Stadt Bielefeld
Gleichstellungsplan
2017 – 2020

www.bielefeld.de

Impressum
Herausgeber:

Stadt Bielefeld
Der Oberbürgermeister

Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen
Gleichstellungsstelle

Redaktion:
Daniela Franz
Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen
Telefon: 0521 51–3025

Ilse Buddemeier
Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0521 51–2016

Verantwortlich für Inhalte aus dem Bereich
Gleichstellung: Ilse Buddemeier
Personalwesen: Karl-Heinz Voßhans

Stand: 05/2017

Inhalt

I. Präambel ... 2
II. Geltungsbereich ... 2
III. Grundlagen für die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen ... 3
IV. Berufsspezifische Ziele und Maßnahmen ... 5
1. Ziele der Frauenförderung ... 5
2. Prognose zur Zielerreichung ... 5
3. Maßnahmen ... 6
V. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ... 7
1. Situationsanalyse ... 7
2. Ziele ... 7
3. Maßnahmen ... 7
VI. Frauen in Führungsfunktionen ... 9
1. Situationsanalyse ... 9
2. Ziele ... 9
3. Maßnahmen ... 9
VII. Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatzgestaltung ... 9
1. Situationsanalyse ... 9
2. Ziele ... 10
3. Maßnahmen ... 10
VIII. Frauen in den Aufsichtsräten der Töchterunternehmen ... 11
1. Situationsanalyse ... 11
2. Ziel ... 11
3. Maßnahme ... 11
IX. Gremien ... 11
1. Situationsanalyse ... 11
2. Ziel ... 11
3. Maßnahme ... 11
X. Zielquoten (Übersicht) ... 12
XI. Allgemeine Grundsätze und Rahmenbedingungen zur Frauenförderung und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ... 13
1. Organisation ... 13
2. Stellenausschreibungen ... 13
3. Stellenbesetzungsverfahren ... 13
4. Ausbildung und Praktika ... 14
5. Personalentwicklung und Fortbildung ... 15
5.1 Personalentwicklung ... 15
5.2 Fortbildung ... 15
6. Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ... 16
7. Arbeitsmodelle und Teilzeit ... 17
8. Gremien ... 17
9. Schriftverkehr ... 18
10. Statistik ... 18

I. Präambel

Die Stadt Bielefeld setzt sich bereits seit langem 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, der alle Arbeitsbereiche und Organisationseinheiten der Stadt Bielefeld verpflichtet sind.

Am 15.12.2016 ist das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts für das Land Nordrhein-Westfalen in Kraft getreten, durch das das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NW) in einigen Punkten geändert wird. Nach § 5 (1) LGG ist anstelle des Frauenförderplans nunmehr ein Gleichstellungsplan zu erstellen und nach Ablauf fortzuschreiben. Auch der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, den Verfassungsauftrag aus Art. 3 (2) des Grundgesetzes und die Zielsetzungen des § 1 LGG zu erfüllen.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan bietet Perspektiven und konkrete Ansatzpunkte zur Gleichstellung von männlichen und weiblichen Beschäftigten und für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in 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.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Organisation bzw. der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (§ 5 (10) LGG). Gleichwohl 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 neben den Führungskräften und politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuwirken.

II. Geltungsbereich

Der nachfolgende Gleichstellungsplan gilt gem. § 2 (1) LGG für die Stadtverwaltung Bielefeld einschließlich der städtischen Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

Bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung hat die Stadt Bielefeld dafür Sorge zu tragen, dass die Anwendung des LGG NRW in der jeweils geltenden Fassung in der Unternehmenssatzung verankert wird. Gehört der Stadt 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. Dies gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen (§ 2 (2) LGG).

Nach § 5 (1) LGG ist der Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen. In Anbetracht der gesetzlich vorgeschriebenen Überprüfung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans nach spätestens zwei Jahren (§ 5 (7) LGG) wird der Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans der Stadt Bielefeld auf vier Jahre festgelegt. Der vorliegende Plan gilt für die Jahre 2017 bis 2020; seine Zielerreichung ist spätestens im Jahr 2019 zu überprüfen.

