

2. Bericht zum Frauenförderplan 2008 – 2010 (2. Fortschreibung)

Allgemeines

Bei der Stadtverwaltung Erfstadt gibt es zum Stichtag 01.07.2010 insgesamt 677 Beschäftigte einschließlich Eigenbetriebe und städtische Beschäftigte der ARGE. Beurlaubte, Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, befristet Beschäftigte und Beschäftigte mit geringer Stundenzahl sind in dieser Gesamtzahl enthalten.

Der Frauenanteil der Beschäftigten beträgt 66,5 Prozent (450 weibliche Beschäftigte) und hat sich auf stabilem Niveau gegenüber 2007 leicht verringert. Der Männeranteil beträgt entsprechend 33,5 Prozent (227 männliche Beschäftigte). In Teilzeit arbeiten 270 Beschäftigte, somit 40 Prozent aller Beschäftigten, davon 258 Frauen (95 Prozent) und lediglich 12 Männer (5 Prozent).

19 Frauen und ein Mann befinden sich in Elternzeit, 12 Frauen sind in Sonderurlaub aus familiären Gründen, insbesondere wegen Kindererziehung und/oder Pflege von Angehörigen.

Im Beamtenverhältnis befinden sich zum Stichtag bei der Stadtverwaltung 159 Beschäftigte (83 Beamte gegenüber 76 Beamtinnen). Damit hat sich der Frauenanteil gegenüber dem vorhergehenden Berichtszeitraum bei der Beamtenschaft von 51 auf 48 Prozent reduziert. Dieser Rückgang ist vor allem auf die Einstellung von zusätzlichen Beamten in den Feuerwehrdienst zurückzuführen.

Tariflich beschäftigt sind demnach 519 Personen mit einem Frauenanteil von 72 Prozent, was in absoluten Zahlen 374 Frauen gegenüber 144 Männern entspricht. Der Frauenanteil an den Tariflich Beschäftigten ist somit gegenüber 2007 gleichgeblieben.

Umgerechnet in Vollzeit gibt es bei der Stadtverwaltung 505 Stellen, wovon 62 Prozent mit weiblichen und 38 Prozent mit männlichen Beschäftigten besetzt sind.

Zielerreichung 2008-2010 (2. Fortschreibung des Frauenförderplans)

Führungs- und Leitungspositionen

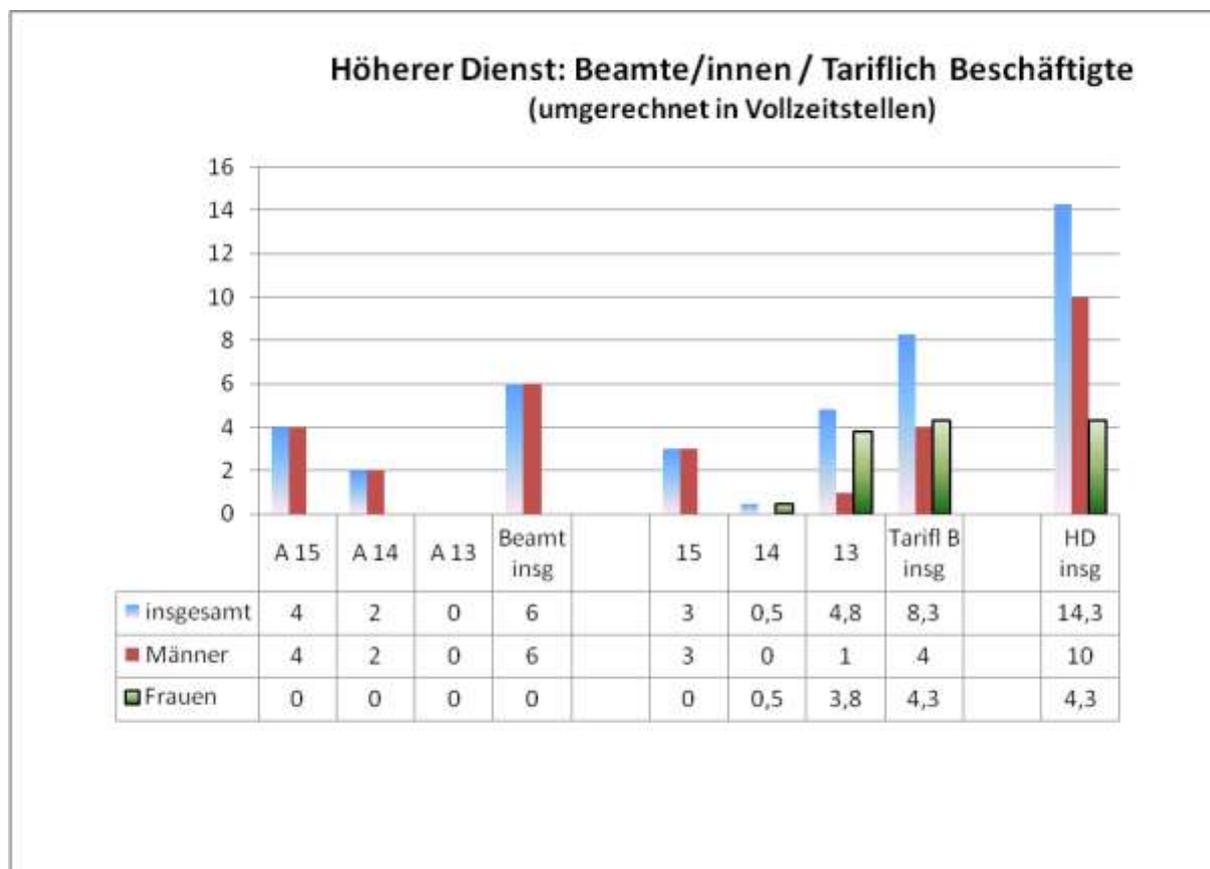
Im Berichtszeitraum waren keine neuen Amtsleitungspositionen zu besetzen, sodass das Verhältnis von 10 männlichen zu 4 weiblichen Amtsleitungen konstant geblieben ist.

