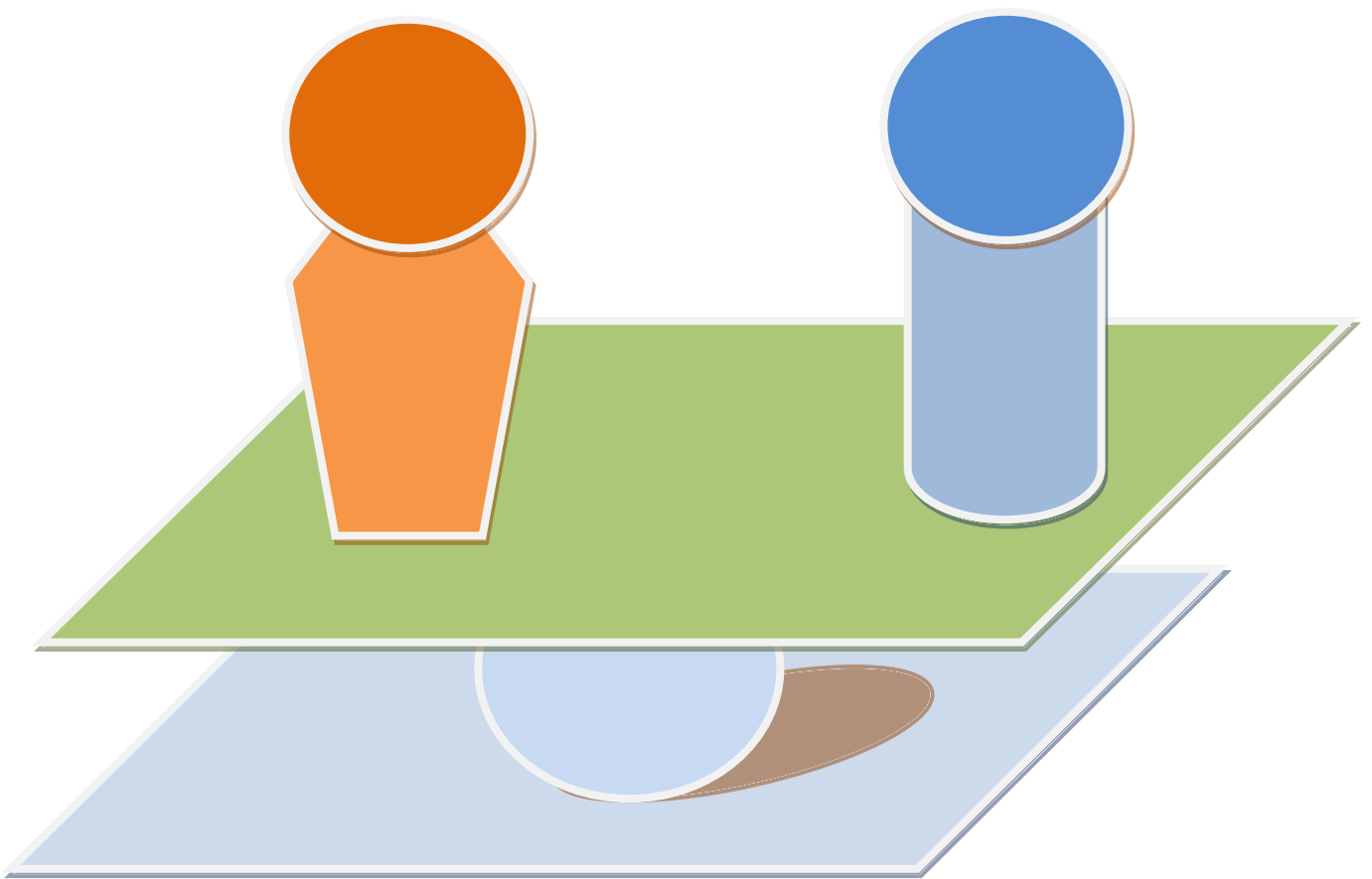


Gleichstellungskonzept 2014

3. Fortschreibung



Stadtverwaltung Werl

INHALT

Seite

1.	Einleitung	2
2.	Geltungsbereich	2
3.	Besetzung von Stellen	3
4.	Ausbildung	4
5.	Fortbildung	4
6.	Arbeitszeiten/Teilzeitarbeit/Beurlaubung/Wiedereinstieg Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und/oder Familie für Frauen und Männer	5
7.	Bestandsaufnahme/Ist-Analyse der Stadtverwaltung Werl (einschließlich des Kommunalbetriebes Werl)	6
8.	Mentoring – Projekt	12
9.	Fazit	13

1. Einleitung

Seit nun mehr als 40 Jahren ist die Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Grundgesetz verankert; bis zum heutigen Tage gilt es, diese im Blick zu behalten.

Das Gleichstellungskonzept der Stadt Werl ist ein Instrument, das im Grundgesetz explizit ausgewiesene Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot für alle Beschäftigten der Stadt Werl – einschließlich des Kommunalbetriebes Werl – zu beachten und umzusetzen.

