

Chancengleichheit
in der
Stadtverwaltung Oelde

Zwischenbericht zum 31.12.2011
zum Frauenförderplan 2010-2012

Der Frauenförderplan (FFP) Stadt Oelde wurde am 09.09.2010 vom Rat beschlossen. Er gilt für die Zeit von drei Jahren von 2010 bis 2012. Wie unter „Berichtswesen und Controlling“ im FFP dargestellt, erfolgt nach jeweils einem Jahr die Überprüfung, ob die konkreten Zielvorgaben eingehalten werden, um evtl. ergänzende Maßnahmen nach § 6 Abs. 5 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) ergreifen zu können.

Der Zwischenbericht ist dem **Rat zur Kenntnis** zu geben.

Mit der Aufstellung des Frauenförderplanes wurde für die Stadtverwaltung Oelde festgestellt, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind und damit Handlungsfelder aufgedeckt, in denen die Verwaltung tätig werden muss.

Grundlage für den Frauenförderplan war eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur. Zudem wurde die Prognose des Fachdienstes Personal zu Grunde gelegt, welche Stellen zukünftig neu zu besetzen sind.

Der Frauenförderplan legt dabei konkrete personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen fest, mit denen die Ziele erreicht werden sollen. Der vorliegende Zwischenbericht stellt anhand der ursprünglich formulierten Ziele fest, in wie weit diese zum Stand vom 31.12.2011 erreicht wurden.

Als Handlungsfelder wurden im FFP festgestellt:

1. Der gesamte **höhere Dienst ab A 13** im Bereich der Beamtenschaft mit einem Frauenanteil von insgesamt nur 28,6 %. Lediglich das Eingangsamt A 13 ist nicht betroffen, denn **alle Frauen** im höheren Dienst befinden sich **im Eingangsamt**.
2. Der **gehobene Dienst** im Bereich der **Beamtenschaft** weist insgesamt einen Frauenanteil von 48,4 % aus. In A 10 sind alle Beschäftigten weiblich, in A 11 8 Frauen von 10. Somit besteht hier kein Handlungsbedarf. Dieser entsteht erst ab den höheren Besoldungsstufen **A 12 und A 13**. In A 12 sind von 13 Personen lediglich 3 Frauen – alle drei sind teilzeitbeschäftigt. In der Endstufe A 13 sind nur 3 Männer zu finden.
3. Der vergl. **gehobene Dienst** im Bereich der **Tarifbeschäftigten** liegt bei einem Frauenanteil von 40 % gesamt. Hier liegt der Handlungsbedarf in der **Entgeltgruppe 10**, dort sind nur 42,8 % Frauen vertreten. Weiterer Handlungsbedarf vor allem in **EG 11 und EG 12**. In EG 11 ist nur 1 von 9 Beschäftigten weiblich, in EG 12 gibt es 3 männliche Beschäftigte und gar keine Frauen.
4. Im **mittleren Dienst** sind die Stellen von **A 7 bis A 9** insgesamt mit durchschnittlich 18,4 % Frauen besetzt, so dass sich hier Handlungsbedarf ergibt.
5. Im **Tarifbereich** sind in den Entgeltgruppen die Frauen unterschiedlich vertreten: in den unteren Gruppen sind Frauen zu 44,7 % bzw. 48,8 % vertreten, in der **EG 7** sind nur 4 Männer (keine Frau) eingruppiert. In der EG 8 sind die Frauen überdurchschnittlich vertreten mit 89,2 %, in **EG 9** wiederum

sind die Frauen nur mit 37 % vertreten. Der Handlungsbedarf besteht also im **gesamten Bereich der Beamtenschaft** und in den **EG 7 und 9** der Tarifbeschäftigten.

Veränderung zum Stichtag 31.12.2011 in den o.a. Handlungsfeldern:

Höherer Dienst

Im höheren Dienst der **Beamtenschaft** ist die Frauenquote von 28,6 % auf **14,3 %** zum Stichtag 31.12.2011 gefallen, lediglich 1 Frau auf 7 Personen insgesamt. Im Vergleich zu 2010 sind die damals zwei Frauen beide aus dem Dienst der Stadt Oelde ausgeschieden, in 2011 ist dann eine Beamtin in den höheren Dienst befördert worden. Da diese einzige Frau Teilzeit beschäftigt ist, ist die Quote gerechnet auf Stellen noch geringer.

