

Bericht

zu den Grundsätzen zur Chancengleichheit

bei der Stadtverwaltung Wuppertal

Berichtszeitraum 2005 bis 2006

GLEICH-
STELLUNGS-
STELLE
FÜR FRAU
UND MANN

 Wuppertal

Inhalt

	Zusammenfassung	3
	Einleitung	6
1	Rechtliche Grundlagen für die Umsetzung von Chancengleichheit	6
2	Beschäftigungssituation	7
2.1	Gesamtverwaltung	8
2.2	Differenziert nach Angestellten, Beamtinnen und Beamten sowie Arbeiterinnen und Arbeiter	9
2.3	Beschäftigte des höheren Dienstes	9
2.4	Frauen in Führungspositionen	11
2.5	Beschäftigte des gehobenen Dienstes	13
2.6	Beschäftigte des mittleren Dienstes	14
2.7	Beschäftigte des einfachen Dienstes	15
2.8	Arbeiterinnen und Arbeiter	16
2.9	Beförderungen und Höhergruppierungen	19
2.10	Zielquoten	21
2.11	Altersprognose der Beschäftigten	23
2.12	Altersstruktur	23
3.	Stellenbesetzungsverfahren	25
3.1	Ausschreibungen	25
3.2	Auswahlverfahren	25
4.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Familienfreundliche Stadtverwaltung	27
4.1	Teilzeit, flexible Arbeitszeitgestaltung, Alternierende (Tele-) Heimarbeit	27
4.2	Beurlaubung aus familiären Gründen, Elternzeit, Wiedereinstieg	30
4.3	Sonstige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familien und Beruf	31
5.	Aus- und Fortbildung	34
5.1	Ausbildung	34
5.2	Fortbildung	36
6.	Gremienbesetzung	38
7.	sonstige Maßnahmen	39

7.1	Entwicklung von Vereinbarungen mit den Leistungseinheiten	39
7.1.1	Frauenförderung bei der Feuerwehr	39
7.1.2	Frauenförderung im IT-Bereich	43
7.2	Eingruppierung bei Einstellung	44
7.3	gezielte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	44
	Impressum	45

Abkürzungen

FFP	Frauenförderplan
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
BAT	Bundesangestelltentarif
BBG	Beamtenbesoldungsgesetz
AL I und II	Angestelltenlehrgang I und II
BVL-Gruppen	Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen
ZzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
TvöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Zusammenfassung

1. Der Frauenanteil an der **Gesamtbeschäftigtenzahl** blieb konstant. Ebenso der Frauenanteil aufgeschlüsselt nach Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Beamtinnen und Beamten.
2. Eine Steigerung des Frauenanteils im **höheren Dienst** wurde erreicht.
3. Zunächst stieg der Anteil von Frauen in **Führungspositionen** für das Jahr 2005 auf 26% an. Im Jahr 2006 sank der Anteil auf 22%. Dies ist ein deutlicher Rückschritt. Die Zielquote für das Jahr 2009 liegt bei 26%.
4. Der Frauenanteil im **gehobenen Dienst** ist angestiegen, bei den Beamtinnen beträgt die Steigerung 3%.
5. Die sog. „gläserne Decke“ liegt bei BBG A11, Entgeltgruppe 10 bzw. BAT IVa.
6. Weiteres Ziel ist die Steigerung der Frauenanteils bei der **Feuerwehr**. Um perspektivisch eine Steigerung zu erreichen, müssen besondere Maßnahmen entwickelt werden. Darüber erfolgt eine gesonderte Berichterstattung.
7. Um ein differenzierteres Bild über den **einfachen Dienst** der Stadtverwaltung zu bekommen, erfolgte eine erste Analyse der vorliegenden Daten in diesem Bericht. Die Analyse verdeutlicht, dass es mit der Umstellung auf den TVöD zu einem Anstieg der Beschäftigten des einfachen Dienstes kam (vor Umstellung auf den TVöD 7 Beschäftigte, nach Umstellung 20). Dies betrifft vor allem Frauen.
8. Der Frauenanteil im Bereich der ungelernten **Arbeiter/innen** ist um 5% gestiegen, im Bereich der gelernten um 1% gesunken. Um den Grundsätzen zur Chancengleichheit zu entsprechen, ist eine Steigerung des Frauenanteils insgesamt und vor allem bei den gelernten Arbeiterinnen erforderlich.
9. Der Frauenanteil an **Beförderungen** der Beamtinnen und Beamten lag 2005 bei 64% und 2006 bei 43%. Dies entspricht nicht der Parität von 50%, liegt aber oberhalb des Frauenanteils von 36%. Erfreulicherweise stieg der Frauenanteil an Höhergruppierung der Arbeiterinnen und Arbeiter deutlich an.

10. Eine Analyse der **Altersentwicklung** macht deutlich, dass ein Großteil der Beschäftigten älter als 35 Jahre ist. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Teilzeitbeschäftigung aufgrund von Kinderbetreuung werden zukünftig von Maßnahmen, die die Betreuung von Angehörigen ermöglichen, ergänzt werden müssen.
11. Eine Analyse der **internen Stellenausschreibungen** verdeutlicht, dass mehr als ein Drittel der Stellen als nicht teilbar ausgeschrieben wurden.
12. 2005 lag der Frauenanteil bei den **Einstellungen** ab Besoldungs-/Vergütungsgruppe. A12/ EG 11/ BAT III über dem Frauenanteil an Bewerbungen. 2006: Der Frauenanteil bei Bewerbungen steigt kontinuierlich an. Der Anteil der Frauen, die zum Auswahlverfahren eingeladen und anschließend eingestellt werden, ist gesunken.
13. Der Anteil der **Teilzeitbeschäftigung** ist unverändert. Weiterhin nehmen sehr wenige Männer die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wahr. Immer noch sind ca. 40% aller weiblichen Beschäftigten der Stadtverwaltung teilzeitbeschäftigt.
14. Die Möglichkeit einen Teil der Arbeit in Form von **Telearbeit** zu erledigen, nahmen im Berichtszeitraum mehr Beschäftigte in Anspruch.
15. Die These, dass **Teilzeitbeschäftigung mit steigender Eingruppierung/Vergütung** sinkt, kann nun belegt werden. Es ist möglich, den Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer an der Gesamtbeschäftigtenzahl und ihren Anteil in den einzelnen Besoldungs- und Vergütungsgruppen darzustellen.
16. Die Inanspruchnahme von **Elternzeit** ist weiterhin angestiegen. Männer nehmen wie zuvor nur vereinzelt die Möglichkeit der Elternzeit wahr. Befristeter und unbefristeter Urlaub wird nach wie vor wahrgenommen. Eine Steigerung ist bei den Angestellten im Bereich der **sonstigen (befristeten) Beurlaubung** zu verzeichnen. Die Anzahl der Männer, die von Beurlaubungen Gebrauch machen, ist gesunken.
17. Die **Ausbildungsplätze** sind nach wie vor geschlechtsstereotyp besetzt. 2007 beteiligten sich die Stadtbetriebe Information und Kommunikation sowie Sport und Bäder und das Ressort Vermessung, Katasteramt und Geodaten mit 47 Teilnehmerinnen am Girls´Day. Weitere Maßnahmen sind in den Grundsätzen zur Chancengleichheit beschrieben.

18. Die Analyse zeigt, dass 2006 57% der Teilnehmenden an Veranstaltungen der **Kommunalen Fortbildung** weibliche Beschäftigte waren. Der Frauenanteil an den Dozenten/innen der Kommunalen Fortbildung lag 2005 und 2006 bei 70%. Frauen werden eher im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung und weniger im Bereich der IT-Veranstaltungen eingesetzt. Der Frauenanteil an Dozenten/innen im Bereich Führungs- und Kommunikationstraining bzw. Supervision/Coaching ist mit rund 60% ebenfalls hoch. In Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle werden weiterhin spezielle Seminare für Frauen angeboten. In 2007 wurden ebenfalls Angebote ausschließlich für Männer konzipiert und angeboten.
19. Im Rahmen des Berichts zu den Grundsätzen zur Chancengleichheit wurden folgende Gremien der Stadt analysiert: Aufsichtsräte, Verwaltungsrat, Beiräte, Betriebsausschüsse, Ausschuss für Ordnung, Sicherheit und Sauberkeit und Verbandsversammlungen. **Externen Gremien** der Stadtverwaltung sind in der Regel nicht paritätisch besetzt. Einige Gremien bestehen ausschließlich aus Männern. Das Tanztheater Wuppertal wird als einziges durch einen Beirat begleitet, in dem der Frauenanteil über 50% bei 62% liegt. Die Analyse hat auch gezeigt, dass den untersuchten Gremien zumeist ein Mann vorsteht. Eine Ausnahme bildet lediglich der Beirat des Wuppertal Tanztheaters; bei der Zweckverbandsversammlung Bergische VHS hat den stellvertretenden Vorsitz eine Frau inne.

Einleitung

Die „Grundsätze zur Chancengleichheit“ bei der Stadtverwaltung Wuppertal gelten für die Jahre 2007-2010. Der letzte Bericht schließt mit dem Jahr 2004 ab. Um die Jahre 2005 und 2006 nicht unberücksichtigt zu lassen, berichtet die Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit den zuständigen Leistungseinheiten auch über diese Jahre. Im Berichtszeitraum wurde in den öffentlichen Verwaltungen der neue Tarifvertrag (TVöD) eingeführt.

Richtschnur sind die Ziele und Maßnahmen der Grundsätze zur Chancengleichheit, um die Systematik der Berichterstattung fortzuführen bzw. neu aufzubauen. Jeder Bericht wird künftig neben der Darstellung der bisherigen Zahlen ausführlicher über bestimmte Maßnahmen informieren. In diesem Bericht sind es neben den Bemühungen der Feuerwehr, den Frauenanteil zu erhöhen (Kapitel 7) auch die Vereinbarungen mit dem Stadtbetrieb Information und Kommunikation (Kapitel 7) und die Vorschläge zur Verbesserung der familienfreundlichen Maßnahmen der Stadtverwaltung (Kapitel 4). Die Ergebnisse des Beteiligungsmanagements bei der Untersuchung des Frauenanteils in externen Gremien fließen zudem in den vorliegenden Bericht mit ein (Kapitel 6).

1. Rechtliche Grundlagen für die Umsetzung der Chancengleichheit

Durch die Verabschiedung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist der Chancengleichheit von Frauen und Männern eine weitere rechtliche Grundlage gegeben.

In Nordrhein-Westfalen wurde zur Konkretisierung der Auswirkungen des AGG auf das Landesgleichstellungsgesetz eine Stellungnahme des Ministeriums eingeholt. Unter § 5 AGG – Positive Maßnahmen – wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eine Ungleichbehandlung auch dann zulässig ist, wenn dadurch bestehende Nachteile tatsächlicher oder struktureller Art verhindert oder ausgeglichen werden sollen. Aus der Gesetzesbegründung zu § 5 AGG ist zu entnehmen, dass ausdrücklich auch Gesetze zur Gleichstellung von Frauen und Männern (z.B. das LGG NRW) als gezielte Maßnahmen zur Förderung bisher benachteiligter Gruppen zulässig sind.

Das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration NRW hat in seiner Stellungnahme zur Anfrage der LAG kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Vereinbarkeit von LGG und AGG darauf hingewiesen, dass dies sowohl für die Aufstellung von Frauenförderplänen (§ 6 LGG NRW) als auch für die Quotierungsregelung bei Personalmaßnahmen nach § 7 LGG NRW gilt. Ebenso kann weiterhin unverändert der Zusatz bei Ausschreibungen erfolgen, mit dem Frauen besonders zur Bewerbung aufgefordert werden.

2. Beschäftigungssituation

2.1 Gesamtverwaltung

① Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Für die Geltungsdauer der „Grundsätze zur Chancengleichheit“ sollte sich der Frauenanteil, trotz sinkender Gesamtbeschäftigtenzahl, verfestigen. ① Fazit Die folgende Analyse zeigt, dass dieses Ziel erreicht wurde.

① Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Die Daten der Eigenbetriebe und Beteiligungsgesellschaften sind bisher in der Berichterstattung nicht berücksichtigt worden. Da die Grundsätze zur Chancengleichheit ebenfalls für die Eigenbetriebe gelten, sind diese Bereiche künftig sukzessiv bei der Entwicklung von Zielen und Maßnahmen aufzunehmen. ① Fazit Der Einstieg in die Berichterstattung über die Eigenbetriebe und Beteiligungsgesellschaften erfolgt mit dem nächsten Bericht.

Die Gesamtbeschäftigtenzahl beinhaltet Wahlbeamte/innen, Orchestermusiker/innen, städtische Mitarbeiter/innen der ARGE sowie Sonderverträge. Nicht enthalten sind Auszubildende, Praktikanten/innen, Beurlaubte, Teilnehmer/innen von Arbeitsgelegenheiten sowie die Beschäftigten der Eigenbetriebe.

Gesamtzahl

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Männer	1942	1928	1874	1882	1862	1865	1801
Frauen	2461	2451	2470	2452	2445	2436	2334
Summe	4403	4379	4344	4334	4307	4300	4135
Frauenanteil	56%	56%	57%	57%	57%	57% (56,52%)	56% (56,44%)

Der Vergleich zeigt einen stabilen Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl. In den letzten Jahren sank der Anteil um rd. 0,06%. In der Rundung führte dies zur Absenkung um einen Prozentpunkt.

Die Darstellung der Gesamtzahl unterscheidet nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Bei der Berechnung des Anteils an Frauen entsprechend dem Verhältnis individueller Wochenarbeitszeit/regelmäßiger Wochenarbeitszeit (Vollzeitverrechnung) ergibt sich folgendes Bild:

Vollzeitverrechnung¹

	2000	2001	2002	2004	2005	2006
	2091,39	2082,44	2103,65	2078,48	2050,59	1990,1
Frauenanteil	52%	52%	53%	53%	53%	53%

¹ Eine Vollzeitverrechnung ist aufgrund der fehlenden Datenlage in 2003 nicht möglich.

Der Frauenanteil ist auch hier konstant. Deutlich wird, dass der Frauenanteil im Vergleich mit der Vollzeitverrechnung 3% niedriger ist, als der Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl.