Es eignet sich dazu, die Situation der männlichen und weiblichen Beschäftigten detailliert darzustellen und darauf hinzuwirken, dass bestehende Benachteiligungen von Frauen oder Männern korrigiert werden – somit ist das Gleichstellungskonzept ein Beitrag zur gleichberechtigten Behandlung beider Geschlechter.

Im Rahmen des geltenden Rechts besteht auch der Anspruch, die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf sowohl für Frauen als auch für Männer weitestgehend zu ermöglichen.

Personalentwicklungsarbeit innerhalb der Verwaltung sollte darauf ausgerichtet sein, geschlechter-gleich zu sein; je frühzeitiger auch junge Männer für dieses Thema sensibilisiert werden, desto vielversprechender und selbstverständlicher wird sich das gleichberechtigte Handeln und Entscheiden zukünftig gestalten.

Ein Beitrag, den das Gleichstellungskonzept dazu leisten kann, ist, durch „die Aufsicht auf die derzeitige Situation“ vorhandene Strukturen aufzuzeigen und zu gegebener Zeit dahingehend zu verändern, dass Frauen und Männer mittelfristig in allen Funktionen und Einkommensbereichen paritätisch vertreten sind.

Innerhalb der Stadtverwaltung Werl ist die Umsetzung der o. g. Aspekte „auf einem guten Weg“; sowohl bei der „Familienfreundlichkeit“, als auch bei den unterschiedlichsten Arbeitsmodellen und ebenso bei der Berücksichtigung von Frauen - insbesondere in technischen und leitenden Positionen - haben sich in den vergangenen Jahren Veränderungen ergeben, die der Zielvorgabe einer geschlechterparitätischen Besetzung entsprechen.

2. Geltungsbereich

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wird gemäß §§ 5 a und 6 des Nordrhein-Westfälischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 9. November 1999 erstellt.

Die 3. Fortschreibung des Konzeptes tritt am Tage nach der Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Werl in Kraft und behält seine Gültigkeit bis zur 4. Fortschreibung.

Über die 3. Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes für die Stadtverwaltung Werl werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine Mitteilung im Intranet informiert.

3. Besetzung von Stellen

Dass Stellen grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form auszuschreiben sind, wird bei der Stadt Werl selbstverständlich berücksichtigt.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei der Begründung eines Beamten- bzw. Angestelltenverhältnisses so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den jeweiligen Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§7 LGG).

Für Umsetzungen gilt diese Regelung entsprechend, soweit damit die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten verbunden ist.

Für das Auswahlverfahren werden die 5 bis 10 besten Bewerberinnen/Bewerber zum Vorstellungsgespräch geladen.

Vorausgegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sollen in den Bewerbungsverfahren nicht explizit bewertet werden; als wichtigstes Kriterium für die Personalauswahl gilt nach wie vor das Leistungsprinzip.

Bei der Qualifikationsbeurteilung können neben der Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen und ähnliches miteinbezogen werden, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltspflichtigen Personen dürfen ebenfalls keine Berücksichtigung finden.

Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie zur Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

Im Rahmen eines Personalauswahlverfahrens ist die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Werl bzw. ihre vom Rat bestellte Vertreterin zu beteiligen. Ihr werden auf Wunsch alle Bewerbungsunterlagen zur Verfügung gestellt. Die Vorauswahl der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen ist der Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen.

Sie kann in Abstimmung mit dem Bürgermeister vorschlagen, dass ihr noch geeignet erscheinende Bewerberinnen nachgeladen werden und ist berechtigt, an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, sofern frauen- bzw. gleichstellungsrelevante Gesichtspunkte gegeben sein könnten.

In den vorangegangenen Gleichstellungskonzepten ist für sämtliche Personalbewegungen in der Stadtverwaltung Werl folgende Zielvorgabe formuliert worden, die auch weiterhin Gültigkeit besitzt:

„Bei deutlicher Unterrepräsentation von Frauen in einem Aufgaben- oder Funktionsbereich ist bei der nächsten

- **Personalbewegung,**
- **Vergabe einer Planstelle,**
- **Stellenbesetzung,**
- **Vergabe einer Abteilungs-/ Amtsleitung**

die Besetzung mit einer Mitarbeiterin anzustreben – unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.“

4. Ausbildung

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Bei der Stadtverwaltung Werl ist anzustreben, dass in Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen besetzt werden, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen.

Auf das Thema „Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern“ wird im Rahmen der Ausbildung hingewiesen. Die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen wird ebenso bewusst gemacht, wie die sich gesetzlich ergebende partnerschaftliche Verantwortung für Kindererziehung und Haushaltsführung der Männer.

Darüber hinaus werden Frauen ausführlich darüber informiert, wie sich Teilzeitarbeit und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit rentenrechtlich auswirken.

5. Fortbildung

Fortbildungsangebote werden so bekannt gegeben, dass alle in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich darüber informieren können. Dies gilt selbstverständlich auch für Teilzeitbeschäftigte.

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen und insbesondere Maßnahmen zur Weiterqualifikation sind, soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind, Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zur Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungen nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen gemäß tarif- oder besoldungsrechtlichen Regelungen ein Ausgleich zu gewähren.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen.

Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist (§11 LGG).

