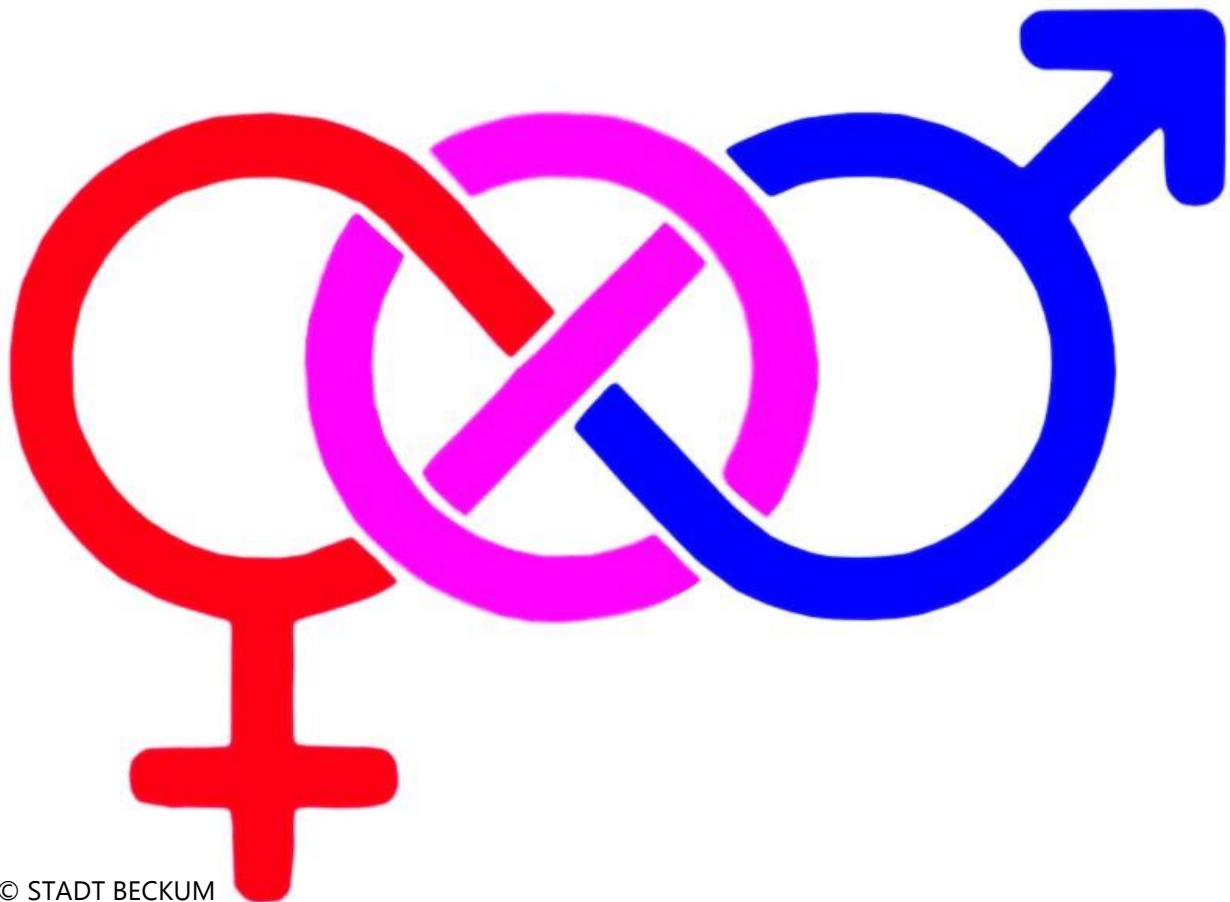




Gleichstellungsplan 2019 – 2023



© STADT BECKUM

Stand: August 2019

Herausgeber:

STADT BECKUM

DER BÜRGERMEISTER

www.beckum.de



Kontaktdaten:

Stadt Beckum
Weststraße 46
59269 Beckum

02521 29-0
02521 2955-199 (Fax)
stadt@beckum.de



Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Quellen und Grafiken: Stadt Beckum

Datenbasis: 30.06.2018

Diese Druckschrift wird von der Stadt Beckum herausgegeben.

Die Schrift darf weder von politischen Parteien noch von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern oder Wahlhelferinnen und Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments und für Bürgerentscheide.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der politischen Parteien und Wählergruppen sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien und Wählergruppen oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Stadt Beckum zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit vielen Jahren ist das aktive Bemühen um die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadt Beckum fester Bestandteil der Personalentwicklung.

Bereits mit dem ersten Frauenförderplan im Jahr 1990 hat sich die Stadt Beckum zum Ziel gesetzt, Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und die Teilnahme an Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen zu erleichtern.

Ein Blick auf das Erreichte zeigt, wir sind einem Teil dieser Ziele näher gekommen.

So konnte der Anteil an Frauen in den 29 Führungspositionen auf 45 Prozent gesteigert werden. Die Arbeitszeit wurde weiter flexibilisiert, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

Aber die gleichberechtigte Besetzung von Führungspositionen bleibt nicht das einzige Themenfeld, das es zu bearbeiten gilt.

Gleichstellung ist bei Weitem kein typisches Frauenthema mehr, denn in unserer Verwaltung arbeiten Frauen und Männer in allen Bereichen miteinander und übernehmen Verantwortung.

Der vorliegende Gleichstellungsplan bleibt also auch in der Zukunft ein Instrument der Personalentwicklung. Neben der Bestandsaufnahme und Analyse gilt es eine Prognose für neu zu besetzenden Stellen, mögliche Beförderungen und Höhergruppierungen für den Geltungszeitraum zu erstellen. Hierzu werden unter anderem Maßnahmen erarbeitet, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Bedürfnisse von Familien zu berücksichtigen, hinsichtlich der Betreuung von Kindern, der Elternzeit, die Möglichkeiten zur Pflege kranker Familienangehöriger, aber auch das veränderte Freizeitverhalten, die Erhaltung der eigenen Gesundheit und die Gewinnung von neuem Personal, das sind Themen, die uns heute alle beschäftigen.

Die Erwartungen an das Familien- und Berufsleben, sowohl von Frauen als auch von Männern, haben sich verändert. Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Pflege von Familienangehörigen sind nicht mehr ausschließlich Anforderungen an die Frauen. Immer mehr Väter fordern auch für sich eine Zeit, um sich verstärkt den Kindern zu widmen, entweder als Elternzeit oder als temporäre Teilzeit.

Der gesellschaftliche Wandel fordert, dass wir uns bemühen, Rahmenbedingungen zu schaffen, um zum Beispiel durch die flexible Gestaltung von Arbeitszeiten oder individuelle Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung, die Lebenssituation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen.

Die Stadt bemüht sich mit diesem Gleichstellungsplan an den Herausforderungen des gesellschaftlichen Wandels einerseits innerhalb unserer Verwaltung zu arbeiten. Andererseits aber auch den Aufgaben als Kommune für die Menschen, die in Beckum leben und arbeiten, nachzukommen.

Es gilt die Herausforderungen der Zukunft aufzugreifen und die Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen zu nutzen.

Der drohende Fachkräftemangel erfordert, dass unsere Verwaltung diesen Aspekt berücksichtigt und als Arbeitgeberin interessant bleibt.

Beckum im August 2019



Dr. Karl-Uwe Strothmann
Bürgermeister

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	I
1 Einleitung	2
2 Struktur der Beschäftigten	3
2.1 Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	4
2.2 Verteilungen in besonderen Bereichen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	7
2.2.1 Verteilung in den Besoldungs- und Entgeltgruppen der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst.....	7
2.2.2 Geschlechterrepräsentanz im Fachdienst Brandschutz und Rettungsdienst.....	8
2.2.3 Geschlechterrepräsentanz im Ingenieurwesen und technischem Bereich	10
2.3 Frauen und Männer in Führungspositionen	12
2.3.1 Sonderfunktionen.....	13
2.4 Repräsentanz von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	15
3 Ausbildung	17
4 Fortbildung	19
5 Arbeitszeitmodelle	20
5.1 Vollzeit und Teilezeit.....	20
5.2 Telearbeit und Homeoffice	22
5.3 Elternzeit	24
6 Ziele und Maßnahmen	25
6.1 Genderkompetenz	25
6.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Work-Life-Balance	26
6.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.....	27
7 Resümee	29
Abbildungsverzeichnis	30

1 Einleitung

Der öffentliche Dienst ist gesetzlich in besonderem Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen. Doch obwohl mehr als die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst Frauen sind, sind sie in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert.

Es gelten zum einen die Grundrechte und damit auch der Artikel 3 Grundgesetz (GG) für den Staat unmittelbar. Die Kommunen sind damit in der Pflicht.

Wichtige Grundlage in Nordrhein-Westfalen ist daneben das neue Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW), das am 15.12.2016 in Kraft getreten ist.

Die aktuelle Novelle ist von 23.01.2018. Es gilt für den gesamten öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen, das heißt auch für die Kommunalverwaltungen. Mit der Ausrichtung im Landesgleichstellungsgesetz auf Frauenförderung einerseits und Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer andererseits, verfolgt das Gesetz einen ganzheitlichen und umfassenden Ansatz.

Mit der Reform des Landesgleichstellungsgesetzes wurden folgende Ziele in den Fokus gerückt:

- Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.
„Auch in der Stadtverwaltung Beckum gilt immer noch – wenn auch zunehmend weniger – *je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil!*“
- Effektive Regelungen für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung, gemäß dem § 12 LGG NRW).

Ein Blick auf die Gremien der Stadt Beckum zeigt, dass Frauen deutlich unterrepräsentiert sind.

Um das Ziel „40 Prozent Frauen in den Gremien“ (§ 12 Absatz 1 LGG NRW) zu erreichen, sind insbesondere die Politikerinnen und Politiker des Rates und der dort vertretenen Parteien und Wählergruppen in der Verantwortung. Diese Verpflichtung gilt insbesondere auch für die Entsendung von Mitgliedern in Aufsichtsräte

Entsprechend § 2 Absatz 2 LGG NRW gilt das Gesetz auch für Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen.

Wie auch in der Vergangenheit wurde der Gleichstellungsplan von der Arbeitsgruppe Personalentwicklung, zurzeit bestehend aus Mitarbeiterinnen des Fachbereiches Innere Verwaltung, der Gleichstellungsbeauftragten, dem Vorsitzenden des Personalrates, der stellvertretende Vorsitzenden des Personalrates (Beamtinnenvertreterin), der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und dem städtischen Datenschutzbeauftragten unter der Leitung des Fachbereiches Innere Verwaltung erarbeitet. Die Umsetzung des Plans ist allerdings die Aufgabe aller Führungskräfte der Stadtverwaltung Beckum.

2 Struktur der Beschäftigten

Es waren zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 481 Personen beschäftigt. Davon waren 381 tarifliche Beschäftigte und 100 Beamtinnen und Beamte. 231 waren Frauen.

Diese Zahl beinhaltet auch Saisonbeschäftigte, befristet Beschäftigte sowie sich im Mutterschutz, der Elternzeit und im Sonderurlaub befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Durchschnittsalter bei Frauen betrug 47,24 Jahre und das der Männer 48,42 Jahre.

