

Bericht zum Frauenförderplan der Hansestadt Wipperfürth

2013 bis 2015

Gemäß § 5a Abs. 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 9. November 1999 hat der Rat der Hansestadt Wipperfürth am 09.07.2013 die Fortschreibung des Frauenförderplanes (FFP) beschlossen, der am Tage nach der Verabschiedung in Kraft getreten ist und für drei Jahre galt.

Der Frauenförderplan der Hansestadt enthält in seinem Textteil unter anderem Maßnahmen und Ziele zum Abbau der strukturellen Benachteiligung der weiblichen Beschäftigten, die in den einzelnen Abschnitten des FFP

- Maßnahmen auf der Steuerungsebene / Übergreifende Maßnahmen,
- Stellenausschreibung,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie
- Fortbildung

aufgezeigt werden, ferner unter Ziffer 8 langfristige Ziele.

In einem statistischen Teil, der gleichzeitig eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur darstellt, folgen Tabellen über die Zahl der beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen sowie nach Laufbahn- und Berufsgruppen, soweit dieses aufgrund der Entgeltgruppenzuordnung möglich ist.

Weitere Bestandteile sind eine Aufstellung über die Zahl der weiblichen und männlichen Auszubildenden einschließlich der Teilnehmer/innen an Angestelltenlehrgängen sowie eine Übersicht über die Anzahl an Beförderungen, ebenfalls getrennt nach Beamtinnen und Beamten bzw. Tarifbeschäftigten sowie Frauen und Männern in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen. Ebenfalls wieder beigefügt ist eine Übersicht der Fortbildungen, die ebenfalls nach Frauen und Männern in den Berufsgruppen des gehobenen Dienstes aufgeteilt wurde.

Nach Ziffer 9 (Berichtspflicht) des FFP ist, übereinstimmend mit § 5a Abs. 6 LGG, ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat mit der Fortschreibung des FFP vorzulegen.

Der nachfolgende Bericht stellt insbesondere einen Vergleich dar zwischen der vorgenannten Bestandsaufnahme (Stichtag 31.12.2015) und den Veränderungen im Laufe der drei Jahre, für die der aufgestellte FFP Geltung hatte. Vergleichsstichtag ist jeweils der 31.12.2012.

Es folgen einige statistische Übersichten und Gegenüberstellungen mit daraus abgeleiteten Feststellungen über etwaige strukturelle Veränderungen. Die Tabellen sollen dazu dienen, einen schnellen Überblick zu erhalten über die wesentlichsten Inhalte dieser in großen Teilen nach Verwaltungsvorschriften zum LGG aufgebauten Erfassungsf formularen.

Der nächste Bericht wird dann im Jahre 2019 vorgelegt und wird die Zahlen mit Datum 31.12.2015 den Zahlen zum Stichtag 31.12.2018 gegenüberstellen.

1.) Gesamtzahl der Beschäftigten

Stichtag	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil %
31.12.2012	224	106	118	52,68
31.12.2015	208	91	117	56,25

Der prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl ist insbesondere aufgrund der abnehmenden Anzahl männlicher Beschäftigter um 3,57 Prozentpunkte gestiegen.

Wie bereits im FFP unter der Ziffer 7 (Zahlen, Daten, Fakten) zum Ausdruck gebracht, kann eine realistische Prognose über die Veränderung der Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen nicht erfolgen. Diese Aussage trifft auch auf die Veränderung der Quoten bezogen auf die Beschäftigtenzahl insgesamt zu. Auch hier gilt das dort Ausgeführte, nämlich dass durch Sparzwänge, Wirtschaftlichkeitserwägungen und sonstige Umstrukturierungsmaßnahmen nicht alle freiwerdenden Stellen wiederbesetzt werden.

2.) Vollzeitbeschäftigte

(Aufteilung nach Beamten und tariflich Beschäftigten)

Beschäftigten- gruppe	Vollzeitbeschäftigte			Frauenanteil an den Vollzeit- beschäftigten in %
	insgesamt	Männer	Frauen	
Beamtinnen / Beamte				
31.12.2012	19	12	7	36,84
31.12.2015	19	11	8	42,11
Tarifl. Besch.				
31.12.2012	115	75	40	34,78
31.12.2015	112	71	41	36,61
Insgesamt				
31.12.2012	134	87	47	35,07
31.12.2015	131	82	49	37,40

Diese Tabelle zu den Vollbeschäftigten zeigt in der Summe wieder eine steigende Zahl der Frauenquote sowohl im Beamtenbereich als auch im Bereich der tariflich Beschäftigten. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass bei der geringen Anzahl an Beamtenstellen bereits sehr geringfügige Veränderungen des Stellengefüges zu einer deutlichen Veränderung der Frauenquote führen können. Zudem wird auf die Ausführungen zur Alterteilzeit in Ziffer 3 verwiesen.

