



Stadt Böblingen

Frauen- und familienfreundliche

Leitlinien

zur Personalentwicklung

Vorwort Oberbürgermeister Vogelgsang

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern festgeschrieben. Bis heute konnte jedoch eine faktische Gleichstellung weder im sozialen noch im beruflichen Bereich erreicht werden. Um der Erfüllung des Verfassungsauftrags Nachdruck zu verleihen, hat die Landesregierung von Baden-Württemberg im Jahre 1995 daher ein Landesgleichberechtigungsgesetz beschlossen. Darin werden Städte und Landkreise aufgefordert, Frauenförderpläne zu erstellen.

Die nun vorliegenden Leitlinien sind eine Momentaufnahme der derzeitigen Beschäftigungssituation und geben gleichzeitig einen Ausblick auf das Ziel, frauen- und familienfreundliche Arbeitsplätze im Öffentlichen Dienst anzubieten.

Die Probleme der Zukunft lösen wir am besten, wenn wir die Fähigkeiten von Frauen und Männern gleichermaßen nutzen. Patentlösungen für die Aufgaben der Zukunft gibt es nicht. Die Herausforderung besteht darin, flexibel und schnell auf neue Erkenntnisse und Aufgabenstellungen zu reagieren.

Mit unseren Leitlinien stellen wir dar, wie wir eine frauen- und familienfreundliche Personalpolitik in der Stadtverwaltung in der Zukunft weiter vorantreiben wollen.

Alexander Vogelgsang
Oberbürgermeister

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort Oberbürgermeister Vogelgsang	1
Inhaltsverzeichnis	3
Einleitung	4
Daten zur Beschäftigungssituation bei der Stadt Böblingen	7
Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und gehobenen Positionen	20
Einstellungen	20
Beförderungen und Höhergruppierungen	25
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	29
Erziehungsurlaub und Wiedereinstieg	29
Arbeitsplatzangebot in Teilzeit	31
Vereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit	34
Infrastruktur der Kinderbetreuungsangebote	34
Rahmenbedingungen in Tätigkeitsfeldern mit hohem Frauenanteil	37
Schlußwort	40

Einleitung

Die Stadtverwaltung Böblingen als Arbeitgeber von 569 Frauen ist bemüht ein frauen- und familienfreundliches Arbeitsumfeld zu bieten. Die nun vorliegenden Leitlinien zeigen die frauen- und familienfreundlichen Stärken der Verwaltung und machen noch bestehende Schwachpunkte transparent. Das Kapitel "**Daten zur Beschäftigungssituation**" ist eine Momentaufnahme und gibt Auskunft auf die Frage: "Wie sah die Personalstruktur bei der Stadt Böblingen zum 31.12.98 aus". Unterschieden wurde nach weiblichen und männlichen Beschäftigten. Kriterien für die Auswertung waren unter anderem Zugehörigkeit zu Berufsgruppen, Ämtern und Gehaltsgruppen. Nach dem vorliegenden Raster werden die Daten jährlich fortgeschrieben und alle 3 Jahre im Hinblick auf Veränderungen ausgewertet.

Vielfalt ist Trumpf und „Diversity“ heißt auch ein Managementkonzept das es sich zur Aufgabe macht, Menschen verschiedenster Eigenschaften ihren Fähigkeiten entsprechend in den Arbeitsprozeß einzubeziehen. Je vielfältiger die Begabungen und Erfahrungshintergründe der Menschen in Entscheidungs- und Führungsverantwortung sind, desto erfolgreicher werden sie den Herausforderungen der Zukunft begegnen können.

Frauen werden hervorragende Führungsqualitäten nachgesagt. Der "weibliche Führungsstil" hat Maßstäbe für die Schulung von Führungskräften gesetzt. Teamgeist und Kooperationsfähigkeit sind Erfolgsfaktoren eines guten Managements. Der Stadtverwaltung ist es bisher gelungen mit der Baudezernentin und 11 Abteilungsleiterinnen die Fähigkeitsprofile von Frauen in der „Führungsetage“ des Rathauses zu nutzen. Die Ebene der Amtsleiter ist jedoch bisher „frauenfreies Gebiet“. Im Kapitel **„Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und gehobenen Positionen“** werden Hintergründe beleuchtet und Maßnahmen zur Zielannäherung benannt.

„Ein Mann mit Familie ist im Beruf motiviert und leistungsbereit“ – „Eine Frau mit Familie ist mit ihren Gedanken halb zu Hause und in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt.“ Diese Vorurteile reizen zum Widerspruch und doch sind ihre Auswirkungen unübersehbar. Kinder zu haben ist für Männer kein Hindernis in ihrer beruflichen Laufbahn, für Frauen jedoch ein Bremsklotz im beruflichen Vorankommen. Von den 35 männlichen Führungskräften (von der Dezernatsleitung bis zur Abteilungsleitung) sind 30 Väter (86 %). Von den 12 weiblichen Führungskräften sind jedoch nur 2 Mütter (17 %). Interessant ist dabei auch, daß es sich hier um eine Stelle mit 50% und eine Stelle mit 90% dienstlicher Inanspruchnahme handelt.

Die Entscheidung für die Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit wird in der Familie getroffen, doch sie wird beeinflußt durch äußere Faktoren. Auf keinen Fall liegt es daran, daß Frauen die schlechteren

Voraussetzungen für ein erfolgreiches Berufsleben mitbringen. Das zeigt der Leistungsvergleich von Männern und Frauen bei Bildungsabschlüssen und im Einstiegsbereich der Berufslaufbahnen. Die Stadtverwaltung Böblingen ist bemüht Rahmenbedingungen für eine bessere **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** zu schaffen. Flexible Arbeitszeit, Teilzeit, Beratung und Sondervereinbarungen zum gleitenden Wiedereinstieg sind Bausteine in diesem Bemühen.

Die öffentliche Verwaltung ist im Wandel. Kostenbewußtsein und Effizienz sind die Zauberformeln, mit denen die Aufgaben der Zukunft gemeistert werden sollen. Der wichtigste Erfolgsfaktor dazu ist jedoch der Mensch. Für die Personalverantwortlichen ist es daher unerläßlich, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation im Auge zu behalten. Bei 73% Frauen unter den Beschäftigten lohnt daher der Blick auf **die „Rahmenbedingungen in Tätigkeitsfeldern mit hohem Frauenanteil“**. In diesem Kapitel wird beschrieben, welche Rahmenbedingungen oder Maßnahmen im Sinne eines „Controlling für Arbeitsplatzqualität“ in einzelnen Bereichen bereits praktiziert werden und wo Ansätze für die Zukunft bestehen.

Die vorliegenden Leitlinien machen vergleichbares sichtbar, wie z.B. den Frauenanteil im gehobenen Dienst. Sie sollen aber auch Besonderheiten im Detail deutlich machen. In den Kapiteln 3 und 4 vermitteln Abschnitte mit Interviewcharakter Eindrücke frauenfreundlicher und frauenfördernder Arbeitsatmosphäre.

Gute Erfahrungen mit Frauenförderung sind die beste Empfehlung für die Frauenförderung deshalb wünsche ich mir, daß gute Beispiele Schule machen und Anregungen liefern für maßgeschneiderte Konzepte für alle Ämter und Abteilungen der Stadt.

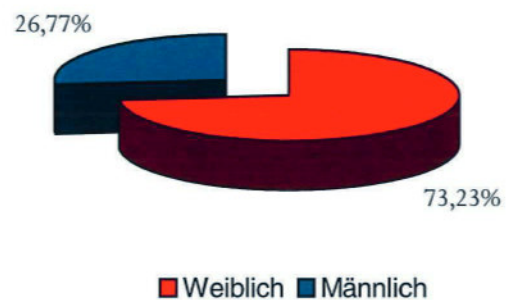
Angelika Baur
Frauenbeauftragte

Daten zur Beschäftigungssituation bei der Stadt Böblingen

Alle folgenden Daten beziehen sich auf die Beschäftigten der Stadt Böblingen einschließlich der Stadtwerke zum Stichtag 31.12.1998. Nicht berücksichtigt sind dabei Auszubildende, Vorpraktikanten, Aushilfen, Zivildienstleistende und Erziehungsurlauber/innen, sowie Beurlaubte.

Übersicht über die Zahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten

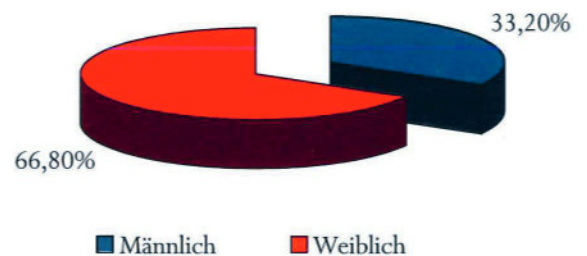
Gesamtzahl	Weiblich	Männlich
777	569	208
100 %	73,2 %	26,8 %



Zahl der Beschäftigten nach 100%- Stellen

Bei diesen Zahlen wurde der „Vollkraftwert“ für weibliche und männliche Beschäftigte ermittelt. D.h. zwei 50% Stellen werden zu einer Stelle addiert.

Gesamtzahl	Weiblich	Männlich
626,31	418,38	207,93
100 %	66,8 %	33,2 %



Personalaufteilung auf Dezernate

	Insges.	Weibl.	Männl.	Davon in Teilzeit	Zusätzlich im Erziehungsurlaub
Dezernat I	2	1	1	0	1
Haupt- und Presseamt	35	23	12	8	4
Reinigungskräfte	180	180		180	3
Personalrat	2	2	0	1	
Rechnungsprüfungsamt	7	2	5	1	
Bezirksamt Dagersheim	6	5	1	4	1
Liegenschaftsamt	8	4	4	3	
Bürger- und Ordnungsamt	41	33	8	12	3
Feuerwehr	9		9		
Amt für Kultur	7	4	3	2	1
Musik- und Kunstschule	29	13	16	17	
Stadtbibliothek	22	19	3	11	3
Dezernat II	2	1	1		
Kämmerei	30	19	11	4	7
Amt für Jugend, Schule	6	2	4	1	
Schulsekretärinnen	20	20		16	
Hausmeister/Platzwarte	19	1	18	1	
Jugendreferat	12	6	6	1	
Kindertageseinrichtungen	170	169	1	53	34
Amt für Soziale Dienste	31	19	12	8	9
Dezernat III	3	3		1	
Baurechtsamt	12	5	7	2	1
Städtebau	18	9	9	3	
Gärtnerei	31	6	25	1	
Bauamt	19	5	14	2	1
Stadtwerke	56	18	38	11	1
Gesamt:	777	569	208	343	69

In welchen Berufsgruppen sind die meisten Frauen/Männer beschäftigt?

