Bielefeld

Frauenförderplan

Konzept zur Gleichstellung von Frauen und Männern

4. Fortschreibung 2014 - 2016

<u>Gliederung</u>		Seite
I	Präambel	4
II	Geltungsbereich	4
III	Grundlagen für die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen	5
IV	Berufsspezifische Ziele und Maßnahmen	
	1. Ziele der Frauenförderung	6
	2. Prognose zur Zielerreichung	6
	3. Maßnahmen	7
V	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
	1. Situationsanalyse	8
	2. Ziele	8
	3. Maßnahmen	9
VI	Frauen in Führungsfunktionen	
	1. Situationsanalyse	10
	2. Ziele	10
	3. Maßnahmen	10
VII	Frauen in den Aufsichtsräten der Töchterunternehmen	
	1. Situationsanalyse	11
	2. Ziel	11
	3. Maßnahme	11
VIII	Zielquoten (Übersicht)	12
IX	Allgemeine Grundsätze und Rahmenbedingungen zur Frauenförderung	
	1. Organisation	13
	2. Stellenausschreibungen	13
	3. Stellenbesetzungsverfahren	13
	4. Ausbildung und Praktika	15
	5. Personalentwicklung und Fortbildung	15
	6. Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	16
	7. Gremien	17
	8. Schriftverkehr	17
	9. Statistik	17
X	Anlage	
	Abschlussbericht zum Frauenförderplan 2010 - 2013	

I Präambel

Die Stadt Bielefeld setzt sich in allen Politikfeldern und gegenüber ihren Beschäftigten für die gesellschaftliche Gleichstellung beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen bei. Die Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe, für die sich alle Arbeitsbereiche und Organisationseinheiten der Stadt Bielefeld verantwortlich fühlen müssen.

Der Frauenförderplan soll dazu beitragen, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot zu erfüllen. Er bietet Perspektiven und konkrete Ansatzpunkte zur Gleichstellung von männlichen und weiblichen Beschäftigten für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an allen Berufen, Bereichen und Funktionen der Stadtverwaltung. Gleichzeitig sollen Frauen und Männer die Möglichkeit haben, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, ohne berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Die Bereitschaft männlicher Beschäftigter, die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung in Anspruch zu nehmen, soll gestärkt und gefördert werden.

Bei der Stadt Bielefeld werden viele der im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) getroffenen Regelungen bereits seit langer Zeit umgesetzt. Bereits 1985 hat der damalige Personalausschuss erste Maßnahmen zur Frauenförderung beschlossen.

In den „Grundsätzen der Personalwirtschaft für die Stadt Bielefeld“ sind die Regelungen des LGG bereits vor der Verabschiedung des Gesetzes zu einem großen Teil eingearbeitet worden.

Allerdings ist eine Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in allen gesellschaftspolitischen, beruflichen und sonstigen Zusammenhängen des täglichen Lebens nur möglich, wenn dieses Ziel selbstverständlicher Bestandteil unseres Alltagshandelns wird. Daher sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte und politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuwirken.

II Geltungsbereich

Der nachfolgende Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Bielefeld einschließlich der städtischen Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen für einen Zeitraum von 3 Jahren (§ 5a Abs. 1 LGG), das heißt für die Jahre 2014 bis 2016.

Bei der Gründung eines Unternehmens in einer Rechtsform des Privatrechts durch die Stadt Bielefeld soll die Anwendung des LGG im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört der Stadt Bielefeld allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken ihre Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des Gesetzes beachtet werden.

III Grundlagen für die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen

Nach Maßgabe des § 6 LGG sind auf der Grundlage einer Beschäftigtenanalyse Ziele und Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung
- zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

zu entwickeln und festzulegen.

Ausgangspunkt für diesen Frauenförderplan sind die vorliegenden Zahlen zum Stichtag 30.06.2013 unter Berücksichtigung der Entwicklung der letzten Jahre.

Eine Gesamtübersicht der Beschäftigtenstruktur bei der Stadt Bielefeld ist Bestandteil des Abschlussberichtes zum abgelaufenen Frauenförderplan, der als Anlage beigefügt ist. Darüber hinausgehende Informationen ergeben sich aus dem Personal- und Organisationsbericht der Stadt Bielefeld.