6. Arbeitszeiten/Teilzeitarbeit/Beurlaubung/Wiedereinstieg

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und/oder Familie für Frauen und Männer

Frauen und Männer sollen grundsätzlich gleichermaßen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben -wie z. B. der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen- nachzugehen.

Den Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern und/oder Angehörigen wird die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben daher erleichtert, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Dies kann durch Beurlaubung oder vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erfolgen. Es hat zum Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Im Rahmen der bestehenden Arbeitszeitregelungen der Stadt Werl sollen bei der Gewährung von flexiblen Arbeitszeiten aus wichtigen persönlichen Gründen Ausnahmen ermöglicht werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Teilzeitarbeit ist die Reduzierung der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, kann aber ausdrücklich auch mehr oder weniger als die übliche Halbtagsarbeit umfassen; der Wunsch nach dem Umfang einer Teilzeitbeschäftigung orientiert sich -insbesondere bei Alleinerziehenden- am jeweiligen existenzsichernden Einkommen.

Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitverkürzung/-verlängerung - z. B. abgestimmt auf eine Familienphase - soll entsprochen werden, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, ist dies im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen.

Den Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen soll stattgegeben werden, wenn dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

Eine Ablehnung muss schriftlich begründet werden.

Während der Beurlaubung ist den Beschäftigten die Möglichkeit zu kontinuierlichem Kontakt zur Dienststelle anzubieten, z. B. im Rahmen von Aus- und Fortbildung.

Beschäftigte, die eine verringerte Arbeitszeit oder eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge in Anspruch nehmen wollen, sind auf die konkreten Folgen – insbesondere in Bezug auf Renten- und Versorgungsansprüche – hinzuweisen.

7. Bestandsaufnahme/Ist-Analyse der Stadtverwaltung Werl

Grundlage für die 3. Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes ist eine detaillierte Ist-Analyse, deren Zahlen der Gleichstellungsstelle durch das Sachgebiet Personal der Abteilung Verwaltungssteuerung zur Verfügung gestellt wurden.

Dabei ist beim Lesen und beim Vergleich der Zahlen zu den Angaben aus den Jahren 2003 und 2008 zu berücksichtigen, dass es zu „Verschiebungen“ in der Darstellung kommt, **weil im Nachfolgenden erstmalig keine Unterscheidung mehr in Arbeiter und Angestellte vorgenommen wurde; beide Personengruppen werden lt. der veränderten gesetzlichen Vorgabe unter dem zusammenfassenden Begriff „Tariflich Beschäftigte“ geführt.**

Die Ist-Analyse, die eine jeweilige Über- bzw. Unterrepräsentation in den Funktions- und Einkommensbereichen von weiblichen und männlichen Beschäftigten sichtbar machen soll, umfasst in den weiteren Ausführungen die Darstellungen zu den Themenbereichen:

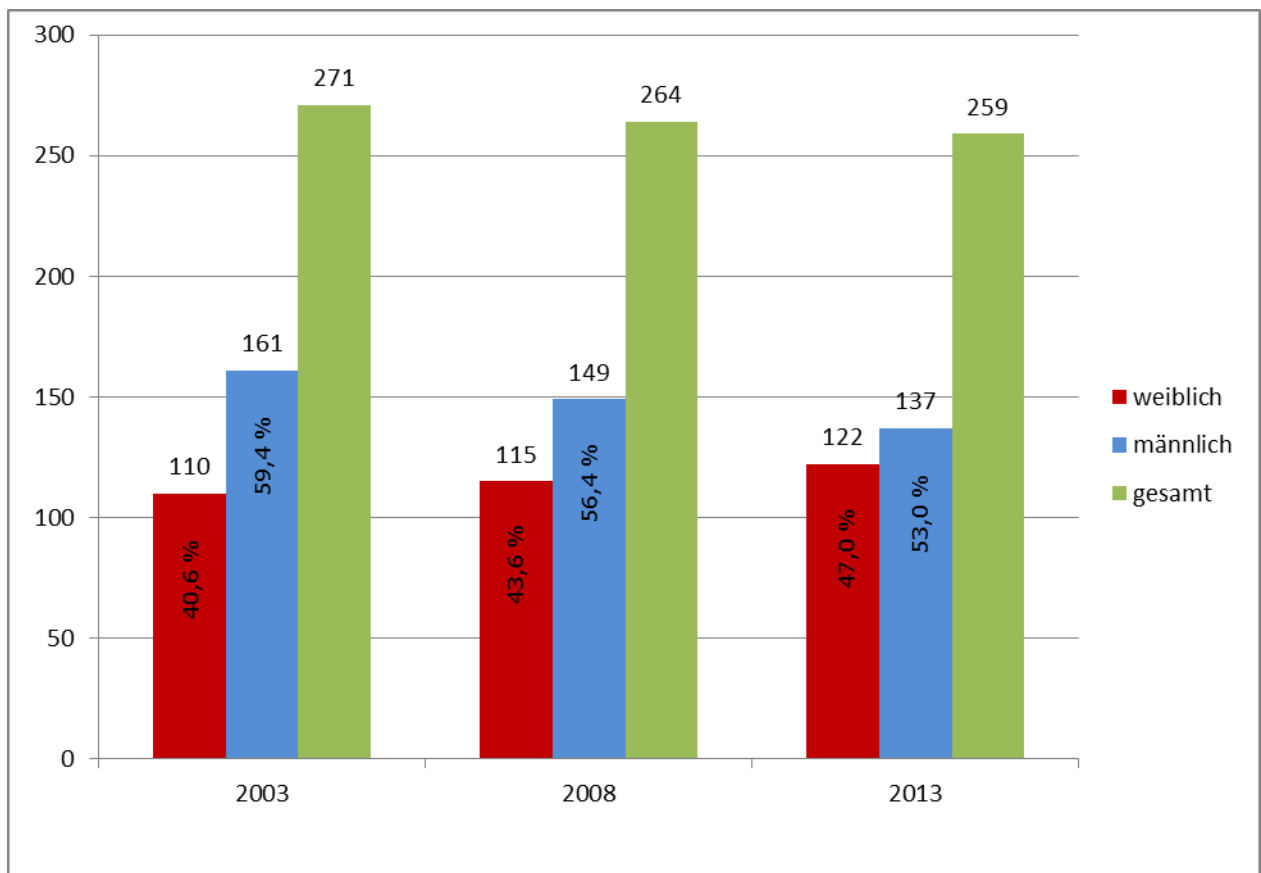
- Geschlechterverteilung der Beschäftigten der Stadt Werl
- Stundenverteilung der Beschäftigten
- Gehaltsverteilung der Beschäftigten
- Geschlechterverteilung in den Entgeltgruppen
- Besetzung von Abteilungsleitungen.