III. Grundlagen für die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen

Nach Maßgabe des § 6 (1) LGG sind Maßnahmen

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

zu entwickeln und festzulegen.

Grundlagen dafür sind nach § 6 (2) LGG eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer, d. h. bis zum Jahr 2020.

Die Bestandsaufnahme und Beschäftigtenanalyse für diesen Gleichstellungsplan basiert auf vorliegenden Zahlen zum Stichtag 30.06.2016 unter Berücksichtigung der Entwicklung der letzten Jahre.

Eine Gesamtübersicht der Beschäftigtenstruktur bei der Stadt Bielefeld ist Bestandteil des Abschlussberichtes zum 4. Frauenförderplan (2014-2016), 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 Laufbahn- 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 30.06.2020 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 der Laufbahngruppe 2 (ehemals höherer Dienst) auch auf die Daten der strategischen Personalplanung zurückgegriffen.

In der Vergangenheit konnte der bestehende Personalbedarf in den Organisationseinheiten weitgehend durch vorhandenes Personal gedeckt werden. Bevor es zu externen Neueinstellungen kam, wurde dabei auf den Personalpool, auf Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus einer Beurlaubung bzw. Elternzeit, auf Absolventinnen und Absolventen der Angestelltenlehrgänge und der Ausbildungen im Verwaltungsbereich sowie auf interne Ausschreibungen zurückgegriffen. Seit dem Jahr 2015 hat sich die Personalrekrutierung nachhaltig verändert. Die Personalkapazitäten im Verwaltungsbereich können nicht mehr allein durch eigene

Nachwuchskräfte gedeckt werden, obwohl die Ausbildungskapazitäten im Jahr 2014 nochmals erhöht wurden. Aufgrund der hohen Personalfluktuation und des zusätzlichen Personalbedarfs, der insbesondere aus dem Zuzug geflüchteter Menschen entstanden ist, waren verstärkt externe Neueinstellungen erforderlich; dies wird auch zukünftig der Fall sein.

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

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 A12/E11. Handlungsbedarfe bestehen daher in folgenden Bereichen:
    - Die Unterrepräsentanz von Frauen in A12 und A13 bzw. in E11 und E12 ist auszugleichen.
    - In der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (bisher höherer Dienst) 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 alle Fachrichtungen mit den entsprechenden Laufbahngruppen Personalbedarfsplanungen.

Der danach errechnete Personalbedarf für die Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 und 2 wurde bisher fast ausschließlich aus eigenen Nachwuchskräften gedeckt, bei denen der Frauenanteil deutlich über 50% beträgt. Vorrangiges Ziel muss es daher sein, die Frauen innerhalb der Laufbahnen in den höheren Besoldungsstufen entsprechend ihrem Anteil in der jeweiligen Berufsgruppe zu etablieren.

Darüber hinaus wird es vermehrt externe Neueinstellungen geben, um den Personalbedarf zu decken. Hier bestehen Möglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils.

Nach den Personalbedarfsplanungen im **technischen Dienst** zeichnet sich ab, dass durch den demografischen Wandel der Anteil der Beschäftigten, die aus Altersgründen ausscheiden, kontinuierlich steigen 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 der Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (bisher gehobener Dienst), für den schon seit Jahren keine eigenen Nachwuchskräfte mehr ausgebildet werden.

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

Im **feuerwehrtechnischen Dienst** wird der entstehende Personalbedarf durch Altersabgänge durch die Einstellung von Nachwuchskräften der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 (bisher mittlerer Dienst) 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. Folgende geeignete Maßnahmen zur Frauenförderung in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert (insbesondere technischer Dienst und Feuerwehr) sind, werden genutzt:

- 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.

