

INFORMATIONEN - VORLAGE

| | | | |
|--------------------------|-----------------|----------|------------|
| Dezernat/Amt: | Verantwortlich: | Tel.Nr.: | Datum |
| I/Haupt- und Personalamt | Herr Hurst | 1100 | 08.04.2009 |

Betreff:

20 Jahre Dienstvereinbarung zur Familien- und Frauenförderung

| Beratungsfolge | Sitzungstermin | Öff. | N.Ö. | Empfehlung | Beschluss |
|-----------------------|-----------------------|-------------|-------------|-------------------|------------------|
| 1. PA | 20.04.2009 | | X | | |
| 2. GR | 05.05.2009 | X | | | |

Anhörung Ortschaftsrat (§ 70 Abs. 1 GemO): nein

Abstimmung mit städtischen Gesellschaften: nein

Ergebnis:

Der Gemeinderat nimmt entsprechend Drucksache G-09/020 den 9. Ergebnisbericht anlässlich des 20-jährigen Jubiläums der „Dienstvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen“ zur Kenntnis.

Anlage:

9. Ergebnisbericht „20 Jahre Dienstvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen“

1. Analyse

1.1 Ausgangslage

Im Jahr 1988 lag der Frauenanteil an den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung bei etwa 40 % und der Männeranteil bei ca. 60 %. Frauen waren überwiegend im Einfachen und Mittleren Dienst zu finden. Es gab feste Arbeitszeiten, für die Beurlaubten war es schwierig, den Kontakt zur Stadtverwaltung und somit zum Beruf zu halten. Stellen wurden fast ausschließlich in Vollzeit ausgeschrieben und besetzt. Beruf und Familie ließen sich nicht ohne Weiteres vereinbaren, ein hoher Organisationsaufwand musste betrieben werden, um beides aufeinander abzustimmen. Oft mussten sich die Mitarbeitenden zwischen Familienarbeit und Berufstätigkeit entscheiden.

Um die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und um das Potenzial der Frauen zu fördern und zu nutzen, schloss der damalige Oberbürgermeister mit dem Gesamtpersonalrat eine Dienstvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen.

Als erste Dienstvereinbarung dieser Art in Baden-Württemberg trat sie zum 01.04.1988 in Kraft.

1.2 Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Familien- und Berufsleben

Frauen und Männer werden gesellschaftlich mit unterschiedlichen Themen konfrontiert. So wird der Frau oft immer noch die Rolle der „Familienarbeiterin“ zugeschrieben und dem Mann die Rolle des „Ernährers“. Um der im Grundgesetz verankerten Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu entsprechen, ist es notwendig, dass die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin Strukturen schafft, in denen sich Frauen ebenso wie Männer beruflich etablieren und fortentwickeln können.

Vor 20 Jahren wurde mit der Dienstvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen der Grundstein für eine geschlechtergerechte Personalpolitik der Stadt Freiburg gelegt.

2. Ziele

Die damals gesetzten Ziele der Dienstvereinbarung

- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen

haben an Aktualität und Bedeutung nicht verloren. Für eine zukunftsfähige Stadtverwaltung ist es unerlässlich, diese Ziele zu erreichen.

3. Umsetzung der Dienstvereinbarung

Die Stadtverwaltung wurde in den in der Dienstvereinbarung beschriebenen Handlungsfelder aktiv:

Familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit

Flexiblere Arbeitszeiten und die unterschiedlichen Möglichkeiten in Teilzeit zu arbeiten, erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Neben der gleitenden Arbeitszeit gibt es mittlerweile eine Vielzahl individueller Lösungen bei der Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsumfang: Es kann ein Sabbatical genommen werden, in bestimmten Bereichen gibt es Jahresarbeitszeitkonten und es sind verbindliche Arbeitszeitreduzierungen über einen mittelfristigen Zeitraum möglich, die mit freiwilligen Ausgleichszahlungen verbunden sind.