2.2 Differenzierung nach Angestellten, Beamten/innen und Arbeiter/innen

⑩ Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Eine weitere Steigerung des Frauenanteils bei den Beamtinnen wird angestrebt. ⑩ Fazit Die folgende Analyse zeigt eine Stagnation des Frauenanteils bei den Beamtinnen und Beamten.

⑩ Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Eine genaue Analyse und Differenzierung der Ursache für das Absinken des prozentualen Anteils der Arbeiterinnen und die Erarbeitung von entsprechenden Maßnahmen sind zu entwickeln. Nach dem neuen TVöD sind die Arbeiterinnen und Arbeiter wahrscheinlich nicht mehr von den Angestellten getrennt auszuwerten. Tritt diese Situation ein, müssen neue Strategien entwickelt werden. ⑩ Fazit Aufgrund der Zahlen für das Jahr 2005 ist es möglich, die Arbeiterinnen und Arbeiter auszuwerten. Die Entwicklung von Maßnahmen ist für den Geltungszeitraum des Frauenförderplans 2007 – 2010 vorgesehen und fließt in einen der nächsten Berichte mit ein.

Die Gesamtbeschäftigtenzahl² aufgeschlüsselt nach Arbeiter/innen, Angestellten und Beamten/innen zeigen die folgenden Tabellen. Nachstehende Tabellen schließen die in der Fußnote benannten Gruppen ein.

2005 Frauenanteil bei den Beschäftigtengruppen					2006 Frauenanteil bei den Beschäftigtengruppen				
	Beamtinnen/ Beamte	Angestellte	Arbeiterinnen/ Arbeiter	Summe		Beamtinnen/ Beamte	Angestellte	Arbeiterinnen/ Arbeiter	Summe
Männer	740	795	330	1865	Männer	728	755	318	1801
Frauen	412	1934	90	2435	Frauen	417	1827	90	2334
Summe	1152	2729	420	4300	Summe	1145	2582	408	4135
Frauenanteil	36%	71%	21%	57%	Frauenanteil	36%	71%	22%	56%

2005 Übersicht Beschäftigtengruppen bereinigt durch die Vollzeitfaktoren					2006 Übersicht Beschäftigtengruppen bereinigt durch die Vollzeitfaktoren				
	Beamtinnen/ Beamte	Angestellte	Arbeiterinnen/ Arbeiter	Summe		Beamtinnen/ Beamte	Angestellte	Arbeiterinnen/ Arbeiter	Summe
Männer	735,6	778,47	326,07	1840,1	Männer	724,06	740,34	314,22	1778,6
Frauen	352,48	1617,63	80,79	2050,9	Frauen	358,79	1550,9	80,45	1990,1
Summe	1088,08	2396,1	406,86	3891	Summe	1082,85	2291,24	394,67	3768,8
Frauenanteil	32%	68%	20%	53%	Frauenanteil	33%	68%	20%	53%

Beide Darstellungen verdeutlichen den hohen Anteil der Angestellten an der Gesamtbeschäftigtenzahl. Der folgende Jahresvergleich zeigt seit 2004 keine Veränderungen des Frauenanteils.

Entwicklung des Frauenanteils in den Beschäftigungsgruppen seit 2000

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Beamtinnen	(371) 33%	(385) 34%	(395) 35%	(400) 35%	(403) 36%	(412) 36%	(417) 36%
Angestellte	(1985) 71%	(1966) 71%	(1981) 72%	(1958) 71%	(1952) 71%	(1934) 71%	(1827) 71%
Arbeiterinnen	(105) 22%	(100) 21%	(94) 21%	(94) 21%	(90) 21%	(90) 21%	(90) 22%
gesamt	(2461) 56%	(2451) 56%	(2470) 57%	(2452) 57%	(2445) 57%	(2436) 57%	(2334) 56%

Vollzeitverrechnung der Beschäftigungsgruppen 2000-2006

	2000	2001	2002	2004	2005	2006
Beamtinnen	319 (28%)	335 (31%)	346 (32%)	346,28 (32%)	352,48 (32%)	358,79 (33%)
Angestellte	1679 (68%)	1659 (68%)	1673 (69%)	1635,97 (68%)	1617,63 (68%)	1550,90 (68%)
Arbeiterinnen	94 (19%)	89 (19%)	85 (19%)	80,67 (19%)	80,79 (20%)	80,45 (20%)
gesamt	2091,39 (52%)	2082,44 (52%)	2103,65 (53%)	2062,92 (53%)	2050,9 (53%)	1990,14 (53%)

2.3 Beschäftigte des höheren Dienstes

① Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Eine weitere Steigerung des Frauenanteils bei den Beamtinnen und Beamten und den Angestellten des höheren Dienstes ist anzustreben. ① Fazit Die Analyse zeigt, dass diesem Ziel entsprochen wurde.

① Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Bei gleich bleibender Steigerung ist in den nächsten Jahren bei den Angestellten im höheren Dienst die Parität zu erreichen. ① Fazit Die nachstehende Analyse zeigt, dass die angestrebte Parität 2005 erreicht wurde. 2006 sank der Frauenanteil der Angestellten des höheren Dienstes wieder auf 48%.

² Die Gesamtbeschäftigtenzahl beinhaltet Wahlbeamte/innen, Orchestermusiker/innen, Mitarbeiter/innen der ARGE der Wuppertal Marketing GmbH sowie Sonderverträge. Nicht enthalten sind Auszubildende, Praktikanten/innen, Beurlaubte, Inhaber/innen von Ein-Euro-Jobs sowie die Beschäftigten der Eigenbetriebe.

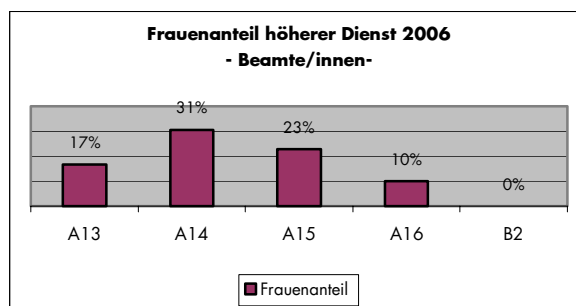
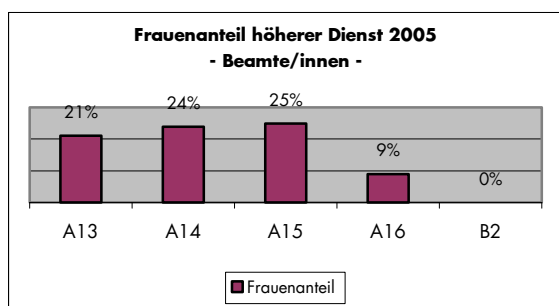
Gesamt

Der Frauenanteil des höheren Dienstes ist seit 2004 insgesamt gestiegen.³

	Angestellte	Beamtinnen	gesamt
2000	42%	17%	31%
2001	44%	18%	35%
2002	44%	19%	34%
2003	47%	20%	34%
2004	47%	20%	34%
2005	50%	21%	38%
2006	48%	21%	36%

Beamtinnen

Die folgenden Schaubilder veranschaulichen den Frauenanteil des höheren Dienstes ohne Eigenbetriebe und ohne Feuerwehr in den Besoldungsgruppen.



Frauenanteil der Beamtinnen des hD 2000-2006⁴

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
A13 hD	5 (19%)	7 (27%)	5 (21%)	6 (22%)	5 (18%)	7 (20%)	5 (17%)
A14	9 (21%)	10 (23%)	9 (22%)	9 (36%)	10 (26%)	8 (25%)	11 (31%)
A15	3 (13%)	4 (17%)	5 (19%)	5 (20%)	5 (22%)	5 (26%)	5 (22%)
A16	1 (8%)	1 (7%)	1 (8%)	1 (8%)	1 (9%)	1 (9%)	1 (9%)
B 2	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Summe	18 (17%)	19 (18%)	20 (19%)	21 (20%)	21 (20%)	21 (21%)	22 (22%)

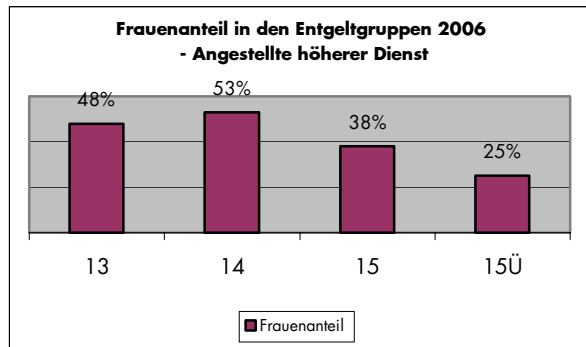
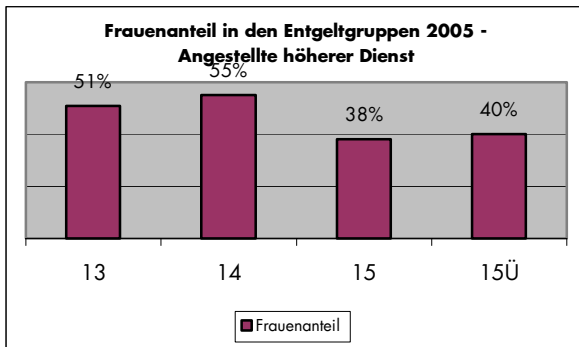
Der Frauenanteil der Beamtinnen im höheren Dienst ist angestiegen (1%), hervorzuheben ist eine Steigerung in der Besoldungsstufe A 14.

³ Einführung TVöD 2005

⁴ ohne Eigenbetriebe, ohne Feuerwehr

Angestellte

Der Frauenanteil bei den Angestellten im höheren Dienst erreichte 2005 die Parität. 2006 sank der Frauenanteil wieder unter 50%.



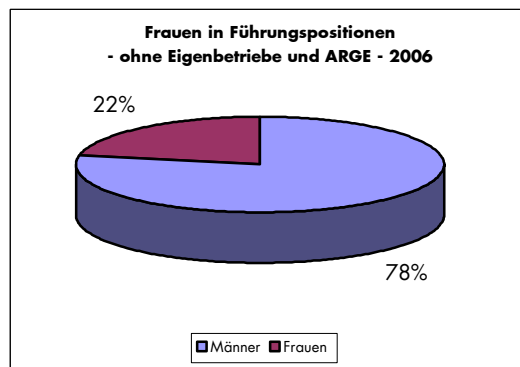
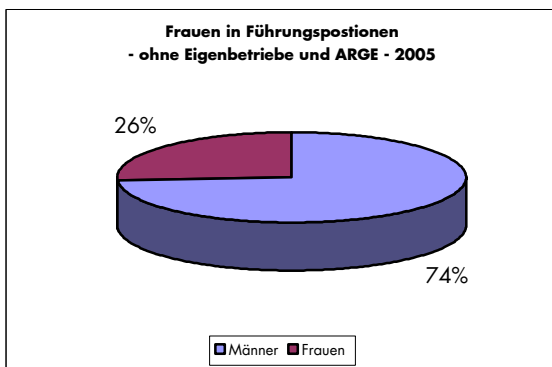
Die folgende Tabelle stellt die Eingruppierungen nach dem BAT und dem TVöD nebeneinander.

Angestellte höherer Dienst 2000-2006, Frauenanteil

	2000	2001	2002	2003	2004	TVöD	2005	2006
II hD	23 (47%)	20 (44%)	19 (42%)	20 (42%)	6 (40%)	EG 13	23 (51%)	21 (48%)
II b	29 (45%)	34 (49%)	34 (52%)	34 (56%)	35 (54%)	EG 14	34 (55%)	31 (53%)
II a	3 (19%)	3 (19%)	3 (17%)	6 (32%)	6 (33%)	EG 15	10 (38%)	10 (38%)
I	1 (20%)	2 (40%)	2 (40%)	2 (40%)	2 (33%)	EG 15Ü	2 (40%)	1 (25%)
Summe	56 (42%)	59 (44%)	58 (44%)	62 (47%)	49 (47%)		69 (50%)	63 (48%)

2.4 Frauen in Führungspositionen

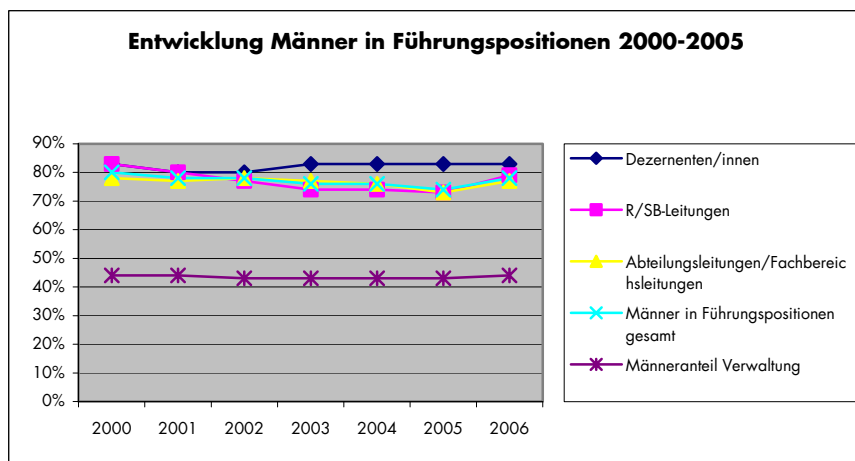
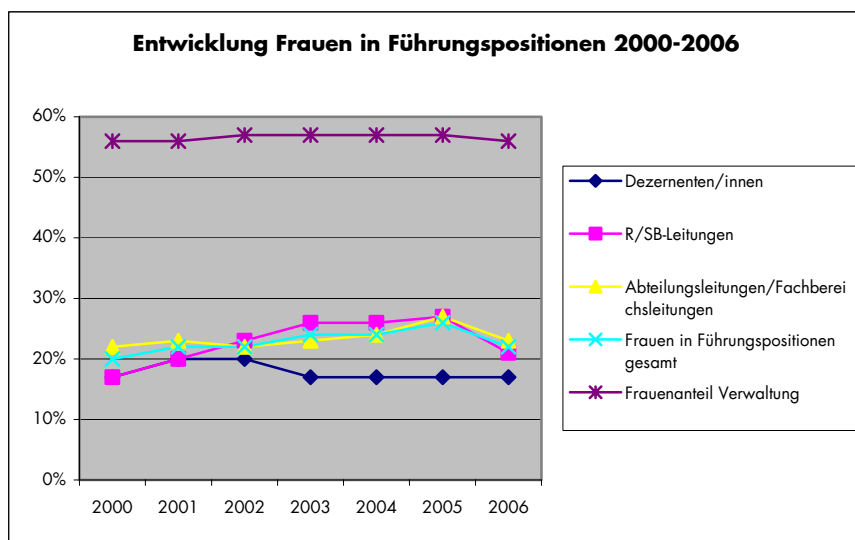
① Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Eine weitere Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen um 2% auf 26% ist anzustreben. ① Fazit Dieses Ziel wurde im Jahr 2005 erfolgreich verfolgt und umgesetzt. 2006 sank der Frauenanteil jedoch um 4% auf insgesamt 22%.