- 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 im Rahmen der Auswahlverfahren 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 Beurlaubungen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Neben der Kinderbetreuung hat die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf an Bedeutung gewonnen. Hierzu wurde ein Konzept erarbeitet, das Betroffene entlasten, Führungskräfte sensibilisieren und vorhandene Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf anpassen und ergänzen soll.

1. Situationsanalyse

- Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten ist auf 87% gestiegen.
- Von den 1.971 teilzeitbeschäftigten Frauen sind 1.355 (69%) in unteren und mittleren Einkommensgruppen tätig.
- In der Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (bisher gehobener Dienst) sind 582 Frauen (29%) und in der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (bisher höherer Dienst) sind 34 Frauen (2%) in Teilzeit tätig.
- Die Zahl der Beurlaubungen ist weiter zurückläufig und liegt aktuell bei 228 Beschäftigten; 87% der Beurlaubten sind Frauen.
- 75% der Beurlaubungen dienen der Betreuung und Pflege naher Angehöriger. Diese Aufgabe wird zu 91% von Frauen wahrgenommen.
- 124 Frauen und 13 Männer befinden sich in Elternzeit.
- Die technischen Voraussetzungen für einen direkten Zugriff für Beurlaubte auf das Intranet liegen vor. Aus Kostengründen wurde die Maßnahme bisher nicht umgesetzt.

2. Ziele

- 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.
- 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 A12/E11 und A13/E12 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.

3. Maßnahmen

- Mütter, Väter sowie Beurlaubte 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 etc. geben können.

- Die Informationsreihe aus dem Projekt „Pflege und Beruf“ für Beschäftigte, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, wird fortgesetzt.
- Alternierende Telearbeit wird auf Grundlage der bestehenden Dienstvereinbarung genehmigt.
- Führungskräfte werden für die Themen Gleichbehandlung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisiert. Diese Themen werden in die Qualifizierungsreihen für Führungskräfte integriert.
- Im Geschäftsbereich Personalentwicklung und Personaleinsatz werden die Fortbildungsbedarfe von Beurlaubungsrückkehrerinnen und -rückkehrern frühzeitig ermittelt und notwendige Qualifizierungsmaßnahmen bereits vor der Wiederaufnahme des Dienstes eingeleitet.
- 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 grundsätzlich[1] ausgeschrieben.

[1] vgl. S. 13: IX Allgemeine Grundsätze und Rahmenbedingungen zur Frauenförderung, 2. Stellenausschreibungen

VI. Frauen in Führungsfunktionen

Ein weiteres Ziel der Frauenförderung ist es, den Anteil von Frauen in Führungsfunktionen zu erhöhen. 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 62% von Männern und zu 35% von Frauen wahrgenommen. 3% der Stellen waren unbesetzt.
- Innerhalb der Dezernate liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen nur in den Dezernaten Oberbürgermeister und Dezernat 2 über 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 des Frauenanteils innerhalb ihrer Bereiche ein.

3. Maßnahmen

- Netzwerktreffen für Frauen in Führungs- und sonstigen herausgehobenen Funktionen.
- Mentoring als Angebot für Frauen, die neu in eine Führungstätigkeit kommen und im Rahmen der Führungsnachwuchskräfteentwicklung.
- Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben durch Maßnahmen der Führungs- und Führungsnachwuchskräfteentwicklung.
- Unterstützung von weiblichen Führungskräften durch individuelle Fortbildungsmaßnahmen (z. B. Coaching).
- Förderung anderer Arbeitsorganisationsformen, wie z. B. Teilzeit und Teleheimarbeit bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben.

VII. Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatzgestaltung

Nach der neuen Regelung des § 6 (3) S. 3 LGG soll der Gleichstellungsplan auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung enthalten.