Diese werden jeweils unter verschiedenen Gesichtspunkten der in der Verwaltung vorliegenden Strukturen aufgezeigt.

Die Geschlechterverteilung bei den Gesamtbeschäftigten zeigt in den letzten 10 Jahren eine Angleichung in den Mitarbeiterzahlen von Frauen und Männern, so dass hier ein fast ausgewogenes Verhältnis entstanden ist.

Abb. 1

Geschlechterverteilung der Gesamtbeschäftigten



Obwohl die Geschlechterverteilung der Beschäftigten bei der Stadt Werl zum Stichtag ein fast ausgewogenes Verhältnis zeigt, ist die Stundenverteilung in Bezug auf das Gesamtaufkommen dem nicht gleichzusetzen.

Die 47 % Frauen in der Verwaltung leisten lediglich ca. 40 % der Gesamtstunden, was auf die vermehrte Teilzeitbeschäftigung von Frauen zurückzuführen ist.

Abb. 2

Stundenverteilung bei den Gesamtbeschäftigten in %

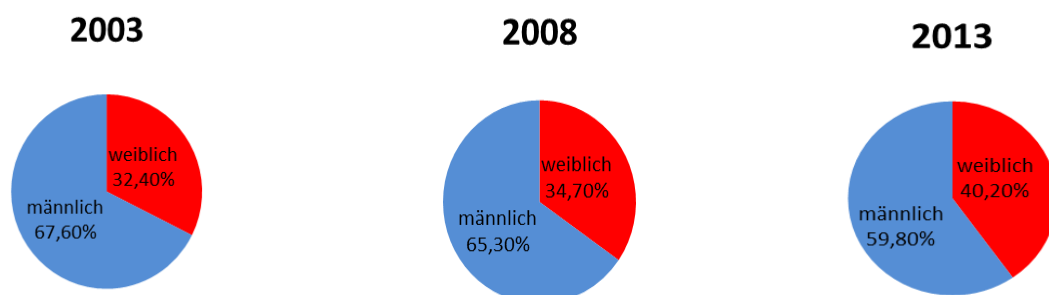


Abb. 3

Geschlechtsdifferenzierte Stundenverteilung in der Beschäftigungsgruppe der Tariflich Beschäftigten in %

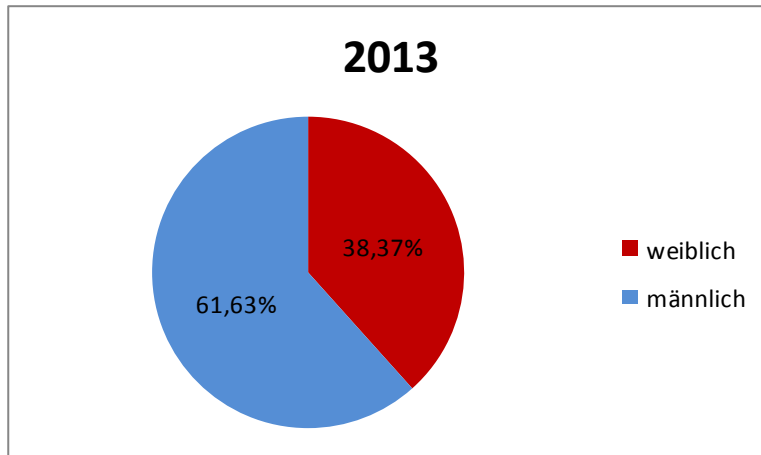
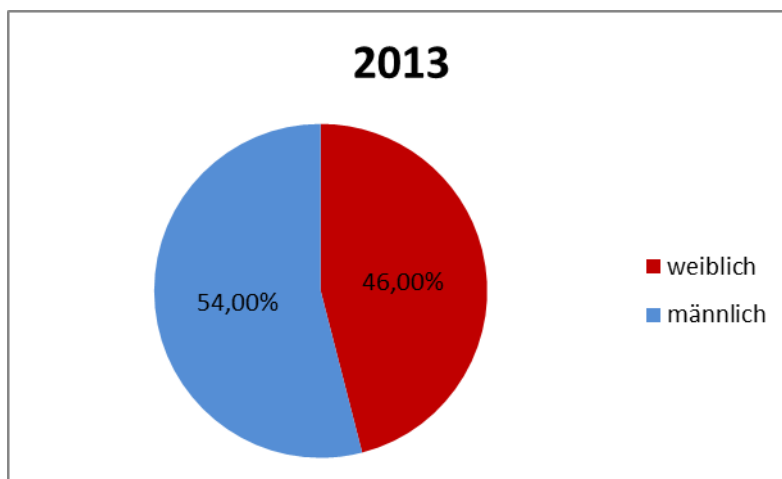


