Bericht zum 2.Frauenförderplan

für die Stadtverwaltung Wuppertal

Bericht zum 2. Frauenförderplan vom 10.1.2002
Berichtszeitraum 2000 bis 2004

Impressum

Herausgeber

Stadtverwaltung Wuppertal
Der Oberbürgermeister

Gleichstellungsstelle für Frau und Mann
Bärbel Mittelmann, Tel. 0202 – 563 56 04
baerbel.mittelmann@stadt.wuppertal.de

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

Anschrift
Stadtverwaltung Wuppertal
Johannes-Rau-Platz 1
42275 Wuppertal

September 2006

Inhaltsverzeichnis

Einleitung **4**

Das wichtigste in Kürze **5**

Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen – Ziel I **8**

1. Ziele des FFP zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen 8
2. Analyse 9

2.1 Gesamtzahlen der Stadtverwaltung (Gesamtbeschäftigtenzahl, Beschäftigungsgruppen)

2.2 Gesamtübersicht der Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen (Arbeiter/innen, Beamte/innen, Angestellte)

2.3 Mittlerer Dienst (Beamte/innen, Angestellte, Gesamtübersicht)

2.4 Gehobener Dienst (Beamte/innen, Angestellte)

2.5 Höherer Dienst (Beamte/innen, Angestellte)

2.6 Überprüfung der Zielquote

2.7 Prognose

3. Frauen im Ausbildungsbereich 29

3.1 Allgemeine Zahlen

3.2 Frauenanteil differenziert nach Ausbildungsberufen

3.3 Teilnahme am Angestelltenlehrgang

3.4 Beamtinnen- und Beamtenausbildung

3.5 Auszubildende mit Kindern

3.6 Ausbildungsinhalte

4. Frauen in Führungspositionen 34

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Ziel II **36**

1. Einleitung 36
2. Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2001 36
3. Analyse 38

3.1 Zahlen zur Teilzeitbeschäftigung insgesamt

3.2 Elternzeit und unbezahlter Urlaub

3.3 Telearbeit

3.4 Einsatz von Beurlaubten für Sonderaufgaben

Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauenarbeitsplätzen – Ziel III 45
Weitere Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung – Ziel IV 45

1. Qualifizierungsmaßnahmen 45
1.1 Grundsätze der Frauenförderung
1.2 Aus- und Fortbildung
1.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
1.4 Abbau von Unterrepräsentanz
1.5 Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen
1.6 Controlling
2. Stellenausschreibung und Personalwahl 54
3. Frauenanteil in Gremien 58
4. Beteiligung der Gleichstellungsstelle und Berücksichtigung von Fraueninteressen bei Organisationsveränderungen 59

Vermeidung von sexueller Belästigung **60**

Mobbing am Arbeitsplatz **60**

Betriebliche Gesundheitsförderung **60**

Abkürzungen

FFP	Frauenförderplan
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
BAT	Bundesangestelltentarif
BBG	Beamtenbesoldungsgesetz
AL I und II	Angestelltenlehrgang I und II
L-Gruppen	Lohngruppen
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz

Einleitung

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) erstellt „jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten" einen Frauenförderplan, „der jeweils für den Zeitraum von drei Jahren" gilt[1]. Der Frauenförderplan der Stadtverwaltung Wuppertal wurde im Jahr 2001 verfasst und beschlossen. Es folgten Berichte dazu in den Jahren 2002 und 2003. Mit dem jetzigen Bericht liegen die Daten des Berichtszeitraum 2001 bis 2004 vor. Auf dieser Analyse baut der neue Frauenförderplan (Gründsätze zur Chancengleichheit) der Stadtverwaltung auf. Die Daten für das Jahr 2005 werden für den nächsten Bericht aufbereitet.

Der 2. Frauenförderplan mit dem Stichtag 19.1.2001 – auf den sich dieser Bericht bezieht – setzte für die Stadtverwaltung folgende Ziele und Maßnahmen fest:

- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauenarbeitsplätzen sowie
- weitere der Förderung der Gleichstellung dienende Ziele und Maßnahmen.

Zu den allgemeinen Grundsätzen des Frauenförderplans 2001 gehörte ebenfalls die Definition der internen und externen Frauenförderung als Unternehmensziel. Zur Steuerung der Umsetzung dieses Ziels gab es ein geschäftsbereichsübergreifendes Managementteam. Im Jahr 2003 erfolgte eine Weiterentwicklung der Strategie.

Der Verwaltungsvorstand hat in seiner Klausurtagung am 10.1.03 die Strategische Steuerung der Verwaltung neu ausgerichtet. Nach dem Führungskräftetreffen am 18.3.03 wurde die Auflösung der Managementteams der Grundorientierungen vom Verwaltungsvorstand beschlossen, die Stammkompetenz für die bisher wahrgenommenen Aufgaben sollte jedoch bei den jeweiligen Linienorganisationen belassen werden. Das bisherige Managementteam Frauenförderung wurde daraufhin aufgelöst, die Stammkompetenz obliegt der Gleichstellungsstelle.

Um der Gleichstellung der Geschlechter näher zu kommen, wurde die Umsetzung von Gender Mainstreaming vom Rat beschlossen. Hierzu liegt zwischenzeitlich ein Konzept vor, das eine Gender Konferenz zur Begleitung des Umsetzungsprozesses vorsieht.

[1] § 5a LGG

Das wichtigste in Kürze

Ausgehend von den Maßnahmen des Frauenförderplanes 2001 hier die wichtigsten Ergebnisse im Überblick.

①Trotz sinkender Beschäftigtenzahlen erhöhte sich der **Frauenanteil** in den Jahren 2000-2004 bei der Stadtverwaltung Wuppertal[2] um 1% auf 57%.

	2000	2004
Angestellte	71%	71%
Beamte/innen	33%	36%
Arbeiter/innen	22%	21%
Gesamt	56%	57%

②Die angestrebten Ziele wurden in den Jahren 2000-2004 bis auf die Erhöhung des Frauenanteils bei der **Feuerwehr** erreicht:

②.①Der Frauenanteil im Bereich der **gelernten Arbeiterinnen und Arbeiter** erhöhte sich von 11% auf 13%.

②.②Bei der Berechnung der Frauenanteils des mittleren Dienstes der Besoldungs-/Vergütungsgruppen A9/Vb spielt nach wie vor die Hohe Anzahl der Beamten der Feuerwehr eine entscheidende Rolle. Ohne Berücksichtigung der Feuerwehr stieg der Frauenanteil von 56% auf 64%.

②.③Im **gehobenen Dienst** stieg der Frauenanteil zwischen 2000 und 2004 um 1% auf 52%.

Beamtinnen und Beamte

Insgesamt stieg der Frauenanteil um 3% auf 45%. Die im Frauenförderplan 2001 geforderte Erhöhung ab Besoldungsgruppe A 11 wird in nebenstehender Tabelle dargestellt.

Beamte/innen	2000	2004
A11 BBG	43%	48%
A12 BBG	20%	22%
A13 BBG	7%	7%
gesamt	42%	45%

Angestellte

Der Frauenanteil des gehobenen Dienstes stagnierte in den Jahren 2000-2004 bei 57%. Der Frauenförderplan aus dem Jahr 2001 sah eine Erhöhung ab der Vergütungsgruppe IVa vor.

Angestellte	2000	2004
IVa BAT	48%	52%
III BAT	42%	43%
II BAT	28%	32%
gesamt	57%	57%

[2] Einschließlich Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte, Orchestermusikerinnen/Orchestermusiker und Sonderverträge. Nicht enthalten sind hierbei Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten, Beurlaubte, Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Maßnahme „Arbeit statt Sozialhilfe", ABM-Kräfte und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Eigenbetriebe.

②.④Der Frauenanteil des **höheren Dienstes** stieg in den Jahren 2000-2004 um 3% auf 34%. Aufgeteilt auf Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte zeigt sich folgendes Bild.

	2000	2004
hD gesamt	31%	34%
Beamte/innen	17%	20%
Angestellte	42%	47%

③Die im Frauenförderplan festegelegten **Zielquoten** von 2% in den Bereichen mD, gD (A11/IVa) und im höheren Dienst wurden übertroffen.

④Der Frauenanteil an **Führungspositionen** ist von 20% auf 24% gestiegen. Dies ist in erster Linie auf einen Anstieg bei den Ressort- und Stadtbetriebsleitungen zurück zu führen.

⑤Im **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 Berufen auszubilden. Ein Grund hierfür liegt in den mangelnden Bewerbungen von Mädchen.

⑥Zum Thema **Vereinbarkeit von Familien und Beruf** ist festzustellen, dass sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten erhöhte.

⑥.①Das Ziel des Frauenförderplans 2001[3], insbesondere **Männer zur Teilzeitarbeit zu motivieren** wurde zum Teil 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.

⑥.②Grundsätzlich nehmen immer weniger Beschäftigte **Elternzeit** in Anspruch. Bezogen auf die Männer bedeutet dies, dass in den Jahren 2002 und 2003 2 Männer in Elternzeit gingen, während 2004 ein Mann dazu bereit war. Mit steigender Eingruppierung sinkt die Zahl der Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen erheblich.

[3] FFP S. 21

⑦Zum Themenbereich des Frauenförderplans 2001 **„weitere Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung“** wurde u.a. das Qualifizierungsangebot analysiert:

⓪2005[4] waren 41% der Referentinnen/Referenten der Kommunalen Fortbildung Frauen.

⓪Der Frauenanteil bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern lag zwischen 54% und 57%, lediglich 2004 bildet eine Ausnahme.

⓪Die Beteiligung an Welcome-Seminaren sinkt, da immer weniger Beschäftigte nicht oder nur kurze Zeit Elternzeit und Beurlaubungen in Anspruch nehmen.

⓪Der Frauenanteil an den Qualifizierungen, die dazu dienen, höherwertige Tätigkeiten auszuüben und für Schlüsselprojekte zu schulen, lag zwischen 36% und 45%.

⑧Bei der **Personalauswahl** wurden die Vorgaben des Frauenförderplans 2001 wie Ausschreibungen, Beteilung der Gleichstellungsstelle etc. erfüllt.

⑨Der Frauenanteil an untersuchten **Gremien** der Stadtverwaltung Wuppertal beträgt 24%.

[4] Zu diesem Bereich lagen uns Zahlen aus 2005 vor.

Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen – Ziel I

1. Ziele des FFP zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Grundlage für die Ziele der Frauenförderplans der Stadt Wuppertal aus dem Jahr 2001 ist das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das die Angleichung des Frauenanteils in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen (BVL-Gruppen[5]) an 50% festgelegt.

Folgende Ziele wurden im FFP 2001 zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen festgelegt[6]:

①Erhöhung des Frauenanteils in allen Berufsbereichen, Besoldungs- und Vergütungsgruppen, in denen Unterrepräsentanz besteht. Besonders
⓪im gelernten Arbeiterbereich,
⓪im mittleren Dienst in der Besoldungs-/Vergütungsgruppe A9 BBG/Vb BAT, insbesondere im feuerwehrtechnischen Dienst,
⓪im gehobenen Dienst ab Besoldungs-/Vergütungsgruppe A11 BBG/IVa BAT und
⓪im gesamten höheren Dienst.

②Die paritätische Besetzung von Ausbildungsstellen (je Ausbildungsberuf).

③Erhöhung des Frauenanteils bei der Besetzung von Führungspositionen und Projektleitungen.

④Sicherstellung/Erhöhung des Frauenanteils bei der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.

[5] BVL= Besoldungs- ,Vergütungs- und Lohngruppen
[6] FFP 2001, Seite 18

2. Analyse

Um mögliche Entwicklungen darstellen zu können, ist eine grundlegende – die letzten Jahre vergleichende – Analyse erforderlich.

2.1. Gesamtzahlen der Stadtverwaltung

Im Folgenden werden die geschlechtsspezifischen Daten zur Gesamtbeschäftigtenzahl, verrechnet auf Vollzeitarbeitsplätze und die Daten zu den Beschäftigungsgruppen dargestellt und analysiert.

2.1.1 Gesamtbeschäftigtenzahl

Die **Gesamtbeschäftigtenzahl** beinhaltet Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte, Orchestermusiker/innen und Sonderverträge. Nicht enthalten sind hierbei Auszubildende, Praktikanten/innen, Beurlaubte, Mitarbeiter/innen der Maßnahme „Arbeit statt Sozialhilfe", ABM-Kräfte und die Mitarbeiter/innen der Eigenbetriebe. Die Zahlen der letzten 5 Jahre verdeutlichen, dass bei der Stadtverwaltung Wuppertal – ähnlich wie in vergleichbaren Stadtverwaltungen – mehr als 50% Frauen arbeiten.

	2000	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**
Männer	1942	1928	1874	1882	1862
Frauen	2461	2451	2470	2452	2445
Summe	4403	4379	4344	4334	4307
Frauenanteil	56%	56%	57%	57%	57%

Trotz sinkender Beschäftigtenzahl erhöhte sich der Frauenanteil um einen Prozentpunkt. Eine Unterscheidung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten findet nicht statt. Berechnet man den Anteil von Frauen entsprechend dem Verhältnis individueller Wochenarbeitszeit/regelmäßige Wochenarbeitszeit (Vollzeitverrechnung) ergibt sich folgendes Bild.

Vollzeitverrechnung 2000-2004[7]

	2000	**2001**	**2002**	**2004**
Frauenanteil	2091,39 (52%)	2082,44 (52%)	2103,65 (53%)	2078,48 (53%)

Eine Vollzeitverrechnung ist aufgrund der fehlenden Datenlage in 2003 nicht möglich. Diese Berechnungen verdeutlichen, dass bei der Bereinigung der tatsächlichen Beschäftigtenzahl durch die Vollzeitverrechnung der Frauenanteil konstant jedes Jahr mit 52% bzw. 53% um

4% niedriger liegt. Dieser Anteil ist entsprechend der Gesamtzahl um 1% in den letzten 5 Jahren erhöht worden. Insgesamt relativiert sich damit die Überrepräsentanz von Frauen.

2.1.2 Beschäftigungsgruppen

Aufgeschlüsselt nach **Beschäftigungsgruppen**[8] verdeutlichen die Tabellen die Überrepräsentanz von Frauen im Angestelltenbereich und die Unterrepräsentanz der Beamtinnen und Arbeiterinnen im Hinblick auf die Gesamtbeschäftigtenzahl. Der Vergleich der letzten 5 Jahre zeigt, dass der Frauenanteil der Arbeiterinnen und Arbeiter noch einmal um 1% gesunken ist. Positiv ist, die steigende Zahl der Beamtinnen zu beobachten.

Frauenanteil bei den Beschäftigungsgruppen 2004

	Beamte/ Beamtinnen	Angestellte	Arbeiterinnen/ Arbeiter
Männer	732	794	336
Frauen	403	1952	90
Summe	1135	2746	426
Frauenanteil	36%	71%	21%

Übersicht Beschäftigtenzahl 2004 bereinigt durch Vollzeitfaktoren

	Beamte/ innen	Angestellte	Arbeiter/ innen	Summe
Männer	727,58	775,2	333,21	1835,99
Frauen	346,28	1635,97	80,67	2062,92
Summe	1073,86	2411,17	413,88	3898,91
Frauenanteil	32%	68%	19%	53%

Entwicklung des Frauenanteils in den Beschäftigungsgruppen seit 2000

	2000	2001	2002	2003	2004
Beamtinnen	33% (371)	34% (385)	35% (395)	35% (400)	36% (403)
Angestellte	71% (1985)	71% (1966)	72% (1981)	71% (1958)	71% (1952)
Arbeiterinnen	22% (105)	21% (100)	21% (94)	21% (94)	21% (90)

Vollzeitverrechnung der Beschäftigungsgruppen 2000-2004

Frauen	2000	2001	2002	2004
Beamtinnen	319 (28%)	335 (31%)	346 (32%)	346,28 (32%)
Angestellte	1679 (68%)	1659 (68%)	1673 (69%)	1635,97 (68%)
Arbeiterinnen	94 (19%)	89 (19%)	85 (19%)	80,67 (19%)
gesamt	2091,39 (52%)	2082,44 (52%)	2103,65 (53%)	2062,92 (53%)

[7] Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte, Orchestermusiker/innen und Sonderverträge einschließlich. Nicht enthalten sind hierbei Auszubildende, Praktikanten/innen, Beurlaubte, Mitarbeiter/innen der Maßnahme „Arbeit statt Sozialhilfe", ABM-Kräfte und die Mitarbeiter/innen der Eigenbetriebe.