Es wurden 2 Abteilungsleitungen im Finanzdienst (Haushalt, Jahresabschluss, Controlling und Zahlungsabwicklung und Vollstreckung), die mit der Entgeltgruppe 12 und mit der Besoldungsgruppe A 12 bewertet sind, aufgrund einer internen und einer externen Ausschreibung mit Frauen besetzt. Die Beförderung der Beamtin nach A 12 steht wegen des Nothaushaltes noch aus. Zudem wurde der stellvertretenden Amtsleiterin des Rechts- und Ordnungsamtes die Abteilungsleitung des Bürgerbüros übertragen.

Höherer Dienst/Gehobener Dienst

Im Höheren Dienst gibt es aufgrund fehlender Fluktuation sowohl für verbeamtete Beschäftigte als auch tariflich Beschäftigte keine Veränderungen gegenüber dem vorherigen

Berichtszeitraum 2004-2007. Im Beamtenverhältnis des höheren Dienstes ist weiterhin keine Frau vertreten. Die Unterrepräsentanz von Frauen gilt es in den kommenden Laufzeiten von Frauenförderplänen abzubauen.



* ohne Beurlaubte und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

Gehobener Dienst - Beamte/innen

Im Gehobenen Dienst konnte die ausstehende Beförderung einer Beamtin nach A 13 im Berichtszeitraum umgesetzt werden. Durch Überprüfung der Stellenbewertung der stellvertretenden Amtsleitungen wurden zudem die entsprechenden Positionen des Amtes für Jugend, Familie und Soziales/Abteilungsleitung Kindertagesbetreuung sowie des Haupt- und Personalamtes/Abteilungsleitung Personal nach A 13 bewertet. Die Beförderung der betreffenden Beamtinnen konnte aus haushaltsrechtlichen Gründen im Berichtszeitraum noch nicht umgesetzt werden. Des Weiteren ergab die Stellenüberprüfung der Leitung des Ratsbüros eine Höherbewertung von A 11 nach A 12. Zudem wurden eine Stelle in der Abteilung Schulverwaltung und Sportangelegenheiten, eine Stelle im Bereich der Gebäudewirtschaft sowie eine Stelle im zentralen Datenverarbeitungsbereich von A 10 nach A 11 höher bewertet.

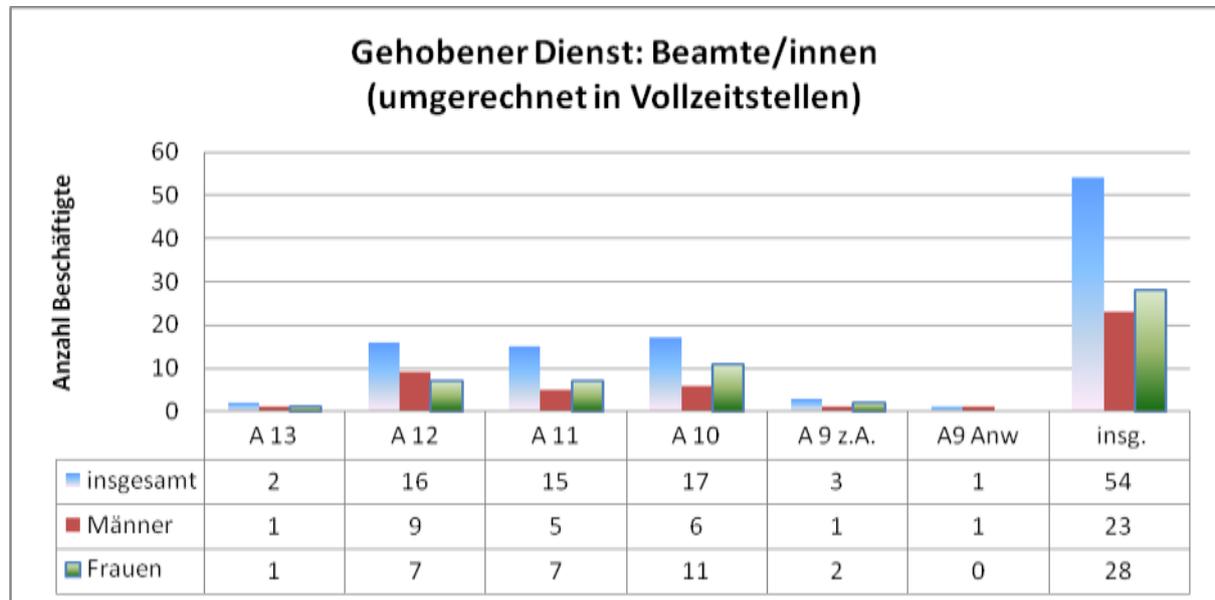
Mit der Umsetzung dieser Ergebnisse der Stellenüberprüfung würden 2 Beamtinnen in die Besoldungsgruppe A 13, ein Beamter in die Besoldungsgruppe A 12 und zwei Beamtinnen und ein Beamter in die Besoldungsgruppe A 11 aufrücken. Des Weiteren steht die Beförderung einer Beamtin, die ein mit A11 bewertetes Aufgabengebiet im

Rechnungsprüfungsamt nach interner Stellenausschreibung übernommen hat, noch aus, ebenso die Beförderung der Leiterin der Zahlungsabwicklung/Vollstreckung nach A 12.

