

1. Frauenförderplan der Bergischen Volkshochschule

Maßnahmen und Ziele für die Gleichstellung von Frau und Mann Geltungszeitraum

Grundlagen

Der Frauenförderplan ist auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) erstellt. Frauenförderung in Zweckverbänden ist im § 2 Absatz 1 des LGG NRW geregelt. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten regeln die §§ 17 und 18. Hier ist u. a. festgeschrieben, dass die Gleichstellungsbeauftragte an der Aufstellung des Frauenförderplans mitwirkt

Der Bergische VHS bekennt sich in ihrem Leitbild ausdrücklich zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Gleichstellung von Frau und Mann, auf allen Hierarchieebenen.

Frauenförderung geschieht nicht von selbst. Ziele und Maßnahmen helfen kontinuierlich an der Gleichstellung von Mann und Frau zu arbeiten. Dieser Frauenförderplan ist ein erster Schritt zur Umsetzung. Die Beschäftigtendaten stellen den Stand vom 01.05.2010 dar.

Ernst Schneider
Verbandsvorsteher

Monika Biskoping
pädagogische Leitung

Udo Bente
kaufmännische Leitung

Susanne Spitzl
Gleichstellungsbeauftragte

Inhalt

Bewertung, Ziele und Maßnahmen	Seite 3
Beschäftigungssituation	Seite 6
Zusammenfassung	Seite 30
Organisationsveränderungen	Seite 31
Gleichstellungsbeauftragte	Seite 32
Inkrafttreten / Geltungsbereich und Geltungsdauer	Seite 32

Abkürzungen

LGG	Landesgleichstellungsgesetz NRW
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

A) Bewertung, Ziele und Maßnahmen

Die Bergische Volkshochschule stellt zum ersten Mal seit ihrer Gründung im Jahre 2006 einen eigenen Frauenförderplan auf. Vor der Gründung galten für die Beschäftigten die Frauenförderpläne der Städte Wuppertal und Solingen. Auch ohne einen Frauenförderplan werden in der Bergischen VHS die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) beachtet, beispielhaft sollen erwähnt werden:

- Besetzung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten im Februar 2007
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Personalauswahlverfahren und bei der Organisationsentwicklung
- Berücksichtigung der geschlechtergerechten Sprache bei Stellenausschreibungen, Dienstvereinbarungen und internen Mitteilungen
- Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit und zur Teleheimarbeit.

Dennoch müssen weitere Anstrengungen gemacht werden, um die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu gewährleisten. Insbesondere die Vorgesetzten sind für diese Belange zu sensibilisieren.

1. Geschlechtsspezifische Datenerfassung und Auswertung

Sämtliche , die Bergische VHS betreffende, Daten, wie Stellenplan, Höhergruppierungen, Anträge auf Teilzeit und Altersteilzeit, realisierte Fortbildungen, Projektdaten sowie Personalentwicklungsplanung werden geschlechtsspezifisch erfasst.

Diese Daten sollen geschlechtsspezifisch ausgewertet werden, dazu wird ein Auswertungskonzept entwickelt.

2. Geschlechtergerechte Sprache

Analog zu den Stadtverwaltungen Solingen und Wuppertal soll die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter konsequent umgesetzt werden. Dies bezieht sich auf den gesamten dienstlichen Schriftverkehr sowie auf alle formalisierten Vordrucke, Honorarverträge und die geschlechtsspezifische Datenerfassung und Kursbeschreibungen der Bergischen VHS. Sollte keine geschlechtsneutrale Bezeichnung möglich sein, sind die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden. Hinweise sind bei der Gleichstellungsbeauftragten der Bergischen VHS zu erhalten.

3. Fort- und Weiterbildung

Die zentrale Erfassung der Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Bergischen VHS soll konsequent umgesetzt werden. Frauen sollen dazu motiviert werden an Fortbildungen teilzunehmen. Vor allem Teilzeitkräfte sind besonders zu motivieren. Die Mitarbeiter/innen sind von der Leitung der Bergischen VHS aufzufordern, sich in gleichstellungsrelevanten Themen wie dem „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ und „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ fortzubilden. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion (vergl. § 11 Abs.4 LGG NRW). Dies gilt auch für die Realisierung im gesamten Bereich der „Beruflichen Chancengleichheit“ und des Gender-Mainstreaming-Ansatzes. Zugang zu Fortbildungen sollten auch jene Beschäftigten haben, die auf Grund geringer Qualifikation nur wenig Aufstiegschancen haben. Auch befristet Beschäftigte sind zu motivieren sich weiter zu bilden.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Umsetzung des im Leitbild der Bergischen VHS formulierten Anspruchs nach der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ soll konsequent, für beide Geschlechter, umgesetzt werden und in entsprechenden Vereinbarungen Berücksichtigung finden. Dabei sind männliche Beschäftigte in der Zukunft zu einer aktiven Familienarbeit (z.B. Wahrnehmungen von Elternzeit) besonders zu motivieren.

5. Teilzeitbeschäftigung

- Teilzeit als eine Möglichkeit der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wird von der Bergischen VHS unterstützt. Dabei sind die Betreuung von minderjährigen Kindern und die Pflege von Angehörigen gleichermaßen zu berücksichtigen. Die Nutzung von Teilzeit soll für alle Beschäftigten der Bergischen VHS möglich sein.
- Eine fachgerechte Beratung an Teilzeit interessierter Beschäftigter oder in Teilzeit befindlicher Beschäftigter soll durch die Personalverwaltung der Bergischen VHS sichergestellt werden.
- Eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten ist - insbesondere unter dem Blickwinkel der Personalentwicklung - auszuschließen.
- Die Problematik allein Erziehender Beschäftigter soll berücksichtigt werden und zu keiner Benachteiligung führen.

- Eine Analyse der Gründe für Teilzeit in der Bergischen VHS soll durchgeführt werden. Kriterien hierfür werden noch entwickelt.

6. Auswahlverfahren

Die Auswahlkommission ist paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.

7. Ausbildung

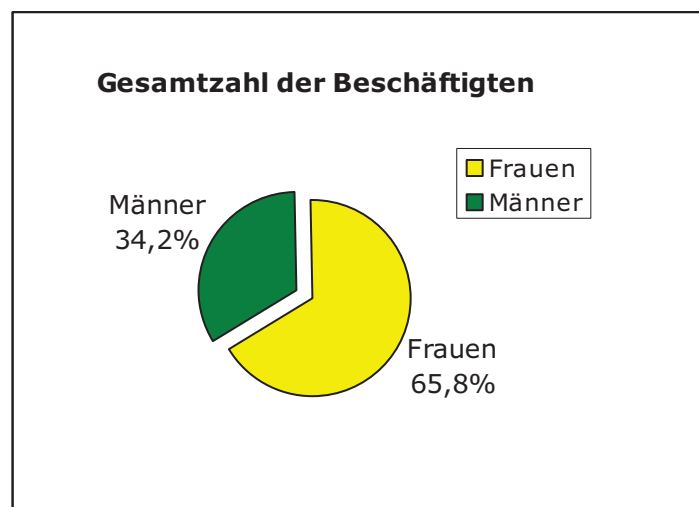
Zur Zeit sind die Ausbildungsplätze geschlechtergerecht besetzt. Hier gilt es darauf zu achten, dass dies bei zukünftigen Ausbildungsprojekten fortgeführt wird, soweit dies im Ermessen der Bergischen VHS liegt.

B) Beschäftigungssituation

1. Unbefristet Beschäftigte

1.1. Gesamtzahl

Mit Stand 1.5.2010 gibt es bei der Berg. VHS 117 unbefristet Beschäftigte, 77 weibliche und 40 männliche.

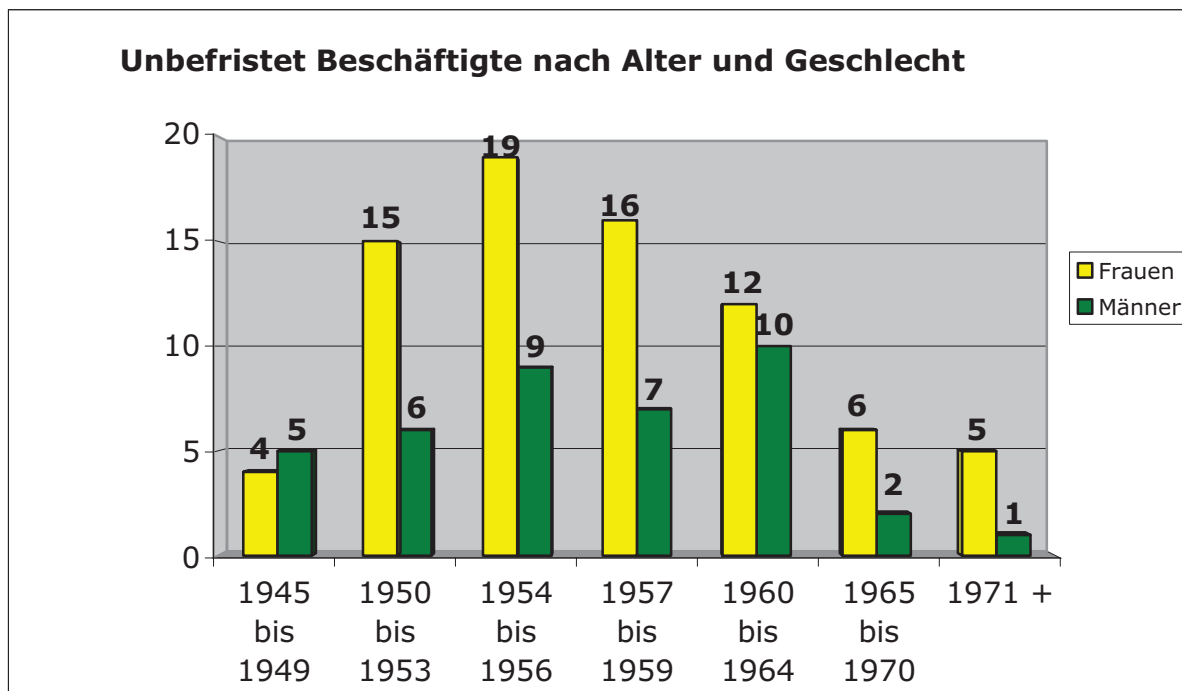


Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 34,2% männlichen Beschäftigten und 65,8 % weiblichen Beschäftigten an der Gesamtzahl aller Beschäftigten.