[8] Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte, Orchestermusiker/innen und Sonderverträge einschließlich. Nicht enthalten sind hierbei Auszubildende, Praktikanten/innen, Beurlaubte, Mitarbeiter/innen der Maßnahme „Arbeit statt Sozialhilfe", ABM-Kräfte und die Mitarbeiter/innen der Eigenbetriebe.

Fazit zur Analyse der Gesamtzahlen der Stadtverwaltung

①Trotz sinkender Beschäftigtenzahlen erhöhte sich der Anteil der Frauen um einen Prozentpunkt auf 57%.

②Der Anteil von Frauen an der Arbeitszeit (Vollzeitverrechnung) mit 52%/53% relativiert die Überrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen.

③Vor dem Hintergrund des Landesgleichstellungsgesetzes zeigen die Tabellen, dass der Frauenanteil bei den Angestellten mit 71% deutlich über den geforderten 50%[9] liegt. Dagegen sind die Beamtinnen und Arbeiterinnen deutlich unterrepräsentiert.

④Der Anteil der Beamtinnen ist um 3% bei der reinen Personenberechnung gestiegen. Bei der Vollzeitberechnung ist eine Erhöhung von 4% zu verzeichnen. Dies darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass zur Parität nach dem LGG noch 14% bzw. 18% fehlen.

⑤Der Frauenanteil bei den Angestellten und Arbeiterinnen blieb trotz Rückgang der Personenzahl weitgehend sowohl bei der Berechnung der Personen als auch der Arbeitszeit konstant, ist aber bei den Arbeiterinnen noch niedrig.

Handlungsbedarf für den neuen Frauenförderplan

①Der Frauenanteil insgesamt sollte konstant bleiben.

②Eine weitere Steigerung des Frauenanteils bei den Beamtinnen ist erforderlich.

③Die Situation der Arbeiterinnen sollte genauer analysiert werden, um deren Lage besser beurteilen zu können und geeignete Ziele und Maßnahmen entwickeln zu können.

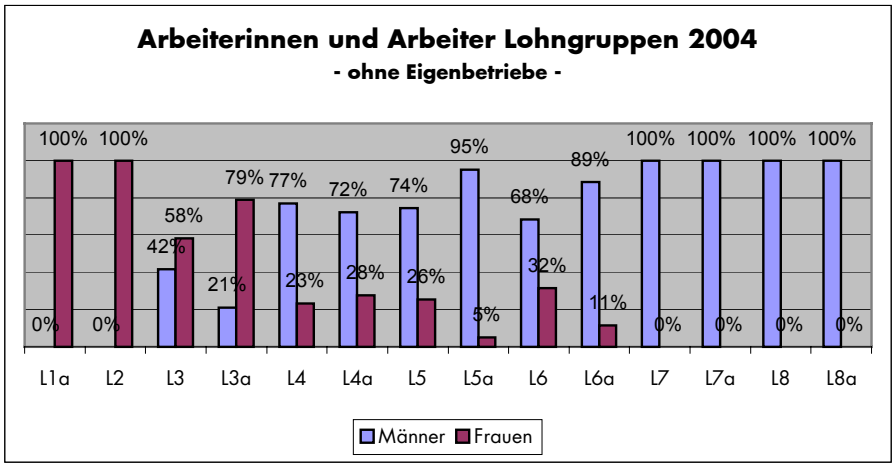
[9] § 6 Abs. 3 LGG

2.2 Gesamtübersicht der Besoldung-, Vergütungs- und Lohngruppen (BVL)[10]

Die folgenden Abschnitte beleuchten die einzelnen Beschäftigungsarten (Arbeiter/innen, Beamte/innen, Angestellte), um mögliche Entwicklungen bei den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen bzw. des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes herauszuarbeiten. Dabei wird zunächst anhand von Schaubildern der Frauen- und Männeranteil dargestellt.

2.2.1 Arbeiterinnen und Arbeiter

Wie aus den Tabellen deutlich wird, ist der Frauenanteil bei den Arbeiterinnen und Arbeitern



Da in den Lohngruppen L1 (ein Mann) sowie L2a und L9 (kein/e Arbeiter/innen) zu wenig Beschäftigte arbeiten, sind diese Lohngruppen in der Grafik nicht enthalten. Der sinkende Frauenanteil ab Lohngruppe L4 wird hier besonders deutlich.

Beim Vergleich der letzten Jahre zwischen den ungelernten und gelernten Arbeiterinnen und Arbeitern wird die deutliche Unterrepräsentanz im gelernten Beschäftigungsbereich deutlich. Das Ziel, eine Steigerung des Frauenanteil der gelernten Kräfte um 2%, wurde aber erreicht.

Analyse: Gelernte und ungelernte Arbeiterinnen und Arbeiter

	2000	2001	2002	2003	2004
Lohngr. 1-4 (ungelernt)	71 (40%)	65 (40%)	58 (39%)	58 (41%)	51 (39%)
Lohngr. 5-9(gelernt)	34 (11%)	35 (11%)	36 (12%)	36 (12%)	39 (13%)

[10] Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte, Orchestermusiker/innen und Sonderverträge einschließlich. Nicht enthalten sind hierbei Auszubildende, Praktikanten/innen, Beurlaubte, Mitarbeiter/innen der Maßnahme „Arbeit statt Sozialhilfe", ABM-Kräfte und die Mitarbeiter/innen der Eigenbetriebe

Bei einem Anteil an Arbeiterinnen in den Jahren 2001 – 2004 von jeweils 21% sah der Frauenanteil an den Höhergruppierungen wie folgt aus.

Analyse Höhergruppierungen

	Männer	Frauen	Frauenanteil an den Höhergruppierungen
2001	16	8	33%
2002	45	19	29%
2003	69	16	19%
2004	62	8	11%

Lohngruppe 1-4 – ungelernt Aufgeteilt nach gelernten und ungelernten Arbeiterinnen und Arbeitern zeigt sich dieses Bild:

	Männer	Frauen	Frauenanteil an Höhergruppierungen	Frauenanteil an den ungelernte Arbeiter/innen gesamt
2001	2	7	78%	40%
2002	16	11	41%	39%
2003	32	11	26%	41%
2004	28	3	10%	39%

Lohngruppe 5-9 – gelernt –

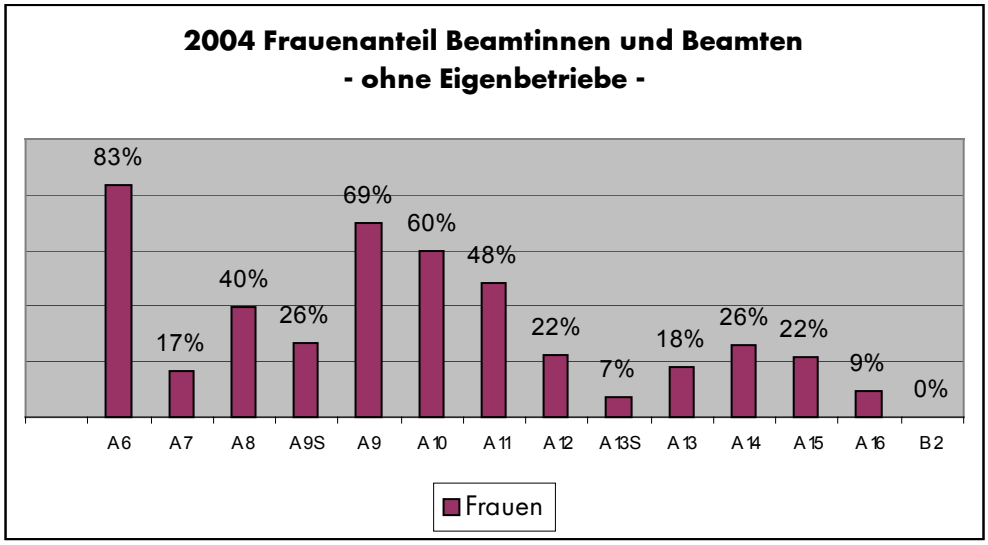
	Männer	Frauen	Frauenanteil an Höhergruppierungen	Frauenanteil an den gelernten Arbeiter/innen gesamt
2001	14	1	6%	11%
2002	29	8	22%	12%
2003	37	5	12%	12%
2004	34	5	13%	13%

Der Frauenanteil an den Höhergruppierungen sank in den Berichtsjahren ab und sank unter den Wert des Frauenanteils insgesamt. Der Frauenanteil an den Höhergruppierungen erreichte 2002 den höchsten Wert mit 22%. In den folgenden Jahren entspricht er dem Frauenanteil in den Lohngruppen.

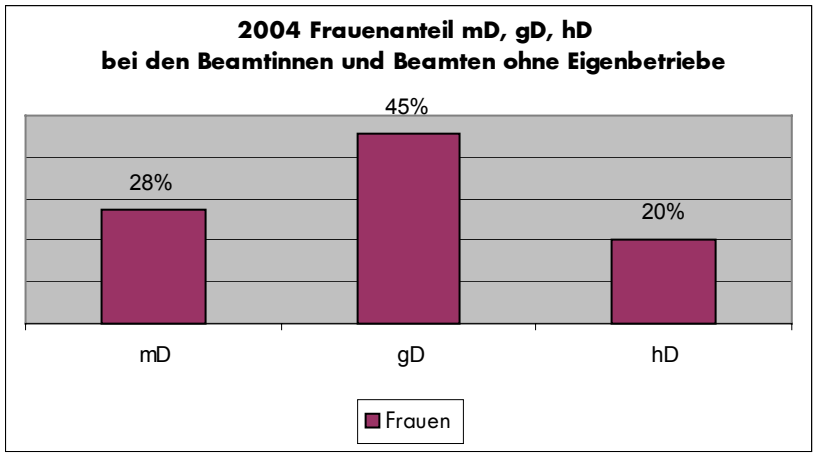
2.2.2 Beamtinnen und Beamte

Wie der Frauenförderplan 2001 und die folgenden Berichte verdeutlichten, ist es wichtig die Zahlen der Feuerwehr besonders zu betrachten. Die große Zahl der dort besonders im mittleren Dienst (mD) (A6-A9mD) beschäftigten männlichen Beamten ist inzwischen bekannt. In einem späteren Kapitel wird dieser Bereich gesondert behandelt. Bei den folgenden Schaubildern wurden die Beamten der Feuerwehr nicht herausgerechnet.

Das Schaubild stellt den Frauenanteil in den einzelnen Besoldungsgruppen dar. Da in der Besoldungsgruppen A5 weder Frauen noch Männer tätig sind, findet dies in der Darstellung keine Berücksichtigung.

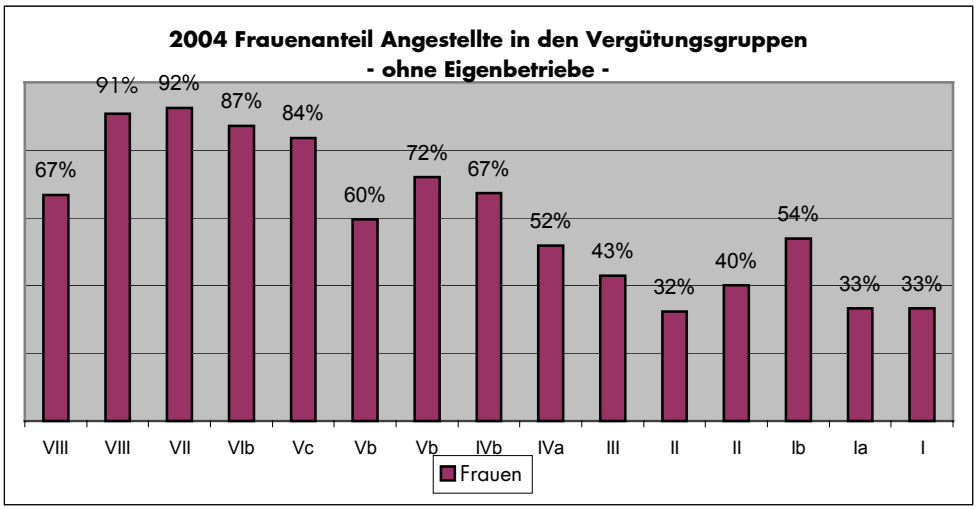


Im Frauenförderplan 2001 wurde für die Beamtinnen und Beamten der Abbau der Unterrepräsentanz ab Besoldungsgruppe A11 BBG festgelegt. Der Frauenanteil betrug in dem damaligen Analysezeitraum 43%. Dieser Wert ist inzwischen auf 48% angestiegen.

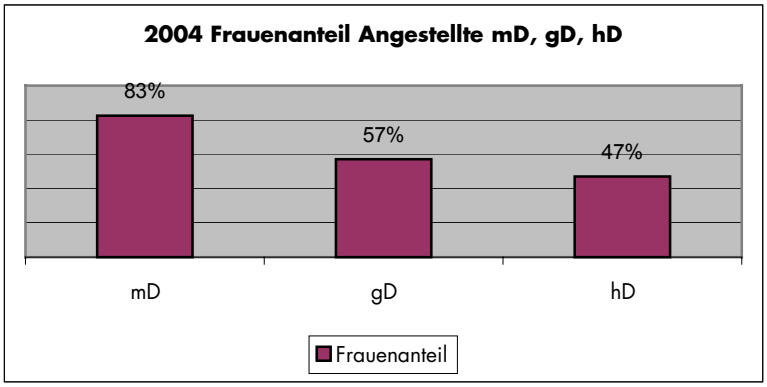


2.2.3 Angestellte

Die nachfolgenden Schaubilder geben Aufschluss über den Frauen- und Männeranteil in den Vergütungsgruppen.



Der Frauenförderplan 2001 macht auf eine Unterrepräsentanz von Frauen ab der Vergütungsgruppe IVa aufmerksam und fordert einen Anstieg. 2001 lag der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 48%. Seither ist er um 4% auf 52% angestiegen.



Fazit zur Analyse der Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen

①Der Frauenanteil bei den Arbeiterinnen und Arbeitern ist unverändert niedrig. Seit 2000 gab es eine 2% Steigerung im Bereich der gelernten Arbeiterinnen.

①Die Betrachtung des Frauenanteils bei den Beamtinnen und Beamten zeigt, dass Frauen bis zur Besoldungsgruppe A11 über- und darüber hinaus unterrepräsentiert sind.

①Bei der Analyse der Vergütungsgruppen der Angestellten zeigt sich eine Unterrepräsentanz im höheren Dienst, die aber nicht so deutlich ausfällt wie bei den Beamtinnen.

Handlungsbedarf für den neuen Frauenförderplan

①Das Ziel des Abbaus der Unterrepräsentanz im Bereich der gelernten Arbeiterinnen und Arbeiter sollte weiter verfolgt werden.

2.3 Mittlerer Dienst

Im Folgenden werden die einzelnen Vergütungsgruppen und Besoldungsgruppen des Mittleren Dienstes hinsichtlich der paritätischen Beschäftigung von Frauen und Männern genauer dargestellt und analysiert. Dabei wird anhand von Schaubildern der Frauen- und Männeranteil dargestellt.

2.3.1 Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes (A5-A9mD BBG)[11] unter besonderer Berücksichtigung der Feuerwehr

Wie oben erwähnt, ist der hohe Männeranteil (71%) im mittleren Dienst auf die große Zahl an männlichen Beamten bei der Feuerwehr zurück zu führen. Die folgende Übersicht zeigt den Frauenanteil im mittleren Dienst mit und ohne Feuerwehr. Ohne Berücksichtigung der Feuerwehr ist der Frauenanteil gestiegen.