3.) Teilzeitbeschäftigte (Aufteilung nach Beamtinnen/Beamten und tariflich Beschäftigten)

Beschäftigten- gruppe	Teilzeitbeschäftigte			Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigt. in %
	insgesamt	Männer	Frauen	
Beamtinnen/ Beamte				
31.12.2012	6	0	6	100,00
31.12.2015	5	0	5	100,00
Tariflich Beschäftigte				
31.12.2012	84	19	65	77,38
31.12.2015	72	9	63	87,50
Insgesamt				
31.12.2012	90	19	71	78,89
31.12.2015	77	9	68	88,31

Anhand der vorhergehenden Tabelle wird deutlich, dass der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Teilzeitkräfte wieder angestiegen ist und zwar um 9,42 Prozentpunkte.

Auf folgende Besonderheit in der statistischen Zuordnung wird jedoch hingewiesen: Zum Stichtag 31.12.2012 befanden sich 1 Frau und 8 Männer in Altersteilzeit. Statistisch gesehen werden die Beschäftigten während der Gesamtzeit der ATZ als Teilzeitkräfte geführt, d.h. sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase. Durch diese Zuordnung ergeben sich statistische Veränderungen, die eine aussagekräftige Auswertung zur tatsächlichen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung nicht zulassen. Zum Stichtag 31.12.2015 sind alle ATZ-Fälle beendet.

4.) Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten

	31.12.2012					31.12.2015				
	gesamt	Männer	Quote	Frauen	Quote	gesamt	Männer	Quote	Frauen	Quote
Beschäftigte insgesamt	224	106	47,32	118	52,68	208	91	43,75	117	56,25
Davon: Teilzeit	90	19	21,11	71	78,89	77	9	11,69	68	88,31
Quote	40,18	17,92		60,17		37,02	9,89		58,12	

Wie im Vergleich der beiden Stichtagen deutlich wird, ist die Teilzeitquote insgesamt bei der Hansestadt Wipperfürth gesunken. Bezüglich der Reduzierung der Quote der Männer in Teilzeit wird auf die Problematik der Zuordnung der Beschäftigten in ATZ hingewiesen.

5.) Beschäftigte nach den Laufbahngruppen der Beamtinnen / Beamten und den vergleichbaren Blöcken der Entgeltgruppen der tariflich Beschäftigten

Laufbahngruppe	Beschäftigtengruppe	31.12. 2012	Davon Frauen	Frauenanteil in %	31.12. 2015	Davon Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung %-Punkte	
II	Höherer Dienst	Beamte	5	0	0	4	0	0	---
		Tarifl. Beschäftigte	0	0	0	0	0	0	--
		Summe	5	0	0	4	0	0	--
	Gehob. Dienst	Beamte	15	8	53,33	17	10	58,82	+5,49
		Tarifl. Beschäftigte	58	21	36,21	52	22	42,31	+6,10
		Summe	73	29	39,73	69	32	46,38	+6,65
I	Mittlerer Dienst	Beamte	5	5	100	3	3	100	---
		Tarifl. Beschäftigte	122	73	59,84	117	73	62,39	+2,55
		Summe	127	78	61,42	120	76	63,33	+1,91
	Einfacher Dienst	Beamte	0	0	0	0	0	0	---
		Tarifl. Beschäftigte	19	11	57,89	15	9	60	+2,11
		Summe	19	11	57,89	15	9	60	+2,11
Gesamt		224	118	52,67	208	117	56,25	+3,58	

Entsprechend dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz wurden die 4 Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes in 2 Laufbahngruppen neu geordnet: Laufbahngruppe I (einfacher und mittlerer Dienst) und Laufbahngruppe II (gehobener und höherer Dienst).

Zur besseren Vergleichbarkeit und größeren Aussagekraft der Statistik wird weiterhin eine Unterscheidung zwischen den ehemaligen Laufbahngruppen vorgenommen.

