

An die  
 Bündnis 90 DIE GRÜNEN  
 Rathaus

26.042019

Anfrage vom 12.04.2019 der Fraktion Bündnis 90 DIE GRÜNEN im Rahmen der Haushaltsstrukturkommission  
 — Gezielte Frauenförderung in der Stadtverwaltung

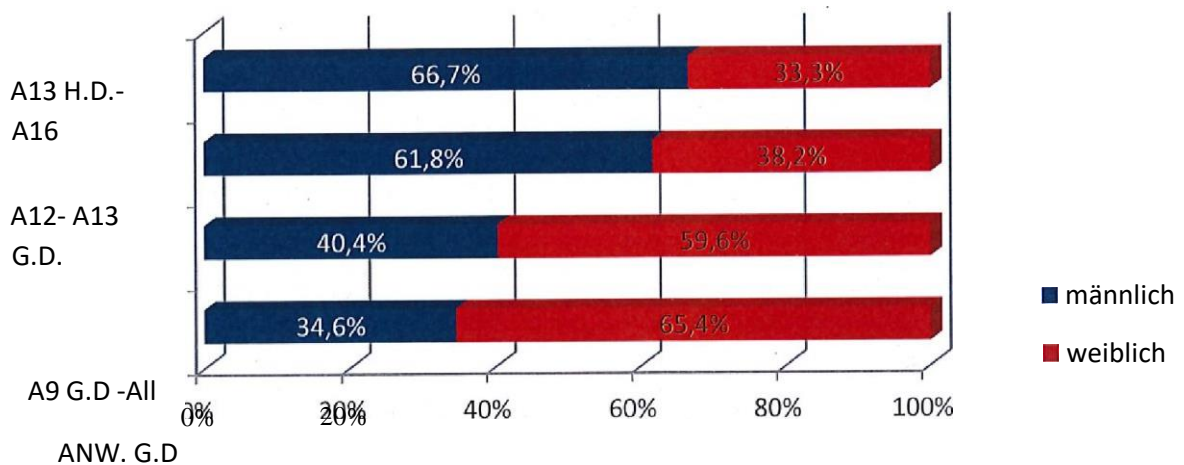
Sehr geehrte Frau Kewes, sehr geehrte Damen und Herren,

Ihre Anfrage vom 12.04.2019 beantworte ich gerne:

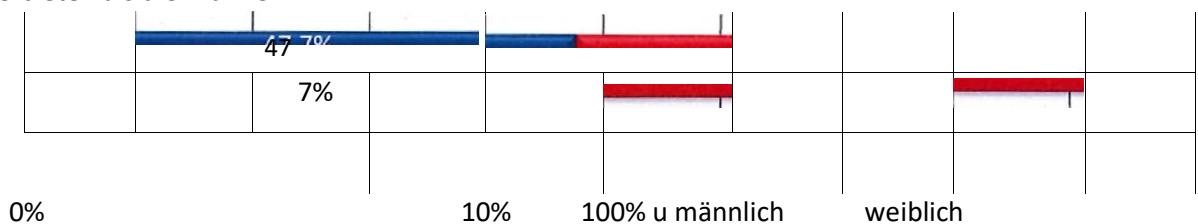
Fragen im Zusammenhang mit der Publikation Vergleich der Kommunalen Beschäftigten in ausgewählten Städten in Rheinland- Pfalz" , veröffentlicht in Der Gemeindehaushalt 3/ 2019:

1. Wie ist das Geschlechterverhältnis unter den Vollbeschäftigten der höheren Einkommensentgeltstufen?

In der Folge sehen Sie eine Auswertung des Frauen- und Männeranteils in den höheren Einkommensstufen. In der Auswertung wird nicht zwischen Voll- und Teilzeit unterschieden, Der Frauenanteil im 4. Einstiegsamt (Beamte höherer Dienst) ist seit 2017 um 10% gestiegen,



Bei den Beschäftigten vergleichbar dem 4. Einstiegsamt, E13-E15, sind die Frauen etwas stärker vertreten als die Männer.