Fazit / Gehobener Dienst:

Die Zielvorgaben des Frauenförderplans 2008 - 2010 wurden mit der Beförderung einer Beamtin nach A 13 und der Anhebung der Stellenwertigkeit von zwei stellvertretenden Amtsleiterinnen/Abteilungsleiterinnen für die höchste Besoldungsgruppe im gehobenen Dienst erreicht.

Für die Besoldungsgruppe A12 konnte im Berichtszeitraum zwar die Parität mit jeweils 9 Frauen und Männern hergestellt werden. Allerdings bleibt der Frauenanteil umgerechnet in Vollzeitstellen weiterhin mit einem Verhältnis von 9 zu 7 zuungunsten der Beamtinnen geringer. In der Besoldungsgruppe A 11 gibt es einen höheren Frauenanteil von 10 zu 5 Stellen (in Vollzeit umgerechnet, relativiert sich der Überhang zu 7 zu 5 Stellen), sodass die Zielvorgabe der Parität für diese Besoldungsgruppe gar übertroffen wurde. Beamtinnen sind in der unteren Besoldungsgruppe A10 des gehobenen Dienstes weiterhin mit 16 zu 6 (in Vollzeit umgerechnet 11 zu 6) überrepräsentiert. Insgesamt stellt sich weiterhin das ungleiche Bild dar, dass Frauen trotz des überproportionalen Anteils (von 38 Beamtinnen zu 23 Beamten) im gehobenen Dienst in den höheren Besoldungsgruppen nicht entsprechend ihres prozentualen Anteils vertreten sind und überproportional in der Eingangsbesoldungsgruppe A 10 verbleiben. Mit der Umsetzung der Ergebnisse der Stellenüberprüfung werden allerdings wichtige Voraussetzungen zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils in qualifizierten Positionen des gehobenen Dienstes geschaffen.



*ohne Beurlaubte und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

Tariflich Beschäftigte im gehobenen Dienst

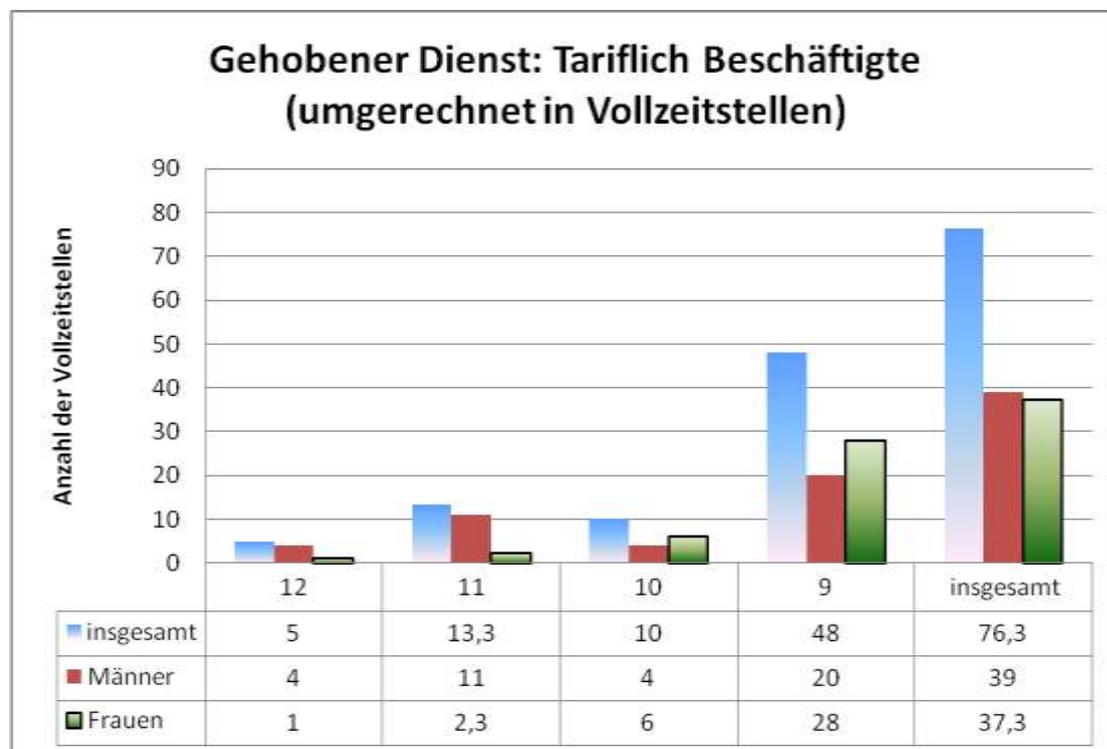
Aufgrund der Schaffung von neuen eigenen Tarifgruppen SuE für den Sozial- und Erziehungsdienst im Berichtszeitraum mit Entgeltgruppen von S 2 bis S 18 ist die geschlechterdifferenzierte Beschäftigtenstruktur für die Tariflich Beschäftigten mit dem vorherigen Berichtszeitraum 2004 - 2007 nur noch bedingt vergleichbar, zumal die Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes auch nur begrenzt den Entgeltgruppen

der Tariflich Beschäftigten zugeordnet werden können. Daher werden im Folgenden die geschlechterdifferenzierten Daten der Tariflich Beschäftigten und der Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst getrennt dargestellt.

