



Stadt
Offenburg

Beschlussvorlage

Drucksache - Nr.

085/16

Beschluss	
Nr.	vom
wird von StSt OB-Büro ausgefüllt	

Dezernat/Fachbereich:
Organisationseinheit
Gleichstellung

Bearbeitet von:
Geppert, Regina

Tel. Nr.:
82-2538

Datum:
18.05.2016

1. Betreff: Bericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Offenburg

2. Beratungsfolge:	Sitzungstermin	Öffentlichkeitsstatus
1. Haupt- und Bauausschuss	13.06.2016	öffentlich

Beschlussantrag (Vorschlag der Verwaltung):

1. Der Haupt- und Bauausschuss nimmt Kenntnis vom Bericht der Gleichstellungsbeauftragten zum Stand der Frauenförderung und der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten in der Stadtverwaltung Offenburg.
2. Die Verwaltung/Gleichstellungsbeauftragte wird beauftragt, den Chancengleichheitsplan für die Stadt Offenburg auf der Basis des aktuellen Chancengleichheitsgesetzes für Baden-Württemberg Ende des Jahres im Gemeinderat vorzulegen.

Beschlussvorlage

Drucksache - Nr.

085/16

Dezernat/Fachbereich:
Organisationseinheit
Gleichstellung

Bearbeitet von:
Geppert, Regina

Tel. Nr.:
82-2538

Datum:
18.05.2016

Betreff: Bericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Offenburg

Sachverhalt/Begründung:

**Diese Vorlage dient der Erreichung des Strategischen Zieles C2:
Die Stadt Offenburg sorgt als attraktive Arbeitgeberin durch ein ganzheitliches
Personalmanagement mit einer qualitativ und quantitativ angemessenen
Personalausstattung für die Erfüllung ihrer Aufgaben.**

Kommunen haben die Aufgabe, das Verfassungsgebot der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und die Verpflichtung, Frauenförderung wahrzunehmen. Dies ergibt sich insbesondere aus folgenden gesetzlichen Grundlagen:

Grundgesetz Artikel 3 Abs. 2

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Im **Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg** vom Oktober 2005 ist in § 23 geregelt:

Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist auch eine kommunale Aufgabe. Die Gemeinden und die Landkreise stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird.

Dieses Gesetz wurde überarbeitet und am **26. Februar 2016** trat das neue **Chancengleichheitsgesetz für Baden-Württemberg** in Kraft mit folgenden Regelungen zur „Kommunalen Gleichstellungspolitik“ in § 24:

Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist auch eine kommunale Aufgabe. Die Gemeinden sowie Stadt- und Landkreise wirken auf die Chancengleichheit und die Gleichstellung von Frauen in allen kommunalen Bereichen, insbesondere in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie, sowie in den Bereichen der sozialen Sicherheit hin. Sie stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Frauen gefördert und gestärkt werden und die Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird.

Die Stadt Offenburg hat sich mit der „**Dienstanweisung Nr. 1/97 zur Förderung der beruflichen Gleichstellung der weiblichen Beschäftigten sowie zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten der Stadt Offenburg**“ dieser Aufgabe gestellt und Regelungen vereinbart, um diese Ziele zu verwirklichen.

Beschlussvorlage

Drucksache - Nr.

085/16

Dezernat/Fachbereich:
Organisationseinheit
Gleichstellung

Bearbeitet von:
Geppert, Regina

Tel. Nr.:
82-2538

Datum:
18.05.2016

Betreff: Bericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Offenburg

Die Änderungen der gesetzlichen Grundlagen in Baden-Württemberg nach 1997 hat an der Aktualität der Dienstanweisungen und der einzelnen Vereinbarungen nichts geändert. So hat diese nach wie vor Gültigkeit und ist Grundlage für diesen Bericht.

Im nächsten Schritt werden, bezogen auf das aktuelle Chancengleichheitsgesetz für Baden-Württemberg, die Inhalte der Dienstanweisung überprüft und danach der Chancengleichheitsplan für die Stadt Offenburg erstellt. Dieser soll Ende des Jahres 2016 dem Gemeinderat vorgelegt werden.

Der vorliegende Bericht zur „Dienstanweisung Nr. 1/97 zur Förderung der beruflichen Gleichstellung der weiblichen Beschäftigten sowie zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten der Stadt Offenburg“ (Frauenförderplan) zeigt Entwicklungen und Umsetzungsstand der beruflichen Gleichstellung innerhalb der Stadtverwaltung Offenburg und dem Eigenbetrieb, Technische Betriebe Offenburg (TBO). Der Frauenförderplan wurde am 26.11.1997 verabschiedet.