Frauenanteil in Führungspositionen im Jahresvergleich

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Dezernenten/innen	1 (17%)	1 (20%)	1 (20%)	1 (17%)	1 (17%)	1 (17%)	1 (17%)
R/SB-Leitungen	5 (17%)	6 (20%)	7 (23%)	8 (26%)	8 (26%)	8 (27%)	6 (21%)
Abteilungsleitungen/ Fachbereichsleitungen	14 (22%)	16 (23%)	15 (22%)	15 (23%)	15 (24%)	17 (27%)	15 (23%)
Frauen in Führungspositionen gesamt	20 (20%)	23 (22%)	23 (22%)	24 (24%)	24 (24%)	26 (26%)	22 (22%)
Gesamtzahl Beschäftigte	4403	4379	4344	4334	4307	4300	4135
Frauenanteil	(56%)	(56%)	(57%)	(57%)	(57%)	(57%)	(56%)

Sowohl der Frauenanteil an den Ressort- und Stadtbetriebleitungen als auch der an Abteilungs- und Fachbereichsleitungen ist gesunken. Es liegen keine verlässlichen Zahlen über neu zu besetzende Führungspositionen vor. Die nachfolgenden Schaubilder verdeutlichen die Diskrepanz der Verteilung der Führungspositionen zwischen Männern und Frauen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.



2.5 Beschäftigte des gehobenen Dienstes

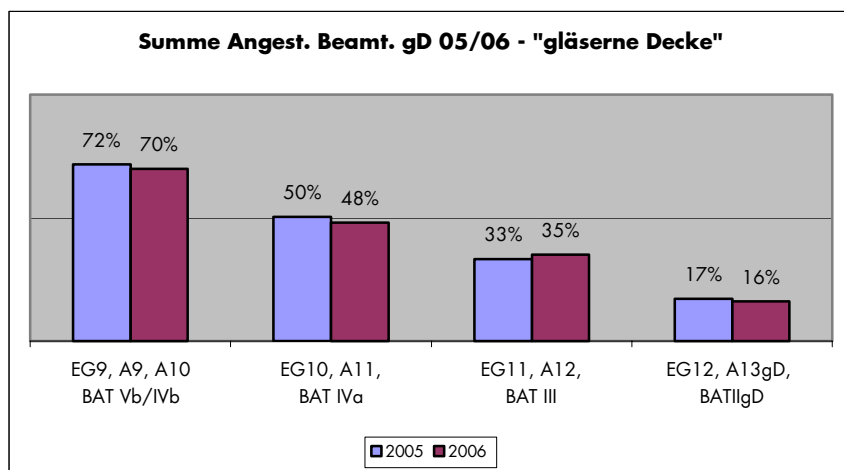
① Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Anzustreben ist eine Steigerung des Frauenanteils im gehobenen Dienst, insbesondere eine Steigerung des Anteils der Beamtinnen. ① Fazit Der Frauenanteil des gehobenen Dienstes ist angestiegen, bei den Beamtinnen beträgt die Steigerung 3%.

① Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Besonderes Augenmerk muss auf die Anhebung des Frauenanteils ab der Eingruppierung BBG A11 und BAT III liegen. ① Fazit Bei der Summierung des Frauenanteils der Entgelt- und Besoldungsgruppen liegt die sog. „gläserne Decke“ weiterhin bei BBG A 11, EG 10 (BAT IVa). Differenziert nach Angestellten und Beamten/innen zeigt sich folgendes Bild: Der Frauenanteil der Beamten/Beamtinnen ab der Besoldungsgruppe A 11 ist deutlich angestiegen. Dies ist vermutlich auf die Aufhebung des Beförderungstopps zurück zu führen. Die Berechnungen der Daten von Angestellten zeigen, dass es nicht möglich ist, an dem Ziel „Steigerung des Frauenanteils ab BAT III“ (EG11) festzuhalten. Eine Neudefinition des Ziels ist erforderlich. Das neue Ziel im Bereich der Angestellten des gehobenen Dienstes ist die Steigerung des Frauenanteils ab der Entgeltgruppe 10.

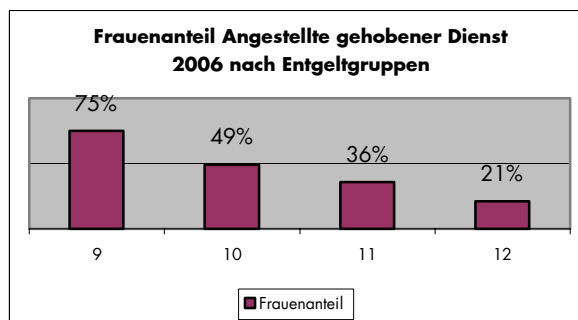
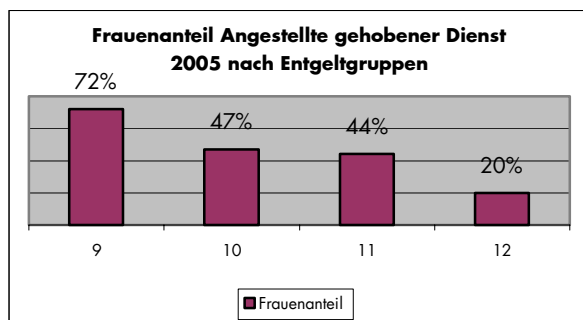
Entwicklung gehobener Dienst

	Angestellte	Beamtinnen	gesamt
2000	57%	42%	51%
2001	56%	42%	51%
2002	57%	44%	52%
2003	57%	44%	53%
2004	57%	45%	52%
2005	58%	47%	54,62%
2006	57%	48%	53,07%

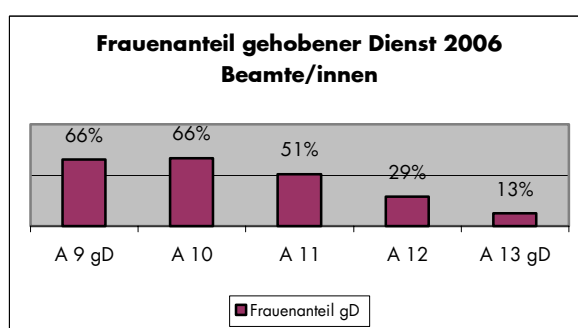
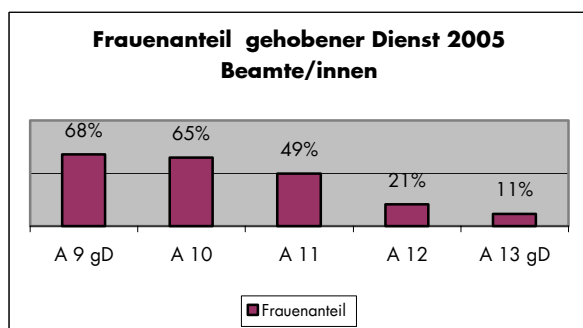
Die sog. „gläserne Decke“ liegt bei BBG A11, Entgeltgruppe 10 bzw. BAT IVa.



Differenziert nach Angestellte und Beamte/innen zeigt sich folgendes Bild bei den Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen:



Bei den Angestellte sinkt der Frauenanteil ab der Entgeltgruppe 10/BAT IVa unter die Parität von 50%.



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
A 9	60%	74%	76%	73%	69%	68%	66%
A 10	61%	61%	61%	60%	60%	65%	66%
A 11	43%	44%	47%	47%	48%	49%	51%
A 12	20%	22%	22%	22%	22%	21%	29%
A 13	7%	6%	6%	6%	7%	11%	13%

Der Frauenanteil bei den Beamten/innen unterschreitet ab der BBG A11 (2005) und BBG A12 (2006) die 50%.

2.6 Beschäftigte des mittleren Dienstes

Einziges – aber anspruchsvolles Ziel – ist die Steigerung des Frauenanteils bei der Feuerwehr. Um perspektivisch eine Steigerung zu erreichen, müssen hier weitere gesonderte Maßnahmen entwickelt werden. Die mit der Feuerwehr vereinbarten Maßnahmen sind unter Punkt 7 aufgeführt.

2.7 Beschäftigte des einfachen Dienstes

① Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Analyse der Eingruppierung (Entgeltgruppe 1) nach dem neuen Tarifrecht in den Berichten zur Chancengleichheit. ① Fazit Bei der Stadt Wuppertal ist niemand in der Entgeltgruppe 1 eingruppiert. Folgende Ergebnisse ergibt die Analyse der Beschäftigten im einfachen Dienst:

Vor der Umstellung auf den TVöD in 2004 waren 7 Personen (2 Männer und 5 Frauen) und 2003 5 Personen (nur Frauen) im einfachen Dienst eingruppiert. Die Eingruppierung entsprach in etwa den Entgeltgruppen 2 bzw. 3. Die Anzahl erhöhte sich nach der Umstellung.

2005 Die Analyse des einfachen Dienstes ergibt (nach der Umstellung auf den TVöD), dass Beschäftigte lediglich ab der Entgeltgruppe 3 eingruppiert sind. Es handelt sich um 5 Männer und 37 Frauen (Frauenanteil von 88%).

2006 In der Entgeltgruppe 3 sind 28 Beschäftigte eingruppiert, 3 Männer und 25 Frauen (Frauenanteil 89%).

Mit der Umstellung auf den TVöD kam es statistisch zu einem Anstieg der Beschäftigten im einfachen Dienst. Dies betrifft vor allem Frauenarbeitsplätze.

Einfacher Dienst 2005/2006

Angestellte Stadt ohne Eigenbetriebe
aufgegliedert nach Leistungseinheiten⁵

2005 einfacher Dienst aufgeschlüsselt nach Leistungseinheiten									
Leistgs.einh.	104 ⁶	209	213	214	215	216	302	401	Summe
Männer	0	2	2	1	0	0	0	0	5
Frauen	1	2	5	0	1	13	14	1	36
Summe	1	4	7	1	1	13	14	1	41
2006									
Leistgs.einh.	104	209	213	214	215	216	302	401	Summe
Männer	0	0	2	1	0	0	0	0	3
Frauen	0	0	6	0	1	10	7	1	25
Summe	0	0	8	1	1	10	7	1	28

⁵ 2005:den uns vorliegenden Daten ist eine Frau aufgeführt. Diese findet sich in den weiteren Listen nicht wieder. Die Ursache konnte nicht ermittelt werden.

⁶ 104: Straßen und Verkehr; 209 Sport und Bäder; 213 Historisches Zentrum; 215 Zoo; 216 Von-der-Heydt-Museum; 302 Ordnungsamt; 401 Allgem. Dienste

2.8 Arbeiterinnen und Arbeiter

① Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Ermittlung konkreter Handlungsbedarfe für den Bereich der Arbeiterinnen. Darauf aufbauend sind konkrete Vorschläge – sowohl bezogen auf die Erhöhung des Frauenanteils bei den gelernte Arbeiterinnen und Arbeitern, als auch im Hinblick auf die weitere Analyse zu entwickeln. ① Fazit Entgegen der Erwartung, die in den „Grundsätzen zur Chancengleichheit“ aufgeführt wurden, sind die Daten der Arbeiterinnen und Arbeiter getrennt von den Daten der Angestellten noch zu ermitteln. (Beide Gruppen sind in Entgeltgruppen eingestuft.)

Hintergrund für diese Analyse ist der geringe Frauenanteil bei den Arbeiter/innen allgemein (21%) und insbesondere die geringe Zahl der gelernten Arbeiterinnen. Der Frauenanteil im Bereich der ungelerten Arbeiter/innen ist um 5% gestiegen, im Bereich der gelernten um 1% gesunken.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Arbeiterinnen - Anzahl	22% (105)	21% (100)	21% (94)	21% (94)	21% (90)	21,43% (90)	22,06% (90)
Arbeiterinnen Vollzeitverrechnung	94 (19%)	89 (19%)	85 (19%)	⁷	80,67 (19%)	80,79 (20%)	80,45 (20%)

Bei der Entwicklung des Frauenanteils in den Bereichen gelernte/ungelernte Arbeiter/innen sieht das Bild wie folgt aus:

Gelernte und ungelerte Arbeiterinnen und Arbeiter

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

Die Grundaussage: „geringer Frauenanteil bei den Arbeiterinnen und Arbeitern, vor allem in Bereich der gelernten Arbeiterinnen“ gilt auch für die Jahre 2005 und 2006. Um konkrete Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln, ist es erforderlich herauszustellen, in welchen Leistungseinheiten Arbeiter/innen beschäftigt sind und wie ihre Tätigkeiten aussehen.

⁷ Die Daten der Vollzeitverrechnung des Jahres 2003 liegen nicht vor.

Ungelernte Arbeiter/innen (EG 1-4)

Die meisten ungelerten Arbeiterinnen sind in den Leistungseinheiten 202 (Stadtbetrieb Kindertageseinrichtungen) und 209 (Stadtbetrieb Sport und Bäder) beschäftigt. Hier gilt es zu prüfen, ob es spezifische Bedarfe nach dem LGG gibt (Verbesserung der Situation von typischen Frauenarbeitsplätzen).