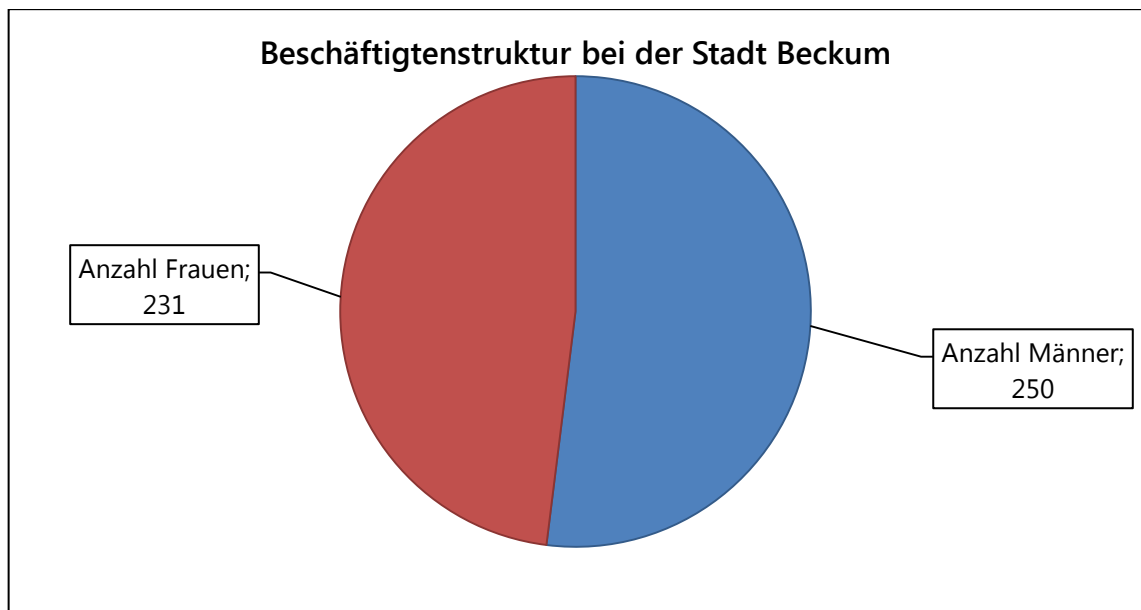


Abbildung 1

2.1 Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

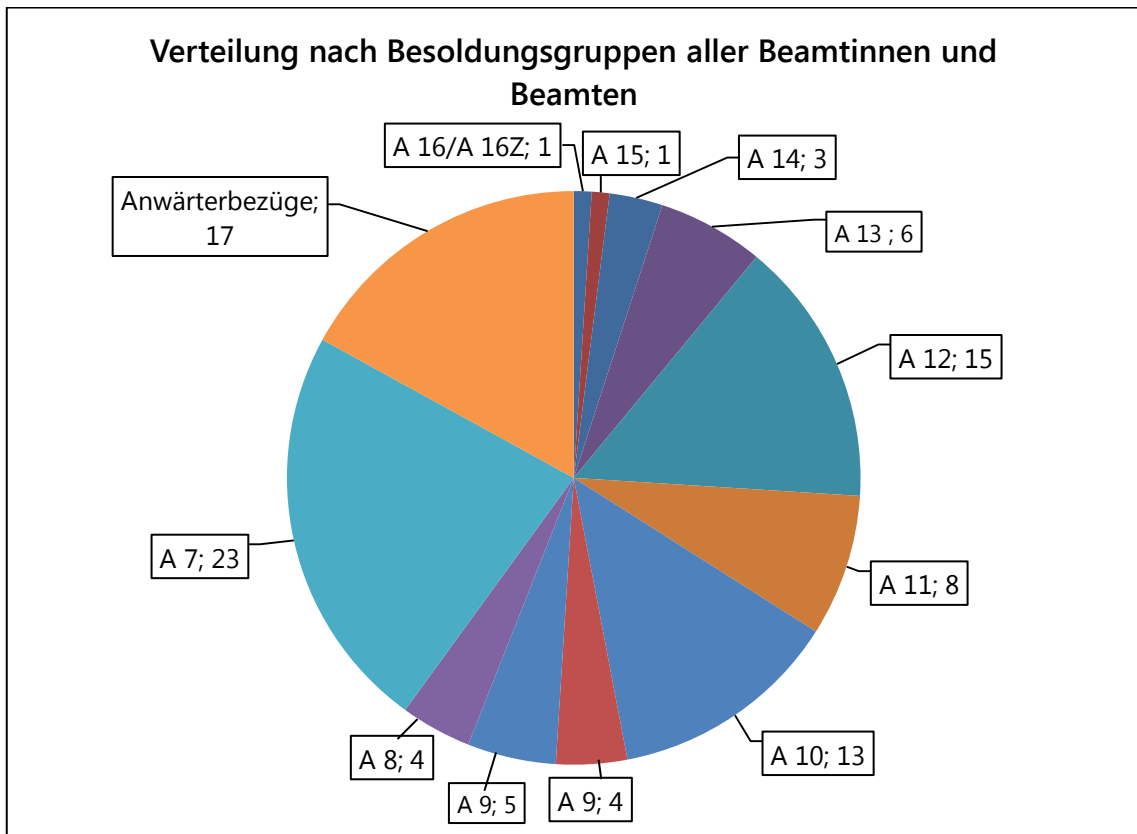


Abbildung 2

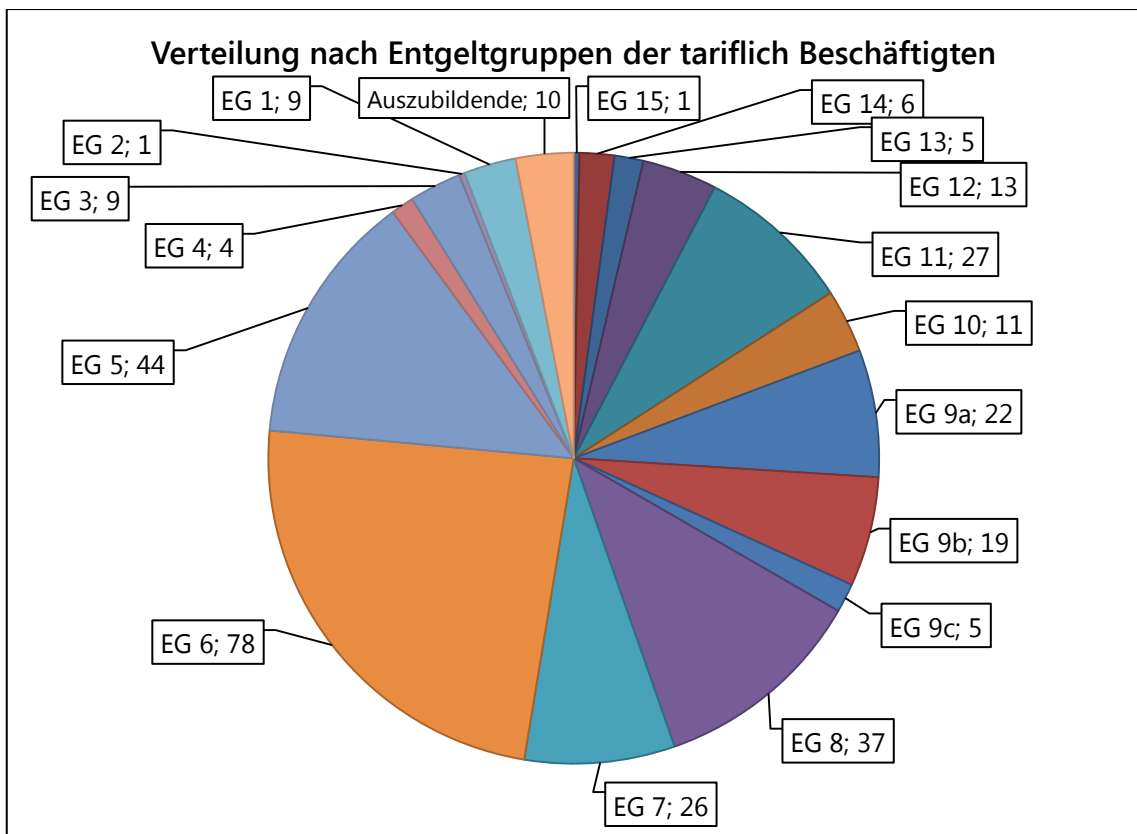


Abbildung 3

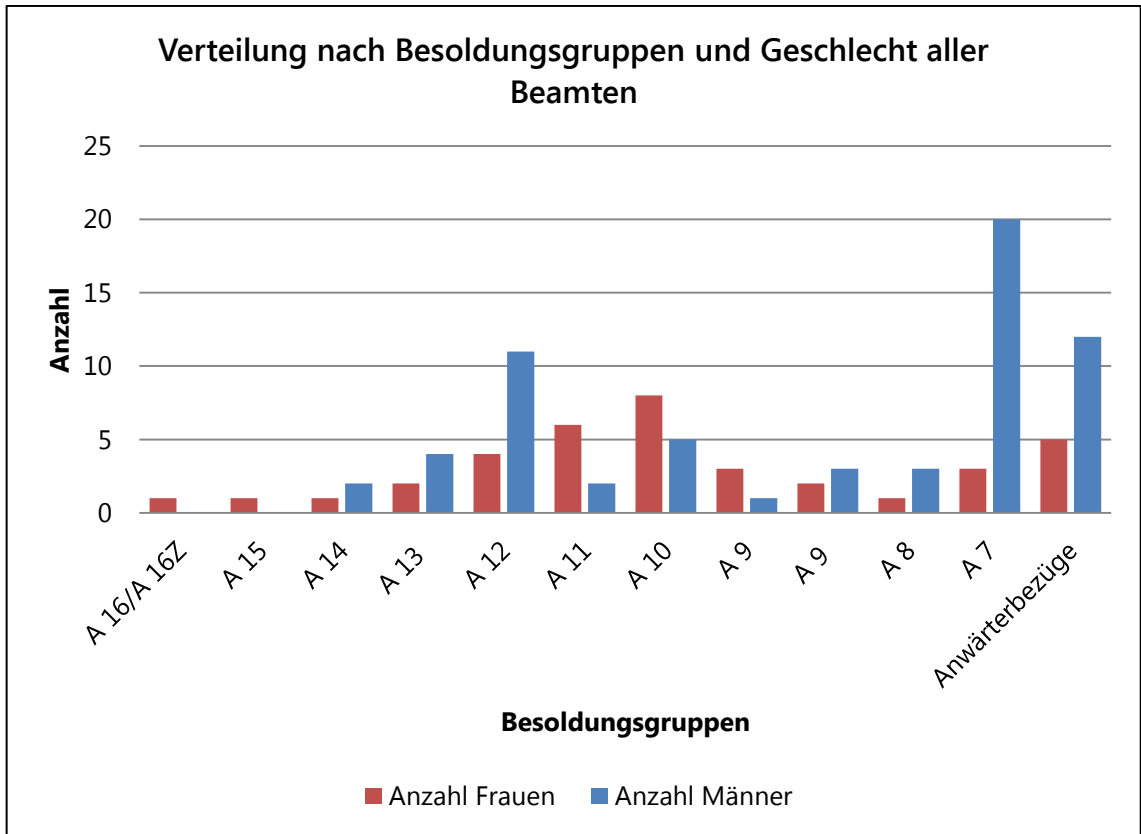


Abbildung 4

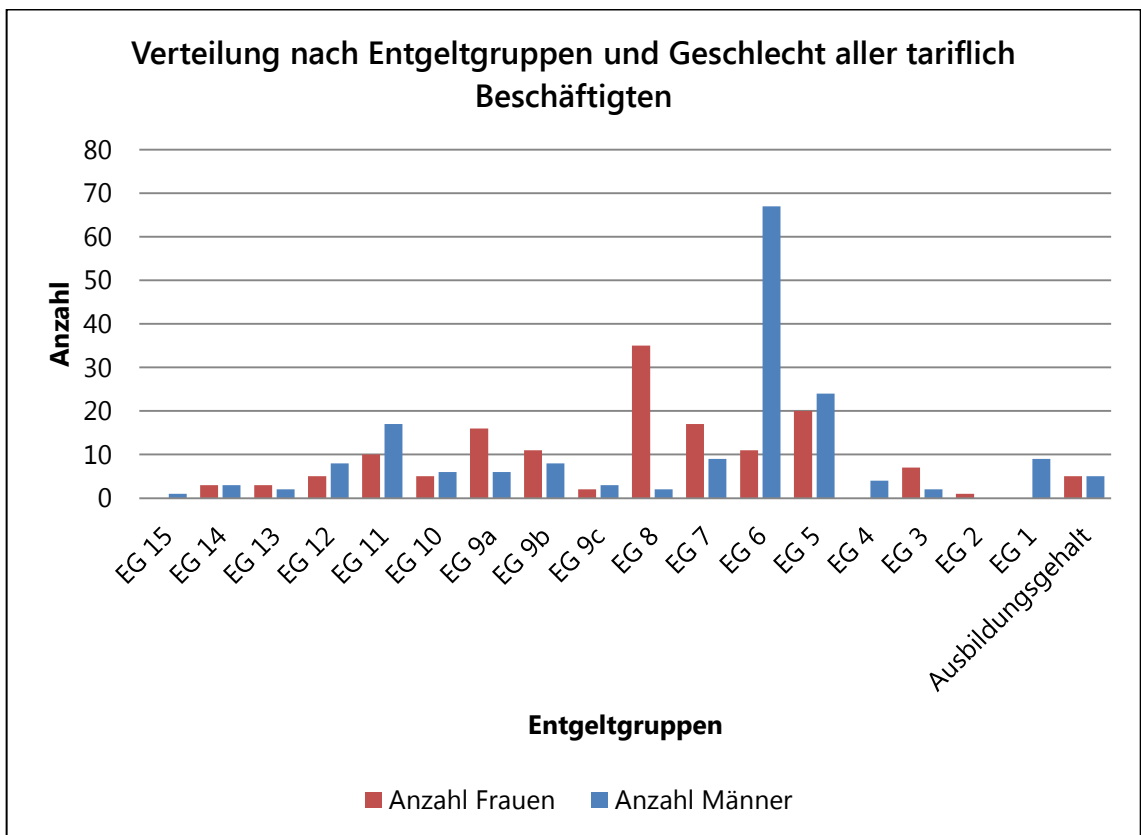


Abbildung 5

Die Abbildungen 2 und 3 verdeutlichen, dass die geschlechterspezifische Verteilung auf die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen noch keinesfalls homogen ist. Auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass es sich um relativ kleine Vergleichsgruppen handelt, in der wenige Einzelfälle die Verteilung in die eine oder andere Richtung kurzfristig verändern können, wird deutlich, dass es eine Unterrepräsentanz von Beamtinnen im Bereich der Besoldungsgruppen A 14, A 13, A 12 und den entsprechenden Entgeltgruppen sowie in der Laufbahngruppe 1 ab dem 2. Einstiegsamt (früher: mittleren Dienst) gibt.

Der mittlere Dienst im Beamtenbereich sowie die Besoldungsgruppe der Beamtinnenanwärterinnen und Beamtinnenanwärter wird in der Hauptsache durch den Fachdienst Brandschutz und Rettungsdienst repräsentiert.

In der Kernverwaltung sind die Beamtinnenanwärterinnen zurzeit in der Überzahl. Da im Einstellungsverfahren das im Grundgesetz verankerte Prinzip der Bestenauslese gilt, ist der Einfluss auf die Einstellung begrenzt. Hier wird es in der Zukunft darum gehen, junge Frauen noch mehr zu ermuntern, sich für eine Karriere als Beamtin in der Kommune, gerade auch im technischen Bereich zu bewerben.

2.2 Verteilungen in besonderen Bereichen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

2.2.1 Verteilung in den Besoldungs- und Entgeltgruppen der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

