

Chancengleichheit
in der
Stadtverwaltung Oelde

Zwischenbericht zum 31.12.2012
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.

Der Frauenförderplan legte 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 31.12.2012 erreicht wurden.

Als Handlungsfelder wurden im FFP 2010-2012 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 31.12.2012 in den o.a. Handlungsfeldern:

Höherer Dienst (1.)

Der Bereich der Beamtenschaft im Höheren Dienst hat sich von 7 Personen auf 5 Personen vom Stichtag 31.12.2009 bis zum 31.12.2012 verringert. Es haben zwei Frauen dieses Bereiches die Stadt Oelde verlassen.

Im höheren Dienst sind derzeit nur Männer zu finden. Da in näherer Zukunft keine Stelle neu zu besetzen ist, wird hier kurzfristig keine Änderung eintreten.

Hier ist auch zukünftig Handlungsbedarf bei neu zu besetzenden Stellen.

Im vergleichbaren Bereich der Angestellten gibt es seit 31.12.2009 keine Veränderungen. Hier liegt der Anteil der Frauen unverändert bei 40 v.H.

Gehobener Dienst (2. und 3.)

Im gehobenen Dienst bei der Beamtenschaft hat sich insgesamt der Frauenanteil nicht verändert und liegt 48,3 v.H. Der Handlungsbedarf wurde in den Besoldungsstufen A 12 und A 13 festgestellt, denn im mittleren Bereich A 11 liegt der Frauenanteil bei 83,3 v.H. und in den unteren Besoldungsstufen bei 50 v.H.

Insgesamt hat sich seit 2009 die Anzahl der nach A 13 besoldeten Personen von 3 auf jetzt 9 Personen zum 31.12.2012 verdreifacht.

Zwar hat sich der Frauenanteil insgesamt in A 12 und A 13 insgesamt nicht verändert und liegt immer noch bei 3 Frauen, jedoch sind inzwischen auch Frauen in die Endstufe A 13 befördert worden. Hier liegt der Anteil inzwischen bei 22,2 v.H., was einen deutlichen Fortschritt darstellt. Denn die beiden Leitungsfunktionen mit A 13 werden von Frauen in Teilzeit besetzt.

Hieran wird deutlich, dass eine Führungsposition nicht automatisch nur Vollzeit ausgefüllt werden kann, sondern durch entsprechende Stellenzuschnitte durchaus auch in Teilzeit Führung möglich ist.

Im Angestelltenbereich ist die Anzahl der Stellenanteile von Frauen von 40 v.H. zum 31.12.2009 auf 30,4 v.H. zum 31.12.2012 gefallen. Im Eingangsbereich EG 9 beträgt der Frauenanteil genau 50 v.H. und ist damit ausgeglichen.

In der nächsten Entgeltstufe EG 10 sind nur noch 31,2 v.H. statt ursprünglich 42,8 v.H. Frauen vertreten.

Für Frauen ist dann mit der EG 11 – hier sind es 2 Frauen mit 15,4 v.H. der Stellen – Ende der Karriere.

In der EG 12 sind nur noch 3 Männer, in EG 13 ist derzeit niemand eingruppiert.

Auffällig ist die Differenz zwischen dem Beamten- und Angestelltenbereich im gehobenen Dienst:

Während bei den angestellten Beschäftigten insgesamt 65 v.H. in den niedrigen Entgeltgruppen EG 9 und EG 10 zu finden sind, sind es bei der Beamtenschaft nur 12,9 v.H. in den Besoldungsgruppen A9 und A 10.

In den Endstufen EG 12 und EG 13 sind im Angestelltenbereich insgesamt 6,5 v.H. aller angestellten Beschäftigten eingruppiert, im Beamtenbereich finden sich in den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 insgesamt 48,4 v.H. der Beschäftigten des gehobenen Dienstes, mithin fast die Hälfte (leider aber nur 3 Frauen von 15 Personen).