Entwicklung des Frauenanteils am mittleren Dienst mit und ohne Feuerwehr

	2000	2001	2002	2003	2004
mittlerer Dienst mit Feuerwehr	134	134	134	133	132
in Prozent	29%	28%	28%	28%	28%
ohne Feuerwehr in %	71%	71%	72%	73%	73%

Ziel des Frauenförderplans 2001 war der Abbau der Unterrepräsentanz an Frauen in der Besoldungs-/Vergütungsgruppe A9 BBG/Vb BAT, insbesondere bei der Feuerwehr. Die vorliegenden Erkenntnisse verdeutlichen, dass ohne die Feuerwehr keine Unterrepräsentanz von Frauen in der genannten Vergütungs-/Besoldungsgruppe sowie im mittleren Dienst besteht.

2.3.2 Angestellte des mittleren Dienstes (IXa-Vb mD BAT)

Bei der Analyse der Zahlen des mittleren Dienstes wurde im Frauenförderplan 2001 und in den nachfolgenden Berichten immer auf den besonders hohen Frauenanteil im Stadtbetrieb Kindertageseinrichtungen (202) eingegangen. Die Ergebnisse der Berechnungen zeigen, dass sich ohne die Beschäftigten des Stadtbetriebes Kindertageseinrichtungen (202) der Frauenanteil zwar verringert, dies aber nur geringe Auswirkungen auf das Gesamtergebnis hat.

Frauenanteil der Angestellten im mD 2000-2004

	2000	2001	2002	2003	2004
mittlerer Dienst	1402 **(83%)**	1390 **(83%)**	1393 **(84%)**	1370 **(83%)**	1366 **(83%)**
ohne SB 202 (%)	73%	77%	78%	76%	75%

[11] Zahlen dieses Abschnitts auch ohne Eigenbetriebe

2.3.3 Gesamtübersicht des mittleren Dienstes

Die folgende Tabelle belegt keine wesentlichen Veränderungen des Frauenanteils im mittleren Dienst. Auch die Betrachtung des gesamten mittleren Dienst ergibt, dass ohne die Beamten der Feuerwehr, Frauen nicht unterrepräsentiert sind.

Frauenanteil mD gesamt 2000-2004 (ohne Eigenbetriebe)

	Angestellte	Beamtinnen	gesamt
2000	83%	29%	71%
2001	83%	28%	71%
2002	84%	28%	71%
2003	83%	28%	71%
2004	83%	28%	71%

Frauenanteil mD gesamt 2000-2004 ohne Feuerwehr

	Angestellte	Beamtinnen	gesamt
2000	83%	71%	82%
2001	83%	71%	82%
2002	84%	72%	83%
2003	83%	73%	82%
2004	83%	73%	82%

Der Frauenförderplan aus dem Jahr 2001 macht deutlich, dass in der Eingruppierung A 9 BBesG/V b BAT mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. Die Entwicklung des Frauenanteils wird im folgenden dargestellt.

Entwicklungen in der Vergütungsgruppe Vb BAT/Besoldungsgruppe A9 BBG

	2000	2001	2002	2003	2004
Frauenanteil Angestellte Vb mD	53%	56%	59%	60%	60%
Frauenanteil Beamtinnen/Beamte A9	26%	26%	28%	27%	27%
davon Beamte bei der Feuerwehr	95	107	110	103	100
Frauenanteil ohne Feuerwehr	56%	54%	63%	62%	64%
Mittler Dienst Angestellte und Beamte/innen gesamt	41%	40%	42%	46%	46%
Frauenanteil mittlerer Dienst gesamt ohne Feuerwehr	54%	55%	60%	60%	61%

Wenn die Anzahl der Beamten bei der Feuerwehr unberücksichtigt bleibt, steigt der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A9 BBG/Vergütungsgruppe Vb von 54% im Jahr 2000 auf 61% im Jahr 2004.

Fazit zur Analyse des Frauenanteils im mittleren Dienst

①Ohne die Beamten der Feuerwehr im mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil in allen Bereichen mehr als 50%.

③Der Frauenanteil im mittleren Dienst bei den Angestellten ist mit 83% hoch und zeigt in den letzten Jahren keine Veränderung.

④Ohne die Angestellten des Stadtbetriebes Kindertageseinrichtungen bleibt der Frauenanteil mit 75% (2004) weiterhin hoch.

Handlungsbedarf für den neuen Frauenförderplan

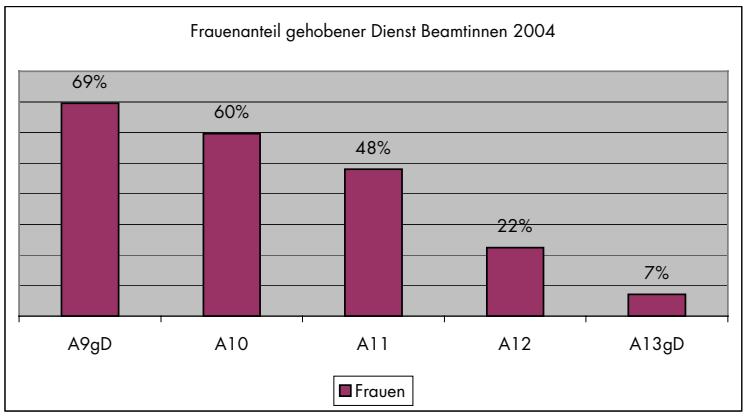
①Handlungsbedarf besteht weiterhin im Bereich der Feuerwehr. Dem Ziel „Erhöhung des Frauenanteils bei der Feuerwehr" ist nur durch die Entwicklung geeigneter Maßnahmen näher zu kommen.

2.4 Gehobener Dienst[12]

Dieses Kapitel analysiert sowohl die paritätische Beschäftigung der Beamtinnen und Beamten als auch der Angestellten im gehobenen Dienst. Dabei wird zunächst anhand von Schaubildern der Frauen- und Männeranteil dargestellt.

2.4.1 Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes (A9-A13 gD BBG)

Das folgende Schaubild gibt eine Übersicht über den Frauenanteil in den Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes.



Beamtinnen im gehobener Dienst 2000-2004 – Besoldungsgruppen

	2000	2001	2002	2003	2004
A 9	60%	74%	76%	73%	69%
A 10	61%	61%	61%	60%	60%
A 11	43%	44%	47%	47%	48%
A 12	20%	22%	22%	22%	22%
A 13	7%	6%	6%	6%	7%

(Tab. 12-2004-1)

Beamtinnen im gD, Vergleich der Jahre 2000-2004

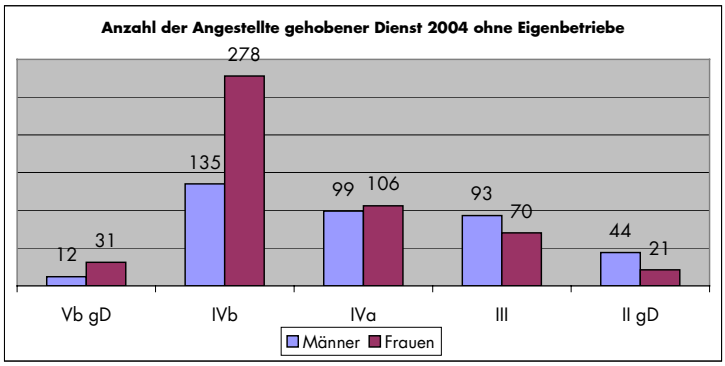
	2000	2001	2002	2003	2004
gehobener Dienst	218	229	237	243	251
in Prozent	42%	42%	44%	44%	45%

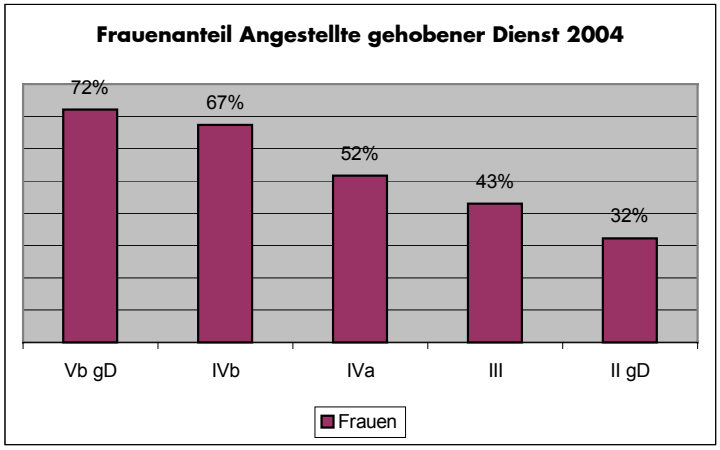
(Auszug Tabelle 7-2004-1 und 2)

[12] ohne Eigenbetriebe

2.4.2 Angestellte gehobener Dienst (BAT Vb-II gD[13])

Die folgenden Schaubilder geben eine Übersicht über die Anzahl und den Anteil von Frauen und Männern im gehobenen Dienst. Wie bei den Beamtinnen und Beamten zeigt sich hier eine Unterrepräsentanz mit steigender Vergütung, die jedoch nicht so gravierend ausfällt.





Frauenanteil gD aufgeteilt nach Vergütungsgruppen 2000-2004

	2000	2001	2002	2003	2004
V b	57 (64%)	42 (57%)	44 (64%)	41 (72%)	31 (72%)
IV b	274 (88%)[14]	273 (68%)	279 (66%)	284 (66%)	278 (67%)
IV a	89 (48%)	97 (49%)	91 (50%)	93 (51%)	106 (52%)
III	60 (42%)	60 (39%)	72 (43%)	67 (41%)	70 (43%)
II	9 (28%)	8 (30%)	6 (31%)	6 (27%)	21 (32%)
Gesamt	57%	56%	57%	57%	57%
Ohne SB 202				52%	52%

(Tab. 12-2204-1)

Der Frauenanteil steigt in allen Vergütungsgruppen. Eine Ausnahme bildet die Gruppe IVb. Der Frauenförderplan 2001 forderte eine Steigerung ab der Vergütungsgruppe IVa. Dieses Ziel wurde erreicht.

[13] gehobener Dienst
[14] Die hier berechneten 88% weichen so weit von den Zahlen der folgenden Jahre ab, dass von einer anderen Berechnungsgrundlage ausgegangen werden muss.

2.4.3 Gesamtübersicht gehobener Dienst

Im gehobenen Dienst stieg, wie oben deutlich wird, der Frauenanteil der Beamtinnen mit 3% deutlich an, insgesamt gab es eine Steigerung um 1%.

Frauenanteil gD gesamt

	Angestellte	Beamtinnen	gesamt
2000	57%	42%	51%
2001	56%	42%	51%
2002	57%	44%	52%
2003	57%	44%	53%
2004	57%	45%	52%

Der Frauenförderplan forderte eine Steigerung des Frauenanteils ab Vergütungsgruppe IVa BAT/Besoldungsgruppe A11 BBG. Die folgende Tabelle zeigt die Steigerungen an, besonders beachtenswert sind die Steigerung bei den Beamtinnen.

Frauenanteil Vergütungsgruppe IVa/Besoldungsgruppe A11

	Angestellte IVa	Beamtinnen A11	gesamt
2000	48%	43%	45%
2001	49%	44%	46%
2002	50%	47%	46%
2003	51%	47%	49%
2004	52%	48%	50%

Frauenanteil Vergütungsgruppe III/Besoldungsgruppe A 12

	Angestellte III	Beamtinnen A12	gesamt
2000	42%	20%	32%
2001	39%	22%	32%
2002	43%	22%	34%
2003	41%	23%	33%
2004	43%	22%	34%

Frauenanteil Vergütungsgruppe II gD/Besoldungsgruppe A13 gD

	Angestellte II	Beamtinnen A13	gesamt
2000	28%	7%	15%
2001	30%	6%	14%
2002	31%	6%	13%
2003	27%	6%	12%
2004	32%	7%	22%

Fazit zur Analyse des Frauenanteils im gehobenen Dienst

Ziel des Frauenförderplans 2001 war „Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im gehobenen Dienst ab Besoldungs-/Vergütungsgruppe A11/IVa BAT".

①Der Frauenanteil im gehobenen Dienst insgesamt ist von 2000-2004 von 51% auf 52% gestiegen.

②Der Frauenanteil der Besoldungsgruppe A11 weist eine Steigerung von 5% auf.

③In der Besoldungsgruppe A12 gab es einen Anstieg von 2%.

④Die Gruppe A13 stagniert.

⑤Der Frauenanteil in der Vergütungsgruppe IVa ist in den Jahren 2000-2004 um 4% angestiegen.

⑥Die Vergütungsgruppe III weist eine Steigerung um 1% und die Gruppe II um 4% auf.

⑦Insgesamt sind diese Steigerungen des Frauenanteils im gehobenen Dienst positiv zu bewerten.

Handlungsbedarf für den neuen Frauenförderplan

①Die Unterrepräsentanz für Frauen beginnt bei den Beamtinnen weiterhin in den Besoldungsgruppen ab A11 mit 48%. Ziel muss eine weitere Steigerung sein.

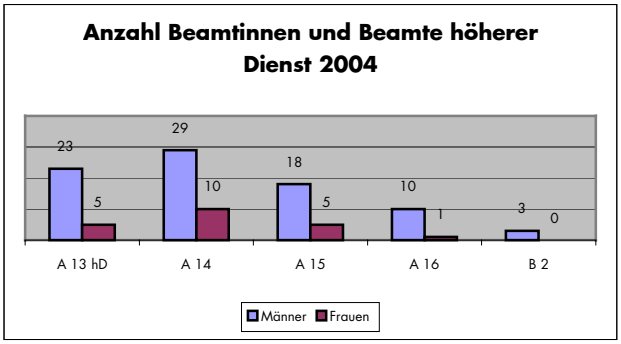
②Bei den Angestellten hat sich der Scheitelpunkt der Unterrepräsentanz verschoben. Der Frauenanteil in der Vergütungsgruppe IVa lag 2004 bei 52%. Für die Angestellten ist daher eine Steigerung des Frauenanteils ab der Vergütungsgruppe III BAT als Ziel zu definieren.

2.5 Höherer Dienst[15]

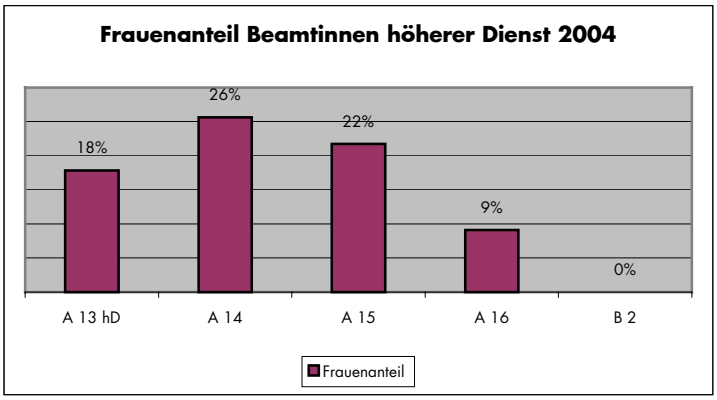
In diesem Abschnitt werden die Zahlen der Beamtinnen und Beamten sowie der Angestellten des höheren Dienstes analysiert. Hierbei stehen die Ziele des Frauenförderplans 2001 – Erhöhung des Frauenanteils im gesamten höheren Dienst – im Vordergrund der Bewertung. Dabei wird zunächst anhand von Schaubildern der Frauen- und Männeranteil dargestellt.

2.5.1 Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes (BBG A13 hD-B 2)[16]

Der Frauenanteil im höheren Dienst betrug 2004 21%. Die folgenden Diagramme schlüsseln diese Zahl auf.



Im Vergleich zum gehobenen Dienst fällt der Frauenanteil mit steigender Besoldungsgruppe nicht linear ab.



Beim Vergleich der Jahre 2000-2004 fällt die Steigerung des Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A15 auf. In den anderen Gruppen ist keine aussagekräftige Tendenz erkennbar.