Bemerkenswert im höheren Dienst ist, dass die einzige Frau in der niedrigsten Besoldungsstufe zu finden ist. Zudem arbeiten alle Männer dort in Vollzeit.

Eine Stelle im Höheren Dienst wird in 2012 frei, hier ist darauf zu achten, verstärkt Frauen zu einer Bewerbung zu motivieren und ggf. den Stellenzuschnitt so zu teilen, dass auch teilzeitbeschäftigte Frauen eine Möglichkeit der Übernahme dieser Position haben. Diese Stelle wurde bereits im Frauenförderplan 2010-2012 mit Hinweis auf die Besetzung durch eine Frau aufgeführt.

Im **Angestelltenbereich** des höheren Dienstes liegt die Frauenquote unverändert bei 40 %.

Gehobener Dienst

Bei den **Beamtinnen und Beamten** hat sich der Gesamtanteil von 48,4 % Frauen mit jetzt 48,3 % kaum verändert.

Handlungsbedarf ist weiterhin in den Endstufen A 12 und A 13. Dort sind von 14 Personen nur zwei Frauen. Gut aufgestellt für die Frauen sind dagegen die niedrigeren Besoldungsgruppen A 10 und A 11 mit 100 % bzw. 81,8 % Frauenanteil.

Im Bereich der **Tarifbeschäftigten** des gehobenen Dienstes hat sich die Personenzahl insgesamt von 45 auf 41 Personen verringert. Der Gesamtfrauenanteil beträgt nun nur noch 36,6 % statt wie in 2010 40 %: nur noch 15 statt wie vorher 18 Frauen sind hier vertreten.

Auch hier stellen die Frauen im Eingangsamts EG 9 die Mehrheit mit 57,9 % dar.

Je höher die Entgeltgruppe wird, desto geringer ist der Anteil der Frauen. Ab EG 10 liegt die Frauenquote unter der Hälfte (42,8 / 11,1 / 0), so dass die weiteren Stellen ab EG 10 bis EG 13 weiterhin Handlungsfelder darstellen.

Im Jahr 2011 wurde zwar eine Stelle in EG 10 (S14) neu besetzt, zunächst auch mit einer Frau. Allerdings hat diese Frau sehr kurzfristig die Stadt Oelde wieder verlassen, die Stelle wurde anschließend mit einem Mann neu besetzt.

Auch eine ausgeschriebene Stelle der Entgeltgruppe 11 im technischen Bereich wurde mit einem Mann besetzt.

Mittlerer Dienst

Der Frauenanteil in der **Beamtenschaft** hat sich von insgesamt 22,9 % zu 22,8 % kaum verändert. Weiterhin ist der Großteil der Beamten im mittleren Dienst bei der Feuerwehr eingesetzt. Durch gesetzlich vorgeschriebene Personalverstärkung hat es die genannte Erhöhung gegeben. Wie bisher sind bei der Feuerwehr trotz mehrerer Neueinstellungen nur Männer beschäftigt.

Die tatsächliche Anzahl der Frauen ist mit 8 Frauen unverändert geblieben.

Bei den **tariflich Beschäftigten** hat sich die Gesamtanzahl der Beschäftigten von 172 (Stichtag 31.12.2009) auf 170 verringert. Der Frauenanteil ist von 102 Frauen auf 98 Frauen gesunken und damit der Gesamtprozentsatz von 59,3 % auf 57,6 % gefallen. Im Tarifbereich bestand und besteht weiterhin Handlungsbedarf in EG 7, hier ist weiterhin keine Frau vertreten.

Die Endstufe EG 9 war zum 31.12.2009 noch mit sieben Frauen und damit mit 38,8 % Prozent besetzt. Dies hat sich auf 5 Frauen, die jetzt gerade noch 29,4 % Prozent der EG 9-Stellen besetzten, verringert. Somit besteht in EG 9, vergleichbar mittlerer Dienst, weiterhin Handlungsbedarf.

