

Bericht zum Frauenförderplan

der Stadt Leverkusen
für den Fortschreibungszeitraum

01.01.2007 – 31.12.2009

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Frauenförderplan in der Praxis.....	4
Bericht zum Frauenförderplan 2007 – 2009.....	6
Fazit.....	9

Anlagen

1. Personalstrukturdaten, Stichtag 30.06.2006
2. Personalstrukturdaten, Stichtag 30.06.2009
3. Personalstrukturdaten, Veränderung/Differenzen

Vorwort

Der Frauenförderplan der Stadt Leverkusen (FFP) hat das Ziel, die im Landesgleichstellungsgesetz NRW verankerte Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu verwirklichen, so dass das Geschlechterverhältnis auf allen Hierarchiestufen, in allen Fachbereichen, Berufen und Funktionen ausgeglichen wird. Nach Ablauf des Frauenförderplanes ist ein Resümee zu ziehen, gleichzeitig wird der Frauenförderplan für 3 Jahre fortgeschrieben (§ 5a LGG NW).

Im nun vorliegenden - abschließenden - Bericht über den Fortschreibungszeitraum 2007-2009 ist der Grad der Zielerreichung mit Symbolen gekennzeichnet:

- Ziele, die nicht erreicht worden sind, werden mit dem Symbol: ☹ versehen.
- Die so „☺“ gekennzeichneten Maßnahmen befinden sich noch in Arbeit bzw. es bestehen noch Schwierigkeiten hinsichtlich einer vollständigen Umsetzung.
- In den Fällen, die durch das Symbol „☺“ gekennzeichnet sind, wurde das Ziel erreicht. Das bedeutet aber nicht, dass die Maßnahmen zu diesem Ziel damit abgeschlossen sind, da die Ziele fortbestehen.

Grundlage der Erstellung des Statusberichtes zum Frauenförderplan ist die Erhebung der Personalstrukturdaten, die für die Stichtage

- 30.06.2006 (Anlage 1) sowie
- 30.06.2009 (Anlage 2) abgerufen wurden und
- die Veränderung in der Personalstruktur anhand der Differenzen darstellen (Anlage 3).

Frauenförderplan in der Praxis

Wie aus den Berichten zu vorangegangenen Frauenförderplänen bereits bekannt, entstehen immer wieder Zielkonflikte, wenn die Frauenförderung mit anderen Zielen der Verwaltung in Konkurrenz steht. Allerdings stehen dem zahlreiche Beispiele gegenüber, in denen beispielsweise durch organisatorische Änderungen und Aufgabenumverteilungen viele individuelle Regelungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen werden konnten. Leider sind diese individuellen Maßnahmen dem Fachbereich Personal und Organisation allerdings oftmals nicht bekannt, da sie fachbereichsintern getroffen werden.

Ein Themenfeld, in dem die Stadt Leverkusen relativ viele Regelungen zugunsten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf getroffen hat, ist die Arbeitszeit. So werden Arbeitszeitwünsche weitestgehend an den Vorstellungen der Antragstellerinnen bzw. Antragsteller ausgerichtet. Letztlich führt dies auch dazu, dass allein im Bereich der „Flexiblen Arbeitszeit“ aktuell über 500 Arbeitszeitmodelle abgebildet sind.

Natürlich kommt es in der täglichen Praxis zu Problemen oder Hinderungsgründen bezogen auf ein bestimmtes, gewünschtes Arbeitszeitmodell. Aber verglichen mit früheren Berichtszeiträumen engagieren sich die Fachbereiche heute insgesamt stärker, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Diesem Engagement wurden in der jüngeren Vergangenheit jedoch beim Wunsch nach einem größeren Wochenstundenumfang – meist aus wirtschaftlichen Gründen - vermehrt durch die Personalkostenbudgets Grenzen gesetzt.

Als weiteren wichtigen Punkt in diesem Kontext ist das auf Initiative des Frauenbüros neu aufgelegte Projekt Telearbeit. Die ivl hat der Stadt Leverkusen die Hardware für 10 Telearbeitsplätze zur Verfügung gestellt, so dass die alternierende Telearbeit in verschiedenen Fachbereichen und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlichster Berufsgruppen „ausprobiert“ werden konnte. Das Feedback der Telearbeitenden ist sehr positiv¹. Für 2010 ist geplant, dieses Projekt auf 20 Telearbeitsplätze auszubauen.

