamt bilden die Frauen die Mehrheit der Beschäftigten der Stadt Wuppertal in ihrem Kernbereich. Diese Mehrheit wird bei der Vollzeitberechnung aller Stellen allerdings knapp. Dennoch kann man behaupten, dass die Stadtverwaltung Wuppertal keine Unterrepräsentanz von Frauen bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten aufzuweisen hat. Immerhin liegt der Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen in der Bundesrepublik bei nur 45% (Statistik der Bundesanstalt für Arbeit vom September 2002) bei der Kernverwaltung der Stadt aber bei 56% bzw. 53% vollzeitverrechnet.

Die differenzierte Betrachtung nach Beschäftigtengruppen ergibt allerdings schon ein anderes Bild: Beamtinnen sind nur zu einem knappen Drittel, Arbeiterinnen sogar nur zu einem knappen Fünftel vertreten. Umgekehrt gilt bei den Angestellten, dass hier die Männer stark unterrepräsentiert sind.

Im Laufe der letzten drei Berichtsjahre ist dabei eine Änderung zu verzeichnen. Die Zahl der Beamtinnen hat sich trotz restriktiver Haushaltslage und eingeschränkter Neueinstellungen leicht erhöht, bei den anderen Beschäftigtengruppen haben sich allerdings die Verhältnisse eher manifestiert, der Prozentanteil der männlichen Angestellten ist sogar noch weiter gesunken.

## Exkurs: Stadtbetrieb Feuerwehr

Da der Anteil männlicher Beamten im mittleren Dienst besonders hoch ist, liegt es nahe, diesen Bereich genauer zu untersuchen. Mit den Besoldungsgruppen A7, A8 und A9 wird die Arbeit der Feuerwehr vergütet. Traditionell arbeiten im Bereich der Feuerwehr fast nur Männer. Subtrahiert man von den Beamte/innen im mittleren Dienst alle diejenigen im Bereich des Ressorts 304, ergibt sich folgendes Bild:



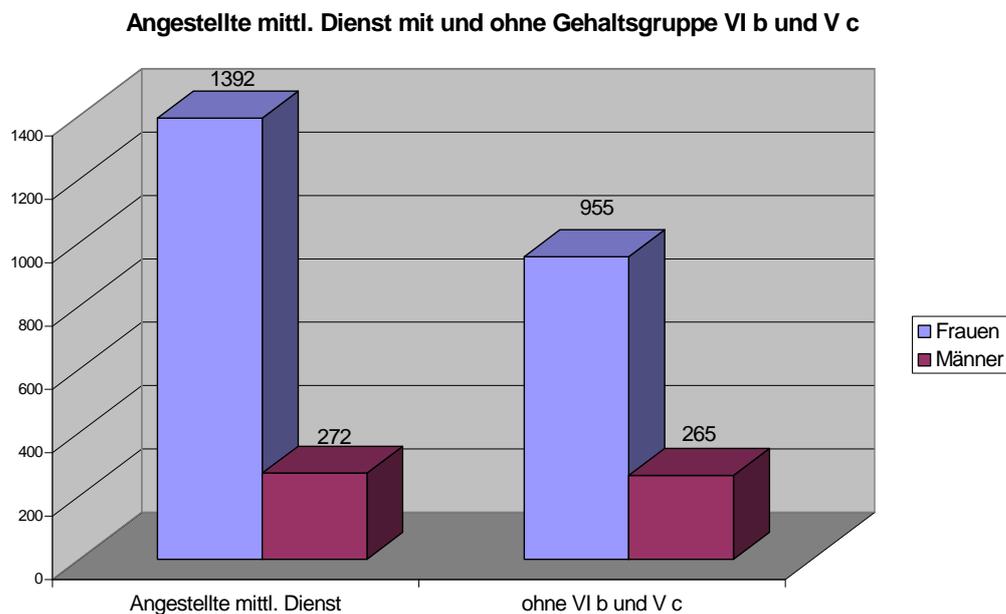
## Fazit

Nach Abzug der Beamten der Feuerwehr überwiegt sogar der Frauenanteil an den Beamten im mittleren Dienst.

Damit der Frauen- und Männeranteil in allen Bereichen des mittleren Dienstes ausgeglichen wird, sollten im Bereich der Feuerwehr Mädchen und Frauen für diesen Beruf verstärkt angeworben werden. In den anderen Berufsgruppen des mittleren Dienstes sind die Männer unterrepräsentiert, die absoluten Zahlen lassen aber keine Rückschlüsse darauf zu, in welchen Bereichen verstärkt Männer anzuwerben sind.

## Exkurs: Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder

Auffällig hoch ist der weibliche Anteil der Angestellten im mittleren Dienst mit 84% der Beschäftigten. Das legt eine genauere Untersuchung des Ressorts 202 mit seinen Tageseinrichtungen für Kinder nahe, denn dort sind besonders viele Frauen als Erzieherinnen mit den Vergütungsgruppen VI b und V c BAT tätig. Subtrahiert man bei den Angestellten im mittleren Dienst diejenigen Frauen und Männer mit diesen Vergütungsgruppen, ergibt sich folgendes Bild:



### Fazit

Auch wenn die Menge der weiblichen Angestellten im mittleren Dienst um den Anteil der Erzieherinnen reduziert wird, bleibt ein erheblicher Überhang an Frauen in dieser Vergütungsgruppe. Der Prozentsatz der beschäftigten Frauen beträgt immer noch 78%.