2. Aus welchem Grund werden von der Stadt Trier durchschnittlich weniger Teilzeitkräfte eingestellt als von anderen Städten? Bitte bewerten Sie bei Ihrer Antwort auch die Einschätzung, dass Leitungsstellen in Vollzeit ausgeschrieben werden müssen, insbesondere in denjenigen Ämtern, die ohnehin einen hohen Anteil männlicher Führungskräfte haben.

Gemäß § 5 der Dienstvereinbarung über die Stellenbesetzungsverfahren bei der Stadtverwaltung Trier sind alle Stellen mit der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auszuschreiben, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Diese Gründe sind von den zuständigen Vorgesetzten zu dokumentieren und unterliegen im Rahmen der Stellenfreigabe der Prüfung des Zentralen Organisations- und Informationstechnologieamtes und des Zentralen Personalamtes. Weiterhin unterliegen die Ausschreibung sowie die Einhaltung der o.g. Dienstvereinbarung im Rahmen der Freigabe einer Stellenausschreibung der Kontrolle des Personalrates. Alle Stellen werden auch entsprechend dieser Vorgaben ausgeschrieben. Die Besetzung erfolgt im Rahmen der Vorstellungsgespräche nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Abgesehen von den nicht dargestellten Parametern der Erhebungen durch Prof. Dr. Hardes ist aus den Zahlen des Berichtes u.E. nicht zwingend zu folgern, dass bei der Stadtverwaltung weniger Personen in Teilzeit eingestellt werden als in anderen rheinlandpfälzischen Städten. Die meisten Teilzeitbeschäftigungen „entwickeln“ sich im Laufe des Berufslebens: Insbesondere nach der Geburt eines Kindes oder immer öfter auch aufgrund der Pflege von Angehörigen wird eine Vollzeitbeschäftigung auf Teilzeit reduziert. Von daher ist der Schluss, dass weniger Teilzeitbeschäftigung automatisch weniger Teilzeiteinstellungen bedeutet, nicht nachvollziehbar. Für bereits bei der Stadtverwaltung Beschäftigte eröffnet das Teilzeit- und Befristungsgesetz einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Hier sei auch auf die neue „Brückenteilzeit“ verwiesen. In diesem Rahmen ist uns bisher kein Antrag einer/ eines Mitarbeitenden auf Reduzierung der Arbeitszeit bekannt, der dauerhaft negativ beschieden wurde.

Bei der Beurteilung von Teilzeit spielt auch das gesellschaftliche und familiäre Umfeld eine Rolle; in einem eher ländlich geprägten Umland einer Großstadt ist die Familienstruktur noch weitestgehend intakt und eine Hilfestellung der Generationen untereinander gegeben. Vor diesem Hintergrund vermindert eine geringere Teilzeitbeschäftigungsquote die Altersarmut, die typischer Weise bei Frauen gerade aufgrund zeitlich reduzierter Beschäftigung auftritt.

Bei einem Vergleich der Städte untereinander ist weiter zu berücksichtigen, ob kommunale Aufgaben von der Stadt selbst erledigt werden oder an andere Träger ausgelagert sind. So

hat bspw. die Trägerschaft einer großen Anzahl von Kindertagesstätten erhebliche Auswirkungen auf die Anzahl von Teilzeitbeschäftigten. Der Männeranteil und damit das Geschlechterverhältnis verändern sich z.B. durch Auslagerung von Straßenreinigung und Kfz- Reparaturwerkstatt. So sind vielfach Fälle denkbar.

Schließlich ist festzustellen, dass gem. der o.g. Dienstvereinbarung ausnahmslos alle Stellen, auch die Leitungsfunktionen, auf Teilzeitfähigkeit überprüft werden.