Unbefristet Beschäftigte Angestellte und Beamte/innen		
weibliche Beschäftigte	77	65,8%
männliche Beschäftigte	40	34,2%

1.2. Unbefristet Beschäftigte nach Alter und Geschlecht

Der demografische Wandel findet auch in der Beschäftigtenstruktur der Bergischen Volkshochschule seinen Niederschlag. Es ist eine deutliche Überalterung festzustellen, Nachwuchskräfte fehlen fast ganz.



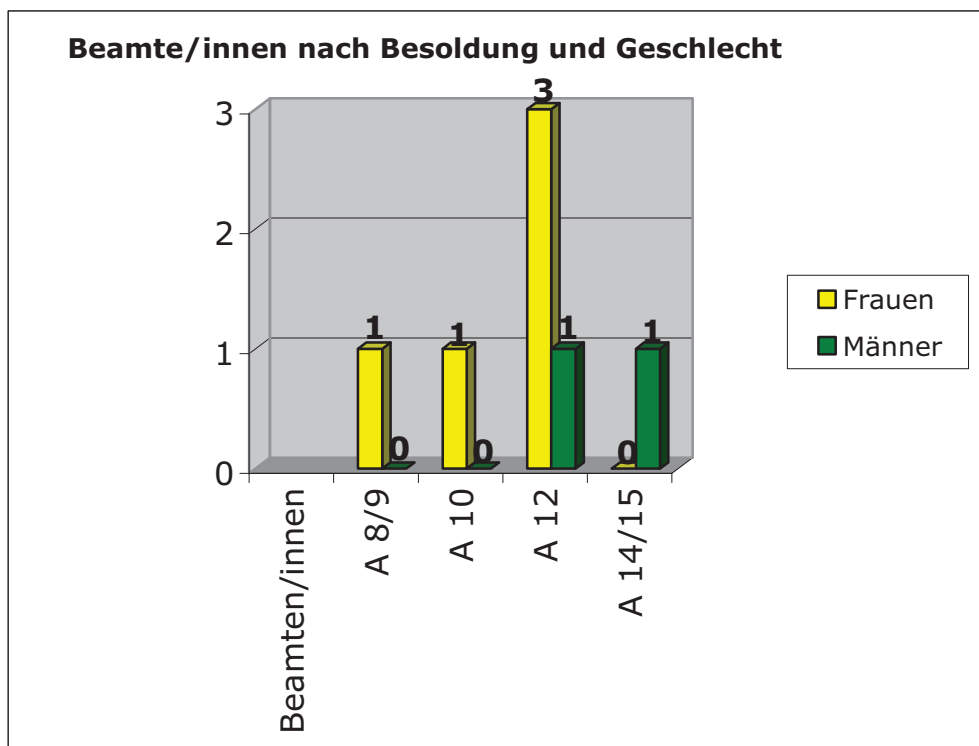
Die Betrachtung der von 1945 bis 1959 geborenen Beschäftigten zeigt, dass die Bergische VHS in mittlerer und ferner Zukunft mit erheblichen Personalabgängen zu rechnen hat. Der Anteil der bis 1959 geborenen Beschäftigten zeigt einen absoluten Wert von 81 auf. Dies sind knapp 70 % aller unbefristet Beschäftigten. Der Anteil der bis 1959 geborenen weiblichen Beschäftigten liegt bei 54 Beschäftigten. Dies entspricht einem relativen Anteil von 66,7 % der weiblichen Beschäftigten an der Altersgruppe der bis 1959 geborenen.

Gesamt	117			Frauen	
	Männer			Männer	
				%	
1945 bis 1949	9	4	5	3,4	4,3
1950 bis 1953	21	15	6	12,8	5,1
1954 bis 1956	28	19	9	16,2	7,7
1957 bis 1959	23	16	7	13,7	6,0
1960 bis 1964	22	12	10	10,2	8,5
1965 bis 1970	8	6	2	5,1	1,7
1971 +	6	5	1	4,3	0,8
	117	77	40		

Die jüngeren Jahrgänge ab 1971 sind mit nur rd. 5% an der Gesamtzahl der unbefristet Beschäftigten nur sehr gering vertreten und ein Indikator für die ungünstige Altersstruktur der Beschäftigten der Bergischen VHS. Auch die Jahrgänge 1965 bis 1970 weisen lediglich einen Prozentwert von 6,8 % auf. Somit liegt die Gesamtzahl der unbefristet Beschäftigten mit einem Alter ab 45 Jahren (Geburtsjahrgänge vor 1965) bei 88 % oder bei absolut 103 Beschäftigten.

2. Beamte und Beamtinnen

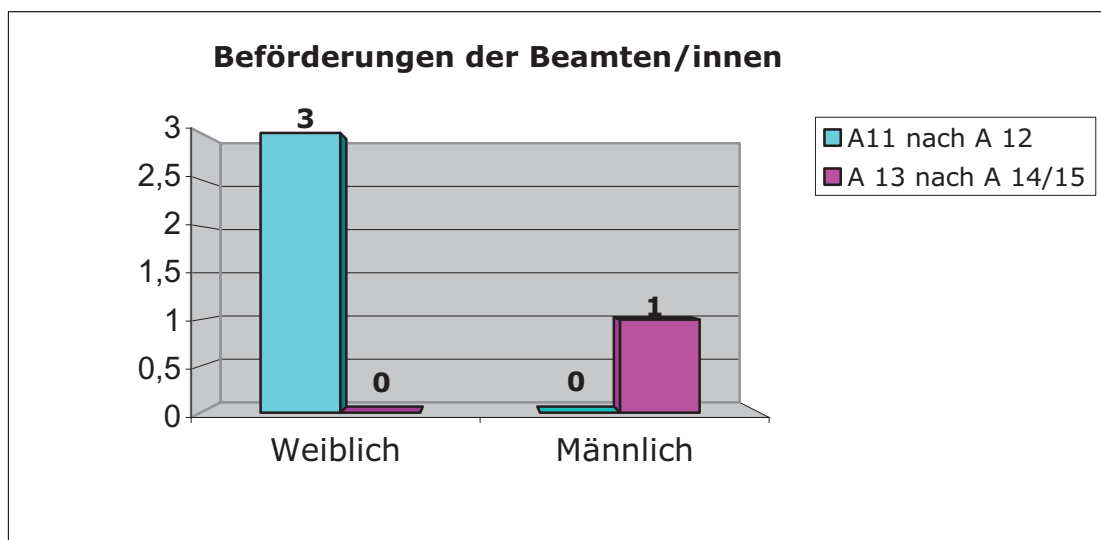
2.1. Beamte/innen nach Laufbahn/Besoldungsgruppen



Insgesamt sind bei der Bergischen VHS sieben Beamte/Beamtinnen beschäftigt. Fünf davon sind weiblich und zwei männlich. Bis auf eine sind alle beamteten Beschäftigten in der Verwaltung beschäftigt, ein Beamter davon im Bereich der TUI-Koordination. Dabei ist die Besoldungsgruppe A 12 mit drei Frauen und einem Mann von weiblichen Beschäftigten dominiert.

Besoldungsgruppen Beamten/innen	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
A 8/9	1	0	20	0
A 10	1	0	20	0
A 12	3	1	60	50
A 14/15	0	1	0	50

2.2. Beförderungen der Beamten/innen

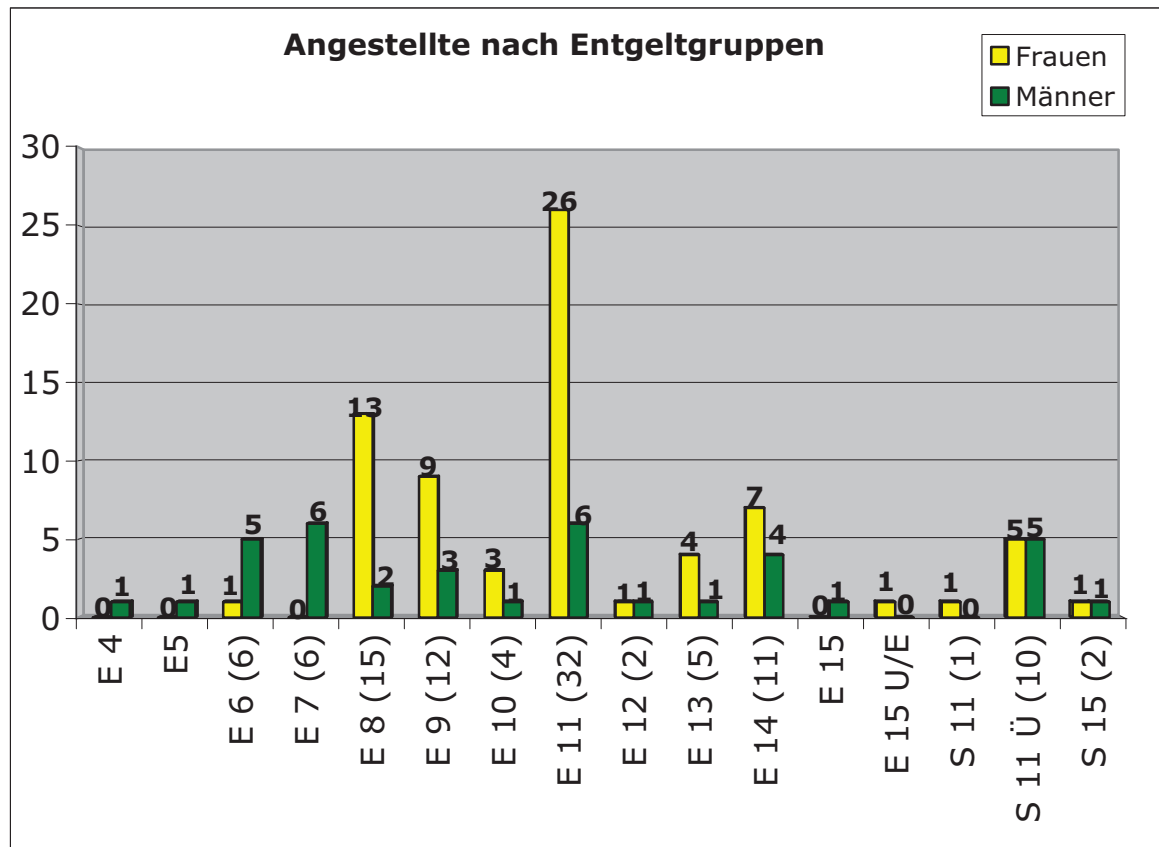


Beförderungen bei den Beamten/innen				
A 11	nach	A 12	3	weiblich
A 13	nach	A14/15	1	männlich

Seit Gründung des Zweckverbandes kam es im Bereich der beamteten Beschäftigten zu vier Beförderungen, die aber bis auf eine nicht zu einem Laufbahnwechsel führten.