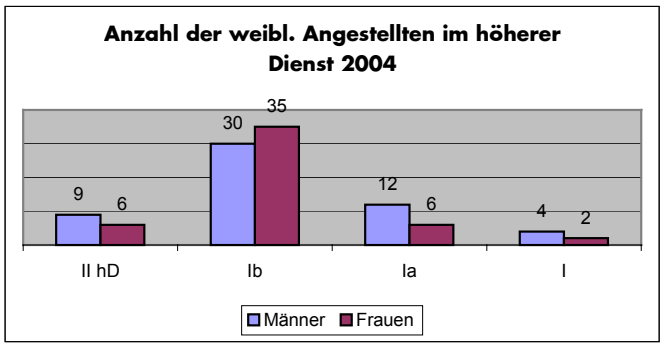
Frauenanteil der Beamtinnen des hD 2000-2004

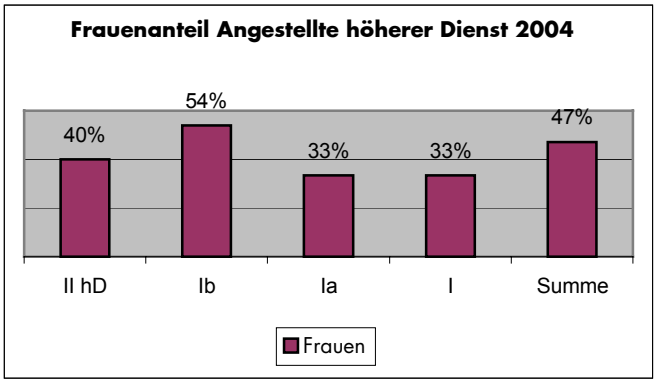
	2000	2001	2002	2003	2004
A13 hD	5 (19%)	7 (27%)	5 (21%)	6 (22%)	5 (18%)
A14	9 (21%)	10 (23%)	9 (22%)	9 (36%)	10 (26%)
A15	3 (13%)	4 (17%)	5 (19%)	5 (20%)	5 (22%)
A16	1 (8%)	1 (7%)	1 (8%)	1 (8%)	1 (9%)
B 2	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Summe	18 (17%)	19 (18%)	20 (19%)	21 (20%)	21 (20%)

[15] Ohne Eigenbetriebe
[16] Ohne Eigenbetriebe

2.5.2 Angestellte des höheren Dienstes (BAT II hD – I)

Der Frauenanteil der Angestellten im höheren Dienst weist viele positive Tendenzen auf. In der Vergütungsgruppe Ib überwiegt sogar der Anteil der Frauen.





Der Frauenanteil des höheren Dienstes erreicht fast 50%. Der Vergleich der letzten fünf Jahre macht Steigerungen in den Gehaltsgruppen Ib – I deutlich. Auch stieg der gesamte Frauenanteil an.

Angestellte höherer Dienst 2000-2004, Frauenanteil					
	2000	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**
II hD	23 (47%)	20 (44%)	19 (42%)	20 (42%)	6 (40%)
Ib	29 (45%)	34 (49%)	34 (52%)	34 (56%)	35 (54%)
Ia	3 (19%)	3 (19%)	3 (17%)	6 (32%)	6 (33%)
I	1 (20%)	2 (40%)	2 (40%)	2 (40%)	2 (33%)
Summe	56 (42%)	59 (44%)	58 (44%)	62 (47%)	49 (47%)

2.5.3 Gesamtübersicht des höheren Dienstes

Die Gesamtübersicht zeigt die Steigerung des Frauenanteils bei allen Beschäftigungsarten.

Frauenanteil hD gesamt

	Angestellte	Beamtinnen	gesamt
2000	42%	17%	31%
2001	44%	18%	35%
2002	44%	19%	34%
2003	47%	20%	34%
2004	47%	20%	34%

2.5.4 Höhergruppierungen der Angestellten des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes

Aufgrund des Beförderungsstopps für Beamte und Beamtinnen gab es für diese Beschäftigtengruppe keine Beförderungen im Berichtszeitraum. Bei einem Gesamtanteil an weiblichen Angestellten von 72% (2002) und jeweils 71% (2001, 2003-2004) zeigte sich folgendes Bild bei den Höhergruppierungen.

Höhergruppierungen Angestellte – gesamt –

	Männer	Frauen	Frauenanteil	Frauenanteil gesamt
2001	104	61	37%	71%
2002	44	157	78%	72%
2003	48	138	74%	71%
2004	71	146	67%	71%

In den Jahren 2001 und 2004 lag der Frauenteil an Höhergruppierungen unterhalb des Frauenanteils insgesamt. Die anderen Jahre weisen einen höheren Wert auf. Von 2002 an sinkt der Frauenanteil an den Höhergruppierungen. Aufgeteilt nach mittlerem Dienst, gehobenem Dienst und höherem Dienst sieht die Verteilung wie folgt aus.

Höhergruppierungen Angestellte mittlerer Dienst

	Männer	Frauen	Frauenanteil	Frauenanteil mD gesamt
2001	36	20	36%	83%
2002	15	116	89%	84%
2003	22	103	82%	83%
2004	30	109	78%	83%

Nur 2002 lag der Frauenanteil bei den Höhergruppierungen oberhalb des gesamten Frauenanteils im mittleren Dienst.

Höhergruppierungen Angestellte gehobener Dienst

	Männer	Frauen	Frauenanteil	Frauenanteil gD gesamt
2001	46	37	45%	56%
2002	26	41	61%	57%
2003	24	31	56%	57%
2004	38	36	49%	57%

Im gehobenen Dienst werden die Frauen nicht entsprechend ihres Anteils höher gruppiert. Eine Ausnahme bildete das Jahr 2002.

Höhergruppierungen Angestellte höherer Dienst

	Männer	Frauen	Frauenanteil	Frauenanteil hD gesamt
2001	22	4	15%	18%
2002	3	0	0%	44%
2003	2	4	67%	47%
2004	3	1	25%	46%

Nur im Jahr 2003 lag der Frauenanteil bei den Höhergruppierungen höher als ihr Anteil im höheren Dienst.

Fazit zur Analyse des Frauenanteils im höheren Dienst

①Im gesamten höheren Dienst gab es positive Entwicklungen ausgehend vom Jahr 2000 zum folgenden Jahr. Seit 2001 stagnieren die Zahlen. Die deutlichste Verbesserung gab es ab der Besoldungsgruppe A14.

②Der Frauenanteil im höheren Dienst stieg bei den Angestellten beachtlich.

③Frauen werden nicht immer entsprechend ihres Anteils in der vergleichbaren Vergütungsgruppe höher gruppiert.

Handlungsbedarf für den neuen Frauenförderplan

①Insbesondere der Frauenanteil der Beamten/innen muss erhöht werden. Bei Fortsetzung der bisherigen Entwicklung könnte der Frauenanteil der weiblichen Angestellten die Parität erreichen. Dies ist Ziel im folgenden Berichtszeitraum.

2.6 Überprüfung der Zielquote des Frauenförderplans 2001

(Überblick Kernbereich, Eigenbetriebe, Vergleich mit Zielquote)

Kernbereich der Verwaltung					**Frauenanteil in % nach Laufbahnen**						
	Gesamt[17]	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%

Eigenbetriebe					**Frauenanteil in % nach Laufbahnen**						
	Gesamt[18]	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%[19]	38%	37%[20]	28%	38%	3%

Kernbereich der Verwaltung und Eigenbetriebe - Gesamtübersicht -					**Frauenanteil in % nach Laufbahnen**						
	Gesamt[21]	Frauen	Männer	**Frauenanteil**	**mD**	**A 9/Vb mD**	**gD**	**A 11/ IVa gD**	**hD**	**Arbeiter/innen**	
										ungelernt	gelernt
1995	5622	2969	2653	53%	67%	32%	46%	36%	22%	61%	11%
1999	4779	2580	2199	54%	66%	44%	47%	42%	20%	55%	11%
2000	5172	2759	2413	53%	67%	43%	48%	43%	23%	51%	8%
2001	5080	2725	2355	54%	68%	41%	50%	44%	29%	42%	9%
2002	5021	2690	2331	54%	68%	44%	50%	45%	32%	42%	9%
2003	5113	2732	2381	53%	68%	48%	52%	47%	34%	40%	9%
2004	5093	2730	2363	54%	67%	49%	51%	49%	34%	39%	11%

Zielquote						**43%**		**46%**	**31%**		**11%**

Fazit zur Analyse der Zielquote

①Die Zielquoten wurde im Frauenförderplan des Jahres 2001 so festgelegt, dass in allen für Frauen relevanten Bereichen eine Steigerung von mindestens 2% innerhalb von drei Jahren

[17] ohne Beigeordnete, Sonderverträge, Orchestermusiker/innen
[18] ohne Angestellte im Pflegedienst (KR-Tarife)
[19] Maßgebliche Veränderungen im Eigenbetrieb Kinder- und Jugendwohnheime
[20] Maßgebliche Veränderungen im Eigenbetrieb Gebäudemanagement
[21] ohne Beigeordnete, Sonderverträge, Orchestermusiker/innen

erreicht werden sollte und zwar für den Kernbereich der Stadtverwaltung einschließlich der Eigenbetriebe. Der Soll-Ist-Vergleich 2000 bis 2004 zeigt, dass das Ziel übertroffen wurde.

②Der Frauenanteil des mD im Kernbereich der Verwaltung ist – wie in vorherigen Kapiteln verdeutlicht – auf den hohen Männeranteil der Feuerwehr zurück zu führen.

③Für den gehobenen Dienst (A 11/BAT IVa), der bisher als „gläserne Decke" für den Aufstieg von Frauen vorhanden war, ist ebenfalls die Zielquote erreicht.

④Wie die vorherigen Kapitel zeigen, ist weiterhin eine Steigerung des Anteils der Beamtinnen ab dieser Besoldungsgruppe wichtig. Für die Angestellten muss das Augenmerk auf die Vergütungsgruppe BAT III gelegt werden.

Handlungsbedarf für den neuen Frauenförderplan

Die Zielquoten sollten angeglichen werden.

2.7 Prognose[22]

Eine verlässliche Prognose für die nächsten Jahre ist aufgrund der Haushaltssituation der Stadtverwaltung nicht einfach. Neueinstellungen sind kaum möglich und freie Stellen werden selten wieder besetzt.

Anzahl der Beschäftigten über 55 Jahre, Stand 2004				
	Gesamt (ohne Feuerwehr) ab 60 Jahre		Feuerwehr ab 55 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamtinnen Beamte	5	30	1	37
Angestellte	48	50	1	1
Arbeiterinnen Arbeiter	3	14	0	0

Für die Feuerwehr ist davon auszugehen, dass in den Jahren 2006-2009 über 35 Beamte und voraussichtlich 2 Angestellte in den Ruhestand gehen. Nach einer aktuelleren Prognose der Stadtbetriebsleitung der Feuerwehr (von Ende 2005) werden in den Jahren 2007-2010 über 40 Personen in den Ruhestand gehen. Insgesamt ergeben sich dadurch gute Ansatzpunkte, den Frauenanteil zu erhöhen.

[22] Die Aussagen über künftige Personalveränderungen sind aufgrund von Daten über das Alter von Mitarbeiter/innen hochgerechnet worden. Hierbei konnten mögliche Entwicklungen über Altersteilzeit, Vorruhestand etc. nicht berücksichtigt werden. Die Daten geben deshalb nur ungenügend Aufschluss darüber, in welchem Bereich zukünftig Handlungsbedarf besteht.

3. Frauen im Ausbildungsbereich

Hierzu ein Auszug aus dem Frauenförderplan 2001:
①„Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in so genannten „Männerberufen“ sind mindestens 50% der zu besetzenden Ausbildungsstellen für geeignete Bewerberinnen vorzusehen.

②Frauen werden durch geeignete Maßnahmen gezielt auf die bestehenden Ausbildungsmöglichkeiten im Facharbeiter/innenbereich hingewiesen.

③Die Ausbildungsstellenvermittlung des Arbeitsamtes ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass für Facharbeiter/innenausbildung bei der Stadtverwaltung Wuppertal Frauen gewünscht sind.

④Zur Verbesserung von Informationen über gewerblich-technische Berufsfelder und zur Vermittlung praktischer Fertigkeiten sind:
⓪Hospitanzen zur Hälfte für Mädchen anzubieten,
⓪Schüler/innenpraktika in gewerblich-technischen Berufen zur Hälfte an Jungen und Mädchen zu vergeben.

⑤Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

⑥Das 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 von Frauen wird ebenso bewusst gemacht wie die sich gesetzlich ergebende partnerschaftliche Verantwortung für Kindererziehung und Haushaltsführung der Männer.

⑦Frauen sind nach der Ausbildung bei der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt (§ 7 LGG).“

3.1 Allgemeine Zahlen

Grundsätzlich bemühen sich die Leistungseinheiten, die Parität bei der Einstellung von Auszubildenden auch in sog. Männerberufen zu erreichen. Im technischen Bereiche bewerben sich in der Regel nicht genügend junge Frauen. Dies deckt sich mit Erfahrungen in der privaten Wirtschaft.

Folgende Tabelle zeigt, dass der Anteil der Auszubildenden im Verwaltungsbereich weit über 50% und im gewerblich-technischen Bereich unter der angestrebten Zielquote liegt. Die Schwankungen bei der Berechnung des Frauenanteils an der Gesamtzahl resultieren vor allem aus dem Rhythmus der Feuerwehrausbildung. Alle zwei Jahre wurden dort 16 bisher ausschließlich männliche Nachwuchskräfte eingestellt, obwohl nach wie vor erhebliche Bemühungen erfolgen, weibliche Auszubildende anzusprechen.

Einstellung von Auszubildenden

	2001	**2002**	**2003**	**2004**
insgeamt:	50	69	67	86
Frauen	28	28	41	42
Männer	22	41	26	44
Frauenanteil	56%	41%	61%	49%
Verwaltungsdienst:	25	29	42	40
Frauen	17	20	33	30
Männer	8	9	9	10
Frauenanteil	68%	69%	79%	75%
gewerblich-technischer Bereich:	25	40	25	46
Frauen	11	8	8	12
Männer	14	32	17	34
Frauenanteil	44%	20%	32%	26%

Bei dieser Übersicht muss berücksichtigt werden, dass zum gewerblich-technischen Bereich bei der Stadtverwaltung auch typische Frauenberufe, wie Arzthelfer/in und Hauswirtschafter/in zählen.

3.2 Frauenanteil differenziert nach Ausbildungsberufen

Häufig ist den Schulen nicht bekannt, dass die Stadtverwaltung eine Vielfalt an Ausbildungsberufen anbietet. In der Regel interessieren sich Schulpraktikantinnen nur für den Verwaltungsbereich. Die folgende Tabelle gibt Aufschluss über die in dem jeweiligen Jahr eingestellten Auszubildenden. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nicht in jedem Jahr in allen Ausbildungsberufen eingestellt wird.

Frauenanteil in den Ausbildungsberufen

Beruf	2001	2002	2003	2004
Arzthelfer/in	100%	100%	entf.	100%
Bauzeichner/in	100%	entf.	0%	entf.
Bauinspektoranwärter/in	33%	entf.	entf.	100%
Chemielaborantin	0%	entf.	0%	entf.
Elektroinstallateur/in (Elektroniker/in)	0%	0%	0%	100%
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	67%	entf.	0%	50%
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	100%	entf.	100%	100%
Fachinformatiker/in	0%	50%	entf.	0%
Forstwirt/in	0%	0%	0%	0%
Fotograf/in	100%	100%	entf.	100%
Gärtner/in	50%	entf.	entf.	entf.
Hauswirtschafter/in	100%	100%	entf.	100%
Informationselektroniker/in/ Radio- u. Fernsehtechniker/in	0%	0%	entf.	0%
IT-Elektroniker/in	0%	0%	entf.	0%
Kartograph/in	100%	entf.	entf.	entf.
Kaufleute f. Bürokommunikation	75%	100%	50%	100%
KFZ-Mechaniker/in	0%	0%	0%	0%
Koch(Köchin)	0%	entf.	100%	entf.
Mediengestalter/in	100%	100%	entf.	entf.
Stadtsekretäranwärter/in	80%	50%	50%	100%
Stadtinspektoranwärter/in	71%	65%	85%	67%
Aufstiegsbeamte	40%	100%	entf.	entf.
Straßenwärter/in	0%	entf.	0%	0%
Tierarzthelfer/in	entf.	100%	entf.	entf.
Tierpfleger/in	75%	67%	100%	33%
Vermessungstechniker/in	38%	0%	0%	67%
Verwaltungsfachangestellte/r	76%	71%	63%	71%
Vermessungsoberinspektoranwärter/innen	entf.	entf.	100%	entf.
Zentralheizungs- u. Lüftungsbauer/in (Anlagenmechaniker/in)	0%	0%	0%	0%
Brandmeisteranwärter/in		0%	entf.	0%
Brandoberinspektoranwärter/in		0%	0%	entf.