Fragen zum Bericht Personal in Zahlen:

I. Wie ist es zu erklären, dass auf Führungsebene 3 der Anteil der weiblichen Führungskräfte noch geringer ist als auf den beiden oberen Ebenen, obwohl es sich altersmäßig um die jüngste Gruppe handelt, die bereits von Maßnahmen zur Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit profitiert haben sollte? Welche Maßnahmen werden von der Verwaltung ergriffen, um den Anteil der weiblichen Führungskräfte zu erhöhen? Seit wann werden sie eingesetzt? Ist bereits absehbar, ob diese Maßnahmen greifen?

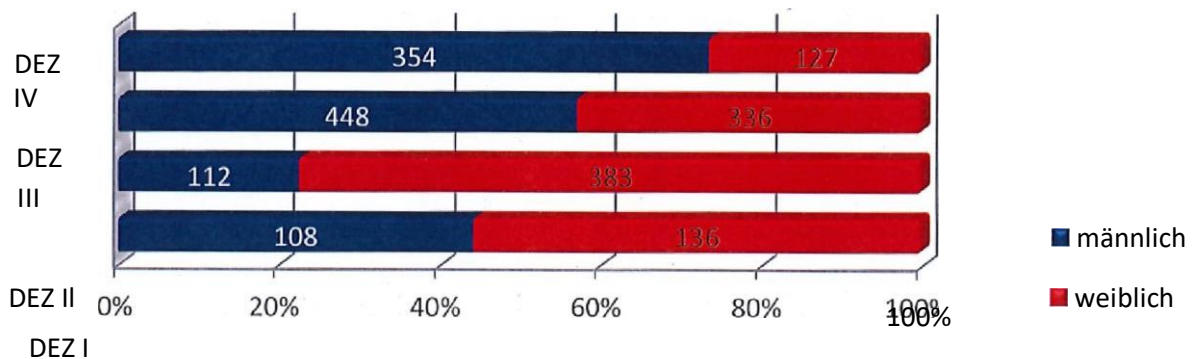
In vielen kleineren Ämtern ist eine 3. Führungsebene nicht vorhanden, da es aufgrund der Struktur und der übersichtlichen Mitarbeiterzahl nicht notwendig ist. In größeren Ämtern wie zum Beispiel dem Tiefbauamt (Amt 66), StadtGrün Trier (Amt 67) und besonders bei dem Amt für Brand-, Zivilschutz und Rettungsdienst (Amt 37 mit über 200 Mitarbeitenden) ist eine 3. Führungsebene erforderlich. Fast 40 % der Führungskräfte der Ebene 3 sind den Ämtern 67, 70 oder 37 zuzuordnen. Dies sind aber auch die Ämter, in denen der Anteil der Männer sehr hoch ist. Diese Konstellation erklärt auf pragmatische Art und Weise den hohen Anteil der männlichen Führungskräfte auf der 3. Führungsebene.

Die Verwaltung arbeitet stetig daran, die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Verwaltung zu fördern. Seit der Erstellung des Gleichstellungsplans Ende 2017 haben wir in einigen Bereichen auch bereits unsere Ziele erreichen oder uns steigern können. Die im Gleichstellungsplan definierten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit werden fortlaufend umgesetzt. Zu diesen Maßnahmen zählen zum Beispiel

- die Dienstvereinbarung über die Durchführung der Stellenbesetzung bei der Stadtverwaltung Trier
- Audit Beruf und Familie
- Fortbildungsprogramm Fit für Führung: Hier haben sich die Frauen durchgesetzt, 2/3 Teilnehmerinnen bei gleicher Anzahl Einladungen männlicher und weiblicher Bewerber/innen zum Vorstellungsgespräch
- Fortbildungsveranstaltungen stehen allen Mitarbeitenden gleichermaßen offen, werden aber überwiegend von Frauen genutzt
- Spezielle Fortbildung für Frauen: „Führungskraft Frau“ startet im Mai 2019 etc.

