

<b>Bericht</b>	Geschäftsbereich	Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters
	Ressort / Stadtbetrieb	Gleichstellungsstelle für Frau und Mann
	Bearbeiter/in	Roswitha Bocklage
	Telefon (0202)	563 5370
	Fax (0202)	563 8491
	E-Mail	roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de
	Datum:	04.10.2005
	<b>Drucks.-Nr.:</b>	<b>VO/1192/05/1</b> öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
<b>18.10.2005</b>	<b>Konferenz für die Volkshochschule und die Familienbildungsstätte</b>	<b>Entgegennahme o. B.</b>
<b>20.10.2005</b>	<b>Ausschuss für die Gleichstellung von Frau und Mann</b>	<b>Entgegennahme o. B.</b>
<b>02.11.2005</b>	<b>Kulturausschuss</b>	<b>Entgegennahme o. B.</b>
<b>08.11.2005</b>	<b>Jugendhilfeausschuss</b>	<b>Entgegennahme o. B.</b>
<b>08.11.2005</b>	<b>Ausschuss für Finanzen und Beteiligungssteuerung</b>	<b>Entgegennahme o. B.</b>
<b>09.11.2005</b>	<b>Hauptausschuss</b>	<b>Entgegennahme o. B.</b>
<b>14.11.2005</b>	<b>Rat der Stadt Wuppertal</b>	<b>Entgegennahme o. B.</b>
<b>Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zur Gründung der Bergischen Weiterbildung</b>		

**Gleichstellungsstelle/Frauenbüro Remscheid**  
04/ Steylaers/ steylaers@str.de/ 02191-16-2257

**30.9.05**

**Gleichstellungsstelle für Frau und Mann**  
000.4/ Bocklage/ 0202-563 53 70  
[roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de/](mailto:roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de)

# **Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten Remscheid und Wuppertal<sup>1</sup> zum Durchführungsbeschluss „Zweckverband Bergische Weiterbildung“**

Remscheid (OB/ 18), Wuppertal (VO/1192/05)

Vorweg möchten wir die gute Kooperation im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit herausstellen. Hierdurch ist es gelungen, zahlreiche Fragen, die sich im Laufe des Prozesses ergeben haben, im Vorhinein zu klären.

Gleichzeitig ergeben sich nach abschließender Bewertung der vorliegenden Unterlagen noch einige kritische Punkte, auf die wir im Rahmen der Mitwirkung nach dem Landesgleichstellungsgesetz bzw. der Gemeindeordnung hinweisen möchten. Diese Bedenken wurden zwar bereits vorgetragen, konnten jedoch nicht in den vorliegenden Beschlussentwurf eingearbeitet werden.

## **1. Überleitungsvertrag**

Der Überleitungsvertrag ist in den Unterlagen zum Durchführungsbeschluss nicht enthalten. Gleichwohl finden in allen beteiligten Städten noch Gespräche zu Inhalt und Form des Vertrages statt. Deshalb möchten wir an dieser Stelle noch einmal auf unsere Anregung hinweisen.

Im Entwurf des Überleitungsvertrages wird unter § 8, Mitarbeitervertretung, auf den Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung verwiesen. Hier hat es von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten bereits den Hinweis gegeben, dass es der Logik entsprechen würde, wenn ebenfalls auf die Gleichstellungsbeauftragte, die im Organigramm aufgeführt ist, hingewiesen würde.

Wir schlagen folgende Formulierung vor:

§ 8 "Wahl einer Mitarbeitervertretung"

Ergänzung: "Wahl einer Mitarbeitervertretung und Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes"

Abs. 4 (neu) "Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz erfolgt durch die Leitung des Zweckverbandes. Das Landesgleichstellungsgesetz findet Anwendung."

## **2. Satzungsentwurf und Grundsatzbeschluss**

### **2.1 Gleichstellungspolitische Auswirkungen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Ist-Situation)**

#### **2.1.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zweckverbandes**

Laut Stellenplan sind im künftigen Zweckverband ca. 60 % Frauen und 40 % Männer beschäftigt. Von den ca. 170 Personen sind ca. 53 Teilzeitkräfte. Der beiliegenden Tabelle ist das Geschlechterverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des künftigen Zweckverbandes zu entnehmen.