Berufsgruppe	Anzahl	Weibl.	Männl.	Eingruppierungen
Fachkräfte der Kindertageseinrichtungen/Leitung	168	167	1	BAT VIII –IVb BAT II
Sozialpädagogen Jugendreferent	20	13	7	BAT IVb –IVa BAT II
Schulsekretärinnen	20	20		BAT VII - VIb
Reinigungskräfte/Küchenhilfen	180	180		Lohngr. 1a - 1
Hausmeister/Platzwarte	26	1	25	Lohngr. 5 BAT VII - Vc
Bibliothekare, Bibl.ass. Leitung	16	15	1	BAT VII – IVa BAT II
Musikschullehrer/innen Leitung	24	10	14	BAT Vb – III A14
Gärtnereiarbeiter/innen	29	4	25	Lohngruppe 3 - 7
Feuerwehr	9		9	BAT VIb - III
Schwimmeister	13	3	10	BAT VII - Vc
Angestellte in der Verwaltung	163	120	43	BAT VIII - Ib
Ingenieure/innen*	21	5	16	BAT IVa - Ia
Techniker	10	-	10	BAT Vb - II
Beamte/innen	57	19	38	A8 –B6

* zusätzlich 4 Ingenieure sind unter „Beamte“ mitgerechnet.

Erläuterungen zu den nachfolgenden Tabellen und Grafiken:

In den folgenden Tabellen wurden Beschäftigte in vergleichbaren Besoldungs-, Vergütungsgruppen addiert. Die Lohngruppen lassen sich wegen monatlich variierender Zulagen nur bedingt mit den anderen Vergütungsgruppen vergleichen. Dadurch kann der Monatsverdienst zeitweilig in der nächsthöheren Gruppe liegen.

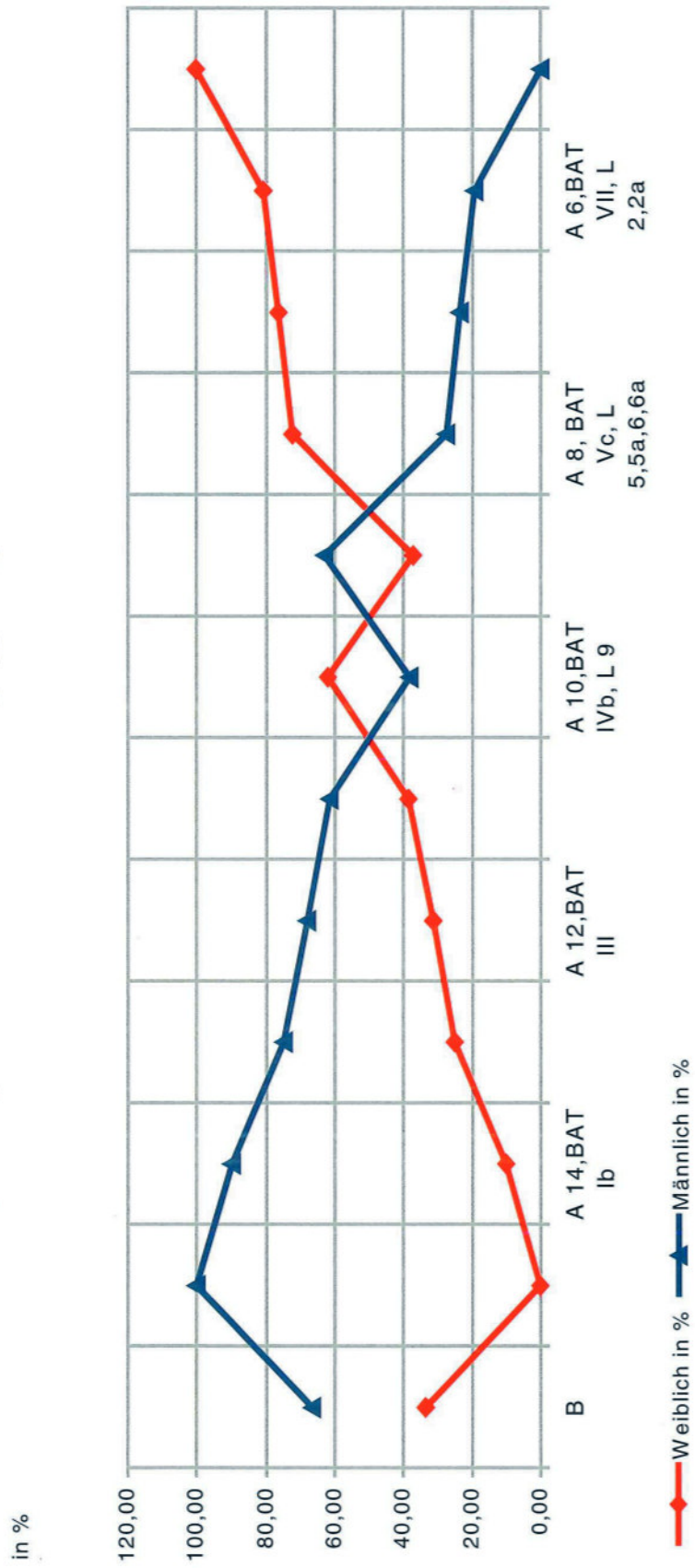
Wie sind Frauen/ Männer prozentual in den einzelnen Eingruppierungen vertreten?

Eingruppierung		Lohngruppen (Arbeiter)	Zahl der Beschäftigten	Weiblich		Männlich		Häufigste Berufe und Funktionen
Vergütungs- gruppen (Angestellte)	Besoldungs- gruppen (Beamte)			Anzahl	In %	Anzahl	In %	
Ia	B A 15		3 6	1 0	33,33 % 0,00 %	2 6	66,67 % 100,00 %	Bürgermeister Amtsleiter
Ib	A 14		10	1	10,00 %	9	90,00 %	Amtsleiter
II	A 13		24	6	25,00 %	18	75,00 %	Stellv. Amtsleiter
III	A 12		16	5	31,25 %	11	68,75 %	Abteilungsleiter/in
IVa	A 11		26	10	38,46 %	16	61,54 %	Gehobene. Sachbearb.
IVb	A 10	9	84	52	61,90 %	32	38,10 %	u.a. Sozialpädagogen
Vb	A 9	7,7a,8,8a	46	17	36,96 %	29	63,04 %	u.a. Kigaleiterinnen
Vc	A 8	5,5a,6,6a	127	92	72,44 %	35	27,56 %	u.a. Erzieherinnen
VIb	A 7	3,3a,4,4a	144	110	76,39 %	34	23,61 %	u.a. Sekretariate
VII	A 6	2,2a,	83	67	80,72 %	16	19,28 %	u.a. Schulsekretär.
VIII.	A 5	1, 1a	208	208	100,00 %	0	0,00 %	u.a. Reinigungskräfte
Summen			777	569	100 %	208		

Mit 100% sind **Frauen** am häufigsten in BAT VIII und Lohngr. 1,1a vertreten, gefolgt von BAT VII,A6,2,2a mit 80,72 % und BAT VIb und Lohngruppe 3,3a, 4,4a mit 76,39 % .

Mit 100 % sind **Männer** am häufigsten in BAT Ia,A15 vertreten, gefolgt von BAT Ib,A14 mit 90,0 % und BAT II,A13 mit 75,00 % .

Wie sind Frauen/Männer prozentual in den einzelnen Eingruppierungen vertreten?



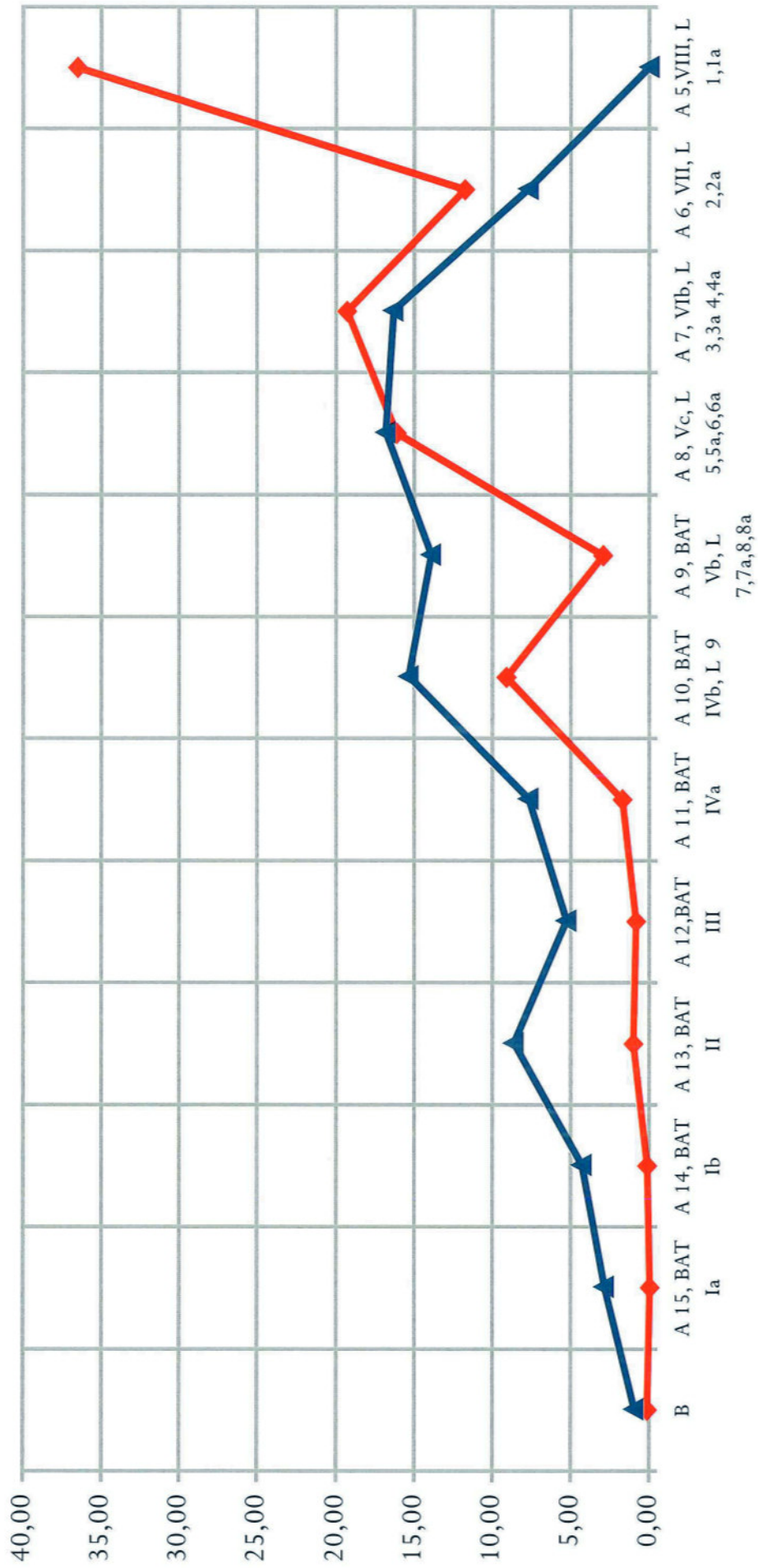
In welchen Eingruppierungen sind Frauen/ Männer am häufigsten vertreten?

