

Chancen- gleichheit

bei der Stadtverwaltung Wuppertal

Maßnahmen & Ziele

für die Gleichstellung von Frau und Mann
(Grundsätze zur Chancengleichheit)

Geltungszeitraum 1.3.2007 bis 31.2.2010

3. Fortschreibung des Frauenförderplanes

auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW



Vorwort

Die Umsetzung von Chancengleichheit für beide Geschlechter bei der Stadtverwaltung Wuppertal bedeutet die grundgesetzliche Forderung nach Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern zu erfüllen, sowie die Lebenswirklichkeit und Bedürfnisse aller Beschäftigten zu berücksichtigen.

Frauenförderung als Möglichkeit der Gleichstellung von Frauen und Männern ein Stück näher zu kommen, ist nach dem **Landesgleichstellungsgesetz** eine Pflichtaufgabe der Kommunen. Sie geschieht allerdings nicht von selbst. Es ist notwendig, kontinuierlich und engagiert daran zu arbeiten, damit die Realisierung der Gleichstellung von Frau und Mann integraler Bestandteil einer modernen, zukunftsorientierten Personalentwicklung wird. Die Erfahrung zeigt, dass Frauen über ausgezeichnete Qualifikationen verfügen und den Willen zum Aufstieg in Führungspositionen haben. Auch gibt es immer mehr Frauen, die sich für bislang noch untypische Berufsfelder qualifizieren. Diese Potentiale zu nutzen, gehört zu den Zielen der Stadt Wuppertal.

Der Rat der Stadt hat 2004 die Umsetzung von **Gender Mainstreaming** für die Stadtverwaltung Wuppertal beschlossen. Um dem in einem ersten Schritt zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Rechnung zu tragen, haben sich hinsichtlich der Zielvorgaben Veränderungen ergeben, die auch im neuen Titel des ehemaligen Frauenförderplanes ihren Niederschlag finden. Daher wird künftig von den „**Grundsätzen zur Chancengleichheit**“ gesprochen.

Aber nicht nur der Titel macht die neue Ausrichtung deutlich. In einem ersten Schritt wurden für die "Grundsätze zur Chancengleichheit" zwei Schwerpunkte gesetzt. Im Bereich der Ausbildung wird verstärkt nicht nur die Öffnung von "typischen" Männerberufen für Mädchen im Vordergrund stehen, auch die Öffnung von "typischen" Frauenberufen für Männer wird Schwerpunkt der nächsten drei Jahre sein. Auch der ganze Komplex zur Vereinbarkeit von Familie & Beruf wird stärker in den Fokus genommen. Hierzu dient unter anderem das durch den Gesamtpersonalrat angeregte Team zur Familienfreundlichkeit innerhalb der Stadtverwaltung. In diesem Team werden noch einmal alle Maßnahmen, die sowohl in den letzten Frauenförderplänen, als auch in den "Grundsätzen zur Chancengleichheit" enthalten sind, auf den Prüfstand gestellt.

Nachdem durch die letzten Frauenförderpläne gute Grundlagen für die Förderung der Chancengleichheit innerhalb der Verwaltung gelegt wurden, sind in den vorliegenden "Grundsätzen zur Chancengleichheit" auch einige Neuerungen enthalten, die vorrangig darauf abzielen, mit den Leistungseinheiten bzgl. konkreter Gleichstellungsbemühungen ins Gespräch zu kommen. Dazu gehören auch die Maßnahmen für die Erhöhung des Frauenanteils bei der Feuerwehr oder im IT-Bereich, oder die geplanten Vereinbarungen mit den Leistungseinheiten und den Eigenbetrieben.

Neben den neu definierten Zielquoten liegen hier die Schwerpunkte der nächsten drei Jahre, über die regelmäßig berichtet wird. In einem ersten Bericht werden die Zahlen für 2005 entsprechend aufbereitet. Zusätzlich wird in diesem Bericht die Veränderung der Analysemöglichkeiten durch den neuen TVöD aufgegriffen.

Die **dritte Fortschreibung des Frauenförderplanes (Grundsätze zur Chancengleichheit)** greift die Ergebnisse des Berichts zur zweiten Fortschreibung des Frauenförderplanes auf. Die „Grundsätze zur Chancengleichheit“ bei der Stadtverwaltung Wuppertal orientieren sich dabei an den Zielen des letzten Frauenförderplans und dem Landesgleichstellungsgesetz:

- ① Verbesserung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern,
- ① Frauen- und familienfreundliche Arbeitsplatzgestaltung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- ① Schaffung und Aufrechterhaltung guter Arbeitsbedingungen von Frauenarbeitsplätzen sowie
- ① weitere der Förderung der Chancengleichheit dienende Ziele.

Die „Grundsätze zur Chancengleichheit“ bei der Stadtverwaltung Wuppertal wurden unter Federführung der Gleichstellungsstelle für Frau und Mann in Zusammenarbeit mit dem Personalressort und in Abstimmung mit dem Gesamtpersonalrat erstellt.

Die Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes, die Umsetzung der „Grundsätze zur Chancengleichheit“ der Stadtverwaltung Wuppertal, insbesondere die Erreichung der Zielvorgaben, ist Aufgabe aller Führungskräfte.

Peter Jung

Oberbürgermeister

Dr. Johannes Slawig

Stadtdirektor

Roswitha Bocklage

Gleichstellungsbeauftragte

Inhalt

Einleitung	6
Chancengleichheit bei der Stadtverwaltung Wuppertal – Bewertung & Ausblick	7
Geltungsbereich	12
1. Rechtliche Grundlagen für die Umsetzung von Chancengleichheit	12
2. Beschäftigungssituation	13
2.1 Gesamtverwaltung	
2.2 Differenziert nach Angestellten, Beamtinnen und Beamten, Arbeiterinnen und Arbeitern	
2.3 Beschäftigte im höheren Dienst	
2.4 Frauen in Leitungs- und Führungspositionen	
2.5 Beschäftigte im gehobenen Dienst	
2.6 Beschäftigte im mittleren Dienst	
2.7 Beschäftigte im einfachen Dienst	
2.8 Arbeiterinnen und Arbeiter	
2.9 Alterstruktur	
2.10 Zielquoten	
3. Personalentwicklung und Führungsverantwortung	19
4. Stellenbesetzungsverfahren	20
4.1 Ausschreibung	
4.2 Stellenbesetzungen und Auswahlverfahren	
5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	22
5.1 Teilzeit, flexible Arbeitszeitgestaltung, Alternierende (Tele-)Heimarbeit	
5.2 Beurlaubung aus familiären Gründen, Elternzeit, Wiedereinstieg	
5.3 sonstige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
6. Aus- und Fortbildung	26
6.1 Ausbildung	
6.2 Fortbildung und Qualifizierung	
6.2.1 Qualifizierung für Führungskräfte	
6.2.2 Lehrkräfte	
6.2.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
6.2.4 Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen	
6.2.5 Spezifische Belange von Frauen und Männern	
6.2.9 Bewerbung, Anmeldung und Teilnahme an Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	

7. Gremienbesetzung	30
8. Organisationsveränderungen	30
9. Gleichstellungsbeauftragte	31
9.1 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	
9.2 Aufgaben	
9.3 Akteneinsicht	
9.4 Unmittelbares Vortragsrecht	
9.5 Widerspruchsrecht	
9.6 Anrufungsrecht der Beschäftigten	
9.7 Durchführung von Sprechstunden und Frauenversammlungen	
10. Sonstige Maßnahmen	34
10.1 Entwicklung von Vereinbarungen mit den Leistungseinheiten	
10.2 Eingruppierung bei Einstellung	
10.3 Frauen im IT-Bereich	
10.4 Frauentypische Tätigkeiten	
10.5 Gezielte Presse und Öffentlichkeitsarbeit	
10.6 Mobbing am Arbeitsplatz	
10.7 Vermeidung von sexueller Belästigung	
10.8 Betriebliche Gesundheitsförderung	
10.9 Sprache	
11. Datenerhebung und Controlling	38
12. Inkrafttreten/Geltungsdauer	39

Abkürzungen

FFP	Frauenförderplan
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
BAT	Bundesangestelltentarif
BBG	Beamtenbesoldungsgesetz
AL I und II	Angestelltenlehrgang I und II
L-Gruppen	Lohngruppen
ZzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
TVöD	neues Tarifrecht für den öffentlichen Dienst

Einleitung

Die „Grundsätze zur Chancengleichheit“ der Stadtverwaltung Wuppertal stehen unter dem Eindruck veränderter Rahmenbedingungen. Das neue Tarifrecht für den öffentlichen Dienst hebt die Trennung zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Angestellten auf. Entgeltgruppen lösen die bisherigen Vergütungs- und Lohngruppen von Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeitern ab. Daraus ergibt sich, dass die bisher als benachteiligte definierte Gruppe der gelernten und ungelernten Arbeiterinnen perspektivisch nicht mehr darzustellen sein wird.