Aus diesen Gesamtdaten wurden diejenigen Laufbahnen bzw. Berufsgruppen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen im Sinne des LGG herausgefiltert, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Um in den Bereichen, in denen Handlungsbedarf nach dem LGG gegeben ist, eine realistische Zielquote für den 30.06.2016 zu erhalten, sind insbesondere die mittelfristigen Personalbedarfsberechnungen für die einzelnen Berufsgruppen maßgebend, die u. a. Altersabgänge, Personalfluktuation, Beurlaubungen und Auswirkungen des demographischen Wandels berücksichtigen. Bei der Betrachtung von Frauen in Führungsstellen wird im Bereich des höheren Dienstes auch auf eine strategische Personalplanung zurückgegriffen.

Bevor es zu externen Neueinstellungen kommt, wird durch den Personalpool, Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus Beurlaubung/Elternzeit, durch Absolventinnen und Absolventen der Angestelltenlehrgänge und aus den Ausbildungen im Verwaltungsbereich sowie durch interne Ausschreibungen überwiegend vorhandenes Personal zur Bedarfsdeckung eingesetzt.

Anhand einer Prognose der zukünftig zu besetzenden Stellen und möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen sollen konkrete Vorgaben zur Erreichung der o. g. Ziele für die Stadt Bielefeld formuliert werden.

IV Berufsspezifische Ziele und Maßnahmen

1. Ziele der Frauenförderung

Langfristig soll in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ihr Anteil auf 50 % erhöht werden.

- Im **allgemeinen Verwaltungsdienst** besteht Unterrepräsentanz ab der Besoldungsstufe A 12 BBesG / EG 11 TVöD. Handlungsbedarfe bestehen daher in folgenden Bereichen:
 - Die Unterrepräsentanz von Frauen in den Besoldungsstufen A 12 und 13 BBesG / EG 11 und 12 TVöD ist auszugleichen.
 - Im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst wird die Frauenquote in allen Besoldungsstufen bzw. Entgeltgruppen auf lange Sicht gesteigert.
- Im gesamten **technischen Dienst** ist die Unterrepräsentanz von Frauen auszugleichen.
- Im **feuerwehrtechnischen Dienst** wird der Frauenanteil gesteigert.

2. Prognose zur Zielerreichung

Bei der Stadt Bielefeld gibt es für die Fachrichtungen des mittleren und gehobenen **allgemeinen Verwaltungsdienstes** und des **technischen Dienstes** Personalbedarfsplanungen.

Der danach errechnete Personalbedarf für den mittleren und den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst wird fast ausschließlich aus eigenen Nachwuchskräften gedeckt. Der Frauenanteil bei den Einstellungen in beiden Laufbahnen liegt seit Jahren deutlich über 50 %. Vorrangiges Ziel muss es daher sein, die Frauen innerhalb der Laufbahnen in den höheren Besoldungsstufen entsprechend ihrem Anteil in der jeweiligen Berufsgruppe zu etablieren.

Die Personalbedarfsplanungen im **technischen Dienst** ergeben, dass in den nächsten 5 bis 10 Jahren altersbedingt knapp ein Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausscheiden wird. Anders als im Verwaltungsdienst wird hier grundsätzlich nur in wenigen Berufen und zum Teil über den eigenen Bedarf hinaus aus arbeitsmarktpolitischen Gründen ausgebildet. Bei der Hälfte der frei werdenden Stellen handelt es sich um Tätigkeiten des **gehobenen technischen Dienstes**, für den schon seit Jahren keine eigenen Nachwuchskräfte mehr ausgebildet werden.

Die altersbedingte Personalfuktuation wird zum Großteil durch Neueinstellungen kompensiert. Hier werden sich Möglichkeiten für frauenfördernde Maßnahmen ergeben.

Im **feuerwehrtechnischen Dienst** wird der entstehende Personalbedarf durch Altersabgänge zum Großteil durch die Einstellung von Nachwuchskräften des mittleren Dienstes gedeckt. Hier besteht die Chance, den sehr geringen Frauenanteil bei der Berufsfeuerwehr zu erhöhen. Die Erfahrungen zeigen allerdings, dass vorhandene Bewerberinnen häufig schon an den auch für den späteren Berufsalltag notwendigen hohen körperlichen Anforderungen des Auswahlverfahrens scheitern.