---

<sup>1</sup> Die Gleichstellungsstelle Solingen beteiligt sich an der Stellungnahme aufgrund von Befangenheit nicht.

Laut Satzungsentwurf ist der Sitz des Zweckverbandes Solingen, die Zweigstellen befinden sich in Remscheid und Wuppertal. Arbeitsort wird perspektivisch, durch die geplanten Personaleinsparungen und die angestrebte enge Kooperation, das gesamte Gebiet des Zweckverbandes sein. Dies trifft lediglich auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Beschäftigungsförderung Solingen und Wuppertal und der Weiterbildungslehrerinnen/-lehrer im Fachbereich Allgemeine und Berufliche Bildung in Solingen, Remscheid und Wuppertal nicht zu.

Im Verwaltungsbereich werden ca. 27 Beschäftigte übergeleitet. Davon sind 50 % ausschließlich weibliche Teilzeitkräfte in den unteren Lohngruppen. Für diesen Personenkreis wird sich mittelfristig der Arbeitsort auf das gesamte Gebiet des Zweckverbandes ausweiten. Dadurch werden lange Wegezeiten entstehen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinträchtigen können.

### **2.1.2 Fachlich-pädagogische Leitung des Zweckverbandes**

Die geplante Organisationsform einer gleichberechtigten Leitung führt zur Diskriminierung der Leiterin des Stadtbetriebs Weiterbildung Wuppertal, die als fachlich-pädagogische Leitung vorgesehen ist. Mit der Einrichtung der gleichberechtigten kaufmännischen Leitung werden Aufgaben, die vormals zu den Aufgaben der Leitung gehörten – insbesondere Personalverantwortung für alle Beschäftigten -, an die kaufmännische Leitung übertragen. Dies führt zu einer Abwertung und Beschneidung der Leitungsfunktion.

Diese Regelung muss auch organisatorisch kritisch hinterfragt werden, da es in den Städten Wuppertal, Solingen und Remscheid kein Beispiel einer gelungenen „Doppelspitze“ gibt, im Gegenteil sehr negative Erfahrungen vorliegen.

### **2.1.3 Kaufmännische Leitung des Zweckverbandes**

Demgegenüber werden der vorgesehenen kaufmännischen Leitung – zur Zeit Abteilungsleiter im Bereich „Management und Service“ – zahlreiche Aufgaben, die u.a. die Personalverantwortung betreffen, übertragen. Dies wird eine gewiss kostenrechnende Aufwertung der Stelle nach sich ziehen.

### **2.1.4 Leitungen Familienbildungsstätten Solingen und Wuppertal und Zentrum zur beruflichen Frauenförderung Wuppertal**

Die im Satzungsentwurf vorgegebenen Aufgaben der fachlich-pädagogischen und kaufmännischen Leitung führen darüber hinaus zu einer Aufgabenreduzierung der weiblichen Leitungskräfte der Familienbildungsstätten Solingen und Wuppertal und des Zentrums zur beruflichen Frauenförderung Wuppertal. Ihnen wird die Dienst- und Fachaufsicht im Grundsatz entzogen. Zudem ist eine Regelung zur Beteiligung in den Leitungsgremien des zukünftigen Zweckverbandes und die Vertretung in Gremien, die bisher ebenfalls zu den Aufgaben der Leitungskräfte gehörte, den Unterlagen nicht zu entnehmen.

In wie weit sich dies auch auf die Budgetverantwortung auswirkt, ist anhand der Vorlagen nicht zu erkennen.

Für die Leiterinnen der Familienbildungsstätten, ehemals Institute bzw. eigenständige Einrichtungen, ergibt sich somit ebenfalls eine Abwertung und Beschneidung ihrer Funktion und Verantwortung. Dies trifft ebenfalls auf die Leitung des Zentrums zur beruflichen Frauenförderung Wuppertal zu.