Abb.4

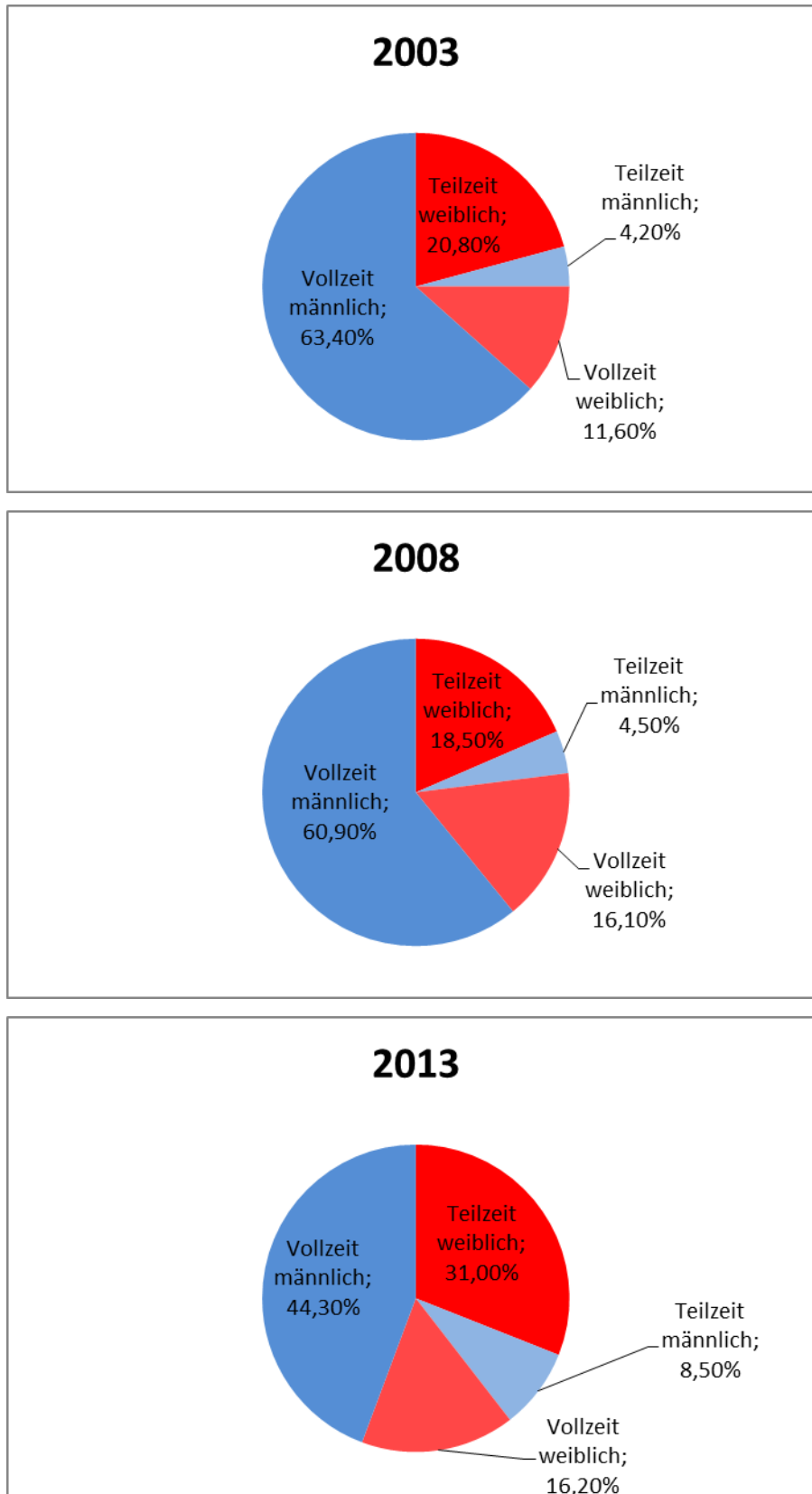
Geschlechtsdifferenzierte Stundenverteilung in der Beschäftigungsgruppe der Beamten in %



Wie verteilen sich also Teilzeit- und Vollzeitstellen unter allen Beschäftigten der Stadt Werl?