Die Aufstellung zeigt für die Jahre 2001 und 2002, dass der Frauenanteil in typisch männlichen Berufen weiter sehr gering ist. Eine erfreuliche Entwicklung ist bei dem Beruf des/der

Fachinformatiker/in zu beobachten. Ein positives Beispiel für das Jahr 2004 ist die Einstellung einer weiblichen Auszubildenden im Ausbildungsberuf Elektronikerin.

Die Anzahl der Bewerbungen wächst jedes Jahr stetig. Um rd. 52 Ausbildungsplätze bewerben sich inzwischen mehr als 2500 junge Menschen. Um mehr Mädchen für typisch männliche Berufe zu interessieren, nehmen viele Leistungseinheiten am jährlichen Girls´Day teil.

3.3 Teilnahme am Angestelltenlehrgang

Der Prozentsatz der Frauen, die an den Angestelltenlehrgängen teilnehmen, ist hoch.

	AL[23] I	AL II
2002	72%	100%
2003	100%	75%
2004	86%	71%

3.4 Beamtinnen und Beamtenausbildung

Im Verwaltungsdienst werden viele Frauen ausgebildet.

Frauenanteil	technischer Dienst	Verwaltungsdienst	Aufstieg
2001	33%[24]	72%	40%
2002	0%	63%	50%
2003	66%	81%	entf.
2004	11%	70%	entf.

3.5 Auszubildende mit Kindern

Der Frauenförderplan 2001 geht besonders auf die besondere Situation von Auszubildenden mit Kindern ein: „Auszubildenden mit Kindern sind Hilfen zu geben, um ihnen die Fortsetzung und erfolgreiche Beendigung des Ausbildungsverhältnisses zu ermöglichen."

In der Vergangenheit gab es keine Auszubildende, die die Ausbildung aufgrund einer Schwangerschaft abgebrochen hat. Alle Beteiligten waren nach der Geburt sehr an einer zeitnahen Weiterführung der Ausbildung interessiert. Ihnen wurden die rechtlichen Möglichkeiten aufgezeigt und alle konnten die Ausbildung erfolgreich beenden.

[23] Angestelltenlehrgang I und II
[24] ohne Feuerwehr

3.6 Ausbildungsinhalte

Das Thema „Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern" wurde nicht in zeitlich angemessenem Umfang, z.B. in der Einführungswoche für Auszubildende, aufgenommen. Dies trifft ebenfalls auch auf die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen sowie die sich ergebende partnerschaftliche Verantwortung für Kindererziehung und Haushaltsführung von Männern und Frauen zu.

Die Gleichstellungsstelle stellt ihre Aufgaben im Rahmen der Einführungswoche kurz vor und nimmt an der Rathausrallye für die Auszubildenden teil.

Fazit zur Analyse des Frauenanteils im Ausbildungsbereich

①Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen im gewerblich-technischen Bereich ist es nicht gelungen eine Geschlechterparität zu erreichen. In Einzelfällen konnte erreicht werden, dass Mädchen in typisch männlichen Berufen ausgebildet werden.

②Der große Frauenanteil in den Verwaltungsausbildungen ist angestiegen.

③Die Angestelltenlehrgänge bestätigen sich als gute Möglichkeit Frauen zu fördern.

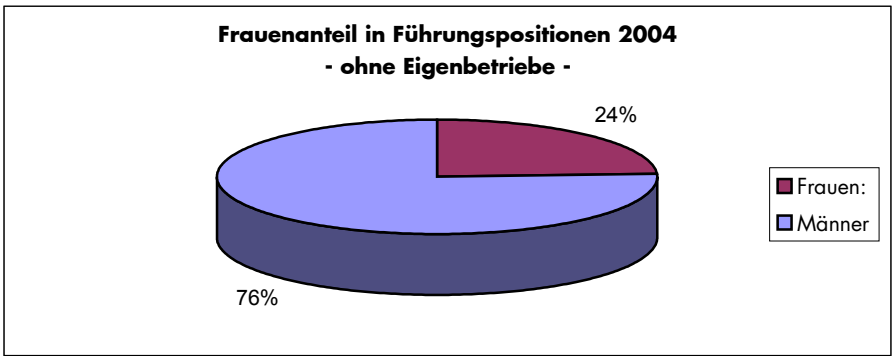
Handlungsbedarf für den neuen Frauenförderplan

①Das Ziel, Frauen in bislang noch männertypischen Bereichen auszubilden, muss weiterhin verfolgt werden.

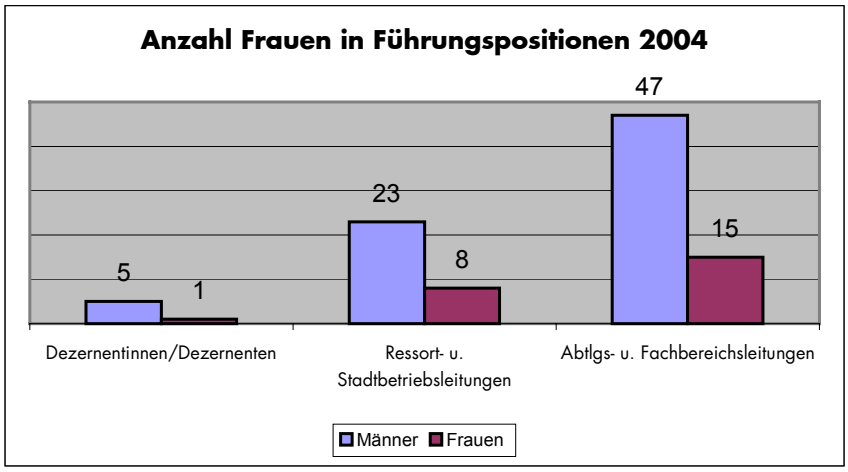
②Um den Frauenanteil bei der Feuerwehr zu erhöhen, sind weitere besondere Maßnahmen zu ergreifen, um die Zahl der weiblichen Auszubildenden zu erhöhen.

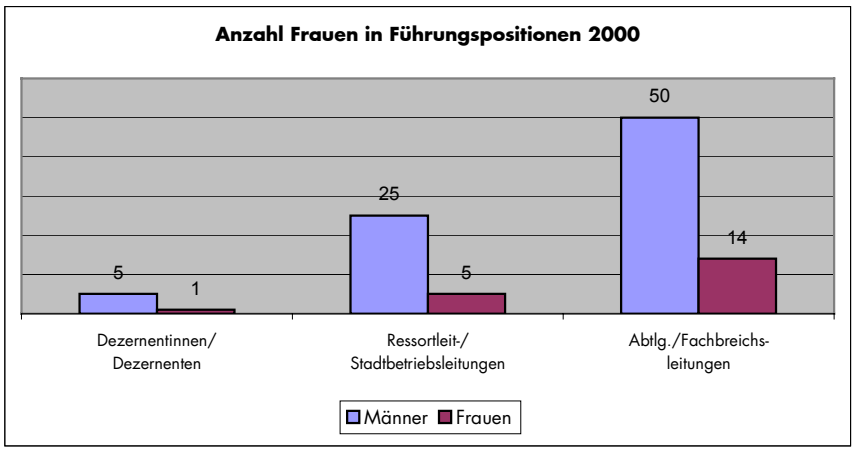
4. Frauen in Führungspositionen

Im Frauenförderplan 2001 wurde festgehalten: „Bei derzeit insgesamt 100 Führungspositionen beträgt der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Führungspositionen 20%." Im Vergleich zu 2000 fallen die Zahlen mit 24% für das Jahr 2004 positiv auf.



Die Entwicklungen des Frauenanteils zeigen folgende Grafiken:





Der Vergleich der beiden Diagramme zeigt, dass die Veränderungen vor allem bei den Ressort- und Stadtbetriebsleitungen erfolgen. Im einzelnen verdeutlicht diesen Zusammenhang auch folgende Übersicht.

	2000	2001	2002	2003	2004
Dezernenten/innen	1 (17%)	1 (20%)	1 (20%)	1 (17%)	1 (17%)
R/SB-Leitungen	5 (17%)	6 (20%)	7 (23%)	8 (26%)	8 (26%)
Abteilungsleitungen/ Fachbereichsleitungen	14 (22%)	16 (23%)	15 (22%)	15 (23%)	15 (24%)
Gesamtzahl Beschäftigte Frauenanteil	4403 (56%)	4379 (56%)	4344 (57%)	4334 (57%)	4307 (57%)

Die unterschiedlichen Prozentschwankungen in der ersten Zeile sind auf die veränderte Gesamtzahl an Dezernenten/innenstellen insgesamt (zwischen 5 und 6 Stellen) zurückzuführen.

Fazit zur Analyse des Frauenanteils in Führungspositionen

①Der Frauenanteil in Führungspositionen stieg seit dem Jahr 2000 um 4%. Dies ist in erster Linie auf einen Anstieg bei den Ressort- und Stadtbetriebsleitungen zurückzuführen.[25]

②Das Ziel der paritätischen Besetzung von Führungsebenen ist jedoch noch lange nicht erreicht.

Handlungsbedarf für den neuen Frauenförderplan

①Weiterhin ist die Erhöhung des Frauenanteils an den Führungspositionen auf allen Führungsebenen anzustreben.

[25] Prognostisch: Bei einer Steigerung des Frauenanteils um 4% in 5 Jahren würde in rd. 32 Jahren (ca. 2037) das Ziel der paritätischen Besetzung erreicht sein.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Ziel II

1. Einleitung

„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.
Der öffentliche Dienst leistet mit zahlreichen günstigen Rahmenbedingungen ganz konkret einen Beitrag, um seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese „work-life-balance" zu ermöglichen und zu erleichtern."[26]

Im Frauenförderplan 2001 wird im Ziel 2 vor allem auf diejenigen Regelungen des Landesgleichstellungsgesetz eingegangen, die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf enthalten. Dazu gehören u.a. flexible Arbeitszeiten, die Schaffung von Teilzeitstellen und Beurlaubungsmöglichkeiten.

Im Frauenförderplan 2001 wird weiter ausgeführt: „Es ist davon auszugehen, dass alle Stellen 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."[27]

2. Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans

Im 2. Frauenförderplan 2001 wurden folgende Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf formuliert:

Ziel Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung, insbesondere in den Bereichen ab A11/IVa, um den beruflichen Aufstieg für Teilzeitbeschäftigte zu fördern.

[26] Das Landesgleichstellungsgesetz; Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW; S. 111; Düsseldorf 2001
[27] FFP 2001

Ziel Umsetzung des Antrags auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung der Beschäftigten im gewünschten Umfang.
Maßnahmen Information/Schulung der Führungskräfte über Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit, auch in Führungspositionen (Werbung) und Abbau von technischen, sachlichen und räumlichen Hindernissen.

Ziel Motivation insbesondere männlicher Beschäftigten, eine Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung aufzunehmen.
Maßnahme Entwicklung einer Informationsbroschüre zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie".

Ziel Erhaltung der Qualifikation von Beurlaubten und Förderung der Wiedereinstiegsmöglichkeiten für Beurlaubte (Welcome).
Maßnahmen Weiterführung der Welcome-Seminare, Einsatz von Beurlaubten für Sondereinsätze, anerkannte Vertretungsbedarfe (Langzeiterkrankte, längerfristig Beurlaubte), in Spitzenzeiten, erziehungsgeld-unschädliche Beschäftigung, vorrangig vor Einstellung Dritter und Kontakthaltemaßnahmen zu den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Fazit zur Analyse der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf & Handlungsbedarf für den neuen Frauenförderplan

Folgende Schlussfolgerung kann zu den Zielen des Frauenförderplanes 2001 hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gezogen werden.

①**Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung ab A11/IVa:** Es ist nicht möglich, den Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den BVL-Gruppen[28] zu analysieren. Es ist davon auszugehen, dass der Anteil an Teilzeitbeschäftigung mit ansteigender Bezahlung sinkt.
②**Umsetzung des Wunsches nach Teilzeitbeschäftigung:** Wenn keine dienstlichen Belange entgegenstehen, wird den Wünschen der Beschäftigten nach Teilzeit nach den gesetzlichen Vorgaben entsprochen. Über den Anstieg aller Teilzeitbeschäftigten gibt Tab. 16-2004-2 Aufschluss.
③Die Entwicklung der Zahlen zeigt einen Rückgang der **Beurlaubungszahlen** in den letzten zwei Jahren. Für diese Entwicklung könnte es zwei Ursachen geben: zum einen die Altersstruktur der Beschäftigten und zum anderen der generelle Geburtenrückgang.
④**Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung für Männer:** Die Tabelle 16-2004-2 zeigt, dass immer mehr Männer Teilzeit in Anspruch nehmen. Ihr Anteil an Teilzeitarbeit insgesamt ist

[28] Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen

jedoch rein rechnerisch nicht gestiegen, da auch mehr Frauen von diesem Angebot gebrauch machen. Die Broschüre zur Teilzeitarbeit liegt im Entwurf vor.

⑤**Erhalt der Qualifikation von Beurlaubten:** Die Teilnahme am Welcome-Seminar sinkt. Dies ist wahrscheinlich darauf zurück zu führen, dass immer mehr Beschäftigte nur kurz Elternzeit in Anspruch nehmen und es insgesamt weniger Rückkehrerinnen und Rückkehrer gibt, wie Tab. 17-2004-1 verdeutlicht.[29] Grundsätzlich kann zur Erhaltung der Qualifikation von Beurlaubten nichts gesagt werden. In wenigen Fällen wird die Möglichkeit, bei Sondereinsätzen mitzuwirken, wahrgenommen.

3. Analyse

Die folgende Analyse wird zeigen:

①Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten stieg um 2%.

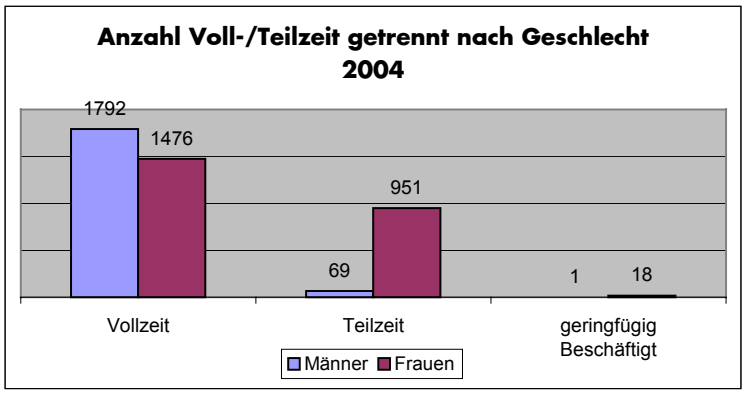
②Die Verteilung zwischen Frauen und Männern bewegte sich in den letzten Jahren nur geringfügig. Immer noch nehmen lediglich 6% bzw. 7% der Männer Teilzeitarbeit in Anspruch.

③Der Anteil von Frauen an der gesamten weiblichen Belegschaft, die teilzeit beschäftigt ist, ist um 3% gestiegen.

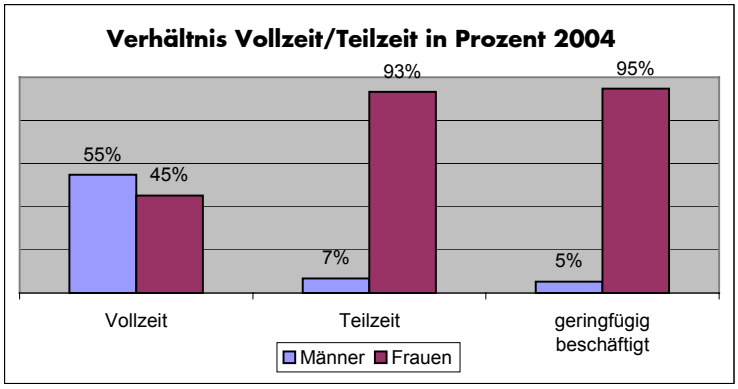
④Der Anteil in Teilzeit arbeitender Beschäftigter ist bei den Angestellten am höchsten und bei den Arbeiterinnen und Arbeitern am geringsten. Steigerungen gab es bei den Angestellten, Beamtinnen und Beamten.