Eingruppierung			Weiblich		Männlich		
Vergütungsgruppen (Angestellte).	Besoldungsgruppen (Beamte)	Lohngruppen (Arbeiter)	Zahl der Beschäftigten	Anzahl	In %	Anzahl	In %
	B		3	1	0,18 %	2	0,96 %
Ia	A 15		6	0	0,00 %	6	2,88 %
Ib	A 14		10	1	0,18 %	9	4,33 %
II	A 13		24	6	1,05 %	18	8,65 %
III	A 12		16	5	0,88 %	11	5,29 %
Iva	A 11		26	10	1,76 %	16	7,69 %
IVb	A 10	9	84	52	9,14 %	32	15,38 %
Vb	A 9	7,7a,8,8a	46	17	2,99 %	29	13,94 %
Vc	A 8	5,5a,6,6a	127	92	16,17 %	35	16,83 %
VIb	A 7	3,3a,4,4a	144	110	19,33 %	34	16,35 %
VII	A 6	2,2a,	83	67	11,78 %	16	7,69 %
VIII.	A 5	1, 1a	208	208	36,56 %	0	0 %
Summen			777	569	100%	208	100%

Etwa 2/3 (67,67%) der Frauen sind in den unteren drei Eingruppierungsgruppen BAT VIII bis VIb, und den vergleichbaren Lohngruppen beschäftigt, während etwa nur 1/4 (24,04 %) der Männer in diesen Eingruppierungsgruppen beschäftigt sind.

In welchen Eingruppierungen sind Frauen/Männer am häufigsten vertreten?

in %



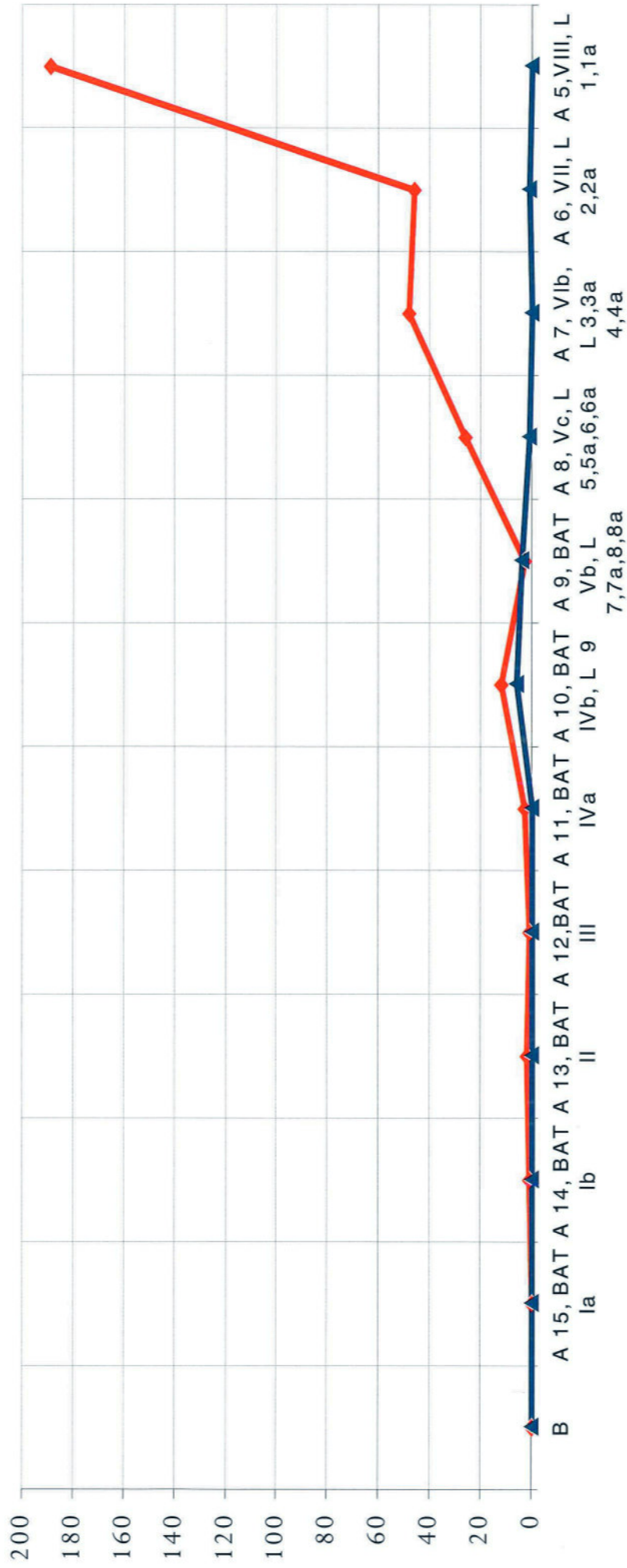
In welchen Eingruppierungen sind die meisten Frauen und Männer in Teilzeit beschäftigt?

Eingruppierung		Weiblich		Männlich	
B		3	1	0	2
Ia		6	0	0	6
Ib		10	1	1	9
II		24	6	2	18
III		16	5	1	11
Iva		26	10	3	16
IVb		84	52	12	32
Vb		46	17	3	29
Vc		127	92	26	35
VIIb		144	110	48	34
VII		83	67	46	16
VIII.		208	208	189	0
Summen		777	569	331	208

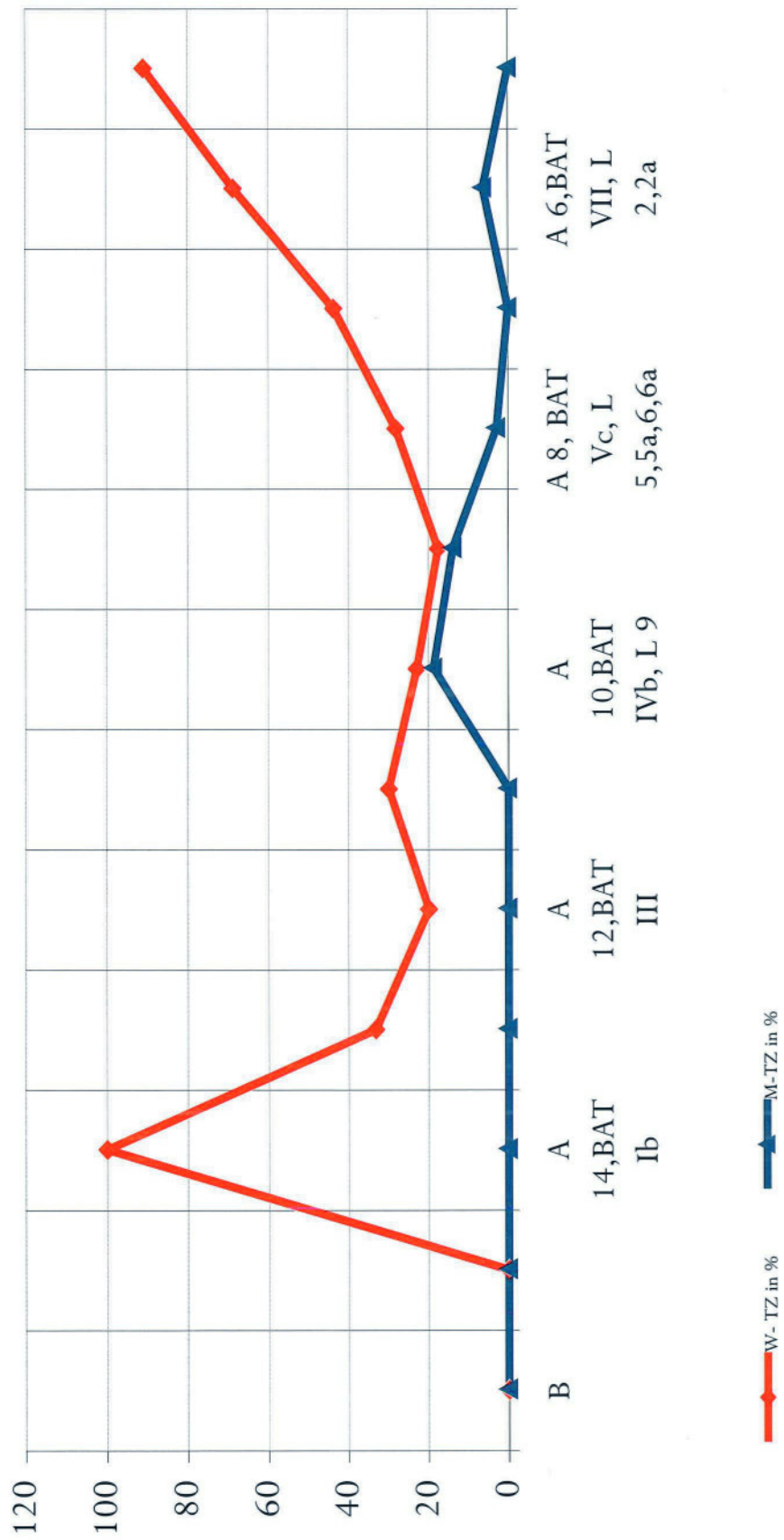
In BAT VIII, Lohngruppe 1,1a sind 189 Frauen (Reinigungskräfte und Kinderpflegerinnen) in Teilzeit beschäftigt.

In BAT IVb sind 6 Männer (Musikschullehrer) in Teilzeit beschäftigt.

In welchen Eingruppierungen sind die meisten Frauen/Männer in Teilzeit beschäftigt?