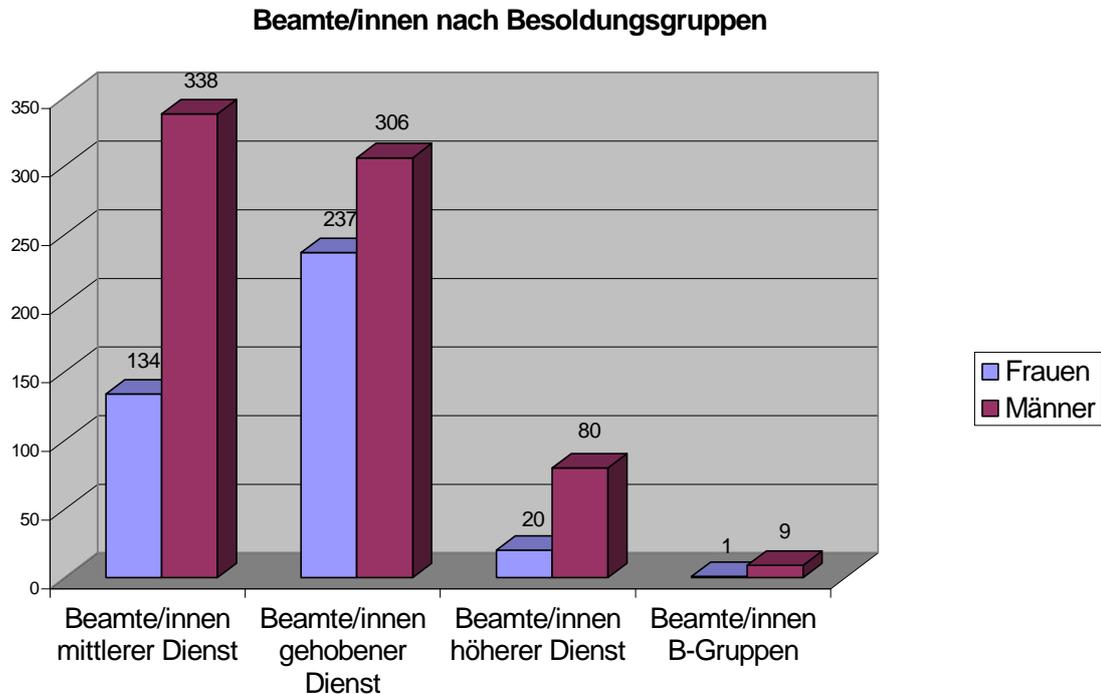
In den Tageseinrichtungen für Kinder müssten männliche Erzieher eingestellt werden. Die Jungen in den Tageseinrichtungen wachsen dort ohne Möglichkeit der Rollenidentifikation mit Männern auf.

Der hohe Anteil von Frauen im mittleren Dienst der Angestellten ist ansonsten auf Grund des vorhandenen Zahlenmaterials nicht genauer zu spezifizieren.

## 1.2 Aspekt: Besoldung/Vergütung/Lohngruppen

Die Fokussierung auf die Besoldungs- Vergütungs- und Lohngruppen soll Aufschluss darüber geben, ob eine Unterrepräsentanz der Frauen bei den besser bezahlten Stellen besteht.

### a) Beamte/innen



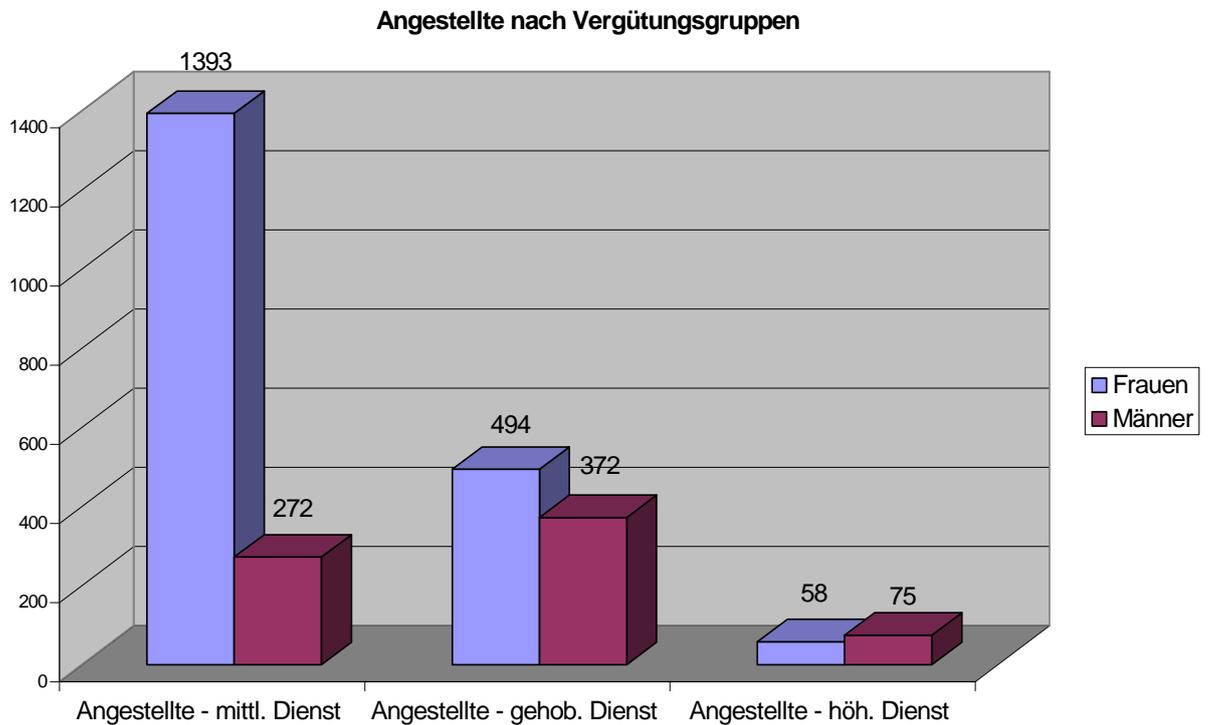
Die Entwicklung des Frauenanteils an den Besoldungsgruppen:

	2000	2001	2002
Mittl. Dienst	134	134	134
Gehob. Dienst	218	229	237
Höh. Dienst	18	22	20

Das sind in Prozent:

	2000	2001	2002
Mittl. Dienst	29%	28%	28%
Gehob. Dienst	42%	42%	44%
Höh. Dienst	17%	22%	20%