Darin wurde festgelegt:

- Diese Dienstanweisung soll unter Berücksichtigung der Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern ein Instrument sein, um die Forderung nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen.
- Übergeordnetes Ziel ist es, eine gleichberechtigte Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Arbeitsfeldern und Leitungspositionen zu erreichen. Entsprechendes gilt auch bezüglich der Besetzung von Gremien, Projektgruppen, Arbeitsgruppen u.ä. in der Verwaltung.
- Frauenförderung ist Bestandteil des Leitbilds und damit Bestandteil der Unternehmenskultur.
- Die Stadtverwaltung sieht die Chance, Frauenförderung für den Erhalt und Ausbau qualifizierten und motivierten Personals zu nutzen.
- Die Stadtverwaltung Offenburg erleichtert weiblichen und männlichen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wird diese aktiv fördern.

Im Bericht werden zunächst im **Kapitel 1** zu den jeweiligen Punkten in der Dienstanweisung der aktuelle Stand aufgezeigt und daraus weitere Handlungsansätze entwickelt.

Ergänzend sind die Analysen von Personaldaten der Stadtverwaltung und den Technischen Betrieben Offenburg (TBO) im **Kapitel 2** dargestellt.

Beschlussvorlage

Drucksache - Nr.

085/16

Dezernat/Fachbereich:
Organisationseinheit
Gleichstellung

Bearbeitet von:
Geppert, Regina

Tel. Nr.:
82-2538

Datum:
18.05.2016

Betreff: Bericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Offenburg

Zentrale Erkenntnisse aus der Analyse der Personaldaten für Stadtverwaltung und TBO

Es gibt einen kontinuierlichen Anstieg der Beschäftigtenzahlen

- Die Steigerungsrate ist bei den Frauen höher
- In der Stadtverwaltung ist der Anstieg wesentlich deutlicher als in den TBO
- Der Anstieg in der Stadtverwaltung ist überwiegend auf den Ausbau im Bereich der Kindertagesstätten zurück zu führen
- Darüber hinaus ist der Anstieg durch die Teilzeitbeschäftigung in der gesamten Stadtverwaltung (inklusive Abteilung 9.3) verursacht

Frauenanteil an den Beschäftigten

- Der Frauenanteil stieg insgesamt von 63,7 % (2005) auf 67 % (2015)
- In der Stadtverwaltung stieg der Frauenanteil von 67 % (2005) auf 72,1 % (2015)
- In den TBO sank der Frauenanteil von 55,7 % (2005) auf 53,1 % (2015)

Teilzeitbeschäftigung

- Nach wie vor wird die Arbeitszeitreduzierung wenig von männlichen Beschäftigten genutzt – Teilzeit ist noch immer weiblich
- Teilzeit wird mit den unterschiedlichsten Arbeitszeitanteilen genutzt
- In der Stadtverwaltung – ohne Abteilung 9.3, überwiegen die Arbeitszeitanteile zwischen 50 und 75 %, auch höhere Arbeitszeitanteile sind steigend
- In der Abteilung 9.3 nutzen der größte Teil der Beschäftigten Arbeitszeitanteile zwischen 50 und 75 % sowie 75 und 100 %, die Tendenz geht zu größeren Arbeitszeitanteilen
- In den TBO sind die Teilzeitbeschäftigten fast ausschließlich im Reinigungsbereich
- Der überwiegende Anteil aller Reinigungskräfte hat einen Arbeitszeitanteil zwischen 50 und 75 %.

Einkommensverteilung

- In der Stadtverwaltung ist ein Großteil der Frauen im Mittleren Dienst, der Anstieg ist im Wesentlichen auf die Einstellungen im Vorschulbereich zurückzuführen.
- Der Frauenanteil im Gehobenen Dienst in der Stadtverwaltung ist größer als der der Männer
- Der Anteil der Frauen im Höheren Dienst in der Stadtverwaltung ist leicht gestiegen, liegt jedoch noch unter dem der Männer
- In den TBO ist der Großteil der Frauen im einfachen Dienst und in unteren Entgeltgruppen
- Frauen sind überproportional in den unteren Einkommensgruppen vertreten, dies verstärkt sich insbesondere noch in der Teilzeit

Beschlussvorlage

Drucksache - Nr.

085/16

Dezernat/Fachbereich:
Organisationseinheit
Gleichstellung

Bearbeitet von:
Geppert, Regina

Tel. Nr.:
82-2538

Datum:
18.05.2016

Betreff: Bericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Offenburg

Fort- und Weiterbildung

- Die Auswertung der Fort- und Weiterbildungen zeigt, die Qualifizierungsangebote werden zielgerichtet genutzt
- Führungskräftequalifizierungen unterstützen Führungskräfte in der Führung von Beschäftigten
- Aus Programmen für Nachwuchsführungskräfte konnten Führungskräfte für die Stadtverwaltung gewonnen werden
- Zielvereinbarungen zu Qualifizierungen sind für alle Mitarbeitenden in den Mitarbeitergesprächen verbindlich zu treffen, das wird in den einzelnen Bereichen noch unterschiedlich gehandhabt
- Die bedarfsgerechte Weiterentwicklung des Fortbildungsprogramms ist durch die Vertretungen aus Personalservice, Personalentwicklung, IKW, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte kontinuierlich fortzuführen