Prozentual bezogen auf die Zahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den jeweiligen Eingruppierungsgruppen



Einstellungsstatistik ab BAT IVb/A10

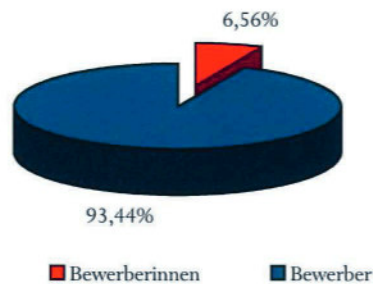
Anzahl der männlichen und weiblichen Bewerber/innen im Vergleich

Stellenbezeichnung: **Dipl. Ingenieur/in** (FH) Fachrichtung Architektur oder Bauingenieurwesen

Vergütung BAT IVa

Befristet auf 5 Jahre

Dipl. Ing.	Anzahl	In %
Bewerberinnen	4	6,56 %
Bewerber	57	93,44 %
Gesamtzahl	61	100,00 %



Einstellungsdatum: 12.01.98

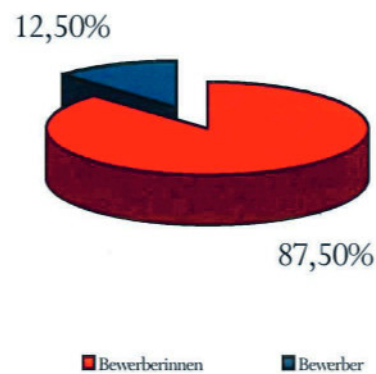
Eingestellt: weiblich

Stellenbezeichnung: **Dipl.-Sozialarbeiter/in, Dipl.-Sozialpädagog/in** (Bereich Hilfen zur Arbeit)

Vergütung: BAT IVb

50% Stelle

Sozialarbeiter/in	Anzahl	in %
Bewerberinnen	28	87,50%
Bewerber	4	12,50%
Gesamtzahl	32	100,00%



Zur Vorstellung eingeladen: 7 Bewerberinnen
3 Bewerber

Einstellungsdatum: 26.1.98

Eingestellt: weiblich

Stellenbezeichnung: **Leiter/in des Baurechts- und Bauverwaltungsamts**

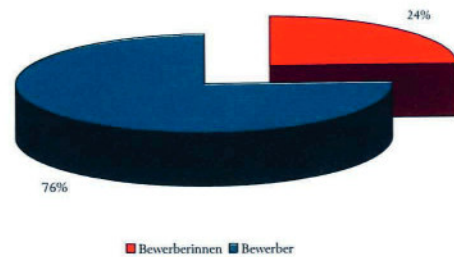
Vergütung: BAT Ib/ A 14

Baurechtsamt	Anzahl	In %
Bewerberinnen	11	26,19 %
Bewerber	31	73,81 %
Gesamtzahl	42	100,00 %

Zur Vorstellung eingeladen: 3 Bewerberinnen
10 Bewerber

Einstellungsdatum: 01.09.98

Eingestellt: männlich



Stellenbezeichnung: **Leiter/in in der Abteilung Vermessung, Dipl. Ing.**

Studiengang Vermessung und Geoinformatik

Vergütung: BAT IVa

Befristet auf 3 Jahre

Aufteilung in 2 Teilzeitstellen wäre möglich

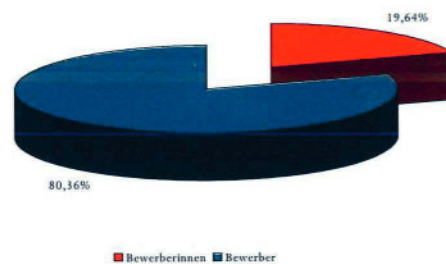
Vermessung	Anzahl	In %
Bewerberinnen	11	19,64 %
Bewerber	45	80,36 %
Gesamtzahl	56	100,00 %

Zur Vorstellung eingeladen: 1 Bewerberin
12 Bewerber

Im Ausschuß: 3 Bewerber

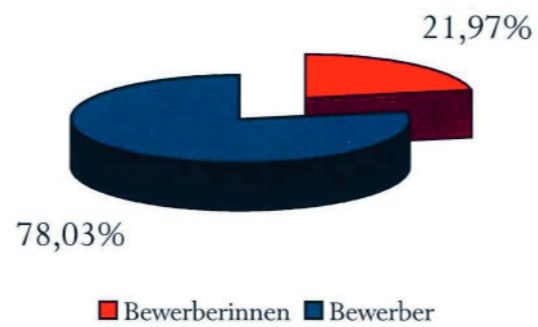
Einstellungsdatum: 01.10.98

Eingestellt: männlich



Stellenbezeichnung: **Controller/in**
Vergütung: BAT II

	Anzahl	in %
Bewerberinnen	29	21,97 %
Bewerber	103	78,03 %
Gesamtzahl	132	100 %



Zum Vorstellung eingeladen:

7 Bewerberinnen (29 %)
17 Bewerber (70,8%)

Zum Vorstellung erschienen:

5 Bewerberinnen
9 Bewerber

Für den Verwaltungsausschuß eingeladen:

1 Bewerberin
3 Bewerber

Im Verwaltungsausschuß:

3 Bewerber
(Bewerberin hat abgesagt)

Einstellungsdatum: 01.03.98

Eingestellt: männlich

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und gehobenen Positionen

Einstellungen

Bei der Besetzung von Leitungsfunktionen sollen die Bewerbungen von Frauen eine besondere Beachtung erfahren, um zukünftig eine gesellschaftlich repräsentative Durchmischung von Frauen und Männern in der Führungsebene der öffentlichen Verwaltung zu erreichen.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen zeigt sich gleichfalls im Bereich der gehobenen Positionen (ab BAT IVb /A 10). Auch hier muß bei Personalentscheidungen das gesetzte Ziel im Auge behalten werden.

Maßnahmen zur Zielannäherung:

- Bei Ausschreibungen werden Positionen und Berufsbezeichnungen (wie bisher) in männlicher und weiblicher Form benannt.
- Zum Vorstellungsgespräch werden mindestens so viele Frauen eingeladen, wie es dem prozentualen Anteil an den eingegangenen Bewerbungen entspricht, sofern es die Bewerberlage zuläßt.
- In Bereichen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden, soweit es die Bewerbungslage zuläßt, und die Ausschreibungsanforderungen erfüllt sind, gleich viele Frauen und Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen.
- Zur Herstellung einer Transparenz bezüglich des Einstellungsverfahrens wird eine Einstellungsstatistik ab BAT IVb/A10 geführt, die Auskunft über den Anteil von Männern und Frauen in den einzelnen Phasen des Bewerbungsverfahrens gibt.

Beobachtungen und Anmerkungen des Personalamtes

Es liegen in den meisten Bewerbungsverfahren genügend Bewerbungen von Frauen vor, die den Anforderungen entsprechen. Auffallend war in der Vergangenheit die hohe Zahl an qualifizierten Bewerberinnen auf Stellen im gehobenen Verwaltungsdienst und im sozialen Dienst. Dies spiegelt den hohen Anteil von Frauen in diesen Studiengängen wieder. Nach Angaben des Statistischen Landesamtes vergrößerte sich an der Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung der Anteil an weiblichen Studierenden von 19,5 % im Studienjahr 1973/74 auf 59,58 % im Studienjahr 1996/97. Derzeit studieren an den Fachhochschulen für Öffentliche Verwaltung in Ludwigsburg 67,84 % Frauen im Fachbereich Innenverwaltung.

Bei Bewerbungen in Ausbildungs- / Studiengängen mit geringerem Frauenanteil, wie z.B. in den Ingenieurwissenschaften, finden sich heute mehr Bewerbungen von Frauen, als noch vor 10 Jahren.

Je höher die Eingruppierung einer Stelle oder je geringer die Anzahl der Frauen im betroffenen Ausbildungszweig, desto geringer ist der Anteil von Bewerbungen von Frauen. Trotzdem haben diese Frauen gute Chancen, in diesen Bewerbungsverfahren in die engere Auswahl zu kommen oder gar die Stelle zu bekommen. Ihre Bewerbungsunterlagen entsprechen in der Regel dem Anforderungsprofil der Stelle und weisen hohe Qualifikationen auf.

Beispiel:

Die Stellenausschreibung **Diplom-Ingenieur/in zum 1.1.98**

Unter 61 Bewerbungen lagen vier Bewerbungen von Frauen vor. Zwei davon kamen in die engere Auswahl, zusammen mit sieben Männern. Eine Frau erhielt die Stelle.

Fragestellungen in Bewerbungen werden so formuliert, daß keine geschlechtsbezogene Benachteiligung entstehen kann. Das Thema „Arbeitszeiten“ z.B. wird unter den Aspekten „Erfordernisse am Arbeitsplatz“ und „Rahmenbedingungen flexibler Arbeitszeitgestaltung“ behandelt und nicht mit einer Frage nach der Versorgung evtl. vorhandener Kinder verknüpft. Es wird berücksichtigt, daß Qualifikationen wie „Teamfähigkeit“, „organisatorisches Geschick“, etc. auch in der Familienarbeit, im ehrenamtlichen oder sozialen Engagement erworben werden können.

Personalpolitische Ziele bezogen auf die Verteilung von Führungsverantwortung an Männer und Frauen

Besetzung von Führungspositionen zum 31.12.1998

Position	Weiblich	Männlich
Oberbürgermeister Bürgermeister	1	2
Amtsleitung	0	13
Stellvertretende Amtsleitung	3	9
Abteilungsleitung	11	21

Die Fluktuation im Amtsleiterbereich ist erfahrungsgemäß gering. Ziele für die Personalentwicklung müssen daher auf einen längeren Zeitraum hin konzipiert sein. Vorausszusehen ist lediglich die Altersfluktuation. In den nächsten 10 Jahren sind davon in der Stadtverwaltung Böblingen 9 Amtsleitungen betroffen.

Personalpolitisches Ziel ist, bei der Besetzung von frei werdenden Führungspositionen, innerhalb der nächsten 10 Jahre, ein ausgewogeneres Verhältnis von Frauen und Männern anzustreben.

Voraussetzungen zur Erreichung des Ziels ist:

1. Daß der Gemeinderat, der nach dem Vorschlagsrecht und den Empfehlungen der Verwaltung die Entscheidungshoheit besitzt, sich ebenfalls dieser Zielsetzung verpflichtet fühlt.
2. Daß Frauen zur Bewerbung auf diese Amtsleitungen motiviert werden.