Beurlaubung und Wiedereinstieg

Beurlaubte bleiben durch den regelmäßigen Kontakt zur Stadtverwaltung näher an ihrer Berufstätigkeit. Es finden regelmäßige Austausch- und Informationstreffen statt, sie erhalten Informationen zu aktuellen Entwicklungen. Fortbildungen begleiten und erleichtern den Wiedereinstieg. Kindererziehungszeiten werden - soweit gesetzlich möglich - immer anerkannt.

Stellenausschreiben und Ausbildungsplätze

Stellenausschreiben, die in weiblicher und männlicher Form abgefasst sind, sprechen sowohl Männer als auch Frauen an. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen besonders aufgefordert, sich zu bewerben. Grundsätzlich sind alle Stellen teilbar, Ausnahmen müssen schriftlich begründet werden. Auf die Teilbarkeit von Stellen wird bei internen Ausschreibungen hingewiesen, so dass auch Personen mit familiären Verpflichtungen die Möglichkeit deutlich gemacht wird, neben dem familiären Engagement eine interessante berufliche Tätigkeiten auszuüben. Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Stellen und zu allen Ausbildungsberufen.

Stellenbesetzungen

Bei Stellenbesetzungsverfahren werden die Auswahlgremien möglichst paritätisch besetzt. Bewerberinnen und Bewerber werden - sofern sie das Anforderungsprofil erfüllen - entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbewerberzahl in die engere Wahl genommen.

Projekt- und Arbeitsgruppen

Projekt- und Arbeitsgruppen werden soweit möglich paritätisch besetzt.

Fortbildung und Förderprogramme zur Heranbildung von Führungsnachwuchs

Die Teilnahme von Frauen an Fortbildungen und dem Personalentwicklungsprogramm zur Heranbildung von Führungsnachwuchs wird aktiv unterstützt.

Schriftverkehr, Vorlagen und Publikationen

Der städtische Schriftverkehr, die Vorlagen und alle Publikationen werden sowohl in weiblicher als auch in männlicher Form abgefasst, um beide Geschlechter in gleicher Weise anzusprechen.

4. Evaluation

In regelmäßigen Abständen werden die Ergebnisse zur Familien- und Frauenförderung durch einen ausführlichen Bericht dokumentiert. Das wird auch zukünftig beibehalten. Die Schwerpunkte der jetzigen Evaluation finden sich im Folgenden:

Wo stehen wir heute?

Wir können heute auf eine positive Bilanz blicken. Die in der Dienstvereinbarung gefassten Maßnahmen sind zu einem großen Teil erfolgreich umgesetzt und es wurden darüber hinaus noch ergänzende Maßnahmen initiiert .

Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen

Die erfolgreiche Umsetzung dokumentiert der im Bericht vollzogene Vergleich der Jahre 1988, 1999 und 2007:

Die Stadtverwaltung ist weiblicher geworden

Der Frauenanteil in der Stadtverwaltung ist von 41,9 % im Jahre 1988 auf aktuell 56,9 % gestiegen. Wesentlich hierfür ist, dass Frauen heute bessere Rahmenbedingungen vorfinden als beim Abschluss der Dienstvereinbarung. Sie haben heute bessere Möglichkeiten, ihren Beruf auszuüben, sich beruflich weiterzuqualifizieren und das mit ihrer „Familienarbeit“ zu vereinbaren. Das schlägt sich in Bewerbungs- und Einstellungszahlen nieder.

Frauen steigen vertikal in den Statusgruppen und damit auch in der Bezahlung/Vergütung auf

Der Anteil der Frauen am Einfachen Dienst ist um über 50 % zurückgegangen, während zeitgleich im Mittleren und Gehobenen Dienst die Anzahl der Frauen stark gestiegen ist. Auch real haben sie die Anzahl der Männer in diesen Besoldungs- und Vergütungsbereichen längst überholt. Der Frauenanteil im Höheren Dienst ist von 5 auf 36 % gestiegen, was in absoluten Zahlen ein Anstieg von 5 Frauen 1988 auf 25 Frauen 2007 bedeutet. Diese positive Entwicklung gilt es weiter zu steigern!

