

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich I
Fachbereich 2 / Personal und Organisation
Bearbeitet von: Ulrich Bernshausen, Susanne Born, Helga Dellori, Dameria Ehling

Datum
17.06.2002

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat

☒ öffentlich

☐ nicht öffentlich

Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung **04.07.2002**

Betreff:

**Erster Zwischenbericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Siegen
(Stand: Februar 2002)**

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung nimmt den ersten Zwischenbericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Siegen zustimmend zur Kenntnis.

Sachverhalt / Begründung:

Der Rat der Stadt Siegen hat in seiner Sitzung am 28.02.2001 den ersten Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Siegen auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) beschlossen und die Verwaltung beauftragt, die aufgelisteten und beschriebenen Maßnahmen umzusetzen. Zugleich ist seitens der Verwaltung zugesagt worden, jährlich über die Zielerreichung im Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung zu berichten. Die Berichterstattung über die Gesamtlaufzeit erfolgt zugleich mit der Vorlage eines neuen Frauenförderplanes im Rat der Stadt.

Nach einem Jahr Bilanz zu ziehen, fällt naturgemäß nicht leicht. Für einen Teil der beschlossenen Maßnahmen ist die Umsetzung in Arbeit, andere sind noch nicht begonnen worden. Einige Maßnahmen konnten im ersten Jahr umgesetzt werden.

Dieser Vorlage ist als Anlage 1 ein Berichtsraster mit „Ampelsymbolen“ beigelegt, das die Gleichstellungsstelle entwickelt hat, um einen schnellen Überblick zu ermöglichen, welchen Umsetzungsstand die einzelnen Maßnahmen haben. Der aktuelle Stand der Maßnahme bzw. die Zielerreichung wird in Stichworten erläutert und mit dem „Ampelsymbol“ auf einen Blick sichtbar gemacht:

Die Ampel steht auf ROT, wenn mit einer Maßnahme noch nicht begonnen oder die Chance zur Umsetzung nicht genutzt wurde. Sie steht auf GELB, wenn eine Bearbeitung zur Zeit erfolgt und auf GRÜN, wenn eine Maßnahme entsprechend der Zielsetzung des Frauenförderplanes abgeschlossen ist. Mit einem Verweis auf die Fundstelle im Frauenförderplan 2001 wird zusätzlich die Möglichkeit eröffnet, eine ausführlichere Information zur angesprochenen Thematik zu erhalten.

Mehr als die Hälfte der Ampeln stehen auf GELB. Dies signalisiert Bewegung. An der Umsetzung von Maßnahmen wird gearbeitet. Dabei werden Zielvorgaben, z.B. die Beschäftigtenquote im gewerblichen Bereich deutlich zu erhöhen, über die Laufzeit des ersten Frauenförderplanes hinausgehen, was unter anderem mit der Altersstruktur im Zusammenhang steht.

Einige Ampeln leuchten ROT. Wenn Haushaltskonsolidierung und Frauenförderung aufeinandertreffen hat in der jetzigen Situation die Frauenförderung einen schweren Stand. Ein Beispiel hierfür ist, dass die nach § 8 LGG vorgesehene externe Ausschreibung von Stellen zumeist aus haushaltsrechtlichen Gründen nicht erfolgt.

Die Einrichtung einer Wiederbesetzungssperre wirkt sich ebenfalls kontraproduktiv auf die Frauenförderung aus. So hat die Gleichstellungsstelle am 31.01.2001 zur Vorlage zum Personalkostenkonsolidierungskonzept 2001 festgestellt: „Auch ist die nachteilige Wirkung auf Fachbereiche mit derzeit hohem Frauenanteil nicht zu unterschätzen. Sie kommen wegen des besseren Anteils an Frauenbeschäftigung logischerweise häufiger in die Lage, dass ein Arbeitsplatz durch familienbedingte Beurlaubung frei wird, der dann wegen der Haushalts- und Personalkostenkonsolidierung auf den Prüfstand kommt.“

Dass nur wenige Ampeln auf GRÜN geschaltet sind, hat verschiedene Gründe. Veränderungen bisheriger Verfahren erfordern vielfach Verhandlungen bis die Akzeptanz aller Beteiligten erreicht ist. Andere Prioritäten durch das „Tagesgeschäft“, „alte Gewohnheiten“ aber auch begrenzte personelle Ressourcen beeinflussen den Umsetzungsstand.