1. Situationsanalyse

Zu den Arbeitsplätzen, die bei der Stadt Bielefeld überwiegend mit Frauen besetzt sind, gehören insbesondere:

- Schulsekretärinnen (100% Frauen)
- Beschäftigte im Reinigungsdienst (96% Frauen)
- Erzieherin/Erzieher und Kinderpflegerin/Kinderpfleger (93% Frauen)
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bürgerservicecenter (93% Frauen)
- Verkehrsüberwachungsangestellte/r (92% Frauen)

2. Ziele

- Die Arbeitsbedingungen werden regelmäßig im Hinblick auf eine Aufwertung der Tätigkeiten und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen überprüft.
- Flexible Arbeitszeitmodelle verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Alle Möglichkeiten, durch Routine geprägte oder sehr anstrengende Arbeitsplätze mit anderen entlastenden oder abwechslungsreichen Tätigkeiten anzureichern, werden genutzt.

3. Maßnahmen

- Identifikation von Belastungen am Arbeitsplatz durch geeignete Maßnahmen (z. B. Befragungen, Gefährdungsbeurteilungen).
- Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Bewältigung von berufsspezifischen Belastungen (z. B. Seminare zur Rückengesundheit für körperlich Tätige, Seminare Stressbewältigung)
- An die Besonderheiten der jeweiligen Arbeitsverhältnisse angepasste Maßnahmen der Personalentwicklung für die Bereiche, in denen kein typisches Über- und Unterstellungsverhältnis gegeben ist (z. B. Anpassung Jahresgespräch, Führungsfeedback).
- Nutzung der Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung, insbesondere im Rahmen der Verwaltungslehrgänge.
- Aufzeigen von Perspektiven zur beruflichen Neuorientierung aus gesundheitlichen Gründen.

VIII. 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 24% (2012) auf 26% gestiegen. Damit ist wieder der Wert des Jahres 2010 erreicht.
- Bei den vom Rat der Stadt Bielefeld in die Aufsichtsräte entsandten Mitgliedern ist der Frauenanteil auf 30% gestiegen (25% im Jahr 2012).
- Der Anteil der Frauen bei den Mitgliedern der Betriebsausschüsse der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen ist auf 23% angestiegen (19% im Jahr 2012).

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 der Zielsetzung.

IX Gremien

In Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung (wesentliche Gremien i. S. v. § 12 (1) LGG) müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40% vertreten sein (§ 12 (1) LGG). Von dieser Quote darf nur in zwingenden Gründen, die im § 12 (5) LGG beispielhaft aufgeführt sind, abgewichen werden.

1. Situationsanalyse

Der Frauenanteil in wesentlichen Gremien ist noch nicht ermittelt.

2. Ziel

Der Anteil von Frauen in den Gremien beträgt 40%.

3. Maßnahmen

- Im Rahmen einer Bestandsaufnahme werden zunächst die Zusammensetzung der Gremien und der Frauenanteil ermittelt.
- Gremien werden entsprechend der Vorgaben des LGG besetzt.
- Bei der Gründung und Zusammensetzung neuer Gremien werden die gesetzlichen Vorgaben beachtet.

X. Zielquoten (Übersicht)

Langfristig soll in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ihr Anteil auf 50% 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 2020 berücksichtigt und Zielquoten gebildet.