3. Maßnahmen

Maßnahmen zur Frauenförderung werden sowohl im Rahmen der Grundsätze der Personalwirtschaft als auch im Personalentwicklungskonzept der Stadt Bielefeld dokumentiert. Geeignete Maßnahmen zur Frauenförderung in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert (insbesondere technischer Dienst und Feuerwehr) sind, sind:

- Anwerbung von Frauen für freie Stellen und Ausbildungsplätze über das Internet, Werbung an Universitäten und Schulen, besondere Ansprache in Stellenanzeigen, Durchführung von Betriebserkundungen, Teilnahme an Ausbildungsbörsen und Durchführung spezieller Inhouseveranstaltungen.
- Mit dem Flyer „Beruf Feuerwehrfrau“ des Netzwerkes Feuerwehrfrauen e. V. soll das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an dem Beruf geweckt und über die Anforderungen informiert werden.
Bewerberinnen und Bewerber für die Berufsfeuerwehr werden seitens der Personalwirtschaft ausdrücklich darauf hingewiesen, sich frühzeitig auf den körperlichen Eignungstest vorzubereiten, um dadurch die Erfolgsquote zu erhöhen und die Möglichkeit zu erhalten, an den Auswahlgesprächen teilzunehmen.
- Sensibilisierung der Führungskräfte und Personalverantwortlichen für Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung, insbesondere bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

V Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das LGG verlangt, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das Angebot flexibler Arbeitszeiten, Schaffung von Teilzeitstellen und Beurlaubungsmöglichkeiten eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Neben der Kinderbetreuung hat die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf an Bedeutung zugenommen. Hierzu wurde ein Konzept erarbeitet, das Betroffene entlasten, Führungskräfte sensibilisieren und vorhandene Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf anpassen und ergänzen soll.

In Teilzeit beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bereits bei der Besetzung von Planstellen mit in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichbehandelt. Das berufliche Fortkommen darf durch die Teilzeitarbeit nicht beeinträchtigt werden.

1. Situationsanalyse

- Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten beträgt 86 %.
- Von den 1909 teilzeitbeschäftigten Frauen sind 1345 (70 %) in unteren und mittleren Einkommensgruppen tätig. Im gehobenen Dienst arbeiten 529 Frauen (28%) und im höheren Dienst 35 Frauen (2%) in Teilzeit.
- Die Zahl der Beurlaubungen ist weiter zurückläufig (310 im Jahr 2007 über 256 im Jahr 2010 auf 250 im Jahr 2013).
- 70 % der Beurlaubungen dienen der Betreuung und Pflege naher Angehöriger, 90 % der Beurlaubten sind Frauen.
- 77 Frauen und 10 Männer befanden sich zum Stichtag in Elternzeit.
- Die Voraussetzungen für einen direkten Zugriff für Beurlaubte auf das Intranet liegen vor. Aus Kostengründen wurde die Maßnahme bisher nicht umgesetzt.

2. Ziele

- Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung werden auch weiterhin auf Antrag der Beschäftigten im gewünschten Umfang ermöglicht.
- Der berufliche Aufstieg für Teilzeitbeschäftigte wird ausgeweitet.
- Die Quoten von teilzeitbeschäftigten Frauen ab der Besoldungsgruppe A12 BBesG / EG 11 TVöD und A 13gD BBesG /EG 12 TVöD werden erhöht.
- Männer übernehmen vermehrt Aufgaben im Rahmen der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen.
- Führungskräfte unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Pflege oder Kinderbetreuung befasst sind.
- Die Qualifikation von Beurlaubten und der Wiedereinstieg in das Berufsleben werden gefördert.
- Beurlaubte erhalten einen direkten Zugriff auf das städtische Intranet.

3. Maßnahmen

- Mütter, Väter und Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Informationsblatt über die rechtlichen Folgen einer Elternzeit, einer Teilzeitbeschäftigung oder einer langfristigen Beurlaubung. Darüber hinaus wird auf die Fachdienststellen

verwiesen, die individuelle Beratungen zu Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, Auswirkungen auf die Rente bzw. Pension u. s. w. geben können.