Männer arbeiten vorwiegend in den Leistungseinheiten 103 (Stadtbetrieb Grünflächen und Forsten), 204 (Ressort Zuwanderung und Integration) und 215 (Stadtbetrieb Zoologischer Garten). Hier gilt es zu prüfen, ob es sinnvoll ist, eine Erhöhung des Frauenanteils anzustreben.

Aufschlüsselung der Arbeiter/innen nach Leistungseinheiten EG 1-4						
Leistungseinheit	2005			2006		
	Frauen	Männer	Frauenanteil	Frauen	Männer	Frauenanteil
103 Grünflächen und Forsten	0	16	0%	0	15	0%
104 Straßen und Verkehr	1	6	14%	1	6	14%
202 Tageseinrichtungen für Kinder	15	0	100%	14	0	100%
204 Zuwanderung und Integration	1	20	5%	1	13	7%
206 Schulen	3	1	75%	3	1	75%
207 Stadtbetrieb Weiterbildung	0	2	0%	entf. ⁸	entf.	
208 Kinder, Jugend und Familie	3	0	100%	0	2	0%
209 Sport und Bäder	27	11	71%	31	11	74%
212 Berg. Musikschule	0	0		1	0	100%
213 Hist. Zentrum/Fuhlrott-Museum	1	0	100%	1	0	100%
215 Zoologischer Garten	1	10	9%	1	8	11%
216 Von-der-Heydt-Museum	0	1	0%	0	2	0%
302 Ordnungsamt	0	1	0%	0	2	0%
ARGE				1	0	100%
Summe	52	68	43%	54	60	47%

⁸ Entfällt aufgrund der Gründung des Zweckverbandes Bergische VHS

Gelernte Arbeiterinnen und Arbeiter (EG 5-9)

Im Ressort Grünflächen und Forsten sind insgesamt die meisten Arbeiterinnen und Arbeiter, mit einem im Vergleich zu anderen Leistungseinheiten hohen Frauenanteil, beschäftigt. Eine Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich ist weiterhin anzustreben.

Tätigkeitsfelder für gelernte Arbeiterinnen und Arbeiter finden sich darüber hinaus vor allem in den Bereichen Straßen und Verkehr, Sport und Bäder, Zoologischer Garten sowie Information und Kommunikation. Eine Erhöhung des Frauenanteils ist auch hier erforderlich.

Aufschlüsselung der gelernten Arbeiter/innen nach Leistungseinheiten EG 5-9						
Leistungseinheit	2005			2006		
	Frauen	Männer	Frauenanteil	Frauen	Männer	Frauenanteil
GB des Oberbürgermeisters	0	2	0%	0	2	0%
102 Vermessung, Katasteramt und Geodaten	0	5	0%	0	5	0%
103 Grünflächen und Forsten	13	110	11%	12	108	10%
104 Straßen und Verkehr	0	42	0%	0	43	0%
202 Tageseinrichtungen für Kinder	3	0	100%	2	0	100%
204 Zuwanderung und Integration	0	3	0%	0	3	0%
207 Stadtbetrieb Weiterbildung	1	13	7%	entf. ⁹	entf.	entf.
208 Kinder, Jugend und Familie	1	0	100%	1	0	100%
209 Sport und Bäder	0	23	0%	0	30	0%
211 Orchester und Konzerte	0	2	0%	0	3	0%
213 Hist. Zentrum/Fuhlrott-Museum	0	1	0%	0	1	0%
214 Stadtbibliothek	0	1	0%	0	1	0%
215 Zoologischer Garten	17	41	29%	18	43	30%
216 Von-der-Heydt-Museum	2	0	100%	2	0	100%
304 Feuerwehr	0	1	0%	0	1	0%
401 Allgemeine Dienste	0	4	0%	0	4	0%
402 Information und Kommunikation	0	11	0%	0	12	0%
ARGE	1	0	100%	0	0	
Summe	38	262	13%	35	259	12%

⁹ Entfällt aufgrund der Gründung des Zweckverbandes Bergische VHS

2.9 Beförderungen und Höhergruppierungen

Beamtinnen und Beamte

Im Jahr 2005 wurde die Beförderung von Beamtinnen und Beamten wieder möglich. 2005 wurden 11 Beförderungen vorgenommen, darunter waren 7 Frauen (64%). 2006 stieg die Zahl der Beförderungen erheblich auf 86. Doch sank der Frauenteil auf 43%. Der „Beförderungsstau“ konnte zwischenzeitlich abgebaut werden.

Höhergruppierungen

Vom Jahr 2006 an wurden aufgrund der Einführung des TVöD die Höhergruppierungen der Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeiter zusammengefasst. Deshalb ist ein Vergleich nur bis zum Jahr 2005 möglich. In den Daten zur Höhergruppierung sind die automatischen Bewährungsaufstiege enthalten. Diese sind (in der Regel) nicht beeinflussbar. Aus diesem Grund ist die Analyse der Daten von Höhergruppierungen derzeit nur bedingt ein Instrument, um gezielte Frauenförderung zu betreiben. Die Analyse der Höhergruppierungen kann ab 2010 an Aussagekraft gewinnen, da der TVöD keine Bewährungsaufstiege mehr vorsieht und die ausstehenden Bewährungsaufstiege für die aus dem BAT zum TVöD übergeleiteten Beschäftigten bis zum 31.12.2009 vollzogen sind.

Angestellte

Der Frauenanteil an den Höhergruppierungen lag über dem Frauenanteil insgesamt.

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%
2005	46	125	73%	71%

Es ist davon auszugehen, dass Frauen und Männer bei Höhergruppierungen gleich behandelt werden sollten. In der Folge müsste der Anteil an Höhergruppierungen dem Anteil in den Besoldungsbereichen (mD, gD, hD) entsprechen.

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%
2005	16	93	85%	m. Feuerw. 69% o. Feuerwehr 82%

Die folgenden Tabellen zeigen,

der Frauenanteil an Höhergruppierungen im mittleren Dienst übersteigt den Frauenanteil in diesem Bereich, im gehobenen Dienst und höheren Dienst liegt er unterhalb dieser Grenze. Wie oben erwähnt, beinhalten die Daten zur Höhergruppierung immer auch die Bewährungsaufstiege. Der hohe Frauenanteil bei den

Höhergruppierungen des mittleren Dienstes könnte beispielsweise auf die Bewährungszeiten des Sozial- und Erziehungsdienstes zurück zu führen sein.

Höhergruppierung 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%
2005	26	31	54%	58%

Höhergruppierung 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%
2005	4	1	20%	50%

Arbeiterinnen und Arbeiter

Erfreulicherweise stieg der Frauenanteil an den Höhergruppierungen der Arbeiterinnen und Arbeiter deutlich an und übertraf den Frauenanteil dieser Gruppe. Aufgeschlüsselt nach gelerntem und ungelernte Beschäftigten ist vor allem der Anstieg bei den ungelernten Arbeiterinnen zu begrüßen.

Analyse Höhergruppierungen

	Männer	Frauen	Frauenanteil an den Höhergruppierungen	Frauenanteil an den Arbeiter/innen gesamt
2001	16	8	33%	21%
2002	45	19	29%	21%
2003	69	16	19%	21%
2004	62	8	11%	21%
2005	28	9	24%	22%

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%
2005	5	4	44%	43%

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%
2005	23	5	18%	13%

2.10 Zielquoten (Überblick Kernbereich, Eigenbetriebe, Vergleich Zielquote)

Die Zielquotenberechnungen gehen auf den Frauenförderplan des Jahres 2001 zurück. Für die Vergütungsgruppe/Besoldungsgruppe A9/IVb mD, Vergütungsgruppe/Besoldungsgruppe A11/IVa gD, höherer Dienst, gelernte Arbeiterinnen und Arbeiter wurden als Zielquoten in der Regel eine Steigerung von 2% festgelegt. Diese bewährte Systematik führt dieser Bericht, wo es möglich ist, fort.

Die Einführung des TVöD führte zu Verschiebungen. Vergleiche in den Bereichen „mittlerer, gehobener und höherer Dienst“ und „gelernte/ungelernte Arbeiterinnen“ und in dem Bereich A11/IVa sind weiterhin möglich.

Die Erreichung der bisher definierten Ziele ist für das Jahr 2010 vorgesehen. Diese Zwischenbilanz zeigt positive Entwicklungen an.

Kernbereich der Verwaltung					Frauenanteil in % nach Laufbahnen					
	Gesamt ¹⁰ [1]	Frauen	Männer	Frauenanteil	mD	gD	A11/IVa gD	hD	Arbeiter/innen	
									ungelernt	gelernt
1995	5622	2969	2653	53%	67%	46%	36%	22%	61%	11%
1999	4309	2380	1929	55%	69%	48%	43%	21%	43%	12%
2000	4340	2446	1894	56%	70%	49%	45%	22%	59%	10%
2001	4282	2429	1853	57%	71%	51%	46%	31%	40%	11%
2002	4270	2420	1850	57%	71%	51%	46%	33%	40%	11%
2003	4334	2452	1882	57%	70%	53%	49%	35%	41%	12%
2004	4307	2445	1862	57%	70%	52%	50%	34%	40%	13%
Einführung TVöD										
2005	4300	2436	1865	57%	70%	54%	48%	37%	43%	13%
2006	4136	2334	1801	57%	69%	53%	50%	36%	48%	12%

¹⁰ Ohne Beigeordnete, Sonderverträge, Orchestermusiker/innen, ab 2003 mit Orchestermusiker/innen

Die Weiterentwicklung der Grundsätze zur Chancengleichheit machte es erforderlich, die Ziele genauer zu spezifizieren. Die Entwicklung der spezifischen Zielquoten sieht wie folgt aus. Die grau hinterlegten Zeilen und Fett gedruckten Werte weisen auf die definierten Zielquoten hin. Die lediglich grau hinterlegten Zeilen weisen im gehobenen Dienst auf die „gläserne Decke“ hin. Alle weiteren Daten sind zum Vergleich aufgeführt.

	IST 31.12.2004 Frauenanteil¹¹	IST 31.12.2005 Frauenanteil	IST 31.12.2006 Frauenanteil	SOLL¹² 31.12.2009 Frauenanteil
Frauen in Führungspositionen	24%	26%	22%	26%
Höherer Dienst	34%	38%	36%	36%
Höherer Dienst Angestellte	47%	50%	48%	49%
Beamtinnen	21%	21%	21%	23%
Gehobener Dienst				
Beamtinnen A11	48%	49%	51%	50%
Beamtinnen A12	22%	21%	29%	24%
Beamtinnen A13	7%	11%	13%	9%
Angestellte BAT III	43%	entf.	entf.	45%
Angestellte BAT II gD	32%	entf.	entf.	34%
Angestellte EG 10		47%	49%	49% ¹³
Angestellte EG 11		44%	36%	46%
Angestellte EG 12		20%	21%	22%
gelernte Arbeiterinnen	11%	13%	13%	13%

Insgesamt können alle Zielquoten, die in den Grundsätzen zur Chancengleichheit definiert wurden, genauso weiter verfolgt werden. Durch die Einführung des TVöD ergibt sich nur in einem Bereich die Notwendigkeit einer Nachsteuerung. Die Ziele für die Angestellten des gD müssen nach der Einführung des TVöD neu definiert werden. Da die Parität ab EG 10 nicht gegeben ist, muss ab dieser Entgeltgruppe eine Zielquote definiert werden. Ziel ist die Steigerung um 2% bzw. auf 49%.

¹¹ einschließlich Wahlbeamte/innen, Orchestermusiker/innen und Sonderverträge; nicht enthalten sind Auszubildende, Praktikanten/innen, Mitarbeiter/innen der Maßnahme „Arbeit statt Sozialhilfe“, ABM-Kräfte und Mitarbeiter/innen der Eigenbetriebe

¹² Die „Soll-Werte“ wurden in den Grundsätzen zur Chancengleichheit festgelegt, Datengrundlage war das Jahr 2004.

¹³ Datengrundlage war das Jahr 2005.

2.11 Altersprognose der Beschäftigten

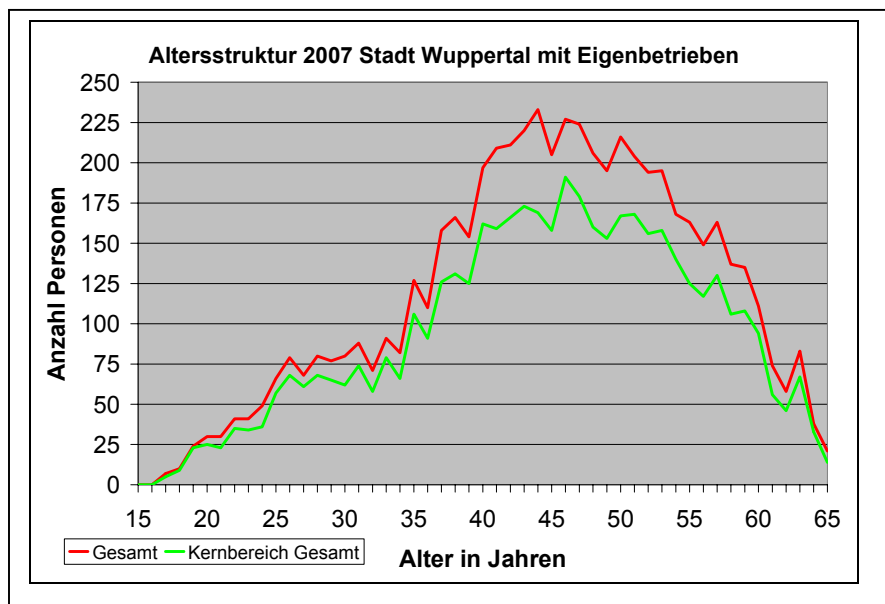
Eine verlässliche Prognose für die nächsten Jahre ist weiterhin aufgrund der Haushaltssituation der Stadtverwaltung nicht einfach. Neueinstellungen sind nur in Ausnahmefällen möglich und freie Stellen werden oftmals nicht wieder besetzt.