Oder noch deutlicher: in EG 13 ist niemand der Angestellten eingruppiert, bei den Beamtinnen bzw. Beamten sind 29 v.H. nach Endstufe A 13 besoldet.

Handlungsbedarf liegt weiterhin in beiden Bereichen des gehobenen Dienstes vor.

Mittlerer Dienst (4. und 5.)

Im mittleren Dienst der Beamtenschaft sind weiterhin sehr wenig Frauen zu finden. Lediglich 22,2 v.H. der Beschäftigten hier sind Frauen. Allerdings ist zu beachten, dass von den 28 Beamten allein 22 bei der Feuer- und Rettungswache angestellt sind. Bisher ist die Feuer- und Rettungswache ausschließlich männlich besetzt. Erst wenn es hier gelingt, auch Frauen zu gewinnen, wird sich das Verhältnis ändern. Ohne Berücksichtigung der Feuerwehr wäre der Frauenanteil im mittleren Dienst über 50 v.H. und damit ohne Handlungsbedarf.

Im Bereich der Angestellten vergleichbar mittlerer Dienst findet sich die Mehrzahl aller Beschäftigten. Von den dort 172 Personen sind 70 männlich, 102 weiblich. Der Frauenanteil insgesamt liegt insgesamt bei 59,3 v.H. Auch hier gibt es Bereiche, nämlich den BBH und die Kitas, die ausschließlich männlich bzw. weiblich besetzt sind.

Ein Handlungsbedarf wurde in EG 9 festgestellt, wo die Frauen unterrepräsentiert waren. Hier hat sich der Anteil kontinuierlich über 23,5 v.H. und 29,4 v.H. auf 38,5 v.H. erhöht.

Eine gleichmäßige Verteilung in der EG 8 liegt nicht vor, denn hier sind die Frauen mit überwältigenden 93,2 v.H. in der Mehrheit. Ein Handlungsbedarf besteht hier nicht.

In EG 7 wird es in absehbarer Zeit keine gleichmäßige Verteilung geben, da diese Entgeltgruppe nur beim BBH vorhanden ist und dort keine Frauen eingesetzt sind. Auch hier kann eine gleichmäßige Verteilung nur gelingen, wenn Frauen für diesen Bereich gewonnen werden können.

In den Entgeltgruppen EG 5 haben derzeit die Frauen die Mehrheit, in EG 6 derzeit die Männer. Hier gibt es immer wieder geringe Verschiebungen, es herrscht jedoch fast Ausgeglichenheit, so dass hier kein Handlungsbedarf entsteht.

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

Im Tariffbereich des vergl. Mittleren Dienstes sind die meisten Frauen vertreten: von insgesamt 170 sind es 102 Frauen, damit 60 v.H. Von diesen 102 Frauen arbeiten 39 Vollzeit, 63 Frauen sind Teilzeitbeschäftigte.

Von insgesamt 44 Befristungen zum Stichtag 31.12.2012 sind 15 Männer und 29 Frauen betroffen.

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 § 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**.

Im Jahr 2012 wurden 17 Planstellen neu besetzt. Hiervon entfallen allein 6 Stellen auf die Feuer- und Rettungswache, wo nur Männer eingestellt wurden. Im Bereich der Kindertageseinrichtungen wurden nur 3 Frauen eingestellt. Die 8 Stellen in der Verwaltung wurden mit 6 Frauen neu- bzw. umbesetzt (Teilzeit und Vollzeit). Drei Männer wurden als Elektronische Fachkraft bzw. Stadtplaner und Architekt neu eingestellt (nur Vollzeit).

Beförderungen / Höhergruppierungen

Insgesamt gab es im Jahr 2012 25 Beförderungen/Höhergruppierungen/Herabgruppierungen. Davon waren **13 Männer** und 12 Frauen betroffen. Von den zwölf **Frauen wurden jedoch nur 9** höhergruppiert, 3 wurden herab gruppiert. Männer waren von einer Herabgruppierung nicht betroffen.

