

Informationsvorlage

Nr. HA/034/2014

Aktenzeichen	050.81	Datum: 23.07.2014
Federführendes Amt	Hauptamt	
Amtsleiter/in	Marco Fulgner	Tel.: 07261 404-104

Gremium	Behandlung	Datum	Status
Hauptausschuss	Kenntnisnahme	30.09.2014	öffentlich

Beratungsgegenstand:

Chancengleichheitsplan hier: Information des Hauptausschusses

Ergebnis:

Von der im Rahmen des Chancengleichheitsplanes in Zeitabständen von drei Jahren vorzulegenden Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung Sinsheim wird Kenntnis genommen.

Finanzielle Auswirkungen:

Es ergeben sich keine finanziellen Auswirkungen.

Sachverhalt:

Nach § 24 des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) sollen Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohnern sowie die Stadt- und Landkreise Chancengleichheitspläne (früher auch Frauenförderpläne genannt) erstellen.

Der bei der Stadt Sinsheim durch den Beschluss des Verwaltungsausschusses am 25.11.1996 eingeführte Frauenförderplan soll dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Mann und Frau unter Beachtung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung weiter voran zu treiben. Auf seiner Grundlage soll eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht werden. Das Ziel ist, den Frauenanteil in den Funktionen zu steigern, in denen Frauen bisher noch unterrepräsentiert sind.

Die im Förderplan aufgeführten Maßnahmen zur Erreichung der erwähnten Ziele sind:

1. Stellenausschreibungen

- 1.1 Zu besetzende Stellen werden grundsätzlich zumindest intern ausgeschrieben.
Von der Ausschreibung kann abgesehen werden, wenn die Rückkehr von beurlaubten Beschäftigten auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz ermöglicht werden muss.
- 1.2 Stellenausschreibungen werden grundsätzlich so formuliert, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden.

2. Stellenbesetzungen

- 2.1 Frauen erhalten bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Funktionen die gleichen Chancen wie Männer.
- 2.2 Zeiten familienbedingter Abwesenheit dürfen nicht nachteilig gewertet werden.
- 2.3 Werden Auswahlgremien gebildet, soll ihnen mindestens eine Frau angehören.

3. Teilzeitarbeit, Arbeitszeitgestaltung

- 3.1 Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit wird zum nächstmöglichen Zeitpunkt entsprochen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- 3.2 Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollbeschäftigten.
- 3.3 Die individuelle Arbeitszeit von Beschäftigten, die minderjährige Kinder oder nachweislich pflegebedürftige Angehörige zu betreuen haben, wird in begründeten Fällen den persönlichen Bedürfnissen angepasst, soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Bei Ablehnungen wird der Personalrat unterrichtet.

4. Beurlaubung

- 4.1 Die gesetzlichen und tariflichen Beurlaubungsmöglichkeiten aus familiären Gründen finden großzügige Anwendung.
- 4.2 Beurlaubte Beschäftigte können an den von der Stadt Sinsheim veranstalteten Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen.
- 4.3 Um die Wiedereingliederung von beurlaubten Beschäftigten zu erleichtern, werden ihnen bevorzugt Aushilfs- und Vertretungstätigkeiten angeboten.

5. Fortbildung

- 5.1 Frauen sollen ihrem Beschäftigungsanteil entsprechend an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen.
- 5.2 Fortbildungsveranstaltungen werden in der Regel während der Arbeitszeit abgehalten. Ansonsten wird Freizeitausgleich gewährt.

Gerade in der heutigen Zeit ist es notwendig, nicht nur Frauen, sondern allen Mitarbeitern einen möglichst gleichen Rahmen in Bezug auf die Arbeitsgestaltung zu gewähren (sog. Work-Life-Balance). Besonders erwähnenswert sind hier unsere flexiblen Arbeitszeitgestaltungen für die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter und die großzügige Handhabung der Beurlaubungsmöglichkeiten. Die Inhalte des Chancengleichheitsplans werden bei der Stadtverwaltung Sinsheim bereits seit Jahren vollumfänglich „gelebt“.

Trotz dieser weitreichenden Regelungen stehen wir als öffentliche Verwaltung im immer größer werdenden Wettbewerb um die besten Kräfte. Gerade in Bereichen mit starkem Bewerber- bzw. Fachkräftemangel, wie bei den Erzieherinnen und den Technischen Berufen, spielen neben den harten Standortfaktoren (materielle Anreize) zunehmend auch die sogenannten „weichen Standortfaktoren“ wie z.B. Entwicklungsmöglichkeiten, eigenverantwortliches Arbeiten, Unternehmenskultur aber auch die Sicherheit eines Arbeitsplatzes eine immer wichtigere Rolle. Hier ist es also besonders wichtig die Attraktivität als Arbeitgeber insgesamt zu erhöhen.