- Die Informationsreihe aus dem Projekt „Pflege und Beruf“ für Beschäftigte, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, wird fortgesetzt.
- Alternierende Telearbeit wird auf Grundlage der Dienstvereinbarung in besonderen Einzelfällen genehmigt.
- Führungskräfte werden für die Themen Gleichbehandlung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisiert. Diese Themen werden in die Qualifizierungsreihen für Führungskräfte integriert.
- Durch eine engere Zusammenarbeit zwischen der Personalentwicklung und dem Arbeitsbereich Personaleinsatz sind die Fortbildungsbedarfe von Beurlaubungsrückkehrerinnen und -rückkehrern frühzeitig zu ermitteln und notwendige Qualifizierungsmaßnahmen bereits vor der Wiederaufnahme des Dienstes einzuleiten.
- Beurlaubte werden in Einzelfällen für Sondereinsätze und anerkannte Vertretungsbedarfe (Langzeiterkrankte, längerfristig Beurlaubte) eingesetzt.
- Der Aufstieg teilzeitbeschäftigter Frauen in Führungspositionen wird durch Qualifizierungsmaßnahmen und verbesserte Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert.
- Jede Stelle (auch Teilzeitstelle) wird grundsätzlich¹ ausgeschrieben.

¹ Vgl. S. 13: IX Allgemeine Grundsätze und Rahmenbedingungen zur Frauenförderung, 2. Stellenausschreibungen

VI Frauen in Führungsfunktionen

Ein weiteres Feld der Beschäftigtenanalyse betrifft den Anteil von Frauen in Führungsfunktionen. Die Auswertung erfolgt auch dezernatsweise, um innerhalb der Dezernate das Bewusstsein für Gleichstellung zu stärken und gezielte Maßnahmen vereinbaren zu können.

1. Situationsanalyse

- Zum Stichtag wurden die 344 Stellen mit Führungsfunktionen zu 70 % von Männern und zu 30 % von Frauen wahrgenommen.
- Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt in allen Dezernaten (Ausnahme: Dezernat OB) unter 50 %.

2. Ziele

- Der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen wird erhöht.
- Frauen sind für die Wahrnehmung ihrer Führungsaufgabe qualifiziert.
- Die Beigeordneten setzen sich aktiv für die Erhöhung der Frauenquote innerhalb ihres Bereichs ein.

3. Maßnahmen

- Frauen in Führungs- und sonstigen herausgehobenen Funktionen werden regelmäßig zu Netzwerktreffen eingeladen. Zu Beginn dieser Treffen steht jeweils ein Fachvortrag einer externen Referentin zu einem frauenspezifischen Thema. Anschließend haben die Teilnehmerinnen Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen und Fragen des beruflichen Alltags miteinander zu besprechen, um dadurch ihre eigene Führungsrolle zu stärken. Zur Vertiefung der hier behandelten Themen werden bei Bedarf Seminare im Rahmen des Fortbildungsprogramms angeboten.
- Das Mentoringkonzept für die Stadt Bielefeld ist seit dem Jahr 2008 ein eigenständiges Handlungsfeld innerhalb des Personalentwicklungskonzepts. Mit Hilfe des Mentoring soll die berufliche und persönliche Entwicklung einer weniger erfahrenen Person (Mentee) durch eine berufserfahrene Person (Mentorin/Mentor) im Rahmen einer Tandembeziehung außerhalb der normalen Vorgesetzten-Untergebenen-Beziehung gefördert werden. Im Rahmen der Führungsnachwuchskräfteentwicklung wird das Mentoring seit dem Jahr 2011 in einem größeren Umfang eingesetzt.
- Frauen werden für Führungsaufgaben qualifiziert, indem sie zu den verschiedenen Maßnahmen der Führungs- und Führungsnachwuchskräfteentwicklung zugelassen werden.

VII Frauen in den Aufsichtsräten der Töchterunternehmen

Gemäß Ratsbeschluss vom 26.11.2009 ist bei künftigen Entsendungen städtischer Mitglieder eine Frauenquote von 40% einzuhalten. Mittelfristiges Ziel ist die Herstellung einer Parität bei der Besetzung der Aufsichtsräte.

