Stadt Rosenheim

Gleichstellungskonzept
1. Fortschreibung

Berichtszeitraum
1.1.2001 – 31.12.2001

Band I
Auswertung, Schlussfolgerungen, Zielsetzungen

in der Fassung vom 18. Dezember 2003

Gleichstellungskonzept 1. Fortschreibung

Inhaltsverzeichnis

Band I – Auswertung, Schlussfolgerungen, Zielsetzungen

Einführung 4

I. Allgemeine Anmerkungen 4

II. Auswertung der Zielvorgaben 5

III. Auswertung der bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen 7

IV. Schlussfolgerung 11

V. Zielsetzungen 11

VI. Anhang 13

Band II - Datenvergleich

Vergleich der Personalzahlen 1997 und 2001

A. Gesamtbeschäftigte (Voll- und Teilzeit, Beurlaubte) 3

B. Beschäftigte in Führungs- und Leitungsfunktionen 5

C. Weibliche Beschäftigte in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen 7

D. Höhergruppierungen und Beförderungen 11

E. Auszubildende 13

F. Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen 14

Gleichstellungskonzept Dienstleistungsunternehmen Stadt Rosenheim Fortschreibung 2003

Einführung

Nach dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGlG) muss das Gleichstellungskonzept (GK) des Dienstleistungsunternehmens Stadt Rosenheim, das laut Stadtratsbeschluss vom 30. Juni 1999 für das gesamte Dienstleistungsunternehmen Stadt Rosenheim (Stadtverwaltung, Eigenbetriebe, Kommunale Unternehmen und GmbH´s mit Mehrheitsbeteiligung) verbindlich ist, regelmäßig fortgeschrieben werden. Dazu werden für das Berichtsjahr die Zielsetzungen, Gleichstellungsmaßnahmen und die gleichstellungsrelevanten Daten ausgewertet (Art. 5 Abs. 1 BayGlG).

In der nunmehr vorliegenden Fortschreibung wurden Maßnahmen, die erstmals im Gleichstellungskonzept 1999 aufgeführt wurden, im Hinblick auf ihre Umsetzung analysiert. Dazu gaben die jeweiligen Bereiche Stellungnahmen ab, die nachfolgend zusammengefasst aufgeführt werden. Im Anhang sind die Gegenüberstellungen der gleichstellungsrelevanten Daten aus den Erhebungsjahren 1997 und 2001 mit Erläuterungen aus den Bereichen dargestellt. Sie bilden die Grundlage für die Schlussfolgerungen dieser Fortschreibung. Die Fortschreibung wurde von der Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit den Personalstellen und dem Gleichstellungsausschuss erarbeitet.

I. Allgemeine Anmerkungen

Im Zusammenhang mit der Fortschreibung wurden die einzelnen Bereiche gefragt, ob die Grundgedanken des BayGlG bzw. des GK des Dienstleistungsunternehmens im jeweiligen Bereich beachtet werden und in welcher Weise. Dazu äußerte sich die Verwaltung wie folgt:

Das Ziel des BayGlG und des Rosenheimer Gleichstellungskonzepts (GS-Konzept), die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, konnte aus unserer Sicht insgesamt gefördert werden, wenn auch deutliche Verbesserungen in der gegenwärtigen Personal- und Finanzsituation nicht durchsetzbar sind.

So wurde inzwischen fast durchweg bei Stellenausschreibungen die Forderungen des GK erfüllt. Stellen sind inzwischen häufig als Teilzeitstelle oder teilbare Stelle ausgeschrieben. Bei Besetzungsentscheidungen wurden vermehrt Frauen berücksichtigt (vgl. Anhang F). Letztlich ist es jedoch schwierig, diesen Prozess zu steuern, da die Besetzungsentscheidungen immer individuell erfolgen müssen.

Die Messung von Familienkompetenzen spielt bislang keine Rolle. Dies liegt auch daran, dass externe Einstellungen ganz überwiegend für Spezialaufgaben (als Vollzeitstellen) erfolgen und sich nur selten Frauen mit Familienkompetenz bewerben.

In Einzelfällen werden inzwischen erfolgreich Wiedereingliederungen nach (längeren) Beurlaubungen durch Fortbildungsmaßnahmen gefördert, doch besteht nicht in allen Fällen die Möglichkeit oder das Engagement, sich vor dem Wiedereinstieg zu qualifizieren.