3. Angestellte

3.1. Angestellte nach Entgeltgruppen



Entgeltgruppen	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
E 4	0	1	0	0,9
E 5	0	1	0	0,9
E 6 (6)	1	5	0,9	4,5
E 7 (6)	0	6	0	5,5
E 8 (15)	12	2	10,9	1,8
E 9 (12)	9	3	8,2	2,7
E 10 (4)	3	1	2,7	0,9
E 11 (32)	26	6	23,6	5,5
E 12 (2)	1	1	0,9	0,9
E 13 (5)	4	1	3,6	0,9
E 14 (11)	7	4	6,4	3,6
E 15	0	1	0	0,9
E 15 U/E	1	0	0,9	0
S 11 (1)	1	0	0,9	0
S 11 Ü (10)	5	5	4,5	4,5
S 15 (2)	1	1	0,9	0,9

Mit dem Inkrafttreten des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst wurden zum 1.11.2009 neue Entgeltgruppen geschaffen. Grob kann gesagt werden, dass die ehemals in E 9 TVöD eingruppierten

Beschäftigten nunmehr in die Entgeltgruppen S 11 und S 11 Ü eingruppiert werden. Die Beschäftigten in S 15 waren vormals in der Entgeltgruppe E 10 TVöD eingruppiert.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne des § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist nicht gegeben. In fast allen Entgeltgruppen sind Frauen überrepräsentiert. Lediglich in den Entgeltgruppen E 6 und E 7 (ehemaliger Arbeiterbereich) überwiegen die männlichen Beschäftigten. Eine weibliche Überrepräsentanz ist auch im Bereich der Höhergruppierungen festzustellen.

3.2. Angestellte nach Entgeltgruppen - in Relation der Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten je nach „Laufbahn“

Die Entgeltgruppen der Angestellten bestimmen sich in der Regel nach den ausgeübten Tätigkeiten und damit indirekt auch nach der für die ausgeübte Tätigkeit notwendigen Aus- und Vorbildung.

Entgeltgruppen Angestellte:

Entgeltgruppen 1 bis 4	An- und Ungelernte
Entgeltgruppen 5 bis 8	mindestens 3 bis 3,5-jährige Ausbildung
Entgeltgruppen 9 bis 12	Fachhochschulstudium bzw. Bachelor
Entgeltgruppe S 11- 15	Fachhochschulstudium bzw. Bachelor
Entgeltgruppen 13 – 15	wissenschaftliches Hochschulstudium bzw. Master

Die Verteilung der Entgeltgruppen in absoluten Zahlen und als % aller Beschäftigten nach Geschlecht sowie aller Beschäftigten zeigt folgendes Bild:

Entgeltgruppe E1 bis E 4		Geschlecht	
			alle
Frauen	0	0 %	0 %
Männer	1	2,63 %	0,9 %

Entgeltgruppe E 5 bis E 8		Geschlecht	
			alle
Frauen	14	19,44%	12,7 %
Männer	14	36,84%	12,7 %

Entgeltgruppe E 9 bis E 12		Geschlecht	
und S 11 - S 15		alle	
Frauen	46	63,88%	41,8 %
Männer	17	44,73%	15,5 %

Entgeltgruppe E 13 bis E 15		Geschlecht	
		alle	
Frauen	12	16,66%	10,9 %
Männer	6	15,78%	5,5, %

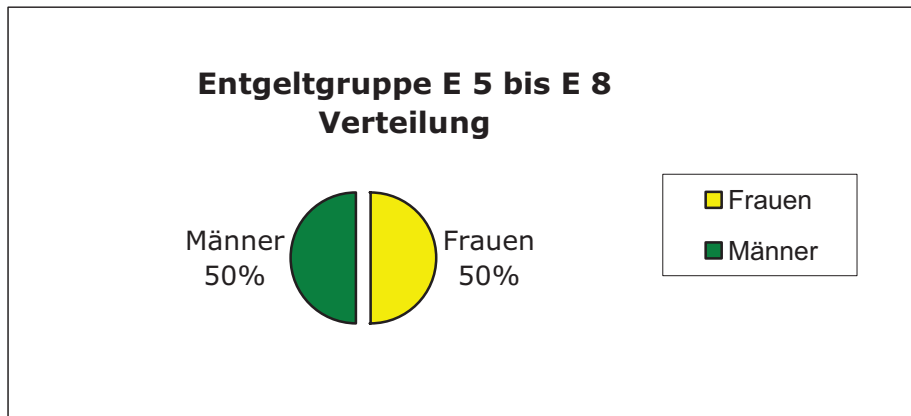
Lediglich die Entgeltgruppe E 13 bis E 15 weist prozentual (Anteil an allen Beschäftigten des gleichen Geschlechts) eine annähernd gleiche Verteilung auf.

Der größte Anteil der weiblichen unbefristeten Beschäftigten ist in den Entgeltgruppen E 8 bis E 12/S 11 bis S 15 zu finden. Dabei weist die Vergütungsgruppe E 11 mit einem Anteil von 26 Frauen den höchsten Anteil an Frauen auf. Demgegenüber stehen lediglich sechs männliche Beschäftigte. Dies entspricht einem Anteil von 36,11 % an der Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten und einem Anteil von 15,79 % gemessen an der Gesamtzahl der männlichen Beschäftigten.

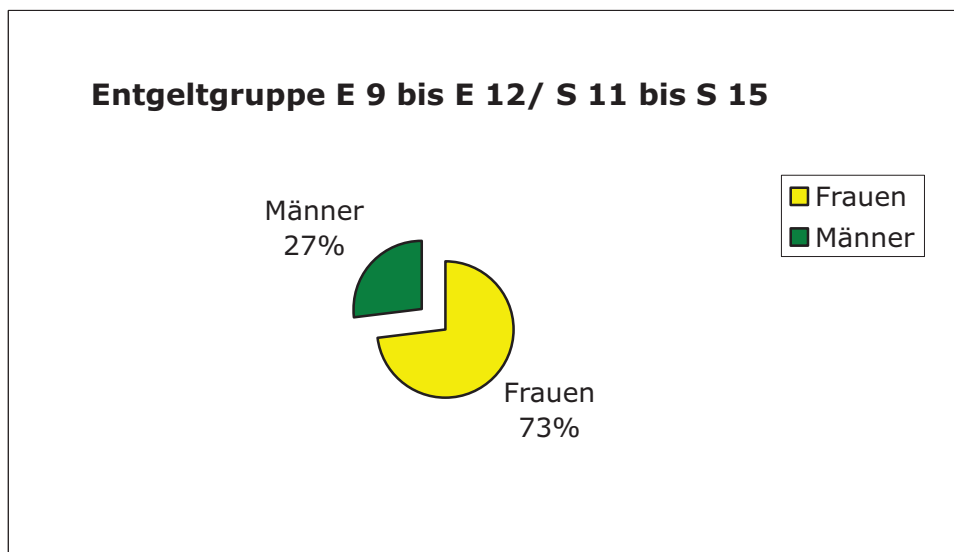
In der Entgeltgruppe E 9/S 11, S11Ü finden sich 15 weibliche Beschäftigte, im Verhältnis zu 8 männlichen Beschäftigten. Dies entspricht einem Anteil von 20,83 % an der Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten und einem Anteil von 21,05 % gemessen an der Gesamtzahl der männlichen Beschäftigten. Hier ist eine, mit geringfügigen Abweichungen, prozentual gleiche Verteilung zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten zu erkennen.

Die Entgeltgruppe E 8 ist mit einem Verhältnis von 12 weiblichen zu 2 männlichen Beschäftigten ebenfalls stark weiblich dominiert. Dies entspricht einem Anteil von 16,66 % am der Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten und einem Anteil von 5,26 % gemessen an der Gesamtzahl der männlichen Beschäftigten.

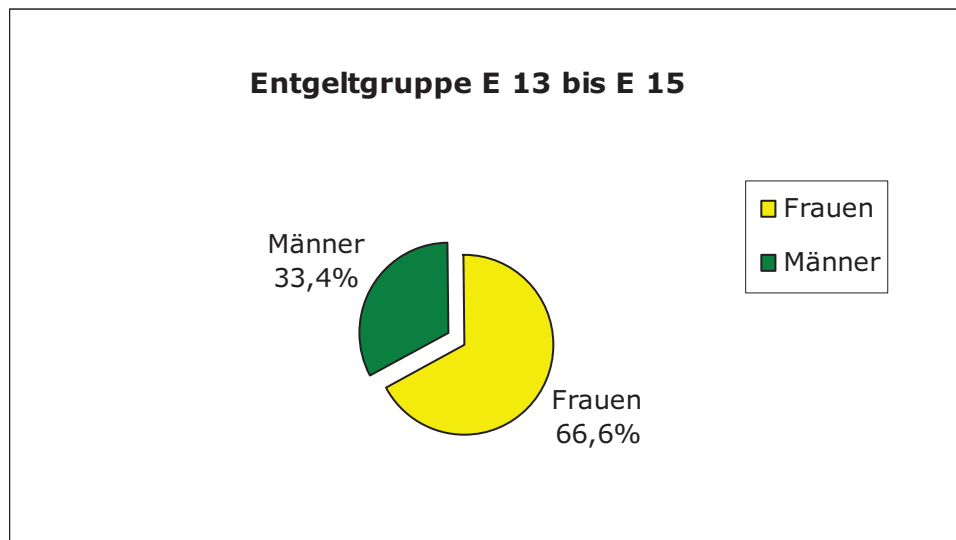
3.3. Entgeltgruppen relativ betrachtet an der Gesamtzahl der Beschäftigten nach „Laufbahn“



In den Entgeltgruppen E 5 bis E 8 sind 14 weibliche und 14 männliche Beschäftigte zu finden. Wobei die Entgeltgruppe E 8 mit einem Frauenanteil von 12 Beschäftigten die höchste Frauenquote aufweist.