1. Situationsanalyse

- Der Frauenanteil in Aufsichtsräten der Töchterunternehmen, in die der Rat der Stadt Bielefeld Mitglieder entsandt hat, ist von 26% (2010) auf 24 % (2013) zurückgegangen.
- Bei den vom Rat der Stadt Bielefeld in die Aufsichtsräte entsandten Mitgliedern betrug der Frauenanteil 25 % (27% im Jahr 2010).
- Der Anteil der Frauen bei den Mitgliedern der Betriebsausschüsse der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen betrug 19%.

2. Ziel

Der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten der städtischen Töchterunternehmen wird erhöht.

3. Maßnahme

Der Rat der Stadt Bielefeld entsendet die Mitglieder in die Aufsichtsräte der Töchterunternehmen entsprechend seiner Vorgabe.

VIII Zielquoten (Übersicht)

Langfristig soll in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ihr Anteil auf 50 von Hundert erhöht werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden getrennt für die einzelnen Berufsgruppen, Laufbahnen oder Entgeltgruppen/Besoldungsstufen und unter Berücksichtigung der Fluktuationen sowie der Einsparvorgaben zur Haushaltskonsolidierung die Steigerungsmöglichkeiten für das Jahr 2016 berücksichtigt und Zielquoten gebildet.

Berufsgruppen/ Zielbereich	Stand 2010		Zielquote 2013	Stand 2013		Zielquote 2016
	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	prozentual
Allgemeiner Verwaltungsdienst - vollzeitverrechnet -						
• Frauenquote in A11/E10	49 %	105	50 %	51 %	111	-
• Frauenquote in A12/E11	28 %	28	32 %	30 %	35	32 %
• Frauenquote in A13 g.D. / E12	19 %	7	21 %	16 %	6	21 %
• Frauenquote im höheren Dienst	33 %	36	35 %	40 %	42	44 %
Technischer Dienst						
• Frauenquote im mittleren Dienst	20 %	205	22 %	20 %	214	22 %
• Frauenquote im gehobenen Dienst	29 %	122	30 %	34 %	155	37 %
• Frauenquote im höheren Dienst	23 %	14	27 %	29 %	15	33 %
Feuerwehr						
• Frauenquote im mittleren Dienst	3 %	7	3 %	3 %	9	5 %
• Frauenquote im gehobenen Dienst	0	-	5 %	0	-	5 %
Vereinbarkeit von Familie und Beruf						
Beruflicher Aufstieg Frauenquote bei den Teilzeitbeschäftigten in						
• A12 / E11	19 %	50	22 %	21 %	59	23 %
• A 13 g.D. / E 12	9 %	11	11 %	13 %	17	15 %
• höheren Einkommensgruppen			-	18 %	35	20 %
Frauen in Führungsfunktionen						
Frauenanteil an den						
• Führungskräften insgesamt	28 %	85	35 %	30 %	97	35 %
• Amts- und Betriebsleitungen	28 %	10	40 %	32 %	12	40 %
Dezernat Oberbürgermeister	55 %	6	Werden nicht gesondert festgelegt	58 %	7	Werden nicht gesondert festgelegt
Dezernat 1	27 %	9		35 %	13	
Dezernat 2	33 %	16		38 %	19	
Dezernat 3	21 %	21		25 %	26	
Dezernat 4	16 %	11		18 %	12	
Dezernat 5	45 %	22		41 %	20	
Frauenanteil in den Aufsichtsräten städtischer Töchter	26 %	38	40 %	24 %	35	40 %
Frauenanteil bei den vom Rat entsandten Mitgliedern	27 %	21	40 %	25 %	21	40 %

IX Allgemeine Grundsätze und Rahmenbedingungen zur Frauenförderung

Allgemeine Grundsätze und Rahmenbedingungen bilden die Grundlage dafür, Gleichberechtigung unter Beachtung des Leistungsprinzips aktiv zu verwirklichen. Die wichtigsten Regelungen sind bei der Stadt Bielefeld bereits seit Jahren etabliert und in verschiedenen internen Vorschriften (AGA, Dienstanweisungen) veröffentlicht. Unter dem Gesichtspunkt der Frauenförderung sind folgende Grundsätze und Rahmenbedingungen besonders bedeutsam und werden daher an dieser Stelle komprimiert zusammengefasst.

1. Organisation

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsumverteilungen, Organisationsentwicklungen sowie Maßnahmen zur Haushaltssicherung sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Ist eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten absehbar, sollen Maßnahmen ergriffen werden, die dazu geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern.