Abb.5

Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitstellen bei den Gesamtbeschäftigten



In den Jahren 2003 und 2008 waren Frauen ca. fünfmal so häufig teilzeitbeschäftigt wie Männer; die Inanspruchnahme von Vollzeitstellen durch Frauen verschiebt sich in diesem 5-Jahres-Zeitraum vom Mehrfachfaktor 5 zum Faktor 4.

Im Jahr 2013, in dem die getrennte Darstellung von Arbeiter- und Angestelltenverhältnissen entfällt, sinkt die Anzahl der Teilzeitstellen im Verhältnis von Frauen zu Männern unter den Mehrfachfaktor 4, das Verhältnis von Frauen und Männern in Bezug auf Vollzeitstellen sogar deutlich unter den Faktor 3.

Ob dies ein Indiz dafür darstellt, dass Männer sich vermehrt an der Familien- und Hausarbeit beteiligen und so der Gleichberechtigung ein Stück näherkommen, bleibt offen.

Erst die Vergleichszahlen des nächsten Gleichstellungskonzeptes können dazu – insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung bei der zusammenfassenden Darstellung der tariflich Beschäftigten – weitere Informationen liefern.

Wie wirkt sich das „neue“ Verhältnis von weiblichen und männlichen Mitarbeitern auf die Verteilung der Gehälter aus?

Auch hier zeigt die Statistik, dass die Verteilung der Einkommen der Gesamtbeschäftigten deutlich zugunsten der Männer ausfällt: durch den hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigungen bei Frauen und den geringen Anteil von Frauen in gehobenen und führenden Positionen ist eine deutliche Diskrepanz zwischen den Geschlechtern Realität.