Anzahl der Beschäftigten über 55 Jahre, Stand 2005				
	Gesamt (ohne Feuerwehr) ab 60 Jahre		Feuerwehr ab 55 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen ¹⁴	Männer
Beamtinnen Beamte	5	25	1	47
Angestellte	49	45	1	2
Arbeiterinnen Arbeiter	7	12	0	0

2.12 Altersstruktur

Die folgende Analyse zeigt, dass künftig davon auszugehen ist, dass die Beschäftigten der Stadtverwaltung Wuppertal, die Elternzeit und/oder Teilzeit in Anspruch nehmen um Kinder zu versorgen, sinken wird.

In den Beschlüssen zu den Grundsätzen zur Chancengleichheit für die Stadtverwaltung Wuppertal wird darauf hingewiesen, dass Kenntnisse über die Altersstruktur der Stadtverwaltung wichtig sind, um Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familien und Beruf zu planen. Aus dem nebenstehenden Diagramm wird die Altersstruktur der



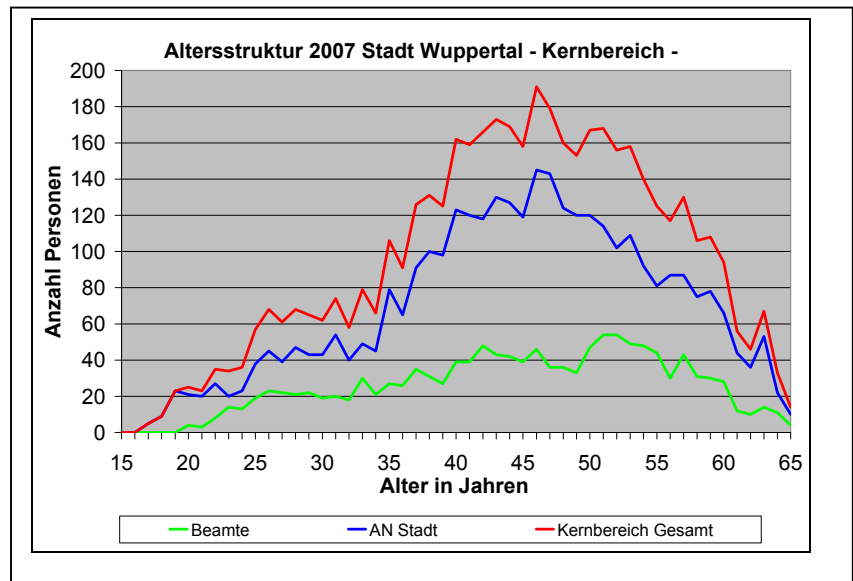
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Wuppertal ersichtlich. Es verdeutlicht, dass ein großer Teil der Beschäftigten älter als 35 Jahre ist. Im Bundesdurchschnitt liegt das Alter bei der Geburt der Kinder im Westen bei 29 Jahren¹⁵. Damit wird die Anzahl der Beschäftigten, die aufgrund von Elternschaft, Elternzeit, Teilzeit usw. in Anspruch nehmen, geringer als in den Jahren zuvor. Die Zahl der Beschäftigten,

¹⁴ Die hier angeführten Frauen sind im Verwaltungsbereich der Feuerwehr tätig.

¹⁵ Bundeszentrale für politische Bildung; www.bpb.de/wissen, Stand 2004

die auf Teilzeitmöglichkeiten und Beurlaubungen zurückgreifen werden, um die Pflege von Angehörigen zu sichern, wird dagegen voraussichtlich zunehmen.

Die Altersstruktur der Arbeiterinnen und Arbeiter lässt sich aufgrund der vorliegenden Daten nicht herausfiltern. Das Diagramm zeigt die Altersstruktur der Beamtinnen und Beamten im Vergleich zu den tariflich Beschäftigten (Angestellte und Arbeiter/innen). Auch dieses Schaubild bestätigt die o.g. Tendenz.



3. Stellenbesetzungsverfahren

3.1 Ausschreibungen

Umfassend wird in einem der nächsten Zwischenberichte hierzu berichtet. Zum anschließenden Ziel liegt erstmalig eine Statistik vor.

⑨ **Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit** Grundsätzlich werden alle Stellen auch für Teilzeitkräfte ausgeschrieben, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Führungsfunktionen. Die Gründe für eine Abweichung von diesem Grundsatz sind in den Leistungseinheiten zu dokumentieren. ⑨ **Fazit** Seit August 2005 erfolgt durch die Gleichstellungsstelle eine systematische Erfassung der internen Ausschreibungen des Mitteilungsblattes. Eine Bewertung dieser Erfassung kann erst in einem der nächsten Berichte erfolgen, weil hierzu Daten von mindestens zwei Jahren vorliegen müssen. Deutlich wird, dass mehr als ein Drittel der Stellen als nicht teilbar ausgeschrieben wurden und in 17% - 19% der Ausschreibungstexte keine Angaben zur Stundenzahl zu finden sind, vermutlich sind diese Stellen nicht teilbar.

Stellenausschreibungen Mitteilungsblatt

	Anzahl	nur Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit, Teilzeit möglich	keine Angaben
Aug. - Dez. 2005					
Summe	58	21	7	20	10
In Prozent		36%	12%	34%	17%
2006					
Summe	157	65	34	28	30
In Prozent		41%	22%	18%	19%

3.2 Auswahlverfahren

⑩ **Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit** In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes bzw. der zu übertragenden Funktion erfüllen. ⑩ **2005** lag der Frauenanteil bei den Einstellungen bzw. Umsetzungen ab Bes.Gr./Verg.Gr. A12/BAT III (EG11) über dem Frauenanteil der Bewerbungen.

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

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ausgeschriebene Stellen	25	13	14	18	20	27
besetzte Stellen	22	13	14	17	22	26
Frauenanteil bei den Bewerbungen	36,5%	34,9%	29,6%	43,7%	32%	41%
Frauenanteil der eingeladenen Bewerber/innen	36,6%	35,7%	43,5%	34,5%	34%	30%
Ergebnis Auswahlverfahren Frauenanteil	40,9%	53,8%	14,3%	35,3%	36%	23%
Verhältnis Voll- und Teilzeit	20:02	12:01	12:02	14:03	24:01	24:02

2006 Der Frauenanteil an den Bewerbungen steigt kontinuierlich an. Der Anteil der Frauen, die zum Auswahlverfahren eingeladen und daran anschließend eingestellt bzw. umgesetzt werden, ist gesunken. Dies bedarf einer genaueren Analyse: Die Auswahlverfahren, in denen die männlichen Bewerber den Zuschlag bekamen, fanden in den Bereichen statt, in denen der Anteil der Männer überwiegt. Nur vereinzelt konnten sich weibliche Bewerberinnen durchsetzen.

Frauenanteil bei Einstellungen und Übernahmen 2002-2006

	2002	2003	2004	2005	2006
unbefristete Einstellungen	36 (63%)	22 (50%)	20 (47%)	15 (38%)	25 (52%)
befristete Einstellungen	82 (82%)	52 (75%)	52 (82%)	32 (65%)	39 (78%)
Verlängerungen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen	34 (94%)	16 (89%)	24 (80%)	31 (84%)	23 (82%)
Übernahme in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	26 (74%)	41 (85%)	35 (90%)	11 (58%)	14 (78%)
Übernahme von Auszubildenden	32 (64%)	17 (50%)	24 (68%)	21 (45%)	22 (73%)
gesamt	210 (75%)	148 (69%)	155 (73%)	110 (57%)	123 (71%)

2005 Der Frauenanteil bei den Einstellungen ging zurück. Hervorzuheben ist das Absinken des Frauentils bei den unbefristeten Einstellungen auf 38% und bei der Übernahme Auszubildender auf 45%.

2006 Die Tendenzen aus dem vorgegangenen Jahr bestätigten sich nicht. Der Frauenanteil an den unbefristeten Einstellungen stieg wieder an, genau wie der Anteil der Übernahme Auszubildender.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Vor dem Hintergrund der Diskussion um die demografische Entwicklung ist es von Interesse mit dem vorliegenden Datenmaterial die Beurlaubungen aufgrund der Geburt eines Kindes zu erfassen. Es liegen Daten für Angestellte und Arbeiter/innen vor. Die Übersicht dieser Daten zeigt einen Rückgang an Beurlaubungen aufgrund der Geburt eines Kindes, insbesondere für das Jahr 2005.

Beurlaubungen aufgrund der Geburt eines Kindes (wird nur für Angestellte und Arbeiter/innen erfasst)¹⁶

Beurlaubung Geburt des Kindes/Mutterschutz	2002	2003	2004	2005	2006
Summe Angestellte/Arbeiterinnen	11	10	9	3	7

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

Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familien und Beruf bezogen auf die Arbeitszeitgestaltung

① Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung soll auch weiterhin, im Rahmen der gesetzlichen (TzBfG), tariflichen und dienstrechtlichen Möglichkeiten und wenn betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag der Beschäftigten im gewünschten Umfang ermöglicht werden.

① Fazit Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung ist unverändert. Weiterhin nehmen sehr wenige Männer die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wahr. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an den beschäftigten Frauen insgesamt ist mit 40% sehr hoch. Der prozentuale Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtstellenzahl ist unverändert. Die tatsächliche Anzahl der Teilzeitbeschäftigten sank deutlich im Jahr 2006.

① Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Die Möglichkeit, alternierende Teleheimarbeitsplätze einzurichten, bleibt im Rahmen der Dienstvereinbarung erhalten. ① Fazit Die Möglichkeit der Telearbeit wird weiterhin wahrgenommen, die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist leicht angestiegen.

Telearbeit		
	2005	2006
Männer	21 (22%)	27 (25%)
Frauen	76 (78%)	79 (75%)
Summe	97	106

¹⁶ nur Kernverwaltung ohne Eigenbetriebe

Die Entwicklung des Männer-/Frauenanteils an Teilzeit inklusive geringfügig Beschäftigter im Kernbereich der Verwaltung

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Männer	53	60	67	66	70	69	65
Frauen	896	911	930	949	969	997	930
in Prozent							
Männer	6%	6%	7%	6%	7%	6%	7%
Frauen	94%	94%	93%	94%	93%	94%	93%

Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen (einschließlich der geringfügig beschäftigten Frauen) an allen weiblichen Beschäftigten im Kernbereich der Verwaltung

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Anteil Teilzeit	37%	38%	39%	40%	41%	40%

Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Beschäftigungsgruppen in Prozent einschl. geringf. Beschäftigter im Kernbereich der Verwaltung

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

Entwicklung der Teilzeitbeschäftigten insgesamt in der Kernverwaltung einschl. geringfügig Beschäftigter

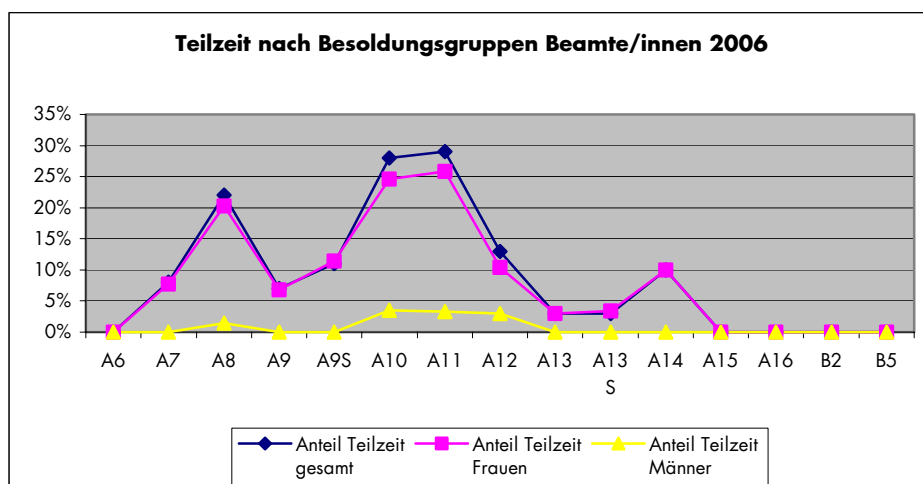
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Teilzeitbeschäftigte	949	959	997	1015	1039	1066	995
in Prozent	22%	22%	23%	23%	24%	25%	24%
Entwicklung		+10	+38	+18	+24	+27	-71

Bemerkenswert ist der Rückgang der Teilzeit**beschäftigten** um 71 im Jahr 2006, während die Anzahl in den vorherigen Jahren immer anstieg. Durch den gleichzeitigen Rückgang der Beschäftigtenzahlen schlägt sich diese Entwicklung in den Prozentwerten nicht nieder.

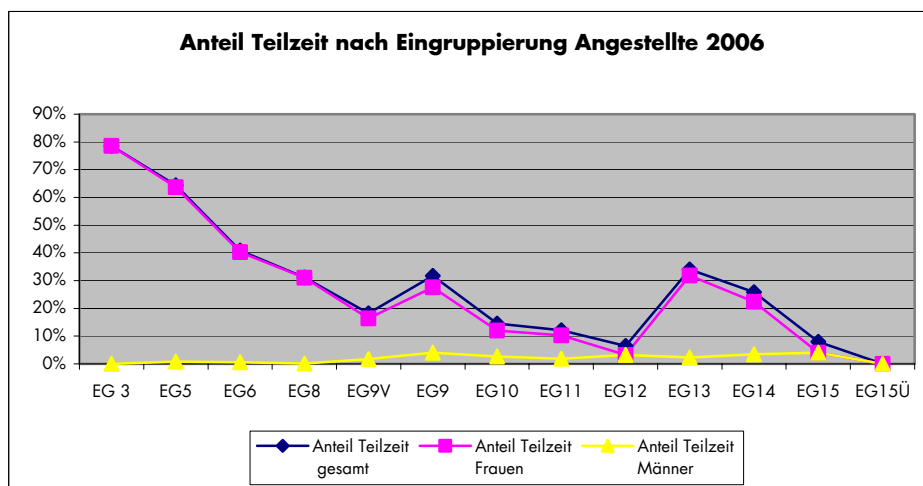
Analyse Teilzeit nach Eingruppierung/Besoldung in der Kernverwaltung

In den vergangenen Berichten war es nicht möglich, die Teilzeitbeschäftigung weitergehend nach der Eingruppierung oder den Besoldungsgruppen der Beschäftigten zu analysieren. Es musste lediglich von der These ausgegangen werden, dass Teilzeitbeschäftigung mit steigender Eingruppierung/Besoldung sinkt. Diese These kann nun belegt werden. Es ist möglich, den Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer an der Gesamtbeschäftigtenzahl und ihrem Anteil in den einzelnen Besoldungs- und Vergütungsgruppen darzustellen.