Interne Bewerbungen sind bei der Besetzung von Amtsleitungen erfahrungsgemäß chancenreich. Ein Blick auf Vergütungsgruppen und Positionen, aus denen sich potentielle Bewerber entwickeln können, ist daher interessant:

Beamte Höherer Dienst			Angestellte BAT Ia - II		
	W	M		W	M
A 15	0	5	BAT Ia	0	1
A 14	0	9	BAT Ib	1	0
A 13	1	4	BAT II	5	11
Beamte Gehobener Dienst			Angestellte BAT III - Vb		
	W	M		W	M
A 13	0	3			
A 12	1	5	BAT III - IVb	4	6
A 11	4	5	BAT IVa	6	11
A 10	5	4	BAT IVb	47	28
A 9	3	3	BAT Vb	14	16

Überlegungen zum Personenkreis aus dem potentielle Bewerbungen hervorgehen könnten:

Von den derzeit 13 Amtsleitern waren zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung 12 schon im Hause beschäftigt. Nur einer der jetzigen Amtsinhaber kam von außerhalb. Davon bewarben sich 12 Amtsinhaber aus dem Beamtenstatus und nur in einem einzigen Fall kam der Amtsinhaber aus dem Angestelltenstatus. Sie bewarben sich bis auf wenige Ausnahmen aus den Eingruppierungen A12 aufwärts.

Setzt sich diese Tendenz fort, haben interne Bewerbungen von Beschäftigten im Beamtenstatus ab Besoldungsgruppe A12 die größten Erfolgchancen in einem künftigen Bewerbungsverfahren um eine Amtsleiterposition.

Mit Blick auf die obige Tabelle ergibt sich ein Proporz von 26 Männer zu 2 Frauen (13:1) ab Besoldungsgruppe A12. Bezieht man Beschäftigte ab BAT III mit ein, ergibt sich ein Verhältnis von 44 Männern zu 12 Frauen (11:3).

Fazit

Gründe für das zögerliche Ansteigen des Frauenanteils in Führungs- und gehobenen Positionen liegen nicht in einer geringeren Berücksichtigung von Frauen bei Bewerbungen im Einstiegsbereich der entsprechenden Laufbahnen, sondern darin, daß die Zahl der Frauen mit längerer Zugehörigkeit zur Stadtverwaltung und durchgängig verfolgter Laufbahn verhältnismäßig gering ist.

Maßnahmen zur Zielannäherung

Das statistische Verhältnis von Frauen zu Männern wird sich aufgrund des absehbaren Laufbahnprinzips im Beamtenbereich und der Stellenobergrenzenverordnung nicht signifikant ändern. Soll das Ziel „**mehr Frauen in Amtsleiterpositionen**“ erreicht werden, müssen flankierende Signale gesetzt werden und aktive Bemühungen um ein größeres Bewerberinnenpotential in Gang gesetzt werden. Dazu gehören:

- **Bei Bewerbungen auf eine Leitungsfunktion, die nicht zwingend eine Verwaltungsausbildung voraussetzt, werden auch Bewerber/innen aus dem Angestelltenbereich berücksichtigt, mit Blick auf die erworbene Fach- und Führungskompetenz.**
- **Bei externen Ausschreibungen, z.B. dem Staatsanzeiger für Baden-Württemberg, wird offensiv das Interesse an der Bewerbung von Frauen signalisiert.** Beispiel. „Wir setzen uns für Chancengleichheit im Beruf ein und ermuntern Frauen zur Bewerbung.“
- **Alle Personalverantwortlichen stehen in der Verantwortung, Mitarbeiterinnen, bei denen sie Interesse und Potentiale zur Übernahme von mehr Verantwortung erkennen, gezielt zu fördern und zu unterstützen durch:**
 - *Übertragung von größeren Projekten
 - *Delegation in Gremien.
 - *Besuch von Fortbildungsveranstaltungen zum Erwerb von Führungsqualifikationen.
 - *Ermutigung zur Bewerbung auf höherwertige Stellen.

In den letzten Jahren ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen gestiegen. Im Dezernat III sah diese Entwicklung wie folgt aus:

1995 übernahm Ulrike Hotz die Leitung des Baudezernates. Bis dahin war in der Führungsebene keine Frau vertreten. Heute sind im Baudezernat 3 Frauen in Leitungsfunktion. Außerdem hat sich die Zahl der Ingenieurinnen um 3 erhöht.

Beförderung und Höhergruppierung

Um eine höhere Eingruppierung zu erreichen gibt es für Beschäftigte folgende drei Möglichkeiten:

- **Höhergruppierung durch Höherbewertung des Aufgabenfeldes** (z.B. nach einer Umstrukturierung innerhalb eines Amtes)
- **Bewerbung auf eine höherwertige Stelle** (z.B. bei internen Stellenausschreibungen)
- **Aufstieg, nach einer entsprechenden Anzahl von Jahren innerhalb derselben Stelle, in eine höhere Eingruppierung**

Der Weg zur Höhergruppierung innerhalb einer Stellenbewertung sieht für Angestellte und Beamte unterschiedlich aus.

Höhergruppierung bei Angestellten

Maßgebend für die Eingruppierung von Angestellten sind die Tätigkeitsmerkmale des Bundes-Angestellten-Tarifvertrages (BAT). Dort wird unterschieden nach Berufsgruppen, z.B. Verwaltungsangestellte, Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst, Angestellte in technischen Berufen u.v.m.

Für jede dieser Berufsgruppen sind die Tätigkeitsmerkmale für die jeweilige Vergütungsgruppe beschrieben. Innerhalb einer Vergütungsgruppe kann es je nach Ausprägung der geforderten Tätigkeitsmerkmale verschiedene Fallgruppen geben. Der Fallgruppe entsprechend kann ein Bewährungsaufstieg nach einer dort genannten Zeit in die nächsthöhere Vergütungsgruppe möglich sein.

Welcher Vergütungsgruppe die ausgeübte Tätigkeit entspricht, wird durch die Stellenbewertung anhand der Stellenbeschreibung und ggfs ergänzender Informationen, z.B. Interviews, festgestellt.

Angestellte steigen bei der Einstellung direkt in die Vergütungsgruppe ein, die der Bewertung der Stelle entspricht. Sie können auf dieser Stelle, bei gleicher Tätigkeit einmal „befördert“, also höhergruppiert werden, wenn die Vergütungsgruppe einen Bewährungsaufstieg vorsieht.

Beispiel:

Eine Schulsekretärin wird für eine nach BAT VII bewertete Stelle eingestellt. Nach 6 Jahren kann sie bei Bewährung in BAT VIb vorrücken.

Höhergruppierung bei Beamten

Grundlage für die Besoldung von Beamtinnen und Beamten ist ebenfalls die Stellenbeschreibung. Um die der Bewertung entsprechende Berufsgruppe zu erhalten, müssen jedoch folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- **Die Laufbahn muß eingehalten werden.** Das bedeutet, daß keine Besoldungsgruppe übersprungen werden kann.
- **Nach jeder Beförderung ist eine bestimmte Wartezeit einzuhalten.**
- **Laut Stellenobergrenzenverordnung muß in dieser Besoldungsgruppe eine Planstelle zur Verfügung stehen.**

Beamte können nur dann direkt in die Besoldungsgruppe einsteigen, nach der eine Stelle bewertet ist, wenn die Laufbahnvoraussetzungen erfüllt sind und nach der Stellenobergrenzenverordnung eine entsprechende Stelle frei ist.

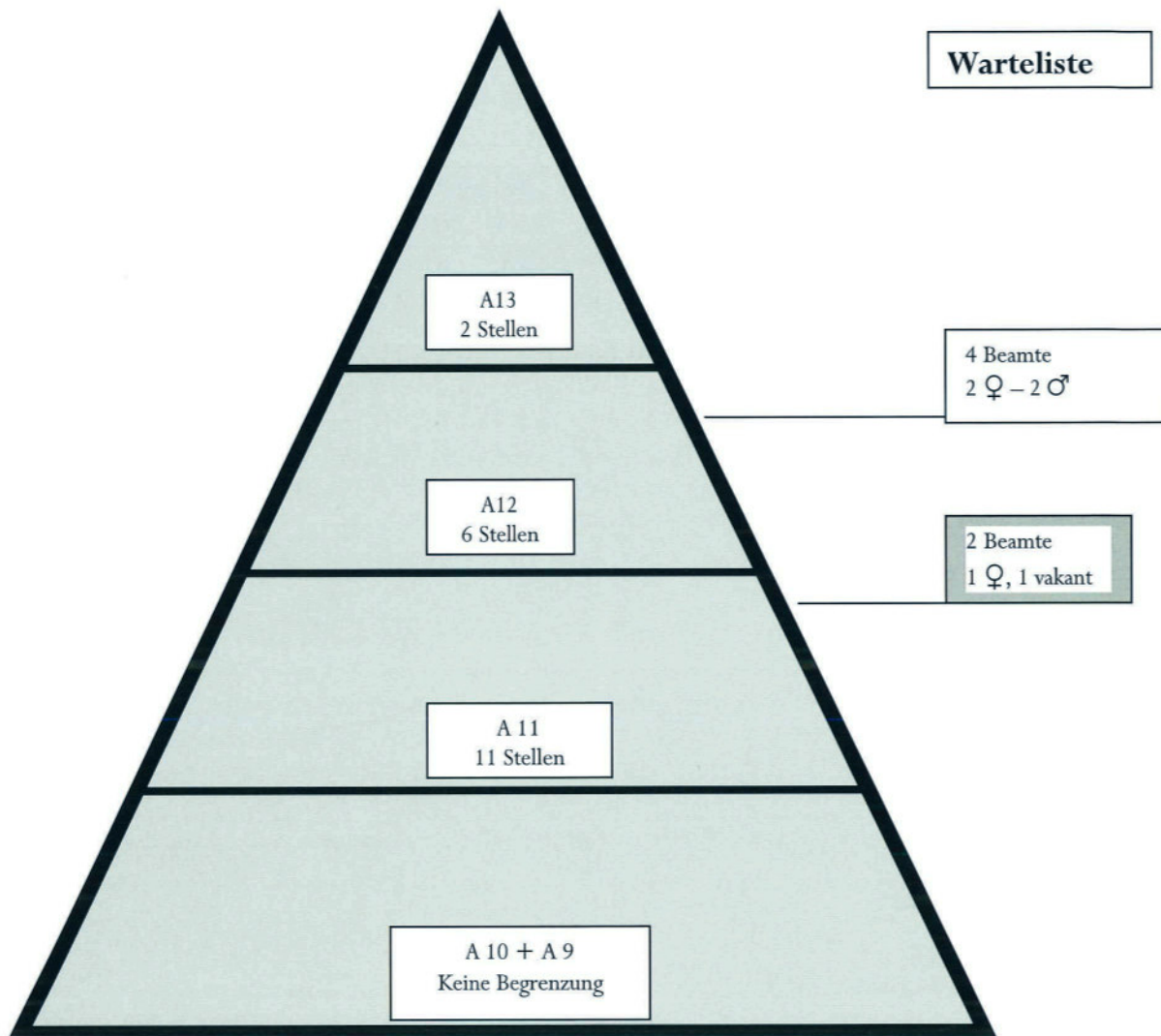
Beispiel:

Eine Beamtin, die bisher in A 11 eingruppiert war, bekommt eine in A 12 bewertete Stelle übertragen. Die laufbahnrechtlichen Vorschriften sehen vor, daß eine Stelle in A12 erst nach einer Gesamtbeschäftigungszeit von 10,5 Jahren übertragen werden kann. Liegt diese Voraussetzung vor, muß die Beamtin unter Umständen noch warten bis nach der Stellenobergrenzenverordnung eine Planstelle in A12 frei ist.