Zielbereich	**Stand 2013**		**Zielquote 2016**	**Stand 2016**		**Zielquote 2020**
	prozentual	**absolut**	**prozentual**	**prozentual**	**absolut**	**prozentual**
Allgemeiner Verwaltungsdienst *– vollzeitverrechnet -*						
• Frauenquote in A12/E11	30%	35	32%	30%	35	34%
• Frauenquote in A13/E12	16%	6	21%	28%	13	30%
• Frauenquote in LG2, E1 (bisher höherer Dienst)	40%	42	44%	47%	57	50%
Technischer Dienst						
• Frauenquote in LG1, E2 (bisher mittlerer Dienst)	20%	214	22%	19%	212	22%
• Frauenquote in LG2, E1 (bisher gehobenen Dienst)	34%	155	37%	35%	159	37%
• Frauenquote in LG2, E2 (bisher höherer Dienst)	29%	15	33%	27%	14	33%
Feuerwehr						
• Frauenquote in LG1, E2 (bisher mittlerer Dienst)	3%	9	5%	4%	12	6%
• Frauenquote in LG2, E1 (bisher gehobener Dienst)	-	-	5%	-	-	5%
Vereinbarkeit von Familie und Beruf						
Teilzeitanteil an weiblichen Beschäftigten in						
• A12/E11	21%	59	23%	23%	65	25%
• A13/E12	13%	17	15%	16%	24	18%
• höheren Einkommensgruppen (ab A13/E13)	18%	35	20%	16%	34	20%
Frauen in Führungsfunktionen						
Frauenanteil an den						
• Führungskräften insgesamt	30%	97	35%	35%	122	40%
• Amts- und Betriebsleitungen	32%	12	40%	33%	12	40%
Dezernat Oberbürgermeister	58%	7		67%	6	
Dezernat 1	35%	13	Werden	38%	16	Werden
Dezernat 2	38%	19	nicht ge-	51%	33	nicht ge-
Dezernat 3	25%	26	sondert	29%	30	sondert
Dezernat 4	18%	12	festgelegt	19%	12	festgelegt
Dezernat 5	41%	20		49%	25	
Frauenanteil in den Aufsichtsräten städtischer Töchter	24%	35	40%	26%	47	40%
Frauenanteil bei den vom Rat entsandten Mitgliedern	25%	21	40%	30%	30	40%
Frauenanteil in wesentlichen Gremien	Neu	Neu	40%	-	-	40%

XI. Allgemeine Grundsätze und Rahmenbedingungen zur Frauenförderung und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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, Dienstvereinbarungen) veröffentlicht.

Unter dem Gesichtspunkt der Frauenförderung und der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf 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 auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Ist eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten absehbar, werden hierzu im Einzelfall gesonderte Maßnahmen ergriffen, um 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 (ehemals) A7/EG 6 bzw. A10/EG 9 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."

In interne Stellenausschreibungen wird zusätzlich auf die generelle Teilbarkeit der Stellen entsprechend der Dienstvereinbarung „Teilzeitarbeit bei der Stadt Bielefeld" verwiesen. Teilzeitkräfte werden gebeten, sich individuell und auch ohne passenden Teilzeitpartner bzw. passende Teilzeitpartnerin zu bewerben. Ob aus dem Bewerberkreis eine Besetzung mit zwei Teilzeitkräften möglich ist, wird dann im Rahmen des Auswahlverfahrens geprüft.

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. 3 LGG auf diesen Stellen qualifizierte Ersatzkräfte zu beschäftigen oder es ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Mitar-

beiterinnen 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 Bewerbern 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 von dienstlichen Beurteilungen können diese Kompetenzen mit berücksichtigt werden und hierüber auch in ein Auswahlverfahren 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 Stellen[2] 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.

Die Gleichstellungsstelle ist an den Stellenbesetzungsverfahren zu beteiligen.

4. Ausbildung und Praktika

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

[2] vollzeitverrechnet

Frauen und Männer werden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung für ein Jahr in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen, sofern nicht in der Person liegende Gründe der Weiterbeschäftigung entgegenstehen.

Im Rahmen der Ausbildung 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 ohne direkten Bezug zum Arbeitsplatz, z. B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung oder befristete (zz. 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 an untypische Frauen- bzw. Männerberufe fördern (z. B. „Schnupperpraktika“ und „Girls“- bzw. „Boys day“).

Beim Ausbau von Praktika gilt ein besonderes Augenmerk den Studierenden in technischen Berufen, weil hier die Bewerberlage bei Stellenausschreibungen oft hinter den Erwartungen zurückbleibt. Durch die Möglichkeit, Praktika in Mangelberufen zu vergüten, soll auch das Interesse weiblicher Studierender an einem Praktikum und einer späteren Berufstätigkeit in einem – technischen – Mangelberuf bei der Stadt Bielefeld erhöht werden.