Auch wenn im Frauenförderplan Regelungen zur Stellenausschreibung in Teilzeit getroffen wurden, konnten an dieser Stelle nicht gezielt Frauen gefördert werden, da aus Gründen der Haushaltskonsolidierung zu Beginn des Berichtszeitraums bis etwa Mitte 2008 kaum Stellen ausgeschrieben werden konnten. Im Zuge der Strukturanalyse sind diverse Stellen nach Vakanz eingespart wor-



¹ Der Projektbericht „Telearbeit“ wird von Frauenbüro erstellt und voraussichtlich zum Ende des Jahres 2009 veröffentlicht.



den, andere unbesetzte Stellen sind mit Mitarbeiterinnen und/oder Mitarbeitern aus dem Kreise des freigesetzten Personals² (Personalpool) besetzt worden.

Dadurch konnten sich auch keine Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bewerben, weil es keine Stellenausschreibungen gab.

² Die Personalfreisetzung erfolgte durch die Umsetzung der Strukturanalyse der Firma Kienbaum (2005/2006).

Gleichstellung von Mann und Frau - Abbau von Unterrepräsentanz in bestimmten Berufsgruppen - Aufstiegsförderung - Führungsfunktionen		
Ziel:	Die Erhöhung des Frauenanteils in den „Beförderungssämtern“ und Führungspositionen ist weiterhin vorrangiges Ziel. In Bereichen, in denen der Frauenanteil gering ist, ist dieser zu steigern.	Status:
Entwicklung:	<p>Zu Beginn des FFP bestand eine Unterrepräsentanz von Frauen ab der Besoldungsgruppe A 11. Dies hat sich mittlerweile in den Bereich der Besoldungsgruppe A 12 BBesG verschoben.</p> <p>Einige Fachbereiche haben bereits einen hohen Anteil an Frauen in Führungspositionen. Jedoch sind im Vergleich zur Gesamtheit der Führungskräfte zum Teil diese Führungspositionen in vergleichsweise niedrigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen oder unteren Hierarchieebenen angesiedelt.</p> <p>In technischen Berufen sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Die Anzahl der Frauen in technischen Berufsfeldern ist sogar unter den Wert des Jahres 2000 gesunken. Bisher konnten auch nicht mehr Frauen zu einer Bewerbung (z. B. im FB 37) motiviert werden.</p>	<p>☹️/😊</p> <p>☹️</p> <p>☹️</p>
Zielplanung:	Unverändert - in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss der Frauenanteil erhöht werden – sowohl bezogen auf Unterrepräsentanz in bestimmten Berufsbildern als auch in Führungsfunktionen	
Maßnahmen:	Zur Erreichung dieses Ziels sollen Frauen bei gleicher Qualifikation wie männliche Bewerber in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorrangig berücksichtigt werden, siehe hierzu auch den Maßnahmenkatalog auf S. 6f. der Fortschreibung des Frauenförderplans für den Zeitraum 2010 - 2012. Insbesondere zur Stärkung der Qualifikation der Frau im Vergleich zu männlichen Mitbewerbern ist darauf zu achten, dass Frauen für Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Führungskräftenachwuchs, PE-Modell Mitarbeiter/in) im Rahmen des MAG im Vorfeld zielorientiert hierauf angesprochen und konkret eingebunden werden .	

Vereinbarkeit von Familie und Beruf		
Ziel:	Erleichterung bzw. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Status: Maßnahme wird umgesetzt, permanent in Arbeit  / 
Entwicklung:	<p>Im Rahmen der „Flexiblen Arbeitszeit“ gibt es über 500 verschiedene Arbeitszeitmodelle bei der Stadt Leverkusen, die jeweils in Absprache mit dem/der Vorgesetzten umgesetzt werden.</p> <p>Im Rahmen des Projekts „Telearbeit“ konnten 10 Telearbeitsplätze geschaffen werden, die sich derzeit in einer einjährigen Pilotphase befinden. Die Resonanz der Telearbeiterinnen ist positiv. Die Nachfrage an Telearbeitsplätzen liegt deutlich über der Anzahl der derzeitigen Telearbeitsmöglichkeiten.</p>	
Zielplanung:	Unverändert - eine familienbewusste Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss erhalten und erweitert werden, siehe auch S. 9 ff. der Fortschreibung des Frauenförderplans für den Zeitraum 2010 - 2012.	
Maßnahmen:	Die Maßnahme wird beibehalten. Es ist geplant, die bisherigen Telearbeitsplätze beizubehalten. Insgesamt soll die Anzahl der Telearbeitsplätze in 2010 auf 20 erhöht werden.	