Bei den Tariflich Beschäftigten des gehobenen Dienstes (ohne Sozial und Erziehungsdienst) gibt es nunmehr bei der Stadtverwaltung einen annähernd gleich hohen Frauen- und Männeranteil mit 40 weiblichen und 39 männlichen Beschäftigten. In der höchsten Entgeltgruppe 12 sind Frauen weiterhin erheblich mit 4 männlichen zu einer weiblichen Beschäftigten unterrepräsentiert, ebenso in der nächst höheren Entgeltgruppe 11 mit 11 männlichen zu 4 weiblichen Beschäftigten. In den beiden unteren Entgeltgruppen kehrt sich das Verhältnis zuungunsten der Frauen um: In der Entgeltgruppe 10 bilden sie bereits mit 7 zu 4 die Mehrheit, ebenso in der Entgeltgruppe 9, wo sie mit 28 zu 20 besonders stark vertreten sind.

Insbesondere im technischen Bereich (mit Stadtplanung, Hochbau, Tiefbau) stagniert der Anteil der Ingenieurinnen bzw. ist zum Teil leicht rückläufig. Von drei unbefristeten Stellenneubesetzungen profitierten männliche Bewerber, wobei bei einer Stellenbesetzung die Gleichstellungsbeauftragte Widerspruch nach LGG eingelegt hat und für die Besetzung mit einer qualifizierten Bewerberin votiert hat. Mit dieser Einstellungspraxis wurde nicht der Zielvorgabe entsprochen, insbesondere im technischen Bereich Frauen bei Neueinstellungen besonders zu berücksichtigen.

Die Abteilungsleitung im Finanzdienst mit Entgeltgruppe 12 konnte hingegen mit einer internen Bewerberin besetzt werden. Eine weitere interne Bewerberin wechselte auf eine Teilzeitstelle der Entgeltgruppe 11 im Rechnungsprüfungsamt.



*ohne Beurlaubte und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

Fazit / Tariflich Beschäftigte im gehobenen Dienst

Weiterhin wird bei Neueinstellungen und beruflicher Förderung, insbesondere auch im technischen Bereich, auf die verstärkte Berücksichtigung von Frauen zu achten sein, um Ihren Anteil in den Entgeltgruppen 12 und 11 deutlich zu erhöhen.

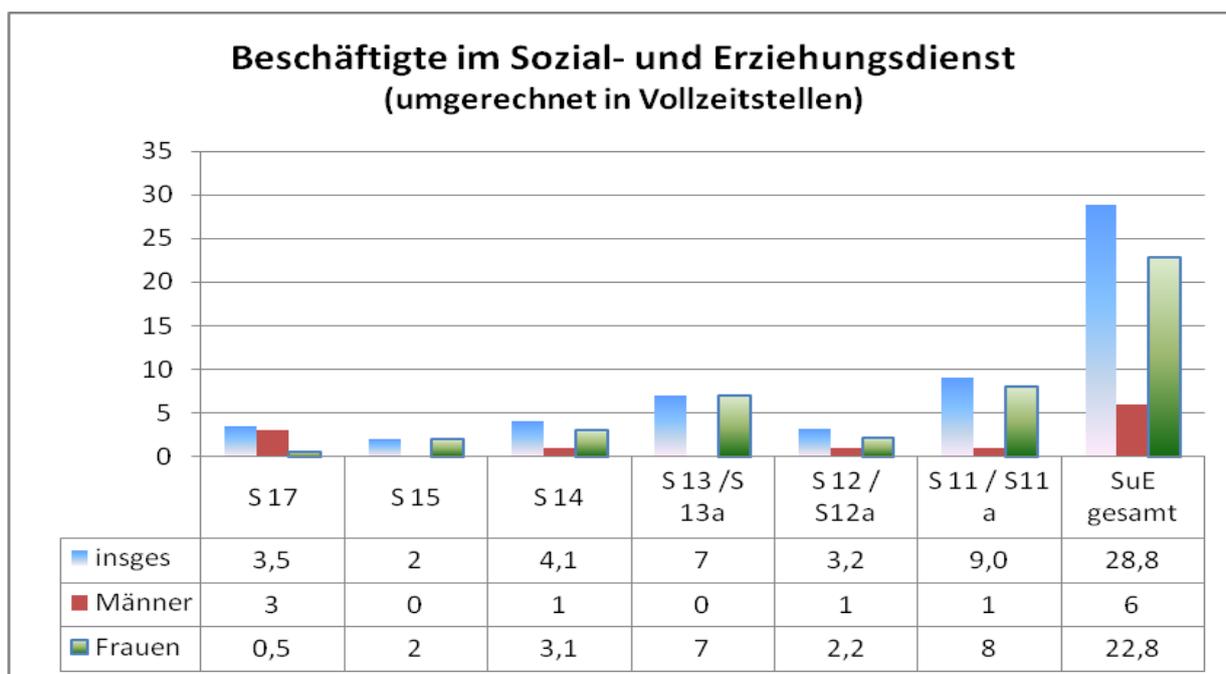
Sozial- und Erziehungsdienst

Mit den neu geschaffenen Entgeltgruppen konnten für die im Sozial- und Erziehungsdienst Beschäftigten einige Entgeltnachteile durch den TVÖD (u.a. wegen Wegfall der Bewährungsaufstiege) für neu eingestellte Beschäftigte abgemildert werden.