Die vorstehende Tabelle umfasst alle Beschäftigten einschließlich der Teilzeitkräfte und der Beurlaubten. Sie zeigt zunächst, dass der Frauenanteil vom mittleren bis zum gehobenen Dienst weiterhin angestiegen ist. Bezogen auf die einzelnen Laufbahngruppen lassen sich aus dem Vergleich folgende Fakten ablesen:

Im **höheren** Dienst sind alle Führungspositionen mit Männern besetzt. Es befindet sich derzeit keine Frau im höheren Dienst. Zwar ist zurzeit eine Führungsposition mit einer Frau besetzt, da aber die persönlichen Voraussetzungen für eine Beförderung in den höheren Dienst (noch) nicht erfüllt sind, wird die Beamtin in der Statistik weiterhin im gehobenen Dienst geführt.

Im **gehobenen** Dienst ist die Anzahl der Frauen weiterhin gestiegen, so dass fast ein Anteil von 50 Prozent erreicht ist.

Im **mittleren** Dienst hat sich der Frauenanteil -trotz eines leichten Rückgangs an beschäftigten Frauen- leicht erhöht.

Im **einfachen** Dienst ist der Frauenanteil leicht gestiegen.

6.) Beamtinnen / Beamte und tariflich Beschäftigte des ehem. gehobenen Dienstes, unterteilt nach vergleichbaren Besoldungs- und Vergütungsgruppen

Die Veränderungen des Frauenanteils in der Laufbahngruppe des ehem. gehobenen Dienstes soll in folgender Tabelle noch etwas genauer dargestellt werden. Dazu wurden die beamtenrechtlichen Besoldungsgruppen und die vergleichbaren Entgeltgruppen nach dem TVöD ausgewiesen.

Besoldungs- und vergleichbare Entgeltgruppen	31.12. 2012	Davon Frauen	Frauen in %	31.12. 2015	Davon Frauen	Frauen in %	Veränderung %-Punkte	Besoldungsgruppe
Beamte: A 13 g.D.	2	0	21,43	5	2	26,67	+5,24	A 13
Tarifl. Beschäftigte: EG 12 / S 18	12	3		10	2			
Gesamt:	14	3		15	4			
Beamte: A 12	4	1	20,00	3	1	27,27	+7,27	A 12
Tarifl. Beschäftigte: EG 11 / S 17	6	1		8	2			
Gesamt:	10	2		11	3			
Beamte: A 11	4	4	61,53	6	4	66,67	+5,14	A 11
Tarifl. Beschäftigte: EG 10 / S 15 und S 16	9	4		6	4			
Gesamt:	13	8		12	8			
Beamte: A 10 .	3	2	44,12	1	1	51,72	+7,6	A 10
Tarifl. Beschäftigte: EG 9 / S 9 bis S 14	31	13		28	14			
Gesamt:	34	15		29	15			
Beamte: A 9 g.D.	2	1	50,00	2	2	100	+50,00	A 9
Tarifl. Beschäftigte:								
Gesamt:	1	1		2	2			
Insgesamt:	73	29	39,73	69	32	46,38	+6,65	

Bei der Größenordnung der Hansestadt Wipperfürth und ihrer Verwaltung können bereits leichte Veränderungen der Anzahl pro Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe (etwa durch Neubildung und Auflösung von Stellen, Abänderung des Stelleninhalts etc.) größere Auswirkungen auf die jeweilige Frauenquote haben. Die Frauenquote konnte im zugrunde liegenden Vergleichszeitraum dennoch von 39,73 % auf 46,38% gesteigert werden und hat nahezu einen Anteil von 50% erreicht.

7.) Beförderungen bzw. Höhergruppierungen, Auszubildende, Statistik der freigestellten Mitarbeiterinnen

Hierzu wird auf die jeweiligen Statistiken verwiesen, die dem Entwurf des neuen FFP beiliegen.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 24 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen vorgenommen.

Insgesamt stehen 10 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen bei den Männern insgesamt 14 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen bei den Frauen gegenüber. Die jeweils ausgewiesene Frauenquote je Besoldungs- und Entgeltgruppe ist dabei aufgrund der sehr geringen Zahl an Einzelfällen wenig aussagekräftig und gibt kaum etwas her im Sinne eines positiven oder negativen Trends unter dem Gesichtspunkt frauenfördernder Maßnahmen.