**Aufgrund dieser Regelungen liegt eine Diskriminierung der weiblichen Leitungskräfte im Zweckverband Bergische Weiterbildung vor.<sup>2</sup>**

---

<sup>2</sup> Eine Diskriminierung liegt laut Landesgleichstellungsgesetz und Frauenförderplan auch dann vor, wenn „sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein

### **2.1.5 Zweigstellenleitungen**

Zu den Aufgaben der – voraussichtlich männlichen – Zweigstellenleitungen kann zu diesem Zeitpunkt noch nichts gesagt werden, da weder im Satzungsentwurf, noch im Durchführungsbeschluss hierzu konkrete Aussagen gemacht werden. Somit ist eine diesbezügliche gleichstellungspolitische Aussage zur Zeit nicht möglich.

## **Vorschläge zur Vermeidung der Diskriminierung der weiblichen Beschäftigten im Zweckverband Bergische Weiterbildung:**

### **1. Bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:**

Für die Beschäftigten sind Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – hier vorwiegend für die weiblichen Teilzeitkräfte - zu eröffnen. Dies kann in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten des Zweckverbandes erfolgen.

### **2. Bezogen auf die fachlich-pädagogische Leitung**

Im Grundsatzbeschluss wird einseitig die kaufmännische Leitung herausgehoben. Hier sollte die Drucksache um die Funktion der fachlich-pädagogischen Leitung ergänzt werden. Im Satzungsentwurf wird unter § 13, Abs. 2 folgender Satz eingefügt: „Er/sie entscheidet über die Einstellung des Verwaltungspersonals in Absprache mit der kaufmännischen Leitung.“

Im Satzungsentwurf wird unter § 13, Abs. 3 folgender Satz eingefügt: „Fach- und Dienstaufsicht über die Mitarbeiter/innen im Verwaltungsdienst; die Fach- und Dienstaufsicht über die Verwaltungsmitarbeiter/innen in den Zweigstellen kann übertragen werden.“

Im Satzungsentwurf wird unter § 13, Abs. 6 folgender Satz eingefügt: „Die letztendliche Entscheidung bei Konflikten trifft die pädagogische Leitung.“

### **3. Bezogen auf die Leitungskräfte der Familienbildungsstätten und des Zentrums zur beruflichen Frauenförderung**

Im Satzungsentwurf, § 13, Abs. 6, wird die Zusammenarbeit mit den derzeitigen Leitungskräften dahingehend geregelt, dass Einstellungen in Absprache mit den Leitungskräften (FBS, Zentrum zur beruflichen Frauenförderung) und den Zweigstellenleitungen erfolgen. Darüber hinaus kann durch die Delegationsmöglichkeit der Dienst- und Fachaufsicht der Führungsverantwortung der Leitungskräfte Rechnung getragen werden.

## **2.2 Gleichstellungspolitische Auswirkungen auf Bürgerinnen und Bürger**

Da die Volkshochschulen, Familienbildungsstätten und Regionalstellen Frau und Beruf überwiegend von Frauen genutzt werden, wirkt sich eine Reduzierung des Angebotes – das bei Personaleinsparungen zu erwarten ist – auf diese Zielgruppe überproportional aus.

### **Vorschlag zur Vermeidung von Nachteilen für die Bürgerinnen**

Bei künftigen Überlegungen bzgl. der Angebotsreduzierung wird vorab eine Gender Prüfung durchgeführt. Diese gibt Aufschluss über die bisher erreichte (geschlechtsdifferenzierte) Anzahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die Auswirkungen hinsichtlich der Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die Reduzierung des Angebotes und ggf.

kompensatorische Maßnahmen. Diese Prüfung wird der Verbandsversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt.

Für die Regionalstellen Frau und Beruf/ das Zentrum für berufliche Frauenförderung ist eine enge Kooperation mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu vereinbaren, die sicherstellen soll, dass gleichstellungspolitische Zielsetzungen gemeinsam verfolgt werden sowie eine Abstimmung von Maßnahmen und Aktivitäten zur Vermeidung von Doppelarbeit erfolgt.