Im Sozial- und Erziehungsdienst insgesamt sind in den Entgeltgruppen S 3 bis 17 in Ertstadt 146 Personen beschäftigt. Der Frauenanteil beträgt 94,5 Prozent (absolut: 138).

Die Entgeltgruppen S 17 bis S 11 können in etwa dem gehobenen Dienst zugerechnet werden, da die in diesem Bereich bewerteten Tätigkeiten in der Regel ein Fachhochschulstudium (Soziale Arbeit) voraussetzen. Zudem fällt die Leitung großer Kindertageseinrichtungen in diese Entgeltspanne.

Die Spitzenpositionen im Sozial- und Erziehungsdienst sind in der Entgeltgruppe 17 mit 4 Männern und nur einer Frau mit 0,5 Stellenanteil besetzt, obgleich Frauen mit 27 weiblichen zu 6 männlichen Beschäftigten die übergroße Mehrheit in diesem Beschäftigungsbereich bildet. In der Entgeltgruppe S15 befinden sich 2 Frauen. In den nachfolgenden Entgeltgruppen ist jeweils ein männlicher Beschäftigter gegenüber einer Mehrheit an Frauen vertreten: S 14 (4 weibliche Beschäftigte, 1 männlicher Beschäftigter), S12 /S12a (3 weibliche Beschäftigte, ein männlicher Beschäftigter) und S11/S11a (9 weibliche Beschäftigte, ein männlicher Beschäftigter). Die Entgeltgruppe S13/S13a und bekleiden ausschließlich weibliche Beschäftigte.



*ohne Beurlaubte und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

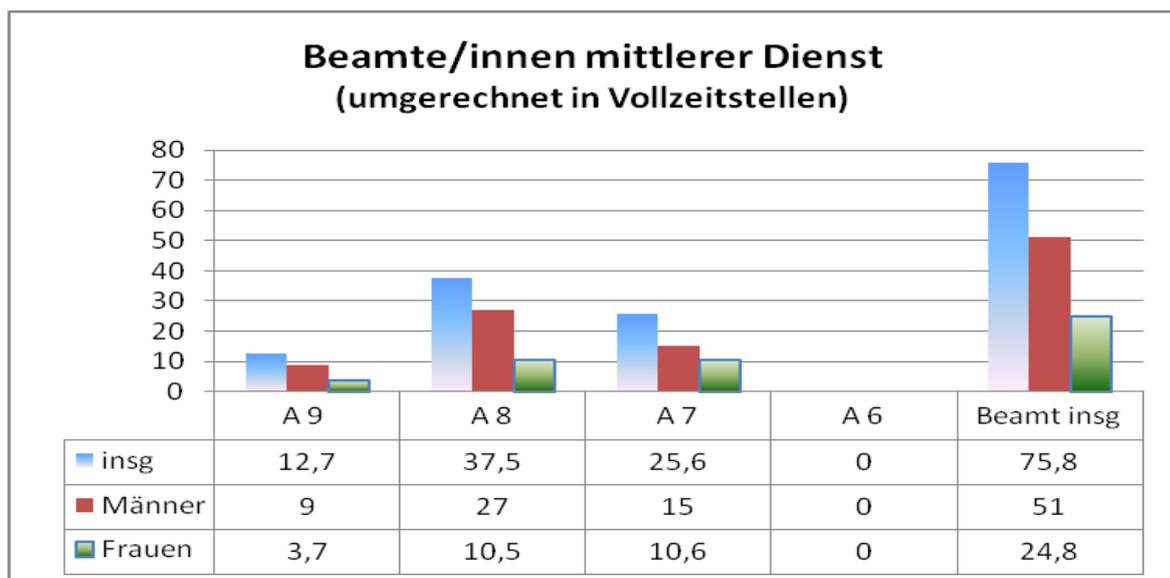
Fazit / Sozial- und Erziehungsdienst im gehobenen Dienst

Mittel- und langfristig ist der Frauenanteil insbesondere bei Neubesetzung von Abteilungsleitungspositionen mit der Entgeltgruppe 17 zu erhöhen.

Mittlerer Dienst: Beamte/innen

Im mittleren Dienst hat sich der Männeranteil im verbeamteten Dienst insbesondere durch die Mehreinstellungen in der Feuerwehr von 40 zu 28,5 im vergangenen Berichtszeitraum auf 51 zu ca. 25 (umgerechnet in Vollzeitstellen) und damit von 58 auf 66 Prozent erhöht. Die Zielvorgabe, zumindest zwei weitere Beamtinnen für den feuerwehrtechnischen Dienst zu übernehmen, wurde nicht erreicht, sodass es bei einer Beamtin in der Feuerwehr bleibt.

Da in den letzten Jahren keine Beamtenanwärterinnen mehr für den mittleren Verwaltungsdienst ausgebildet wurden, wird der Frauenanteil auch in Zukunft weiter rückläufig sein, sofern nicht im feuerwehrtechnischen Dienst vermehrt Beamtinnen eingestellt werden. In der Besoldungsgruppe A7 bekleiden derzeit 7 Frauen höherwertige Stellen. Die Beförderung nach A8 konnte im Berichtszeitraum aus haushaltsrechtlichen Gründen nicht vorgenommen werden.