Stellenbewirtschaftung		
Ziel:	Re-Integration in den Stellenplan nach der Familienphase forcieren	Status: Maßnahme wird umgesetzt, laufend  / 
Entwicklung:	<p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einer Familienphase ihre berufliche Tätigkeit wieder aufnehmen, konnten zügig, – teilweise sogar auf der bisher verwalteten Planstelle – in den Berufsalltag integriert werden.</p> <p>Die Wünsche nach einer bestimmten Arbeitszeit konnten auch bei ermessensfehlerfreier Abwägung des Fachbereichs nicht immer umgesetzt werden. Hier sind verstärkt Kompromisse auf beiden Seiten erforderlich. ein Anspruch auf eine Tätigkeit ausschließlich am Vormittag besteht nicht.</p>	
Zielplanung:	Unverändert, siehe auch S. 11 der Fortschreibung des Frauenförderplans für den Zeitraum 2010 - 2012.	
Maßnahmen:	Die Maßnahme wird beibehalten, die rechtzeitige Kontaktaufnahme zur Mitarbeiterin/zum Mitarbeiter ist förderlich.	

Fortbildung		
Ziel:	Fortbildung auch in haushaltswirtschaftlich schwierigen Zeiten ermöglichen	Status: In Arbeit, laufend ☹
Entwicklung:	Frauenförderung ist und bleibt ein wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklung. Im Rahmen der eingeschränkten finanziellen Möglichkeiten bemühen sich die Fachbereiche, dass Frauen dabei weiterhin durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Sinne des FFP gefördert werden.	
Zielplanung:	Unverändert, siehe auch S. 12/13 der Fortschreibung des Frauenförderplans für den Zeitraum 2010 - 2012.	
Maßnahmen:	Die Maßnahme wird beibehalten.	

Gender Mainstreaming		
Ziel:	Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie in den Dezernaten und Fachbereichen.	Status: ☹
Entwicklung:	Alle Vorhaben sollten gestaltet werden, dass sie auch einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung darstellen. Ein Controlling müsste noch implementiert werden. Es fehlen jedoch Auswertungsparameter und (personelle) Kapazitäten.	
Zielplanung:	Unverändert	
Maßnahmen:	Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen Prozessen und Arbeitsabläufen, in Ergebnissen und Produkten, in Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie im Controlling.	

Fazit

Wichtig ist, dass die Frauenförderung zu einem Stück „Verwaltungskultur“ wird. Aus dem Zwischenbericht zum FFP 2007-2009 ist zu entnehmen, dass dies in einigen Fachbereichen schon gelungen ist. So haben sich beispielsweise die Fachbereiche FB 32, 40 und 62 in der Abfrage zu diesem Zwischenbericht intensiv mit der Situation der Frauen in Ihrem Fachbereich auseinandergesetzt und umfangreich berichtet. Leider gibt es auch andere Fachbereiche, die hier eher etwas skizzenhaft und z. T. oberflächlich mit dem Thema Frauenförderung umgegangen sind.

Im Großen und Ganzen hat sich das Thema Frauenförderung etabliert. Zwar herrscht Stagnation, was die berufliche Förderung und Unterstützung von Frauen angeht. Dies ist aber nicht zwingend den handelnden Personen zuzuschreiben, sondern äußeren Einflüssen geschuldet.

Die Umsetzung der meisten Ziele des Frauenförderplanes ist nach wie vor durch die derzeitige finanzielle Situation der Stadt Leverkusen schwierig und durch Verschlankungsprozesse der Personalorganisation beeinflusst. Die Maßnahmen zur Reduzierung der Personalkosten, wirken sich in der Konsequenz daher nachteilig auf einige Ziele des FFP aus.

Da vor dem Hintergrund der finanziellen Situation auch weiterhin die Notwendigkeit zur Aufgabenkritik besteht, wird eine Verbesserung in dieser Hinsicht nicht erwartet.

Aus dieser Feststellung bleibt es eine Aufforderung und Verpflichtung, Änderungsprozesse im positiven Sinne auch für die Ziele des Frauenförderplanes zu nutzen und zu steuern. Wichtig ist, dass Frauenförderung in der Verwaltung weiterhin „gelebt“ wird.

Mit diesem Bericht wird dem Rat der Stadt Leverkusen die Fortschreibung des Frauenförderplans für den Zeitraum 2010 – 2012 als Beschlussvorlage vorgelegt.

Personal und Organisation
in Zusammenarbeit mit dem
Frauenbüro

Herbst 2009