Flexible Arbeitszeiten sind inzwischen relativ selbstverständlich, und zwar sowohl von Seiten der betroffenen Arbeitnehmer/innen als auch von Seiten der Vorgesetzten.

II. Auswertung der Zielvorgaben für die gesamte Stadt aus dem Konzept 99

II. A. Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl, untergliedert in die einzelnen Bereiche und nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung

1. Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen, die eine nachfragegerechte Vollzeitarbeit ermöglichen

In der gesamten Stadt werden Anstrengungen unternommen, auch durch Kurzfrist- und Interimslösungen, dieser Zielsetzung nach zu kommen. Eine besondere Verbesserung stellt hierbei die Aufhebung der Kernzeit in der neuen Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit dar. Beim Klinikum wurde eine Kinderkrippe eingerichtet, damit Frauen sowohl in Teilzeit wie auch in Vollzeit ihren beruflichen Tätigkeiten weiterhin nachgehen können. Plätze in der Klinikumsgruppe, die nicht von Beschäftigten des Klinikums genutzt werden, können von den übrigen städtischen Beschäftigten in Anspruch genommen werden.

2. Erhöhung des Frauenanteils im gewerblich-technischen Bereich

Der Anteil an Frauen im gewerblich-technischen Bereich konnte insgesamt nicht verbessert werde, obwohl bei Stellenausschreibungen Frauen immer gezielt durch einen entsprechenden Zusatz angesprochen wurden. Bei den Stadtwerken gab es keine qualifizierten Bewerbungen von Frauen. Auch im Klinikum war eine Erhöhung nicht möglich, da bislang Bewerbungen von Frauen nicht vorhanden waren (z.B. Ausschreibung Stellvertretung Technische Leitung - Voraussetzung „Dipl.-Ingenieur/in mit der Fachrichtung Krankenhausbetriebstechnik oder ähnlicher Qualifikation“) oder die Voraussetzungen von sich bewerbenden Frauen nicht erfüllt wurden. Darüber hinaus ist eine Mitarbeiterin vom Bereich Gärtnerei zum Baubetriebshof allgemein gewechselt. Sie führt dort in ihrer Springertätigkeit als Kraftfahrerin teilweise Vorarbeitertätigkeiten aus.

3. bessere Akzeptanz der Beschäftigung mit flexibler Arbeitszeit bei den männlichen Mitarbeitern

Flexible Arbeitszeiten werden gesamtstädtisch bei Wunsch und Zweckmäßigkeit umgesetzt. Im Klinikum ist aufgrund der Notwendigkeit von verschiedensten Arbeitsschichten im Pflege-, med. techn.- und auch im ärztlichen Bereich (hier BD) die Akzeptanz zur flexiblen Arbeitszeit in den meisten Bereichen vorhanden.

II. B. Anteil der weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen gesamt und untergliedert in die einzelnen Bereiche

Laut Gleichstellungskonzept 1999 soll innerhalb der nächsten 10 Jahre bis 2009 der Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöht werden. Dabei wird ein Verhältnis angestrebt, das den jeweiligen Anteilen der beschäftigten Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen (dargestellt in Vollzeitkräften) zum Zeitpunkt 30.06.1997 entspricht.

Im Folgenden sollen folgende Zahlen erreicht werden:

1. Klinikum: + 2 im Ärztebereich, insgesamt 47 in allen Bereichen (ohne Arbeiterinnen)
Die Zielvorgaben sind nicht erreicht, jedoch sind gute Ansätze vorhanden (siehe III. B. „gezielte Fort- u. Weiterbildung von Frauen“).
2. Verwaltung:+ 8, insgesamt 21 (ohne Arbeiterinnen)

Für den Zeitraum 1997 bis 2001 gibt es 6 weibliche Führungskräfte mehr. Damit ist die Zielvorgabe + 8 schon erreicht. Inzwischen gibt es auch Teilzeit-Führungsstellen (z.B. im Sozialamt), was aber noch sehr selten ist. Z. T. waren Frauen für Führungspositionen vorgesehen, welche dann aber aus (nachvollziehbaren) persönlichen Gründen „zurückgezogen“ haben.

3. Stadtwerke: + 6, insgesamt 8

Das gesteckte Ziel ist noch nicht erreicht. Es liegt zm großen Teil an den hohen qualitativen Anforderungen bezüglich Ausbildungsstandard und Erfahrungen in gleichwertigen Positionen speziell bei den technischen Berufen.