3.1 Zahlen zur Teilzeitbeschäftigung insgesamt[30]

Erwartungsgemäß ist der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten höher als der Anteil der Männer. Der Sachstand für 2004 wird in folgendem Schaubild deutlich.



[29] Siehe hiezu auch Kapitel Fortbildung im Bericht.
[30] ohne Eigenbetriebe



Die folgende Tabelle zeigt den Anstieg um 2% in den letzten 5 Jahren an Teilzeitbeschäftigten[31].

Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung seit 2000[32]

	2000	2001	2002	2003	2004
Teilzeitbeschäftigte	949	959	997	1015	1039
in Prozent	22%	22%	23%	23%	24%

Der prozentuale Anteil der Männer an den Teilzeit[33] zeigt nur geringfügige Bewegungen, obwohl die tatsächliche Zahl steigt.

Entwicklung des Frauen-/Männeranteils an den Teilzeitbeschäftigten[34]

	2000	2001	2002	2003	2004
Männer	53	60	67	66	70
Frauen	896	911	930	949	969
in Prozent:					
Männer	6%	6%	7%	6%	7%
Frauen	94%	94%	93%	94%	93%

(Tab.16-2004-2)

2004 waren 40% der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit tätig. Gegenüber 2001 bedeutet dies eine Steigerung um 3 %.

Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an allen weiblichen Beschäftigten[35]

	2001	2002	2003	2004
Anteil Teilzeit	37%	38%	39%	40%

[31] einschließlich geringfügig Beschäftigte
[32] dto
[33] einschließlich geringfügig Beschäftigte
[34] dto
[35] dto

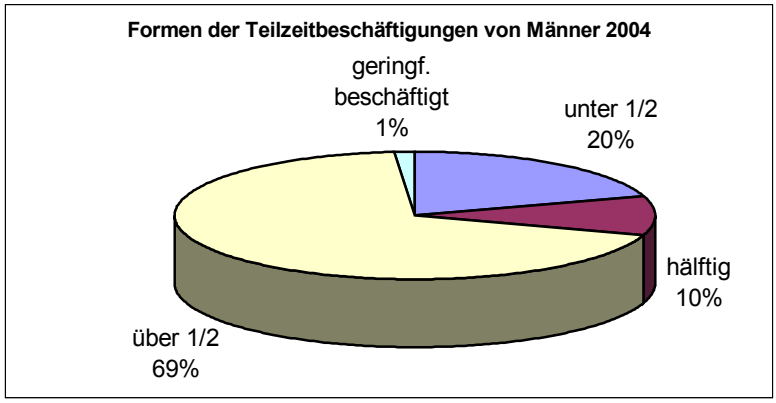
Bei der Analyse der Teilzeitbeschäftigten der einzelnen Beschäftigungsarten fällt vor allem die geringe Anzahl im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter auf. Doch sind auch im Vergleich zu den Angestellten nur rund halb so viele Beamtinnen und Beamte teilzeitbeschäftigt.

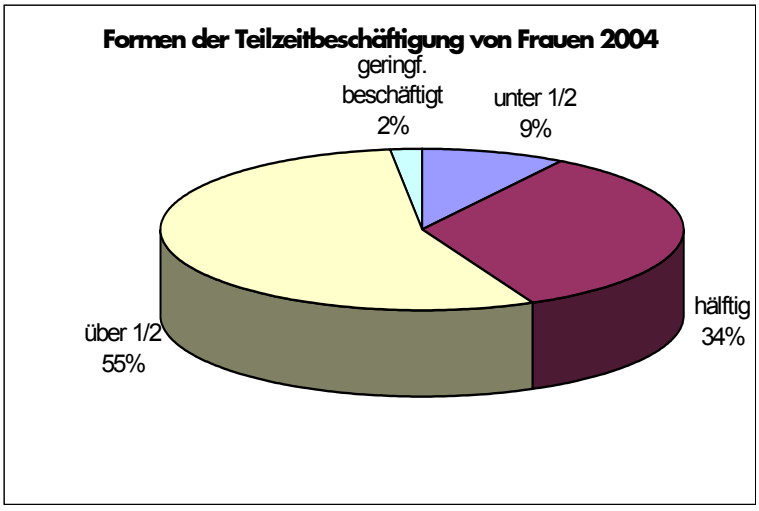
Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Beschäftigungsgruppen[36]

	2000	2001	2002	2003	2004
Beamte/innen	12%	12%	12%	13%	15%
Angestellte	28%	29%	30%	31%	30%
Arbeiter/innen	7%	7%	7%	7%	8%

Es ist davon auszugehen, dass die Teilzeitbeschäftigung mit zunehmender Eingruppierung abnimmt. Dies ist leider nicht mit Daten belegbar.

Die folgenden Schaubilder zeigen wie unterschiedlich Frauen und Männer ihre Teilzeitbeschäftigung gestalten. Auffallend ist der große Anteil an Männern, die weniger als 19,25 Stunden arbeiten. Überraschend ist auch, dass mehr als 50% der weiblichen Teilzeitbeschäftigten über 19,25 Stunden arbeiten.





Handlungsbedarf für den neuen Frauenförderplan

①Ausweitung der Teilzeitarbeit, insbesondere ab A11/IVa, um den beruflichen Aufstieg für Teilzeitbeschäftigte zu fördern.

②Eine aussagekräftige Datenlage zum Verhältnis Teilzeitbeschäftigte und Einkommen sollte geschaffen werden.

③Weiterverfolgung des Ziels den Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung im gewünschten Umfang zu entsprechen.

④Insbesondere männliche Beschäftigte sollten motiviert werden, eine Teilzeitbeschäftigung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzustreben.

⑤Ein besonderes Augenmerk muss auf den Erhalt der Qualifikation der Beurlaubten gelegt werden.

⑥Künftig wäre es sinnvoll, die in der Stadtverwaltung vorhandenen Arbeitszeitmodelle zu sammeln und allen Stadtbetrieben und Ressorts zugänglich zu machen.

⑦Es ist davon auszugehen, dass der Altersdurchschnitt der Beschäftigten steigt und damit die Teilzeitbeschäftigung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine geringere Bedeutung bekommt. Deshalb ist zu prüfen, ob eine Darstellung der Altersstruktur bei der Datenanalyse hilfreich sein kann.

3.2 Elternzeit und unbezahlter Urlaub

Die Entwicklung der Elternzeit 2001-2004

	2001	2002	2003	2004
Beamte/innen	9	10	9	12
Angestellte	121	117	107	83
Arbeiter/innen	2	7	6	5
Summe	132	134	122	100

(17-2004-1 Entwicklung Elternzeit)

Aus der Tabelle geht ein leichter Anstieg der Inanspruchnahme von **Elternzeit** durch die Beamten/innen und ein deutlicher Rückgang der Inanspruchnahme durch die Angestellten hervor. Um den Rückgang bei den Angestellten richtig deuten zu können, müssen Aspekte, wie die Altersstruktur der Angestellten, beachtet werden.

Anzahl der Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen

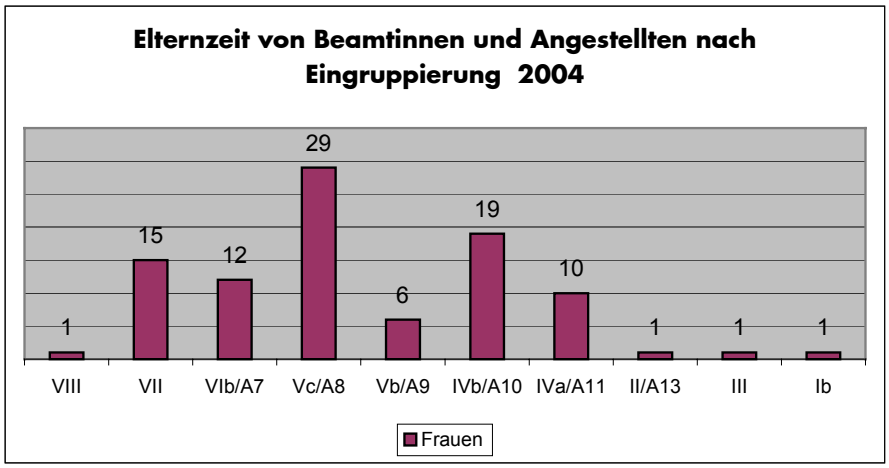
	2002	**2003**	**2004**
Männer[37]	2	1	1

Männer nehmen kaum bis gar nicht Elternzeit in Anspruch.

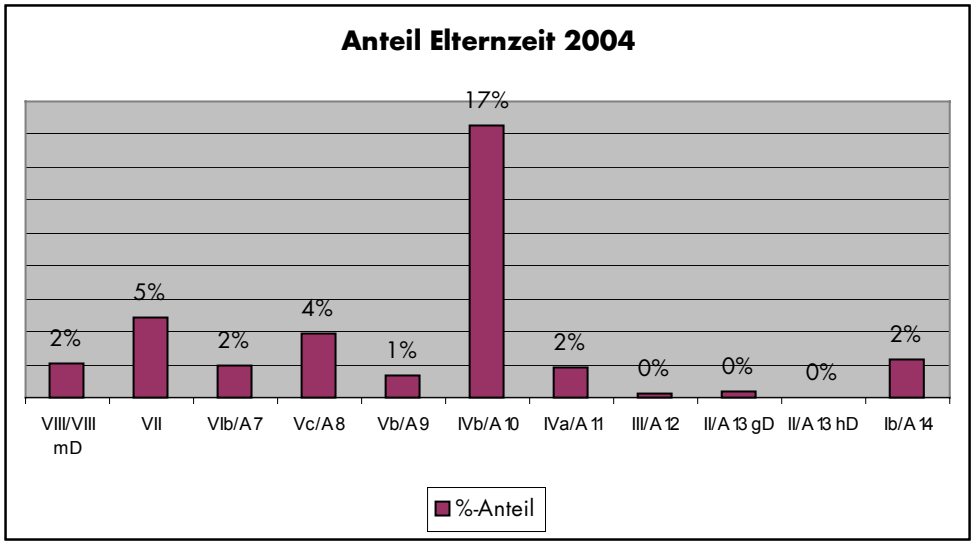
[36] dto

[37] Hierbei handelt es sich um männliche Angestellte.

Die Zahl der Frauen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, sinkt mit steigendem Einkommen erheblich.



Folgendes Schaubild verdeutlicht den Anteil an Elternzeit der unterschiedlichen Vergütungs- und Besoldungsgruppen.[38]



Über die Gründe für die Inanspruchnahme von **unbezahltem Urlaub** lassen sich nur Vermutungen anstellen. Da viele Frauen diese Möglichkeit nutzen, ist davon auszugehen, dass sie die Zeit für familiäre Aufgaben (Kinderbetreuung/Pflege alter und kranker Angehöriger) benötigen.

Beurlaubungen 2003 und 2004

2004			
	Beamte/innen	Angestellte	Arbeiter/innen
befristeter unbezahlter Urlaub	20 F	30 F/1M	2 F
unbefristeter unbezahlter Urlaub		42 F/4 M	4 F
2003			
befristeter unbezahlter Urlaub	24 F	35F/2M	3F
unbefristeter unbezahlter Urlaub		58F/4M	3F/1M

[38] Einschließlich Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte, Orchestermusikerinnen/Orchestermusiker und Sonderverträge. Nicht enthalten sind hierbei Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten, Beurlaubte, Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Maßnahme „Arbeit statt Sozialhilfe", ABM-Kräfte und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Eigenbetriebe.

Fazit zur Analyse der Inanspruchnahme von Elternzeit

①Es nehmen immer weniger Beschäftigte Elternzeit in Anspruch.

②Nur vereinzelt nehmen Männer Elternzeit in Anspruch.

③Mit steigernder Eingruppierung sinkt die Zahl der weiblichen Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen.

④Unbezahlter Urlaub wird überwiegend von Frauen in Anspruch genommen.

Handlungsbedarf für den neuen Frauenförderplan

①Es ist erforderlich, Maßnahmen zu konzipieren, die Männer ermuntern, Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

3.3 Telearbeit

„Telearbeit erhöht die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung und führt zu größerer Zeitsouveränität. Sie ist eine mögliche Chance für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine zeitlich begrenzte Nutzung dieser Arbeitsform könnte z.B. auch während der Elternzeit für Mütter und Väter von Vorteil sein. Die berufliche Qualifikation während dieser Familienphase bleibt erhalten und der Arbeitgeber kann weiterhin von den Fähigkeiten und Fachkenntnissen seiner Beschäftigten profitieren.[39]

In Wuppertal wird die sog. „alternierende Telearbeit" als flexible Form der Arbeitsorganisation genutzt. Hierbei wird neben dem Arbeitsplatz in den Diensträumen der Stadtverwaltung auch der Arbeitsplatz zu Hause genutzt. Die Modelle können sehr unterschiedlich geregelt sein, je nach dienstlichen Belangen bzw. privaten Möglichkeiten, kann sie sowohl bei Vollzeit- als auch bei Teilzeitarbeitsplätzen eine Möglichkeit für Frauen und Männer zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellen.

Im Frauenförderplan 2001 blieb die Möglichkeit der Telearbeit als Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf unerwähnt. Seit 1999 gibt es bei der Stadtverwaltung die „Dienstvereinbarung über die Einrichtung von und die Beschäftigung an „alternierenden häuslichen (Tele-)Arbeitsplätzen".

Nach der Einführung der Telearbeit war das Interesse in den ersten Jahren sehr groß. Inzwischen stabilisieren sich die Zahlen. Die 97 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand 2005) teilen sich auf in 76 (78%) Frauen und 21 (22%) Männer. Die meisten Beschäftigten arbeiten mit voller Stundenzahl. Nur bei wenigen Telearbeitsplätzen handelt es sich um eine Teilzeitstelle. Zwei Varianten der Gestaltung werden überwiegend genutzt: Die Beschäftigten arbei-

[39] Das Landesgleichstellungsgesetz; Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW;

ten zwischen 1 und 5 Tagen ganz zu Hause oder sie erledigen einen Teil ihrer täglichen Aufgaben am Telearbeitsplatz.

Bei der Entscheidung, ob ein Arbeitsplatz in einen Telearbeitsplatz umgestaltet werden kann, ist ausschlaggebend, ob die Tätigkeit selbst dazu geeignet ist. Dies trifft vor allem auf konzeptionelle Arbeit, Berechnungen und die Bearbeitung von Widersprüchen u.ä. zu.

3.4 Einsatz von Beurlaubten für Sonderaufgaben

Im Frauenförderplan wird bei den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familien und Beruf auch auf die Möglichkeit des Einsatzes von Beurlaubten für Sondereinsätze, anerkannte Vertretungsbedarfe (Langzeiterkrankte, längerfristig Beurlaubte), in Spitzenzeiten, erziehungsgeldunschädliche Beschäftigungen, vorrangig vor Einstellung Dritter eingegangen.

Hierzu werden von Seiten der Personalverwaltung auch Frauen, die sich noch in der Elternzeit befinden, informiert, leider nur selten erfolgreich.

Fazit zur Analyse zur Telearbeit und Handlungsbedarf für den neuen Frauenförderplan

①Telearbeit sollte weiterhin ausgebaut werden.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauenarbeitsplätzen[40] - Ziel III

Der Frauenförderplan 2001 hat als Ziel definiert, die Arbeitsbedingungen in Frauenarbeitsplätzen zu verbessern. Dies entspricht dem § 6 (4) des Landesgleichstellungsgesetzes. Dazu hat die Stadtverwaltung Wuppertal schon 1998 eine Dienstvereinbarung zur beruflichen Wiedereingliederung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterin erlassen.