## b) Angestellte



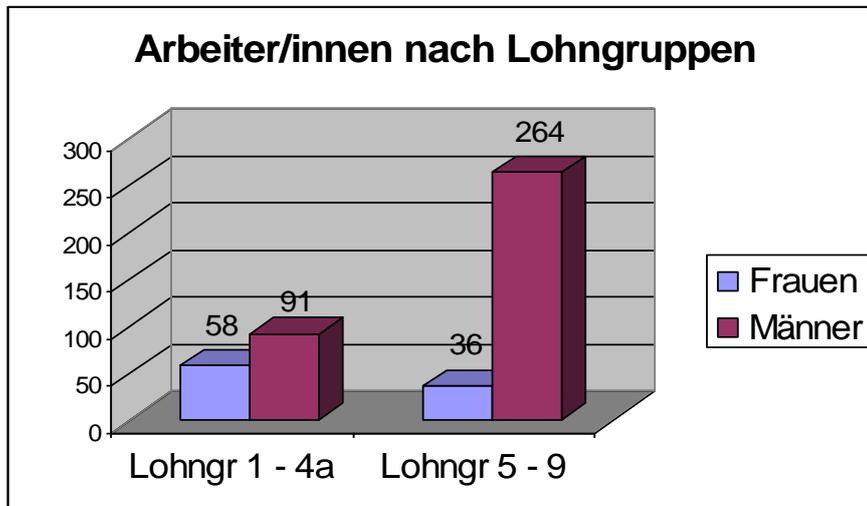
Die Entwicklung des Frauenanteils an den Vergütungsgruppen:

	2000	2001	2002
Mittl. Dienst	1402	1390	1393
Gehob. Dienst	489	480	494
Höh. Dienst	56	59	58

Das sind in Prozent:

	2000	2001	2002
Mittl. Dienst	83%	83%	84%
Gehob. Dienst	57%	56%	57%
Höh. Dienst	42%	44%	44%

c) Arbeiter/innen



Die Entwicklung des Frauenanteils an den Lohngruppen:

	2000	2001	2002
Lohngr. 1 - 4	71	65	58
Lohngr. 5 - 9	34	35	36

Das sind in Prozent:

	2000	2001	2002
Lohngr. 1 - 4	40%	40%	39%
Lohngr. 5 - 9	11%	11%	12%

Fazit

Welche Gehaltsgruppen man auch betrachtet, ob von Beamt/innen, Angestellten oder Arbeiter/innen, die höheren Gehälter werden immer von den Männern bezogen. Selbst innerhalb einer Gehaltsgruppe belegen die Männer immer die oberen Positionen der Spitzengehälter in dieser Gruppe.

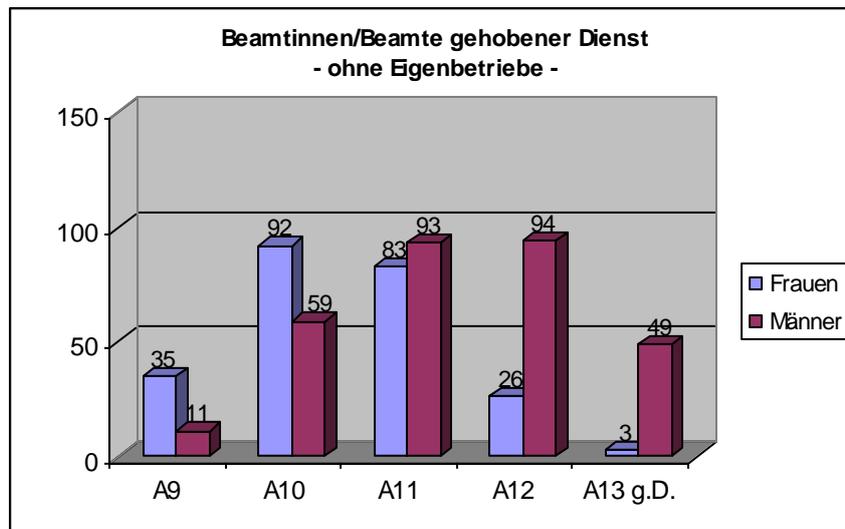
Die Beamtinnen sind in allen Besoldungsgruppen unterrepräsentiert, während im gehobenen Dienst aber der Frauenanteil noch bei 44% liegt, beträgt er im höheren Dienst nur noch 20%. Die Entwicklung der letzten drei Jahre zeigt dabei auch keinen eindeutig positiven Trend auf.

Bei den Angestellten mit dem Frauenanteil von durchschnittlich 72% belegen die Frauen zu 84% den mittleren Dienst, im gehobenen Dienst entspricht ihr Anteil dem in der gesamten Stadtverwaltung, und im höheren Dienst finden sich zu 44% Frauen. Auch hier zeigt die Entwicklung der letzten drei Jahre eher einen Stillstand auf. Immerhin ist es als Frau wesentlich leichter, als Angestellte einen höher dotierten Arbeitsplatz zu ergattern als bei den Beamtinnen.

Besonders gravierend ist die Unterrepräsentanz der Arbeiterinnen in den höheren Lohngruppen: Obwohl der Frauenanteil bei den Arbeiter/innen 22% ausmacht, sind sie nur zu 12% in den oberen Lohngruppen vertreten. Die Entwicklung lässt eine minimale Verbesserung gegenüber dem Vorjahr erkennen.

a) und b) Besonderer Aspekt: Besoldungsgruppe A12 und Vergütungsgruppe IV a BAT

Die Besoldungsgruppen A11/A12 und Vergütungsgruppen IV a/III BAT und die Entwicklung des dort vertretenen Frauenanteils verdienen deshalb besondere Aufmerksamkeit, weil sie die Nahtstelle sind zwischen den Gehaltsgruppen, die noch gut oder sogar überdurchschnittlich von Frauen besetzt sind und den höheren Gehaltsgruppen, in denen die Männer auffällig überrepräsentiert sind. Eine deutliche Verbesserung in der höheren Gehaltsgruppe würde die Basis für die Möglichkeit bilden, in die Spitzenämter zu gelangen.