4. Stadtentwässerung: + 1, insgesamt 1

Nach derzeitigem Kenntnisstand werden bis 2009 keine Führungskräfte mehr eingestellt. Das Ziel kann nicht erreicht werden.

5. Baubetriebshof, VKR und GRWS:

Für diese Bereiche wurde 1999 keine Quote festgelegt.

II. C. Anteil der weiblichen Beschäftigten in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen dargestellt für die jeweiligen Bereiche

1. mehr Frauen in höher bewertete Stellen durch besondere Berücksichtigung von Frauen bei der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten

Klinikum: Wird allein durch den hohen Frauenanteil in den meisten Bereichen umgesetzt.

Verwaltung: Ist zum Teil bereits umgesetzt. Bei Angestellten gab es vielfach Bewährungsaufstiege nach Verg.Gr. Vb (in Statistik + 9), bei Beamtinnen Regel-Beförderungen nach A 10.

Stadtentwässerung: Diese Möglichkeit hat sich bisher nicht ergeben.

2. Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung (vgl. Urteil EuGH vom 11. Nov.97)

Klinikum Soweit entsprechende Bewerbungen vorhanden sind, werden Frauen bevorzugt eingestellt.

Stadtwerke: Wird dort praktiziert.

Stadtentwässerung: Diese Möglichkeit hat sich bisher nicht ergeben.

II. D. Anteil der weiblichen Beschäftigten bei Höhergruppierungen und Beförderungen in den einzelnen Statusgruppen und Bereichen

Die Zielvorgaben entsprechen den Vorgaben unter Punkt II. C. Entsprechend haben die einzelnen Bereiche geantwortet.

II. E. Anteil der weiblichen Beschäftigten bei den Auszubildenden

Das Dienstleistungsunternehmen Stadt Rosenheim strebt eine Erhöhung des Frauenanteils im gewerblich-technischen Bereich gegenüber den Zahlen vom 30.06.1997 innerhalb von 10 Jahren an.

Für alle Bereiche ist festzustellen, dass sich das Berufswahlverhalten (Büro ja, Technik nein) der Mädchen im Berichtszeit nicht wesentlich geändert hat. Zum einen gibt es im gesamten Unternehmen Stadt nur eine begrenzte Anzahl von Ausbildungsstellen in diesem Bereich, zum anderen sind häufig keine oder keine geeigneten Bewerberinnen vorhanden. Mädchen streben nach wie vor in die Büroberufe. Ausnahmen wie im Bereich des Baubetriebshofs (Stadtgärtnerei) bestätigen die Regel.

II. F. Anteil der weiblichen Bewerberinnen bei Stellenausschreibungen in den einzelnen Statusgruppen und Bereichen

1. *mehr Frauen in höher bewertete Stellen durch besondere Berücksichtigung von Frauen bei der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten*

Verwaltung: Laut Statistik hat sich die Situation verbessert: Während - bei der Verwaltung – 1997 nur 9 % (29 von 320) aller Bewerberinnen zum Zuge kam, waren es 2001 15 % (41 von 275). Bei den Männern blieb der Wert dagegen konstant bei 9 %.

Übrige Bereiche: alle Punkte siehe II. C.

2. *Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung (vgl. Urteil EuGH vom 11. Nov.97)*

Hier gelten für alle Bereiche die Aussagen unter Punkt II. C.

III. Auswertung der bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen

III. A. Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl, untergliedert in die einzelnen Bereiche und nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung

1. *gezielte Stellenausschreibungen*

Nach der Verabschiedung des ersten Gleichstellungskonzeptes wurde durch den Gleichstellungsausschuss festgelegt, dass bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (Führungspositionen, Vergütungsgruppen, gewerblich-technischer Bereich), der Zusatz
„Die Stadt Rosenheim strebt an, den Frauenanteil in diesem Beruf/dieser Funktion/diesem Bereich zu erhöhen. Daher werden besonders Frauen aufgefordert, sich zu bewerben“
eingefügt wird. Dies galt für interne wie auch für externe Stellenausschreibungen. Der Zusatz wurde bei fast allen entsprechenden Stellenausschreibungen angefügt.
Dieser Zusatz soll auch künftig in allgemeinerer Form eingefügt werden. Er lautet jetzt:
„Die Stadt Rosenheim setzt sich für die berufliche Gleichstellung von Frauen ein. Daher werden besonders Frauen aufgefordert, sich für diese Stelle zu bewerben.“

2. *Prüfung von Teilbarkeit von Stellen*

Die Teilbarkeit einer Stelle wird in allen Bereichen überwiegend geprüft. Allerdings werden Führungspositionen nach wie vor nicht in Teilzeit im Sinne von Job-Sharing ausgeschrieben.