Ergebnis:

Durch die Überprüfung der im Frauenförderplan formulierten Maßnahmen ist deutlich geworden, dass die Förderung der weiblichen Beschäftigten in manchen Bereichen stockt, in manchen Bereich aber leicht vorankommt:

Im „höheren Dienst“ der tariflichen Beschäftigten ist der Anteil der Frauen in der Eingangsstufe EG 13 von 25% in 2009 auf 33,3 % in 2011 gestiegen, im Beamtenbereich allerdings im Eingangsamts A 13 gesunken.

Im „gehobenen Dienst“ sind die Veränderungen ebenso gemischt wie im „mittleren Dienst“.

Im Tarifbereich im mittleren Dienst sind die meisten Frauen vertreten, von insgesamt 170 hier Beschäftigten sind 98 Frauen, mithin 57,6 %.

Von diesen 98 Frauen arbeiten nur 33 Frauen Vollzeit. Zudem sind mit 25 der 98 Frauen befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen worden

In der jetzigen Personalsituation mit wenig Personen, die ausscheiden und vielen Personen, die (befristet) eingestellt wurden bzw. ausgebildet wurden und werden, ist es weiterhin schwierig für Frauen, Perspektiven zu erhalten.

Dennoch ist nicht erkennbar, dass die Ziele des Frauenförderplans nicht erreicht werden, so dass noch keine ergänzenden Maßnahmen zu ergreifen sind (§ 6 Abs. 5 LGG).

Zu beachten ist jedoch § 6 Abs. 6 LGG: Wenn die **Zielvorgaben** des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von **Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden** sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei **jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes** in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, **eine besondere Begründung der Dienststelle notwendig**.

Eine Stelle für den Aufstieg im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst ist intern vergeben worden (da bei der Feuerwehr nur Männer eingesetzt sind: mit einem Mann).

Eine weiteres internes Qualifizierungsangebot für den gehobenen Dienst konnte nicht besetzt werden.

Die Stelle als Fachkraft im Baubetriebshof wurde mit einem Mann besetzt. Hier gab es, trotz der besonderen Aufforderung in der Ausschreibung, dass sich auch Frauen bewerben mögen, nur 1 weibliche Bewerberin auf 41 männliche Bewerber. Besetzt wurde die Stelle mit einem Mann.

Beförderungen / Höhergruppierungen

Insgesamt gab es elf Beförderungen bzw. Höhergruppierungen, davon wurden vier Männer befördert und sieben Frauen (zum Stichtag 31.12.2010 waren es sieben Männer und zwei Frauen).

Grundlage: Information vom FD 102

Prognose aus 2010:

Im Bereich des höheren Dienstes wird in 2012 eine Vollzeitstelle frei. Bei der Nachbesetzung ist aufgrund der zu geringen Frauenquote und unter Beachtung des Frauenförderplans 2010-2012 darauf zu achten, dass diese mit einer Frau zu besetzen ist, s.o. Ansonsten ist hier dann § 6 Abs.6 LGG zu beachten, s.o..

Ausbildung 2011

Die Ausbildungsstelle für den Beruf der Verwaltungsfachangestellten ab 01.08.2012 wurde mit einer Frau besetzt.

Die Stadt Oelde hat sich in 2011 erfreulicherweise auch wieder am **Girls' Day** beteiligt und Mädchen beim Baubetriebshof und bei der Feuer- und Rettungswache betreut.

In den Kindertageseinrichtungen wurden den Jungen, die „**neue Wege für Jungs**“ beschreiten wollten, Einblicke in den Beruf der Erzieherin geboten.

Fort- und Weiterbildung

An **fachlichen Fortbildungen** haben viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilgenommen. Auch die „Wiedereinsteigerinnen“ fallen hierunter.

Es wurden in 2011 insgesamt 119 Fortbildungsveranstaltungen von Frauen besucht. Leider hat keine Frau an einer Fortbildung nach § 11 Abs. 2 LGG teilgenommen, die auf eine höherwertige Stelle vorbereitet („für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.“).

Die Männer haben insgesamt 118 Fortbildungen besucht.

Bei den Fortbildungen 2011 wurden keine Anträge auf Betreuungskosten (für Kinder oder zu pflegende Angehörige) gestellt.

Weiterbildungen wie den 2. Angestelltenlehrgang bzw. Aufstiegslehrgang im Beamtenbereich führen seit dem Jahr 2011 erfreulicherweise 2 Mitarbeiterinnen durch.