2. Stellenausschreibungen

Grundsätzlich sind alle Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, fachbereichsübergreifend auszuschreiben. Ausgenommen hiervon sind Stellen, die bis A 7 BBesG / EG 6 TVöD bzw. A 10 BBesG / EG 9 TVöD bewertet sind. Weitere Ausnahmen sind im Benehmen mit der Frauenbeauftragten zulässig.

Jede Stellenausschreibung enthält den Hinweis, dass „die Stadt Bielefeld um die berufliche Förderung von Frauen bemüht ist und diese daher ausdrücklich ermutigt werden, sich zu bewerben.“ Auch auf die generelle Teilbarkeit der Stellen entsprechend der Dienstvereinbarung „Teilzeitarbeit bei der Stadt Bielefeld“ ist hinzuweisen.

Die Stadt Bielefeld geht keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 SGB VI ein, es sei denn, die besondere Natur der Arbeitsleistung lässt ausnahmsweise keine andere Gestaltung zu (z. B. Honorarkräfte, Sargträgerinnen und Sargträger, Garderobenkräfte o. ä.).

3. Stellenbesetzungsverfahren

Die Auswahlkriterien und Einstellungstests sind geschlechtsspezifisch neutral. Alle Stellen, die wegen Mutterschutz, Elternzeit bzw. Beurlaubung nicht besetzt sind, sind von Stellenbesetzungssperren ausgenommen, soweit dies haushaltsrechtlich möglich ist. Es sind nach Maßgabe der §§ 13 Abs. 6 und 14 Abs. 4 LGG auf diesen Stellen qualifizierte Ersatzkräfte zu beschäftigen oder es ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bis zu 6 Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, ist auf Wunsch die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zuzusichern, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Bewerberinnen und Bewerber dürfen durch Teilzeit oder Unterbrechung der

Erwerbstätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen keine Nachteile entstehen. Andererseits dürfen bei Stellenbesetzungen der Familienstand, die Einkommensverhältnisse des Partners/der Partnerin oder die Zahl der unterhaltsberechtigten Kinder keine Rolle spielen.

Familiäres Engagement erhält Anerkennung. Durch die Wahrnehmung von ehrenamtlicher Arbeit sowie von Pflege- und Erziehungsaufgaben werden außerberufliche Qualifikationen erworben. Im Rahmen eines Auswahlverfahrens können diese Qualifikationen entsprechend dem Anforderungsprofil der jeweiligen Stelle mit einfließen.

Bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen werden Frauen in Bereichen, Berufen und Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig berücksichtigt, bis 50% der Stellen² in diesen Bereichen mit Frauen besetzt sind. Dies gilt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Gleiches gilt bei Abordnungen, Umsetzungen, Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen.

Zu den Inhalten der Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung der Gleichstellung, der Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und der Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Diese Belange gehören zum Anforderungsprofil von Leitungs- und Führungsstellen.

Bei der Besetzung von Führungspositionen wird von den Bewerberinnen und Bewerbern erwartet, dass sie sich mit Fragestellungen wie

- Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung/Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

auseinandergesetzt haben.

Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen nach Maßgabe des § 10 Abs. 1 LGG Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

Die Gleichstellungsstelle ist an den Stellenbesetzungsverfahren zu beteiligen.

² vollzeitverrechnet

4. Ausbildung und Praktika

Für Ausbildungsplätze in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (technischer Dienst, Feuerwehr), werden neue Strategien zur Anwerbung von Frauen entwickelt.

Bei der Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Ausbildungsbeauftragten wird eine Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt.

Frauen und Männer werden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung für ein Jahr in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen.

Im Rahmen der Einführungswoche werden Auszubildende sowie Anwärterinnen und Anwärter über die Themen Gleichstellung und Verbote der Diskriminierung aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG vom 18.08.2006) informiert.

Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung, z. B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung oder befristete (z. Zt. maximal 1 Jahr) Freistellung oder Beurlaubung (ohne Bezüge oder Entgelt) teilzunehmen.

Die Stadt Bielefeld engagiert sich im Bereich der Betriebspraktika von Schülerinnen und Schülern insbesondere auch bei Projekten, die die Heranführung von Mädchen und Jungen in untypische Frauen- bzw. Männerberufe fördern (z. B. „Schnupperpraktika“ und „Girls“- bzw. „Boys day“).