3. attraktive Arbeitszeitmodelle

Arbeitszeitmodelle werden bei der Stadt insgesamt sehr flexibel gehandhabt, in vielen Bereichen allerdings durch den notwendigen Schichtdienst eingeschränkt (insbesondere Klinikum). Bei der VKR sind sie auf die unteren und mittleren Vergütungsgruppen beschränkt.

4. Kinderbetreuungsangebote

Kinderbetreuungsangebote speziell für städtische Beschäftigte gibt es nur beim Klinikum (interne Gruppe in der Kinderkrippe vgl. II.A.1.). Im Übrigen sind die Beschäftigten der Stadt auf die ortüblichen Kinderbetreuungsangebote an ihrem jeweiligen Wohnort angewiesen, wobei die Betreuungsangebote in Rosenheim insgesamt sehr breit gefächert (von Tageseltern über Krippe, Kindergarten und Hort bis zu Mittagsbetreuung) und flexibel sind. Ein spezieller Bedarf der Beschäftigten in diesem Bereich wurde bislang nicht bekannt. Im Rahmen der geplanten Betriebsklimaanalyse soll er mit abgefragt werden.

III. B. Anteil der weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen gesamt und untergliedert in die einzelnen Bereiche

1. gezielte Fort- und Weiterbildung von Frauen, die sie befähigen Führungspositionen zu besetzen

Klinikum: Insbesondere im Klinikum wäre die Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungskräften im ärztlichen Bereich anzustreben. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen dazu sind vorhanden. Beispielsweise konnte eine Fachärztin die Weiterbildung zur Endokrinologie-Fachärztin absolvieren. Nach Abschluss der Weiterbildung erfolgte die Ernennung zur Funktionsoberärztin. Außerdem wurde der Ärztin TZ-Arbeit ermöglicht.

Verwaltung: Es gibt noch keine eigenen Führungsseminare für Frauen. Dazu fehlen die Mittel. Die Führungsnachwuchskräftequalifizierung beginnt erst 2004.

Stadtwerke: Die Möglichkeiten dazu bestehen bei den Stadtwerken Rosenheim.

VKR: Entsprechende Fortbildungen erfolgen teilweise.

2. mehr Akzeptanz und Schaffung von Arbeitsplätzen mit flexiblen Arbeitszeiten auch bei Führungskräften (Vereinbarkeit von Familie und Beruf)

Klinikum: Entfällt beim Klinikum (vgl. III.A.3.).

Verwaltung: Teilzeitarbeit bei Führungskräften ist derzeit noch selten (Ausnahme z.B. Gruppenleitung im Sozialamt).

Stadtwerke: Umsetzung geschieht durch den TV-V incl. BV/Arbeitszeitflexibilisierung.

VKR: Bisher gibt es keine Teilzeitstellen im Führungsbereich.

3. Berücksichtigung der Familien- und Sozialkompetenzen bei Einstellung und Beförderungen von Führungskräften sowie bei der Besetzung von Führungspositionen

Klinikum: Familienkompetenzen werden berücksichtigt. Bei Einstellungen ist jedoch festzustellen, dass bei Führungspositionen überwiegend Vollzeitarbeit erforderlich ist und Frauen mit Familienkompetenzen sich hier selten bewerben, mit Ausnahme des Pflegebereichs.

Verwaltung: Bei den einzelnen Stellenbesetzungen werden individuelle Lösungen gesucht. Allerdings bewerben sich Frauen mit Familienkompetenz relativ selten auf Führungspositionen! Diese Kompetenz wird jedoch als wichtig angesehen. Deshalb werden Frauen in Ausschreibungstexten gezielt angesprochen. Im Bereich des Dezernats IV ist die Berücksichtigung von Familienkompetenz Standard.

Stadtwerke: Wird nicht umgesetzt.