8.) Fortbildungen

Wie im letzten Bericht wurde auch dieses Mal wieder die Teilnahme an Fortbildungen in den Laufbahngruppen des gehobenen Dienstes (beamtenrechtliche Besoldungsgruppen und die vergleichbaren Entgeltgruppen nach dem TVöD) erfasst:

Bes.Gruppe/ Entg.Gruppe	fachspezifische Fortbildung		fachübergrei- fende Fortbil- dung		IT-Fortbildung		Bewerbungen und Zulassung zur Fortbildung			
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	davon Teilzeit	davon Beurl.
Beamte	12	40	1	5	0	0	13	45	7	
Tarifl. Beschäf- tigte	67	74	12	8	0	3	79	85	18	
gehob.Dienst zusammen	79	114	13	13	0	3	92	130	25	

Für Teilzeitbeschäftigte gelten dieselben Zugangsvoraussetzungen wie für Vollzeitkräfte. Die Frauenquote erreicht bei insgesamt 222 Fortbildungen 58,56%, im Berichtszeitraum 2010 bis 2012 handelte es sich um insgesamt 234 Fortbildungen und eine Frauenquote von 41,03 %.

9.) Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

Die Schwerpunkte der verwaltungsinternen Gleichstellungsarbeit liegen im Wesentlichen in den Bereichen der Personal- und Organisationsentwicklung. Dies bedeutet, die personalwirtschaftlichen Instrumente, Verfahren und Arbeitsbedingungen zu unterstützen, nach den Richtlinien der Chancengleichheit. Dazu gehört auch die gelebte Verwaltungskultur mit zu begleiten aber auch Veränderungsprozesse anzuregen. In den freiwerdenden Führungspositionen sollten Frauen eingestellt werden. Bei den internen vertraulichen Gesprächen mit den Kolleginnen und Kollegen entwickelt die Gleichstellungsbeauftragte Lösungsstrategien zur Gesunderhaltung, sowohl in physischen, als auch in psychischen Prozessen an. Sie bietet Vernetzung und Unterstützung an im Umgang gegen Mobbing, Burn-out oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Dabei wird sichtbar, wie vielfältig ungewollte Krisen, teils durch berufliche aber auch private Konflikte zu Stresssituationen und gesundheitliche Beeinträchtigungen führen können.

Auszugsweise werden hier die vielfältigen Angebote der Gleichstellungsbeauftragten genannt:

- Vielfältige Infos über Equal Pay Day, Girls und Boys Day, Frauenmessen, Gesundheitstage, Fortbildungsmöglichkeiten
- Begleitung der Personalentwicklung
- Auftakt des Gesundheitsmanagements/Fragebogen, Psychische Gefährdungsbeurteilung
- Im Team-Betriebliches Gesundheitsmanagement, Begleitung der Fokusgruppen, Feinanalyse
- Gesundheitstag mit der Techniker Krankenkasse, Stresstest, Workshop gegen den Stress
- Themenabend Selbstwert, Selbstfürsorge
- Theateraufführung, „Einmal sterben und zurück“, in Kooperation mit Hückeswagen
- Schwimabend, Kooperation mit WLS-Bad und Personalrat, freies Schwimmen mit Wassergymnastik im WLS-Bad
- Aktionen, Männerkochabend, Frauenschminkabend,
- Lesung in Kooperation mit der Stadtbibliothek, „Wenn Frauen schreiben“,
- Filmvorführung Hannah Arendt zum Weltfrauentag
- Vielfältige Ausstellungen (Öffentlichkeitsarbeit)
- Stand bei der Seniorenmesse, Stand im Familienzentrum DRK, Hauptschule Wipperfürth
- Fortbildungsveranstaltung der Oberbergischen Gleichstellungsbeauftragten, „Tanz auf dem Vulkan“
- Öffentlichkeitsarbeit z. B. Infos zum Internationalen Weltfrauentag,

Darüber hinaus bietet die Gleichstellungsbeauftragte den Bürgerinnen und Bürgern zwei Mal in der Woche ein vielfältiges, Beratungsangebot an. Mittwochs von 14.00 bis 17.00 Uhr und freitags von 9.00 bis 12.00 Uhr. Dabei entwickelt sie Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Lebenssituation, besonders von Frauen an, da diese arbeitsrechtlich oft ungleich behandelt werden. Sie berät bei häuslicher Gewalt, sexualisierter Gewalt, Wiedereinstieg in den Beruf, der Teilzeitausbildung, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreichen zu können. Wobei die Rolle der Väter

immer mehr ins Bewusstsein gerät. Männer wollen die Verantwortung in der Familien- und Erziehungsarbeit nicht mehr so häufig den Müttern überlassen. Bei der Verantwortung in der Familien;- Erziehungs- und Pflegearbeit oder der Verbesserung der Situation gerade bei Alleinerziehenden ist weiterhin gleichstellungspolitisches Handeln notwendig. Weitere Themen sind die Vernetzung und Beratung von Unternehmerinnen, in Zusammenarbeit mit dem Job-Center, der Agentur für Arbeit, den Krankenkassen oder der Wirtschaftsförderung, um Verbesserungen und Zukunftsperspektiven für die Kundinnen zu erreichen. Wobei die gut funktionierende Netzwerkarbeit regionaler Gleichstellung in Oberberg zu einem positiven Verlauf führt.