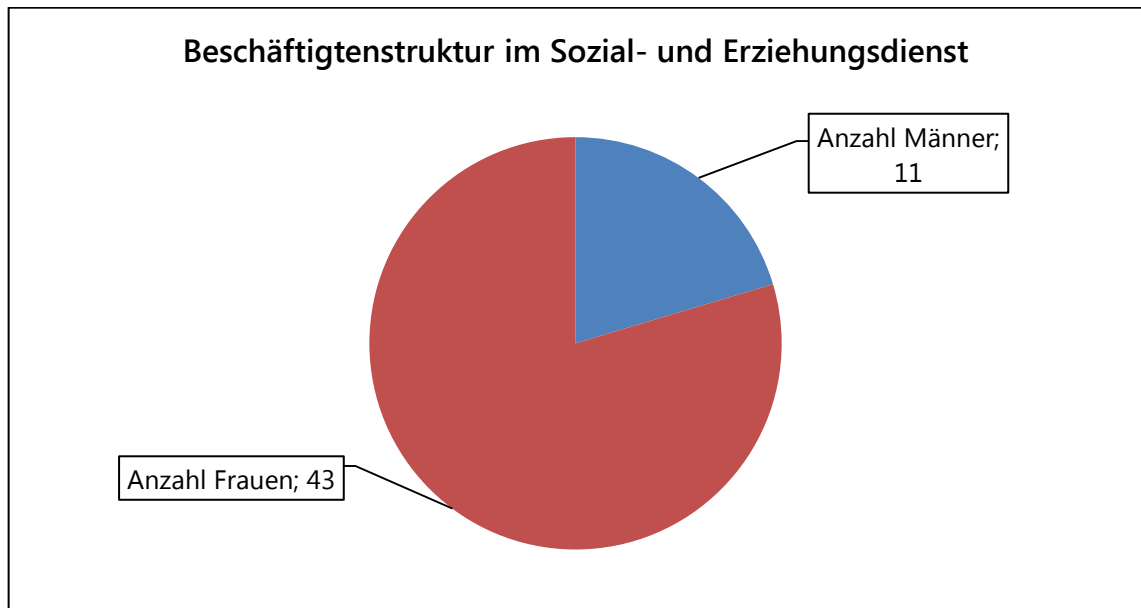


Abbildung 6

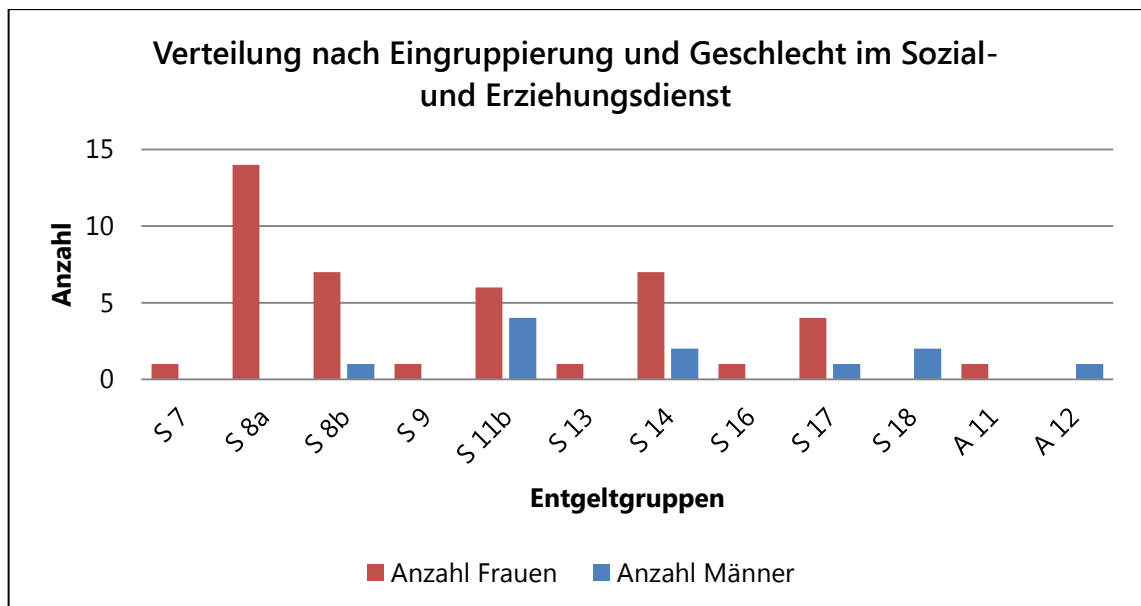


Abbildung 7

Je nach Studie und Wohnort beträgt in der Bundesrepublik Deutschland der Anteil von Frauen in sozialen Berufen zwischen 75 und 86 Prozent. Dabei ist es nicht relevant, ob es sich um Ausbildungsabschlüsse, Tätigkeiten mit erforderlichen akademischen Studien oder zuarbeitende Tätigkeiten handelt.

Diese Zahlen spiegeln sich auch in der Stadt Beckum wieder. 80 Prozent der Beschäftigten im Fachbereich Jugend und Soziales, die nach dem Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst innerhalb des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und somit über die Qualifikation im Sozial- und Erziehungsdienst verfügen und bezahlt werden, sind weiblich.

Gerade auch Männer sind in der sozialen Arbeit oder in Kindertagesstätten wichtige Vorbilder und Identifikationspersonen. Zum Stichtag arbeiteten 13 Sozialarbeiterinnen und 10 Sozialarbeiter in den Bereichen Schulsozialarbeit, offene Kinder- und Jugendarbeit, betreutes Wohnen, Jugendgerichtshilfe, Allgemeiner Sozialer Dienst und Verwaltung. Das ist eine Männerquote von circa 43 Prozent, wobei im Allgemeinen Sozialen Dienst die Männer noch deutlicher unterrepräsentiert sind. In den städtischen Kindertagesstätten arbeitet jedoch kein ausgebildeter Erzieher. Lediglich als Erzieher im Anerkennungsjahr konnten bisher junge Männer bei der Stadt Beckum begrüßt werden.

Diese Dominanz der Frauen in den Kindertagesstätten könnte zum einen ihren Grund in dem tradierten Rollenverhalten haben, aber auch an der im Vergleich zu den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern geringeren Bezahlung liegen.

