

Chancengleichheitsplan
hier: Information des Hauptausschusses

Vorlage zur Sitzung des **Hauptausschusses am 20.09.2011**

TOP 3 **öffentlich**

Vorschlag:

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

Sachverhalt, Begründung, Finanzierung und Folgekosten:

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.

Die Verwaltung berücksichtigt schon immer den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Bereits bisher finden die tariflichen und gesetzlichen Beurlaubungsmöglichkeiten großzügige Anwendung. Ebenso wird bei der Gestaltung von Arbeitszeiten der familiären Situation weitgehend Rechnung getragen.

Die Grundlage für den Chancengleichheitsplan und Maßstab für die Erfolgskontrolle ist die Beschäftigungsstruktur.

In der Anlage ist die Beschäftigungsstruktur der Beamten und Beschäftigten (ohne die Gruppe der ehemaligen Arbeiter) der Stadt Sinsheim nach dem Stand von Mai 2011 aufgeführt.

Hierzu einige Anmerkungen:

- Der Hauptteil der Beschäftigten liegt in dem Altersbereich zwischen 41 und 50 Jahren. Dies sind alleine 120 Mitarbeiter (35,1 %)! D.h. in 15 bis 24 Jahren werden 35 % der Belegschaft in den Ruhestand treten.

In den nächsten 10 Jahren gehen immerhin 57 Personen (16,7 %) in Rente.

Hierbei ist zu erwähnen, dass in den nächsten 10 Jahren, ausgehend vom bisherigen Ausbildungsmodus, lediglich 20 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 71,1 % (68,2 % im Jahr 2008). Er liegt bei den Beschäftigten bis 40 Jahre bei 81 %; bei den Beschäftigten über 40 Jahre beträgt er 65,6 %.

- 57 Frauen (48 im Jahr 2008 = Steigerung um ca. 18,8 %) befinden sich in einer Gehaltsgruppe ab EG 9 / A9; bei den Männern sind dies 66 (67 im Jahr 2008). Der Anstieg der Anzahl von Frauen ab der EG 9 / A9 wird sich auch in den nächsten Jahren fortsetzen. Dies liegt auch daran, dass in den Hochschulen der öffentlichen Verwaltung ein Frauenanteil von ca. 75 % erreicht wird.

Seit 2002 stieg die Zahl der Frauen in einer Gehaltsgruppe ab EG 9 / A9 von 29 auf jetzt 57 (+ 96,6 %).

- Von insgesamt 243 Frauen sind 144 in unterschiedlicher Form teilzeitbeschäftigt, 11 sind beurlaubt. Damit sind 63,8 % aller Frauen teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt. Im Jahr 2008 waren von 210 Frauen 129 (61 %) teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt. Zum 30.06.2002 waren von insgesamt 179 Frauen 105 (58 %) teilzeitbeschäftigt. Hier ist eindeutig der steigende Trend hin zur familienfreundlichen Teilzeitbeschäftigung erkennbar.

Dies bringt auch eine merklich gesteigerte Nachfrage nach Telearbeitsplätzen mit sich. Hier wird die Stadtverwaltung künftig klar definierte Regelungen treffen müssen.

Die Zahl der bei der Stadt beschäftigten Männer stieg dagegen von 97 im Jahr 2002 auf 98 im Jahr 2008 und auf 99 im Jahr 2011 (insgesamt plus 2,1 %).

- Von 18 bestehenden Ausbildungsverhältnissen sind 11 (61,11 %) von Frauen besetzt. Die Ausbildung Verwaltungsfachangestellte/r wurde zuletzt im Jahr 2007 durch einen Mann begonnen.

Diese Zahlen sprechen für die frauen- und 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.

(Fischer)

(Fulgner)

(Geinert)