(2011: Beförderungen/Höhergruppierungen: 4 Männer und 7 Frauen
2010: Beförderungen/Höhergruppierungen: 7 Männer und 2 Frauen)

Grundlage: Information vom FD 102

Ausbildung 2012

Zwei freie Stellen für das Anerkennungsjahr Erzieher/in wurden mit weiblichen Bewerberinnen besetzt. Die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten wird ebenfalls eine Frau antreten. Auch die Ausbildung zur Bürokauffrau wird eine Frau absolvieren. Die Ausbildungsstelle zum Bachelor of Arts konnte nicht besetzt werden.

Die Stadt Oelde hat sich in 2012 erfreulicherweise auch wieder am **Girls' Day** beteiligt und Mädchen bei der Feuer- und Rettungswache betreut.

In den Kindertageseinrichtungen wurden den Jungen beim **Boys' Day** Gelegenheit gegeben, Einblicke in den Beruf der Erzieherin zu erlangen.

Fort- und Weiterbildung

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

Es wurden in 2012 insgesamt 115 Fortbildungsveranstaltungen von Frauen besucht. Die Männer haben insgesamt 155 Fortbildungen besucht.

Bei den Fortbildungen 2012 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. Ein Beamter der Feuerwache besucht den Aufstiegslehrgang für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst. Alle drei Personen schließen in 2013 ihre Lehrgänge ab.

LOB 2012

Personen insgesamt: 297

			Anzahl der Teilnehmenden	eine Prämie haben erhalten	Durchschnittl. Punktzahl über 18
Männer	149	Vollzeit	139	124 (89,21%)	3,70
		Teilzeit	10	8 (80,00%)	3,04
Frauen	148	Vollzeit	48	48 (100,00%)	4,16
		Teilzeit	100	92 (92,00%)	3,39
Gesamt	297		297	272	3,57

Grundlage: Information vom FD 101

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zum Stichtag 31.12.2012 sind nach den Unterlagen des FD 102 insgesamt 335 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadt Oelde beschäftigt. Von 165 Männern

arbeiten nur 9 in Teilzeit. Dies entspricht 5,45 v.H., somit noch weniger als im vergangenen Jahr mit 6,74 v.H.

Das Verhältnis bei den Frauen ist noch immer völlig anders: Von 170 Frauen arbeiten zum Stichtag 109 in Teilzeit, was einem Anteil von 64,12 v.H. entspricht.

Die zehn abwesenden Beschäftigten, die wegen Elternzeit bzw. Kinderbetreuung oder Betreuung und Pflege derzeit nicht aktiv sind, sind allesamt Frauen.

Hier bestätigt sich der Trend aus den vergangenen Jahren, dass die Familienarbeit noch immer überwiegend von den Frauen geleistet wird. Selbst wenn Männer einen Anteil an der Familienarbeit leisten: die Arbeitszeit wird in der Regel nicht oder nur um einige Stunden reduziert.

Damit reduzieren sich bei den Männern auch später die Versorgungs- bzw. Rentenansprüche nur gering. Frauen nehmen hier durch die Übernahme der Familienarbeit deutliche spätere Einbußen hin.

Viele Frauen, die 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. 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 noch immer eine ungeliebte und unbeachtete Maßnahme. Oftmals wird weiterhin nur die männliche Sprachform gewählt, obwohl in vielen Fällen auch eine andere Lösung gefunden werden kann (die „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ können durch „die Mitarbeiterschaft“ ersetzt werden; die „Besucherinnen und Besucher des Rathauses“ z.B. durch „wer das Rathaus besucht“), die ein einfaches Lesen ermöglicht.

Leider wird dies häufig nicht berücksichtigt. Es ist noch nicht überall angekommen bzw. wird nicht beachtet, dass die Sprache nicht nur ein Kommunikationsmittel, sondern auch eine Bewusstseinsträgerin ist.

Aufgestellt im März 2013

Regina Haferkemper
Gleichstellungsbeauftragte