5. Personalentwicklung und Fortbildung

5.1 Personalentwicklung

Frauenförderung, der Abbau von bestehenden Benachteiligungen von Frauen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Bestandteil der Personalentwicklung und werden zentral sowie dezentral wahrgenommen. Innerhalb des Personalentwicklungskonzepts der Stadt Bielefeld, dem der FFP als Anlage beigefügt ist, ist die Frauenförderung ein eigenständiges Handlungsfeld. Die Ziele der Frauenförderung sind auch in anderen Handlungsfeldern der PE zu berücksichtigen.

5.2 Fortbildung

Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle infrage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Frauen werden entsprechend ihrem Anteil an Bewerbungen zu den Fortbildungsveranstaltungen zugelassen.

Teilzeitkräfte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungen nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren bzw. sind in begründeten Fällen die Stunden zu vergüten. Ausgenommen hiervon sind die Angestelltenlehrgänge I und II, der Aufstieg

vom mittleren in den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst, die Verwaltungsakademie und ähnliche Lehr-/Studiengänge.

Es gehört zu den Aufgaben der Vorgesetzten, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen. Um Frauen und Männer auf die Übernahme einer Führungsaufgabe vorzubereiten und um sie bei der Ausübung zu unterstützen, werden spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für Führungsnachwuchskräfte, neue Führungskräfte, ambitionierte und erfahrene Führungskräfte durchgeführt.

Die Seminarangebote im Rahmen des Fortbildungsprogramms stehen generell Frauen und Männern offen. Bei Bedarf werden eigene Fortbildungsmaßnahmen für weibliche Beschäftigte angeboten. Es ist regelmäßig zu überprüfen, ob Frauen und Männer mit dem integrierten Ansatz des städtischen Fortbildungsprogramms erreicht werden können oder ob weitergehende, geschlechterspezifische Angebote konzipiert werden müssen.

6. Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Stadt Bielefeld missbilligt jede Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und sieht es als ihre Pflicht an, alles zu tun, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davor zu schützen. Dabei haben Maßnahmen Vorrang, die derartigen Vorkommnissen vorbeugen.

Die Stadt Bielefeld geht gegen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor, die andere Verwaltungsangehörige oder Dritte (Kundinnen und Kunden) sexuell belästigen.

Die Vorgesetzten haben Vorbildfunktion und tragen durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima bei, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert werden.

Näheres ist im Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) geregelt.³

Alle Beschäftigten, insbesondere Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten, sind über das Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ zu informieren. Jedem Hinweis auf eine sexuelle Belästigung ist unverzüglich nachzugehen.

Die Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Frauenbeauftragte, den nächst höheren Vorgesetzten oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen die Verursacherin/den Verursacher.

Im Rahmen der Fortbildung wird das Thema im Rahmen des Seminars Rechte und Pflichten von Vorgesetzten⁴ und in der Führungskräfteentwicklung behandelt.

³ vg. AGA 5.1.2

⁴ vgl. Fortbildungsprogramm der Stadt Bielefeld

7. Gremien

Bei der Stadt Bielefeld zu bildende Gremien sollen nach Maßgabe des § 12 LGG paritätisch besetzt werden. Dies gilt auch für Gremien, die an einem Aufbau neuer Organisationsstrukturen arbeiten. Hierbei ist darauf zu achten, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen Berücksichtigung finden.

8. Schriftverkehr

Im gesamten Schriftverkehr, in allen Urkunden, Vordrucken, Dateivorlagen, Drucksachen und Veröffentlichungen ist eine geschlechterbezeichnende Sprache zu verwenden. Paarformen (z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) sind in einem Fließtext voll auszuschreiben. Dort, wo dieses nicht möglich erscheint, ist eine neutrale Formulierung zu wählen.⁵

9. Statistik

Alle Statistiken, Erhebungen und Analysen mit personellem Bezug sind auch im Rahmen des Controllings geschlechtsspezifisch zu erfassen, um eine Feststellung des Handlungsbedarfes zu ermöglichen bzw. um den Erfolg von bereits getroffenen Maßnahmen beurteilen zu können.

⁵ vgl. Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung für die Stadt Bielefeld - AGA - 4.4.2