Stellenobergrenzenverordnung

Bei der Stadt Böblingen entstehen in den Besoldungsgruppen A 11 und A 12 durch die Stellenobergrenzenverordnung Verzögerungen in der Höhergruppierung. Dies betrifft derzeit 3 Frauen und 2 Männer.

Stellenobergrenzenverordnung im gehobenen Dienst



Wie sieht das Verfahren für Vorrückungen und Beförderungen aus?

Anträge auf Vorrückung oder Beförderung sind vom Amtsleiter über den oder die Dezernentin jeweils zu den Stellenplanberatungen für das folgende Haushaltsjahr zu stellen. Die Vorschläge sind nach Leistungskriterien und in Bezug auf die Bewertung der Stelle zu begründen, gegebenenfalls sind neue Stellenbeschreibungen vorzulegen. Neu eingebrachte Stellenbeschreibungen müssen die **Bewertungskommission** durchlaufen. Sie wird bei Bedarf im Rahmen der Stellenplanberatungen einberufen. Die Frauenbeauftragte wird zu dieser Sitzung eingeladen. Die Vorschläge der Amtsleiter werden im Rahmen der **Vorrückungs- und Beförderungsgespräche** erörtert und entschieden. Diese Gesprächsrunde ist zusammengesetzt aus dem Oberbürgermeister, den Dezernenten und der betroffenen Amtsleitung. Dazu kommen der Hauptamtsleiter, die Personalvertretung, und die Leitung von Organisations- und Personalabteilung. Vorrückungen bzw.

Beförderungen, die nach der Hauptsatzung in die Zuständigkeit der Ausschüsse bzw. des Gemeinderats fallen, werden im Rahmen der Haushaltsberatungen dem Gremium zur Beschlußfassung vorgeschlagen und dort entschieden.

Beratungsangebot

Bei Unklarheiten über den eigenen derzeitigen Status und die weiteren Aufstiegschancen können sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an die Personalabteilung und den Personalrat wenden. Weibliche Beschäftigte können zusätzlich die Frauenbeauftragte zu Rate ziehen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Geburt eines Kindes stellt Eltern vor die Aufgabe, die Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zu organisieren. Im Rahmen der Möglichkeiten, die das soziale Umfeld, der Arbeitgeber, und die lokale Infrastruktur bieten, treffen Mütter und Väter ihre Entscheidung. Dabei sind berufliche Sicherheit/ beruflicher Aufstieg auf der einen Seite, sowie Zeit für Betreuung und Erziehung der Kinder auf der anderen Seite gegeneinander abzuwägen.

Die Entscheidung für eine bestimmte Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit hat eine individuelle und eine gesellschaftliche Komponente. Individuell gesehen, spielen persönliche Ziele und das Abwägen von Risiken eine Rolle. Gesellschaftlich gibt das Angebot an Arbeitsplätzen und Einrichtungen zur Kinderbetreuung den Rahmen vor. Nicht zu unterschätzen ist auch das Maß an gesellschaftlicher Anerkennung, den der jeweils gewählte Weg bietet.

Derzeit ist die Mehrheit der Frauen risikofreudiger, wenn es um die Zukunft ihrer Berufstätigkeit geht, während Männer risikofreudiger in der Frage nach der zukünftigen Beziehung zu ihren Kindern erscheinen.

Als Arbeitgeber und Träger lokaler Kindertageseinrichtungen leistet die Stadtverwaltung in folgenden vier Punkten ihren Beitrag dazu, daß sich Familie und Beruf besser in Übereinstimmung bringen lassen:

- **Beurlaubung und Wiedereinstieg**
- **Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen**
- **Flexible Arbeitszeitvereinbarungen**
- **Infrastruktur der Kinderbetreuungsangebote**

Erziehungsurlaub und Wiedereinstieg

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Für Angestellte und Arbeiter/innen gibt der Erziehungsurlaub die Möglichkeit, sich der Betreuung ihres Kindes bis zur Vollendung seines dritten Lebensjahres zu widmen. In dieser Zeit bleibt das Arbeitsverhältnis erhalten, und es besteht Kündigungsschutz.

Beamte haben Anspruch auf Erziehungsurlaub nach den Erziehungsurlaubsverordnungen des Bundes und der Länder.

Der Erziehungsurlaub muß spätestens vier Wochen vor Ende des Mutterschutzes beantragt werden. Die Eltern können sich beim Erziehungs-

urlaub dreimal abwechseln. Erziehungsurlaub kann in jedem Arbeitsverhältnis, also auch bei befristeten Verträgen oder geringfügiger Beschäftigung genommen werden. Erklärungen gegenüber dem Arbeitgeber über die Dauer des Erziehungsurlaubs sind verbindlich. Eine vorzeitige Beendigung oder eine Verlängerung sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Jede Frau und jeder Mann, die/der wegen Erziehungszeiten befristet ausfällt, hinterläßt am bisherigen Arbeitsplatz eine Lücke. Um Planungs Klarheit zu schaffen, ist der Dialog zwischen Amts-/ Abteilungsleitung und Arbeitnehmer/in unerlässlich. Unterstützung in diesem Prozeß werden künftig die Personalabteilung und das Frauenbüro in folgender Form bieten:

Beratungsangebot zur Abstimmung von Erziehungszeit und Wiedereinstieg

Neun Monate nach der Geburt eines Kindes lädt das Frauenbüro den Elternteil im Erziehungsurlaub zu einem Beratungsgespräch ein. Befindet sich Vater oder Mutter im laufenden Beschäftigungsverhältnis lädt das Personalamt zu einem Gespräch ein. Auf Initiative des/der Mitarbeiters/in kann selbstverständlich schon zu einem früheren Zeitpunkt ein Gespräch vereinbart werden. Inhalt des Gesprächs können sein:

- Wünsche bezüglich des Arbeitsumfangs nach dem Erziehungsurlaub.
- Stundenweise Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs.
- Überlegungen zur Organisation der Kinderbetreuung.
- Aufteilung des Erziehungsurlaubs zwischen den Elternteilen.

Folgendes Beispiel wäre denkbar:

Im ersten Jahr nimmt die Mutter Erziehungsurlaub. Im zweiten Jahr nimmt der Vater Erziehungsurlaub, arbeitet aber im Rahmen der möglichen 19 Stunden an seinem bisherigen Arbeitsplatz weiter. Die Frau nimmt dann ihre Beschäftigung in Teilzeit wieder auf. Im dritten Jahr wird getauscht.

Einfluß des Erziehungsurlaubs auf den Bewährungsaufstieg

Gemäß § 23a Abs. 4 des BAT muß die Bewährungsfrist ununterbrochen zurückgelegt werden. Eine Unterbrechung aufgrund von Erziehungsurlaub ist jedoch zulässig. Die Zeit im Erziehungsurlaub wird jedoch nicht auf die Bewährungszeit angerechnet.

Sondervereinbarung zum gleitenden Wiedereinstieg

Für die Organisation und Abstimmung von Familien- und Erwerbsarbeit hat jede Familie besondere Rahmenbedingungen. Dazu gehören die zur Verfügung stehenden Betreuungseinrichtungen und Betreuungspersonen für die Kinder, die individuellen Eigenheiten der Kinder, und die Arbeitszeitmodelle, die Arbeitgeber den Eltern ermöglichen.

Da der erste Arbeitstag nach dem Erziehungsurlaub exakt auf den ersten Tag des Anspruchs auf einen Kindergartenplatz fällt, kann es hier zu Problemen kommen. Nicht allen Kindern fällt dieser Übergang leicht. Ein gleitender beruflicher Wiedereinstieg würde diese Übergangsphase für Eltern und Kinder einfacher gestalten.

Dafür bietet die Stadt Böblingen folgende Möglichkeiten:

1. Existiert noch ein Urlaubsanspruch aus der Zeit vor dem Erziehungsurlaub, kann dieser gleich im Anschluß eingelöst werden.
2. Vertretungseinsätze und/oder Projektarbeiten während des Erziehungsurlaubs können auf ein Zeitkonto gutgeschrieben werden. Diese erarbeitete Zeit kann im vierten Jahr im Anschluß an den Erziehungsurlaub in Form eines unbezahlten Urlaubs eingelöst werden. Da dieser gleitende Wiedereinstieg über die gesetzliche Regelung hinausgeht, wird dies in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in festgehalten.

Unterstützung und Beratung bei der Suche nach der passenden Form der Kinderbetreuung

Eltern können sich im Frauenbüro der Stadt über verschiedene Modelle der Kinderbetreuung informieren und sich einen Überblick über das Angebot in der Stadt verschaffen.

Kindern von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die nicht in Böblingen wohnen, wird die Möglichkeit geboten, eine Tageseinrichtung in Böblingen zu nutzen, sofern Kapazitäten in den Böblinger Einrichtungen frei sind.

Arbeitsplatzangebot in Teilzeit

Die Stadt Böblingen bietet derzeit 343 Arbeitsplätze in Teilzeit an. Der größte Anteil von Teilzeitbeschäftigten entfällt auf den Arbeitsbereich Reinigungskräfte (180), gefolgt von den Kindertageseinrichtungen: 53 der dortigen 170 Fachkräfte arbeiten in Teilzeit. Weitere Bereiche mit hohem Teilzeitanteil sind die Stadtbibliothek, die Musik- und Kunstschule, die Schulsekretariate sowie das Bürger- und Ordnungsamt und das Amt für Soziale Dienste. Im Dezernat III, mit dem vergleichsweise geringsten Frauenanteil unter den Dezernaten, findet sich auch die geringste Anzahl an Teilzeitarbeitsplätzen.

Gründe für Arbeitsplätze in Teilzeit

- Dem jeweiligen Aufgabenfeld wird aus politischen oder organisatorischen Gründen ein begrenztes Arbeitszeitkontingent zugewiesen.
- Auf Wunsch der Beschäftigten werden Vollzeitstellen geteilt, meist sind familienbedingte Gründe ausschlaggebend.
- Es gibt eine große Zahl qualifizierter Fachkräfte, die eine Beschäftigung in Teilzeit wünschen.