Hingewiesen werden soll an dieser Stelle nochmals darauf, dass die Prognosezahlen für das Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst vorsichtig ermittelt wurden. Nur diejenigen wurden in die Prognose aufgenommen, die mit Vollendung des 65. Lebensjahres ausscheiden bzw. die Personen, von denen ein Ausscheiden, z.B. durch die Inanspruchnahme von Altersteilzeit, bekannt war. Das einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unvorhersehbar früher aufhören, z.B. wegen Kündigung oder Erwerbsunfähigkeit, konnte nicht in die Prognose einfließen, weil nicht vorhersehbar war, wann und in welchem Bereich diese stattfinden. Ebenso sei auf die Schwierigkeiten der Datenerfassung hingewiesen. Um die absoluten Zahlen, z.B. von Arbeitszeitveränderungen, qualitativ gewichten zu können, muss im Prinzip jeder Einzelfall nach verschiedenen Kriterien erfasst und bewertet werden. Eine weitere Optimierung der Datenerfassung wird vom Fachbereich 2 angestrebt.

Die aus gegebenen Anlässen erforderliche Veränderung der personalwirtschaftlichen Praxis bei Rückkehr aus familienbedingter Berufsunterbrechung steht, wenn auch mit einer langen Anlaufzeit, jetzt an. Für die zunächst unterschiedliche Sichtweise der Rechtslage und der daraus resultierenden arbeitsrechtlichen Ansprüche der Betroffenen (bisher ausschließlich Frauen) besteht nunmehr Einvernehmen zwischen Personalverwaltung, Gleichstellungsstelle und Personalrat.

Es geht darum, dass bei familiär bedingter zeitweiser Berufsunterbrechung oder Arbeitszeitreduzierung keine beruflichen Nachteile entstehen dürfen. Solche Veränderungen sind zu befristen. Es besteht bei Rückkehr ein Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit gleicher Vergütungsgruppe. Zwischenzeitlich besteht auch Einvernehmen, dass das Volumen der Wochenarbeitszeit keinen Einfluss auf diesen arbeitsrechtlichen Anspruch hat.

Aus der bisherigen Rechtsauffassung resultierte, dass Kolleginnen, die in Teilzeit zurückkehrten, zum Teil auf einem Arbeitsplatz eingesetzt wurden, der nicht ihrer bisherigen Eingruppierung entsprach. Folge war die niedrigere Eingruppierung dieser Kolleginnen, was in einem unbefristeten Änderungs-Arbeitsvertrag festgeschrieben wurde.

Damit eine zeitweise familienbedingte Berufsunterbrechung künftig nicht mehr zu Nachteilen führt, wurde eine neue pragmatische Verfahrensweise einvernehmlich zwischen Personalverwaltung, Gleichstellungsstelle und Personalrat befristet für die Laufzeit des Frauenförderplanes verabredet, um Verbesserungen gegenüber der bisherigen Praxis zu erreichen.

Zentrales personalwirtschaftliches Problem dabei ist die Frage, sollen solche befristet frei werdenden Stellen oder Arbeitszeitkontingente unbefristet oder nur befristet besetzt werden. Der KAV (Kommunale Arbeitgeberverband) rät eindeutig generell zur Befristung. Die aktuelle Wiederbesetzungssperre als auch die Haushaltslage sprechen ebenso dafür, da insbesondere Stellen mit Wertigkeit V c / V b BAT und höher nicht so zahlreich sind und damit die adäquate Rückkehr gefährden.

Dennoch erfolgte, wegen der allseitig erforderlichen Akzeptanz, eine andere Vereinbarung, die eine unbefristete Besetzung solcher vorübergehend frei werdender Stellen vorsieht, wenn dies länger als 1 Jahr der Fall ist; Ausnahmen bilden Funktionsstellen, für die die Befristung 3 Jahre gelten soll, analog zur gesetzlichen Elternzeit.

Diese Verabredung erscheint in der aktuellen „Insider“-Ausgabe und ist als Anlage 2 zu dieser Vorlage beigelegt und gilt befristet für die Laufzeit des Frauenförderplanes.

Finanzielle Auswirkungen

☐ ja☒ nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folgekosten	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung objekt bezogene Einnahmen	Abstimmung mit dem Kämmerer
				<input type="checkbox"/> ist erfolgt <input type="checkbox"/> ist nicht erforderlich, da Haushaltsmit- tel im Haus- haltsjahr zur Verfügung stehen

Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im VermH	<input type="checkbox"/> im VerwH	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, mit	Haushaltsstelle
-----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	-----------------

I. A.

Wolf-Rüdiger Lehmann

Anlagen: 2