*ohne Beurlaubte und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

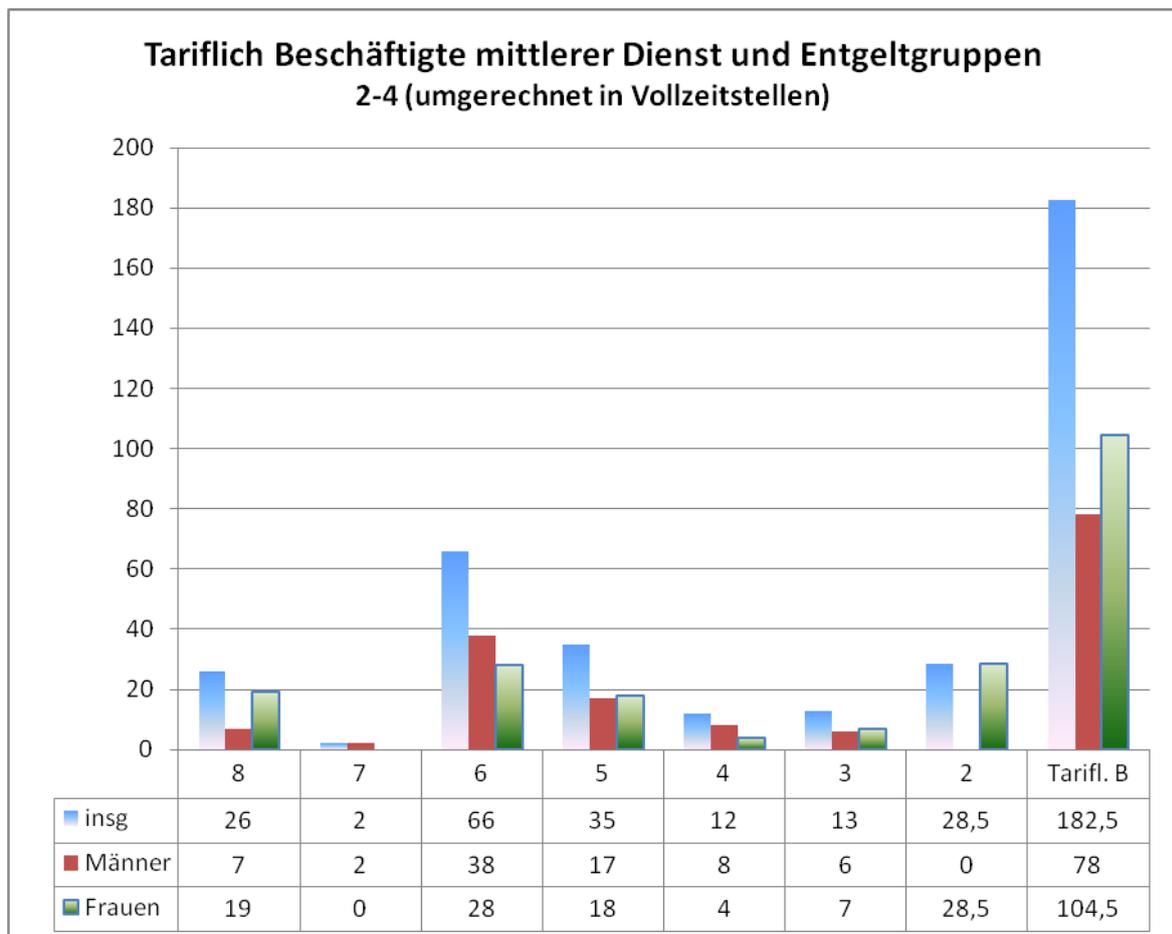
Fazit / Beamte/innen im mittlerer Dienst

Durch Umsetzung der Beförderungen im verwaltungstechnischen Dienst kann im nächsten Berichtszeitraum der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 8 erheblich erhöht werden. Mittel- und langfristig gilt es, die hauptberufliche Feuerwehr durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und durch Überprüfung der Zugangsvoraussetzungen und Rahmenbedingungen attraktiver für Frauen und Mädchen zu machen.

Tariflich Beschäftigte vergleichbar mittlerer Dienst und Entgeltgruppen 2-4

Absolut sind Frauen bei den Tariflich Beschäftigten im Bereich der Entgeltgruppen 2 bis 8 besonders stark vertreten mit 153 weiblichen zu 78 männlichen Beschäftigten. Das entspricht einem Frauenanteil von 66,5 Prozent. Umgerechnet in Vollzeit beträgt der Frauenanteil noch 58 Prozent.