Erziehungsurlaub, Teilzeit und Arbeitsorganisation am Beispiel der Stadtbibliothek

Wie Erziehungsurlaubsphasen, Teilzeitwünsche von Mitarbeiterinnen und arbeitsorganisatorische Notwendigkeiten zur Zufriedenheit aller Beteiligten unter einen Hut gebracht werden können, läßt sich am Beispiel der Stadtbibliothek aufzeigen.

15,25 Stellen sind verteilt auf 20 Beschäftigte, davon arbeiten 10 in Teilzeit. Die Spanne reicht derzeit von 6 Wochenstunden bis 29 Wochenstunden pro Arbeitskraft.

Rückkehr an den Arbeitsplatz in Teilzeit

Einige dieser Stellen wurden bewußt als Teilzeitstellen geschaffen, andere entstanden durch Splitten auf Wunsch rückkehrwilliger Mütter. „Alle Frauen, die in den letzten 15 Jahren bei uns in Erziehungsurlaub gingen, wollten wiederkommen. Hierbei spielten sowohl finanzielle Erwägungen eine Rolle, als auch der Wunsch beruflich den Anschluß zu halten, und nicht zuletzt das gute Betriebsklima in der Abteilung“, so Rita Mücke, Leiterin der Stadtbibliothek.

„Diese Wünsche decken sich mit den Belangen der Bibliothek. Die langen Öffnungszeiten lassen sich zum einen durch einen flexiblen Mitarbeiterstamm besser bewältigen, zum anderen sind dazu aber erfahrene Kräfte notwendig. An dieser Schnittstelle treffen sich die Interessen beider Seiten. Das Ergebnis ist eine Rückkehrquote von 100 %.

Alle Rückkehrerinnen beantragten eine Arbeitszeitreduzierung. Erwähnenswert ist, daß das Personalamt den vielfältigen Arbeitszeitregelungen nie formale Steine in den Weg gelegt hat, obwohl jede Abweichung vom Schema natürlich mehr Arbeit bedeutet. Wir konnten dadurch unsere bewährten Kräfte halten, erhielten aber immer mehr Teilzeitbeschäftigte und sind mit derzeit nur 7 Vollkräften in der Hauptstelle am Ende der Fahnenstange. Ein hoher Anteil an Teilzeitkräften bringt eine hohe Flexibilität und hohe Leistungsfähigkeit, bringt aber gleichzeitig auch Probleme in Bezug auf den Informationsfluß und das Abwägen von vielfältigen Interessen.

Eine wichtige Funktion hat deshalb die regelmäßige Dienstbesprechung. Sie ist für alle verbindlich. Hier werden Absprachen getroffen, Informationen ausgetauscht und Anregungen eingebracht. Wesentlich ist aber auch, daß Teilzeitkräfte bei uns keine Arbeitskräfte „zweiter Klasse“ sind. Die Teilnahme an Fortbildungen wird unabhängig von der Kategorie „Teilzeit“ oder „Vollzeit“ themenbezogen vergeben.

In einer Arbeitsatmosphäre, die geprägt ist von gegenseitigem Entgegenkommen, sind Probleme lösbar. Ob sich nun die Frage stellt, wer für die erkrankte Kollegin einspringt, oder die Frage nach der Gewährung eines kurzfristig beantragten Urlaubstages, aus familiären Gründen. Es muß natürlich darauf geachtet werden, daß Mitarbeiterinnen ohne Kinder nicht einseitig zur Rücksichtnahme gezwungen werden. Nur so ist die Akzeptanz dieser Vorgehensweise sicher.“

„Eine Rückkehrerinnenquote von 100% ist ungewöhnlich! Wie bleibt während des Erziehungsurlaubs der Kontakt zu den Mitarbeiterinnen erhalten?“

Rita Mücke: „Ich denke das kollegiale Verhältnis der Mitarbeiterinnen untereinander ist der Schlüssel dazu. Bevor eine schwangere Mitarbeiterin in den Mutterschutz geht, unterhalten wir uns über ihre Vorstellungen bezüglich der Länge des Erziehungsurlaubs und des Zeitumfangs ihrer Tätigkeit nach der Rückkehr an ihren Arbeitsplatz. Dies ist wichtig, in Hinblick auf den Zeitvertrag der Mutterschaftsvertretung. Wenn wir die Nachricht von der Geburt des Kindes erhalten, sind eine Grußkarte und ein privates Geschenk aus dem Kreis der Kolleginnen selbstverständlich. Dadurch, daß zwischen einer Erziehungsurlauberin mit einer oder mehreren Mitarbeiterinnen private Kontakte bestehen, reißt die Verbindung zum Team nicht ab. Manche Mütter kommen zwischendurch zu Besuch oder rufen an. Wir sind dadurch immer auf dem Laufenden, wenn sich in Bezug auf die geplante Rückkehr etwas ändert, und die Erziehungsurlauberin ist über hausinterne Fortbildungen, die Weihnachtsfeier, etc. informiert.

Besonders intensives Kontakthalten ermöglicht die Option, stundenweise während des Erziehungsurlaubs weiter zu arbeiten. Diese Möglichkeit wurde zeitweise von einer Kollegin mit 6 Wochenstunden genutzt. Diese sechs Arbeitsstunden sind weiterhin nicht an eine feste Stelle gekoppelt und ermöglichen somit Erziehungsurlauberinnen eine Weiterbeschäftigung im Rahmen der zulässigen 19 Stunden pro Woche. Als Probelauf für eine endgültige Rückkehr hat sich dies als sinnvoll erwiesen. Die Mütter suchen sich dann eine geeignete Betreuungsperson für ihre Kinder. Während diese sich an die neue Bezugsperson gewöhnen gewinnen die Mütter an Vertrauen, ihr Kind gut betreut zu wissen.

Fazit für die Stadtbibliothek

„Die Herausforderung besteht darin, daß wir mit der verfügbaren Stundenzahl so planen, daß wir Personen und Arbeitsinhalten gerecht werden. Es gilt ein vertretbares Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitstellen zu finden. Diese Planung muß natürlich in der Abteilung stattfinden. Der Organisationsaufwand ist selbstredend bei einer hohen Zahl von in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten höher, aber meine Erfahrung zeigt, daß sich diese Bemühungen lohnen. Die hohe Zahl von Rückkehrerinnen spricht für sich. Die Bibliothek hat bei den Bürgerinnen und Bürgern der Stadt einen hohen Stellenwert (siehe Kulturentwicklungsplan) und die Ausleih- und Leserzahlen sind innerhalb Baden-Württembergs mit an der Spitze“.

Vereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit

Gleitende Arbeitszeit

Die Dienstvereinbarung „Gleitende Arbeitszeit“ soll den Beschäftigten bei der Stadt Böblingen innerhalb bestimmter Zeitspannen die Möglichkeit geben, den Dienstbeginn, die Mittagspause und den Dienstschluß frei zu wählen. Dabei kann der Arbeitsbeginn zwischen 7.00h und 8.30h, die Mittagspause zwischen 12.00h und 13.30h liegen. Das Gleitzeitende liegt bei 19.00Uhr. Diese Regelung gibt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die nötige Flexibilität, um z.B. vor Arbeitsbeginn die Kinder zur Kinderbetreuung zu bringen.

Arbeitszeitkonten

Verwaltung und Personalrat haben eine Dienstvereinbarung „Arbeitszeitkonten“ abgeschlossen, die am 01.07.1999 in Kraft tritt. Diese Dienstvereinbarung wird eine noch größere Flexibilität im Umgang mit der Arbeitszeit ermöglichen. Auf dem Arbeitszeitkonto angesammelte Überzeiten können am Stück „abgefeiert“ werden. Dies ermöglicht den Beschäftigten innerhalb der Stadtverwaltung die Lösung des Problems, daß die Ferienzeiten der Kinder den Urlaubsanspruch von Berufstätigen übersteigen.

Infrastruktur der Kinderbetreuungsangebote

Für die Organisation von Familienarbeit und Berufstätigkeit ist ein gutes und vielseitiges Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen unerläßlich.

Kindertagesstätten

Das Betreuungsangebot in Böblinger Kindertageseinrichtungen orientiert sich am Bedarf im jeweiligen Stadtteil. Dadurch existieren mittlerweile 5 verschiedene Betreuungszeitmodelle in der Stadt.

Kernzeitbetreuung an Schulen

Drei Grundschulen in Böblingen bieten Kernzeitbetreuung an. In Kombination mit der Kinderbetreuung im Hort läßt sich so eine verlässliche Ganztagsbetreuung für Schulkinder organisieren.

Besonders erwähnenswert ist dabei die **Eduard-Mörrike-Schule**. Vor 9 Jahren entstand auf Initiative der Schulleitung und mit Unterstützung des Elternbeirats eine der ersten Kernzeitbetreuungen im Kreis Böblingen. Ein Jahr später wurde das Angebot durch einen schuleigenen Hort ergänzt. Derzeit werden 19 Kinder bis 17.00h im Hort betreut, 21 Kinder besuchen die Kernzeitbetreuung.

Ganztagsbetreuung an weiterführenden Schulen

Das **Lise-Meitner-Gynasium** bietet für derzeit 280 Schülerinnen und Schüler der Klassen 5 – 10 eine Ganztagsbetreuung inklusive Mittagessen in der hauseigenen Kantine an. In einem eigens für diese Schule entwickelten pädagogischen Konzept werden die Pflichtstunden ergänzt durch:

1. Besondere Lernbereiche (Praktikum „Naturphänomene“, „Musicalprojekt“, etc.)
2. Arbeitsgemeinschaften (Backen, Italienisch, etc.)
3. Sportgruppen (Schwimmen, Tanzen, etc.)

Der Schultag beginnt um 8.10h und endet 15.50h.

Rahmenbedingungen in Tätigkeitsfeldern mit hohem Frauenanteil

Tätigkeitsfelder mit hohem Frauenanteil sind im Rahmen des Arbeitsplatzangebotes der Stadt Böblingen der Reinigungsbereich, die Kindertageseinrichtungen, das Bürgeramt, die Bibliothek, die Sekretariate und die Sachbearbeitung. Charakteristisch für diese Tätigkeitsfelder ist ein hoher Anteil an Teilzeitarbeitsplätzen. Die größte Zahl liegt in den Eingruppierungsbereichen BAT VIII / Lohngruppe 1,1a bis BAT VIb / Lohngruppe 3,3a, 4,4a.

Bildlich gesehen sind die Tätigkeitsfelder mit überwiegend weiblichen Beschäftigten im „Erdgeschoß oder Eingangsbereich“ des „Dienstleistungsunternehmens Stadtverwaltung“ angesiedelt. Im „Dachgeschoß“ mit der Führungs- und Steuerungszentrale sind fast nur Männer zu finden.