Stadtentwässerung: Die soziale Kompetenz ist bei jeder Einstellung ein Kriterium.

VKR: Erfolgt zum Teil.

III. C. Anteil der weiblichen Beschäftigten in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen dargestellt für die jeweiligen Bereiche

1. Ermutigung von Frauen höherwertige Tätigkeiten – auch in flexibler Arbeitszeit – auszuüben

Klinikum: Dies ist insbesondere jetzt auch in ärztlichen Bereichen gelungen (u. a. mehr Ärztinnen in Teilzeit).

Verwaltung: Hier sind die jeweiligen Vorgesetzten im Rahmen der Personalführung/Mitarbeiterjahresgespräch gefordert, dieser Unterstützung nachzukommen.

Stadtwerke: Geschieht bei den Stadtwerken.

2. Durchführung von entsprechenden Schulungen

Klinikum Es erfolgen entsprechende Schulungen, u. a. können jederzeit in Teilzeit beschäftigte Krankenschwestern an Stationsleiterkursen teilnehmen.

Verwaltung: Muss im Rahmen des Qualifizierungsprogramms gesehen werden, auch hier vielfach Aufgabe der amtsinternen Personalentwicklung.

Stadtwerke: Werden bei den Stadtwerken angeboten.

Baubetriebshof: Eine Mitarbeiterin hat an einer speziellen Sicherheitsschulungen teilgenommen.

3. Angebot von geeigneten Stellen

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass alle Bereiche bereit sind entsprechende Stellen anzubieten. Allerdings wird das Thema „Erhöhung des Frauenanteils in bestimmten Einkommensgruppen“ durch andere Probleme überlagert, insbesondere durch die Vorgaben der Personaleinsparung. Es geht zur Zeit mehr um das „ob“ als um das „wie“.

4. Übernahme von Aufgaben im Rahmen der Reformprozesse

Die Übernahme von Aufgaben im Rahmen der Reformprozesse durch Frauen geschieht nach wie vor sehr unterschiedlich. Eine spezielle Unterstützungskultur ist nicht erkennbar. Teilweise wollen sich Frauen auch nicht zusätzlich engagieren (Mehrbelastung!).

5. *Gezielte Aufforderung und Motivation von Frauen für entsprechende Weiterbildungen wie ALII etc*

Klinikum: Die entsprechenden Angebote sind vorhanden und den weiblichen Mitarbeiterinnen bekannt. In der Verwaltung des Klinikums haben mehrere Frauen den AL II absolviert. Zusätzliche berufsbegleitende Ausbildungen z. B. zur Betriebswirtin wurden aufgenommen. Außerdem wurde 1 Betriebswirtin im Verwaltungsbereich eingestellt (der AL II ist auch in der Verwaltung des Klinikums nur für einen kleinen Bereich, z. B. Personalabteilung, sinnvoll). Krankenhausspezifische Ausbildungen z. B. Sozialwirtin, Krankenhausbetriebswirtin treten an die Stelle des AL II und werden absolviert.

Verwaltung: Am AL I nehmen ohnehin fast nur Frauen teil, bei AL II werden/wurden auch Frauen berücksichtigt. Beim Aufstieg in gehobenen Dienst überwiegen die männlichen Interessenten wie auch bei der Fortbildung zum Verwaltungsbetriebswirt.

Stadtwerke: Wird bei den Stadtwerken praktiziert.

III. D. Anteil der weiblichen Beschäftigten bei Höhergruppierungen und Beförderungen in den einzelnen Statusgruppen und Bereichen

Die Maßnahmen entsprechen den Vorgaben unter Punkt III. C. Entsprechend haben die einzelnen Bereiche geantwortet.

III. E. Anteil der weiblichen Beschäftigten bei den Auszubildenden

Die betroffenen Stellen bemühen sich durch eine entsprechende Informationsarbeit um Schnupperpraktikantinnen und weisen in den Ausbildungsplatzausschreibungen darauf hin, dass Mädchen besonders erwünscht sind

Klinikum: Im Klinikum ist im gewerblich-technischen Bereich kein Ausbildungsplatz vorhanden (kleiner Bereich).

Verwaltung: Die Nachfrage nach Möglichkeiten für Schnupperpraktikantinnen/en ist seit Jahren sehr hoch, sodass ohnehin nicht alle berücksichtigt werden können. Es wurde daher bewusst davon abgesehen, nochmals zu werben. Dies wird von den Betreuungslehrern der einzelnen Schulen ohnehin gemacht, da die Stadt einen guten Ruf hat.