Der letzte Frauenförderplan 2001 war geprägt durch den Prozess einer grundlegenden Verwaltungsreform. Dieses enthielt ein Managementsystem für die Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung. Dieses System wurde verändert. Der Grundgedanke des „Gender Mainstreaming“ hat die Strategie der „Grundorientierung Frauenförderung“ abgelöst. Dazu werden zunächst Pilotprojekte umgesetzt. Die Erfahrungen aus den Pilotprojekten dienen dazu, in einem zweiten Schritt ein Umsetzungskonzept für die gesamte Verwaltung zu erarbeiten. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming erfolgt unter Beteiligung der Politik und der Führungskräfte. Die im Gender Mainstreaming Konzept („gm.konzept“)¹ beschriebenen Projekte beziehen sich vorwiegend auf externe Produkte und Maßnahmen. Die „Grundsätze zur Chancengleichheit“ – die nicht als Pilotprojekt im Konzept aufgeführt sind – ergänzen die Projekte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bezogen auf die Beschäftigten der Stadtverwaltung.

Das ehemalige Managementsystem Frauenförderung wurde über die Grenzen von Wuppertal durch Veröffentlichungen, eine Auszeichnung und eine wissenschaftliche Studie besonders gewürdigt, weil:

- ① Die Verantwortung für die Frauenförderung wurde den Führungskräften der gesamten Verwaltung zugeschrieben.
- ② Das Berichtswesen als Controllinginstrument machte die Bemühungen transparent.
- ③ Mögliche Kundinnen und Kunden der Stadtverwaltung fanden Berücksichtigung in den einzelnen Maßnahmen (geschlechterdifferenzierte Betrachtung).

Für die Weiterentwicklung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Wuppertal sind diese Elemente auch in Zukunft zu berücksichtigen. Dies findet sich unter anderem auch im „gm.konzept“ wieder.

¹ Das „gm.konzept“ ist in der Gleichstellungsstelle erhältlich.

Chancengleichheit bei der Stadtverwaltung Wuppertal – Bewertung & Ausblick

Der neue Frauenförderplan (Grundsätze zur Chancengleichheit) verfolgt mehrere Zielrichtungen. Er ist nicht nur Bilanz der bisher erreichten Erfolge in der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern, er ist auch Schwachstellenanalyse der bisher angewandten Instrumente zur Gleichstellung innerhalb der Stadtverwaltung. Er gibt gleichzeitig aber auch einen Hinweis darauf, welche Schwerpunkte künftig in der Gleichstellungspolitik der Verwaltung verfolgt werden sollten.

Als Grundlage für die Darstellung der bisherigen Erfolge und die Schwachstellenanalyse dient der Bericht zum Frauenförderplan 2001.

Erfolge der Gleichstellungspolitik bis 2004

Die notwendigen **Daten zur Analyse** der Personalstruktur wurden weitgehend erfasst und in den Berichten zu den jeweiligen Frauenförderplänen erörtert.

Die Frauenförderung, die Bestrebungen zur Gleichstellung von Frau und Mann und die notwendigen Weichenstellungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind integraler Bestandteil der **Personalentwicklung**. Die Prozesssteuerung erfolgt hierbei zentral durch das Personalressort, die Umsetzung obliegt den Führungskräften der Leistungseinheiten.

2001 wurde die Berücksichtigung von Frauenbelangen bei der Etablierung der **(neuen) Steuerungsmodelle** festgelegt. Umstrukturierungsprozesse im Sinne der Verwaltungsreform wurden in den letzten Jahren abgeschlossen. Ob bei Umstrukturierungen Frauenbelange im ausreichenden Maße berücksichtigt wurden, ist im einzelnen nicht nachprüfbar. Jedoch legt die Studie der Hans-Böckler-Stiftung, an der sich neben Wuppertal auch Dortmund und München beteiligt haben, nahe, dass die Einführung der Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung eine starke Sensibilisierung der Führungskräfte aber auch der Beschäftigten für die Gleichstellung der Geschlechter nach sich gezogen hat.

Grundsätzlich wurden Stellen intern ausgeschrieben. Externe **Stellenausschreibungen** sind aufgrund der Haushaltslage nur in Ausnahmefällen möglich.

In der Regel erfolgte die **Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten** bei Abweichungen von dem Gebot der Ausschreibung, ebenso wie die Unterrichtung über Umsetzungen und Höhergruppierungen.

Grundsätzlich wurden alle Personen, die die formale **Qualifikation** erfüllten, zum Auswahlverfahren eingeladen. Dies hat zu einem Anstieg des Frauenanteils bei Auswahlverfahren geführt.

Bei der **Personalauswahl** wird nach fachlicher Leistung, Eignung und Befähigung ausgewählt, dabei erleichtert das vorhandene Instrument des erweiterten Auswahlverfahrens (AC-Verfahren) eine objektive Beurteilung. Aufgrund des vorhandenen Datenmaterials konnte dem Auftrag, dass bei einer Unterrepräsentanz die Bevorzugung von Frauen möglich ist, prinzipiell entsprochen werden.

Die im Frauenförderplan festgelegte **Zielquote** von 2% in den genannten Bereichen (A11/IVa gD), (A9/Vb mD) und im höheren Dienst wurde erreicht und übertroffen.

Der Frauenanteil an den **Führungspositionen** ist von 20% auf 24% gestiegen. Dies ist in erster Linie auf einen Anstieg im Bereich der Ressort- und Stadtbetriebsleitungen zurück zu führen. Eine Parität ist jedoch noch lange nicht erreicht.

Der Frauenanteil in der **Verwaltungsausbildung** ist weiterhin gestiegen. Der Frauenanteil an den Angestelltenlehrgängen ist höher als ihr Anteil in den entsprechenden Gehaltsgruppen.

Wenn keine dienstlichen Belange entgegenstehen, wurde den Wünschen der Beschäftigten nach **Teilzeit und Beurlaubung** weitgehend entsprochen. Der Anstieg der tatsächlichen Teilzeitstellen bestätigte diese Entwicklung.

Dem Anspruch des Frauenförderplans, insbesondere **Männer zur Teilzeitarbeit zu motivieren** wurde realisiert. Die tatsächliche Zahl der in Teilzeit arbeitenden Männer ist gestiegen. Der prozentuale Anteil von männlichen Teilzeitbeschäftigten stieg jedoch aufgrund des Gesamtanstiegs von Teilzeitarbeit nicht an.

Fortbildungsangebote sind über das Intranet für alle zugänglich. Beurlaubte mussten hingegen in der Regel Eigeninitiative entwickeln, um über Angebote informiert zu werden.

Der Frauenanteil bei den **Qualifizierungsmaßnahmen der Kommunalen Fortbildungen** lag in den Jahren 2000 und 2003 höher als 57% (dies entspricht dem Frauenanteil in der Verwaltung). In den Jahren 2001 und 2002 lag er mit 54% bzw. 55% etwas darunter. Durch eine umfangreiche IT-Qualifizierung, an der überwiegend Männer teilnahmen sank der Frauenanteil 2004 auf 47%.

Die Qualifizierungsmöglichkeiten für **Schreibkräfte und (Schul-)Sekretärinnen** wurden beibehalten. Darüber hinaus gab es Qualifizierungsmaßnahmen für **Arbeiterinnen und Arbeiter**.

Schwachstellen der Gleichstellungspolitik bis 2004

Für die Beteiligung von Frauen an **Gremien** wurden in den letzten Jahren keine Analyseinstrumente entwickelt. Es ist davon auszugehen, dass die Beteiligung gestiegen aber je nach Gremium eine paritätische Besetzung noch lange nicht erreicht ist. Laut der für den Bericht zum letzten Frauenförderplan entwickelten Analyse beträgt der Frauenanteil in den untersuchten Gremien der Stadtverwaltung 24%.

Die so genannte „**gläserne Decke**“ – ab der eine hohe Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen ist – hat sich bei den Angestellten von BAT IVa auf BAT III verschoben und liegt bei den Beamten/innen nach wie vor bei A11.

Der Anteil der Beamtinnen des **höheren Dienstes** stieg von 18% auf 21%. Dies entspricht dem Ziel des Frauenförderplans. Jedoch lag der Frauenanteil bei der höchsten Eingruppierung (A16) bei 9%. Der Frauenanteil der Angestellten des höheren Dienstes stieg von 42% auf 47% und erreicht bei gleich bleibenden Bedingungen in den nächsten Jahren die Parität. Der im Frauenförderplan geforderte Erhöhung des Frauenanteils des höheren Dienstes wurde entsprechen. Mit 34% ist die Parität jedoch noch nicht erreicht.

Im **Ausbildungsbereich** konnte das Ziel, 50% der Ausbildungsplätze in so genannten „Männerberufen“ für geeignete Bewerberinnen vorzusehen, nicht erreicht werden. Lediglich in Einzelfällen gelang es, Mädchen in männlich dominierten Bereichen auszubilden. Ein Grund hierfür liegt in den mangelnden Bewerbungen von Mädchen. Es gelang durch die Teilnahme der Stadtverwaltung am so genannten Girls´Day Mädchen für den gewerblich-technischen Bereich zu interessieren.

Grundsätzlich nehmen immer weniger Beschäftigte **Elternzeit** in Anspruch. Während in den Jahren 2002 und 200 noch 2 Männer in Elternzeit gingen, war 2004 kein Mann dazu bereit. **Unbezahlter Urlaub** wird überwiegend von Frauen in Anspruch genommen.