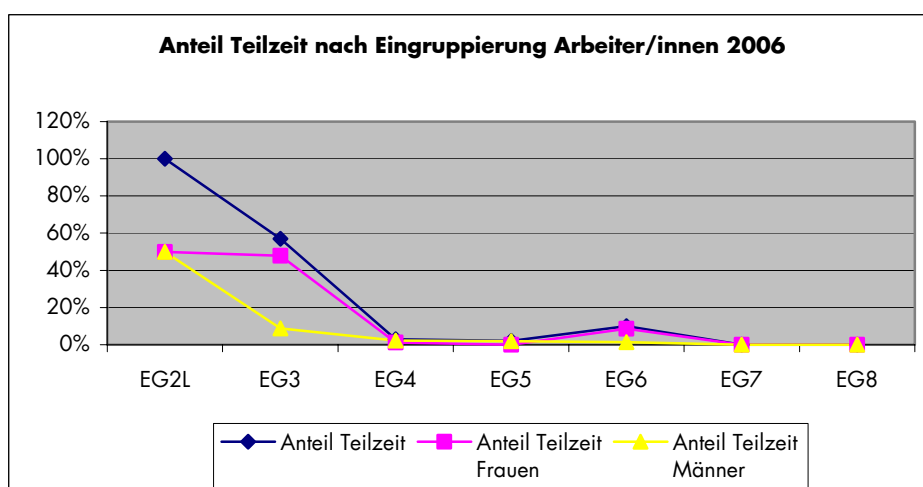
Beamtinnen/Beamte¹⁷



Angestellte¹⁸



Arbeiterinnen und Arbeiter



¹⁷ außer Anwärter/innen, ohne A5 und B6-B10, da nur wenige Beschäftigte

¹⁸ ohne EG 2 und EG 7, da wenige oder kein/e Beschäftigte/r, ohne Orchester, Sonderentgelte Erziehungsdienst und Festgehalt, z.B. 400 Euro-Job

Eine bemerkenswerte Anzahl teilzeitbeschäftigter Frauen ist im höheren Dienst zu finden. Die Schaubilder zeigen auch, dass im Bereich der Beamten/innen und Angestellten die teilzeitbeschäftigten Männer überwiegend im gehobenen Dienst beschäftigt sind; bei den Angestellten im höheren Dienst. Der Anteil der Teilbeschäftigungen sinkt mit steigender Eingruppierung. Im ungelernten Arbeiter/innenbereich sind deutlich mehr Teilzeitbeschäftigte zu finden als bei den gelernten Arbeiter/innen.

4.2 Beurlaubung aus familiären Gründen, Elternzeit, Wiedereinstieg

① Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Im Kontext der vorgegebenen Rahmenbedingungen werden die Beurlaubungsmöglichkeiten für Frauen und Männer ausgeschöpft. ① Fazit Die Inanspruchnahme der Elternzeit ist weiterhin angestiegen. Männer nutzen wie zuvor nur vereinzelt Elternzeit. Befristeter und unbefristeter Urlaub wird nach wie vor wahrgenommen. Eine Steigerung ist bei den Angestellten im Bereich der befristeten Beurlaubung zu verzeichnen. Die Anzahl der Männer, die von Beurlaubungen gebrauch machen, ist gesunken.

Analyse Elternzeit

Die Entwicklung der Elternzeit 2001-2004

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

Anzahl der Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen

	2002	2003	2004	2005	2006
Männer ¹⁹	2	1	1	0	1

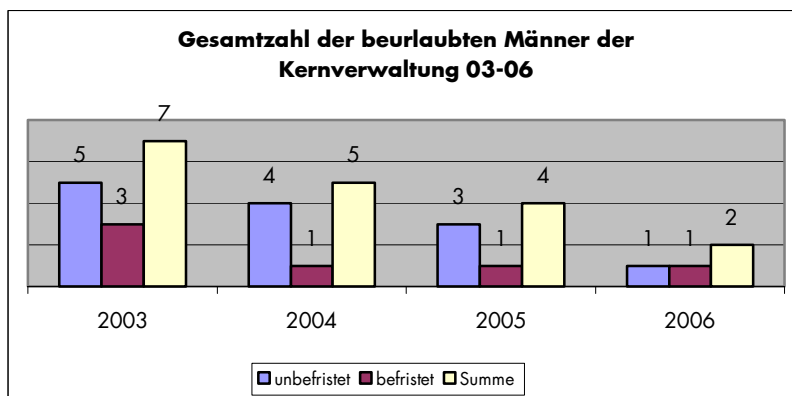
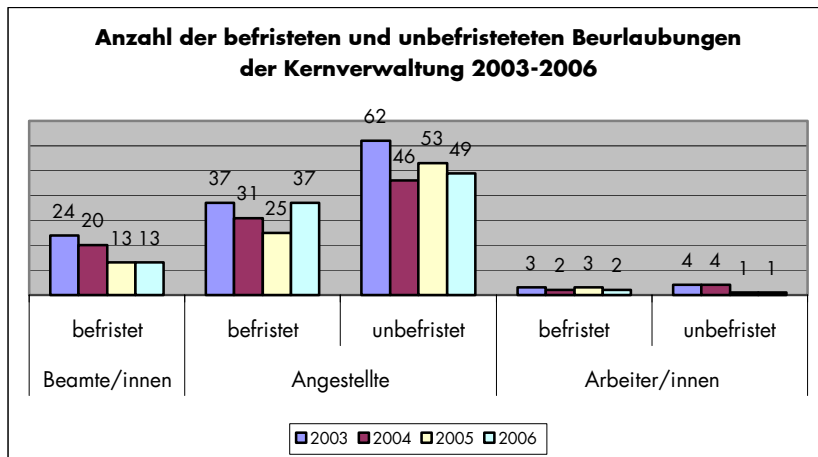
Im Jahr 2006 befand sich ein Mann in Elternzeit. 2005 gab es ausschließlich Frauen, die Elternzeit in Anspruch genommen haben. Die Anzahl der Mitarbeiter/innen, die in Elternzeit gehen, steigt erstmals seit 4 Jahren wieder an.

Anfang 2007 wurde das neue Elterngeld eingeführt, das auch für Väter Anreize geben soll, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Mitteilungen des Statistischen Bundesamt zur Folge wurde im ersten Halbjahr 2007 8,5% der Elterngeldanträge für Väter bewilligt.²⁰ Die Zahlen der nächsten Jahre werden zeigen, wie die Väter der Stadtverwaltung diese Regelung nutzen.

¹⁹ Hierbei handelt es sich um männliche Angestellte.

Analyse sonstige Beurlaubung

Über die Gründe für die Inanspruchnahme von unbezahltm 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.



4.3 Sonstige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um auch innerhalb der Stadtverwaltung weitere Fortschritte hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erzielen, wurde im letzten Jahr ein Projektteam gegründet, das sich dieser Thematik angenommen hat. Als Grundlage für das Team standen die Maßnahmen der Grundsätze zur Chancengleichheit, die best-practice-beispiele Wuppertaler Unternehmen und die Anregungen aus dem Audit Beruf und Familie der Hertie-Stiftung zur Verfügung.

²⁰ Statistisches Bundesamt Pressemitteilung Nr. 321 vom 15.08.2007

Familienfreundliche Regelungen und Maßnahmen bei der Stadt Wuppertal: Vergleich mit der Checkliste „audit beruf und familie“ der Hertie-Stiftung

Auf Grundlage der von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelten Checkliste „audit beruf und familie“ wurden die bereits bei der Stadt Wuppertal eingeführten familienfreundlichen Regelungen und Maßnahmen als „Familienservice für Mitarbeiter/innen“ tabellarisch zusammengefasst. Die in kursiver Schrift eingefügten Maßnahmen gehen über die Checkliste der Hertie-Stiftung hinaus.

Zeitmanagement	Gibt es bereits
Pausen	X
Urlaubsregelung	X
Sonderurlaub	X
Gleitzeit	X <i>aufgabenbezogen</i>
Jahresarbeitszeit/saisonale Arbeitszeit	X <i>in bestimmten Bereichen</i>
Teilzeit	X
Teilzeit während der Elternzeit	X
Arbeitsablaufmanagement	Gibt es in den meisten Fällen
Arbeit mit nach Hause nehmen	X
Alternierende Telearbeit	X
Teamarbeit	X
Wiedereinstieg nach der Elternzeit	X
Eltern-Kind-Arbeitszimmer	- <i>in Notfällen Kind kurzfristig mit zur Arbeit nehmen, wird prakti.</i>
Unternehmenskultur in der Innen- und Außenwahrnehmung	Gibt es bereits
Akzeptanz von „Familienkarrieren“	X
Mitarbeitergespräch	X
Krankenrückkehrgespräch	X
<i>Wiedereingliederungsmanagement nach Krankheit</i>	X <i>in Vorbereitung</i>
Ansprechpartner/innen „Balance von Familie und Arbeitswelt“	X <i>(Personalressort, Personalrat, Gleichstellungsstelle für Frau und Mann, Sozialberatung, Führungskräfte)</i>
Kontaktthalemöglichkeiten	X <i>in bestimmten Bereichen</i>
<i>Gleichstellungsstelle für Frau und Mann</i>	X
<i>Sozial- und Schuldnerberatung</i>	X
<i>Kommunale Fortbildung</i>	X
<i>Konfliktmanagement</i>	X
Schwarzes Brett	X <i>(Mitteilungsblatt, Intranet, Meinungsforum im Intranet)</i>
Betriebsfest	X <i>in den einzelnen Leistungseinheiten</i>
Familienservice Beschäftigte	Gibt es nur bedingt
Essen aus der Betriebskantine	X
Haushaltsservice	-
Geburtsbeihilfe	X <i>unter bestimmten Voraussetzungen</i>
Unterstützung von Elterninitiativen/Kinderbetreuung	-
Unterstützung bei Kinderbetreuung in Notsituationen	-
Belegplätze in Kindergärten	-
Zuschuss zur Kinderbetreuung	-
Unterstützung bei der Seniorenbetreuung - Belegplätze	-

Fazit des Projekt-Teams

Die bei der Stadt Wuppertal bestehenden und „gelebten“ familienfreundlichen Regelungen und Maßnahmen bieten Beschäftigten viel Flexibilität hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Des weiteren besteht dringender Handlungsbedarf hinsichtlich der Information der Mitarbeiter/innen zu einzelnen Themen rund um das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Aber auch eine Information der Führungskräfte über die vorhandenen Regelungen und Möglichkeiten scheint zur Unterstützung eines „familienfreundlichen“ Klimas notwendig zu sein.

Die Möglichkeit der Betreuung von Kindern muss differenziert betrachtet werden. Für über 3jährige Kinder ist ein ausreichendes Angebot vorhanden, hier wäre die Ausweitung der Öffnungszeiten sicherlich für die Beschäftigten eine Hilfe. Für unter 3jährige Kinder ist die Anzahl der Plätze in Einrichtungen begrenzt. Auch die Betreuung durch Tagesmütter entspricht nicht immer dem Wunsch der Eltern. Für einige treten die Betreuungsprobleme gerade in der Grundschulzeit auf. Eine umfassende Beratung und Information der Beschäftigten über Möglichkeiten der Kinderbetreuung ist über den Stadtbetrieb Kindertageseinrichtungen möglich und sollte verstärkt genutzt werden.

5. Aus- und Fortbildung

5.1 Ausbildung

① Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Der § 7 LGG ist auch für die Vergabe von Ausbildungsplätzen anzuwenden²¹. Ziel ist die paritätische Besetzung von Ausbildungsplätzen mit Frauen und Männern, gerade auch in den jeweils unterrepräsentierten Berufen. ① Fazit Die Ausbildungsplätze sind nach wie vor sehr geschlechtsstereotyp verteilt.

① Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Weiterhin sollten sich die Leistungseinheiten, in denen Frauen in bestimmten Berufen unterrepräsentiert sind, am Girls' Day beteiligen. ① Fazit 2007 beteiligten sich die Stadtbetriebe Information- und Kommunikation sowie Sport und Bäder und das Ressort Vermessung, Katasteramt und Geodaten mit 47 Teilnehmerinnen am Girls' Day.

Einstellung von Auszubildenden

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
insgesamt:	50	69	67	86	69	75
Frauen	28	28	41	42	38	30
Männer	22	41	26	44	31	45
Frauenanteil	56%	41%	61%	49%	55%	40%
Verwaltungsdienst:	25	29	42	40	40	33
Frauen	17	20	33	30	30	20
Männer	8	9	9	10	10	13
Frauenanteil	68%	69%	79%	75%	75%	61%
gewerblich-technischer Bereich:	25	40	25	46	29	42
Frauen	11	8	8	12	8	10
Männer	14	32	17	34	21	32
Frauenanteil	44%	20%	32%	26%	28%	24%

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

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

Frauenanteil in den Ausbildungsberufen

Beruf	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Arzthelfer/in	100%	100%	entf.	100%	100%	100%
Bauinspektoranwärter/in	33%	entf.	entf.	100%	entf.	entf.
Chemielaborantin	0%	entf.	0%	entf.	entf.	0%
Elektroinstallateur/in (Elektroniker/in)	0%	0%	0%	100%	0%	0%
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	67%	entf.	0%	50%	33%	50%
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	100%	entf.	100%	100%	0%	100%
Fachinformatiker/in	0%	50%	entf.	0%	0%	entf.
Forstwirt/in	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Fotograf/in	100%	100%	entf.	100%	entf.	0%
Fotolaborant/in						100%
Hauswirtschaftler/in	100%	100%	entf.	100%	100%	100%
IT-Elektroniker/in	0%	0%	entf.	0%	entf.	entf.
Kartograph/in	100%	entf.	entf.	entf.	entf.	entf.
Kaufleute f. Bürokommunikation	75%	100%	50%	100%	100%	50%
KFZ-Mechaniker/in	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Koch(Köchin)	0%	entf.	100%	entf.	0%	entf.
Mediengestalter/in	100%	100%	entf.	entf.	100%	entf.
Stadtsekretäranwärter/in	80%	50%	50%	100%	100%	100%
Stadtinspektoranwärter/in	71%	65%	85%	67%	58%	60%
Systeminformatiker/in					0%	0%
Aufstiegsbeamte	40%	100%	entf.	entf.	entf.	entf.
Straßenwärter/in	0%	entf.	0%	0%	0%	0%
Tierarzthelfer/in	entf.	100%	entf.	entf.	entf.	100%
Tierpfleger/in	75%	67%	100%	33%	50%	50%
Vermessungstechniker/in	38%	0%	0%	67%	67%	0%
Verwaltungsfachangestellte/r	76%	71%	63%	71%	80%	40%
Vermessungsoberspektor.anwärter/innen.	Entf.	entf.	100%	entf.	entf.	entf.
Verwaltungskauffrau/-mann					100%	entf.
Zentralheizungs- u. Lüftungsbauer(Anlagenmechaniker/in)	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Brandmeisteranwärter/in		0%	entf.	0%	entf.	0%
Brandoberinspektoranwärter/in		0%	0%	entf.	entf.	entf.