2.2.2 Geschlechterrepräsentanz im Fachdienst Brandschutz und Rettungsdienst

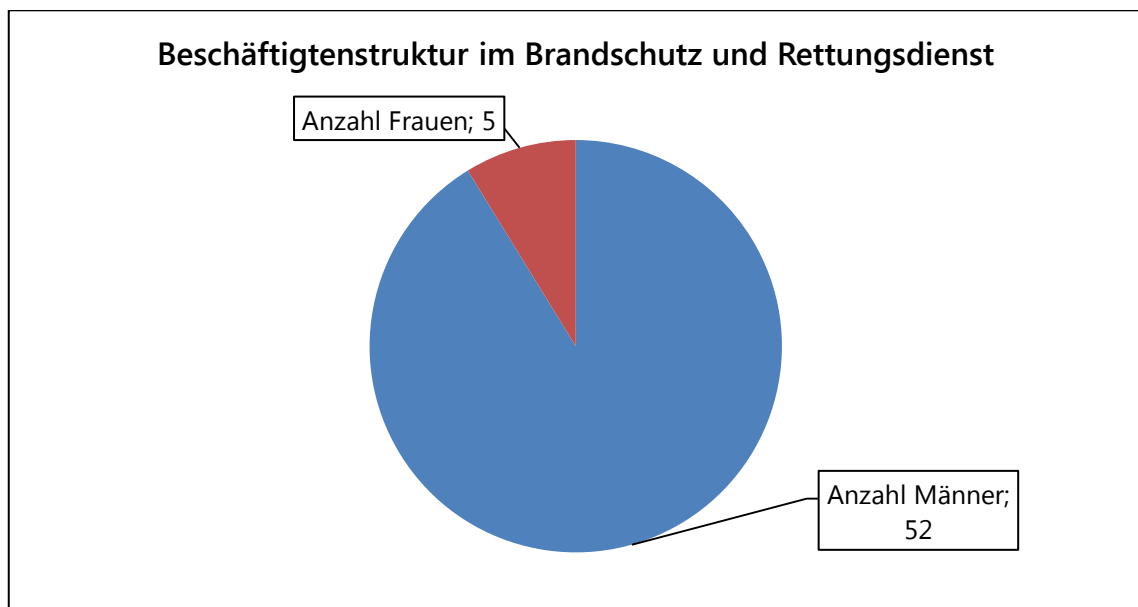


Abbildung 8

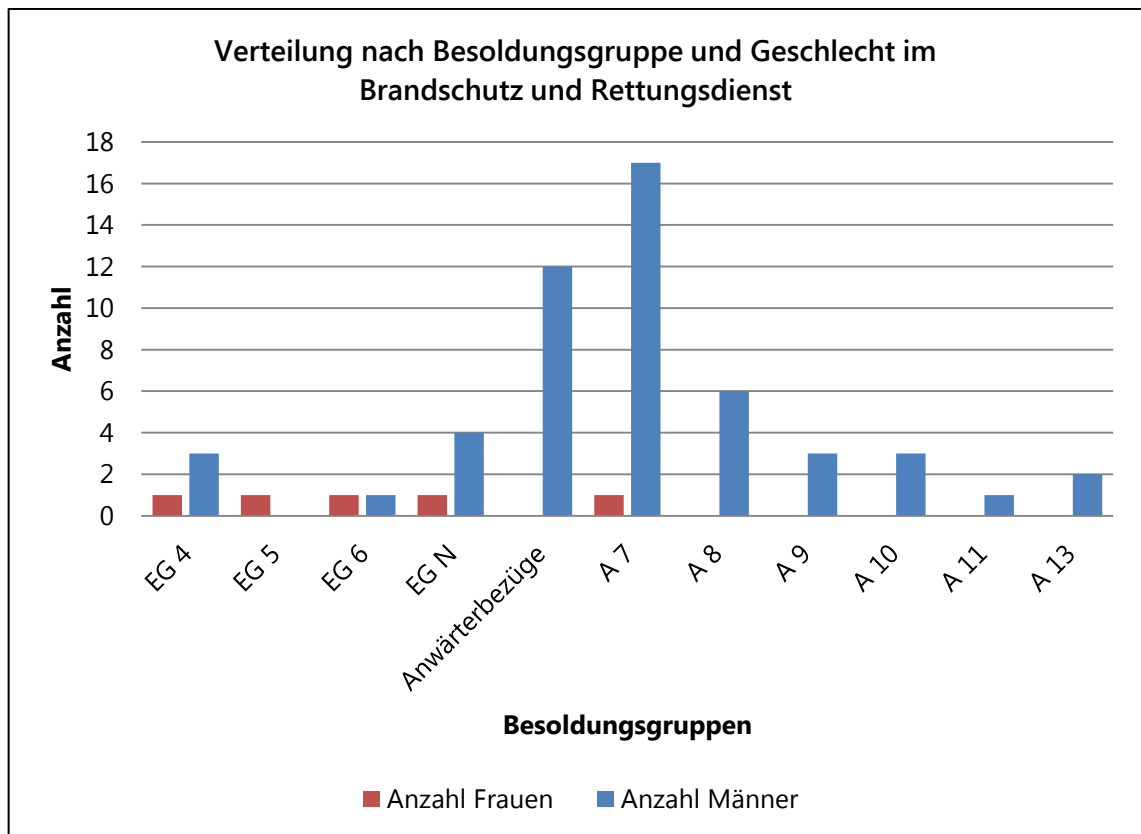


Abbildung 9

Die Frauen im Fachdienst Brandschutz und Rettungsdienst lassen sich an einer Hand abzählen.

Trotz einer durchaus steigenden Anzahl an Bewerberinnen in den vergangenen Jahren, konnte die Zahl der Anwärterinnen nicht entscheidend erhöht werden. In den meisten Fällen scheiterte die Einstellung von Brandmeisteranwärterinnen an den sportlichen und praktischen Testbestandteilen. Hier haben erfahrungsgemäß die Bewerberinnen Vorteile, die sich sehr gezielt auf diese Teile der Einstellungstests vorbereiteten. Auch die überregionale Zusammenstellung der Testverfahren hat sich geändert, ohne jedoch die Anforderungen insgesamt herunter zu setzen.

Die Polizei hat in der Vergangenheit ähnliche Erfahrungen gemacht, aber bereits früher mit der gezielten Ansprache von jungen Frauen begonnen. Die Repräsentanz von Polizistinnen in der öffentlichen Wahrnehmung ist längst keine Besonderheit mehr.

Es gilt für die Feuer- und Rettungswache, ebenfalls eine gezielte Informationsstrategie zu entwickeln, die zum Beispiel bei der Kinder- und Jugendfeuerwehr beginnt.

2.2.3 Geschlechterrepräsentanz im Ingenieurwesen und technischem Bereich

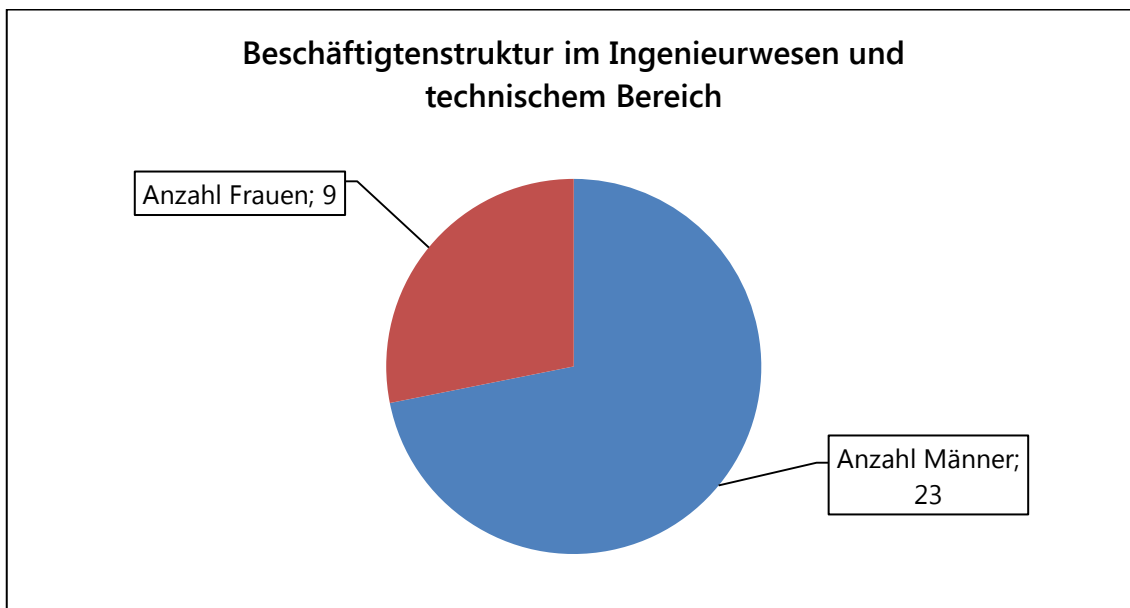


Abbildung 10

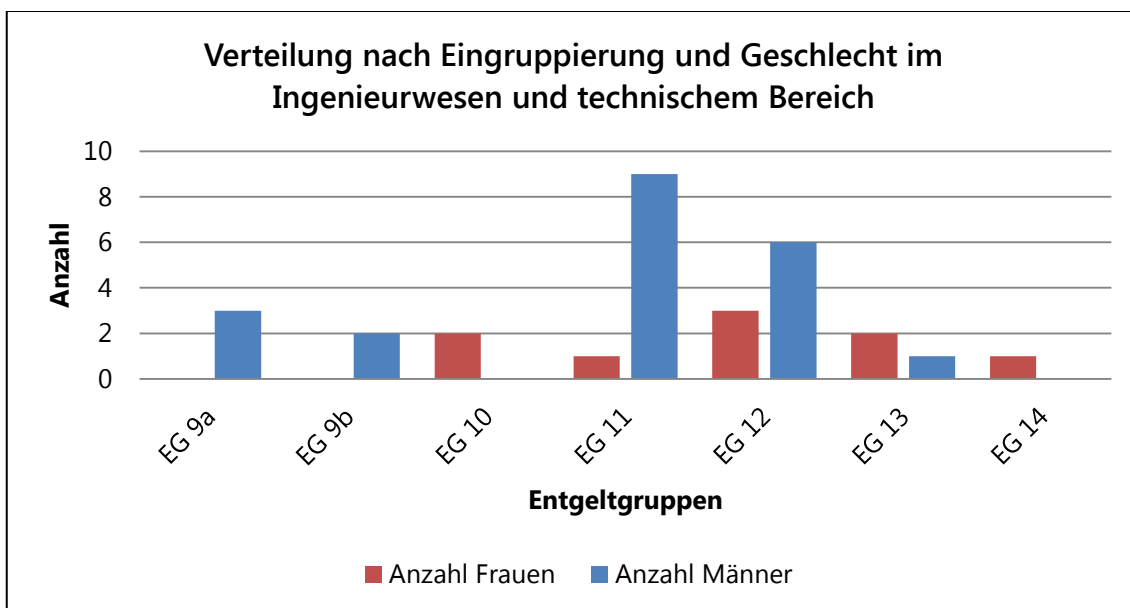


Abbildung 11

Im Ingenieurwesen und bei den Technikerinnen und Technikern herrscht eine nahezu diametral umgekehrte Situation wie im Sozial- und Erziehungsdienst.

Die Ingenieure und Techniker sind deutlich überrepräsentiert. Bedauerlicherweise ist nur äußerst selten eine Entscheidung zwischen Frauen oder Männern im Einstellungsverfahren zu treffen. In nahezu allen technisch ausgelegten Stellen gilt es vorrangig, überhaupt eine geeignete Person zu bekommen.

Bei der florierenden Konjunktur im Hoch- und Tiefbau, dem Straßenbau und dem Natur- und Umweltbereich gibt es einen großen Bedarf an Kräften, den der Markt kaum befriedigen kann.

Gerade die Bundes- und Landesunternehmen locken mit ihren attraktiveren Rahmenbedingungen mit besseren Aufstiegschancen die jungen Menschen zu sich. Das gleiche gilt für einen Großteil der Privatwirtschaft, die trotz vorhandener Tarifgebundenheit höhere Gehälter zahlen kann.

Bei dem Wettlauf um diese Fachleute können Kommunen nur mithalten, wenn sie die Vorteile und Vorzüge selbstbewusst offenlegen.

Stichworte, die in diesem Zusammenhang noch stärker präsentiert und ausgeschrieben werden müssen, sind:

- Flexible Arbeitszeiten
- vielfältige Teilzeitmodelle
- Telearbeit und Homeoffice
- eigenverantwortliches Arbeiten
- flache Hierarchien
- gute Karriereaussichten
- Festanstellungen
- Gesundheitsmanagement
- sehr gut ausgestattete Büros und Arbeitsmittel

Kurz bis mittelfristig dürfte der Wettbewerb in diesem Bereich zwischen Frauen und Männern eher von geringer Relevanz sein.

Der Ansatz für mehr Frauen in diesen Metiers liegt eindeutig früher, nämlich in den Elternhäusern, Tagesstätten und Schulen. Unter dem Initialwort: MINT-Fächer wird besonders die Heranführung von Mädchen und jungen Frauen an mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer breit und interdisziplinär diskutiert.