Zu den **Anforderungen an Führungskräfte** gehört ein umfangreiches Wissen zu den Themen Personalführung und Personalentwicklung. Die im Frauenförderplan 2001 vorgeschlagenen Themen wie Sensibilität und Engagement für die Gleichstellung und Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gehörten nicht zu den Inhalten von Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte sowie für Nachwuchskräfte.

Bei geplanten **Aufgabenveränderungen**, Arbeitsumverteilungen oder Organisationsentwicklungen sowie Maßnahmen zur Haushaltkonsolidierung, die Personalmaßnahmen beinhalten, wurde die Gleichstellungsbeauftragte nicht durchgängig beteiligt. Auch wurde bei der Einsparung von Stellen nicht auf die Auswirkungen auf den Frauenanteil geachtet.

Schwerpunkte der Gleichstellungspolitik bis 2010

Die Schwerpunkte künftiger Gleichstellungspolitik innerhalb der Verwaltung orientieren sich an den aufgeführten Schwachstellen und daran, dass die Verwaltung die Umsetzung von Gender Mainstreaming verfolgt.

Der Umsetzung von Gender Mainstreaming werden sich die „Grundsätze zur Chancengleichheit“ auf zweierlei Wegen nähern.

1. Indem eine differenzierte geschlechtsspezifische Analyse der Beschäftigungssituation in der Verwaltung erfolgt, ist sie Grundlage für Personalentwicklungsmaßnahmen, wie eine moderne Verwaltung sie fordert, geschaffen. Die Analyse der geschlechtsspezifischen Daten ergibt immer noch das Vorliegen einer Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere im höheren Dienst und in Führungspositionen. Hier sind **spezielle Frauenfördermaßnahmen** und eine Veränderung der **Zielquoten** auch im Sinne von Gender Mainstreaming indiziert.

2. Die Veränderung „sozialer Rollen“ und „Geschlechterstereotypen“ macht die Veränderung vor dem Hintergrund von Gender Mainstreaming im Bereich der **Ausbildungsberufe** und im Bereich der **Vereinbarkeit von Familie & Beruf** notwendig. Hier ist neben der Förderung von Mädchen und jungen Frauen in „untypischen“ Berufen die Öffnung von „frauentypischen“ Berufen für Jungen und junge Männer ein Schwerpunkt der nächsten drei Jahre. Auf-

grund der mangelnden Beteiligung von Männern an Teilzeit oder Elternzeit wird hier ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit in der Motivation von Männern liegen.

Aufgrund der Schwachstellenanalyse werden vier Schwerpunkte für die nächsten drei Jahre definiert.

1. Zu einer Veränderung der „Geschlechterkultur“ gehört auch das nötige Wissen. Hierzu werden in Abstimmung mit der Kommunalen Fortbildung **Qualifizierungsmaßnahmen** zu den Themenbereichen Sensibilität und Engagement für die Gleichstellung und Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entwickelt.
2. Um eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei geplanten **Aufgabenveränderungen** sicherzustellen, ist bereits eine Checkliste mit Informationen an die Führungskräfte durch den Oberbürgermeister versandt worden. Die Wirkung wird für einen der nächsten Berichte analysiert.
3. Die Studie Hans-Böckler-Stiftung, an der sich neben Wuppertal auch Dortmund und München beteiligt haben, konnte nachweisen, dass die Einführung der Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung eine starke Sensibilisierung der Führungskräfte aber auch der Beschäftigten für die Gleichstellung der Geschlechter nach sich gezogen hat. Hier werden wir anknüpfen und **Verabredungen mit den Leistungseinheiten und Eigenbetrieben** zur Frauenförderung und Chancengleichheit treffen, wo dies möglich und sinnvoll ist.
4. Auf Anregung des Gesamtpersonalrates ist eine Projektgruppe gegründet worden, die sich explizit mit den Möglichkeiten der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** auseinandersetzt. Hier werden die Maßnahmen, die u.a. unter Punkt 5 dargestellt werden, ihre Berücksichtigung finden.

Geltungsbereich

Die nachstehende „Grundsätze zur Chancengleichheit“ gelten für die Stadtverwaltung Wuppertal und die städtischen Eigenbetriebe sowie die Beteiligungsgesellschaften. Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch die Stadt Wuppertal soll die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden.

Gehört der Stadt Wuppertal allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes beachtet werden. Bei der Neugründung von Körperschaften des öffentlichen Rechts (z.B. Gründung eines Zweckverbandes) findet das Landesgleichstellungsgesetz Anwendung².

1. Rechtliche Grundlagen für die Umsetzung von Chancengleichheit

Im Amsterdamer Vertrag, der am 1. Mai 1999 in Kraft trat, verpflichten sich alle Staaten der Europäischen Union, das Gender Mainstreaming Prinzip in ihrer Politik anzuwenden: „Geschlechterverhältnisse sollten in jeder politischen Maßnahme von der Planung bis zur Erfolgskontrolle berücksichtigt werden.“³

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist verfassungsrechtlich verankert. Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) enthält das Gebot der Gleichberechtigung: „Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Durch die Ergänzung des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG wird ein Staatsziel normiert, durch das die staatlichen Organe angehalten werden, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Das novellierte Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 9.11.1999 ist Grundlage für die Umsetzung dieses Gleichberechtigungsgrundsatzes und Handlungsrahmen für die Kommunen. Im LGG wurden die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten konkretisiert und ebenfalls in § 5 der Gemeindeordnung für das Land NRW (GO NRW) festgeschrieben.

² § 3 i.V. m. § 2 LGG

³ www.fes.de/fulltext/asfo/00802001.htm

2. Beschäftigungssituation

2.1 Gesamtverwaltung

Die Analyse der Zahlen 2001 bis 2004 ergab eine Steigerung des Frauenanteils der gesamten Stadtverwaltung⁴ von 56% auf 57%. Auch die Vollzeitverrechnung ergab eine entsprechende Steigerung von 52% auf 53%.

Ziele & Maßnahmen für die Umsetzung der Chancengleichheit im Rahmen der allgemeinen Beschäftigungssituation

- ① Für die Geltungsdauer der Grundsätze zur Chancengleichheit sollte sich der Frauenanteil verfestigen, trotz sinkender Gesamtbeschäftigtenzahl.
- ② Die Daten der Eigenbetriebe und Beteiligungsgesellschaften sind bisher in der Berichterstattung nicht berücksichtigt worden. Da die Grundsätze zur Chancengleichheit ebenfalls für die Eigenbetriebe gelten, ist dieser Bereich künftig sukzessiv bei der Entwicklung von Zielen und Maßnahmen aufzunehmen.

2.2 Differenzierung Angestellte, Beamtinnen und Beamte, Arbeiterinnen und Arbeiter

Der Frauenanteil bei den Angestellten lag am Ende des Berichtszeitraums 2001 bis 2004 mit 71% über, während die Beamtinnen mit 36% und die Arbeiterinnen mit 21% unter der angestrebten Parität lagen. Der Anteil der Beamtinnen stieg um 3% im Berichtszeitraum. Der prozentuale Anteil der Arbeiterinnen sank um einen Punkt, der der Angestellten stagnierte.

Ziele & Maßnahmen für die Umsetzung der Chancengleichheit im Bereich der Angestellten, Beamten und Beamtinnen und Arbeiterinnen und Arbeiter

- ① Eine weitere Steigerung der Frauenanteils bei den Beamtinnen ist anzustreben.
- ② Eine genaue Analyse und Differenzierung der Ursache für das Absinken des prozentualen Anteils der Arbeiterinnen und die Erarbeitung von entsprechenden Maßnahmen sind zu entwickeln. Nach dem neuen TVöD sind die Arbeiterinnen und Arbeiter wahrscheinlich nicht mehr von den Angestellten getrennt auszuwerten. Tritt diese Situation ein, müssen neue Strategien entwickelt werden.

⁴ Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte, Orchestermusiker/innen und Sonderverträge einschließlich. Nicht enthalten sind hierbei Auszubildende, Praktikanten/innen, Beurlaubte, Arbeiterinnen und Arbeiter der Maßnahme „Arbeit statt Sozialhilfe“, ABM-Kräfte und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eigenbetriebe.

2.3 Beschäftigte im höheren Dienst

Der Frauenanteil im höheren Dienst ist im Berichtszeitraum von 31% auf 34% gestiegen. Im einzelnen stieg der Anteil der Beamtinnen von 18% auf 21% und bei den Angestellten von 42% auf 47%.

Ziele & Maßnahmen für die Umsetzung der Chancengleichheit im höheren Dienst

- ① Eine weitere Steigerung des Frauenanteils bei den Beamtinnen und Beamten und den Angestellten des höheren Dienstes ist anzustreben.
- ② Bei gleich bleibender Steigerung ist in den nächsten drei Jahren bei den Angestellten die Parität zu erreichen.

2.4 Frauen in Führungsfunktionen

Der Frauenanteil in Führungspositionen ist von 20% (2000) auf 24% (2004) gestiegen. Dies ist in erster Linie auf einen Anstieg der weiblichen Ressort- und Stadtbetriebsleitungen zurück zu führen.

Ziele & Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

- ① Eine weitere Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen um 2% ist anzustreben.