Abb.6

Verteilung der Einkommen aller Beschäftigten in %

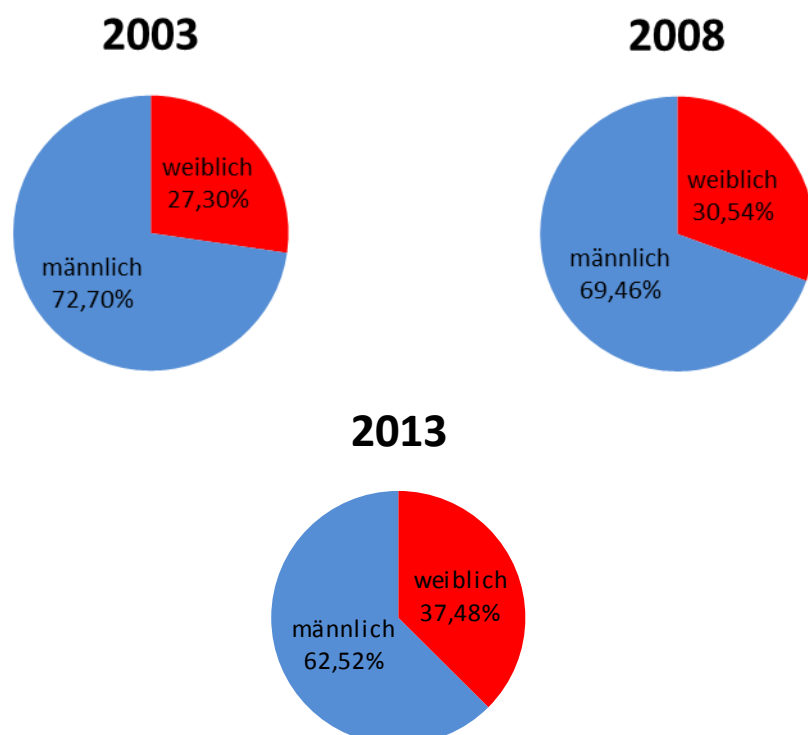


Abb. 7

Geschlechterverteilung in den Entgeltgruppen der Tariflich Beschäftigten

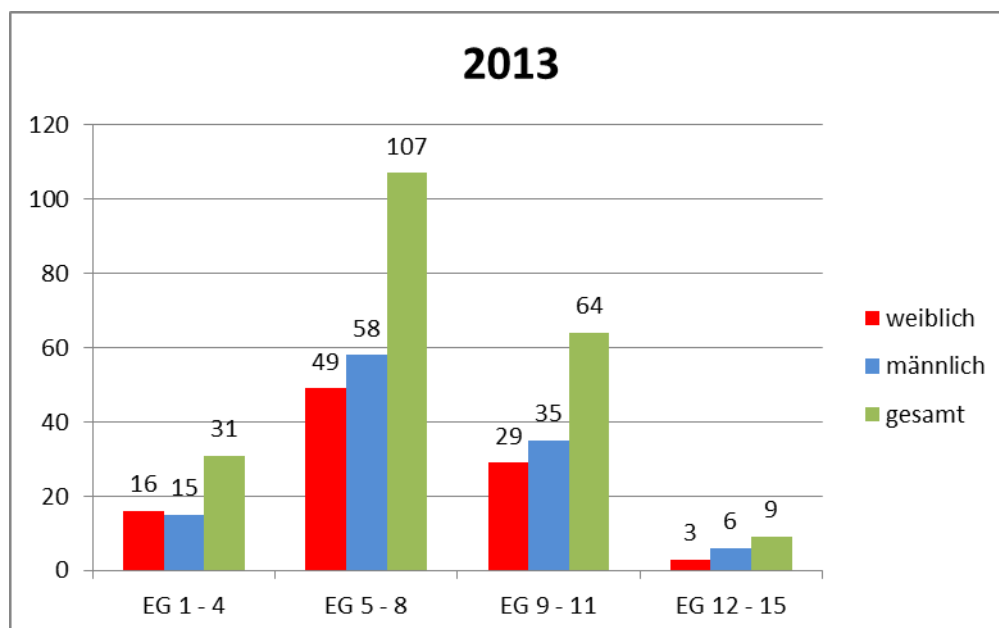
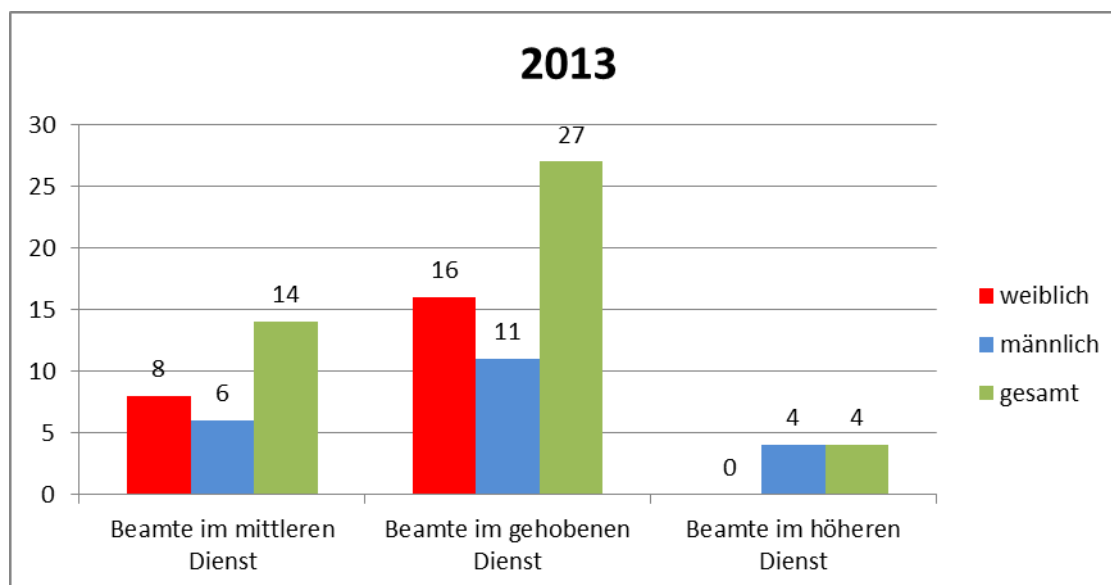


Abb. 8

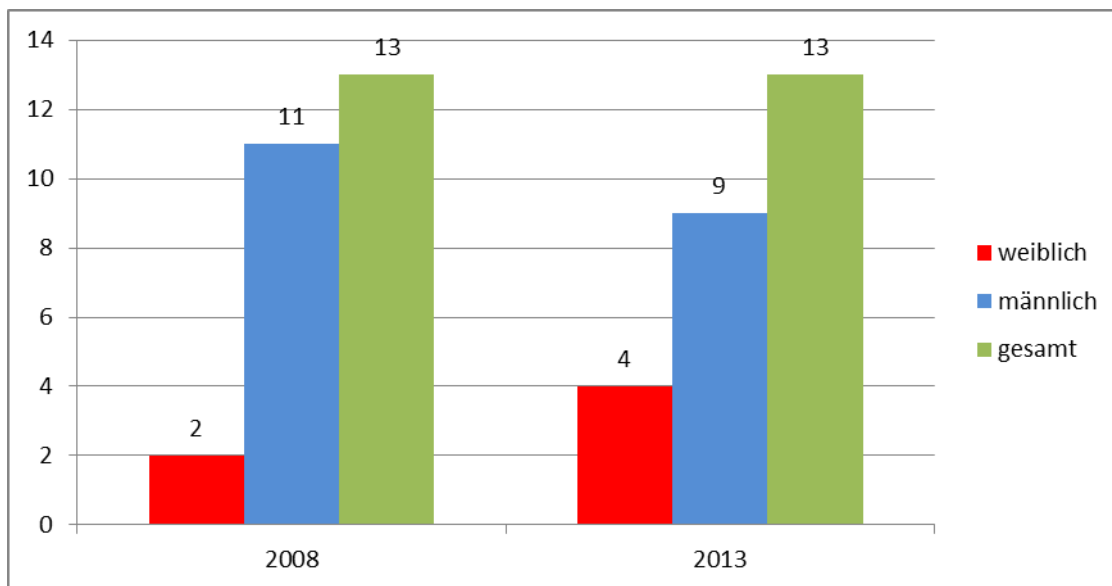
Geschlechterverteilung in den Besoldungsgruppen der Beamten