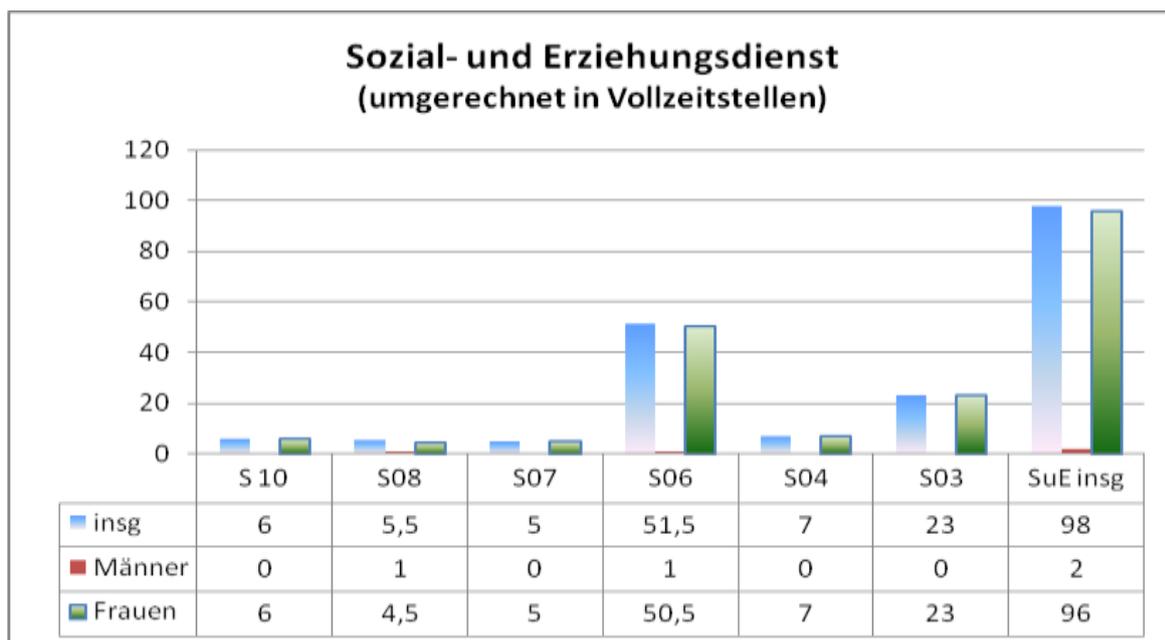
Fast 55 Prozent der Beschäftigten in diesem Entgeltgruppenbereich arbeiten in Teilzeit. Das gilt fast ausschließlich für Frauen mit einem Anteil von 97,5 Prozent (absolut 123 weibliche Teilzeitbeschäftigte zu 3 männlichen Teilzeitbeschäftigten). In der untersten Lohngruppe 2 der Reinigungskräfte gibt es ausschließlich weibliche Beschäftigte in Teilzeit.



*ohne Beurlaubte und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

Sozial- und Erziehungsdienst (vergleichbar mittlerer Dienst) / Entgeltgruppe S03 bis S10

In den Entgeltgruppen S03 bis S10 befindet sich der Großteil des pädagogischen Personals der Kindertagesstätten mit 111 weiblichen Beschäftigten zu zwei männlichen. 69 weibliche Beschäftigte, d.h. 44 Prozent haben Teilzeitstellen mit unterschiedlichem Stundenumfang inne. Umgerechnet in Vollzeitstellen sind 96 mit Frauen besetzt und 2 Stellen mit Männern.



*ohne Beurlaubte und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

Fazit/ Tariflich Beschäftigte im mittleren Dienst:

Im Bereich der Tariflich Beschäftigten und der Tariflich Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sind Frauen überproportional vertreten. Ihr Anteil ist stabil geblieben. Pädagogisches Personal in den Kindertagesstätten ist bis auf 2 männliche Beschäftigte weiblich.

Der Teilzeitanteil ist insgesamt mit 55 Prozent sehr hoch. Insbesondere in den unteren Entgeltgruppen können die zumeist weiblichen Beschäftigten mit ihrem Teilzeitgehalt kaum eigenständig ihre Existenz sichern. Insbesondere Alleinstehende und Alleinerziehende geraten etwa in der Entgeltgruppe 2 in eine prekäre finanzielle Lage und sind damit tendenziell auf Transferleistungen angewiesen.

Der hohe Teilzeitanteil bei den Frauen deutet aber auch auf ein Beschäftigungspotenzial hin, auf das bei Personalengpässen durch Stundenerhöhung und Wechsel zu Vollzeit zurückgegriffen werden kann.

Ausbildung/Aufstiegsfortbildung

Im Berichtszeitraum schloss eine Beamtenanwärterin des gehobenen Dienstes ihre Ausbildung erfolgreich ab und wurde in das Beamtenverhältnis übernommen. Ein männlicher Bewerber hat die Ausbildung im gehobenen Dienst aufgenommen.

Die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten haben drei Bewerberinnen begonnen.

Die drei Ausbildungsstellen bei den Stadtwerken zum Rohrleitungsbauer/in wurden mit männlichen Bewerbern besetzt.

Die Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst absolvierten 11 Männer.

Das Anerkennungsjahr zur Erzieher/in haben 27 Frauen abgeleistet.

Im Berichtszeitraum nahmen zwei Frauen im Eigenbetrieb Straßen an Lehrgängen für den Angestelltenlehrgang II teil. Entsprechend des derzeitigen Bedarfs wurden Beschäftigten keine weiteren Aufstiegsfortbildungen angeboten.

Maßnahmen 2008 bis 2010

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Vielfältige Teilzeitmodelle zwecks besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden realisiert und fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen. Nur Frauen nutzen die Möglichkeit der Beurlaubung aufgrund von Kinderbetreuung. Elternzeitanteile wurden im Berichtszeitraum von einem männlichen Beschäftigten in Anspruch genommen.