2.5 Beschäftigte im gehobenen Dienst

Der Frauenanteil im gehobenen Dienst liegt mit 52% über der geforderten Parität, ist jedoch niedriger als der Frauenanteil innerhalb der Verwaltung. Der Frauenanteil sinkt bei steigender Vergütungs- und Besoldungsgruppe bei den Beamtinnen von 69% (BBG A9 gD) auf 7% (BBG A13 gD) und bei den Angestellten von 72% (BAT Vb gD) auf 32% (BAT II gD). Die 50% unterschreiten die Beamtinnen ab der Besoldungsgruppe A11 und die weiblichen Angestellten bei der Eingruppierung in BAT III.

Ziele & Maßnahmen zur Umsetzung der Chancengleichheit im gehobenen Dienst

- ① Anzustreben ist eine Steigerung der Frauenanteils im gehobenen Dienst, insbesondere eine Steigerung des Anteils der Beamtinnen.
- ② Besonderes Augenmerk muss auf die Anhebung des Frauenanteils ab der Eingruppierung BBG A11 und BAT III liegen.

2.6 Beschäftigte im mittleren Dienst

Im mittleren Dienst liegt der Frauenanteil weit über 50%. Wenn der große Anteil der Männer der Feuerwehr hinzugerechnet wird, verschiebt sich dieser Wert.

Ziele & Maßnahmen für die Umsetzung der Chancengleichheit im mittleren Dienst

① Der Steigerung des Frauenanteils bei der Feuerwehr muss besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Um perspektivisch eine Erhöhung des Frauenanteils bei der Feuerwehr zu erreichen, müssen hier weitere gesonderte Maßnahmen entwickelt werden. Ein Konzept ist gemeinsam mit der Feuerwehr zu erstellen.

2.7 Beschäftigte im einfachen Dienst

Mit der Einführung des neuen Tarifrechts erfolgt die Bildung einer Entgeltgruppe 1. Der Frauenanteil und die Ausgestaltung der Eingruppierungen in den einzelnen Stufen sollte perspektivisch beobachtet werden.

Ziele & Maßnahmen zur Umsetzung der Chancengleichheit im einfachen Dienst

① Analyse der Eingruppierung (Entgeltgruppe 1) nach dem neuen Tarifrecht in den Berichten zur Chancengleichheit.

2.8 Arbeiterinnen und Arbeiter

Wie oben schon deutlich wurde, ist der Frauenanteil bei den Arbeitern und Arbeiterinnen mit 21% sehr gering. Besonders auffällig ist die geringe Zahl an gelernten Arbeiterinnen. Nach dem neuen Tarifrecht wird es anhand der vorhandenen Daten nicht mehr möglich sein, Arbeiterinnen und Arbeiter getrennt von Angestellten aufzuführen.

Ziele & Maßnahmen zur Umsetzung der Chancengleichheit im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter

① Durch die neue Datenstruktur aufgrund des TVöD wird der Frauenanteil der gelernten Arbeiter/innen aller Voraussicht nach nicht mehr zu ermitteln sein. Vor diesem Hintergrund ist mit Hilfe der noch zur Verfügung stehenden Daten zu klären, welche konkreten Handlungsbedarfe für den Bereich der Arbeiterinnen vorliegen. Darauf aufbauend sind konkrete Vorschläge – sowohl bezogen auf die Erhöhung des Frauenanteils bei den gelernten Arbeiterinnen und Arbeiter, als auch im Hinblick auf die weitere Analyse – zu entwickeln.

2.9 Altersstruktur

Die Abbildung der Altersstruktur ist für die Planung folgender Themen von Belang:

① Elternzeit und Teilzeit: Wenn die Altersstruktur darauf hindeutet, dass künftig weniger Beschäftigte in Elternzeit bzw. aus familiären Gründen in Teilzeit gehen, hat dies Auswirkungen auf Maßnahmen, wie z.B. „Welcome-Seminare“.

② Beamtinnen und Beamten sowie Arbeiterinnen und Arbeiter: Auffällig ist die geringe Anzahl an Beamtinnen und Beamten sowie Arbeiterinnen und Arbeiter⁵ an der Elternzeit und Teilzeit. Auch hierzu kann die Analyse der Altersstruktur Aufschluss geben.

Ziele & Maßnahmen zur Darstellung der Altersstruktur

① Darstellung einer geschlechtsspezifischen Altersstruktur aufgeteilt nach Beamten und Beamtinnen, Angestellten, sowie Arbeiterinnen und Arbeitern (tariflich Beschäftigte).

2.10 Zielquoten

Im Frauenförderplan des Jahres 2001 wurden Zielquoten hinsichtlich „einer Steigerung von mindestens 2% innerhalb von drei Jahren in allen relevanten Bereichen festgelegt.“ Als relevante Bereiche galten der Frauenanteil: Vergütungsgruppe/Besoldungsgruppe A9/IV mD, Vergütungsgruppe/Besoldungsgruppe A11/IVa gD, höherer Dienst, ungelernete Arbeiterinnen und Arbeiter.

Um diese bewährte Systematik fortzuführen ist es erforderlich neue Zielquoten festzulegen. Für den Anteil der Frauen in Führungspositionen sollte – bei einer angestrebten Steigerung um 2% - Ende 2009 ein Anteil von 26% erreicht werden.

Bei einer Zielquote von 1 bis 2% bis Ende 2009 ergibt sich für die einzelnen Vergütungs- und Besoldungsgruppen folgendes Bild:

	Kernbereich der Verwaltung				Frauenanteil in % nach Laufbahnen							
	Gesamt ⁶	Frauen	Männer	Frauenanteil	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%	

⁵ Durch den neuen TVöD werden die Arbeiterinnen und Arbeiter voraussichtlich nicht zu identifizieren sein.

⁶ ohne Beigeordnete, Sonderverträge, Orchestermusiker/innen

Eigenbetriebe					Frauenanteil in % nach Laufbahnen						
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	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% ⁸	38%	37% ⁹	28%	38%	3%

Kernbereich der Verwaltung und Eigenbetriebe - Gesamtübersicht -					Frauenanteil in % nach Laufbahnen						
	Gesamt ¹⁰	Frauen	Männer	Frauenanteil	mD	A 9/Vb mD	gD	A 11/IVa gD	hD	Arbeiterinnen und Arbeiter	
										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%

Ziel 2009						50%		50%	36%		13%
------------------	--	--	--	--	--	------------	--	------------	------------	--	------------

Der neue TVöD wird sich auf die Bildung von Zielquoten auswirken. Entsprechend muss bei der Zielquotenfestlegung eine Angleichung erfolgen. Für den nächsten Bericht wird ein Schema entwickelt, das die Zielquoten vor dem Hintergrund der neuen Entgeltgruppen darstellt.

Grundsätzlich bewerben sich auf freiwerdende Stellen in der Regel sowohl Beamtinnen und Beamte als auch Angestellte und Arbeiterinnen und Arbeiter (tariflich Beschäftigte). In den Auswahlverfahren wird nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entschieden. Die Entscheidungen werden nicht davon beeinflusst, ob es sich bei den Bewerber/innen um Beamtinnen und Beamte oder Angestellte handelt. Somit gibt die oben dargestellte Übersicht Hinweise auf diejenigen Vergütungs- und Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und in welchen Vergütungs- und Besoldungsgruppen ein besonderes Augenmerk auf die Erhöhung des Frauenanteils gelegt werden muss.

Die Berichte zur Umsetzung der Chancengleichheit differenzieren jedoch zwischen dem Frauenanteil bei den Beamten und Beamtinnen sowie Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern

⁷ ohne Angestellte im Pflegedienst (KR-Tarife)

⁸ Maßgebliche Veränderungen im Eigenbetrieb Kinder- und Jugendwohnheime

⁹ Maßgebliche Veränderungen im Eigenbetrieb Gebäudemanagement

¹⁰ ohne Beigeordnete, Sonderverträge, Orchestermusiker/innen

(tariflich Beschäftigten). Deshalb ist neben der für die Verwaltung maßgeblichen Zielquote in den einzelnen Vergütungs- und Besoldungsgruppen auch eine Trennung der Angestellten und Beamten und Beamtinnen hinsichtlich der Zielquoten aus Analysegründen erforderlich.

Spezifiziert auf Angestellte und Beamtinnen und Beamte und die Kategorien „Führungspositionen“, „gehobener und höherer Dienst“ stellt sich die Auflistung der Zielquoten wie folgt dar.

	IST 31.12.2004 Frauenanteil	SOLL 31.12.2009 Frauenanteil
Frauen in Führungspositionen	24%	26%
Höherer Dienst	34%	36%
Angestellte	47%	49%
Beamtinnen	21%	23%
Gehobener Dienst		
Beamtinnen A11	48%	50%
Beamtinnen A12	22%	24%
Beamtinnen A13	7%	9%
Angestellte BAT III	43%	45%
Angestellte BAT II gD	32%	34%
gelernte Arbeiterinnen	11%	13%

3. Personalentwicklung ist Führungsverantwortung

Die Realisierung der Gleichstellung von Frau und Mann und die aktive Frauenförderung sind integraler Bestandteil eines modernen zukunftsorientierten Personalmanagements. Sie wird zentral sowie dezentral wahrgenommen. Die Verantwortung hierfür obliegt den Führungskräften der Stadtverwaltung.