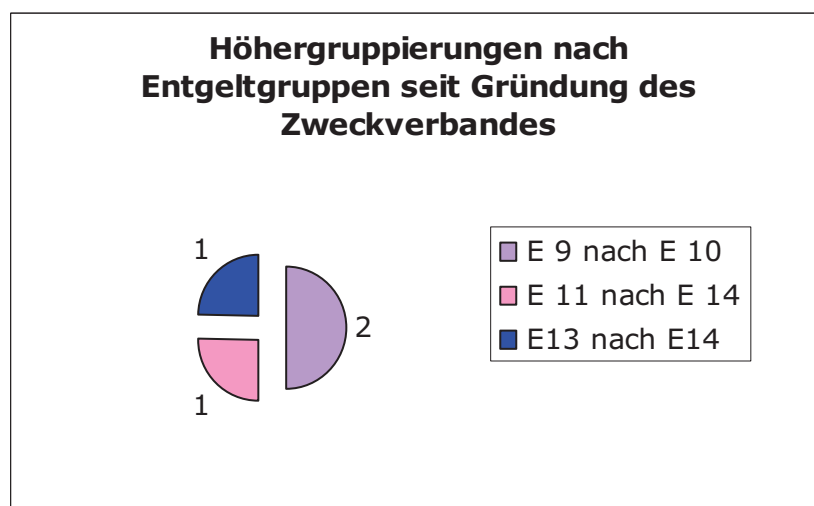


Die Entgeltgruppen E 9 bis E 12 bzw. S 11 bis S 15 weisen den höchsten weiblichen Beschäftigtenanteil auf. In absoluten Zahlen sind es 46 weibliche Beschäftigte (das entspricht 73 % aller Beschäftigten in diesen Entgeltgruppen), ihnen stehen 17 männliche Beschäftigte (das entspricht 27 % aller Beschäftigten in diesen Entgeltgruppen) gegenüber.



In den Entgeltgruppen E 13 bis E 15 sind 66,6 % oder absolut 12 weibliche Beschäftigte sowie 33,4 % oder absolut 6 männliche Beschäftigte. Die Entgeltgruppe 15 ist mit einem männlichen Beschäftigten besetzt, die Entgeltgruppe E 15 Ü mit einer weiblichen.

3.4. Höhergruppierungen in den Entgeltgruppen

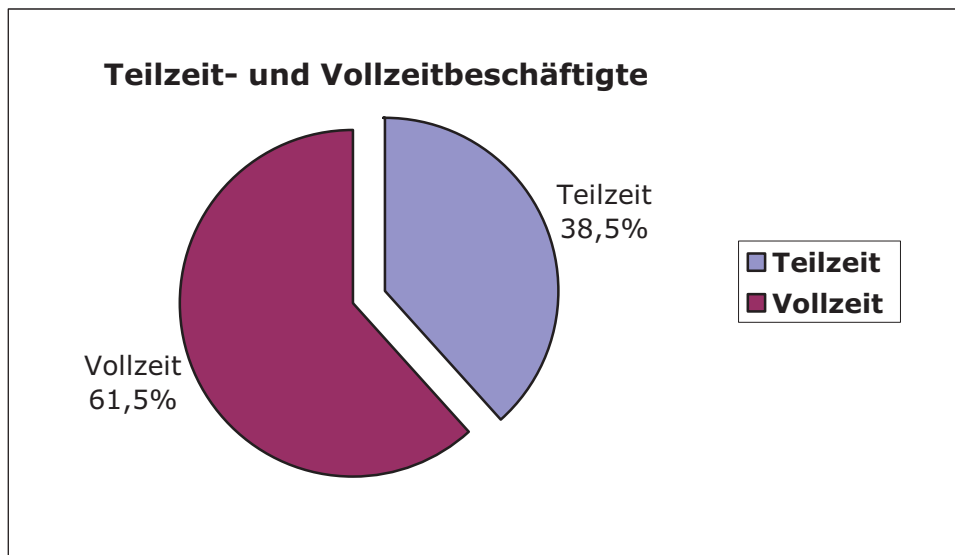


Höhergruppierungen nach Entgeltgruppen bei den Angestellten				
E 9	nach	E 10	2	weiblich
E 11	nach	E 14	1	Weiblich
E 13	nach	E 14	1	weiblich

Höhergruppierungen gab es nur in den Entgeltgruppen E 9 und E 11 und E 13 betroffen waren nur weibliche Beschäftigte.

4. Teilzeitbeschäftigte

4.1. Gesamtzahl

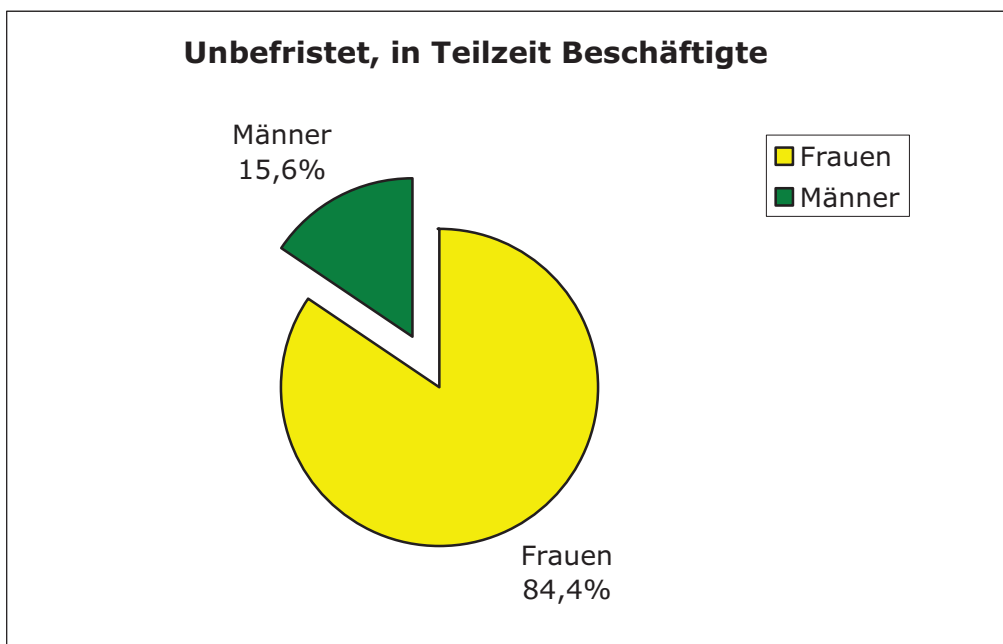


61,5 % aller unbefristet Beschäftigten arbeiten in Vollzeit und 38,5 % aller unbefristet Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. Dabei werden unter Teilzeit alle Formen der nicht vollzeitigen Beschäftigung verstanden, aus welchen Gründen auch immer dies erfolgt (z.B. ob aufgrund des Stellenzuschnitts oder persönlicher Wünsche). Altersteilzeitfälle und Langzeitarbeitszeitkonten sind hier nicht enthalten Dies entspricht 72 Vollzeitbeschäftigten und 45 Teilzeitbeschäftigten absolut.

Teilzeittätigkeiten werden vorrangig von weiblichen Beschäftigten wahrgenommen. Im Gegensatz zu 7 in Teilzeit beschäftigten Männern gehen 38 Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 84,4 % gemessen an der Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten.

Gesamtzahl	117
Teilzeit Gesamt	45
Frauen	38
Männer	7

4.2. Unbefristet Beschäftigte - weibliche und männliche - in Teilzeit



Bei Betrachtung der Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten liegt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen bei 84,4 %. Oder bei einer absoluten Zahl von 38 Frauen und 7 Männern.

Dabei liegt der Anteil der in Teilzeitarbeit unbefristet beschäftigten Frauen bei 32,5 % gemessen an der Gesamtzahl aller unbefristet Beschäftigten, der der männlichen Beschäftigten bei 6 %.

	absolut	Anteil an TZ Betrachtung nur TZ	Anteil TZ Betrachtung aller Beschäftigten	Anteil TZ Betrachtung nach Anteil Geschlecht
Frauen	38	84,4%	32,5%	49,3 %
Männer	7	15,6%	6,0%	17,5 %

Im Bereich der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse liegt die Bergische VHS höher als im EU-Trend. Durchschnittlich arbeiten in der EU Frauen 4x so viele weibliche Beschäftigte Teilzeit wie ihre männlichen Kollegen. In der Bergischen VHS arbeiten rund 5,4 mal soviel Frauen in Teilzeit als Männer.

4.3. Teilzeitbeschäftigte und andere Arbeitszeitreduzierungen sowie Arbeitsbefreiungen

Die Bergische VHS schafft für ihre Beschäftigten durch das Angebot der flexiblen Arbeitszeit gute Voraussetzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den sich wandelnden Lebensbedingungen. Flexible Arbeitszeiten können gemäß der entsprechenden Dienstvereinbarung immer dann wahrgenommen werden, wenn diesen keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

Daneben sind die verschiedensten Formen von stundenreduzierter Beschäftigung möglich und nicht nur die klassische Halbtagsbeschäftigung. Dem Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen - wie Betreuung und/oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen - wird gemäß dem TVöD immer entsprochen.

Teilzeitbeschäftigung aus besonderem Grund, Arbeitszeitreduzierungen, Arbeitsbefreiungen		
	Frauen	Männer
Altersteilzeit inkl. Freistellungsphase	10	4
Langzeitarbeitszeitkonto	0	2
Elternzeit	2	0
Mutterschutz	0	0
TVöD § 28 (Sonderurlaub)	1	0
TVöD § 11 (Reduzierung)	9	1
Pflegezeit	0	0

Von den unbefristet Beschäftigten sind zur Zeit zehn Frauen und vier Männer in der Altersteilzeit. Dies entspricht einem Anteil von 71,4 % Frauen an der Gesamtzahl aller in Alterzeit befindlichen Beschäftigten. Zwei Beschäftigte befinden sich bereits in der Freistellungsphase.

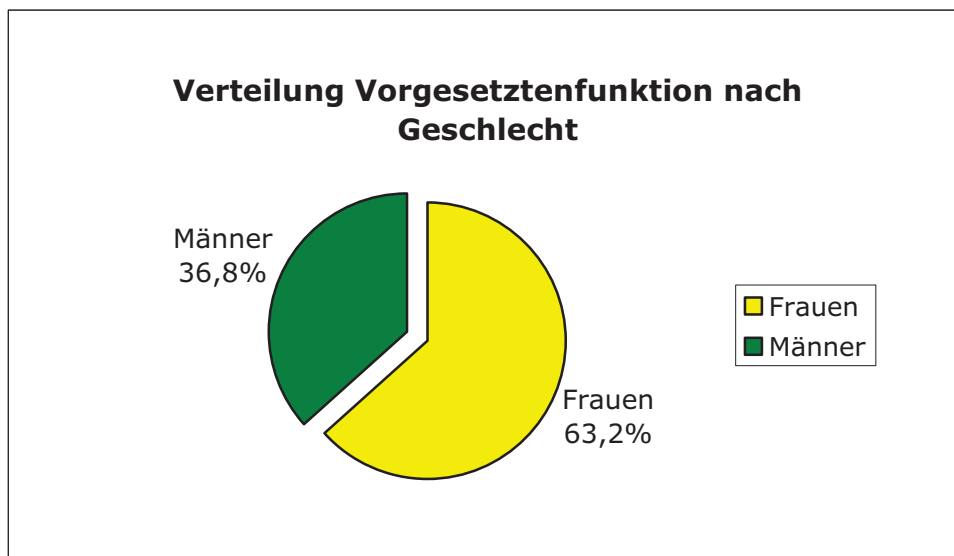
Von der Möglichkeit der Beurlaubung ohne Entgeltfortzahlung macht derzeit eine Beschäftigte Gebrauch, sie nutzt die Zeit zur beruflichen Weiterbildung. Zwei Beschäftigte haben die Möglichkeit genutzt, durch die Vereinbarung eines Langzeitarbeitszeitkontos, Sabbatmonate oder Sabbatjahr herauszuarbeiten. Insgesamt zehn Beschäftigte haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Arbeitszeit aus persönlichen und/oder familiären Gründen zu reduzieren.