Christel Steylaers  
Gleichstellungsbeauftragte Remscheid

Roswitha Bocklage  
komm. Gleichstellungsbeauftragte  
Wuppertal

Die Allgemeine Checkliste bietet eine Orientierung zur Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz und möglicher Diskriminierungen

**Bezeichnung der geplanten Organisationsveränderung:**

Zweckverband der Bergischen Weiterbildung Remscheid – Solingen – Wuppertal  
Volkshochschulen, Regionalstellen Frauen und Beruf, Familienbildungsstätten

**Geschlechtsspezifische Auswirkungen der Organisationsveränderung**

<b>Ja X</b>	Wahrscheinlich	Möglicherweise	nein
-------------	----------------	----------------	------

<b>Hat die Organisationsveränderung Einfluss auf die Beschäftigungssituation von Frauen?</b>	<b>Ja X</b> Wahrscheinlich Möglicherweise Nein
<b>Hat die Organisationsveränderung Einfluss auf die Beschäftigungssituation von Männern?</b>	<b>Ja X</b> Wahrscheinlich Möglicherweise Nein
<b>Welche Veränderungen ergeben sich im Hinblick auf die Beschäftigungssituation?</b>	<p><b>Laut Durchführungsbeschluss werden ca. 170 Personen übergeleitet.</b></p> <p><b>Für Frauen</b> Im Zweckverband Bergische Weiterbildung sind ca. 60 % Frauen beschäftigt. Von den ca. 170 Personen sind ca. 53 Personen Teilzeitkräfte. Die Teilzeitkräfte sind überwiegend im Bereich der Weiterbildungslehrerinnen und Sozialpädagoginnen beschäftigt. Im Verwaltungsbereich (ca. 27 Beschäftigte) sind ca. 50 % Teilzeitbeschäftigte in der Lohngruppe Vc/Vb, also in den unteren Lohngruppen, zu finden.</p> <p>Durch die vorgegebenen Personaleinsparungen und die damit einhergehende Beschäftigung der <b>Mitarbeiterinnen</b> des Zweckverbandes im gesamten Zweckverbandsgebiet wird sich für die weiblichen Beschäftigten aus Wuppertal, Solingen und Remscheid voraussichtlich ihr örtlicher Arbeitsplätze verlagern. Dies kann gerade für Frauen mit Kindern zu Problemen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen. Hiervon sind in einem hohen Maße die im Verwaltungsbereich tätigen Frauen betroffen. Durch die örtliche Veränderung können sich gerade für Teilzeitkräfte längere An- und Abfahrtswege ergeben. Dies gilt nicht für die Beschäftigten im Bereich der Beschäftigungsförderung und im Fachbereich Beschäftigung und Qualifizierung (Weiterbildungslehrerinnen), da sich der Einsatzort nicht verändern wird.</p>

Die weiblichen **Leitungskräfte**, die auch im Zweckverband verbleiben werden (Leiterin der FBS Solingen, Leiterin der FBS Wuppertal, Leiterin des Zentrums zur beruflichen Frauenförderung Wuppertal, Leiterin des Stadtbetriebes Wuppertal) werden in ihren Aufgaben laut Satzungsentwurf beschnitten. Für die Leiterinnen der Familienbildungsstätten ergibt sich laut Satzungsentwurf keine Zuständigkeit mehr für Dienst-, Fachaufsicht und Budgetverantwortung. Das gleiche gilt für die Leiterin des Zentrums zur beruflichen Frauenförderung Wuppertal.

Die Leiterin des Stadtbetriebs Weiterbildung Wuppertal hat laut Satzungsentwurf lediglich die Personalhoheit für das hauptamtliche pädagogische Personal. Die Personalhoheit für die Verwaltungsmitarbeiter/innen wird ihr entzogen.

#### **Für Männer**

Im Zweckverband Bergische Weiterbildung sind von den ca. 170 Beschäftigten ca. 40 % Männer beschäftigt. Davon arbeiten ca. 7 Teilzeit. Die Teilzeitkräfte sind ausschließlich im Bereich der Weiterbildungslehrer und als Sozialpädagogen beschäftigt. Im Verwaltungsbereich sind keine teilzeitbeschäftigten Männer beschäftigt.