Frauen auf dem Vormarsch auf der höheren Führungsebene und im Führungsnachwuchs

Die Zahl der Frauen in höheren Führungspositionen hat sich von 1988 (5 Frauen) auf heute (25 Frauen) verfünffacht. Auch im Personalentwicklungsprogramm zur Heranbildung von Führungsnachwuchs haben sich deutlich mehr Frauen qualifiziert. Die Stadtverwaltung ist damit noch nicht am gesteckten Ziel angekommen, aber im Vergleich zu vielen Betrieben in der freien Wirtschaft und anderen Verwaltungen ist sie auf einem sehr guten Weg!

Beurlaubungsquote und Beurlaubungsdauer sinken

Heute können wir feststellen, dass sich die Frauen kürzer beurlauben lassen als früher. Damit nähern sich die Interessenslagen der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin und der Mitarbeitenden als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wesentlich an; die verbesserten Rahmenbedingungen helfen hierbei mit. Der Anteil der Männer insbesondere in der Elternzeit ist noch gering, aber mit einem Männeranteil von aktuell 20 % an den neuen Elternzeitanträgen liegt die Stadtverwaltung deutlich über dem Landes- und Bundesschnitt.

Teilzeitarbeit wird insbesondere von Frauen genutzt

Die Teilzeitbeschäftigung ist die ganzen Jahre über gestiegen: Aktuell beträgt die Teilzeitquote bei der Stadtverwaltung 36,3 %, wobei 53 % der Frauen und 14 % der Männer in Teilzeit arbeiten. Dies verdeutlicht auch, dass mit flexiblen Arbeitszeiten Teilzeitmodelle möglich werden, die es Frauen und zwischenzeitlich auch Männern erlauben, in den verschiedenen Lebensphasen flexibler als bisher Beruf und Familie zu vereinbaren.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Stadtverwaltung Freiburg ist ein familienfreundlicher Betrieb

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat einen entscheidenden Stellenwert erhalten. Sie ist für die Zukunftsorientierung der Verwaltung und für ihre künftige Personalgewinnung - besonders mit Blick auf den insgesamt feststellbaren demographischen Wandel - von großer Bedeutung. Neben einer Vielzahl von Angeboten und Maßnahmen, die zum Teil auch der Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen dienen, wird exemplarisch auf folgende Bereiche verwiesen:

Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten

Die Nutzung der zahlreichen individuellen Arbeitszeitmodelle sowohl im Bezug auf Arbeitszeitlage als auch Arbeitszeitumfang ist ein Indiz dafür, dass sich Beruf und Familie heute besser vereinbaren lassen als bei Abschluss der Dienstvereinbarung.

Kindergartenplätze

Städtische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können ihre Kinder arbeitsplatznah in einem von zahlreichen städtischen Kindergärten unterbringen. Hierüber hat die Verwaltung eine Vereinbarung mit dem Sozial- und Jugendamt getroffen.

Probelauf zur Essensmitnahme aus der Rathauskantine

Es ist derzeit möglich Essen aus der Rathauskantine zu erwerben und mit nach Hause zu nehmen. Eine Ausweitung des Angebots auf weitere städtische Kantinen ist angedacht.

Nutzung der Rathauskantine für Kinder

Kinder der Mitarbeitenden können die Rathauskantine nutzen, um die Mittagspausen gemeinsam mit ihren Eltern zu verbringen. Auch dieses Angebot soll demnächst bei weiteren städtischen Kantinen möglich sein.

Alternierende Telearbeitsplätze

Ein Teil der Arbeitsleistung kann an einem Arbeitsplatz zu Hause erbracht werden, was für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Chance ist, Beruf und Familie leichter zu vereinbaren. Darüber hinaus sind im Einzelfall auch andere flexible Regelungen zur temporären „Heimarbeit“ möglich und werden auch genutzt.