In den Jahren 2005 und 2006 wurde in drei zusätzlichen Berufen ausgebildet: Systeminformatiker/in, Verwaltungskauffrau/-mann und Fotolaborant/in. In den Berufen Gärtner/in und Kartograph/in wird seit mehreren Jahren nicht mehr ausgebildet. Auch in den Ausbildungsgängen Bauzeichner/in und Informationselektroniker/in werden künftig keine Nachwuchskräfte mehr eingestellt. Die Statistik wurde entsprechend angepasst.

Teilnahme an Angestelltenlehrgängen

Die Teilnahme am Angestelltenlehrgang I ist eine Möglichkeit für Frauen und Männer in eine qualifizierte Tätigkeit des allgemeinen Verwaltungsdienst zu wechseln.

	AL I	AL II
2002	72%	100%
2003	100%	75%
2004	86%	71%
2005	80%	71%
2006	60%	62%

5.2 Fortbildung

In den „Grundsätzen zur Chancengleichheit“ werden unterschiedliche Maßnahmen genannt, die im Folgenden kurz bewertet werden. Berücksichtigung finden nur die Maßnahmen, über die zu diesem Zeitpunkt bereits eine Berichterstattung erfolgen kann.

① Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Vorgesetzte habe die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren. ① Fazit Die Analyse zeigt, dass 2006 wieder 57% der Teilnehmenden der Kommunalen Fortbildung weibliche Beschäftigte waren. In den zwei Jahren zuvor sank der Anteil unter 50%. Hier ist ein positiver Trend zu verzeichnen.

① Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Bei der Auswahl von Lehrkräften für die Kommunale Fortbildung soll auf eine paritätische Besetzung geachtet werden. ① Fazit Der Frauenanteil bei den Dozenten/innen der Kommunalen Fortbildung lag 2005 und 2006 bei 70%. Frauen werden eher im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung und weniger im Bereich der IT-Veranstaltungen eingesetzt. Der Frauenanteil im Bereich Führungs- und Kommunikationstraining bzw. Supervision/Coaching ist mit rund 60% ebenfalls hoch.

① Ziel der Grundsätze zur Chancengleichheit Seminare, die spezifische Frauenbelange aufgreifen, werden weiterhin durchgeführt. ① Fazit In Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle werden weiterhin spezielle Seminare für Frauen angeboten. In 2007 wurden ebenfalls Angebote ausschließlich für Männer konzipiert und angeboten.

Teilnehmer/innen der Kommunalen Fortbildung (Datenbasis: alle Veranstaltungen aus dem Jahr 2006)

	Qualifizierung	Teilnehmer/innen Belegungen ²²	davon weiblich
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%
5	Kommunale Fortbildung 2004	2.835	47%
6	Kommunale Fortbildung 2005	2.512	44%
7	Kommunale Fortbildung 2006	2.969	57%

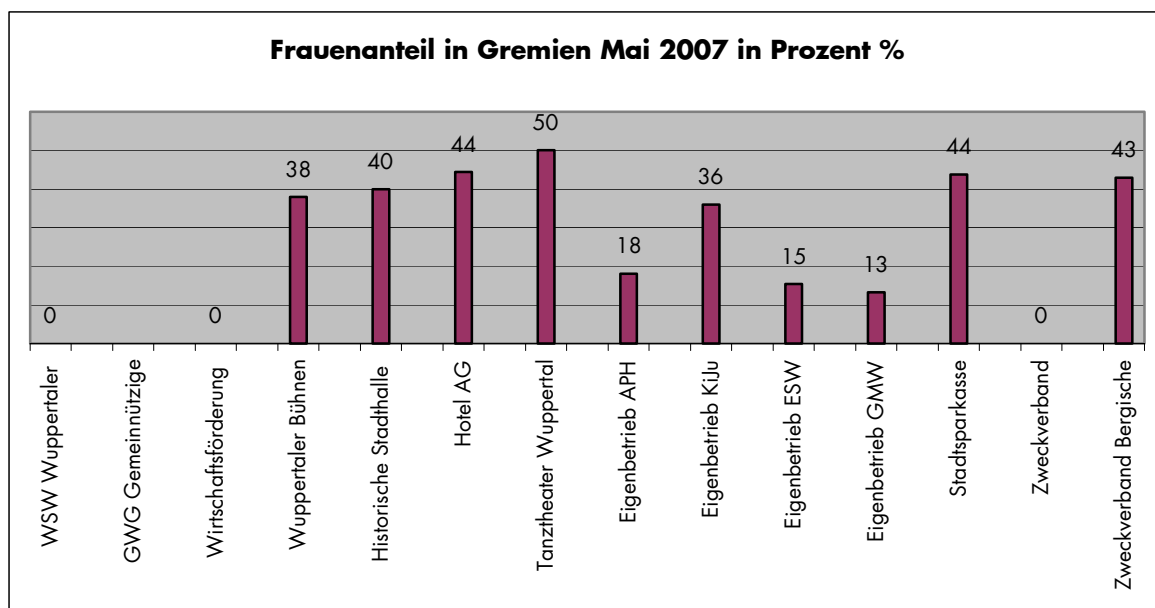
²² Belegung stellt die Teilnahme insgesamt dar. Bei Einheiten, in denen Teilnehmer/innen mehrere Seminare besuchen, kann nur die Belegung festgestellt werden.

1	Fit für Führung update	14	21%
2	Internet-Führerschein	0	0
3	Finanzmanagement / KLR	229	33%
4	Teams leiten/ Coaching für TL	4	25%
5	Personalgespräche/ Mitarbeitergespräche	13	62%
6	Betriebliche Gesundheitsförderung	257	82%
7	IT-Qualifizierung offene und Auftragsseminare	1084 (2005) 1953 (2006)	54% (2005) 55% (2006)
8	Auftragsveranstaltungen (allgemein) für einzelne Leistungseinheiten	461	61%
9	Qualifizierungen für Arbeiter/innen	Veranstaltungen wurden angeboten jedoch keine Anmeldungen	
10	Seminare zur Frauenförderung	38	100%

	2005	2006
Dozenten/innen Summe	57	53
Frauen	40	37
Frauenanteil	70%	70%
IT-Veranstaltungen	10	6
Männer	8	5
Frauen	2 (20%)	1 (17%)
BGF (Betriebl. Gesundheitsförderung) Veranstaltungen	28	27
Männer	2	3
Frauen	26	24 (89%)
Führungskräfte-Kommunikationstrainings/ Supervision/ Coaching	19	20
Männer	7	8
Frauen	12 (63%)	12 (60%)

6. Gremienbesetzung

Die **internen Gremien** wurden im Berichtszeitraum noch nicht systematisch erfasst. Aufgrund einer Anfrage im Ausschuss für die Gleichstellung von Frau und Mann errechnete das Beteiligungsmanagement den Frauenanteil in **externen Gremien**. Dazu zählen u.a. die Aufsichts- und Verwaltungsräte. Es zeigte sich folgendes Bild:

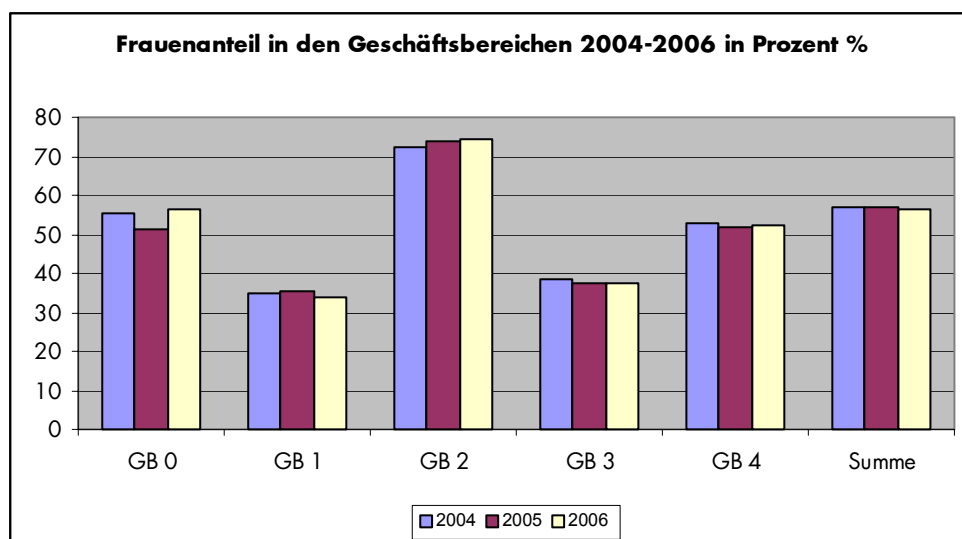


Frauen und Männern sind in der Regel nicht paritätisch vertreten. Einige Gremien bestehen ausschließlich aus Männern. Der Beirat des Tanztheater Wuppertal ist das einzige Gremium mit einem Frauenanteil von 50%. Die Analyse hat gezeigt, dass den untersuchten Gremien zumeist ein Mann vorsteht. Eine Ausnahme bildet lediglich der Beirat des Wuppertal Tanztheaters; beim Zweckverband Bergische VHS hat den stellvertretenden Vorsitz eine Frau inne.

7. Sonstige Maßnahmen

7.1 Entwicklung von Vereinbarungen mit den Leistungseinheiten

Die Berichterstattung als Grundlage für die Gespräche mit den einzelnen Leistungseinheiten wird zur Zeit bearbeitet. In einigen Bereichen ist es möglich, die Entwicklung zurück bis zum Jahr 2001 zu verfolgen.



7.1.1 Entwicklung von Vereinbarungen mit den Leistungseinheiten – Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils bei der Feuerwehr

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

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils bei der Berufsfeuerwehr

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

- ① Brandinspektoranwärter/in für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst. Hierzu ist eine Fachhochschulausbildung (in einem technischen Bereich) erforderlich



① Brandmeisteranwärter/in für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst. Voraussetzung ist der Hauptschulabschluss Klasse 10 Typ A sowie eine Berufsausbildung (in einem handwerklich-technischen Beruf)

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind auf drei Ebenen erforderlich:

- ① Steigerung der Anzahl der Bewerbungen junger Frauen
- ① Überprüfung der Zulassungsbedingungen zur Ausbildung
- ① Überprüfung des Auswahlverfahren für die Ausbildung

Steigerung der Anzahl der Bewerbungen junger Frauen

Um mehr Frauen für die Bewerbung um eine Ausbildungsstelle bei der Feuerwehr zu motivieren, wurden bisher folgende Maßnahmen durchgeführt:

- ① zwei Plakataktionen mit unterschiedlichen Motiven
- ① Postkartenaktion
- ① Werbung an den Feuerwehrfahrzeugen
- ① Großes Banner in der Stadt vor Beginn der Bewerbungsverfahren
- ① City-Light-Poster
- ① Anzeige in der WZ
- ① Fernseh- und Radioauftritte
- ① Veröffentlichung von Plakaten und Postkarten bei den Maltesern, Johannitern, dem DRLG, dem DRK, dem ASB und dem THW incl. gezielter Hinweise auf bevorstehende Auswahlverfahren.



Weiterhin ist vor dem nächsten Auswahlverfahren eine gezielte Ansprache in Kooperation von Feuerwehr und Gleichstellungsstelle in Berufsschulen über Plakate und Postkarten für jungen Frauen geplant. In allen Maßnahmen wurde und wird darauf hingewiesen, dass die Feuerwehr junge Frauen für die Ausbildung sucht.

Überprüfung der Zulassungsbedingungen zum Auswahlverfahren

Aufgrund der geschlechtsspezifischen Berufswahl ergreifen wenige Frauen einen handwerklichen Ausbildungsberuf. Zudem hat sich die Berufspraxis in der Feuerwehr verändert, so dass handwerkliche Berufe im herkömmlichen Sinne kaum mehr gebraucht werden. Darüber hinaus werden mit der Bezeichnung „handwerklicher Beruf“ zumeist keine Berufe verbunden, die in der Regel von Frauen ausgeführt werden, wie Friseurin oder Tierpflegerin, was zu falschen Vorstellungen bei jungen Frauen über die zu erwartenden Anforderungen führt.

- ① Alle Frauen, die die formalen Voraussetzungen (Schulabschluss, Berufsausbildung, Alter) erfüllen, werden zum Sporttest eingeladen.
- ① Es werden alle Möglichkeiten ausgeschöpft, um eine Ausnahme von der Soll-Vorschrift (gewerblich-technische Ausbildung) möglich zu machen.
- ① Ausnahmen bei der Altersregelung sind möglich.

Überprüfung des Auswahlverfahrens für die Ausbildung

Die größte Hürde im Auswahlverfahren stellt der Sporttest dar. An Frauen und Männer werden die gleichen Anforderungen gestellt.