5. Vorgesetztenfunktion

5.1. Gesamtzahl

Die Geschäftsführung der Bergischen VHS ist mit einer pädagogischen Leiterin und einem kaufmännischen Leiter besetzt (1:1).

In der gesamten Bergischen VHS befinden sich nach einer Neuordnung der Vorgesetztenfunktionen zum 01.01.2008 insgesamt 19 Beschäftigte (ohne Geschäftsführung - aber inkl. befristet Beschäftigter) in Vorgesetztenfunktionen. Davon zwölf Frauen und sieben Männer.

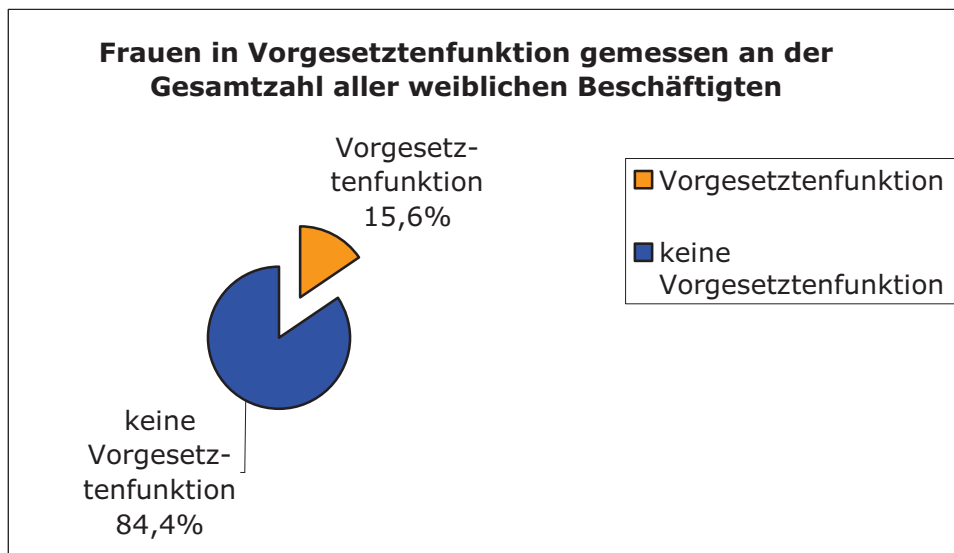


Vorgesetztenfunktion		100%
Frauen	12	63,2%
Männer	7	36,8%

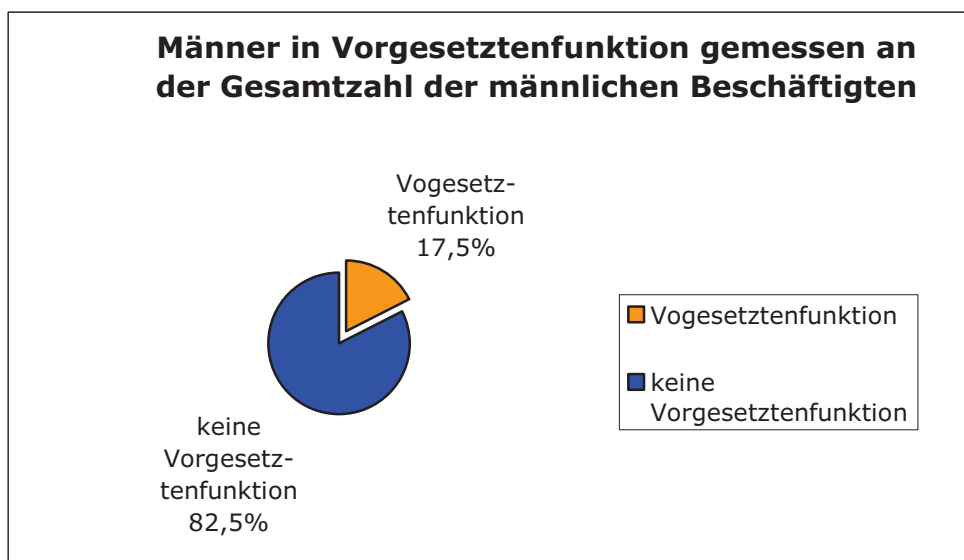
5.2. Weibliche Vorgesetzte

Gemessen an der Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten haben 15,6 % der Frauen eine Vorgesetztenfunktion. Dies entspricht einer absoluten Zahl von 12 weiblichen Beschäftigten.

Beschäftigte gesamt	117	
Frauen	absolut	relativ
Frauen gesamt	77	65,8%
Vorgesetztenfunktion	12	15,6%



5.3. Männliche Vorgesetzte



Beschäftigte gesamt	117	
Männer	absolut	relativ
Männer gesamt	40	34,2%
Vorgesetztenfunktion	7	17,5%

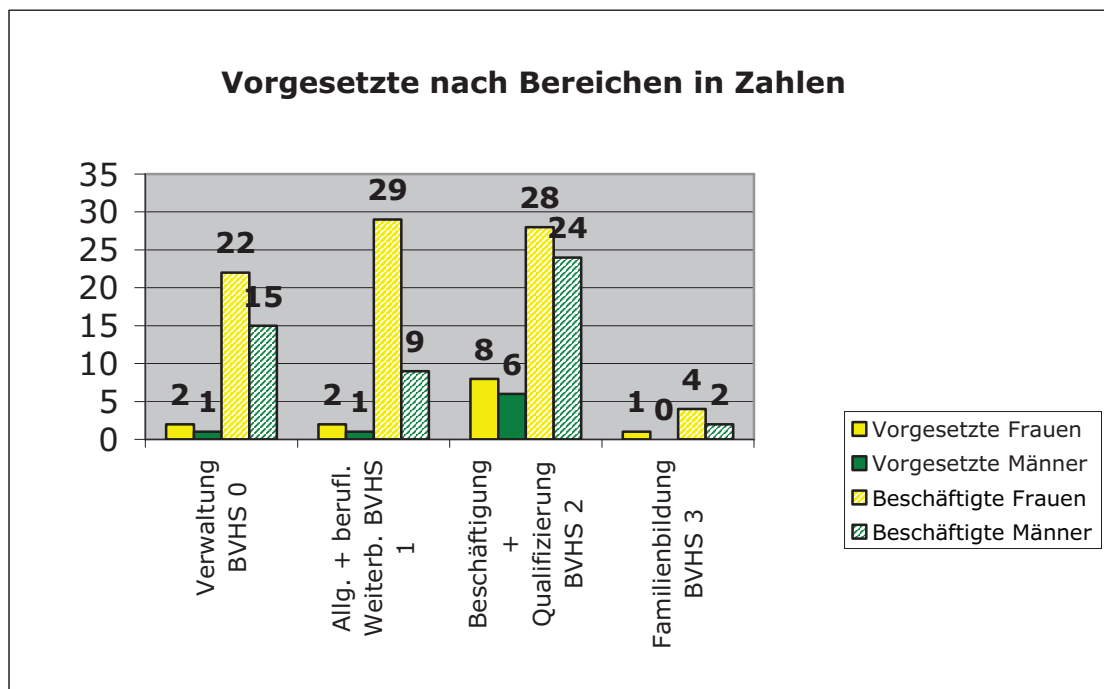
Gemessen an der Gesamtzahl der männlichen Beschäftigten haben 17,5 % der Männer eine Vorgesetztenfunktion.

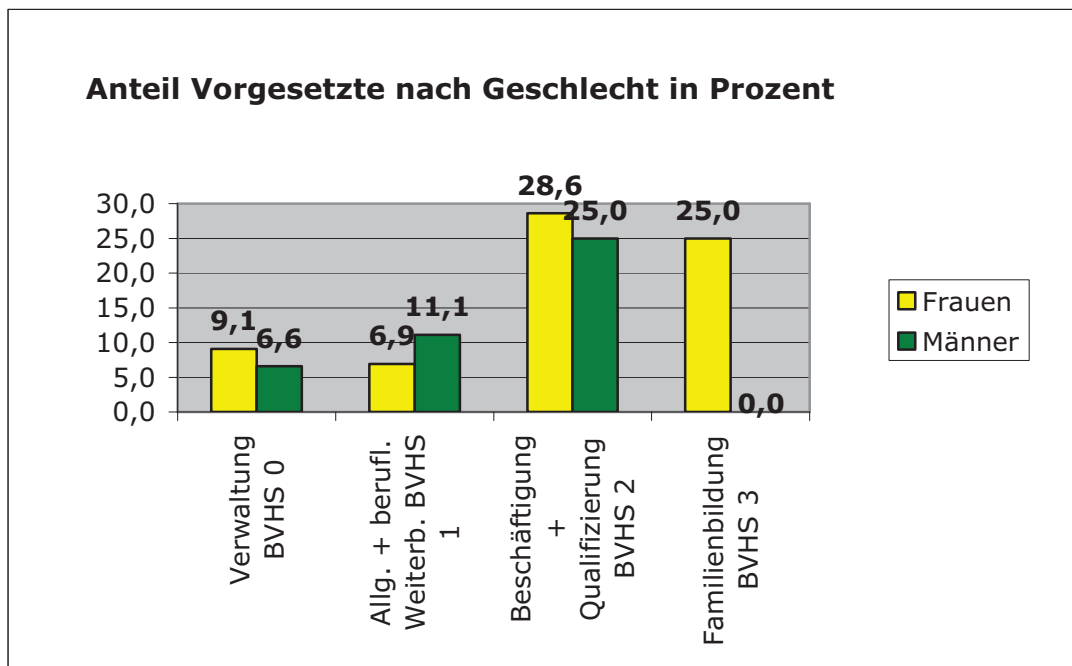
Trotz niedriger Gesamtzahl der männlichen Beschäftigten, sind relativ betrachtet die männlichen Beschäftigten prozentual häufiger in Vorgesetztenfunktionen, bei den weiblichen Beschäftigten ist eine geringe Unterrepräsentanz festzustellen.