2.3 Frauen und Männer in Führungspositionen

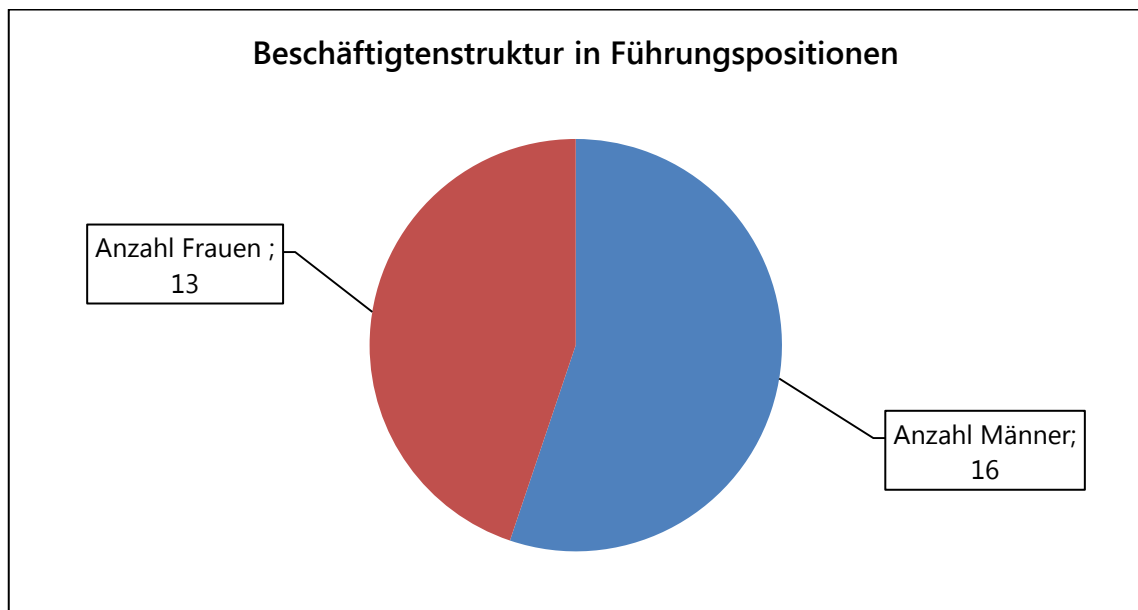


Abbildung 12

Von den 28 Organisationsleitungen sind 13 weiblich. Hinzu kommt der Bürgermeister als Behördenleitung.

Diese Zahlen belegen, dass die Stadt Beckum eine beachtliche Zahl an weiblichen Führungskräften hat.

Es ist jedoch nicht zu verkennen, dass dieser Erfolg nicht zuletzt wegen der geringen Vergleichsgröße der Gruppe flüchtig sein kann.

In den kommenden 5 Jahren werden bis zu 7 Führungskräfte, vor allem aus Altersgründen, aus dem Dienst ausscheiden. Das sind 25 Prozent.

Hier gilt es besonderes Augenmerk darauf zu legen, die Kompetenzen von Bewerberinnen zu erkennen und frühzeitig durch Fortbildung in den Blick zu nehmen.

2.3.1 Sonderfunktionen

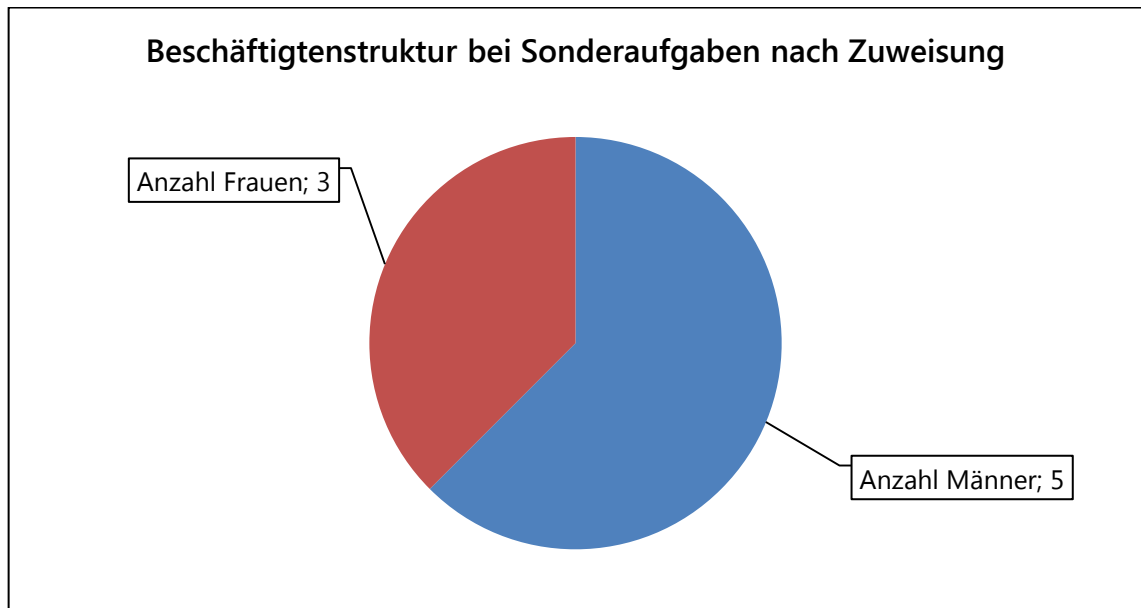


Abbildung 13

Im Weiteren gibt es eine Reihe von Sonderfunktionen bei der Stadt Beckum. Diese sind in der Regel nur dem Bürgermeister unterstellt und werden von ihm benannt.

Folgende Funktionen gehören zu den Sonderaufgaben nach Zuweisung und sind in dem Kreisdiagramm berücksichtigt:

- Datenschutz und IT-Sicherheit (1 Person)
- Demografie (1 Person)
- Antikorruption (1 Person)
- Gleichstellung und Belange von Menschen mit Behinderung (1 Person)
- Büro des Rates und des Bürgermeisters (2 Personen)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (2 Personen)

Auch diese Funktionen haben eine besondere Stellung innerhalb der Verwaltung. Sie sind mit Personen besetzt, die über mehrere, das übliche Maß übersteigende Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen.

Das Verhältnis in diesem Bereich ist zurzeit nahezu ausgeglichen.

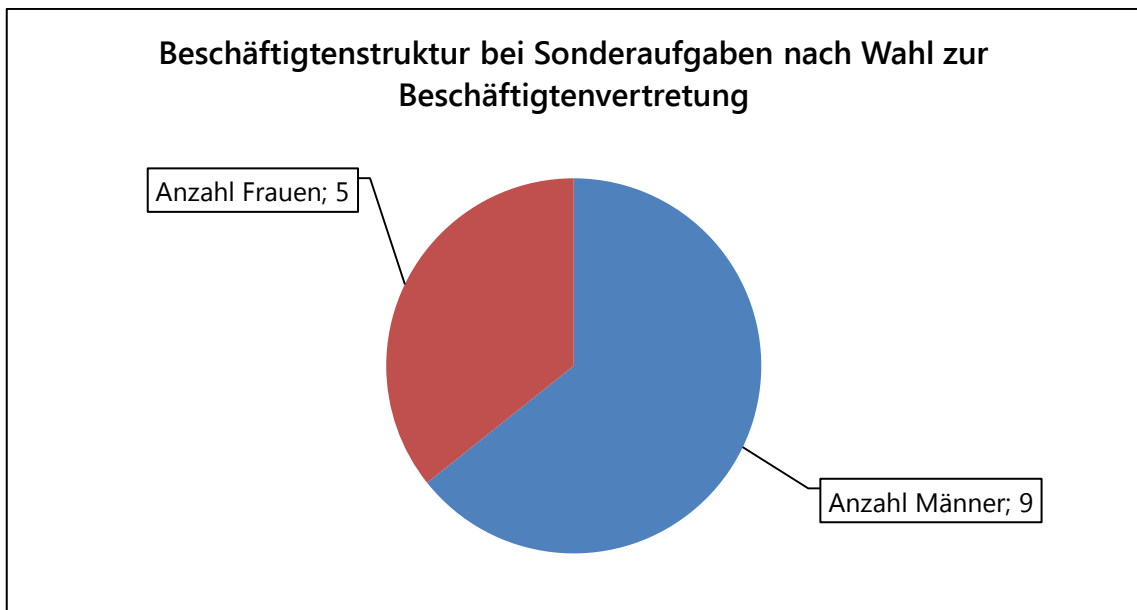


Abbildung 14

Folgende Beschäftigtenvertretungen gehören zu den Sonderaufgaben nach Wahl und sind in dem Kreisdiagramm berücksichtigt:

- Personalrat (9 Personen)
- Jugend- und Auszubildendenvertretung (3 Personen)
- Schwerbehindertenvertretung (2 Personen)

Der Personalrat besteht zurzeit, inklusive der Jugend- und Auszubildendenvertretung, aus 12 Personen, davon sind 4 Frauen.

Der Personalrat wünscht sich mehr Frauen für die Personalratsarbeit gewinnen zu können. Die Schwerbehindertenvertretung ist paritätisch besetzt.

Darüber hinaus sind insbesondere Frauen aufgefordert, sich vermehrt in diesen Vertretungen zu engagieren.

2.4 Repräsentanz von schwerbehinderten Beschäftigten

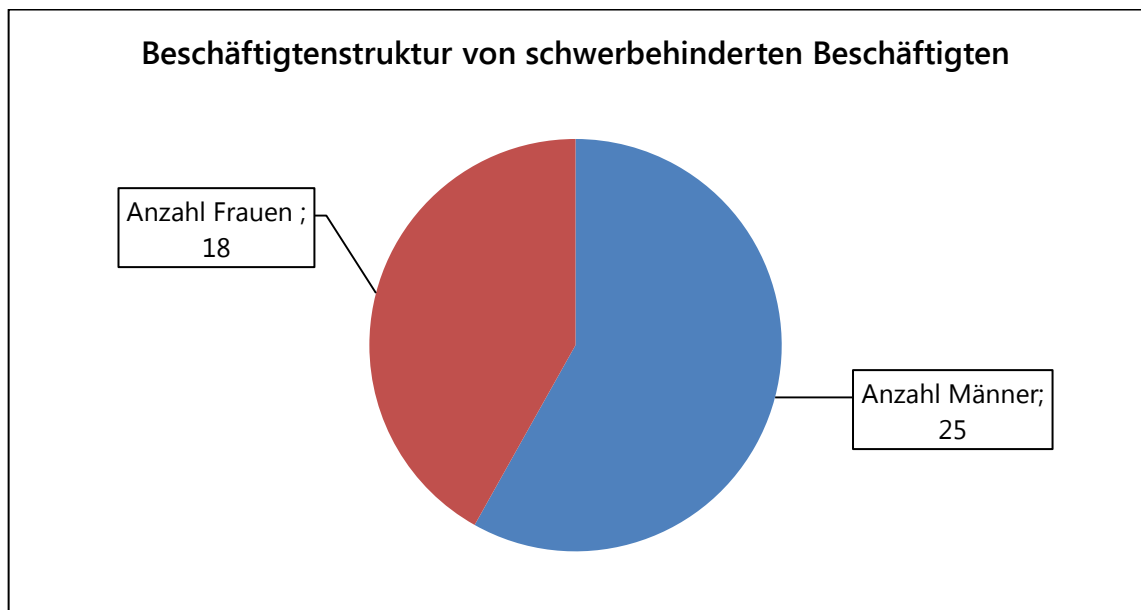


Abbildung 15

Die Schwerbehindertenvertretung betreut die Beschäftigten rund um das Thema Schwerbehinderung, das heißt von der Beratung über die Antragstellung auf Schwerbehinderung oder Gleichstellung hin zur Durchsetzung ihrer Rechte, gegebenenfalls auch auf dem Rechtsweg. Die oft langwierigen Prozesse können auf Wunsch begleitet und koordiniert werden.