Positiv vermerkt werden kann, dass in wenig publikumsintensiven Stellen Modelle mit Heimarbeitsanteilen umgesetzt werden.

Auch städtische Beschäftigte haben vermehrt die Beratung des Familienservice des Amtes für Jugend, Familie, Soziales und insbesondere die Pflege-, Behinderten- und SeniorInnenberatung in Anspruch genommen.

Die Unterstützung von Beschäftigten mit Vereinbarkeitsproblemen in unvorhergesehenen Not- und Ausnahmesituation wird weitgehend durch flexible Arbeitszeitregelungen gewährleistet.

Nur selten nehmen bisher männliche Beschäftigte die Instrumente familienfreundlicher Personal- und Arbeitszeitmodelle in Anspruch.

Eine Zertifizierung der Stadtverwaltung als familienfreundlicher Betrieb im Rahmen des Audits Familie und Beruf der Hertie-Stiftung scheidet derzeit aus haushaltsrechtlichen Gründen aus.

Personalentwicklung/Fortbildung

Mit der Erstellung eines umfassenden, systematischen Personalentwicklungskonzeptes, das auch die gleichstellungsorientierte berufliche Qualifizierung und die berufliche Förderung von Frauen für hochwertige Fach- und Führungspositionen integriert, wurde in einer Arbeitsgruppe Personalentwicklung unter Federführung des Personaldezernenten, in der auch die Gleichstellungsstelle neben dem Personalrat mitwirkt, begonnen. Die Entwicklung eines gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderungskonzeptes, um den mittelfristig entstehenden Bedarf an Fach- und Führungskräften auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung zu decken, sowie entsprechenden Fortbildungsbedarf zu ermitteln, gehört zu den künftigen Aufgaben der Arbeitsgruppe Personalentwicklung.

Die modulare Fortbildung für weibliche Führungskräfte und den Führungskräftenachwuchs und die Vernetzungstreffen wurden im Berichtszeitraum im begrenzten Umfang fortgesetzt.

Für die Fortbildungen standen allerdings nur wenig Mittel aus den knapp bemessenen Fortbildungsbudgets der Ämter zur Verfügung.

Im Sozial- und Erziehungsdienst hat es mit der Überleitung in die neuen Entgeltgruppen im Wesentlichen keine Neubewertung der Tätigkeit oder Überprüfung der Eingruppierung gegeben, die den gestiegenen Leistungs- und Qualitätsanforderungen an Erzieher/innen, u.A. bei der Betreuung von Kindern unter drei Jahren, bei der Bildungsförderung und durch das neue Aufgabengebiet Familienzentrum gerecht würden. Erzieherinnen, die vor 2005 ihren Dienst angetreten haben, konnten auf der Gehaltsebene nicht dazu gewinnen. Allein die Schlechterstellung (durch Wegfall des Bewährungsaufstiegs) von neu eingestellten Erzieherinnen konnte abgemildert werden. Die Freistellung der Leitungen großer Einrichtungen von der kontinuierlichen Kindergruppenarbeit konnte beibehalten werden und sichert (Führungs-)Qualität in den Einrichtungen.

Generelle Organisation /geschlechtergerechte Unternehmenskultur

Die Entwicklung bedarfsorientierter, geschlechtergerechter Konzepte auf den Gebieten betrieblicher Gesundheitsförderung steht noch aus. Eine tarifliche Arbeitsgruppe hat die Arbeit zu Gesundheitsfolgenabschätzung im Kindertagesstättenbereich aufgenommen. Konkrete Ergebnisse und Maßnahmen können für den nächsten Berichtszeitraum erwartet werden.

Die Durchführung eines geschlechterdifferenzierenden Controllings im leistungsbezogenen Entgeltsystem für tariflich Beschäftigte hat deutlich gemacht, dass der Beteiligungsgrad der Beschäftigten insgesamt mit fast 80 Prozent der Anspruchsberechtigten in 2009 und 75 Prozent in 2010 zufriedenstellend ist. Zugleich sind aber geschlechtsspezifische Bewertungsergebnisse auf unterschiedlichen Ebenen zu beobachten. Es haben sich weniger Frauen als Männer an dem System der leistungsorientierten Bezahlung beteiligt. Zudem war in den Punktvergaben der Hierarchieeffekt sehr deutlich zu beobachten, d.h. Beschäftigte in den höheren Entgeltgruppen und in Leitungspositionen erhielten durchweg höhere Bewertungen als diejenigen in niedrigeren Entgeltgruppen. Da Frauen in den niedrigeren Entgeltgruppen überproportional vertreten sind, erleiden sie in besonders hohem Maße Entgelteinbußen im System der leistungsgerechten Bezahlung.

Die schlechtere Leistungsbewertung von Frauen ist allerdings nicht in allen Bereichen, für die Budgets gebildet wurden, durchgängig: In den Entgeltgruppenbereichen 9 – 15 und 2 – 8 der Verwaltung sowie S 3 – 8 des Jugendamtes erreichen Frauen durchschnittlich höhere Punktzahlen als Männer.

Die Betriebliche Kommission hat sich inzwischen mit diesen Ergebnissen auf der Grundlage eines Prüfberichts des Rechnungsprüfungsamtes auseinandergesetzt und konkrete Maßnahmen zur Vereinheitlichung der Leistungsbewertung wie weitere Schulungen der beurteilenden Vorgesetzten und gezielte Information der Führungskräfte und Beschäftigten vorgeschlagen.