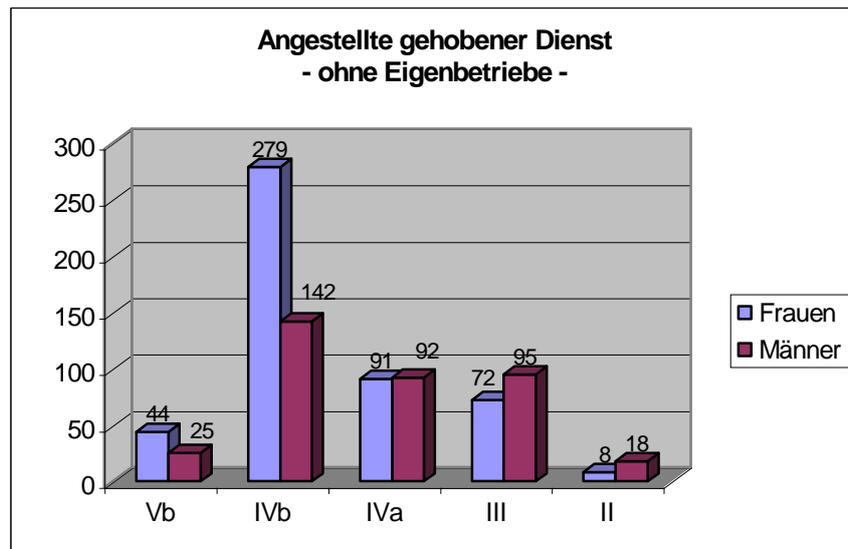


Die Entwicklung des Frauenanteils an A11/A12

	2000	2001	2002
A11	76	77	83
A12	24	27	26

Das sind in Prozent:

	2000	2001	2002
A11	43%	44%	47%
A12	20%	22%	22%



Die Entwicklung des Frauenanteils an IV a /III BAT:

	2000	2001	2002
IVa BAT	89	97	91
III BAT	60	60	72

Das sind in Prozent:

	2000	2001	2002
IVa BAT	48%	49%	50%
III BAT	42%	39%	43%

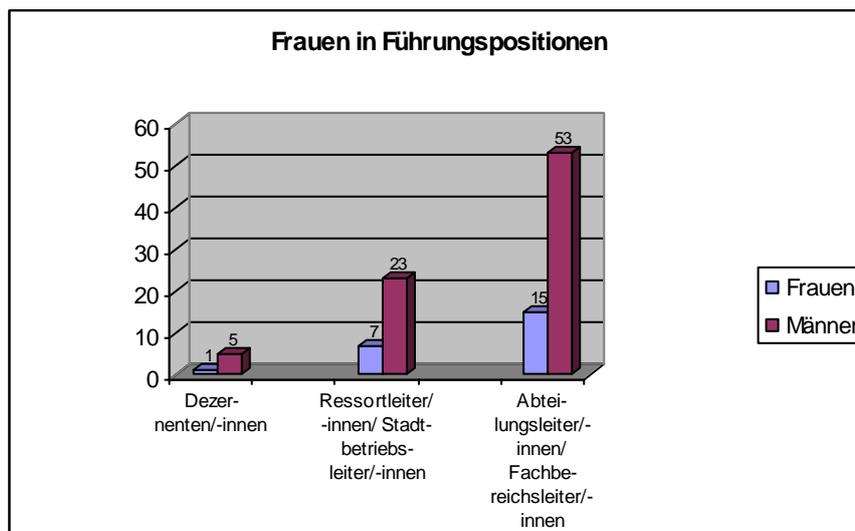
Fazit

Während in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen A 9 BBesG / V b g.D. BAT und A 10 BBesG / IV b BAT Frauen zu einem hohen bis sehr hohen Prozentsatz vertreten sind, ist ab den Besoldungs- und Vergütungsgruppen A 11 BBesG / IV a BAT eine leichte, ab A12/BAT III eine stärkere Unterrepräsentanz zu verzeichnen. Bei den Beamten/innen zeichnet sich in der Gruppe A11 eine leichte Verbesserung gegenüber den Vorjahren ab, in der Gruppe A12 dagegen ergibt sich eine Stagnation auf sehr niedrigem Niveau. Bei den Angestellten sieht es für Frauen etwas besser aus: in der Gruppe IVa belegen sie inzwischen 50%, in der Gruppe III BAT liegt jedoch auch hier ihr Anteil mit 43% darunter.

Im Vergleich zum Vorjahr hat der Anteil der weiblichen Angestellten in III BAT zwar um 4% zugenommen, die Entwicklung der letzten drei Jahre zeigt dabei eine Schwankung auf, so dass nicht von einer stabilen positiven Entwicklung gesprochen werden kann.

### 1.3 Aspekt: Frauen in Führungspositionen

Ob Frauen ebenso wie Männer an den Führungspositionen innerhalb eines Betriebes partizipieren, ist ein Zeichen für geschlechtergerechte Verteilung der Karrierechancen. Der Begriff der Führung wird hier abgeleitet aus der hierarchischen Position, in der sich ein/e Beschäftigte/r befindet. Daher wurden in die folgende Grafik Dezenten/innen, Ressort- und Stadtbetriebsleiter/innen sowie Abteilungsleiter/innen und Fachbereichsleiter/innen aufgeführt, nicht aber Seniormanager/innen oder Teamleiter/innen.



Die Entwicklung des Frauenanteils an den Führungspositionen:

	2000	2001	2002
Dezenten/innen	1	1	1
R/SB-leiter/innen	5	6	7
Abt.leiter/innen	14	16	15

Das sind in Prozent:

	2000	2001	2002
Dezenten/innen	17%	20%	20%
R/SB-leiter/innen	17%	20%	23%
Abt.leiter/innen	22%	23%	22%

## Fazit

Bei insgesamt 103 Führungspositionen beträgt der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Führungspositionen 22%, obwohl der Frauenanteil insgesamt über 50% beträgt. Der Anteil von gut einem Fünftel an allen Führungspositionen zeigt die katastrophale Unterrepräsentanz der Frauen in leitenden Tätigkeiten auf.

Auch bei der Betrachtung der Entwicklung in den letzten drei Jahren kann kaum von einer Verbesserung gesprochen werden.

Kein Unternehmen kann es sich leisten, die vorhandenen Leistungspotenziale der Frauen brach liegen zu lassen. Hier liegt eine wesentliche Aufgabe der Führungskräfte, diese Potenziale zu erkennen und zu fördern und zwar auch dann, wenn Teilzeitwünsche bestehen.