In Zusammenarbeit mit der Stadt Beckum als Arbeitgeberin werden je nach Förderungsbedarf Mittel aus diversen Fördertöpfen beantragt. Ziel ist eine Arbeits erleichterung für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu erwirken und somit auch eine finanzielle Entlastung der Stadt Beckum zu gewährleisten.

Die Schwerbehindertenvertretung begleitet Verfahren und nimmt an wesentlichen Gremien teil, um die Belange der Schwerbehinderten und Gleichgestellten zu vertreten. Dazu gehören unter anderem Vorstellungsgespräche und Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sowie beispielsweise dem Arbeitsschutzausschuss und dem Arbeitskreis Personalentwicklungskonzept.

Vorrangiges Ziel ist die Eingliederung in den Betrieb unter Berücksichtigung des gesundheitlichen Zustandes.

Die Schwerbehindertenvertretung wacht darüber, dass die Stadt Beckum als Arbeitgeberin die gesetzlichen Bestimmungen einhält und besonders auf die Umsetzung der Pflichten gemäß dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung (Bundesteilhabegesetz – BTHG) in Verbindung mit dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung (SGB IX). Besonders zu nennen sind hier die Bestimmungen nach § 154, § 155 sowie § 164 fortfolgende (SGB IX).

Besonderes Augenmerk wird auf die Umsetzung von präventiven Maßnahmen gelegt.

Anregungen und Beschwerden werden jederzeit entgegen genommen, um die Arbeit am Bedarf und den Notwendigkeiten zu orientieren. Die Schwerbehindertenvertretung beteiligt sich daher selbstverständlich an der Erarbeitung von Alternativen und Verbesserungen im Arbeitsalltag.

In einem respektvollen Arbeitsverhältnis versucht die Schwerbehindertenvertretung Bindeglied zwischen der Arbeitgeberin und den Beschäftigten zu sein, um mit allen Beteiligten eine individuelle Lösung zu finden, die sich an den Bedürfnissen der Schwerbehinderten orientiert.

3 Ausbildung

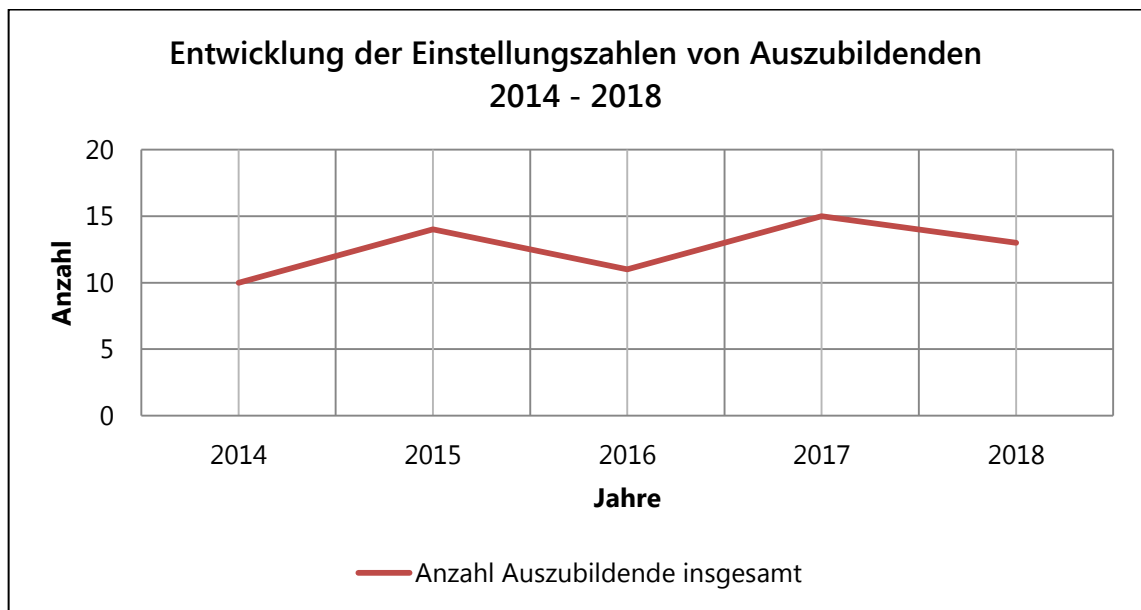


Abbildung 16

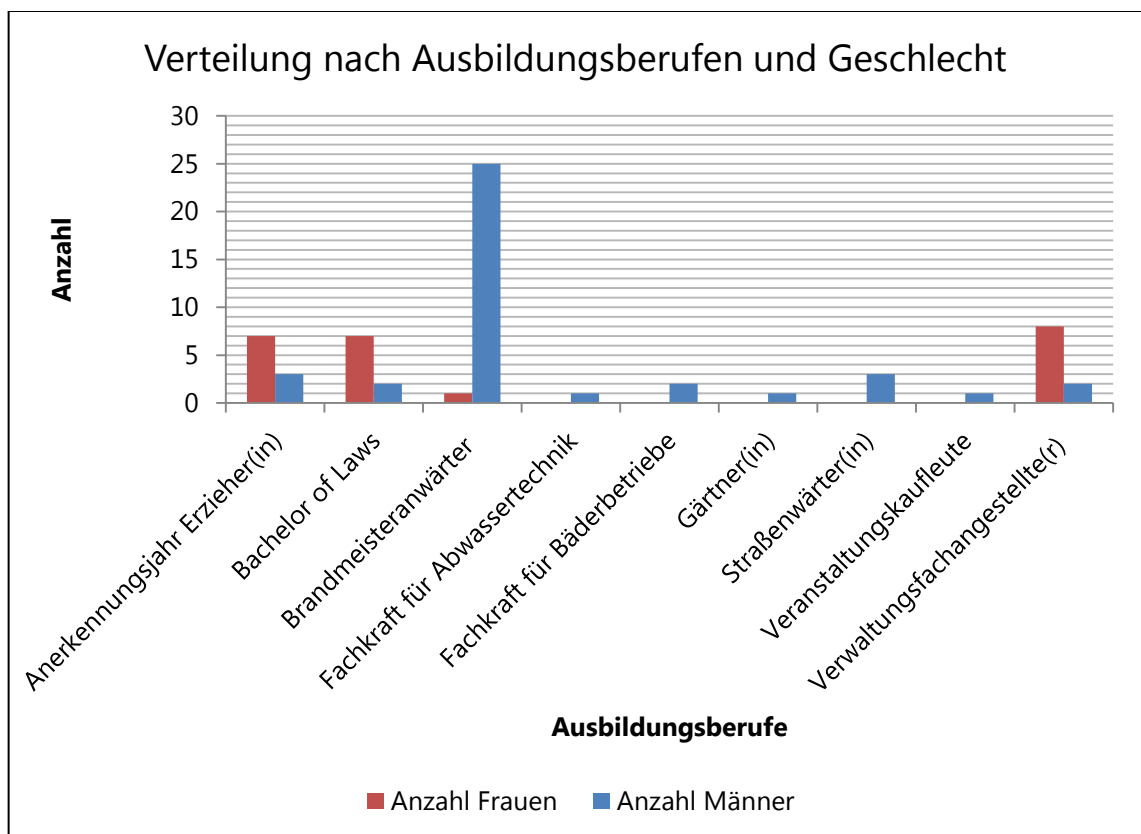


Abbildung 17

Die Gewinnung von neuem Personal wird schwieriger. Die angezogene Konjunktur, die abnehmende Anzahl von jungen Menschen und das starre Vergütungs- beziehungsweise Tarifsysteem lassen die Kommunen in einen mitunter kräftezehrenden Wettbewerb mit anderen Dienstleisterinnen und Dienstleistern oder der freien Wirtschaft eintreten.

Im Durchschnitt der letzten 5 Jahre haben jährlich 13 junge Menschen ihre Ausbildung bei der Stadt Beckum begonnen. Die Abbruchquote ist zu vernachlässigen.

In den letzten Jahren wurde deutlich, dass sich die aufwendigen Einstellungsverfahren über einen relativ langen Zeitraum hinziehen. Die jungen Menschen mit der ersten Zusage von der Stadt Beckum entschieden sich daher auch in einigen Fällen für einen andere Arbeitgeberin oder einen anderen Arbeitgeber. Sie hatten letztendlich eine Wahl zwischen mehreren Arbeiterinnen und Arbeitgebern, welche nicht immer zu Gunsten der Stadt Beckum ausfiel.

Die Praxis der Stadt Beckum, sich wenn möglich und vertretbar im Einstellungsverfahren auf mindestens 2 Ersatzkandidatinnen und Ersatzkandidaten festzulegen, hat sich bewährt. Die Ergebnisse dieser Ersatzbewerberinnen und Ersatzbewerber waren nach erfolgreicher Prüfung ebenfalls durchweg gut.

Insbesondere das Angebot, durch das Duale Studium zur „Beamtin oder zum Beamten“ ernannt zu werden, stößt nach wie vor auf Interesse bei den Bewerberinnen und Bewerbern.

Das Berufsbeamtentum ist ein Alleinstellungsmerkmal für den öffentlichen Dienst. Die Flexibilität und Sicherheit, gerade für junge Beamtinnen und Beamte mit Kindern, ist ein häufiges Kriterium für die Entscheidung, sich verbeamten zu lassen.

Es bleibt allerdings die Frage, ob das angesichts der inzwischen auch sicheren Arbeitsverhältnisse in der Wirtschaft und den teilweise deutlich höheren Löhnen auf Dauer so bleiben wird.

4 Fortbildung

Für die Fort- und Weiterbildungen war 2018 im Haushalt ein Budget von 177.150 Euro vorgesehen.

Nach wie vor ist es für Frauen in der Erziehungsphase oder einer Pflegesituation schwierig, an Fortbildungen außerhalb Beckums teilzunehmen. Obwohl sich gerade in dem Bereich der Kinderbetreuung einiges geändert hat, bleibt ein hoher Organisationsaufwand für die Frauen.

Die Stadt Beckum begegnet dem mit möglichst vielen Inhouse-Schulungen, um so zumindest die Fahrzeiten zu reduzieren.

Auch Weiterbildung nimmt eine besondere Bedeutung für Frauen ein. In der Mehrzahl sind sie in eine Ausbildung aus dem Bereich des mittleren Dienstes eingestiegen. Im Laufe der Jahre entstand in vielen Fällen der Wunsch nach einer höherwertigen Tätigkeit, verbunden mit dem Erfordernis einer qualifizierten Weiterbildung. In den letzten 5 Jahren haben 11 Beschäftigte den Verwaltungslehrgang II besucht oder sind noch dabei, diesen zu absolvieren. Davon waren 9 Frauen.

Um Frauen fachlich zu qualifizieren, ist diese Vorgehensweise weiter zu entwickeln. In einem separaten Fort- und Weiterbildungskonzept sollen die Rahmenbedingungen und die erforderlichen Maßnahmen und Fakten erarbeitet werden. Dazu gehört auch die Qualifizierung für den höheren Dienst.

Das Auswahlverfahren für die Zulassung zur sogenannten Modularen Qualifizierung wurde in einem externen Verfahren im vergangenen Jahr erstmalig durchgeführt. An der 1. Modularen Qualifizierung ab dem Jahr 2019 nehmen 2 Frauen und 4 Männer teil.