5.4. Vorgesetzte nach Bereichen

Die Vorgesetztenfunktionen stehen zur Anzahl der Beschäftigten (inkl. der befristet Beschäftigten) in den jeweiligen Bereichen in höchst unterschiedlichen Verhältnissen.

Bereich	Vorgesetzte		Beschäftigte		Anteil Vorgesetzte am Geschlecht	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Verwaltung BVHS 0	2	1	22	15	9,1 %	6,6 %
Allg. + berufl. Weiterb. BVHS 1	2	1	29	9	6,9 %	11,1 %
Beschäftigung + Qualifizierung BVHS 2	8	6	28	24	28,6 %	25 %
Familienbildung	1	0	4	2	25 %	0





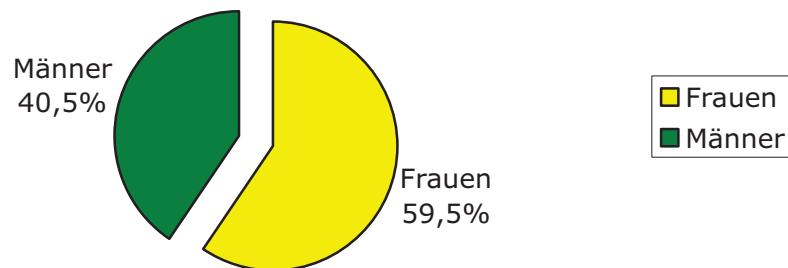
6. Detailbetrachtung der einzelnen Bereiche

6.1. Verwaltung - BVHS 0

Insgesamt arbeiten in der Verwaltung der Bergischen 37 Beschäftigte (inkl. der befristet Beschäftigten) in den Bereichen Sekretariat, Qualitätsmanagement, Öffentlichkeitsarbeit, Personal und Organisation, Rechnungswesen, fachbereichsbezogene Verwaltungen „Allgemeine berufliche Weiterbildung“, „Beschäftigung und Qualifizierung“ und „Familienbildung“ sowie Zentrale Anmeldung und Gebäudebetreuung.

Davon sind 22 weiblich. Dabei sind die Bereiche „fachbereichsbezogene Verwaltung Beschäftigung und Qualifizierung“ und „Rechnungswesen“ mit je einer weiblichen Vorgesetzten besetzt. Alle anderen Verwaltungsbereiche sind direkt dem kaufmännischen Leiter zugeordnet.

Verteilung männliche und weibliche Verwaltungsmitarbeiter/innen



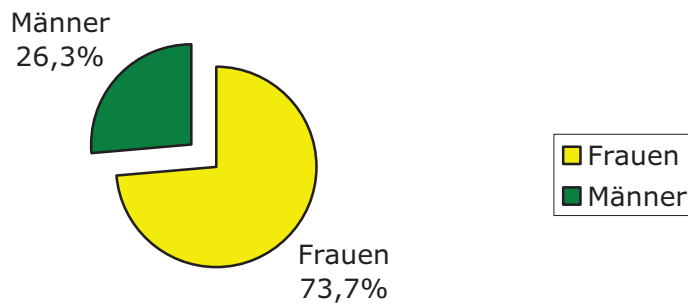
Verwaltung	weiblich	männlich
Sekretariat	1	0
QM	1	0
Öffentlichkeitsarbeit	1	0
Personal und Organisation	1	0
Rechnungswesen	3	0
IT u. Internet	0	2
Fachbereichsbezogene Verwaltung A + B.	6	3
Fachbereichsbezogene Verwaltung B&Q	3	1
Fachbereichsbezogene Verwaltung FBS	4	0
Zentrale Anmeldung	2	1
Gebäudebetreuung	0	7
insgesamt	22	14

6. 2. Allg. und berufliche Weiterbildung inkl. Schulabschlüsse - BVHS 1

In diesem Bereich arbeiten insgesamt 37 Beschäftigte, die Leitung obliegt der pädagogischen Leiterin.

Davon entfallen auf den Bereich der Allgemeinen und beruflichen Weiterbildung ohne den Fachbereich Schulabschlüsse, 9,5 Stellen.

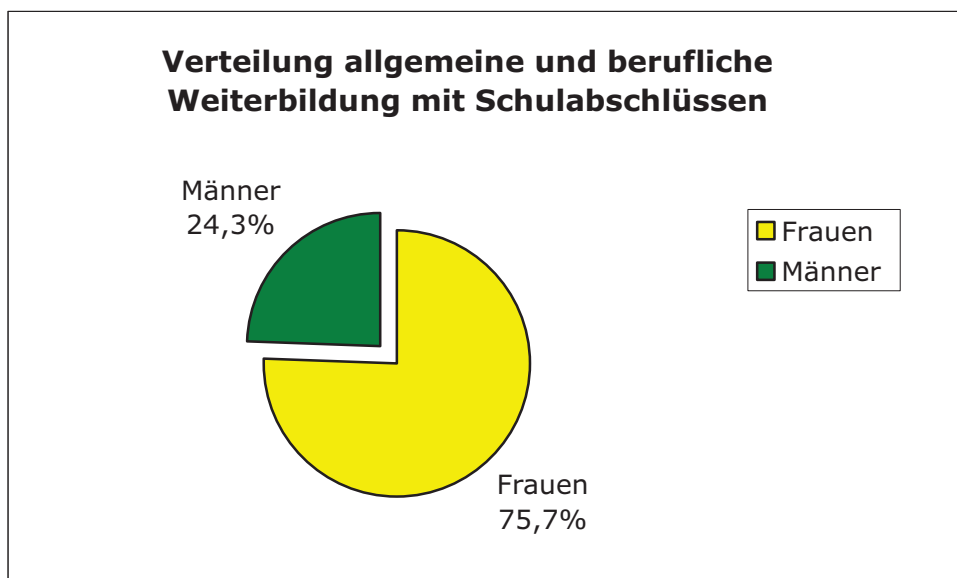
Verteilung allgemeine und berufliche Weiterbildung ohne Schulabschlüsse



Allg. + Berufl. ohne Schulabschlüsse		
	männlich	weiblich
Politik/Geschichte/Umwelt	1,5	
Berufliche Bildung		1,0
Kulturelle Bildung		1,0
Gesundheit		1,5
Fremdsprachen		2,5
Deutsch als Fremdsprache		1,5
Grundbildung		0,5

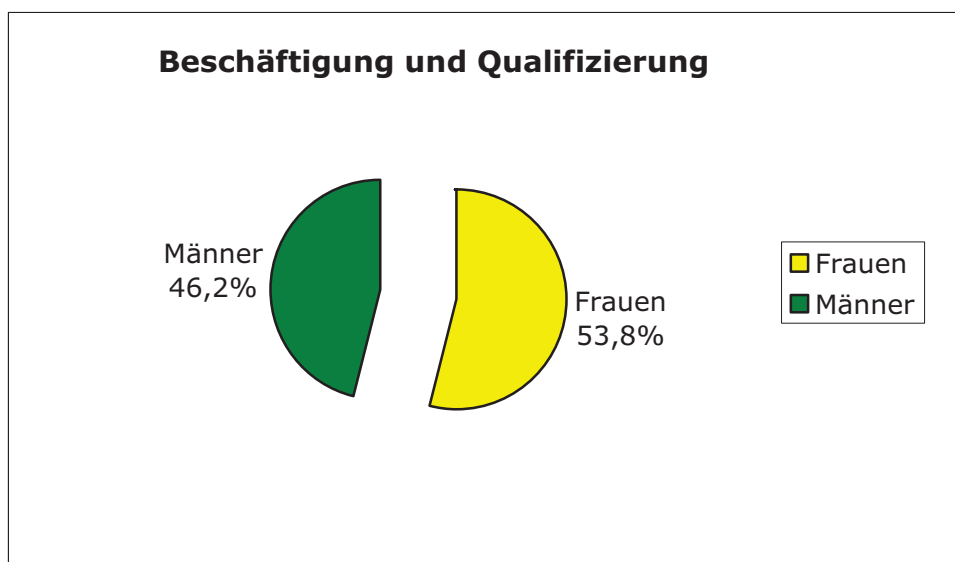
Nimmt man den Fachbereich Schulabschlüsse hinzu, ergibt sich ein anderes Bild.

Allg. + Berufl. inkl. Schulabschlüsse		
	Wuppertal	
	männlich	weiblich
Politik/Geschichte/Umwelt	1,5	
Berufliche Bildung		1,0
Kulturelle Bildung		1,0
Gesundheit		1,5
Fremdsprachen	0,5	2,0
Deutsch als Fremdsprache	0,5	1,0
Grundbildung		0,5
Leitung Schulabschlüsse	0,5	1,0
Weiterbildungslehrer/innen	6,0	19,0
Sozialpädagogin		1,0
insgesamt	9,0	28,0



6.3. Bereich Beschäftigung und Qualifizierung - BVHS 2

Im Bereiche Beschäftigung und Qualifizierung arbeiten inkl. der befristet Beschäftigten insgesamt 52 Beschäftigte, 28 Frauen und 24 Männer. Die Bereichsleitung ist männlich besetzt, die drei Fachbereichsleitungen sind mit einem Mann und 2 Frauen besetzt.



Beschäftigung und Qualifizierung	weiblich	männlich
Bereichsleitung	0	1
Beschäftigung + Ausbildung	10	19
Berufsvorbereitung, Qualifizierung, EU-Projekte	11	3
Wiedereinstieg	7	1

Im Fachbereich Beschäftigung und Ausbildung als Teil des Bereichs Beschäftigung und Qualifizierung sind auf Grund der klassischen Männerberufe (z.B. Arbeitsgelegenheit Garten- und Landschaftsbau, Arbeitsgelegenheit Handwerk, Ausbildung zum Tischler) sehr viele männliche Beschäftigte zu finden.

6.4 Familienbildung - BVHS 3

In dem Bereich Familienbildung arbeiten insgesamt 6 Beschäftigte, die Leitung ist weiblich besetzt.