## Überblick Kernbereich, Eigenbetriebe und Vergleich mit der Zielquote

Kernbereich der Verwaltung					Frauenanteil in % Nach Laufbahnen						
	Gesamt ★	Frauen	Männer	Frauenanteil	m.D.	A9/ Vb m.D.	g.D.	A11/ IVa	h.D.	Arbeiter/ innen	
										unge- lernt	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 %
Berichts- jahr'02	4245	2440	1805	57%	71 %	44 %	52%	48%	33%	39%	12%

★ ohne Beigeordnete, Sonderverträge, Orchestermusiker/innen

Eigenbetriebe					Frauenanteil in % nach Laufbahnen						
	Gesamt ★	Frauen	Männer	Frauenanteil	m.D.	A9/ Vb m.D.	g.D.	A11/ IVa	h.D.	Arbeiter/ innen	
										unge- lernt	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%
Berichts- jahr'02	795	287	508	36 %	43 %	60%	38%	26%	22%	42 %	2%

★ ohne Angestellte im Pflegedienst (KR-Tarife)

Kernbereich der Verwaltung und Eigenbetriebe - Gesamtübersicht -					Frauenanteil in % nach Laufbahnen						
	Gesamt ★	Frauen	Männer	Frauenanteil	m.D.	A9/ Vb m.D.	g.D.	A11/ IVa	h.D.	Arbeiter/ innen	
										unge- lernt	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%
Berichts- jahr'02	5040	2727	2313	54%	68%	46%	51%	46%	32%	41%	9%

Zielquote						43%		46%	31%		11%
-----------	--	--	--	--	--	-----	--	-----	-----	--	-----

## Fazit

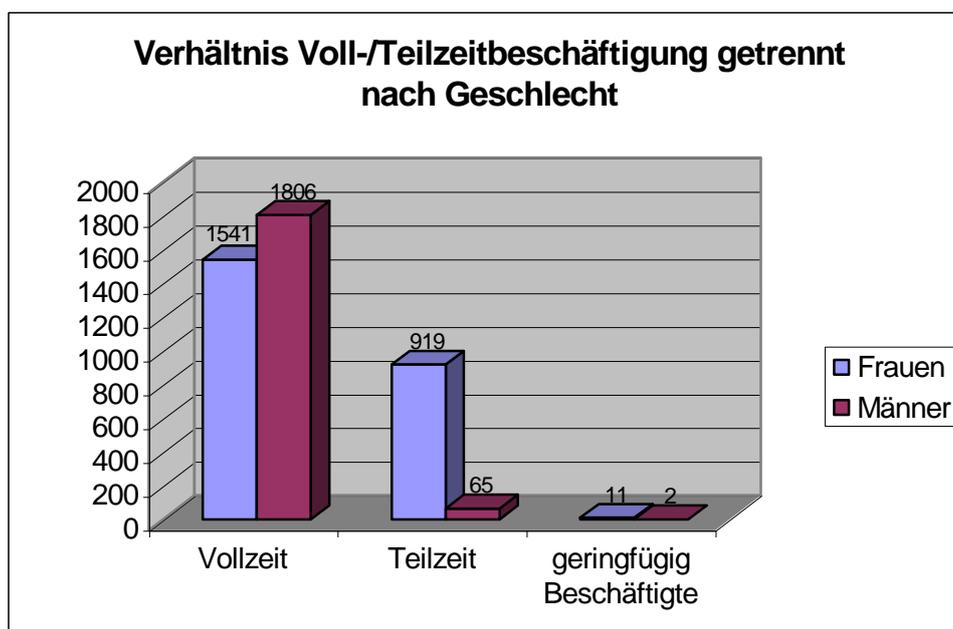
Die Zielquote wurde im Jahr 2000 im Zuge des Frauenförderplanes so festgelegt, dass in allen für Frauen relevanten Bereichen eine Steigerung von mindestens 2% innerhalb der Laufzeit dieses Planes von drei Jahren erreicht werden sollte und zwar für den Kernbereich der Stadtverwaltung mit den Eigenbetrieben zusammen. Der Soll-Ist-Vergleich zeigt, dass das Ziel, einen höheren Frauenanteil in der Endstufe des mittleren Dienstes zu positionieren, durch die Realität übertroffen wurde. Das Ziel, einen höheren Frauenanteil in den Gehaltsgruppen A11 / IV b zu erreichen, wurde punktgenau erreicht. Der Frauenanteil im höheren Dienst hat sich entsprechend der Zielquote erhöht und diese leicht übertroffen. Im Bereich der gelernten Arbeiterinnen allerdings konnte das gesteckte Ziel nicht erreicht werden.

## 2. Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### 2.1 Aspekt: Teilzeitarbeit

Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt, flexible Arbeitszeiten sowie Teilzeitstellen zu schaffen und Beurlaubungsmöglichkeiten anzubieten, um auf diese Weise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Es geht dabei davon aus, dass alle Stellen grundsätzlich teilbar sind, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dementsprechend muss die Nichtteilbarkeit von Stellen die Ausnahme bleiben. Zugleich stellt der Gesetzgeber klar, dass eine Benachteiligung von Beschäftigten wegen Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen nicht statthaft ist.

An Hand des vorhandenen Datenmaterials lässt sich nur die Anzahl der Teilzeitstellen feststellen und nach Geschlecht trennen. Es sind keine Aussagen über tatsächliche Teilungen von Stellen möglich und auch nicht nachvollziehbar ist, ob sich durch die Inanspruchnahme von Beurlaubungen, Elternzeit usw. eine Benachteiligung im Karriereverlauf ergeben hat.



Die Entwicklung von Teilzeitstellen inkl. geringf. Besch.

	2000	2001	2002
Teilzeitstellen	949	959	997

Das sind in Prozent:

	2000	2001	2002
Teilzeitstellen	22%	22%	23%

Die Entwicklung des Männer-/Frauenanteils an Teilzeitarbeit inkl. geringf. Besch.