5 Arbeitszeitmodelle

5.1 Vollzeit und Teilzeit

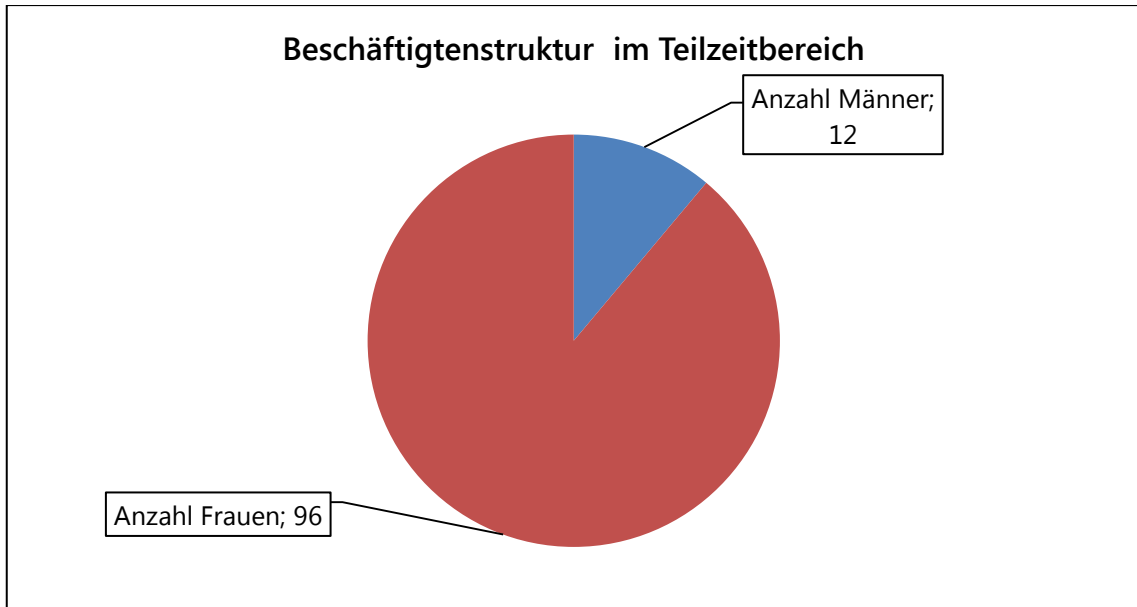


Abbildung 18

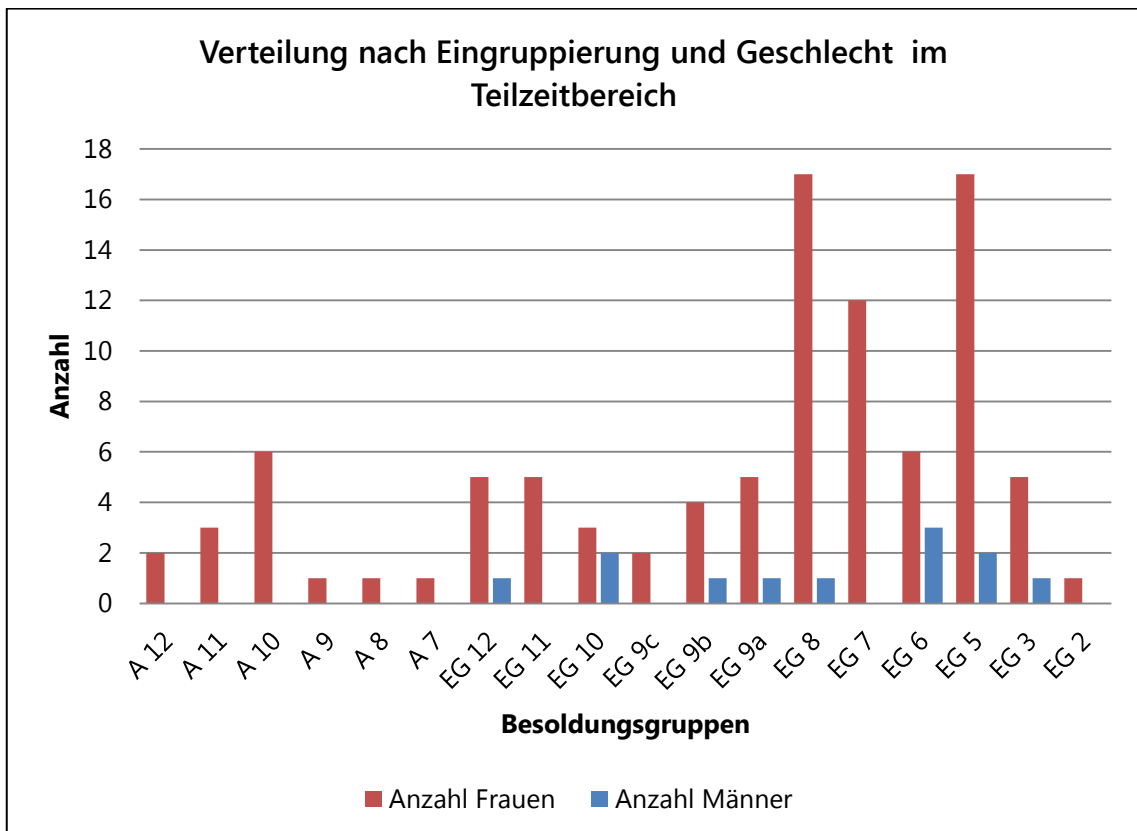


Abbildung 19

Im Jahr 2001 wurden mit dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) einheitliche Regelungen des Teilzeit- und Befristungsrechts verabschiedet. Die Grundlage für die Entwicklung des Teilzeitarbeitsrechts bilden europäische Regelungen und Richtlinien, die insbesondere eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verhindern sollen. Nach dem Teilzeit und Befristungsgesetz liegt eine Teilzeitbeschäftigung dann vor, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit von Beschäftigten kürzer ist als die von vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Bei der Stadt Beckum haben die Beschäftigten einen Anspruch auf Teilzeitarbeit, weil mehr als 15 Personen beschäftigt werden. Dieser Anspruch kann jedoch vom Unternehmen abgelehnt werden, wenn betriebliche Gründe, wie etwa unverhältnismäßig hohe Kosten, dem entgegenstehen. Teilzeitbeschäftigte haben einen Anspruch auf Rückkehr zu einer Vollbeschäftigung.

Die klassische Form ist die Halbtags-Arbeit mit festen Anwesenheitszeiten. Möglich sind aber auch alle anderen Varianten wie beispielsweise eine individuelle Arbeitszeitregelung, bei der Lage, Dauer und Verteilung flexibel und zwischen Unternehmen und Beschäftigten einvernehmlich zu vereinbaren ist.

Bei der Stadt Beckum werden nahezu alle denkbaren individuellen Varianten der Teilzeitarbeit praktiziert, beziehungsweise sind bereits vereinbart worden.

Die Vorteile für die Beschäftigten liegen in den flexibleren Arbeitszeiten und der Reduzierung der Arbeitszeit nach Wunsch. Sie ermöglichen die Vereinbarung von Beruf und Familie oder außerbetriebliche Aktivitäten. Bei der Vereinbarung der Wunscharbeitszeit ist das Einvernehmen zwischen der Stadt Beckum als Arbeitgeberin und Beschäftigten zu erzielen. Die Teilzeitbeschäftigten dürfen nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte.

Nachteilig wirkt sich bei einer Reduzierung der Arbeitszeit natürlich die Reduzierung des Einkommens beziehungsweise des Gehaltes oder Lohns aus. Durch die geringeren Einkommen werden auch die zukünftigen Renten- und Pensionsansprüche geschmälert. Im Falle der Arbeitslosigkeit wird auch dieses geringere Einkommen zur Berechnung herangezogen. Eine Auswirkung mit der zurzeit insbesondere Frauen zu kämpfen haben. Die geringeren Renten- und Pensionsansprüche von Frauen haben nicht nur in dem geringen Lohn- und Gehaltgefüge ihre Ursache, sondern auch in der Teilzeitarbeit.

Die Vorteile der Teilzeitarbeit sind allerdings auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber evaluiert. Die Vorteile bestehen nicht zuletzt darin, dass die Produktivität der Beschäftigten höher ist und die Fehlzeiten und Arbeitsunfälle geringer sind. Die Ursache hierfür liegt in der geringeren Ermüdung während einer kürzeren Zeitspanne und eine mögliche höhere Motivation der Teilzeitbeschäftigten. Diese Vorteile dürften sich jedoch nur ergeben, wenn die tägliche Arbeitszeit herabgesetzt wird und nicht, wenn nur an wenigen Tagen vollschichtig gearbeitet wird. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass der Personaleinsatz flexibler an die Nachfrage angepasst werden kann.

Allerdings hat Teilzeitarbeit für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht nur Vorteile. Durch Teilzeitarbeit entstehen zunächst zusätzliche Aufwendungen durch Erhöhung der Personalkosten, Verwaltungsaufwendungen und Arbeitsplatzkosten.

Die Steuerung von 2 Halbtagsbeschäftigten ist aufwändiger als diejenige 1 Vollzeitkraft, zumal auch für die Personalbuchhaltung 2 Vorgänge vorliegen. Einer Untersuchung der Unternehmensberatung „McKinsey & Company Inc.“ zufolge amortisieren sich diese zunächst höheren Kosten allerdings noch im Verlauf des 1 Jahres der Teilzeitbeschäftigung.

Im Ergebnis bildet sich bei der Stadt Beckum die Teilzeitarbeit ähnlich ab, wie im Bundesdurchschnitt. Das heißt, sie wird überwiegend von Frauen in den unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen genutzt, sodass diese Form der Beschäftigung oft zum reinen Nebeneinkommen degradiert ist.

Hier gilt es Rahmenbedingungen für die Teilzeitarbeit von hochqualifizierten Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern zu schaffen und den Mut aufzubringen, auch Führungsverantwortung im Teilzeitbereich zuzulassen.

In einigen Bereichen wird das bei der Stadt Beckum bereits erfolgreich praktiziert.

5.2 Telearbeit und Homeoffice

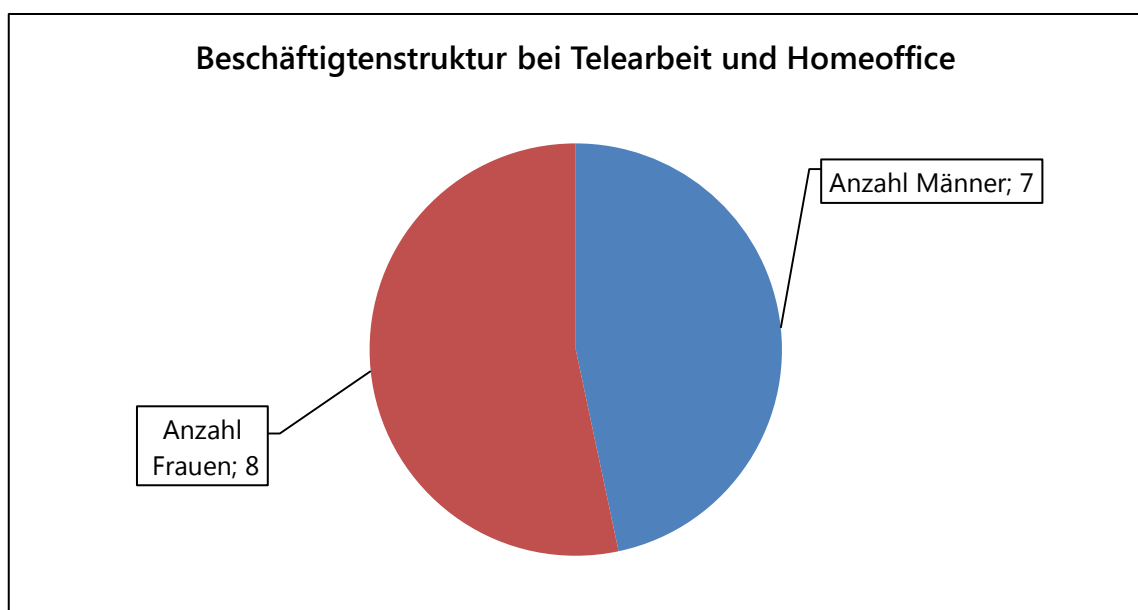


Abbildung 20

Telearbeitsplätze sind von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.