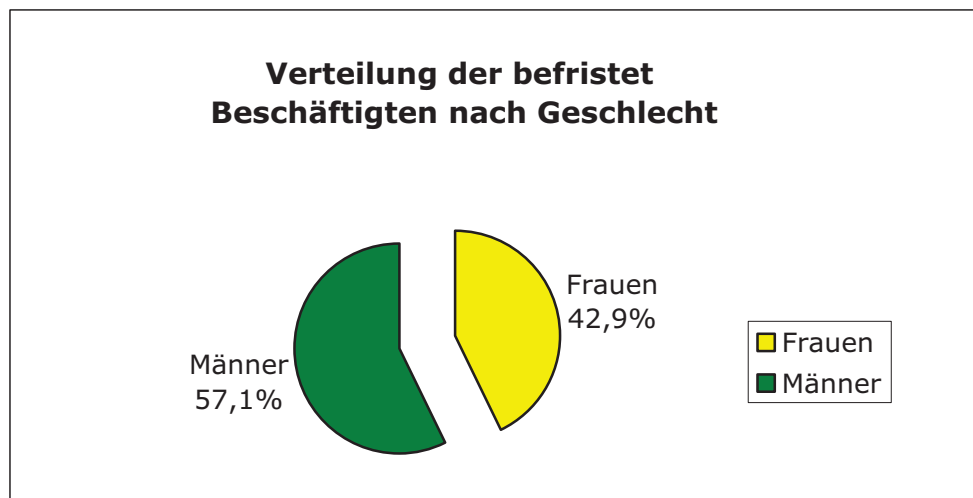
Familienbildung	weiblich	männlich
Bereichsleitung	1	0
Beschäftigte	3	2

7. Befristet Beschäftigte

7.1. Gesamtzahl

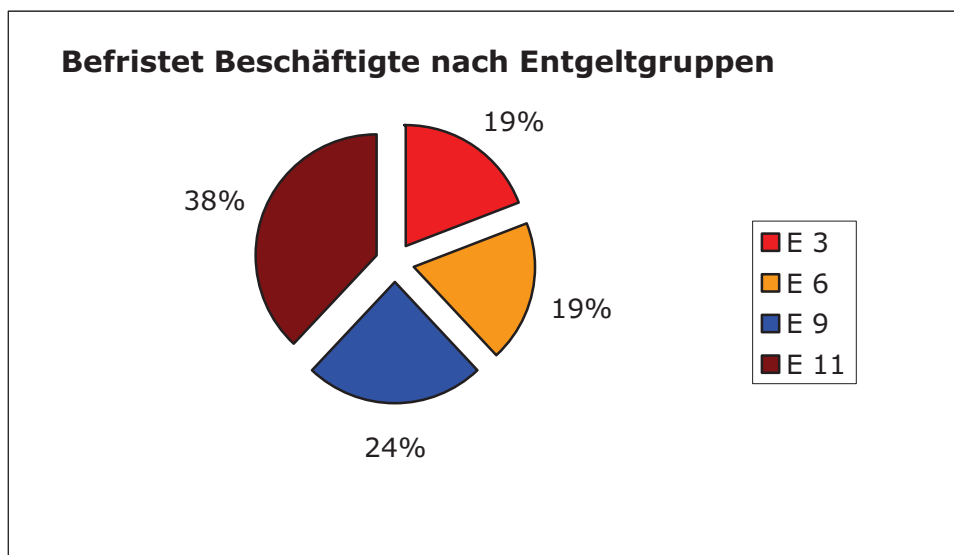
In der Bergischen VHS gab es zum Stichtag insgesamt 24 befristete Stellen, die mit 21 Personen besetzt waren, davon 9 weibliche und 12 männliche Beschäftigte. Die Vergütungsgruppen liegen zwischen E 3 (Gebäudebetreuung) und S 11 (Sozialpädagoge/in, Projektleitung).

7.2. Verteilung nach weiblichen und männlich befristet Beschäftigten



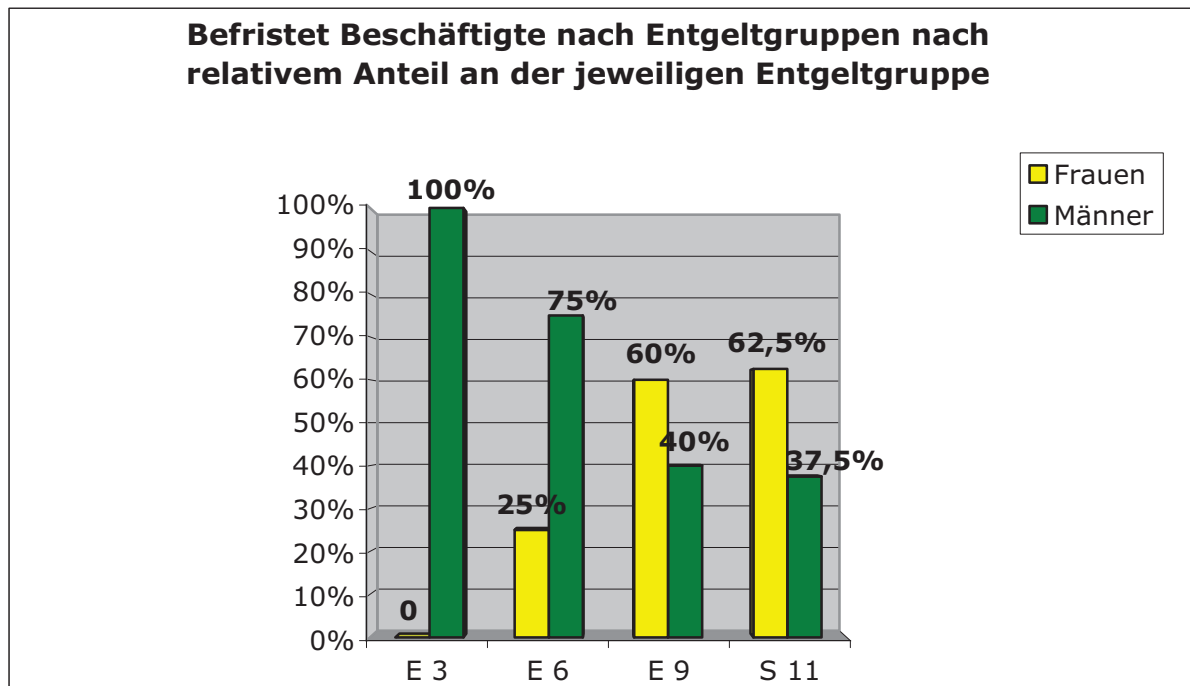
Befristet Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht	
Frauen	9
Männer	12

7.3. Befristet Beschäftigte nach Entgeltgruppen



Entgeltgruppe	absolut
E 3	4
E 6	4
E 9	5
S 11	8
insgesamt	21

7.4. Befristet Beschäftigte nach Anteil von weiblichen und männlichen Beschäftigten an der jeweiligen Vergütungsgruppe

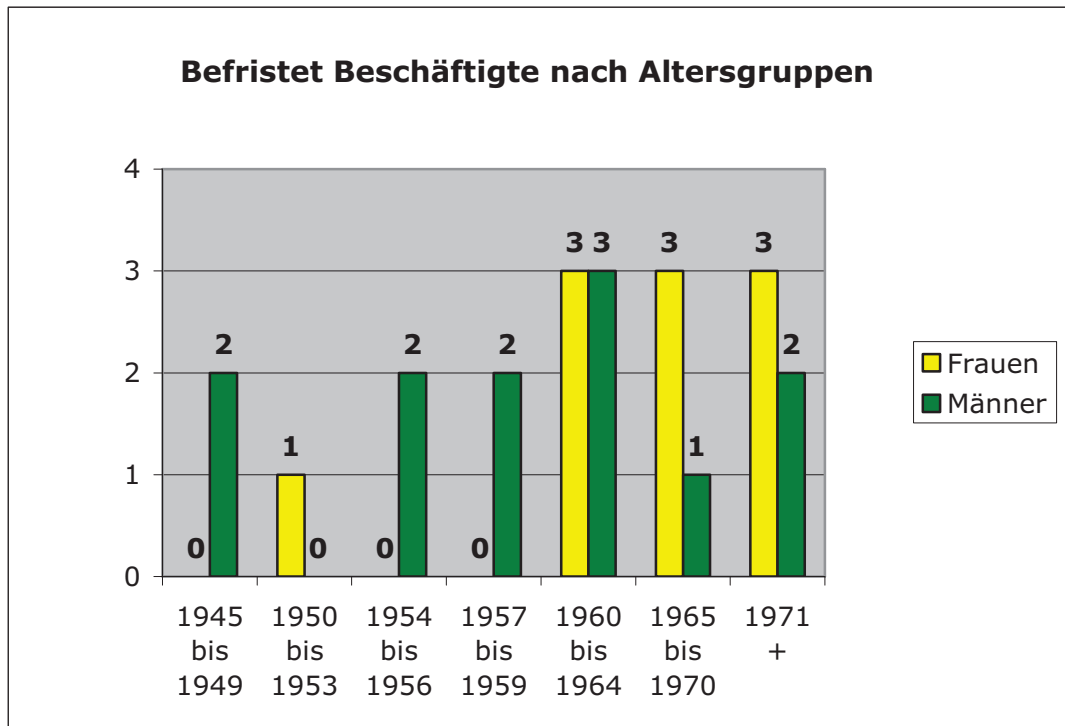


Beschäftigte nach Entgeltgruppe	absolut		relativ	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
E 3	0	4	0	100 %
E 6	1	3	25 %	75 %
E 9	3	2	60 %	40 %
S 11	5	3	62,5 %	37,5 %

In der Entgeltgruppe E 3 finden sich in erster Linie Hausmeister. In der Entgeltgruppe E 6 sind vorrangig Werkanleiter in Maßnahmen beschäftigt. Diese Maßnahmen werden vielfach im Auftrag der ARGE Wuppertal realisiert und führen mehrheitlich zu handwerklichen Qualifikationen. Da das Handwerk auch heute noch traditionell männlich geprägt ist, finden sich hier wesentlich mehr männliche als weibliche Beschäftigte. Teilweise sind nur männliche Bewerbungen auf Ausschreibungen zu verzeichnen.

In der Entgeltgruppe 9 sind in erster Linie Bildungsberater/-begleiter/innen beschäftigt, die in der Entgeltgruppe S 11 eingruppierten Beschäftigten üben eine sozialpädagogische Tätigkeit aus.

