

Bürgermeister Stobbe
und Leitung FB I, Frau Kaltenbach

Schwelm, 02.11.2010

Stellenplan 2011 Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Sehr geehrter Herr Bürgermeister Stobbe, sehr geehrte Frau Kaltenbach,
sehr geehrte Damen und Herren,

folgendes möchte ich gerne zum vorgelegten Stellenplanentwurf 2011 anmerken:

- 1. Ausbildung und Übernahme von Auszubildenden:** Ich begrüße die geplante Einstellung einer/eines Auszubildende/n im Bereich Fachinformatik. Hier sollte zeitnah nach Beschluss des Stellenplans begonnen werden besonders junge Frauen für die Ausbildungsstelle zu gewinnen.
Die Übernahme der zwei zur Zeit in Ausbildung befindlichen Stadtinspektorenanwärtern/-innen finde ich sehr positiv. Gerade im Hinblick auf die demografische Entwicklung ist es dringend erforderlich beizeiten junge und qualifizierte Fachkräfte aufzubauen, die sich mit ihrem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin identifizieren. Aus dem gleichen Grunde bedauere ich jedoch, dass in der Kernverwaltung in 2011 keine Auszubildenden eingestellt werden sollen. Ich hoffe, dass in 2012 hierzu die Möglichkeit geschaffen wird.
- 2. Befristung:** Einstellungen werden bei der Stadt Schwelm seit einigen Jahren ausschließlich befristet vorgenommen - entweder im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), das Befristungen ohne Sachgrund bis zu zwei Jahren zulässt, oder sachlich begründet, beispielsweise als Elternzeitvertretung oder mit Projektbezug. Durch die Reihung von sachlich begründeten Befristungen stehen einige Beschäftigte bereits mehrere Jahre in einem befristeten Arbeitsverhältnis mit der Stadt Schwelm.
Von den befristeten Arbeitsverträgen sind Frauen überproportional betroffen (33 Frauen, 2 Männer).
Die befristete Beschäftigung hat nachteilige Auswirkungen auf die Betroffenen: Sie leben in einer ständigen Unsicherheit, haben vermehrt Existenzsicherungsängste, können keine langfristigen Planungen vornehmen, Familie und Partnerschaft leiden darunter. Eingearbeitete befristet Beschäftigte bewerben sich intern und extern auf unbefristete Stellen oder solche mit einem späteren Befristungsende, um bessere berufliche Perspektiven zu gewinnen, obwohl sie gern auf ihrer Stelle bleiben würden. Eingearbeitete Beschäftigte mit einer Befristung im Rahmen des TzBfG können auf

Grund der gesetzlichen Regelungen nach zwei Jahren nicht weiter beschäftigt werden. So werden immer wieder Nachbesetzungen notwendig, die jeweils aufwändige Einstellungsverfahren und Einarbeitungsprozesse mit sich ziehen. Es entstehen zusätzliche Kosten und Mehrarbeit in der Personalabteilung sowie für die Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen. Hinzu kommen Reibungsverluste im Arbeitsablauf und der -qualität und es kann auch zu negativen Folgen im Betriebsklima kommen.

Aus gleichstellungspolitischen, aber auch aus sozialen und betriebswirtschaftlich-fiskalischen Gründen sollten Befristungen auf ein Minimum beschränkt werden. Es geht auch darum, mittelbare Diskriminierung (Diese liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen.) zu verhindern, bzw. abzubauen. Insbesondere bei bereits langjährig befristeten Beschäftigten sollten nach Möglichkeit Entfristungen vorgenommen werden.

3. **Frauen in Führungspositionen:** Durch vorgenommene Umstrukturierungen fällt eine Fachbereichsleitungsposition weg. Die weggefallene Position war mit einer Frau besetzt, so dass sich das Verhältnis von Frauen und Männern zu Ungunsten der Frauen verschoben hat: Nur noch eine Frau ist in der Position der Fachbereichsleitung tätig. Diese Tatsache unterstreicht die Notwendigkeit, die bereits im Frauenförderplan 2008 – 2010 aufgenommene Zielvereinbarung, bei Stellen ab Vergütungsgruppe A 12, bzw. EG 11, besonders Frauen zu ermutigen, sich auf freiwerdende Stellen zu bewerben, im kommenden Frauenförderplan wieder aufzunehmen und auf die praktische Umsetzung ein besonderes Augenmerk zu richten.

Mit freundlichen Grüßen

Susanne Effert

-Gleichstellungsbeauftragte-