Als Maßnahmen wurden 2001 festgelegt:
①Beibehaltung der Qualifizierungsmöglichkeiten für Schreibkräfte und Schulsekretärinnen zur Übernahme von Mischarbeitsplätzen und Ausbau von Mischarbeitsplätzen.
②Feststellung von Frauenarbeitsplätzen mit keinen oder geringen Aufstiegsmöglichkeiten mit dem Ziel einer verbesserten Personalentwicklung (z.B. bedarfsgerechte Qualifizierung).

Zu den Maßnahmen erfolgen Ausführungen im Kapitel „Qualifizierungsmaßnahmen – Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauenarbeitsplätzen".

Weitere Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung – Ziel IV

1. Qualifizierungsmaßnahmen

Dem Thema Weiterbildung und Qualifikation ist ein eigenes Kapitel in diesem Bericht zum Frauenförderplan gewidmet. Dies hat drei Gründe:
①Der Frauenförderplan 2001 stellt zu Beginn vier wichtige Grundsätze heraus. Zu diesen gehört die „Aus- und Fortbildung".
②Die Qualifikation und Weiterbildung von Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist für folgende Maßnahmen der Frauenförderung bedeutend: „Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen", „Vereinbarkeit von Familie und Beruf" sowie „der Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen".
③Im §11 des Landesgleichstellungsgesetzes wird dem Thema Fortbildungen ebenfalls ein bedeutender Stellenwert beigemessen.

[40] Die Ziele 3 und 4 des Frauenförderplanes werden in diesem Bericht zusammengefasst.

Grundsätzlich ist in den letzten Jahren nach Angaben der Kommunalen Fortbildung ein Kulturwandel innerhalb der Stadtverwaltung bei der Inanspruchnahme der Weiterbildungsangebote zu verzeichnen. Im Blickpunkt steht nicht allein die individuelle Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Durch Leistungsverdichtung und gestiegene Anforderungen sind sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefordert, die Qualität ihrer Arbeit zu steigern. Zu den Führungsaufgaben gehört die Förderung der Arbeitsmotivation und die Berücksichtigung der Belange der Belegschaft, um eine qualitativ hochwertige Leistungserbringung zu gewährleisten.

Qualifizierung ist ein wichtiges Anforderungskriterium an Führungskräfte. Inzwischen sind alle verpflichtet, an Maßnahmen der Führungskräftequalifizierung teilzunehmen. Hierzu wurde ein entsprechendes Controlling entwickelt. Im folgenden werden zunächst die im Frauenförderplan 2001 genannten Maßnahmen aufgeführt und anschließend jeweils das Evaluationsergebnis dargestellt.

1.1 Grundsätze der Frauenförderung, Qualifizierung der Führungskräfte

Maßnahme „Auch in Führungskräftenachwuchsseminaren (Fit für Führung) sind die Themenstellungen Frauenförderung, Personalentwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Verbot der mittelbaren Diskriminierung sowie Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in angemessenem Umfang zu behandeln."

Ergebnis In Führungskräfteseminaren wird auf das Thema „Personalentwicklung" eingegangen, die anderen Themen fanden bisher in den Jahren 2000-2004 keine Berücksichtigung. Die Sensibilisierung von Führungskräften/Personalverantwortlichen für Fragen der Gleichstellung, zur Qualifizierung/Motivation und zum Abbau von Vorurteilen bzgl. der Einstellung von Frauen/Stellenbesetzung mit Frauen findet nur indirekt statt. Durch die Schulung von Führungskräften zu Themen wie Personalmanagement, Führen von Mitarbeiter/innengesprächen usw. wird eine Sensibilisierung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angestrebt. Die spezifischen Anforderungen des Frauenförderplanes finden direkt keine Berücksichtigung. Ob es dennoch Entwicklungen hinsichtlich des Abbaus gesellschaftsspezifischer Vorurteile auf der Ebene der Leitungskräfte gegeben hat, ist nicht überprüfbar.
Folgende Seminare, die sich mit Themen der Mitarbeiter/innenführung beschäftigten, waren in den Jahren 2000 – 2004 verpflichtend für alle Führungskräfte[41]:

Qualifizierungen Führungskräfte 2000-2004 bei der Kommunalen Fortbildung

Qualifizierung	Teilnahme	Frauenanteil
Fehlzeitengespräche Qualifizierung Führungskräfte	254 TN[42]	54%
Mobbing erkennen Qualifizierung Führungskräfte	152 TN	42%
Alkohol am Arbeitsplatz Qualifizierung Führungskräfte	320 TN	46%

1.2 Aus- und Fortbildung

Maßnahme „Bei der Benennung von Referentinnen und Referenten in der Fortbildung und für die Empfehlung von Lehrkräften für das Studieninstitut wird eine Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt."

Ergebnis Der Frauenanteil an Lehrkräften beim Bergischen Studieninstitut, vor allem im Prüfungswesen, hat sich erhöht. Es wurde aber noch keine Parität erreicht. Der Vorstand des Bergischen Studieninstituts besteht allein aus Männern, während in der Mitgliederversammlung Frauen gut vertreten sind.

Bei der Besetzung der Referenten/innen durch die Kommunale Fortbildung gibt es in bestimmten Bereichen mehr weibliche Lehrkräfte, dazu gehören auch die Auftragsseminare. In Seminaren wie „Rechnungswesen" und „IT" sind mehr Männer zu finden. Eine differenzierte Auswertung bzgl. des Frauen- und Männeranteils der Lehrkräfte liegt lediglich für das Jahr 2005 vor. In 2005 lag der Frauenanteil bei 41%.

Maßnahme „Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind."

Ergebnis Die Ausschreibung von Fortbildungsveranstaltungen erfolgt über das Intranet. Zusätzliche Informationen erfolgen bei Bedarf in den einzelnen Leistungseinheiten bzw. für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die keinen Zugang zum Intranet haben.

Maßnahme „Beurlaubten ist Gelegenheit zu geben, sich über Fortbildungsangebote zu informieren."

Ergebnis In der Regel müssen Beurlaubte selbst die Initiative ergreifen, um Informationen über die Angebote zu erhalten. In seltenen Fällen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Leistungseinheiten benachrichtigt.

[41] Die Seminare wurden auch führungsunterstützenden Kräften, wie Teamleitungen, Personalvertretung, Personalreferentinnen und Personalreferenten sowie die Gleichstellungsstelle angeboten. Deshalb ist der Frauenanteil höher als 24% (Frauenanteil an Führungskräften).

[42] TN = Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Maßnahme „Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildung nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen in entsprechendem Umfang Freizeitausgleich zu gewähren."
Ergebnis Über die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen liegen keine Zahlen vor. Das gleiche gilt für die Gewährung eines entsprechenden Freizeitausgleichs.

Maßnahme „Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten."[43]
Ergebnis Dazu steht eine Regelung noch aus.

Grundsätzliches Der Grundsatz, dass Vorgesetzte Frauen und Männer gleichermaßen unterstützen und motivieren sollten, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, lässt sich allenfalls an dem Frauenanteil bei Qualifizierungsangeboten messen.

Belegung der Kommunalen Fortbildung 2000-2004

Jahr	**Teilnehmer/innen, Belegungen**[44]	**davon weiblich**
Kommunale Fortbildung 2000	2.613	62%
Kommunale Fortbildung 2001	3.022	55%
Kommunale Fortbildung 2002	2.733	54%
Kommunale Fortbildung 2003	3.291	59%
Kommunale Fortbildung 2004	2.835	47%[45]

Aus der Übersicht über den Frauenanteil geht hervor, dass, wenn ein Frauenanteil von 57% bei den Gesamtbeschäftigten zugrunde gelegt wird, für die Jahre 2000 und 2003 von einem überdurchschnittlichen Frauenanteil auszugehen ist. Die Jahre 2001 und 2002 spiegeln die Beschäftigtenstruktur nicht wieder und das letzte Jahr verzeichnet einen Einbruch der Zahlen, der auf das umfangreiche Seminar „Fit für Systemadministration" zurück zu führen ist. Der Männeranteil in diesem Tätigkeitsbereich ist hoch, die Qualifizierung umfasste viele Einzelbausteine und wurde von 82% Männern besucht.

[43] Diese Forderung lehnt sich an den § 11 (3) des LGG an.
[44] Belegung stellt die Teilnahme insgesamt dar. Bei Einheiten in denen Teilnehmerinnen mehrere Seminare besuchen kann nur die Belegung festgestellt werden.
[45] Umfangreiche Qualifikation für Systemadministration mit hohem Männeranteil.

1.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme „Es werden spezielle Fortbildungsveranstaltungen angeboten, die den beruflichen Wiedereinstieg in die umstrukturierte Verwaltung – nach Beendigung der Beurlaubung – unterstützen können (Welcome-Seminare)." [46]

Entwicklung Welcome-Seminare der Kommunalen Fortbildung von 2000-2004

	Zahl der Veranstaltungen	Zahl der Teilnehmerinnen	Bemerkungen
2000	5	41	2 Veranstaltungen fielen aufgrund geringer Anmeldungen aus.
2001	5	39	1 Veranstaltung fiel aufgrund geringer Anmeldungen aus.
2002			keine ausreichende Teilnehmerinnenzahl (mindest Teilnehmerinnenzahl: meist 6)
2003	1	16	
2004			keine ausreichende Teilnehmerinnenzahl (mindest Teilnehmerinnenzahl: meist 6)
Summe	**11**	**96**	

Die Gestaltung der „Welcome-Seminare" unterliegt zwei Einflussfaktorem: Zum Einen bereitete die zeitlich zunächst umfangreiche Maßnahme die Rückkehrer/innen nicht immer genau auf die Anforderung der Leistungseinheiten vor (z.B. Kunden/innenkontakt ist nicht überall gefordert). Zum Anderen war die Maßnahme in dieser Form kostenintensiv. In den ersten Jahren bestanden die Seminare aus mehreren Bausteinen, die auch Arbeitsrecht und IT Kenntnisse vermittelten. Die letzten Veranstaltungen umfassten rd. 4 Stunden und gaben eine Übersicht über die neuen Entwicklungen der Stadtverwaltung.

Weiterhin ist eine sinkende Anzahl an Langzeit-Rückehrerinnen beachtenswert. Dies könnte mit der sinkenden Anzahl der Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, in Zusammenhang stehen. Außerdem scheint sich die Dauer der in Anspruch genommenen Elternzeit zu verkürzen. Männer und Frauen, die nur ein Jahr Elternzeit in Anspruch nehmen, benötigen keine Einführung durch ein Welcome-Seminar. Um genauere Aussagen zur zeitlichen Inanspruchnahme von Elternzeit machen zu können, muss im künftigen Frauenförderplan ein Controllingverfahren entwickelt werden. (s. Kapitel Elternzeit)

1.4 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Maßnahme „Qualifizierung/Motivierung von Frauen für die Übernahme von höherwertigen Aufgaben, insbesondere Führungsaufgaben, Übernahme von Projektleitungen"[47]

Ergebnis Zu der Vorgabe der Qualifizierung und Motivation von Frauen für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten gehören Seminare, wie „Fit für Führung", „Finanzmanagement", „Teams leiten". Es ist schwierig genau die Seminare heraus zu filtern, die dem Ziel dienen. Die

[46] FFP 2001, Seite 6

Beteiligung von Frauen an diesen Seminaren ist unterschiedlich und liegt zwischen 36% und 45%. Die angestrebte Zielquote von 50 % ist nicht erreicht.

Qualifizierungen der Kommunalen Fortbildung 2000-2005

Qualifizierung	**Teilnehmer/innen Belegungen**[48]	**davon weiblich**
Fit für Führung (2000/2001)	36 TN	36%
Finanzmanagement / KLR	773 TN	45%
Teams leiten	261 TN	39%

Maßnahme „Sensibilisierung der Führungskräfte/Personalverantwortlichen durch Schulungsmaßnahmen für Fragen der Gleichstellung, zur Qualifizierung/Motivierung von Frauen und zum Abbau von Vorurteilen bzgl. der Einstellung von Frauen/Stellenbesetzung mit Frauen." [49]
Ergebnis siehe Ziel 4, 1.1. Grundsätze der Frauenförderung

Maßnahme „Berücksichtigung eines angemessenen Frauenanteils bei Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Schlüsselprojekten, Kosten- und Leistungsrechnung usw)."[50]
Ergebnis Ein Beispiel für die Berücksichtigung eines angemessenen Frauenanteils bei Qualifizierungsmaßnahmen ist die Seminarreihe „Fit für Prozessoptimierung", die Ressortmanagementkräfte ansprach. Hier nahmen 36% Frauen teil. Ein weiteres Beispiel ist das Seminar „Finanzmanagement", dass wahrscheinlich mit 45% den tatsächlichen Frauenanteils dieses Aufgabengebiets widerspiegelt.

Qualifizierungen der Kommunalen Fortbildung 2000-2004

Qualifizierung	**Teilnahme**	**Frauenanteil**
Finanzmanagement/KLAR	773 TN	45%
Fit für Prozessoptimierung	63 TN	36%

Interessant ist der hohe Anteil von Frauen an IT-Seminaren. Anwendungsbezogene Fortbildungen werden in einem hohem Maße von Frauen besucht. Die intensive Weiterbildung für Systemadministration belegte, wie schon erwähnt, nur ein geringer Teil von Frauen. Bei der hohen Beteiligung von Frauen am IT-Qualifizierungen ist jedoch auch die Korrelation des hohen Frauenanteils mit den Gesamtbeschäftigten und der verpflichtenden Teilnahme an der Qualifizierung „Internet-Führerschein" zu berücksichtigen.

[47] FFP 2001, Seite 18
[48] Belegung stellt die Teilnahme insgesamt dar. Bei Einheiten in denen Teilnehmerinnen mehrere Seminare besuchen kann nur die Belegung festgestellt werden.
[49] FFP 2001, Seite 18
[50] FFP 2001, Seite18

IT-Qualifizierungen der Kommunalen Fortbildung 2000-2004

Qualifizierung	Teilnahme	Frauenanteil	Bemerkungen
IT-Qualifizierung offene und Auftragsseminare	3.003 TN	61%	i. d. R. Standard-Software-Qualifizierung MS-Office
Internet-Führerschein	2.779	63%	
Fit für IT-Systemadministration IT-Endanwenderbetreuer/innen	68 TN	18%	

1.5 Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen

Maßnahme „Die Stadtverwaltung Wuppertal hat am 06.02.98 eine Dienstvereinbarung zur beruflichen Weiterbildung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter abgeschlossen."[51]
Diese Dienstvereinbarung gilt für

- Angestellte in Tätigkeiten, für die nicht eine mindestens 3-jährige Berufausbildung erforderlich ist.
- Arbeiterinnen und Arbeiter in Tätigkeiten, die eine Eingruppierung höchstens nach Lohngruppe 5a BMT-G NW zulassen.
- Im Angestelltenverhältnis sind Ausnahmen von dieser Regelung möglich, wenn die Entwicklungsmöglichkeit im Ausbildungsberuf im Normalfall nicht über die Vergütungsgruppe VII BAT hinausgeht.

Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich für den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst durch die erfolgreiche Teilnahme an einem Angestelltenlehrgang weiterqualifizieren. Diese Möglichkeit wird von rd. 8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, z.B. aus den Bereichen Außendienst (Politessen, Schreibdienst, Bädereinrichtungen), jährlich wahrgenommen. Zumeist sind es Frauen, die diese Qualifizierungsmöglichkeit nutzen.

Maßnahme „Beibehaltung der Qualifizierungsmöglichkeiten für Schreibkräfte und (Schul-) Sekretärinnen zur Übernahme von Mischarbeitsplätzen und Ausbau von Mischarbeitsplätzen."
„Feststellung von Frauenarbeitsplätzen mit keinen oder geringen Aufstiegsmöglichkeiten mit dem Ziel einer verbesserten Personalentwicklung (z. B. bedarfsgerechte Qualifizierung)."[52]
Ergebnis Für Schulsekretärinnen finden regelmäßig Qualifizierungen zu Themen wie IT-Anwendung und Beschaffungsmanagement. In der letzten Zeit wurden vermehrt Aufträge zur Qualifizierung von Arbeiterinnen und Arbeitern vergeben, hier z.B. auch für Küchenpersonal.