Die jüngeren Jahrgänge Frauen sind fortbildungsaffin, ehrgeizig und streben deutlicher als frühere Generationen in Führungspositionen. Die Angebote die helfen, Familie und Karriere gut zu koordinieren, wie bspw. zeitliche Flexibilität und spezielle Fortbildung, tragen zunehmend zu stärkerem Selbstbewusstsein der (jüngeren) Frauen bei.

2. Welche Maßnahmen werden seitens der Verwaltung ergriffen, um die Geschlechterverteilung innerhalb der Dezernate stärker auszugleichen?



Der Männerüberhang in Dezernat III ist damit zu erklären, dass bei der Feuerwehr, Amt 37, überwiegend Männer arbeiten. In den anderen Ämtern des Dezernates III ist das Genderverhältnis ausgeglichen bzw. die Frauen sind sogar leicht in der Überzahl. Die hohe Anzahl männlicher Mitarbeiter im Amt für Brand- und Zivilschutz und Rettungsdienst im Vergleich zu anderen Ämtern des Dezernats bedingt den höheren Männeranteil im Dezernat insgesamt.

Der Frauenüberhang in Dezernat II und der hohe Männeranteil in Dezernat IV lassen sich damit erklären, dass in diesen Dezernaten bestimmte Berufsgruppen zusammengefasst sind. Dezernat II vereint die Themen Bildung, Soziales und Jugend und in den sozialen Berufen arbeiten überwiegend Frauen.

Dagegen sind in Dezernat IV die Ämter des Baubereichs zusammengefasst. Berufe im Bereich Bau werden immer noch überwiegend von Männern ausgeübt.

Auf die Gesamtverwaltung gesehen ist der Anteil von Männern und Frauen ausgeglichen. Eine Mischung der verschiedenen Themenbereiche ist aus unserer Sicht organisatorisch nicht sinnvoll.

3. Wieso sind deutlich mehr Frauen als Männer in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt?

Frauen und Männer werden bei der Einstellung gleich behandelt bzw. es werden Maßnahmen umgesetzt, die Frauen fördern, sodass Frauen keine Nachteile entstehen.

Bei der Stadtverwaltung Trier sind zum Stichtag 25.04.2019 123 Mitarbeitende in Zeitverträgen beschäftigt. Hiervon sind 79 Personen weiblich und 44 Personen männlich. Bei einem Blick auf die Ämterverteilung kann man feststellen, dass die Geschlechter hier in einem gewissen Schwankungsbereich gleich verteilt sind, mit Ausnahme des Stadttheaters und des Jugendamtes.

Von insgesamt 38 Zeitverträgen in diesen beiden Ämtern sind 32 Zeitverträge mit weiblichen Mitarbeitern und nur 6 Zeitverträge mit männlichen Mitarbeitern geschlossen worden. Bei einem Blick auf die Gründe der befristeten Beschäftigung ist festzustellen, dass der Großteil der genannten Zeitverträge im Theater mit Ankleiderinnen (Spielzeit abhängige Verträge) geschlossen sind. Im Jugendamt sind die Zeitverträge fast ausschließlich im Bereich der Kindertagesstätten (Schwangerschaftsvertretungen bei Arbeitsverboten, Elternzeitvertretungen, befristete Stundenreduzierungen etc.) abgeschlossen. In beiden Bereichen sind auf dem Arbeitsmarkt so gut wie keine Männer zu akquirieren.

4. Sind bei Krankenquote und Arbeitsunfällen ebenfalls Unterschiede in der Geschlechtsverteilung feststellbar?

Krankenquote und Arbeitsunfälle werden nicht nach Geschlechtern getrennt ausgewertet, weshalb wir hier keine Unterschiede darlegen können.

Mit freundlichen Grüßen

Beate Weiland  
Amtsleiterin Zentrales Personalamt