Ziele & Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit im Rahmen des Personalmanagements

- ① Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungskräfte gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Gleichstellung von Frau und Mann, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Hierzu wird ein entsprechendes Konzept in Abstimmung mit der Kommunalen Fortbildung entwickelt.
- ② Die Personalverantwortlichen und Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen. Das gleiche gilt für die gezielte Motivation von Frauen für Qualifizierungsmaßnahmen, die auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten, insbesondere Führungsaufgaben vorbereiten, sowie für die Übernahme von Projektleitungen.
- ③ Um Teilzeit auch bei Führungskräften zu ermöglichen, werden Informationen über Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit, auch in Führungspositionen, zur Verfügung gestellt.
- ④ Führungskräfte motivieren Männer dazu, sich aktiv für familiäre Aufgaben einzusetzen. Dem Wunsch nach Stellenreduzierung bzw. Elternzeit sollte entsprochen werden.

4. Stellenbesetzungsverfahren

4.1 Ausschreibungen

Ziel von Ausschreibungen ist es, Stellenbesetzungen transparent zu machen und das Prinzip der Bestenauslese zu verwirklichen. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzung Gelegenheit gegeben werden, ihr Interesse an der ausgeschriebenen Stelle zu bekunden.

Ziele & Maßnahmen zur Umsetzung der Chancengleichheit im Rahmen von Ausschreibungen

① Grundsätzlich werden alle zu besetzenden Stellen in der Gesamtverwaltung intern ausgeschrieben.

② Soweit Stellen aufgrund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, erfolgt eine entsprechende Ausschreibung.¹¹

③ Bei einer Unterrepräsentanz in der entsprechenden Vergütungs- oder Besoldungsgruppe und sofern nach einer internen Ausschreibung in den jeweiligen Stadtbetrieben, Ressorts und Eigenbetrieben keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, soll die Ausschreibung nach den Bestimmungen des LGG einmal öffentlich wiederholt werden. Dies gilt unter dem Vorbehalt, dass durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben ist.

④ Einer solchen öffentlichen Ausschreibung stehen in der Regel haushaltsrechtliche Bestimmungen entgegen.

⑤ Ausnahmen vom Ausschreibungsgebot sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig.

⑥ Alle externen Stellenausschreibungen enthalten den Zusatz: „Die Stadtverwaltung Wuppertal hat sich die berufliche Förderung von Frauen zum Ziel gesetzt. Daher sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht.“

⑦ Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben der fachlichen Kompetenz stehen ggf. auch soziale Kompetenzen im Vordergrund.

⑧ Grundsätzlich werden alle Stellen auch für Teilzeitkräfte ausgeschrieben, sofern zwingende dienstlichen Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Führungsfunktionen. Die Gründe für eine Abweichung von diesem Grundsatz sind in den Leistungseinheiten zu dokumentieren.

¹¹ § 8 Abs. 1 LGG

4.2 Stellenbesetzungen und Auswahlverfahren

Grundsätzlich gilt bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses sowie bei internen Auswahlverfahren, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind, soweit in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 8 Abs. 4, § 199 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 25 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes.

Ziele & Maßnahmen zur Umsetzung der Chancengleichheit im Rahmen von Stellenbesetzungen und Auswahlverfahren

① In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes bzw. der zu übertragenden Funktion erfüllen.

② Für die Beurteilung von fachlicher Leistung, Eignung und Befähigung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes maßgeblich. Bei der Auswahlentscheidung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.¹²

¹² § 10 Abs. 1 LGG

5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

„Eine zentrale Aufgabe von Politik und Gesellschaft ist es, die Arbeitswelt familienfreundlicher zu gestalten. Arbeitsstrukturen müssen Frauen und Männern zeitlichen Spielraum und ausreichend Flexibilität für die Kindererziehung geben. Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Frauen und Männer ein Schlüssel zur Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Bereichen.“¹³

Die Stadtverwaltung leistet mit zahlreichen günstigen Rahmenbedingungen ganz konkret einen Beitrag, um ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese „work-life-balance“ zu ermöglichen und zu erleichtern. Flexible Arbeitszeiten, die Schaffung von Teilzeitstellen und Beurlaubungsmöglichkeiten tragen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Hierbei steht das Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten, im Vordergrund.

Nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes ist eine Benachteiligung von Beschäftigten wegen Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen nicht zulässig.¹⁴

5.1 Teilzeit, flexible Arbeitszeitgestaltung, Alternierende

(Tele-)Heimarbeit

Es ist davon auszugehen, dass alle Stellen teilbar sind, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dementsprechend muss die Nichtteilbarkeit von Stellen die Ausnahme bleiben.

Bei der Stadtverwaltung gibt es viele Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung. Sie reichen von ungewöhnlichen Stundenzahlen bis hin zur Beschränkung der Arbeitszeit auf bestimmte Tage. Die Belange der Dienststelle sind dabei zu berücksichtigen. Die so genannte „alternierende“ Teleheimarbeit als flexible Form der Arbeitsorganisation wird seit 1999 bei der Stadt ermöglicht. Hierbei wird neben dem regulären Arbeitsplatz innerhalb der Stadtverwaltung auch ein Arbeitsplatz zu Hause genutzt. Die Modelle können hier sehr unterschiedlich geregelt sein, je nach dienstlichen Belangen bzw. privaten Möglichkeiten. Sie kann sowohl bei Vollzeit- als

¹³ Das Landesgleichstellungsgesetz; Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW; S. 111; Düsseldorf 2001

¹⁴ § 13 Abs. 4 LGG

auch bei Teilzeitarbeitsplätzen eine Möglichkeit für Frauen und Männer zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellen.

Der Bericht zum letzten Frauenförderplan kommt zu folgenden Ergebnissen:

- ① Die Anzahl der Teilzeitstellen stieg von 2000 – 2004 um 2%.
- ② Die Verteilung zwischen Frauen und Männern bewegte sich nur geringfügig, der Frauenanteil sank von 94% auf 93%.
- ③ Der Anteil von Frauen an der gesamten Belegschaft, die Teilzeit beschäftigt ist, ist um 3% gestiegen.
- ④ Der Anteil in Teilzeit arbeitender Beschäftigter ist bei den Angestellten am höchsten und bei den Arbeiterinnen am geringsten. Steigerungen gab es bei den Angestellten (2%), Beamten sowie Beamtinnen (3%) und den Arbeiterinnen (1%).

Ziele & Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Teilzeit, Flexible Arbeitszeit, Alternierende Tele[Heim]arbeit)

- ① Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung soll auch weiterhin, im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten (TzFG) und wenn betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag der Beschäftigten im gewünschtem Umfang ermöglicht werden.
- ② Die Möglichkeit, alternierende Teleheimarbeitsplätze einzurichten, bleibt im Rahmen der Dienstvereinbarung erhalten.
- ③ Auszubildenden mit Kindern sind Unterstützungsmöglichkeiten zu geben, damit ihnen die Fortsetzung und Beendigung ihres Ausbildungsverhältnisses ermöglicht wird.
- ④ Ziel ist, die selbstverständliche Beteiligung von Männern an Familienaufgaben zu erreichen. Männer sollten bei der Entscheidung, sich vermehrt an familiären Pflichten zu beteiligen, Unterstützung erfahren. Hierzu werden gezielte Maßnahmen der Ansprache und Unterstützung entwickelt.
- ⑤ Um sowohl den Leistungseinheiten als auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Orientierungsmöglichkeiten zu geben, werden Best-Practice-Beispiele – auch für Teilzeitmöglichkeiten in Leitungsfunktionen – gesammelt und dokumentiert.

5.2 Beurlaubung aus familiären Gründen, Elternzeit, Wiedereinstieg

- ① Beurlaubung: Im Jahr 2004 waren 120 Beschäftigte der Stadtverwaltung Wuppertal beurlaubt. Der Frauenanteil betrug 96%. Es ist davon auszugehen, dass die Gründe für eine Beurlaubung überwiegend im familiären Bereich liegen¹⁵.

¹⁵ LGG S. 121

① **Elternzeit:** Die Zahl der Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen ist in den letzten Jahren gesunken. Dies ist vermutlich auf zwei Ursachen zurück zu führen. Zum einen zeichnet sich hier ein bundesweiter gesellschaftlicher Trend ab, zum anderen könnte es an der Altersstruktur der Beschäftigten liegen. Während im Jahre 2002 zwei Männer Elternzeit in Anspruch nahmen, verringerte sich die Zahl 2003 und 2004 auf einen Mann. Auffallend ist die geringe Anzahl an Beamtinnen und Arbeiterinnen, die Elternzeit in Anspruch nehmen.