Es handelt sich um Frauen aus dem „mittleren Dienst“: eine Frau besucht den 2. Angestelltenlehrgang, eine teilzeitbeschäftigte Frau macht den Aufstiegslehrgang im Beamtenbereich.

LOB 2011

Personen insgesamt: 297 315

Im Jahr 2011 sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst, die auch in 2010 zum Vergleich aufgeführt waren.

Die Zahlen des *Vorjahres* sind *kursiv* gedruckt.

			Anzahl der Teilnehmenden	Erhalten haben eine Prämie	Durchschnittliche Punktzahl über 18 Punkte
Männer	146	(92,46 %)	135	118 (87,5 %)	3,79
	<i>152</i>	<i>(88,8%)</i>	<i>135</i>	<i>122 (90,4 %)</i>	<i>3,61</i>
		(7,53 %)	11	8 (72,72 %)	3,0
		<i>(11,2%)</i>	<i>17</i>	<i>14 (82,4 %)</i>	<i>3,04</i>

Frauen	151	(29,8 %)	45	44 (97,8 %)	3,59
		Vollzeit			
	163	(33,7%)	55	48 (87 %)	3,36
		(70,2 %)	106	94 (88,7%)	3,39
		Teilzeit			
		(66,3%)	108	80 (74 %)	3,25

Grundlage: Unterlagen vom FD 101

Vereinbarkeit und Familie und Beruf

Zum Stichtag 31.12.2011 sind nach den Unterlagen des FD 102 insgesamt 335 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadt Oelde beschäftigt: von 163 Männern arbeiten 11 Männer in Teilzeit. Dies entspricht 6,74 %, anders ausgedrückt: Männer arbeiten zu über 93 % Vollzeit.

Ganz anders ist das Verhältnis bei den Frauen: von 172 Frauen arbeiten 114 Frauen in Teilzeit. Dies entspricht hier 66,28 %, dh.: Frauen arbeiten lediglich zu 1/3 in Vollzeit.

Aus diesen Zahlen kann ersehen werden, dass nach wie vor die Familienarbeit aus Erziehungs- und Pflegearbeit überwiegend von Frauen geleistet wird. Selbst wenn Männer einen Anteil an dieser Familienarbeit leisten, haben sie in der Regel dafür nicht ihre Arbeitszeit reduziert, was sich später z.B. bei den Versorgungs- und Rentenansprüchen niederschlägt.

Etwa 30 Frauen, die vorher bei der Stadt Oelde in Vollzeit beschäftigt waren, haben wegen der Kinderbetreuung die Stunden reduziert.

Nach dem geltenden Frauenförderplan soll diesen Frauen eine Rückkehr aus der Familienphase ermöglicht werden. Die Umsetzung dieser Maßnahme gestaltet sich jedoch weiterhin schwierig. In der Regel werden Rückkehrerinnen nur Halbtagsstellen angeboten. Für die Kolleginnen, die später wieder vollzeitnahe Arbeitszeiten wünschen (wie es z.B. bei den Männern mit mehr als 30 Wochenstunden ermöglicht wird) wird es nahezu unmöglich, dies umzusetzen.

Hier ist noch einmal auf den Beschluss aus dem Frauenförderplan S. 12 hinzuweisen, dass dem Wunsch auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit oder Beurlaubung oder auf Wiederaufnahme einer Vollzeitbeschäftigung, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegen stehen, zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu entsprechen ist.

Geschlechtergerechte Sprache

Die selbstverständliche Durchsetzung einer geschlechtergerechten Sprache ist eine langwierige und ungeliebte Maßnahme. Oftmals wird weiterhin nur die männliche Sprachform gewählt, obwohl in vielen Fällen auch ein „Oberbegriff“ gefunden werden

kann (die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – können durch „die Mitarbeiterschaft“ ersetzt werden), der ein einfaches Lesen ermöglicht. Zudem sind mehr als die Hälfte der Mitarbeiterschaft der Stadtverwaltung und auch der Einwohnerschaft weiblich! Ein gelungenes Beispiel für die Umsetzung geschlechtergerechter Sprache ist die interne Dienstanweisung für die Finanzbuchhaltung, die seit dem 01.07.2011 in Kraft ist.

Aufgestellt im Februar 2012

Regina Haferkemper
Gleichstellungsbeauftragte