5. Zukünftige Ziele und Handlungsfelder

Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen

Die Stadtverwaltung wird sich weiter engagieren, qualifizierte Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Qualifizierte Frauen werden auch künftig dieselben Chancen haben wie qualifizierte Männer. Hierbei gibt es einige besonders herauszustellende Detailziele:

- Erhöhung der Anzahl von Frauen in den oberen Führungsebenen und im höheren Dienst
- Erhöhung des Anteils der Teilzeit in den Führungspositionen
- Erhöhung des Anteils von Frauen in den technischen Berufsfeldern und in den technischen Ausbildungsberufen
- Weitere Reduzierung der Beurlaubtenquote und der Beurlaubungsdauer bei der Gruppe der Frauen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll bei der Stadtverwaltung weiter vorgebracht werden. Hierbei sind folgende Ziele von besonderer Bedeutung:

Neue Informationsveranstaltungen, Seminare zu Familienthemen im Rahmen des stadtinternen Fortbildungsprogramms

Dieser Programmteil wird ab 2010 in Zusammenarbeit mit dem Seniorenbüro und dem Sozial- und Jugendamt erstellt und umgesetzt.

Schaffung von mehr Telearbeitsplätzen und mehr Möglichkeiten zu flexiblen Arbeitsorten

Frauen und Männern soll ermöglicht werden, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Auch gilt es Männer zu ermutigen, die angebotene Möglichkeit mehr als bisher zu nutzen. Dies setzt die Bereitschaft der Dienststellen voraus, Einschränkungen der Präsenzzeiten in vertretbarem Umfang zu akzeptieren.

Fortschreitende Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit soll weitergeführt werden. Ergänzende Lösungen - etwa im Sinne von Lebensarbeitszeitkonten - sind zu prüfen und bei positiver Bewertung umzusetzen.

Weitere Förderung des familienfreundlichen Klimas in der Stadtverwaltung

Die Familienfreundlichkeit ist auch von den Mitarbeitenden selbst, ihren Kolleginnen und Kollegen sowie ihren Vorgesetzten bestimmt. Neben den sehr guten Rahmenbedingungen, welche die Stadtverwaltung bietet, ist es auch wichtig, dass sich das Klima weiter positiv entwickelt.

Erhöhung des Männeranteils an der Quote der Elternzeit und der Teilzeit

Zukünftig soll es selbstverständlich sein, dass auch Männer die familienfreundlichen Angebote der Stadtverwaltung verstärkt nutzen.

Prüfung einer Zertifizierung als familienfreundlicher Betrieb

Da die Stadtverwaltung praktisch alle Felder abdeckt, die einen familienfreundlichen Betrieb ausmachen, wird geprüft, ob im Sinne eines positiven internen (Familienfreundliches Betriebsklima) und externen Marketings (Personalgewinnung) eine Zertifizierung sinnvoll ist.

Die Zukunft der Dienstvereinbarung

Heute hat die Dienstvereinbarung an Aktualität nichts verloren. Dennoch ist zu überlegen, welche Aspekte - auch unter Gender Mainstreaming-Gesichtspunkten - noch zu ergänzen sind.

Im Sinne einer modernen Personal- und Familienpolitik sollten die Männer bei Familienthemen stärker mit einbezogen werden. Sie können ebenso wie Frauen „Familienarbeit“ leisten und sind - wie die Entwicklung der Elternzeitzahlen zeigt - auch zunehmend daran interessiert.

Die Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen bleibt weiterhin wichtig. Allerdings könnten beide Geschlechter von einer erweiterten Sichtweise profitieren.

Derzeit wird die Datenerhebung, welche seit 20 Jahren konstant durchgeführt wird, geprüft und überarbeitet, so dass sie neuen Entwicklungen und Fragestellungen Rechnung trägt. Aus dieser Datenbasis sollen sich zukünftig noch passgenauere Maßnahmen ableiten lassen.

Die Stadt als Arbeitgeberin wird mit den beteiligten Gremien die Familienförderung und die Chancengleichheit in der Verwaltung weiter voranbringen. Der durch die Dienstvereinbarung angestoßene, positive Kurs wird fortgesetzt.