7.5. Altersverteilung der befristet Beschäftigten nach Geschlecht



Gesamt	21	Frauen	Männer	Frauen	Männer
				%	%
1945 bis 1949	2	0	2	0	9,5
1950 bis 1953	1	1	0	4,8	0
1954 bis 1956	2	0	2	0	9,5
1957 bis 1959	2	0	2	0	9,5
1960 bis 1964	6	3	3	14,3	14,3
1965 bis 1970	3	2	1	9,5	4,8
1971 +	5	3	2	14,3	9,5

Befristet Beschäftigte sind im Durchschnitt jünger als unbefristet Beschäftigte. Die Altersgruppe der ab 1971 Geborenen liegt bei etwa 23,8 %, bei den unbefristet Beschäftigten liegt der Anteil nur bei 5,1 %

7.6 Befristet Beschäftigte und Teilzeit

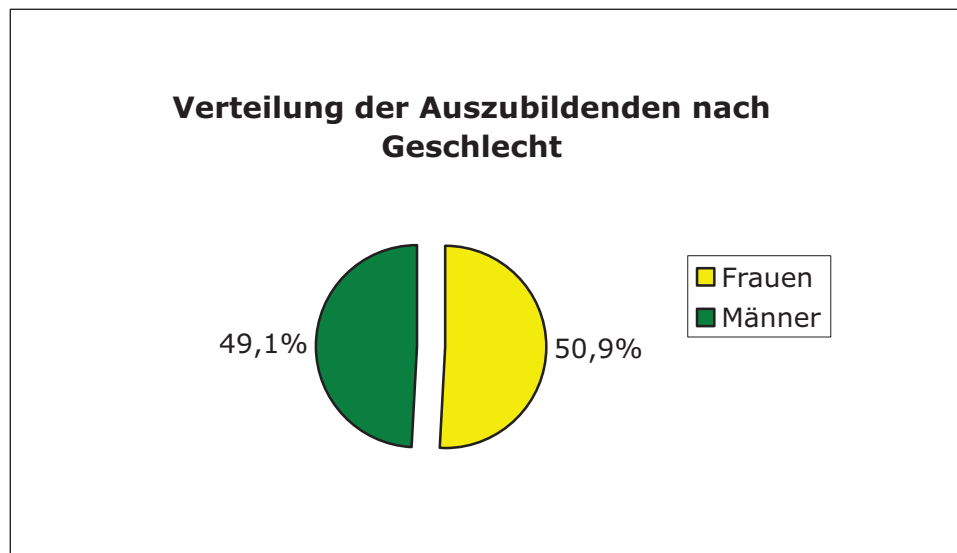
Bis auf einen sind alle befristet Beschäftigten originär in Teilzeit tätig. Die Teilzeitbeschäftigung resultiert immer aus dem gegebenen Tätigkeitsumfang. In zwei Fällen ergibt sich jedoch eine temporäre Vollbeschäftigung, da zwei Teilzeitbeschäftigung parallel ausgeübt werden.

Der Umfang der Teilzeitbeschäftigung variiert zwischen 22 % und 92 %.

Beschäftigungsumfang	Frauen	Männer
bis 25 %	1	2
bis 50 %	5	2
bis 75 %	3	3
bis 100 %	0	4

8. Auszubildende

Zum Stichtag 1.5.2010 waren bei der Berg. VHS insgesamt 53 Auszubildende beschäftigt, 27 Frauen und 26 Männer. Waren in den vergangenen Jahren die männlichen Auszubildenden deutlich in der Überzahl, so hat sich dies - auch aufgrund spezieller Maßnahmen für junge Frauen - deutlich geändert.



Verteilung Auszubildende	
weiblich	männlich
27	26

Ausbildungsprojekt	insgesamt	Frauen	Männer
3. Weg in der Berufsausbildung	9	2	7
Ausbildung 2006	1	1	0
Ausbildung Tischler	6	0	6
Integrative BaE	12	5	7
Pro Beruf 1 + 2	3	1	2
Pro Beruf 3	12	8	4
Teilzeitausbildung	10	10	0
insgesamt	53	27	26

Auf die Auswahl der Auszubildenden hat die Berg. VHS aufgrund der Zuweisung der ARGE wenig bis gar keinen Einfluss.

C) Zusammenfassung

Eine Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten ist im Sinne des § 7 Landesgleichstellungsgesetz nur in einigen Bereichen der Bergischen VHS gegeben.

- Bei den unbefristet Beschäftigten liegt der prozentuale Anteil von Frauen bei 65,8 %, der von Männern bei 34,2 %. Von den 7 Beamten/innen sind 71,4 % Frauen und 28,6 % Männer.

Allerdings sind typisch und klassisch männliche Bereiche auch männlich besetzt. Dies gilt insbesondere für die „Gebäudebetreuung und Technik“ sowie Internet und Prozessoptimierung.

- Im Bereich der Gebäudebetreuung gilt es in der Zukunft Bewerbungen durch Frauen, bei gleicher Eignung, in ausreichendem Maße zu berücksichtigen.

In den Entgeltgruppen E 1 bis E 8 der unbefristet Beschäftigten ist eine Überrepräsentanz der männlichen Beschäftigten (im Verhältnis zur Gesamtzahl aller männlichen Beschäftigten) festzustellen. Im Entgeltbereich sind E 9 - E 12 bzw. S 11 - S 15 sind die Männer unterrepräsentiert.

Führungspositionen und Vorgesetztenfunktionen sind annähernd gleich durch Frauen und Männer besetzt. Die Leitung der Bergischen VHS ist geschlechtergerecht besetzt.

- In der Bergischen VHS sind 15,6 % der Frauen in einer Führungs- bzw. Vorgesetztenfunktion und 17,5 % der Männer, jeweils bezogen auf die geschlechtsspezifische Gesamtzahl der Beschäftigten.
- Hier gilt es die Werte zu halten und vor allem bei der Neubesetzungen freiwerdender Stellen auf eine ausreichende Besetzung durch weibliche Beschäftigte, bei gleicher Eignung, zu achten (gemäß § 7 (2) LGG NRW).

Teilzeitbeschäftigte sind vorrangig Frauen. Die errechnete Quote liegt bei rd. 85 % gemessen an der Gesamtzahl aller Teilzeit-Beschäftigten (ohne Altersteilzeitfälle). Dies entspricht einer absoluten Zahl von 38 Frauen und 7 Männern.

- Hier gilt es im Rahmen einer Personalentwicklungsplanung zu analysieren, welche Gründe einer Teilzeitbeschäftigung, die nicht unter Altersteilzeit, Erziehungsurlaub, Mutterschutz, Beurlaubung, Pflegezeit, Langzeitarbeitszeitkonten zu subsumieren sind, zu Grunde liegen.

- Das Thema Teilzeit ist bei der Entwicklung von Projekten verstärkt stets im Sinne der Mitarbeiter/innen mit zu berücksichtigen.

Bei den befristet Beschäftigten der Bergischen VHS gibt es im Vergleich zu den unbefristet Beschäftigten ein im Verhältnis höheren Anteil an männlichen Beschäftigten. Auffällig ist, dass die männlichen Beschäftigten eher in den unteren Entgeltgruppen zu finden sind, die weiblichen jedoch eher in den oberen.

Bei den Auszubildenden stehen derzeit 27 weibliche 26 männlichen Auszubildenden gegenüber. Dies war nicht immer so, in früheren Jahren waren die männlichen Auszubildenden eindeutig in der Überzahl. Durch die Auflage von Förderprogrammen, die sich vorrangig an Frauen richten - wie z. B. „Teilzeitausbildung für Alleinerziehende“ und eine geänderte Zuweisungspraxis der ARGE hat sich das Verhältnis aber mittlerweile ausgeglichen.

Da zur Zeit externe Ausschreibungen nur dann erfolgen, wenn eine notwendig zu besetzende Stelle nicht intern besetzt werden kann, wird es mittelfristig im Personalbereich und der Verteilung unter den Geschlechtern nur zu geringfügigen Änderungen kommen.

Durch die hohe Altersstruktur bei den Beschäftigten der Bergischen VHS - rd. 70% aller Beschäftigten sind bis einschließlich 1959 geboren, das entspricht einer absoluten Zahl von 81 Beschäftigten und einem Frauenanteil von 66,6 % - wird sich allerdings in mittlerer Zukunft die Notwendigkeit einer zuverlässigen Personalentwicklungsplanung ergeben, in der die Frauenförderung berücksichtigt werden muss.

Frauenförderung bedeutet auch die Erfassung aller das Personal betreffenden Daten in geschlechtsspezifischer Form. Die insoweit gemachten Ansätze müssen ausgeweitet werden.

D) Organisationsveränderungen

Organisationsveränderungen wirken in unterschiedlicher Weise auf die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern. Im Sinne des LGG ist deshalb darauf zu achten, welche Auswirkungen diese Veränderungen auf beide Geschlechter haben. In diese Prozesse ist die Gleichstellungsbeauftragte einzubinden.

- Es gilt ein geeignetes Instrumentarium zur Messung bzw. Darstellung der Auswirkungen von Organisationsveränderungen für beide Geschlechter zu entwickeln.

E) Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit bei der Ausführung des LGG sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Mann und Frau haben oder haben können. Ihr kommt dabei eine Unterstützungs-, Mitwirkungs- und auch Kontrollfunktion zu.

Dies gilt insbesondere bei:

- sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied bei Beurteilungsgesprächen.
- der Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören nach § 17 Abs. 2 LGG auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Verwaltung. Ihre Sonderrolle besteht darin, dass sie ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung sowie fachliche Weisungsfreiheit hat und ein Widerspruchsrecht besitzt. Die Gleichstellungsbeauftragte hat nach § 19 LGG ein Widerspruchsrecht, wenn sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem LGG hält. Die Geschäftsführung entscheidet daran im Anschluss erneut.

Gemäß § 12 LGG ist die Gleichstellungsbeauftragte in das Gremium der „Betrieblichen Kommission“ eingebunden und hat Mitwirkungsrecht, allerdings keine Entscheidungsbefugnis. Die Einladungen zu den Zweckverbandsversammlungen erfolgen regelmäßig.

Grundsätzlich obliegt es in erster Linie der Bergischen VHS selbst, für die Einhaltung der Vorschriften zur Frauenförderung zu sorgen. Dies ist auch Ausdruck für die Realisierung des „gender mainstreamings“. Die Gleichstellungsbeauftragte hat auf die Umsetzung des Gesetzes einzuwirken, die Geschäftsführung zu beraten und Anregungen zu geben.

F) Inkrafttreten / Geltungsbereich und -dauer

Der erste Frauenförderplan tritt mit Beschlussfassung durch die Verbandsversammlung in Kraft und gilt für die Dauer von 3 Jahren. Der Frauenförderplan gilt für die gesamte Bergische VHS.