Ein absolut wichtiger Punkt um im Kampf um die Bewerber zu bestehen, ist der im öffentlichen Dienst übliche Faktor der Arbeitsplatzsicherheit. Hier könnten wir, wie in zahlreichen Gesprächen mit Bewerbern auch den Mitgliedern des Personalbeirates deutlich wurde, viele „Pluspunkte“ bei Bewerbern sammeln. Es ist also dringend geboten, die grundsätzliche Vorgabe des Gemeinderates jede zu besetzende Stelle zunächst zu befristen neu zu diskutieren und zu überdenken.

Gleiches gilt für den in der Sitzung des Gemeinderates vom 16.09.2010 gefassten Beschluss über die Einführung einer dreimonatigen Wiederbesetzungsverzögerung. Der interne Wissenstransfer hinsichtlich der Notwendigkeit im Rahmen des Fachkräftemangels das vorhandene Wissen (Fachwissen, praktischer Umgang mit dem Fachwissen, Kostensenkungspotentiale) in der eigenen Verwaltung zu behalten wird immer bedeutsamer.

Die Verwaltung wird daher im 2. Halbjahr eine Vorlage zu diesen Themen vorbereiten und mit dem neuen Gemeinderat die weitere Vorgehensweise diskutieren.

In der Anlage ist die Beschäftigungsstruktur der Beamten und Beschäftigten (ohne die Gruppe der ehemaligen Arbeiter) der Stadt Sinsheim nach dem Stand von Januar 2014 aufgeführt.

Hierzu einige Anmerkungen:

- Der Hauptteil der Beschäftigten liegt in dem Altersbereich zwischen 41 und 55 Jahren. Dies sind alleine 172 Mitarbeiter (47,8 %)! D.h. in 12 bis 24 Jahren werden 47 % der Belegschaft in den Ruhestand treten. In den nächsten 10 Jahren gehen immerhin 78 Personen (21,7 %) in Rente. Hierbei ist zu erwähnen, dass in den nächsten 10 Jahren ca. 40 Verwaltungsfachangestellte ihre Ausbildung bei der Stadt Sinsheim beenden werden. Hier zeigt die demographische Entwicklung ihre deutlichen Auswirkungen und den dringenden Handlungsbedarf.
- Der Frauenanteil insgesamt liegt bei 69,7 % (71,1 % im Jahr 2011) und sinkt damit um knapp 2 %. Er liegt bei den Beschäftigten bis 40 Jahre bei 77,4 % (2011 lag er bei 81 %); bei den Beschäftigten über 40 Jahre beträgt er 66,5 % (2011 65,6 %).
- Die Zahl der sich in einer Gehaltsgruppe ab EG 9 / A9 befindenden Frauen hat sich zu 2011 nicht verändert und bleibt damit bei 57, bei den Männern ist die Zahl auf 61 (66 im Jahr 2011) gesunken. Seit 2002 stieg die Zahl der Frauen in einer Gehaltsgruppe ab EG 9 / A9 von 29 auf jetzt 57 (+ 96,6 %).
- Von insgesamt 251 Frauen (243 im Jahr 2011) sind 140 (144 im Jahr 2011) in unterschiedlicher Form teilzeitbeschäftigt und 12 beurlaubt. Damit sind 60,6 % aller Frauen teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt. Zum 30.06.2002 waren von insgesamt 179 Frauen 105 (58 %) teilzeitbeschäftigt. Im Jahr 2008 waren von 210 Frauen 129 (61 %) teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt.
- Die Zahl der bei der Stadt beschäftigten Männer stieg von 99 im Jahr 2011 auf 109 im Jahr 2014 an (insgesamt plus 10,1 %).
- Von 25 bestehenden Ausbildungsverhältnissen sind 20 (80 %) von Frauen besetzt. Die Ausbildung Verwaltungsfachangestellte/r wurde im vergangenen Jahr erstmals wieder seit 2007 durch einen Mann begonnen.

Diese Zahlen sprechen für die familienfreundliche Personalpolitik der Stadtverwaltung Sinsheim.

Wie aufgezeigt, ist sich die Verwaltung ihrer Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern/innen durchaus bewusst und fördert sie im Rahmen der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten.

Jörg Albrecht
Oberbürgermeister

Marco Fulgner
Amtsleiter/in

Anlage
Beschäftigungsstruktur 2014 Aufstellungen