Stadtwerke: Die Schnupperlehre wird praktiziert, ebenso werden Praktikumsplätze technisch und kaufmännisch angeboten. Die Stadtwerke Rosenheim sind auf der Jobbörse im KUKO vertreten – dort werden alle Interessierten umfangreich informiert.

Stadtentwässerung: Praktikantinnen haben nach dem „Schnuppern“ genug von der Arbeit, die sie auf der Kläranlage erwarten würde.

VKR: Praktikantinnen und Praktikanten werden laufend eingesetzt, z.B. im Bereich Ausstellungsvorbereitung und Marketing / Werbung.

III. F. Anteil der weiblichen Bewerberinnen bei Stellenausschreibungen in den einzelnen Statusgruppen und Bereichen

Für diesen Punkt wurden die gleichen Maßnahmen wie unter Punkt III. C. angeführt. Die jeweiligen Stellungnahmen gelten entsprechend.

IV. Schlussfolgerungen

Abschließend kann aus Sicht des Gleichstellungsausschusses gesagt werden, dass im gesamten Dienstleistungsunternehmen Stadt Rosenheim im Berichtszeitraum 1997 bis 2001 keine speziellen Gleichstellungsmaßnahmen durchgeführt wurden. Vielmehr wird darauf geachtet, dass im Rahmen der täglichen Arbeit die Zielsetzungen des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes wie auch des Gleichstellungskonzeptes der Stadt berücksichtigt werden.

Am meisten Augenmerk bedarf nach wie vor der Anteil von Frauen in den Führungspositionen. Hier kann für den Bereich der Verwaltung bereits jetzt festgestellt werden, dass sich für die 11 Führungspositionen, die in den letzten zwei Jahren ausgeschrieben wurden, nur in 6 Fällen auch Frauen beworben hatten. Auf Grund der persönlichen und fachlichen Eignung konnte eine Stelle mit einer Frau besetzt werden. Hier gilt es herauszufinden, was Frauen daran hindert, sich für solche Positionen zu bewerben bzw. wie sie ihre Eignung verbessern können. Von großem Interesse wird daher die Führungskräfteschulung der Verwaltung sein, die im Jahr 2004 beginnen soll. Kritisch gesehen wird nach wie vor die Frage der Teilbarkeit von Führungspositionen. Auch das ist möglicherweise ein Hinderungsgrund für Frauen, sich auf entsprechende Positionen zu bewerben. Vor dem Hintergrund des Sparzwangs der Stadt ergibt sich möglicherweise aber auch in diesem Bereich mittelfristig eine Chance für qualifizierte Frauen.

Das Berufswahlverhalten der Mädchen zu verändern, um so Frauen auch für technische Berufe zu gewinnen, kann sicher nicht in erster Linie interne Aufgabe des Dienstleistungsunternehmens sein. Hier sind andere Maßnahmen notwendig wie zum Beispiel die aktive Unterstützung des bundesweiten „Girls Days“ durch die Stadt Rosenheim.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Bereitschaft sich mit dem Thema berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu befassen zugenommen hat. Es muss jedoch von allen Personalverantwortlichen darauf geachtet werden, dass im Zuge der knapper werdenden Ressourcen diese Bereitschaft nicht dem Sparzwang geopfert wird.

V. Zielsetzungen

1. Der bisherige Zusatz bei Stellenausschreibungen erhält die Formulierung „Die Stadt Rosenheim setzt sich für die berufliche Gleichstellung von Frauen ein. Daher werden besonders Frauen aufgefordert, sich für diese Stelle zu bewerben.“ Er wird wie bisher bei Stellenausschreibungen für Positionen hinzugefügt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Der Beschluss des Gleichstellungsausschusses vom 6. Juli 2000 gilt in dieser Hinsicht unverändert.

2. Für Führungspositionen sollen verstärkt neue Arbeitszeitmodelle gefunden werden (Teilbarkeit!).

3. Bei der Führungskräftenachwuchsschulung der Verwaltung, die 2004 beginnen wird, soll darauf geachtet werden, dass diese auch von Frauen wahrgenommen wird.

4. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist im Zusammenhang von mit Betriebsklimaanalysen zu prüfen. Falls sich ein entsprechender Bedarf ergibt, sind geeignete Maßnahmen zu entwickeln.

5. Es ist zu prüfen, warum sich nach wie vor wenige Frauen für Führungspositionen bewerben bzw. bei vorliegender Bewerbung nicht für die Position ausgewählt werden.

6. Idee und Methoden des Gender Mainstreaming sollen im Dienstleistungsunternehmen verstärkt bekannt gemacht und im Hinblick auf die Umsetzung überprüft werden.

7. Die 2. Fortschreibung soll bis zum 30. Juni 2006 vorgelegt werden. Sie umfasst den Berichtszeitraum 01.01.2005 bis 31.12.2005.

Maßnahmen zur Umsetzung der neuen Ziele werden unter der Federführung der Gleichstellungsstelle im Rahmen des Machbaren gemeinsam mit dem Gleichstellungsausschuss, den örtlichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern sowie den Personalverantwortlichen erarbeitet.

Rosenheim, 18. Dezember 2003
i. A. Gleichstellungsausschuss

Renate Heilmann
Gleichstellungsbeauftragte

VI. Erläuterungen

Bereiche: Der Begriff „Bereich“ wird im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes für die einzelnen Bereiche des gesamten Dienstleistungsunternehmen Stadt Rosenheim wie die Stadtverwaltung, die Eigenbetriebe und die GmbH´s verwandt soweit nichts anderes aus dem Textzusammenhang hervorgeht.

Familien-kompetenzen: Im Bereich Haushalt und Familie sind vielfältige Anforderungen gegeben, die zu bewältigen sind. Indem sich Frauen und Männer diesen Anforderungen stellen, entwickeln sie entsprechend ihrer persönlichen Voraussetzungen Familienkompetenzen. Im Einzelnen sind dies folgende Bereiche: Komplexes Problemlösungsverhalten; Planung, Koordination und Kontrolle; Entscheidungsverhalten; Kommunikationsaspekte gemeinsam mit Kontaktfähigkeit; Integration; Delegation und Führung; Unternehmensbezogenes bzw. familienbezogenes Denken und Handeln; Persönliche Kompetenz und Selbstbeauftragung; Pädagogische Kompetenz; Belastbarkeit (vgl. Projekt „Messung der Familienkompetenzen“, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, März 1996)

Führungskräfte: Der Begriff wird im Rahmen des GK für alle Personen verwandt, die eine leitende Position inne haben (von der Vorarbeiterin bzw. dem Vorarbeiter über die Gruppen- und Sachgebietsleitung bis zur Dezernatsleitung/Geschäftsleitung). Die Begriffe Führungsfunktion, Leitungsfunktion und Führungsposition werden analog verwandt.

Fortbildung: Darunter werden kurzfristige Maßnahmen verstanden, die der persönlichen beruflichen Förderung der Beschäftigten dienen.

Höhergruppierung: Dieser Begriff umfasst die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie die Zeit- und Bewährungsaufstiege.

Flexible Arbeitszeit: Darunter werden die verschiedensten Zeitmodelle verstanden wie z. B. die häufigste Form der Teilzeit (halbe Regelarbeitszeit) und andere Arbeitszeitvarianten, Altersteilzeit, Jahresarbeitszeit und Job-sharing.

Stadtverwaltung: Dieser Begriff beinhaltet im vorliegenden Konzept die allgemeine Verwaltung einschließlich der Städtischen Realschule für Mädchen und den Baubetriebshof, der zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch kein Eigenbetrieb war.

Statusgruppe: Dieser Begriff umfasst die Gruppen der Beamten, Angestellten und Arbeiter.

Vergütungsgruppen: Zur einfacheren Darstellung und zur Wahrung der Anonymität wurden die Besoldungs- und Vergütungsgruppen in die drei Bereiche einfacher und mittlerer Vergütungsbereich (bis A9 bzw. BAT Vc/Vb), gehobener Vergütungsbereich (bis A13 bzw. BAT II) und höherer Vergütungsbereich (ab A 13 bis A 16 bzw. BAT I) zusammengefaßt.

Weiterbildung: Darunter werden langfristige Maßnahmen verstanden, die der persönlichen beruflichen Förderung der Beschäftigten dienen und auf der beruflichen Ausbildung aufbauen.