	2000	2001	2002
Männer in Teilzeit	53	60	67
Frauen in Teilzeit	896	911	930

Das sind in Prozent:

	2000	2001	2002
Männer in Teilzeit	6%	6%	7%
Frauen in Teilzeit	94%	94%	93%

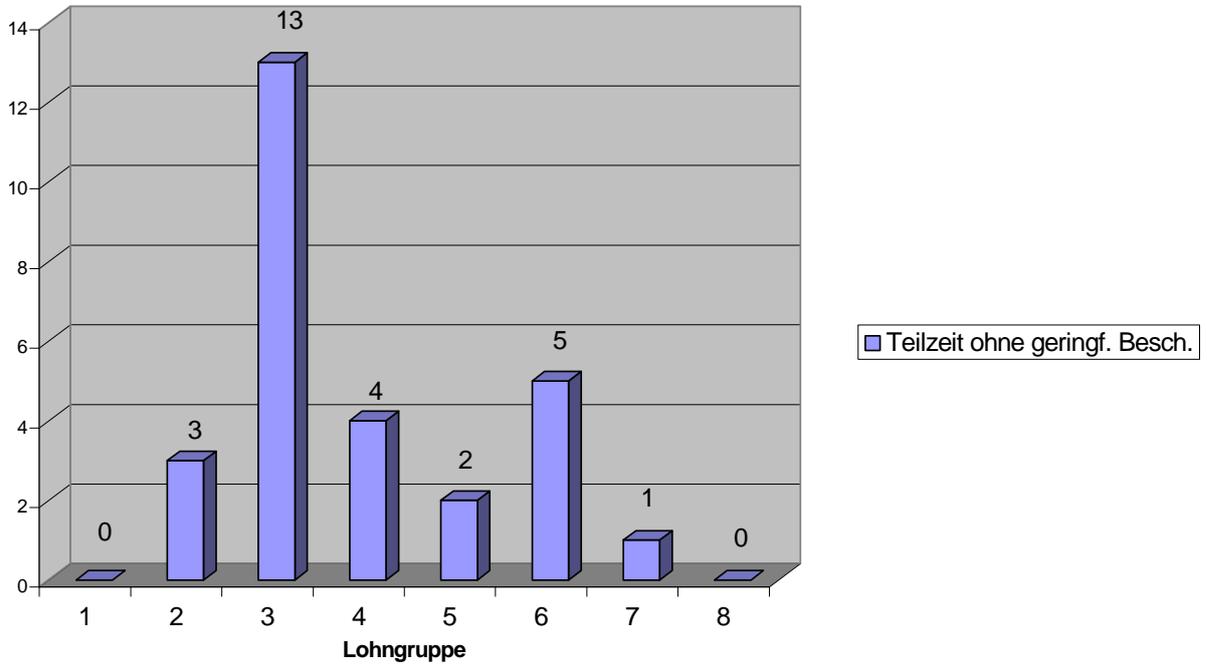
Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen (einschließlich der geringfügig beschäftigten Frauen) an allen weiblichen Beschäftigten beträgt 38 % (Vorjahr: 37%).

Anteil der Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsgruppen in Prozent

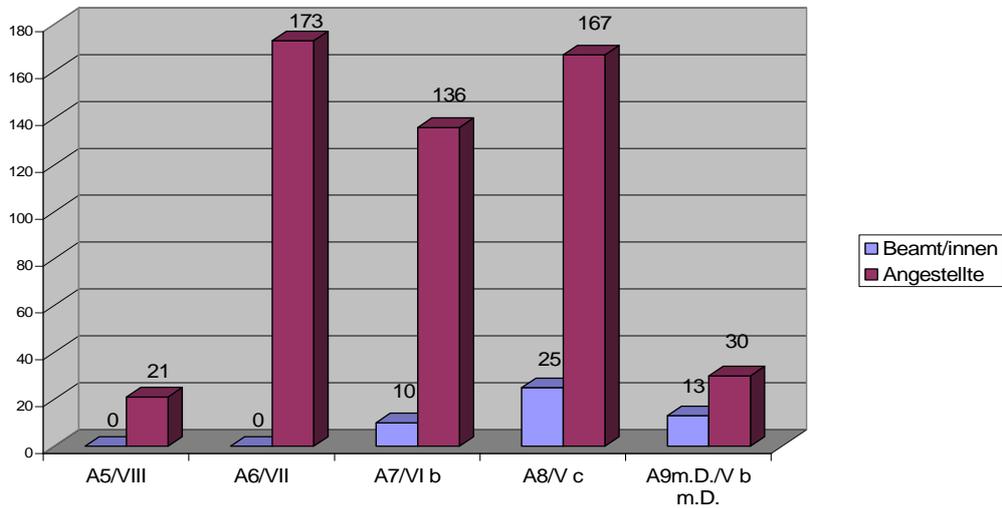
	2000	2001	2002
Beamte/innen	12%	12%	12%
Angestellte	28%	29%	30%
Arbeiter/innen	7%	7%	7%

Verteilung der Teilzeitstellen auf Besoldungs-Vergütungs-Lohngruppen (ohne geringfügig Beschäftigte)