Durch die vorgegebenen Personaleinsparungen und die damit einhergehende Beschäftigung der **Mitarbeiter** des Zweckverbandes im gesamten Zweckverbandsgebiet wird sich auch für die männlichen Beschäftigten aus Wuppertal, Solingen und Remscheid voraussichtlich ihr örtlicher Arbeitsplätze verlagern. Dies gilt nicht für den Bereich der teilzeitbeschäftigten Männer. Sie werden weiterhin an ihrem bisherigen Einsatzort verbleiben, da sie ausschließlich im Bereich der Beschäftigungsförderung und im Fachbereich Beschäftigung und Qualifizierung (Weiterbildungslehrer) beschäftigt sind. Für diese Bereiche wird sich der Einsatzort nicht verändern.

Trotzdem gilt, dass durch längere Anfahrtswege keine Motivation für Männer besteht, verstärkte Verantwortung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu übernehmen bzw. sich auf Teilzeitstellen zu bewerben. Dies steht dem Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann entgegen.

Es ist laut Satzung und Durchführungsbeschluss die Aufwertung der jetzigen Abteilungsleitung „Management und Service“ zur gleichberechtigten kaufmännischen **Leitung** vorgesehen. Dies wird im ersten Schritt zu kostensteigernden Aufwertung der Stelle führen.

Zu den Aufgaben der – aller Voraussicht nach männlichen - Zweigstellenleitungen ist sowohl im Satzungsentwurf als auch im Durchführungsbeschluss keine konkrete Aussage gemacht worden.

<b>Hat die Organisationsveränderung Einfluss auf das Leben der Bevölkerung/von Teilen der Bevölkerung?</b>	<b>Ja X</b> Wahrscheinlich Möglicherweise Nein
<b>Für welche Zielgruppe(n) werden sich Veränderungen durch die Organisationsveränderung ergeben?</b>	Die geplante Organisationsveränderung wird Auswirkungen auf das Weiterbildungsangebot für Bürger/innen haben. Durch geplante Einsparungen im Verwaltungsbereich, aber auch im Bereich der hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeiter/innen wird es langfristig zu einer Angebotsreduzierung kommen müssen. Auch die Erhöhung der Entgelte werden zu einer Veränderung der Teilnehmer/innenstruktur führen.

<b>Welchen Anteil haben Frauen und Männer?</b>		<b>Frauen: die VHS/FBS wird vorwiegend (ca. 75 %) von Frauen genutzt. Die Regionalstellen werden ausschließlich von Frauen genutzt.</b>	<b>Männer: die VHS/FBS wird zu einem Anteil von 25 % von Männern genutzt.</b>
	<b>In Prozent</b>	Familienbildungsstätten Solingen und Wuppertal 87 %  VHS Solingen, Wuppertal und Remscheid ca. 66 %  Regionalstellen Frau und Beruf Solingen und Remscheid und Zentrum zur beruflichen Frauenförderung Wuppertal 100 %  Nicht enthalten sind die Maßnahmen im Bereich Beschäftigungsförderung	Familienbildungsstätten Solingen und Remscheid 13 %  VHS Solingen, Wuppertal und Remscheid 34 %  Regionalstellen Frau und Beruf Solingen und Remscheid und Zentrum zur beruflichen Frauenförderung Wuppertal 0 %  Nicht enthalten sind die Maßnahmen im Bereich Beschäftigungsförderung

<b>Trägt die Organisationsveränderung zur Gleichstellung bei?</b>	<b>Nein</b>
<b>Wenn nein, warum nicht?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Durch Personaleinsparungen wird sich der Arbeitsort der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf das gesamte Zweckverbandsgebiet ausweiten. Da sich ausschließlich Frauen im Verwaltungsbereich in Teilzeit befinden, kann dies einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegenstehen.</li> <li>2. Der Einsatz der gleichberechtigten männlichen kaufmännischen Leitung führt zur Aufgabenbeschneidung der weiblichen fachlich/pädagogischen Leitung.</li> <li>3. Die weiteren organisatorischen Regelungen führen ebenfalls zur Reduzierung der Aufgaben und Kompetenzen der weiteren weiblichen Leitungskräfte in den Familienbildungsstätten und im Zentrum zur beruflichen Frauenförderung.</li> <li>4. Durch die voraussichtliche Angebotsreduzierung werden überwiegend Frauen betroffen sein..</li> </ol>