Die repräsentative Durchmischung der „Führungsetage“ mit Frauen ist ein Ziel der Personalentwicklung. Nicht weniger wichtig für die Qualität der Dienstleistungen der Stadtverwaltung ist jedoch die Arbeit an der Basis. Die Bedeutung von Erfahrungswissen, Fachkompetenz und Kundenfreundlichkeit sind in diesem Bereich für die Außenwirkung fast noch größer. Ebenfalls wichtig ist die Bereitschaft Anregungen und Rückmeldungen von Bürgerinnen und Bürgern zu prüfen.

Zufriedene Mitarbeiter/innen leisten die beste Arbeit und garantieren zufriedene Kunden/innen.

Damit diese Formel aufgeht, muß ein weiterer Schwerpunkt der Personalentwicklung die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. Leistungszulagen als Anerkennung für gute Arbeit sehen die Vereinbarungen für den Öffentlichen Dienst bisher nur sehr eingeschränkt vor. Die Höhergruppierung durch Bewährungsaufstieg im BAT ist eine einmalige Angelegenheit. Dennoch gibt es für die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter/innen Rahmenbedingungen, die es zu fördern gilt. Dazu gehören:

- Teamarbeit
- Möglichkeit zur Mitbestimmung
- Weiterbildung
- Anerkennung und Wertschätzung durch Vorgesetzte
- Flexible Arbeitszeiten

Maßnahmen zum „Qualitäts-Controlling“ für Arbeitsplätze mit hohem Frauenanteil

Ein Eindruck über die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den Rahmenbedingungen der Arbeit in ihrem Tätigkeitsfeld entsteht am besten über Rückmeldungen.

Genauso wie die Zufriedenheit der „Rathauskunden“ unter die Lupe genommen wird, muß auch der Zufriedenheitsgrad der Beschäftigten mit ihren Arbeitsbedingungen abgefragt werden. Die Ergebnisse dieser Umfragen liefern Indikatoren für die Qualität der Dienstleistung der Stadtverwaltung. Auf diese Weise lassen sich z.B. Überlastungen in einzelnen Bereichen erkennen und abbauen, oder die Auswirkungen von Umstrukturierungen überprüfen.

Arbeitsplatzqualität in Sekretariaten

1. Schulungsangebot für Sekretärinnen im Dezernat III

„Die Sekretärinnen in meinem Dezernat leisten einen wichtigen Beitrag für den reibungslosen Ablauf der Arbeit“, so die Baudezernentin Ulrike Hotz. „Sie sorgen zum Beispiel dafür, daß Unterlagen zum richtigen Zeitpunkt an der richtigen Stelle liegen, und es zu keinen Terminkollisionen kommt. Das Tückische ist, je besser eine Sekretärin arbeitet, desto leichter wird übersehen, was sie leistet. Spürbar wird erst das Chaos, das entsteht, wenn sie fehlt. Die Arbeitsqualität, die wir von engagierten Frauen in den Sekretariaten erhalten, will gepflegt sein. Und wenn Probleme auftauchen, dürfen wir die Frauen nicht alleine lassen. Aus diesem Grund gab es im letzten Jahr eine Fortbildung für alle Sekretärinnen im Dezernat III mit dem Thema „Arbeitsorganisation in Sekretariaten.“

2. Befragung von Mitarbeiterinnen im Sekretariatsbereich

Das Frauenbüro wird eine Befragung von Mitarbeiterinnen mit Sekretariatsfunktion durchführen. Die Ergebnisse werden gemeinsam mit den Beschäftigten ausgewertet werden. Anregungen zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität, die daraus hervorgehen, werden der Personalabteilung und den Amtsleitungen übermittelt.

Beispielhaft zeigt das folgende Interview mit der Abteilungsleiterin für Kindertagesstätten, Martina Hohmann, wie die Bemühungen um gute Rahmenbedingungen in einem Arbeitsfeld mit hohem Frauenanteil aussehen können:

Rahmenbedingungen für Arbeitsplatzqualität Am Beispiel der Kindertagesstätten

170 Beschäftigte, darunter 169 Frauen und 1 Mann, so sieht die Personalsituation zum Stichtag 31.12.98 in der Abteilung der Böblinger Kindertagesstätten aus. 53 Erzieherinnen arbeiten in Teilzeit, 34 Frauen sind derzeit im Erziehungsurlaub.

„Was ist charakteristisch für einen Beschäftigungsbereich in dem vorwiegend Frauen beschäftigt sind?“

„Das Personalkarussell ist ständig in Bewegung. Bedingt durch Erziehungsurlaub auf der einen Seite, und Wiedereinstieg auf der anderen Seite,“ so Martina Hohmann, Leiterin der Abteilung Kindertagesstätten. „Es gilt, das Bedürfnis der Kinder nach Kontinuität und die Veränderungswünsche der Mitarbeiterinnen unter einen Hut zu bringen. Im Idealfall läßt sich dies durch Arbeitszeitumschichtung innerhalb einer Einrichtung regeln, ansonsten hat die zeitnahe Wiederbesetzung einer frei werdenden Stelle höchste Priorität. Nach dem Erziehungsurlaub können Mitarbeiterinnen an einen gleichwertigen oder unter Umständen an ihren ehemaligen Arbeitsplatz zurückkehren. Die bisherigen Erfahrungen lassen es zu, die frei gewordenen Stellen unbefristet zu besetzen. Erfahrungsgemäß findet sich für eine Rückkehrerin immer eine freie Stelle. Diese Praxis läßt sich solange aufrecht erhalten, wie sich das Verhältnis von Fluktuation zu Rückkehr + Neueinstellung die Waage hält.“

„Was wird getan, um Mitarbeiterinnen den Wiedereinstieg zu erleichtern?“

„Wir bieten den Mitarbeiterinnen im Erziehungsurlaub an, an internen Fortbildungen teilzunehmen, um den Kontakt zur Praxis und die fachliche Kompetenz der Mitarbeiterinnen zu erhalten. Darüber hinaus ist geplant, sie in themenorientierte, interne Arbeitskreise einzubeziehen. Den Mitarbeiterinnen, die ihre Kinder selbst in Böblinger Tageseinrichtungen unterbringen wollen, ermöglichen wir eine rasche Aufnahme ihrer Kinder. Dies gilt künftig auch für Mitarbeiterinnen, die nicht in Böblingen wohnen.“

„Welche Aufstiegschancen gibt es für Erzieherinnen?“

„Die Einstiegsvergütung für eine Erzieherin in Kindertagesstätten liegt bei BAT VIb. Tarifrechtlich vorgesehen ist nach 3 Jahren ein Bewährungsaufstieg nach Vc. Eine Leiterin erreicht Vb bzw. IVb. Die Karriereleiter hat 3 Sprossen. Möglichkeiten für persönliche und fachliche Weiterentwicklung zu eröffnen ist meiner Meinung nach ein zentrales Element für Arbeitsplatzqualität.“ So Martina Hohmann.

„Bei der Besetzung von Leitungsstellen erhalten zuerst die eigenen Mitarbeiterinnen eine Chance, ihren Verantwortungsbereich zu erweitern. Eine weitere Entwicklungsmöglichkeit ist die Profilierung in Fachthemen. Auch langfristig angelegte Weiterbildung, wie z.B. die berufsbegleitende Fortbildung in Richtung 'Fachwirt/in für Sozialbereiche' wird unterstützt: Finanziell, soweit es der Etat erlaubt, aber auf jeden Fall durch eine befristete Reduzierung des Stellenumfangs. Selbst, wenn die betreffende Mitarbeiterin nach der Fortbildung neue, berufliche Felder anstrebt, werden die Impulse und inhaltlichen Entwicklungen, die während der Fortbildung einfließen, als positiver Faktor für innovatives Arbeiten gerne gesehen.“

Fazit:

„Voraussetzung für den Qualitätsstandard bei Kindertagesstätten sind die Rahmenbedingungen, die wir unseren Mitarbeiterinnen bieten. Es ist ein Geben und Nehmen. Wir bieten berufliche Entwicklungschancen und bekommen dafür innovative Impulse. Wir kommen den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten entgegen und können mit motivierten und leistungsfähigen Mitarbeiterinnen rechnen.“

Schlußwort

Nahezu 3/4 der Beschäftigten bei der Stadt Böblingen sind Frauen. Von diesen 569 Mitarbeiterinnen sind jedoch 2/3 in den unteren 3 Vergütungsgruppen beschäftigt. In der Führungsetage sieht das Verhältnis genau umgekehrt aus: nur knapp 1/3 der Positionen vom Oberbürgermeister bis zur Abteilungsleitung sind mit Frauen besetzt.

Personalentscheidungen die heute getroffen werden, zeigen ihre Wirksamkeit erst in einigen Jahren. Wir hoffen, daß die Signale, die wir mit diesem Bericht gesetzt haben, Frauen darin bekräftigen ihre berufliche Weiterentwicklung mit Nachdruck zu verfolgen und daß wir durch unsere Offenheit für flexible Arbeitszeitmodelle für Männer und Frauen gleichermaßen eine Brücke zwischen Familie und Beruf bauen.

Eine Annäherung an die gesetzten Ziele wird sich ablesen lassen an den jährlich fortgeschriebenen Daten zur Beschäftigungssituation. Die Akzeptanz und Nachfrage der neu gestarteten Maßnahmen wird dokumentiert werden.

Die Unterschiedlichkeit in der Aufgabenstellung der verschiedenen Abteilungen in der Stadtverwaltung lassen aber nur in einzelnen Bereichen allgemeingültige Maßnahmen zu. Die Zielrichtung ist jedoch für alle gleich. „Mehr Frauen in Führungsverantwortung“, „bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, ein achtsamer Blick auf die „Rahmenbedingungen in Berufen mit hohem Frauenanteil“.

Weiterführende Modelle kommen nur im Dialog mit und innerhalb der jeweiligen Abteilungen zustande, wie es die im Bericht beschriebenen Beispiele zeigen.

Wir wollen Beschäftigte dazu ermutigen ihre Interessen einzubringen und Vorschläge zu machen, wie aus ihrer Sicht die oben genannten Ziele umgesetzt werden können. Die Personalabteilung, der Personalrat, und die Frauenbeauftragte werden ein offenes Ohr haben und sie gerne in ihren Bemühungen unterstützen.

Textverarbeitung, Gestaltung und Layout
Büroservice und Beratung
Beryll Ritter
Engelbergstraße 89
70499 Stuttgart