In der Ausbildung orientieren sich die Inhalte der Prüfungen an den Anforderungen des Deutschen Sportabzeichens – bei dem grundsätzlich unterschiedliche Anforderungen an Frauen und Männer gestellt werden. Es ist Ziel der Gleichstellungsstelle, dies als Grundlage für den Sporttest zu installieren. Bei zwei Stationen des Sporttests wurden in 2008 unterschiedliche Zeiten für Frauen und Männer festgelegt. Zudem scheint es sinnvoll zu sein, die einzelnen Stationen des Sporttests auf ihre Funktion für den Berufsalltag hin zu überprüfen. Hierzu sind die Gespräche mit der Feuerwehr noch nicht abgeschlossen.



Um den Frauen zu ermöglichen, gezielt für den Sporttest zu trainieren, wurden die Anforderungen beim Sporttest und die sonstigen Voraussetzungen auf der Homepage der Feuerwehr und im Anschreiben an die eingeladenen Kandidaten/innen veröffentlicht.

Über die Gleichstellungskonferenz des Deutschen Städtetages wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die bundesweite Kriterien für die Auswahlverfahren bei der Berufsfeuerwehr entwickelt. Hier beteiligt sich auch die Gleichstellungsstelle Wuppertal.

Steigerung des Frauenanteils bei der freiwillige Feuerwehr

Im Gegensatz zur Berufsfeuerwehr ist der Frauenanteil bei der freiwilligen Feuerwehr wesentlich höher, aber immer noch nicht ausreichend für eine Parität von Frauen und Männern. Unter den 564 Mitgliedern des aktiven Dienstes gibt es 27 Frauen, das sind rund 5%. Bei der Jugendfeuerwehr (10-17 Jahre) sind 39 der 226 Mitglieder Frauen (17%).²³

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

- ① Auffallend ist, dass Frauen nach der Geburt nicht weiter aktiv mitarbeiten. Es gilt, die freiwillige Feuerwehr auch für Frauen mit Kindern als ehrenamtliches Betätigungsfeld attraktiv zu gestalten.
- ① Einige der jungen Frauen können, ausgehend von ihren Erfahrungen in der freiwilligen Feuerwehr, für die Bewerbung bei der Berufsfeuerwehr motiviert und unterstützt werden.

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

- ① Erhebung der geschlechtsspezifischen Daten bei der Freiwilligen Feuerwehr
- ① Sensibilisierung der einzelnen Löschzüge der Freiwilligen Feuerwehr zum Thema „Frauen in der Feuerwehr“
- ① Aktion der Jugendfeuerwehr mit guter Mädchenbeteiligung
- ① Aktion zur Gedenkfeier Mahnmahl Kemna mit guter Mädchenbeteiligung

Ende 2007 wurde ein gemeinsames Gespräch zwischen dem Leiter der Feuerwehr, der Frauenbeauftragten der freiwilligen Feuerwehr und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt geführt. Folgende Maßnahmen wurden für den Bereich der freiwilligen Feuerwehr vereinbart:

- ① Es wird planvoll bei den weiblichen Mitgliedern der freiwilligen Feuerwehr für die Ausbildung in der Berufsfeuerwehr geworben
- ① Bei der Jugendfeuerwehr wird systematisch für die Weiterführung des Engagements bei den Mädchen geworben
- ① Bei öffentlichen Aktionen der freiwilligen Feuerwehr werden zielgerecht Mädchen angesprochen, um bei dieser Gelegenheit andere Mädchen zu interessieren
- ① Die Partnerinnen der Männer in der freiwilligen Feuerwehr werden gezielt angesprochen
- ① Für das Problem der Kinderbetreuung bei Lehrgängen etc. wird nach einer Lösung gesucht

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

Brandschutz, technische Hilfe und Rettungsdienst sind schon lange keine reinen Männerdomänen mehr. Frauen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung bieten wir attraktive Berufschancen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst.

Bewerben Sie sich jetzt für die Ausbildung zur Brandmeisteranwärterin.

Liebe

diese Ausbildung wäre doch etwas für Dich! Die Feuerwehr Wuppertal freut sich auf Deine vollständigen Bewerbungsunterlagen.

Herzlichen Gruß von

FEUERWEHR WUPPERTAL

Wenn ich groß bin, gehe ich zur Feuerwehr!

7.1.2 Entwicklung von Vereinbarungen mit den Leistungseinheiten – Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils beim Stadtbetrieb Information und Kommunikation

Der Frauenanteil im Stadtbetrieb 402 war, wie im gesamten IT-Bereich, in den Jahren 2005 bis 2006 weiterhin gering. Ziele und Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum nicht entwickelt.

Im Jahr 2007 stellte die Gleichstellungsstelle die spezifischen Daten zur Chancengleichheit im Rahmen der Stadtbetriebskonferenz vor. Die Ideen zur Verbesserung des Frauenanteils in diesem Bereich werden Schritt für Schritt umgesetzt. Eine Ansprechpartnerin für Fragen der Frauenförderung im Stadtbetrieb wurde bereits benannt.

7.1.2.1 Frauen in Führungspositionen

Der Stadtbetrieb hat in Kooperation mit dem Personalressort ein Personalentwicklungskonzept erstellt, das neben der fachlichen Qualifikation auch die Bereiche Führungskompetenz, Methodenkompetenz, soziale und persönliche Kompetenz für eine Führungsposition enthalten wird. Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist erklärtes Ziel des Stadtbetriebes.

7.1.2.2 Erhöhung des Frauenanteils insgesamt

① Eine generelle Werbung für diesen Bereich ist nicht möglich, da nur hin und wieder eine externe Besetzung vorgenommen wird. Interne Besetzungen sind aufgrund der geforderten Berufsbilder in der Regel nicht möglich.

① Eine stärkere Werbung für die Ausbildungsberufe des Stadtbetriebs wird begrüßt. Hierzu sind unterschiedliche Maßnahmen geplant, die u.a. eine gezielte Ansprache von und Kooperation mit Schulen, die Teilnahme am Girls´Day, die Überprüfung des Internet-Auftrittes und eine Verstärkung von Praktikaangeboten für Mädchen umfassen.

7.2 Eingruppierung bei Einstellung

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

Bei dieser Regelung ist darauf zu achten, dass Männer und Frauen gleichermaßen von einer möglichen höheren Stufenzuordnung profitieren.

Das Personalressort hat die Gleichstellungsstelle über keine Neueinstellung informiert, die die Stufe 2 überschritten hätte. Es ist davon auszugehen, dass alle neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die ersten beiden Entgeltstufen eingruppiert wurden.

7.3 Gezielte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Die Ergebnisse des Berichts zum letzten Frauenförderplans und die „Grundsätze zur Chancengleichheit“ wurden im Ausschuss für die Gleichstellung von Frau und Mann behandelt und beschlossen. Durch die Verabschiedung der „Grundsätze zur Chancengleichheit“ im Rat befassten sich alle Kommunalpolitikerinnen und Kommunalpolitiker mit den neuen Planungen zur Umsetzung der Chancengleichheit in der Verwaltung. Im Rahmen einer Teilpersonalversammlung zum Internationalen Frauentag im März 2007 stellte die Gleichstellungsstelle die Ergebnisse den Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung vor. Die Information der Führungskräfte erfolgte durch die Verschickung der „Grundsätze zur Chancengleichheit“ und die Veröffentlichung im Intra- und Internetauftritt der Gleichstellungsstelle.

Impressum

Herausgeber

Stadtverwaltung Wuppertal

Der Oberbürgermeister

Gleichstellungsstelle für Frau und Mann

Bärbel Mittelman, Tel. 02 02 – 563 56 04

baerbel.mittelmann@stadt.wuppertal.de

Roswitha Bocklage, Tel. 02 02 – 563 53 70

roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de

In Abstimmung mit dem **Personalressort**

und dem **Gesamtpersonalrat**

Anschrift

Stadtverwaltung Wuppertal

Johannes-Rau-Platz 1

42275 Wuppertal

www.stadt.wuppertal.de/gleichstellungsstelle

Auflage 500 Stück/September 2008

Frauen gesucht! Feuerwehreignungstest

Archiv

Frauen gesucht! Nicht nur Junglandwirten geht's so, auch so manche städtische Berufsfeuerwehr sucht weiblichen Beistand - bzw. Nachwuchs. Die Wuppertaler Gleichstellungsbeauftragte etwa fand heraus, dass der Frauen-Anteil bei der Berufsfeuerwehr Wuppertal gegen Null geht. Nun, leicht wird es Frauen auch nicht gemacht, die Brandschutzuniform überzustreifen - denn Bewerberinnen müssen zunächst einmal den Sport-Eignungstest überstehen. Und der ist der gleiche, wie für die männlichen Bewerber - also ein recht hohe Hürde.

Härtetest am Samstagmorgen



An einem Samstagmorgen haben sich für einen solchen Test knapp hundert Bewerber in einer Turnhalle in Wuppertal-Ronsdorf eingefunden. Es ist schon der zweite Test, den die Berufsfeuerwehr Wuppertal in diesem Jahr durchführt.

Mit dabei ist Bianca Rottschy, eine der 6 Bewerberinnen an diesem Tag. Die junge Frau ist bereits seit 2 Jahren Mitglied der freiwilligen Feuerwehr Radevormwald - und will einfach mal ausprobieren, wie weit sie in diesem Eignungstest kommt. Obwohl sie durchtrainiert wirkt, hat sie bei einigen der vier Disziplinen Bedenken. Der Sprint und der Sprung sind ihre Schwachpunkte. "Im Training hat das locker geklappt. Doch je nachdem, wie nervös ich heute bin."



Das orange Trikot



Nach ein paar Begrüßungsworten wandern die mit einem orangen Trikot ausgestatteten Männer und Frauen zum Sportplatz. Dort warten mehrere Feuerwehrleute im Trainingsanzug, bewaffnet mit Starterklappe und Stoppuhr. Der 50-Meter-Sprint ist die erste Disziplin, die sie alle schaffen müssen. Wer die 7,3 Sekunden überschreitet, darf das orange Trikot direkt abgeben, für den ist der gesamte Test bereits früh zuende.

Ein paar weniger durchtrainierte Herren trifft dieses Schicksal - aber mit 8 Sekunden ist auch Nicole Popig, eine der anderen Bewerberinnen, ausgeschieden. Überrascht ist sie nicht. "Beim Sprint hab ich schon damit gerechnet, deshalb hab ich gehofft, dass der nicht so früh kommt. Bei der ersten Disziplin auszuschneiden ist natürlich schon ein bisschen blöd." Sie hält die 7,3 Sekunden auch für ein bisschen zu hart für eine Frau. Doch der Pressesprecher der Feuerwehr Rudolf Nippus pocht auf Gleichbehandlung. "Die weiblichen Bewerber müssen die gleiche Ausbildung absolvieren und müssen später im Alltag die gleichen Aufgaben leisten," gibt er zu bedenken. "Deshalb müssen sie auch die gleichen sportlichen Anforderungen erfüllen."



Bianca Rottschy hat Glück. Nach einem Fehlstart schafft sie es, ihre Energie kurz und kraftvoll auf die Bahn zu bringen. Sie darf ihr Trikot behalten. Diese Anforderung ist erfüllt - und die nächste ist ohnehin kein Problem.

Kondition gut, Technik schlecht

Denn eigentlich trainiert Bianca Rottschy für den Triathlon - die 3000 Meter Distanz, die jetzt auf dem Programm steht, die läuft sie durch im Spitzenfeld. Ein Start-Ziel-Sieg wird es am Ende. Das heißt in Sachen Kondition hätte sie keine Probleme den Alltag in der Wuppertaler Berufsfeuerwehr durchzustehen. Die Freude und Erleichterung über die bestandene Disziplin weicht jedoch schnell den Bedenken über die nächste. Denn das schon gut ausgedünnte Feld der Kandidatinnen und Kandidaten muss zurück in die Halle.



Eine Mischung aus Zirkeltraining und Geräteturnen steht an. Pferd, Seil, Schwebebalken und Matten für Bodenübungen sind aufgebaut. Vor den Kraftübungen hat Bianca Rottschy keine Angst. "Seilklettern ist einfach, aber dieses Pferd. Mal gucken ob ich da drüber komme - egal wie, wenn nötig mit Bruchlandung." Und als wärs ein böses Omen - ziemlich verkrampft nimmt sie Anlauf und findet den Absprung nicht. Auch beim zweiten Versuch stellt sich das Pferd für sie als unüberwindbares Hindernis heraus. Der Triathletin fehlt die Technik - für Bianca Rottschy ist der Eignungstest zuende. Während sie das orange Trikot auszieht murmelt sie etwas von Psychischer Blockade und verschwindet.

Nur eine bleibt übrig

Die Prüfer der Feuerwehr, die nicht zuletzt der Wuppertaler Gleichstellungsbeauftragten zuliebe gerne mehr Frauen durch den Test gebracht hätten, können jedoch nicht anders, als auf ihre strengen Regeln zu verweisen. Schließlich geht es um den Beruf der Feuerwehrfrau. "Für männliche und weibliche Kollegen gelten eben die gleichen Einsatzbedingungen und deshalb müssen wir bei dem Auswahlverfahren die gleichen sportlichen Leistungen zugrunde legen," resümiert zerknirscht Feuerwehrsprecher Rudolf Nippus.



Nach einer letzten Disziplin (Schwimmen, für die Triathletin wäre das wiederum eine Kleinigkeit gewesen) bleiben am Ende des Tages ein Drittel der Kandidaten übrig. Darunter ist eine Frau. Ob sie unter den 16 ist, die zum nächsten Einstellungstermin bei der Berufsfeuerwehr anfangen dürfen, das klärt sich indes erst nach einem theoretischen Test sowie nach einer Gesundheitsprüfung. Vor allen, die den körperlichen Hätetest überstanden haben, liegt also noch eine lange Strecke.

Informationen:

Für den Einstellungstermin 1.10.2008 kann man sich noch bis zum 1.03.08 bei der:

Feuerwehr Wuppertal
August-Bebel-Str. 55
42109 Wuppertal

bewerben.

Vorraussetzungen:

- mind. Hauptschulabschluss
- eine abgeschlossene Berufsausbildung
- die EU - Staatsangehörigkeit
- besondere körperliche Fitness
- Höchstalter zum Einstellungsdatum 28 Jahre und 6 Monate

aus: WDR Lokalzeit Bergisch Land am 29. August 2007