② **Besetzung freiwerdender Stellen durch Beurlaubung:** Aufgrund der besonderen Finanzlage der Stadtverwaltung bestand die Befürchtung, dass Stellen, die durch Elternzeit, Beurlaubung aus familiären Gründen oder Teilzeitbeschäftigung frei werden, gar nicht, nur teilweise oder zeitlich verzögert besetzt werden. Dies trifft nach Auskunft des Personalressorts nicht zu. Da sich dieses Vorurteil jedoch hartnäckig hält, könnte Perspektivisch damit die Bereitschaft, gerade junge Frauen einzustellen – weil hier das Risiko einer Mutterschaft höher eingeschätzt wird – sinken. Im Kontext der angespannten Finanzsituation ergeben sich durch zeitweilige Abwesenheit durch Mutterschutzzeiten, eine ggf. in Anspruch genommene Reduzierung der Arbeitszeit oder die Inanspruchnahme von Elternzeit eine höhere Arbeitsbelastung der Kolleginnen und Kollegen, die auch für werdende Mütter eine starke Belastung innerhalb der Leistungseinheit bedeuten und zu Akzeptanzproblemen führen können.

Ziele & Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Beurlaubung aus familiären Gründen, Elternzeit, Wiedereinstieg)

① Im Kontext der vorgegebenen Rahmenbedingungen werden die Beurlaubungsmöglichkeiten für Frauen und Männer ausgeschöpft.

② Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen möchten, werden bei ihrem Wunsch durch die Leistungseinheiten unterstützt.

③ Die inzwischen eingeübte Praxis mögliche Stellenreste, die besetzt werden müssen, (vorrangig) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten, die sich im Erziehungsurlaub/Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen¹⁶, wird fortgeführt..

④ Um den beurlaubten Beschäftigten den Wiedereinstieg zu erleichtern sind „Kontaktstrukturen“, wie die Versendung des Mitteilungsblattes an Beurlaubte, Einladungen zu Feiern und Betriebsversammlungen durch die einzelnen Führungskräfte zu entwickeln. Bei Einarbeitung oder nach längerer Abwesenheit besteht nach dem neuen Tarifrecht ein Anspruch auf regelmäßige Gespräche mit der jeweiligen Führungskraft¹⁷.

¹⁶ In den Fällen der §§ 13 Abs. 6 und 14 Abs. 4 LGG

¹⁷ Nach § 5 Abs. 3d und 5 des TVöD: „Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen. (...) In Absatz 8 des TVöD

⑤ Um die unterschiedlichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf allen Beschäftigten zugänglich zu machen, wird eine Informationsbroschüre entwickelt.

5.3 Sonstige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Alle Beschäftigten werden weiterhin durch das Personalressort schriftlich über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bzgl. der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten, der Nutzung von Teleheimarbeitsplätzen informiert. Dabei wird über Fortbildungen mit dem Ziel weiterer Qualifizierung während der Freistellung informiert und Ansprechpersonen für möglichen Rückfragen genannt.

① Um die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswerten zu können, werden entsprechende Analyseinstrumente entwickelt.

② Analog des Wettbewerbs „Familienfreundliche Unternehmen“, der von der Gleichstellungsstelle für Wuppertaler Unternehmen ausgeschrieben wurde, wird die Stadt Wuppertal auf Anregung des Gesamtpersonalrates alle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überprüfen. Hierzu wird unter Federführung von 404 ein Projektteam eingerichtet, das auch die hier beschriebenen Maßnahmen prüfen und ggf. weiterentwickeln wird.

heißt es: „Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.“

6. Aus- und Fortbildung

6.1 Ausbildung

Die berufliche Entwicklung und die persönliche Entfaltung junger Menschen sind wichtige Themenfelder der Landesregierung. Neben dem arbeitsmarktpolitischen Aspekt trägt Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung zur eigenen Qualitätssicherung bei. Der gleichberechtigten Teilhabe von Mädchen an den Ausbildungsplätzen kommt zukunftsorientiert eine besondere Bedeutung zu. Gleichzeitig gilt es, auch Jungen für untypische Berufe zu gewinnen. An den Angestelltenlehrgängen nehmen erfahrungsgemäß sehr viele Frauen teil, hier besteht zur Zeit kein Handlungsbedarf.

Ziele & Maßnahmen zur Umsetzung der Chancengleichheit in der Ausbildung

- ① Der § 7 LGG ist auch für die Vergabe von Ausbildungsplätzen anzuwenden¹⁸. Ziel ist die paritätische Besetzung von Ausbildungsplätzen mit Frauen und Männern, gerade auch in den jeweils unterrepräsentierten Berufen.
- ② Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben.¹⁹ Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20%, ist zusätzlich für diesen Beruf speziell zu werben. Umgekehrt gilt dies für die Werbung in Berufen, in denen der Männeranteil unter 20% liegt.
- ③ Frauen werden durch geeignete Maßnahmen gezielt auf die bestehenden Ausbildungsmöglichkeiten im Facharbeiter/innenbereich hingewiesen. Analog dazu werden Männer durch zweckdienliche Aktionen gezielt auf die bestehenden Ausbildungsmöglichkeiten im sozialen Bereich hingewiesen. Zur Verbesserung von Informationen über Berufsfelder und zur Vermittlung praktischer Fertigkeiten ist auch hier der § 7 LGG bei der Vergabe von Hospitanzen und Schüler/innenpraktika anzuwenden.²⁰
- ④ Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.
- ⑥ Weiterhin sollten sich die Leistungseinheiten, in denen Frauen in bestimmten Berufen unterrepräsentiert sind, am Girls' Day beteiligen.
- ⑦ Das Thema „Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern“ wird in zeitlich angemessenem Umfang, z.B. in der Einführungswoche für die Auszubildenden, aufgenommen. Die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung wird ebenso bewusst gemacht wie die partnerschaftliche Verantwortung für Kindererziehung und Haushaltsführung.

¹⁸ § 7 LGG Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

¹⁹ Gemäß § 8 LGG

²⁰ § 7 LGG Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

⑧ Der § 7 LGG ist auch für die Übernahme von Auszubildenden anzuwenden²¹. In Ausbildungsberufen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wird analog zum § 7 LGG gehandelt, d.h. bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind männliche Auszubildende bevorzugt zu berücksichtigen.

⑨ Der Frauenanteil in der feuerwehrtechnischen Beamtinnen- und Beamtenausbildung sollte erhöht werden. Bei der Erfüllung der Leistungsanforderungen ist das Geschlecht der Bewerber/innen unerheblich. Hier sind entsprechende Maßnahmen, aufbauend auf den Erfahrungen der letzten Jahre, gemeinsam mit der Feuerwehr zu ergreifen.

6.2 Fortbildung und Qualifizierung

Fortbildung ist ein Instrument der Personalentwicklung. Eine wichtige Aufgabe der Personalentwicklung ist es u.a., die Qualifikation und Kompetenz von Frauen stärker nutzbar zu machen und den Anteil von Frauen in Führungspositionen deutlich zu steigern. Hiermit tragen Qualifizierungsmaßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern bei.

Ziele & Maßnahmen zur Umsetzung der Chancengleichheit im Bereich Fortbildung und Qualifizierung

① Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren.

② Spezielle Seminare, wie z.B. Arbeitsrecht für Frauen, Welcome, werden weitergeführt.

6.2.1 Qualifizierung von Führungskräften

Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungskräfte gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (siehe auch Kapitel 4).

Ziele & Maßnahmen zur Implementierung von Chancengleichheit in Führungskräftequalifizierung

① In Führungskräfte Seminaren sind die Themenstellungen Frauenförderung, Personalentwicklung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Verbot mittelbarer Diskriminierung sowie Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in angemessenem Umfang zu behandeln. Darüber hinaus ist über die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten zu informieren. Ein entsprechendes Konzept wird in Abstimmung mit der Kommunalen Fortbildung entwickelt.

²¹ §7 LGG Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

6.2.2 Lehrkräfte

Der Frauenanteil der Lehrkräfte der Kommunalen Fortbildung lag 2005 bei 41%. Auch hier gelten die Ziele des Frauenförderplanes, eine paritätische Besetzung zu erreichen.

Ziele & Maßnahmen zur Erhöhung des weiblichen Anteils bei Referentinnen und Referenten im Bereich der Qualifizierungsmaßnahmen

① Bei der Benennung von Referentinnen und Referenten im Rahmen der Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und für die Empfehlung von Lehrkräften für das Bergische Studieninstitut wird eine Parität von Männern und Frauen angestrebt.

6.2.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziele & Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

① Um den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern, werden die Welcome-Seminare – orientiert am Bedarf – weitergeführt.

② Wird für die Teilnahme an einer Fortbildung eine Kinderbetreuung erforderlich, so werden die Kosten in einem angemessenen Umfang entsprechend den Bestimmungen des LGG übernommen.

③ Um beurlaubten Beschäftigten den Wiedereinstieg zu erleichtern, ist der Aufbau einer „Kontakthaltstruktur“ durch die einzelnen Leistungseinheiten zu entwickeln.

④ Für Beschäftigte besteht ein Anspruch auf regelmäßige Gespräche mit der Führungskraft, um ihre Qualifizierung zu gewährleisten²².

⑤ Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen nicht benachteiligt werden.

⑥ Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungen oder Qualifizierungsmaßnahmen teil, ist ihnen in entsprechendem Umfang Freizeitausgleich zu gewähren.

6.2.4 Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen

Ziele und Maßnahmen zur Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen

① Im Rahmen der „Grundsätze zur Chancengleichheit“ wird die Gleichstellungsstelle für Frau und Mann analysieren, welche Frauenarbeitsplätze keine oder geringe Aufstiegsmöglichkeiten haben. In den vergangenen Jahren zählten hierzu insbesondere die Schreibkräfte und die Schulsekretärinnen. Für diese Beschäftigten ist eine bedarfsgerechte Qualifizierung mit dem Ziel einer verbesserten Personalentwicklung zu erarbeiten.