Es sind Maßnahmen in der Stadtverwaltung gegen eine drohende Arbeitsunfähigkeit sinnvoll, damit die Gesunderhaltung, Motivation und Mitarbeiterbindung erkannt und etabliert wird.

In unserer Lebens- aber auch Arbeitswelt unterliegen wir einem immer schnelleren Wandel. Einer Welt der voranschreitenden Globalisierung, Technologisierung und Informationsflut, diese Folgen hinterlassen ihre Spuren. Schlagworte wie Stress und Burn-out sind aktueller denn je. Im Rahmen des Arbeitsschutzes reagieren immer mehr Unternehmen und Stadtverwaltungen auf psychische Belastungen und lassen passende Maßnahmen zur Gesunderhaltung durch Befragungen ermitteln.

In der Hansestadt Wipperfürth wurde bereits im Sommer 2015 eine Mitarbeiterbefragung durch den BAD, in Zusammenarbeit mit dem Team, Personalrat, Personalwesen und der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

Das Gesundheitsmanagement der Hansestadt Wipperfürth unterliegt einer ständigen Weiterentwicklung und ist an dem Bedarf der Kolleginnen und Kollegen anzupassen.

10.) Zusammenfassende Analyse der Gegenüberstellungen

Wie schon zuvor und auch im vorhergehenden Bericht zum Ausdruck gebracht, kann das Gesamtgefüge der Beschäftigten, auch bezogen auf die jeweilige Situation der bei der Stadtverwaltung Wipperfürth beschäftigten Frauen, innerhalb eines Dreijahreszeitraumes nur sehr bedingt verändert und im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern nur mittel- bis langfristig spürbar verbessert werden.

Der Frauenanteil der bei der Verwaltung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist innerhalb des Berichtszeitraumes nahezu konstant geblieben. Der Anteil der Frauen überwiegt den der Männer weiterhin.

Zum 31.12.2015 beschäftigte die Hansestadt Wipperfürth 5 vollzeitbeschäftigte Männer weniger, dafür aber 2 vollzeitbeschäftigte Frauen mehr als im Vergleich zum 31.12.2012. Gemessen an der Gesamtzahl der Vollzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil damit von 35,07% auf 37,40% (Tabelle zu 2.) angestiegen.

Während zum 31.12.2012 90 der 224 Gesamtbeschäftigten (= 40,18 %) teilzeitbeschäftigt waren, lag die Quote der Teilzeitkräfte zum 31.12.2015 bei 37,02% (77 von 208 Gesamtbeschäftigten). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat prozentual leicht abgenommen, wobei jedoch auch weiterhin die statistische Zuordnung der Altersteilzeitfälle (Tabellen zu 3. und 4.) eine große Rolle spielt.

Im gehobenen Dienst wurde eine weitere Erhöhung der Frauenquote um 6,65% Prozentpunkte im Vergleich zu 2012 erzielt.

Im Textteil des FFP sind neben diesem Ziel auch andere Maßnahmen und Ziele zum Abbau der strukturellen Benachteiligung der weiblichen Beschäftigten verbindlich festgelegt, nämlich

- Maßnahmen auf der Steuerungsebene / Übergreifende Maßnahmen,
- Stellenausschreibung,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie
- Fortbildung.

In gegenseitiger Verantwortung zwischen dem Verwaltungsvorstand, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat wurden kontinuierlich und regelmäßig die in den entsprechenden Abschnitten des FFP beschriebenen Maßnahmen abgeprüft und im Sinne des Machbaren dann auch umgesetzt. Insbesondere wurde die Gleichstellungsbeauftragte bei allen organisatorischen und personellen Maßnahmen mit Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann beteiligt (einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen). Bei der Umsetzung der vorgenannten Maßnahmen hat die Gleichstellungsbeauftragte den Dienstherrn unterstützt bzw. an der Realisierung aktiv mitgewirkt. Sie stand überdies den Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung beratend und unterstützend zur Seite.

Der Inhalt dieses Berichtes ist mit der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Marlies Lützwow, abgestimmt.

Hansestadt Wipperfürth
Der Bürgermeister
-Personalservice-