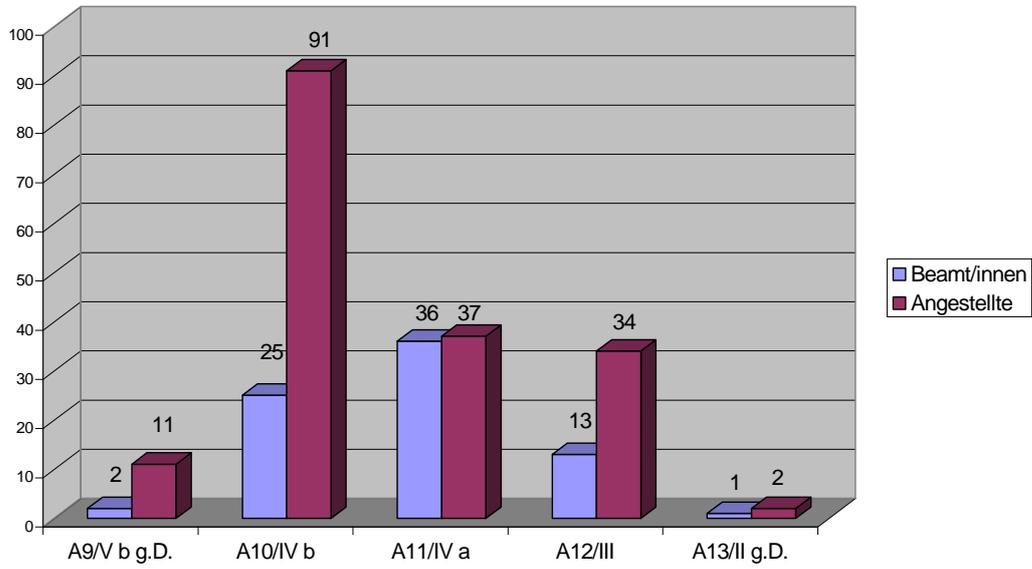
Teilzeitstellen nach Lohngruppen



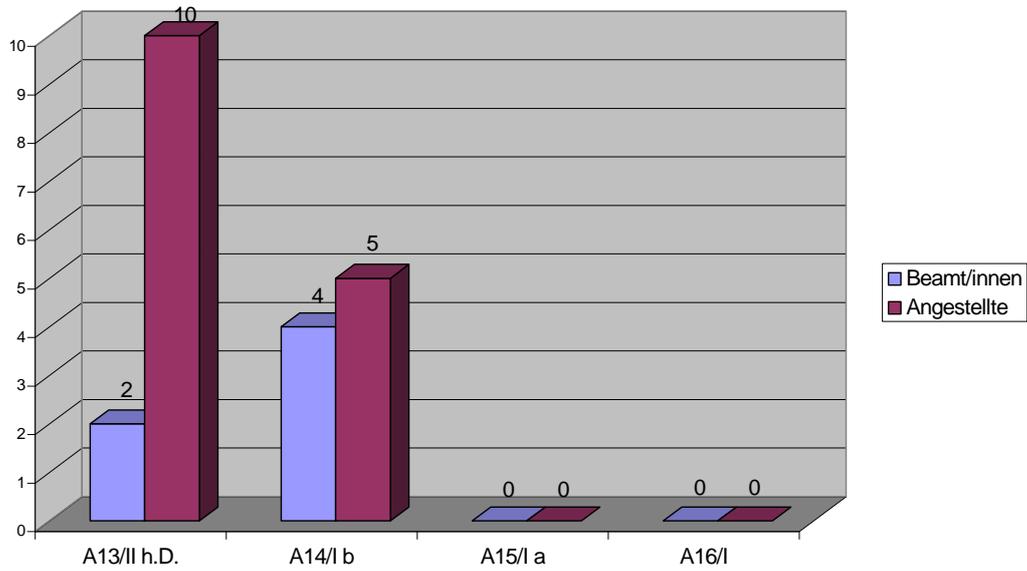
Teilzeit mittlerer Dienst



### Teilzeit >= 1/2 gehobener Dienst



### Teilzeit >= 1/2 höherer Dienst



## Fazit

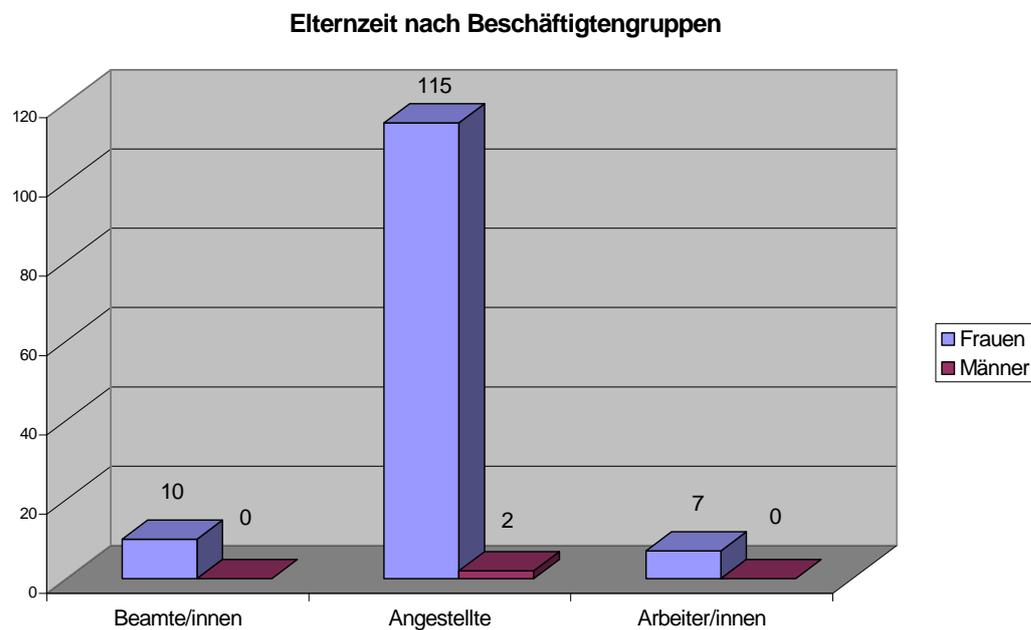
Absolut gesehen hat die Anzahl der Teilzeitstellen zugenommen, relativ gesehen hat sich aber die Anzahl der Teilzeitstellen nur um 1 Prozent erhöht. Insgesamt lässt sich feststellen, dass Teilzeitbeschäftigung fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen wird, nur 7% der Männer sind in Teilzeit beschäftigt.

Die differenziertere Betrachtung der Teilzeitstellen nach Beschäftigtengruppen ergibt folgende Resultate: Der Anteil an Teilzeitstellen ist bei den Angestellten mit 30% am höchsten. Unter dem Gesichtspunkt der Gehaltsgruppen betrachtet wird deutlich, dass Teilzeitstellen bei den Angestellten vorrangig im mittleren Dienst, bei den Beamtinnen eher im gehobenen Dienst anzutreffen sind. Erwartungsgemäß spielt das Thema Teilzeit im höheren Dienst kaum noch eine Rolle.

Der Vergleich mit der Situation in der Bundesrepublik zeigt: 15% aller Stellen sind Teilzeitstellen, ausgenommen sind dabei die geringfügig Beschäftigten. Mit 23% Teilzeitstellen steht die Stadtverwaltung gegenüber dem Bundesschnitt also sehr gut da. Von den 15% Teilzeitstellen auf Bundesebene werden allerdings 15% von Männern eingenommen, bei der Stadt Wuppertal sind es nur 7% Männer, die in Teilzeit arbeiten.