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 Gleichstellungsplan als Anlage beigefügt ist, ist die Frauenförderung ein eigenständiges Handlungsfeld. Bei den Aktivitäten geht es u. a. um die Stärkung von Frauen in Führungsfunktionen durch ein von der Personalentwicklung und der Gleichstellungsstelle initiiertes Führungsfrauennetzwerk.

Die Ziele der Frauenförderung sind – gewissermaßen als übergeordnete Zielsetzungen - auch in anderen Handlungsfeldern der Personalentwicklung zu berücksichtigen.

5.2 Fortbildung

Es gehört zu den Aufgaben der Vorgesetzten, die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen.
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.

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. Ausgenommen hiervon sind die Verwaltungslehrgänge I und II, der Aufstieg von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdienstes und ähnliche Lehr-/Studiengänge.

Um Frauen und Männer auf die Übernahme einer Führungsaufgabe vorzubereiten und um sie bei der Ausübung zu unterstützen, werden Qualifizierungsmaßnahmen für Führungsnachwuchskräfte, neue Führungskräfte und erfahrene Führungskräfte durchgeführt.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Qualifizierungsprogramme für Führungsnachwuchskräfte, die gezielt auf die erstmalige Übernahme einer Führungsfunktion vorbereitet werden sollen, werden aufgrund eines speziellen Zulassungsverfahrens (Assessmentcenter) ausgewählt. An der Auswahlentscheidung ist auch die Gleichstellungsstelle beteiligt.

Bei den Referentinnen und Referenten, die für Fortbildungsmaßnahmen eingesetzt werden, wird auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern geachtet.

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 Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) 2006 abgelöst hat, geregelt (s. u. a. §§ 1, 3 (3), (4) AGG).[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

[3] vgl. auch Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung für die Stadt Bielefeld 5.1.2

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 Führungskräften“[4] und in der Führungskräfteentwicklung behandelt.

7. Arbeitsmodelle und Teilzeit

Sowohl bei der Betreuung von Kindern als auch bei der Pflege von Angehörigen tragen Teilzeitarbeit und Arbeitszeitflexibilität wesentlich zu einer Entlastung bei. Die seit 1999 geltende Dienstvereinbarung „Teilzeitarbeit bei der Stadt Bielefeld“ ermöglicht sehr unterschiedliche Arbeitszeitregelungen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Flexible Arbeitszeiten sind nach der Dienstvereinbarung „Arbeitszeitflexibilisierung und elektronische Zeiterfassung“ möglich. Teilzeitbeschäftigte können Zeitguthaben und Fehlstunden in gleichem Umfang wie Vollzeitbeschäftigten übertragen und ausgleichen und dadurch Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren.

Seit 2015 gibt es eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit, die es den Beschäftigten in besonderen Einzelfällen ermöglicht, von zu Hause aus tätig zu sein, um insbesondere das Miteinander von Familie und Beruf zu fördern. Eine weitere Öffnung dieser Dienstvereinbarung ist geplant.

Grundsätzlich gilt, dass Teilzeit, Telearbeit und andere Arbeitsformen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nicht entgegenstehen (s. § 13 (3), 8 LGG).

8. Gremien

Die bei der Stadt Bielefeld zu bildenden Gremien sollen nach Maßgabe des § 12 (7) LGG paritätisch besetzt werden.
Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches des LGG sollen die entsendenden Stellen Frauen und Männer gleichmäßig berücksichtigen (§ 12 (8) LGG).

Für wesentliche Gremien (Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung) legt § 12 (1) LGG fest, dass hier Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein müssen. Von dieser Quote darf nur in zwingenden Gründen, die im § 12 (5) LGG beispielhaft aufgeführt sind, abgewichen werden.

[4] vgl. Fortbildungsprogramm der Stadt Bielefeld

9. 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]

10. 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