Altersstruktur

- Die Beschäftigungs- und Altersstruktur zeigt die Notwendigkeit von Investitionen in Ausbildung und Qualifizierung
- Dabei sollte das Potenzial von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund deutlicher gefördert und genutzt werden
- Die Nachwuchsgewinnung erfordert eine Profilierung als attraktive Arbeitgeberin für die Stadtverwaltung und die TBO

Frauen in Führungspositionen

- Der Frauenanteil in Führungspositionen hat zugenommen, ist aber noch weit von der Parität entfernt
- In der Stadtverwaltung stieg der Frauenanteil von 18,9 % (2005) auf 37,8 % (2015) – Auswertung ohne Teamleitungsfunktionen.
- In den TBO fiel der Frauenanteil von 22,2 % (2005) auf 20 % (2015)
- Je höher die Hierarchieebene desto weniger Frauen in Führung
- Qualifizierungen für Nachwuchsführungskräfte wurden von Frauen genutzt, um in Leitungspositionen zu kommen, vorrangig als Abteilungs- und Teamleitungen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Die Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden fast ausschließlich von Frauen genutzt
- Die Arbeitsunterbrechungen wegen Familienarbeit werden kürzer, flexible Arbeitszeitmodelle und alternierende Telearbeit erleichtern die schnelle Rückkehr
- Instrumente für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind ausbaufähig u.a. durch konsequente Mitarbeiterinformation, Etablierung einer familienbewussten Werte- und Führungskultur und Maßnahmen einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung

Beschlussvorlage

Drucksache - Nr.

085/16

Dezernat/Fachbereich:
Organisationseinheit
Gleichstellung

Bearbeitet von:
Geppert, Regina

Tel. Nr.:
82-2538

Datum:
18.05.2016

Betreff: Bericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Offenburg

Resümee

Die Vereinbarungen, die die Stadtverwaltung in der „Dienstanweisung zur Förderung der beruflichen Gleichstellung der weiblichen Beschäftigten sowie zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten der Stadt Offenburg“ getroffen hat, sind zielführend und entfalten nachhaltige Wirkung.

Der Frauenanteil in der Verwaltung ist gestiegen und gleichzeitig konnte auch der Anteil von Frauen in Führungsverantwortung durch geeignete Maßnahmen wachsen.

Gezielte Förderung durch Führungskräftequalifizierung, Coaching, Sensibilisierung und Einbindung von Vorgesetzten bringen die Ressourcen von Frauen in den Blick und tragen zu deren gezielter Förderung bei.

Das standardisierte Personalauswahlverfahren trägt dazu bei, die Wirkung von Geschlechterstereotypen und Rollenbildern zu reduzieren und qualifizierte weibliche Beschäftigte zu gewinnen.

Der demographische Wandel erfordert eine Feinjustierung von verschiedenen Prozessen. Diese betreffen vor allem die Bereiche: Nachwuchskräftegewinnung, Ausbildung und Qualifizierung, Führungskräfte, die die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden fördern und Zielvorgaben zur Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die personellen Engpässe in den technischen Berufsfeldern, die nach wie vor männerdominiert sind, erfordern die gezielte Ansprache von Frauen in den Stellenausschreibungen und Frauenförderung in diesem Bereich.

Der pädagogische Bereich ist ein frauendominiertes Berufsfeld. Die gezielte Gewinnung von männlichen pädagogischen Fachkräften kann dazu beitragen, die Wirkung von Geschlechterstereotypen zu hinterfragen und zu verringern.

Die Beschäftigtensituation bei der Stadt erfordert in den nächsten fünf Jahren deutlich mehr Einstellungen von jüngeren Beschäftigten. Es wird vermutlich mehr Beschäftigte geben, die Eltern werden bzw. sind. Aus diesem Grund sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu entwickeln und die Rahmenbedingungen in der Arbeit sind entscheidend für die Personalgewinnung und -bindung. Exemplarische Maßnahmen sind: Veränderung der Präsenzkultur und Nutzung von Arbeitsformen wie alternierende Telearbeit, Weiterentwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle und variabler Arbeitszeitkorridore bis hin zu Freistellungsphasen.

Die neuen gesetzlichen Regelungen für Menschen mit Familienaufgaben bieten Stadtverwaltung und TBO die Chance, qualifiziertes Personal zu halten, wenn sie Väter und Mütter sowie pflegende Angehörige dabei unterstützen, ein partnerschaftliche Modell in der Familienphase zu realisieren.

Beschlussvorlage

Drucksache - Nr.

085/16

Dezernat/Fachbereich:
Organisationseinheit
Gleichstellung

Bearbeitet von:
Geppert, Regina

Tel. Nr.:
82-2538

Datum:
18.05.2016

Betreff: Bericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Offenburg

Die Geschlechterverhältnisse bleiben konstant im Wandel. Viele Veränderungen sind erfreulich und zeigen, dass sich die Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre gelohnt hat. Der Mehrwert durch ständige Weiterentwicklung bedeutet einerseits mehr Geschlechtergerechtigkeit und fordert andererseits kontinuierliche Verankerung bei handelnden Personen in der Stadt und in Gremien.