In der Stadtverwaltung Werl ist in den vergangenen Jahren gezielt darauf geachtet worden, bei der Unterrepräsentation von Frauen in Aufgaben- oder Funktionsbereichen langfristig einen Ausgleich zwischen den Geschlechtern herzustellen; unter der Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ergab sich bereits eine – für eine kleine Organisationseinheit – deutliche „Verschiebung“ bei der Besetzung von Leitungsfunktionen, so dass Frauen bereits in höherem Maße an Planungen, Entscheidungen und an Personalführung beteiligt sind:

Abb. 9

Geschlechtsspezifische Verteilung der Abteilungs-/Amtsleitungen



8. Mentoring-Projekt

Die Stadtverwaltung Werl ist seit mehr als 10 Jahren Teilnehmerin von Cross-Mentoring-Projekten in Zusammenarbeit mit umliegenden Städten.

Das derzeitige – sich über einen Zeitraum von 18 Monaten erstreckende - Projekt erfolgt in Kooperation mit den Städten Arnsberg, Iserlohn und Menden. Es hat sich zum Ziel gesetzt – ganz im Sinne zukünftiger gleichberechtigt zu erfüllender Führungsaufgaben in einer Verwaltung - Frauen und Männer auf diese Aufgabe vorzubereiten.

Themenschwerpunkte liegen daher bei der Persönlichkeitsentwicklung der jungen Teilnehmerinnen/Teilnehmer, ihrer persönlichen Lebensplanung sowie bei den Rahmenbedingungen einer guten Personalführung und der Reflektion von Sozialverhalten im beruflichen Umfeld.

9. Fazit

Auch nach mehr als 40 Jahren verankerter Gleichberechtigung von Mann und Frau im Grundgesetz ist die faktische Gleichstellung auch heute noch nicht vollständig erreicht.

Obwohl sich langfristig Veränderungen im Rollenverständnis von Frauen und Männern anbahnen, sind es nach wie vor überwiegend die Frauen, die trotz zunehmender Berufstätigkeit für die Erziehung der Kinder, den Haushalt und die Pflege von Angehörigen verantwortlich zeichnen.

Dies bedeutet für Frauen auch heute noch eine Vielfachbelastung, die häufig dazu führt, dass Frauen sich für eine Teilzeitbeschäftigung entscheiden, was zur Konsequenz hat, dass Frauen – trotz gleicher oder besserer Qualifikationen – oftmals schlechtere Chancen in der beruflichen Laufbahn haben als ihre männlichen Kollegen.

In den vergangenen Jahren ist bei der Stadt Werl bereits konsequent darauf geachtet worden, dass Grundsätze der Familienfreundlichkeit beachtet wurden und dass die Nutzung flexibler Arbeitsmodelle den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits in den Vorstellungsgesprächen und auch im späteren beruflichen Alltag kommuniziert, angeboten und auch umgesetzt wurden.

Die seit Jahren regelmäßig durchgeführten Cross-Mentoring-Projekte stellen ein weiteres, zielgerichtetes Operativ dar, um Frauen zu fördern bzw. um Frauen und Männern ein gleichberechtigtes Agieren im beruflichen Alltag nahezubringen und zur Selbstverständlichkeit auf allen hierarchischen Ebenen werden zu lassen.

Durch gezielte Personalplanung sollen Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, mehr Chancen erhalten.

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist als eine Gemeinschaftsaufgabe anzusehen; insbesondere den Führungskräften, aber auch allen anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern obliegt die Verantwortung dafür, im Sinne der Gleichberechtigung durch ihr Verhalten, aber auch durch Vorschläge und Anregungen dazu beizutragen, dass beide Geschlechter eine gleichberechtigte Behandlung erfahren, diese überall herbeigeführt und auch gesichert wird.

Gerade in kleinen Verwaltungen muss sich für die Verwirklichung all dieser Ziele – ohne diese aus dem Blick zu verlieren – eine größere Zeitspanne zugestanden werden, da geringfügige Fluktuation, Organisationsänderungen, Personalabbau usw. die praktische Umsetzung verzögern und/oder erschweren.

Trotz der vorliegenden – eher kleinen – Organisationseinheit ist es in der Stadt Werl in den vergangenen Jahren bereits gelungen, den Frauenanteil in führenden Positionen deutlich zu erhöhen. Kreisweit nimmt die Stadt Werl damit einen vorderen Platz im Vergleich zu den anderen kreisangehörigen Städten und Gemeinden ein.

Dennoch ist gerade das „bildhafte Voraugenführen“ der Tatsache, dass auch in der heutigen Zeit noch weiterhin kontinuierlich daran gearbeitet werden muss, dass Frauen und Männer gleichberechtigte Chancen in der Berufswelt erhalten, hilfreich.

Es zeigt auf, was in der Vergangenheit bereits erfolgreich verändert wurde und erinnert jede/n einzelne/n daran, auch zukünftig gezielt daran mitzuwirken, dass ein gleichberechtigter Berufsalltag auf allen Hierarchieebenen eine Selbstverständlichkeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Werl wird.