Die Entwicklung in den letzten drei Jahren zeigt, dass sich in bezug auf Teilzeit kaum etwas verändert hat. Teilzeitbeschäftigung ist und bleibt fast ausschließlich eine Sache der Frauen. Daraus ergibt sich, dass die Möglichkeit, Arbeit auch in Teilzeit abzuleisten, in keiner Weise zur Geschlechtergerechtigkeit beiträgt: es sind fast nur Frauen, die damit die Aufgabengebiete Familie und Beruf versuchen zu vereinbaren, die Männer nehmen diese Möglichkeit so gut wie gar nicht in Anspruch, die unbezahlten Familienaufgaben werden nach wie vor den Frauen aufgebürdet. Damit hat sich die Teilzeit als ein Instrumentarium herausgestellt, dass die Geschlechterrollen zum Nachteil der Frauen eher festigt.

## 2.2 Aspekt Elternzeit



### Die Entwicklung der Elternzeit in den letzten drei Jahren

	2000	2001	2002
Beamte/innen	-	9	10
Angestellte	-	121	117
Arbeiter/innen	-	2	7

### Fazit

Von 134 Beschäftigten, die 2002 Elternzeit in Anspruch nahmen, sind nur 2 Männer.

Elternzeit ist also ausschließlich eine Sache der Frauen und daher – genauso wie die Teilzeitarbeit - ungeeignet als geschlechtergerechtes Mittel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### 3. Ziel: Weitere Förderung

#### 3.1 Aspekt: Aus- und Fortbildung

Ob Frauen in Zukunft stärker in den besser bezahlten Gehaltsgruppen und auch in Führungspositionen anzutreffen sein werden, hängt unter anderem auch von einer durchdachten Fortbildung ab. Zum Frauenanteil in den Seminaren der Kommunalen Fortbildung, die für alle Mitarbeiter offen sind, kann leider keine Aussage gemacht werden, da zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichts aussagekräftige Daten nicht vorlagen. Bei den Fortbildungsveranstaltungen, die Projekten zugeordnet waren, wie z.B. SAP, KLR, Fit für Führung usw. spiegelt der Frauenanteil nur die bestehenden Verhältnisse wider, zu einer Veränderung tragen sie nicht bei. Der Unterrepräsentanz der Frauen in typischen Männerberufen ist durch Anwerbung für diese Ausbildungsberufe zu begegnen. Mit der folgenden Tabelle soll dieser Aspekt geprüft werden.

#### Übernahme in Ausbildungsverhältnisse

Gewerblich-technischer Dienst	Gesamt	Frauen	Männer
Arzthelfer/in	1	1	0
Elektroinstallateur/in	1	0	1
Fachinformatiker/in	2	1	1
Forstwirt/in	2	0	2
Fotograf/in	1	1	0
Hauswirtschaftler/in	1	1	0
Informationselektroniker/in	1	0	1
IT-Elektroniker/in	3	0	3
KFZ-Mechaniker/in	1	0	1
Mediengestalter/in	1	1	0
Tierarzthelfer/in	1	1	0
Tierpfleger/in	3	2	1
Zentralheizungs- u. Lüftungsbauer	1	0	1
Vermessungstechniker/in	2	0	2
Gesamt	21	8	13
Verwaltungsdienst	Gesamt	Frauen	Männer
Aufstiegsbeamte	1	1	0
Kaufmann/frau f. Bürokommunikation	2	2	0
Stadtsekretäranwärter/in	2	1	1
Stadtinspektoranwärter/in	17	11	6
Verwaltungsfachangestellte/r	7	5	2
Gesamt	29	20	9
Auszubildende gesamt	50	28	22
Brandmeisteranwärter/in	18	0	18
Brandoberinspektoranwärter/in	1	0	1

#### Fazit

In Ausbildungsverhältnisse wurden einige Frauen mehr aufgenommen als Männer – wenn man die Zahl der Brandmeisteranwärter außer Acht lässt. Bei der Berufswahl allerdings wird die geschlechtstypische Aufteilung nur wenig aufgebrochen: im gewerblich-technischen Bereich überwiegen die Männer, im verwaltungstechnischen Bereich die Frauen. Keine Frau wurde als Brandmeisteranwärterin eingestellt.

### 3.2 Aspekt Stellenausschreibungen

Am Ergebnis der Einstellungsverfahren besonders in den höheren Gehaltsgruppen lässt sich erkennen, ob die Stadtverwaltung den Abbau der Unterrepräsentanz ernst nimmt.

#### Fazit

Aus der Statistik zu den Stellenausschreibungen und deren Besetzung ab Bes.Gr./ Verg.Gr. A12 / III BAT lässt sich ablesen, dass 2002 dreizehn Stellen zu vergeben waren. Darauf haben sich 320 männliche und 172 weibliche Interessenten beworben. 36 männliche und 20 weibliche Bewerber wurden zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Von den 13 zu vergebenden Stellen wurden 6 in Vollzeit mit weiblichen, 6 in Vollzeit mit männlichen und 1 in Teilzeit mit weiblichen Bewerbern besetzt. Dies ist gegenüber den bestehenden Verhältnissen in dieser Gehaltsgruppe eine Entwicklung, die positiv der Unterrepräsentanz der Frauen entgegenwirkt.

## Anzahl der Einstellungen und Übernahmen Januar bis Dezember 2002

	Frauen	Männer	Gesamt
Unbefristete Einstellungen	36	21	57
Befristete Einstellungen	82	18	100
Verlängerungen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen	34	2	36
Übernahmen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	26	9	35
Übernahme von Auszubildenden	32	18	50
Gesamt	210	68	278

Bei allen Einstellungen und Übernahmen überwiegt der Anteil der Frauen. Differenziertere Aussagen sind auf der Basis dieser Tabelle nicht möglich.

### 4. Ziel: Vermeidung sexueller Belästigung

Ob dieses Ziel erreicht wurde oder ob die Fallzahlen dazu ab- oder zugenommen haben, lässt sich in keiner Statistik festhalten. Es kann lediglich gesagt werden, dass weder in der Gleichstellungsstelle noch in der betrieblichen Sozialberatung derartige Fälle gemeldet wurden.