[51] FFP 2001, Seite 22
[52] FFP 2001, Seite 22

Darüber hinaus dienen der Angestelltenlehrgang I zur Weiterqualifizierung von Angestellten und Arbeiter/innen.

Qualifizierung der Kommunalen Fortbildung für Arbeiterinnen und Arbeiter

Qualifizierung	Teilnahme	Frauenanteil
Qualifizierungen für Arbeiter/innen	166 TN	30%

Maßnahme „Weiterführung von speziellen Seminaren, wie z. B. Arbeitsrecht für Frauen, Welcome, Fit für Führung."[53]

Ergebnis Es gab spezielle Seminare für Frauen, die aber eher die Balance zwischen Familie und Beruf behandelten. Die Welcome-Seminare wurden oben bereits erörtert. Weitere spezielle Seminare für Frauen fanden nicht statt.

Grundsätzliches Seminare zur Frauenförderung dienen z.T. dem Ziel der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen oder richten sich an den spezifischen Bedarfen von Frauen aus. Hierzu wird jährlich zwischen der Kommunalen Fortbildung und der Gleichstellungsstelle ein Seminarprogramm entwickelt. Zu diesem Themenbereich gab es in den letzten fünf Jahren zahlreiche Veranstaltungen mit insgesamt 358 Teilnehmerinnen. Angeboten wurden z.B. „Balance zwischen Beruf und Familie", „Vorbereitung auf Mitarbeiter/innengespräche (für Mitarbeiterinnen)", „Bewerbungstraining", „Ess-Störungen" (für Fachkräfte), „Selbstbehauptung/Selbstverteidigung" (Basis- und Aufbauseminare). In der Regel finden alle geplanten Angebote statt. Vor allem die immer wieder angebotenen Veranstaltungen zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung fanden großen Zuspruch. Einige Leistungseinheiten haben diese Seminare zusätzlich für ihre gesamte weibliche Belegschaft gebucht.

[53] FFP 2001, Seite 18

1.6 Controlling

Im Frauenförderplan wurde festgelegt, die „Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen und Angaben über Höhe der Kosten für Fortbildungsveranstaltungen." zu ermitteln. Die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Seminaren wird ermitteln, nicht aber die Höhe der Kosten. Hintergrund für diese Forderung war die These, dass für die Qualifizierung von Frauen weniger Geld verwendet wird.

Übersicht der Kommunalen Fortbildung zur Datenlage bezogen auf den Frauenförderplan (Datenbasis: alle Veranstaltungen aus den Jahren 2000-2004)

	Qualifizierung	**Teilnehmer/innen Belegungen**[54]	**davon weibl.**	**Bemerkung**
1	Kommunale Fortbildung 2000	2.613	62%	
2	Kommunale Fortbildung 2001	3.022	55%	
3	Kommunale Fortbildung 2002	2.733	54%	
4	Kommunale Fortbildung 2003	3.291	59%	Internet-Führerschein
5	Kommunale Fortbildung 2004	2.835	47%	Fit für IT-Systemadministration
6	Fit für Führung (2000/2001)	36 TN	36%	
7	Fit für Führung update (ab 2002)	67 TN	31%	
8	Fehlzeitengespräche Qualifizierung Führungskräfte	254 TN	54%	
9	Mobbing erkennen … Qualifizierung Führungskräfte	152 TN	42%	
10	Alkohol am Arbeitsplatz Qualifizierung Führungskräfte	320 TN	46%	starke Beteiligung 202 und APH
11	Fit für Prozessoptimierung	63 TN	36%	
12	Internet-Führerschein	2.779	63%	
13	Fit für IT-Systemadministration IT-Endanwenderbetreuer/innen	68 TN	18%	
14	Finanzmanagement / KLR	773	45%	
15	Teams leiten	261 TN	39%	
16	Personalgespräche/ Mitarbeitergespräche	152 TN	63%	
17	Betriebliche Gesundheitsförderung	315 TN	83%	ab 2003
18	IT-Qualifizierung offene und Auftragsseminare	3.003 TN	61%	i. d. R. Standard-Software-Qualifizierung MS-Office
19	Auftragsveranstaltungen (allgemein) für die einzelnen Leistungseinheiten	1.979 TN	54%	
20	Qualifizierungen für Arbeiter/innen	166 TN	30%	Auftragsveranstaltungen
21	Seminare zur Frauenförderung	358 TN	100%	

[54] Belegung stellt die Teilnahme insgesamt dar. Bei Einheiten in denen Teilnehmerinnen mehrere Seminare besuchen kann nur die Belegung festgestellt werden.

2. Stellenausschreibungen und Personalauswahl

2.1 Ausschreibungen

Der Frauenförderplan führt zu den **Ausschreibungen** aus:
„Ziel von Ausschreibungen ist es, Stellenbesetzungen transparent zu machen und das Prinzip der Bestenauslese zu verwirklichen. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll Gelegenheit gegeben werden, ihr Interesse an der ausgeschriebenen Stelle zu bekunden."

„Grundsätzlich sind alle Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in der Gesamtverwaltung auszuschreiben. Soweit Stellen aufgrund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, erfolgt eine entsprechend beschränkte Ausschreibung (§ 8 Abs.1 LGG)."

„Sofern nach einer Ausschreibung in den jeweiligen Ressorts keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte Qualifikation erfüllen und durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben ist, soll die Ausschreibung nach den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes einmal öffentlich wiederholt werden. Einer solchen öffentlichen Ausschreibung stehen die haushaltsrechtlichen Bestimmungen z.Z. jedoch entgegen. Es ist während der 3jährigen Geltungsdauer dieses Frauenförderplanes auch nicht mit einer entsprechenden Änderung der haushaltsrechtlichen Bestimmungen zu rechnen."

Sollte hier eine andere Situation eintreten, wird über die Frage der öffentlichen Ausschreibungen anders entschieden werden müssen. Ausnahmen vom Ausschreibungsgebot sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig.

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

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

	2001	2002	2003	2004
ausgeschriebene Stellen	25	13	14	18
besetzte Stellen	22	13	14	17
Frauenanteil bei den Bewerbungen	36,5%	34,9%	29,6%	43,7%
Frauenanteil der eingeladenen Bewerber/innen	36,6%	35,7%	43,5%	34,5%
Ergebnis Auswahlverfahren Frauenanteil	40,9%	53,8%	14,3%	35,3%
Verhältnis Voll- und Teilzeit	20:02	12:01	12:02	14:03

Fazit zur Analyse der Ausschreibungen

①Grundsätzlich wird zunächst geprüft, ob im gleichen Stellenwert Personen mit entsprechender Fachkenntnis verwaltungsweit ohne Ausschreibung umgesetzt werden können. Hier kommen vor allem Personen in Frage, deren Aufgabe weggefallen ist oder die aus anderen Gründen eine Umsetzung beantragt haben.

②Nur in wenigen, sorgfältig geprüften Fällen, ist eine externe Ausschreibung möglich. Dies hängt vor allem von der Haushaltsituation ab.

③Die Gleichstellungsbeauftragte wird an den internen und externen Ausschreibungen sowie Umsetzungen in Form einer Information beteiligt. Abweichungen vom Ausschreibungsgebot werden mit ihr abgestimmt.

④Alle externen Stellenausschreibungen enthalten den folgenden Zusatz: „Die Stadtverwaltung Wuppertal hat sich die berufliche Förderung von Frauen zum Ziel gesetzt. Daher sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht." Dieser Festlegung wird entsprochen.

⑤Bei Ausschreibungen werden neben der fachlichen auch die soziale Kompetenzen aufgeführt, um eine möglichst klare Beschreibung der Anforderungen in der zu besetzenden Stelle zu erreichen.

2.1 Auswahlverfahren

Der Frauenförderplan führt zu den **Auswahlverfahren** aus:

„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[55]."

[55] § 10 Abs. 1 LGG

„Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen."

„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."

Wie im Frauenförderplan festgelegt werden „grundsätzlich alle Stellen auch für Teilzeitkräfte ausgeschrieben, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen.

„Bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, 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. Dies gilt auch für die Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind."

„Bewerberinnen und Bewerber, die die formalen Voraussetzungen erfüllen, sind paritätisch zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen."

Frauenanteil bei Einstellungen und Übernahmen 2002-2004

	2002	2003	2004
unbefristete Einstellungen	36 (63%)	22 (50%)	20 (47%)
befristete Einstellungen	82 (82%)	52 (75%)	52 (82%)
Verlängerungen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen	34 (94%)	16 (89%)	24 (80%)
Übernahme in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	26 (74%)	41 (85%)	35 (90%)
Übernahme von Auszubildenden	32 (64%)	17 (50%)	24 (68%)
gesamt	210 (75%)	148 (69%)	155 (73%)

Die Stadtverwaltung stellt überdurchschnittlich viele Frauen ein. Ausnahme bilden die unbefristeten Einstellungen im Jahr 2004.

Fazit zur Analyse der Auswahlverfahren

①Die statistischen Daten können keine Auskunft darüber geben, ob Führungskräfte Frauen ermutigt haben, sich auf höherwertige Tätigkeiten zu bewerben.

②Die Beurteilung der fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung wird aufgrund differenziert durchgeführter Auswahlverfahren möglich, in denen in der Regel im Vorfeld geklärt wird, welche Leistungen im Auswahlverfahren erwartet werden. Gerade das für Führungsaufgaben durchgeführte AC-Auswahlverfahren[56], dass mehre Aufgaben enthält, sichert eine größtmögliche Transparenz bei den Entscheidungen des Beobachter/innengremiums.

③Der Gleichstellungsstelle sind keine Fälle bekannt, in denen Bewerberinnen bei gleicher Eignung und Fähigkeit bei Auswahlverfahren benachteiligt (§ 7LGG) wurden.

④Die Tabelle (Seite 55) gibt eine Übersicht über das Ausschreibungsverfahren ab der Stellenbewertung A12/BAT III. Insgesamt zeigen die zugrunde gelegten Zahlen, dass die Anzahl der Bewerbungen deutlich steigt. Grundsätzlich gelten die vorliegenden Zahlen nur für die Kernverwaltung. Für die Eigenbetriebe liegt bisher keine Statistik vor.

⑤Bei den eingehenden Bewerbungen werden so weit möglich alle Kandidatinnen und Kandidaten eingeladen, die die formalen Vorraussetzungen erfüllen. Aus der Tabelle wird deutlich, dass im Jahr 2002 der Frauenanteil der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber höher lag als der Anteil an den Bewerbungen und 2004 deutlich niedriger.

⑥In den Jahren 2001 und 2002 lag der Anteil der eingestellten Frauen deutlich höher als ihr Anteil bei den Bewerbungen. 2004 veränderten sich diese Zahlen zu ungunsten der Frauen.

[56] Assessment-Center Auswahlverfahren

3. Frauenanteil in Gremien

Im Frauenförderplan gibt es folgende Hinweise zur Beteiligung von Frauen an Gremien: „Weibliche Beschäftigte sind an allen Gremien paritätisch zu beteiligen. Grundlage sind die Bestimmungen des Frauenförderplans[57]."

Weitere Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung:[58] „Sicherung der Gleichstellung in städtischen Regelungen, insbesondere im Bereich der Personalwirtschaft sowie paritätische Besetzung von Gremien und Funktionsbereichen." „Berücksichtigung von Frauen bei der Wieder-/Neubesetzung von Gremien und Funktionsbereichen bis zur paritätischen Besetzung mit Frauen und Männern. Sensibilisierung der Entscheidungsträger."

Um den Frauenanteil in Gremien berechnen zu können, muss zunächst festgelegt sein, welche Gremien (nach dem LGG) für die Analyse infrage kommen. Für den zurückliegenden Zeitraum konnte der Frauenanteil für folgende Ausschüsse und Konferenzen bestimmt werden.

Gremienbesetzung Dez. 2005	**Frauen**	**Männer**	**Frauenanteil**
Lenkungsausschuss: Prozessoptimierung/ Aufgabenkritik	3	8	27%
Lenkungsausschuss SAP/NKF/IuK	2	8	20%
Personalkonferenz	5	8	38%
Finanzkonferenz	3	9	25%
Umweltbeauftragte	4	22	15%
Gesamt	17	55	24%

Der Frauenanteil der bisher aufgeführten Gremien liegt mit 24% unter der angestrebten Parität. Positiv fällt der hohe Frauenanteil in der Personalkonferenz auf.

Fazit zur Analyse des Frauenanteils in Gremien

①Der Frauenanteil in Gremien ist mit 24%, gemessen an der Parität, zu gering.

Handlungsbedarf für den neuen Frauenförderplan

①Die Gremien der Stadtverwaltung sollten künftig paritätisch besetzt werden. Die Gremien, die nach dem LGG für die Berechnung infrage kommen, müssen definiert werden.

[57] § 12 LGG
[58] FFP 2001, Seite 22/23

4. Beteiligung der Gleichstellungsstelle und Berücksichtigung von Fraueninteressen bei Organisationsveränderungen

In den Grundsätzen des Frauenförderplans 2001 heißt es: „Bei geplanten umfassenden Aufgabenveränderungen, Arbeitsumverteilungen oder Organisationsentwicklungen sowie Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung, die Personalsparmaßnahmen beinhalten, werden auch die Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur überprüft. Ist absehbar, dass im Rahmen der Haushaltskonsolidierung Stellen gespart werden oder entfallen, sollen flankierende Maßnahmen ergriffen werden, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern."

Fazit zur Analyse der Berücksichtigung von Fraueninteressen bei Organisationsveränderungen

Bis 2006 gab es dazu keine eindeutige Regelung. In diesem Jahr wurde durch das Rechtsamt in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle eine Information für Führungskräfte entwickelt, die durch den Oberbürgermeister an die Geschäftsbereichsleitungen zur Beachtung weitergeleitet wurde.

Handlungsbedarf für den neuen Frauenförderplan

Es sollte ein Verfahren entwickelt werden, um die Einhaltung dieser Regelung zu überprüfen.

Vermeidung von sexueller Belästigung

Durch den Frauenförderplan 2001 wurde ein Verfahren beschlossen, dass im Falle sexueller Belästigung anzuwenden ist. Dieses Verfahren schafft Handlungssicherheit für alle beratenden Stellen innerhalb der Stadtverwaltung.

Da es sich bei Beratungsgesprächen zur sexuellen Belästigung um vertrauliche Gespräche handelt, kann hierzu keine Statistik veröffentlicht werden.

Anhand gezielter Öffentlichkeitsarbeit sollte auch weiterhin über die Beratungsmöglichkeiten und das Verfahren informiert werden.

Mobbing am Arbeitsplatz

Die „Dienstvereinbarung zur Unterstützung eines partnerschaftlichen Umgangs am Arbeitsplatz und fairer Bewältigung von Konflikten“ trat am 01.07.2001 in Kraft. In der Folgezeit wurden nahezu alle Führungskräfte zu diesem Themenkreis geschult.

Ob und in wieweit die Dienstvereinbarung umgesetzt wird, kann statistisch nicht erhoben werden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass durch die Mitwirkungsrechte des Personalrates sowie der Gleichstellungsstelle und die Beratungstätigkeit der Betrieblichen Sozialberatung das Wissen und die Anwendung der Dienstvereinbarung immer mehr als Selbstverständlichkeit bei Konflikten eingesetzt wird.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Im Mai 2001 trat die Dienstvereinbarung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in Kraft. Hierzu wurden die Führungskräfte informiert. Darüber hinaus haben Qualifizierungsmaßnahmen zu den Themen „Gesunde Gespräche“ und „Alkohol am Arbeitsplatz“ für Mitarbeiter/innen mit Führungsaufgaben angeboten.

Ende 2004 erschien der Gesundheitsbericht der Stadtverwaltung. Die Zahlen des Berichts wurden geschlechtsspezifisch erhoben.

Die Gleichstellungsstelle ist an den Prozessen der Betrieblichen Gesundheitsförderung durch die Teilnahme am Team „Betriebliche Gesundheitsförderung“ beteiligt.