²² Nach § 5 Abs. 3d und 5 des TvöD.

6.2.5 Spezifische Belange von Frauen und Männern

Ziele & Maßnahmen zur Berücksichtigung von spezifischen Interessen von Frauen und Männern bei der Fortbildung

① Seminare, die sich an spezifischen Belangen von Frauen ausrichten, wie Selbstverteidigung, Balance zwischen Familie und Beruf, sollen beibehalten und in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle weiterentwickelt werden.

② Gerade der Aspekt „Balance zwischen Familie und Beruf“ ist auch unter dem Gesichtspunkt der Motivation von Männern zu betrachten, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Hier sollte ein neues Konzept zur Motivation von Männern im Rahmen der Kommunalen Fortbildung entwickelt werden.

6.2.6 Bewerbungen, Anmeldungen und Teilnahme an Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Ziele & Maßnahmen zur Sicherstellung der Chancengleichheit bei der Fortbildung

② Fortbildungsangebote werden weiterhin so ausgeschrieben, dass alle in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind.

② Beurlaubten ist Gelegenheit zu geben, sich über Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote zu informieren.

② Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungen und Qualifizierungen nicht benachteiligt werden.

② Fortbildungszeit ist in der Regel Arbeitszeit, sofern die Veranstaltung als überwiegend im dienstlichen Interesse ausgewiesen ist. Teilzeitkräften ist für den in ihre Freizeit fallenden Teil einer Fortbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme Freizeitausgleich zu gewähren, wenn eine Teilnahme im dienstlichen Interesse liegt. Der Freizeitausgleich ist dann unabhängig vom Grad des dienstlichen Interesses zu gewähren. Dies gilt nicht für Angestelltenlehrgänge oder Qualifizierungsmaßnahmen für die andere Vereinbarungen getroffen wurden.

7. Gremienbesetzung

Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechterparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und –organe soll auf die paritätische Repräsentation geachtet werden²³. Bei einer Gremienbesetzung durch Wahlen soll bei der Aufstellung von Listen und Vorschlägen für die Kandidatur, die der Wahl vorausgehen, darauf geachtet werden, dass Frauen und Männer gleichermaßen auf den Listen vertreten sind.

Ziele & Maßnahmen zur Sicherstellung einer paritätischen Gremienbesetzung

① Die Gremien sind systematisch zu erfassen und ihre Zusammensetzung unter dem Gesichtspunkt der Geschlechterparität aufzuschlüsseln.

8. Organisationsveränderungen

Organisationsveränderungen wirken in unterschiedlicher Weise auf die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern und somit auf die Erreichbarkeit der Ziele der Grundsätze zur Chancengleichheit. Beispielweise kann die „Verschlankung“ von Strukturen und Straffung von Abläufen zu mehr Eigenverantwortung und zu mehr Gestaltungsmöglichkeiten führen. Sie kann aber auch zum Abbau von Frauenarbeitsplätzen oder zur Verringerung der Zahl der Beförderungstellen und Aufstiegschancen von Frauen und Männern führen.

Eine moderne Verwaltung kann sich vor dem Hintergrund der demografischen Situation in Deutschland nicht leisten, auf die Ziele der Gleichstellung von Frau und Mann und die Beteiligung von Frauen zu verzichten. Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Wirklichkeit und der gewachsenen Rahmenbedingungen auch in der Stadtverwaltung Wuppertal ist deshalb ein „Controlling“ von Organisationsveränderungen hinsichtlich ihrer jeweiligen Auswirkung auf die Geschlechter erforderlich. Im Sinne des LGG ist deshalb zu prüfen, ob sich eine Maßnahme „tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist“²⁴.

Über ein entsprechendes Verfahren wurden die Leistungseinheiten im Juni 2006 durch den Oberbürgermeister informiert.

²³ §12 Abs. 1 LGG

Ziele & Maßnahmen zur Sicherstellung der Chancengleichheit bei Organisationsveränderungen

- ① Die Gleichstellungsstelle ist an geplanten Organisationsveränderungsprozessen rechtzeitig zu beteiligen.
- ② Die Auswirkungen auf die Geschlechter finden bei allen Organisationsveränderungen unter Federführung der Leistungseinheiten Berücksichtigung.
- ③ Mit der Gleichstellungsbeauftragten wird die jeweilige Form der Einbindung in Vorhaben zu Organisationsveränderungen vereinbart.
- ④ Als Controllinginstrument wird die Berichterstattung über die geschlechterrelevanten Auswirkungen dieser Maßnahmen in den Bericht zur Chancengleichheit aufgenommen.

9. Gleichstellungsbeauftragte

9.1 Dienstliche Stellung

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgaben als Angehörige der Verwaltung wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei²⁵. Die Gleichstellungsstelle ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen²⁶. Der notwendige Umfang der personellen Unterstützung ist festzustellen.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung²⁷.

Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren²⁸.

9.2 Aufgaben

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Verwaltung und wirkt mit bei der Ausführung des LGG sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

① soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;

²⁴ § 1 Abs. 2 LGG

²⁵ Vgl. auch § 16 Abs. 1 LGG

²⁶ Vgl. auch § 16 LGG, Abs. 2 LGG

²⁷ Vgl. auch § 16 LGG, Abs. 2 LGG

²⁸ Vgl. auch § 16, Abs. 4 LGG

☉ die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans²⁹.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung³⁰.

9.3 Akteneinsicht

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 102 Abs. 3 Landesbeamtengesetz³¹.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage, die Personalvertretung kann zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden³².

Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahmen für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Der Oberbürgermeister kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Er hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen³³.

9.4 Unmittelbares Vortragsrecht

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht beim Oberbürgermeister. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen der Verwaltung zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes³⁴.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs an den Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

²⁹ Vgl. auch § 17 Abs. 2 LGG)

³⁰ Vgl. auch § 17 Abs. 2 LGG

³¹ Vgl. auch § 18 Abs. 1 LGG

³² Vgl. auch § 18 Abs. 2 LGG

³³ Vgl. auch § 18 Abs. 3 LGG

³⁴ Vgl. auch § 18 Abs. 4 LGG

9.5 Widerspruchsrecht

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem LGG, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit den Grundsätzen zur Chancengleichheit, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Verwaltungsleitung entscheidet erneut über die Maßnahme und trifft bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen für den Rat und seine Ausschüsse widersprechen; in diesem Fall hat der Oberbürgermeister den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

9.6 Anrufungsrecht der Beschäftigten und Durchführung von Sprechstunden und Frauenversammlungen

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden³⁵. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden³⁶.

³⁵ Vgl. auch § 20 LGG

³⁶ Vgl. auch § 18 Abs. 5 LGG

10. Sonstige Maßnahmen

10.1 Entwicklung von Vereinbarungen mit den Leistungseinheiten

Um auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der einzelnen Leistungseinheiten eingehen zu können, schließt die Gleichstellungsbeauftragte im Geltungszeitraum der „Grundsätze zur Chancengleichheit“ individuell mögliche und sinnvolle Vereinbarungen, die zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit beitragen können, ab. Diese Ergebnisse werden im Bericht zur Chancengleichheit nach Ende der Laufzeit dargestellt.

Die Differenzierung verdeutlicht, dass die Geschäftsbereiche 1 und 3 mit einem Frauenanteil von 39,4% bzw. 38,3% - geprägt durch die Feuerwehr - weit unter der angestrebten Parität liegen. In den Geschäftsbereichen 0 und 4 arbeiten 55,2% bzw. 52,7% Frauen. Erwartungsgemäß ist der Frauenanteil im Geschäftsbereich 2 mit 72,5% am höchsten. Die folgenden Tabellen zeigen den Frauen- und Männeranteil aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsgruppen in den Geschäftsbereichen.

Personalwirtschaftliche Situation der Geschäftsbereiche 2004						
gesamt	Mitarbeiter/ innen	Frauen		Männer		Bemerkungen
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
GB 0	87	48	55,2%	39	44,8%	
GB 1	833	291	34,9%	542	65,1%	
GB 2	2154	1562	72,5%	592	27,5%	
GB 3	731	280	38,3%	451	61,7%	
GB 4	482	254	52,7%	228	47,3%	
Summe	4287	2435	56,8%	1852	43,2%	
Beamtinnen						
Beamtinnen	Mitarbeiter/ innen	Frauen		Männer		Bemerkungen
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
GB 0	35	15	42,9%	20	57,1%	
GB 1	215	86	40,0%	129	60,0%	
GB 2	297	170	57,2%	127	42,8%	
GB 3	409	42	10,3%	367	89,7%	Feuerw. 327M.
GB 4	174	87	50,0%	87	50,0%	
Summe	1130	400	35,4%	730	64,6%	
Angestellte						
Angestellte	Mitarbeiter/ innen	Frauen		Männer		Bemerkungen
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
GB 0	51	33	64,7%	18	35,3%	
GB 1	414	189	45,7%	225	54,3%	
GB 2	1656	1318	79,6%	338	20,4%	
GB 3	320	238	74,4%	82	25,6%	
GB 4	292	167	57,2%	125	42,8%	
Summe	2733	1945	71,2%	788	28,8%	

Arbeiterinnen/ Arbeiter	Mitarbeiter/ innen	Frauen		Männer		Bemerkungen
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
GB 0	1	0	0,0%	1	100,0%	
GB 1	204	16	7,8%	188	92,2%	
GB 2	201	74	36,8%	127	63,2%	
GB 3	2	0	0,0%	2	100,0%	
GB 4	16	0	0,0%	16	100,0%	
Summe	424	90	21,2%	334	78,8%	

10.2 Eingruppierung bei Einstellung

Nach § 16 Abs. 2 TVöD werden Beschäftigte bei Einstellung der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Bei einschlägiger Berufserfahrung von mindestens einem Jahr erfolgt die Eingruppierung in die Stufe 2. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Bei Einstellungen nach dem 31.12.2008 kann bei einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren eine Zuordnung zur Stufe 3 erfolgen.³⁷ Es ist darauf zu achten, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen entsprechend ihrer Berufserfahrung eingruppiert werden. Gleiches gilt, wenn eine Unterrepräsentanz von Männern vorliegt. Gleichzeitig ist darauf zu achten, dass in Bereichen, in denen geringe Rückmeldungen zu ausgeschriebenen Stellen erfolgen, Frauen und Männer gleichermaßen von einer ggf. höheren Stufenzuordnung profitieren.

Ziele & Maßnahmen zur Sicherstellung der Chancengleichheit bei Neueinstellungen

① Um die Eingruppierung in den Entgeltstufen transparent zu machen ist künftig eine geschlechterdifferenzierte Datenanalyse bei Neueinstellungen weiter vorzuhalten. Das Personalressort informiert die Gleichstellungsstelle über abweichende Eingruppierungen bzw. die Ausschöpfung des Ermessensspielraums.

³⁷ TVöD § 16 (3) „Bei Einstellungen werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt der/die Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31.12.2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Ansonsten wird die/der Beschäftigte bei entsprechender Berufserfahrung von mindestens einem Jahr der Stufe 2 zugeordnet. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellung zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.“

10.3 Frauen im IT-Bereich

Aufgrund der Analyse der Beschäftigtenstruktur und der Analyse der Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ist festzustellen, dass an den anwendungsbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen ist. Dies ist auf den hohen Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl zurückzuführen. Im Bereich der IT-Administratoren/innen ist der Frauenanteil nach wie vor gering. Hier sind entsprechende Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Kooperation mit dem Stadtbetrieb Informations- und Kommunikationssysteme zu entwickeln.

10.4 Gezielte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Der Inhalt des Frauenförderplans ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit bekannt zu machen.

10.5 Mobbing am Arbeitsplatz

Auf Anregung des Gesamtpersonalrates wird eine Studie zum Thema Mobbing und Konflikte am Arbeitsplatz durchgeführt. Hierbei ist auf die geschlechtsspezifische Betrachtung zu achten.

10.6 Vermeidung von sexueller Belästigung

Das Gleichberechtigungsgesetz des Bundes enthält eine Passage unter dem Titel „Mehr Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“, in dem folgende Definition und Verfahrensweisen zum Umgang mit sexueller Belästigung vorgegeben sind.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Alle Geschäftsbereiche, Ressorts und Stadtbetriebe sind daher verpflichtet, entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigungsschutzgesetz), Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Vor allem Dienstkräfte mit Führungsaufgaben haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z.B.:

Ⓞ Unerwünschter Körperkontakt, sexuelle Übergriffe und Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

Ⓞ Bemerkungen mit sexuellem Inhalt, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten.

① Das Anbringen oder Zeigen pornografischer und/oder sexistischer Darstellungen in den Diensträumen.

① Das Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme bzw. Bildschirmschoner auf dienstlichen EDV-Anlagen.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich an die nächst höhere Vorgesetzte bzw. den nächst höheren Vorgesetzten, die Personalverwaltung, den Ausbildungsbereich, die Gleichstellungsstelle oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

Die Dienstvorgesetzten sind verpflichtet, ein Beschwerdeverfahren einzuleiten. Bei der Beschwerde kann eine Person des Vertrauens, ein Mitglied des Personalrates oder eine Kollegin der Gleichstellungsstelle hinzugezogen werden. Die Vorgesetzten sind verpflichtet, die Beschwerde zu prüfen. Um den Sachverhalt zu ermitteln, müssen beide Seiten gehört und gegebenenfalls Dritte hinzugezogen werden.

Falls eine Belästigung festgestellt wird, müssen ohne Verzögerung geeignete Maßnahmen ergriffen werden, damit die belästigte Person ihr Verhalten sofort einstellt und eine Wiederholung unterlässt. Weitere Belästigungen sind zu verhindern.

Dem Arbeitgeber stehen die Möglichkeiten der Abmahnung, Umsetzung oder Kündigung als arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Verfügung. Bei Personen, die sich in einem Beamtenverhältnis befinden, beginnen Vorermittlungen beim Bekanntwerden von Tatsachen, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen. Hier sind ebenfalls disziplinarische Schritte bis hin zur Entlassung möglich. Die Wahl der Maßnahmen richtet sich im konkreten Fall nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und müssen der Schwere der Belästigung angemessen sein.

10.7 Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Gleichstellungsstelle beteiligt sich weiterhin an den Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

10.8 Sprache

Am 26.11.1990 hat der Rat die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern beschlossen.

„Die Verwaltung der Stadt Wuppertal fasst ab sofort die personenbezogenen Benennungen bzw. Bezeichnungen im gesamten Schriftverkehr, in allen Schriftstücken, Urkunden, Vordrucken und Formularen, Drucksachen, Veröffentlichungen usw. gleichzeitig weiblich und männlich ab. Dort, wo dies nicht möglich ist, ist eine neutrale Form zu wählen. Die männliche Form einer Bezeichnung kann nicht als Oberbegriff angesehen werden, der die weibliche und männliche Form einschließt.“

Dieser Vorgabe wird weitgehend entsprochen. Als Hilfestellung zur Anwendung der geschlechterdifferenzierten Sprache ist im Intranet eine Veröffentlichung erfolgt.

11. Datenerhebung und Controlling/Berichtswesen

11.1 Datenerhebung

Sämtliche städtische Daten, die einen geschlechtsspezifischen Bezug herstellen lassen, sind geschlechtsspezifisch von den zuständigen Leistungseinheiten zu erfassen und hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Geschlechter zu analysieren. Veröffentlichungen beziehen den Aspekt Geschlechtergerechtigkeit – z.B. auch unterschiedliche Auswirkungen auf das jeweilige Geschlecht – grundsätzlich mit ein. Die Gleichstellungsstelle unterstützt die Leistungseinheiten bei Bedarf.

Mit Hilfe von genauen und vergleichbaren Daten für jede Leistungseinheit ist es möglich, Problemlagen zu erkennen, daraus realistische Teilziele und Maßnahmen für den Frauenförderplan zu entwickeln und eine spätere Erfolgskontrolle durchzuführen. Für den nächsten Bericht wird ein umfassendes Anforderungsprofil der benötigten Daten entwickelt.

11.2 Controlling/Berichterstattung

Die Grundlagen zur Chancengleichheit sowie die Berichte werden den für die Einheiten zuständigen Geschäftsbereichskonferenzen, dem Ausschuss für zentrale Dienste, dem Ausschuss für die Gleichstellung von Frau und Mann sowie dem Rat und dem Hauptausschuss vorgelegt.

Die Vereinbarungen, die von Seiten der Gleichstellungsstelle mit den Ressorts, Stadt- und Eigenbetrieben geschlossen werden, fließen in den Bericht zur Umsetzung der Chancengleichheit ein.³⁸

Mit Hilfe von genauen und vergleichbaren Daten für jede Leistungseinheit ist es möglich, Problemlagen zu erkennen, daraus realistische Teilziele und Maßnahmen für die Grundsätze zur Chancengleichheit zu entwickeln und eine später Erfolgskontrolle durchzuführen. Die Berichte werden dem Ausschuss für die Gleichstellung von Frau und Mann, dem Rat und Hauptausschuss vorgelegt. Nach jeweils einem Jahr erfolgt eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben eingehalten wurden, um ergänzende Maßnahmen ergreifen zu können³⁹.

12. Inkrafttreten/Geltungsdauer

Die Grundsätze zur Chancengleichheit (3. Frauenförderplan) treten mit der Beschlussfassung des Rates in Kraft und gelten für die Dauer von 3 Jahren.

³⁸ Gemäß § 6 Abs. 3 LGG

³⁹ § 6 Abs. 5 LGG

Impressum

Herausgeber

Stadtverwaltung Wuppertal

Der Oberbürgermeister

Gleichstellungsstelle für Frau und Mann

Bärbel Mittelman, Tel. 0202 – 563 56 04

baerbel.mittelman@stadt.wuppertal.de

In Abstimmung mit dem **Personalressort**

und dem **Gesamtpersonalrat**

Anschrift

Stadtverwaltung Wuppertal

Johannes-Rau-Platz 1

42275 Wuppertal

September 2006