Ein Telearbeitsplatz ist von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.

Während einige Unternehmen, wie aktuell beispielsweise der Softwareentwickler „SAP Deutschland SE & Co. KG“, die Möglichkeit für Telearbeit ausweiten, rüdem andere Unternehmen wieder zurück. So hat das IT-und Beratungsunternehmen „IBM“ (International Business Machines Corporation) die Möglichkeit von Homeoffice für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich reduziert.

Der Grund: Nur die persönliche Zusammenarbeit bringe Innovation hervor. Diese direkte Kommunikation im Team und vor Ort gilt als zielführend beim produktiven Arbeiten.

Die Stadt Beckum ist grundsätzlich offen für die Wünsche der Beschäftigten nach Telearbeit. Die lange Praxis zeigt jedoch, dass der Wunsch nach Telearbeit in nahezu allen Fällen temporär genutzt wurde. Sie wurde und wird genutzt, um verschiedene Familienphasen besser organisieren zu können. Die Rahmenbedingungen für die Aufnahme der Telearbeit wurden in einer Dienstvereinbarung gemeinsam mit dem Personalrat geregelt.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass diese Dienstvereinbarung modifiziert und angepasst werden muss. Es könnte beispielsweise darüber nachgedacht werden, auch Telearbeit zuzulassen, um lange Anfahrtswege einzusparen. Auch das wäre ein effektives Mittel, um Personal zu gewinnen und als Arbeitgeberin attraktiv zu bleiben.

Die Verwaltungsleitung und die Führungskräfte gehen achtsam mit der Genehmigung der Telearbeit um. Es gilt zu vermeiden, dass gerade Frauen in der Erziehungsphase sich überbelasten.

5.3 Elternzeit

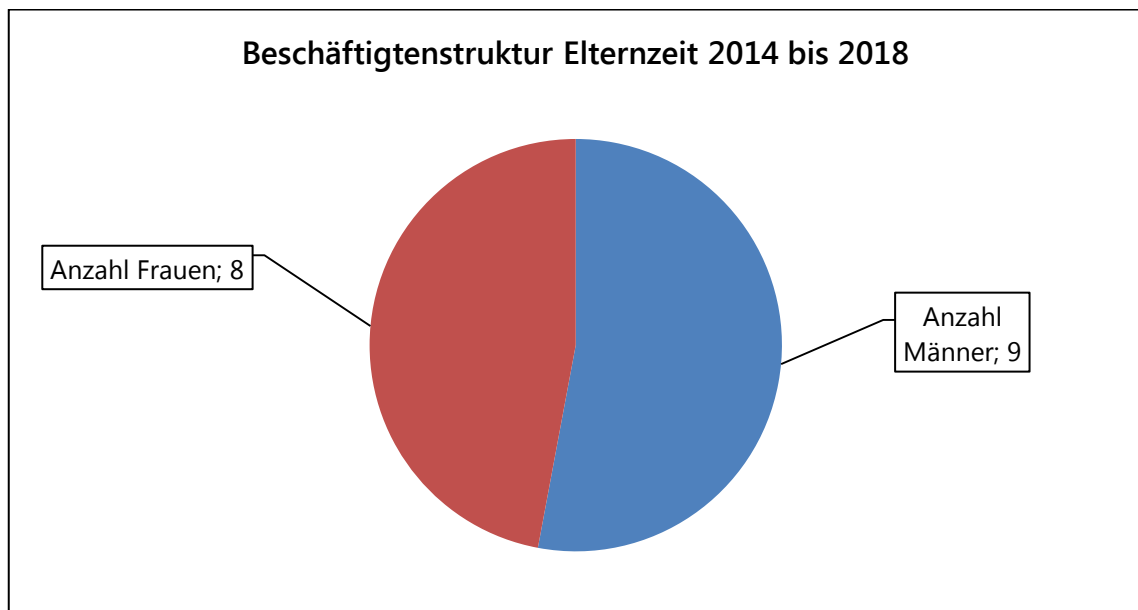


Abbildung 21

Seit dem statistischen Erfassungsdatum dieses Gleichstellungsplans, dem 30.06.2018, haben weitere Väter das „Abenteuer“ Elternzeit gewagt.

Gewagt, weil die Emanzipation vom klassischen Rollenmodell bei genauerem Hinschauen noch in den Kinderschuhen steckt: Denn in Sachen Bezugsdauer ändert sich seit Jahren so gut wie nichts.

Während Frauen bei der Stadt Beckum in der Regel knapp 12 Monate den Nachwuchs betreuen, tauschen Männer oft nur für die 2 „Pflichtmonate“ ihren Bürostuhl mit dem „Job an der Wickelkommode“. Dabei könnten die insgesamt 14 Monate paritätisch verteilt werden. Vom Ideal einer elterlichen Gleichberechtigung ist die Stadt Beckum, aber auch das Land Nordrhein-Westfalen, noch weit entfernt.

Möglicherweise sind es aber auch die deutlich verbesserten professionellen Betreuungsangebote, die es den jungen Eltern erlauben, die mögliche Elternzeit nicht auszuschöpfen, sondern zeitig, aber mit verringerter Stundenzahl an den Arbeitsplatz zurückzukehren.

Das zumindest ist die Tendenz bei der Stadt Beckum. Durch diese kurze Elternzeit ist es oft möglich, den alten Arbeitsplatz bis zur Rückkehr der Eltern zu überbrücken. Man ist darum bemüht, mit verschiedensten Maßnahmen den Müttern und Vätern diese Rückkehr zu ermöglichen.

6 Ziele und Maßnahmen

Die Stadt Beckum als Arbeitgeberin möchte Frauen und Männern in unserer Verwaltung die gleichen Chancen einer beruflichen Entfaltung ermöglichen. Es bedarf einer gelebten und selbstverständlichen Kultur im Umgang mit der Geschlechtergerechtigkeit. Diese zeigt sich im alltäglichen Miteinander. Als öffentliche Arbeitgeberin hat die Stadt Beckum in diesem Zusammenhang eine Vorbildfunktion.

Folgende Ziele und Maßnahmen aus den Bereichen

- „Genderkompetenz“,
- „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und
- „Unterrepräsentanz von Frauen“

nimmt sich die Stadt Beckum für die Laufzeit des Gleichstellungsplans vor.

Was ist notwendig?

6.1 Genderkompetenz

Ziel:

Die Führungskräfte der Stadt Beckum sind in der Lage, Personalentscheidungen gleichstellungsorientiert und genderkompetent zu treffen.

Maßnahme:

- Verpflichtende Fortbildungen zu gleichstellungsrelevanten Themen für alle Führungskräfte und Aktualisierung der Führungsleitlinien in dem Zeitraum 2019 – 2023 (zuständig: Fachdienst Personal).
- Überprüfung der Umsetzung durch die direkten Vorgesetzten durch die Aufnahme des Kriteriums „Förderung der Gleichstellung“ in den Beurteilungsbogen Leistungsorientierte Bezahlung bei den Führungskräften (zuständig: Fachdienst Personal, Betriebliche Kommission Leistungsorientierte Bezahlung).
- Der Auftrag „Förderung der Gleichstellung“ wird in die Geschäftsverteilung aufgenommen (zuständig: Fachdienst Zentrale Dienste und Controlling).

Es sind genderkompetente Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich dieser Aufgabe stellen notwendig.

Genderkompetenz gilt als Kennzeichen einer modernen Personalentwicklung. Genderkompetenz berücksichtigt das Wissen über das Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern, deren sozialen Festlegungen in allen Lebensbereichen und allen Geschlechtern vielfältige Weiterentwicklung zu ermöglichen.

Diese Kompetenz wird nicht nur in der Führungsverantwortung gebraucht, sondern auch in der Teamarbeit, in berufsrelevanten Entscheidungsprozessen sowie bei der Personalauswahl und Personalentwicklung.

Die Stadt Beckum sieht sich hier in der Pflicht den gesamtgesellschaftlichen Prozess aktiv mitzugestalten. In Personalentscheidungen soll die Geschlechterzugehörigkeit keine entscheidende Rolle spielen, außer es soll eine Unterrepräsentanz abgebaut werden, das kann sowohl in männlicher als auch in weiblicher Hinsicht geschehen.

Nicht zuletzt sind die Dienstkräfte mit Leitungsfunktion diejenigen, die durch das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen mit der Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes beauftragt worden sind (§ 1 Absatz 3 LGG NRW).

6.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Work-Life-Balance

Ziel:

Die Stadt Beckum bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Arbeitsplatz, bei dem sich Familie und Beruf gut vereinbaren lassen.

Maßnahmen:

- Überarbeitung der Dienstvereinbarung Telearbeit, um die Kriterien den individuellen Bedarfen anzupassen und klare und transparente Rahmenbedingungen zu schaffen (zuständig: Fachdienst Personal, Arbeitskreis Personalentwicklungskonzept).
- Unterstützung von individueller Gestaltung der Elternzeit von Müttern und Vätern (zuständig: Führungskräfte, Fachdienst Personal).
- Fortführung des Angebots von individuellen Arbeitszeitmodellen beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit und bei Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen (zuständig: Führungskräfte, Fachdienst Personal).
- Fortbildungskonzept für den Wiedereinstieg (zuständig: Entwicklung des Fort- und Weiterbildungskonzepts durch den Arbeitskreis Personalentwicklungskonzept).

Viele Menschen suchen heute nach einer möglichst perfekten Balance im Leben und dazu gehört neben dem beruflichen Erfolg und Karriere natürlich auch ein erfülltes Familienleben. Die Erfahrung, wie schwer es jedoch sein kann, diese beiden Bereiche zu vereinen, erleben wir alle. Beruf und Familie gleichwertig gerecht zu werden ist eine tägliche Herausforderung, die mitunter viel Engagement kostet.

Diesem Entscheidungsdruck können und wollen sich viele jedoch nicht mehr stellen. Sie suchen deshalb nach einem Arbeitsplatz, der auf die Bedürfnisse der Familie Rücksicht nimmt. Die Zufriedenheit steht damit in einem engen Zusammenhang.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steigt stetig auf der Wunschliste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Auswahl ihrer Arbeitgeberin oder ihres Arbeitgebers.

Familienfreundliche Unternehmen, bei denen diese Vereinbarkeit fest verankert und kultiviert ist, sind ungemein attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Hierdurch entsteht für beide Seiten eine "Win-win-Situation".

Dieser sogenannte weiche Faktor kann im harten Kampf um gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Zünglein an der Waage sein. Dieser Vorteil nimmt in Zeiten des Fachkräftemangels und Nachwuchsgewinnung immer mehr an Relevanz zu und kann durchaus das ausschlaggebende Argument für die Bewerbung sein. Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirkt sich aber nicht nur in der Gewinnung von Kolleginnen und Kollegen aus, sondern es hat auch einen positiven Effekt auf alle bereits im Unternehmen Beschäftigte.

Bei der Stadt Beckum wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schon lange berücksichtigt. So gibt es die verschiedenen Arbeitszeitmodelle. Im persönlichen Gespräch mit den Führungskräften und dem Fachdienst Personal können diese besprochen und festgelegt werden. Es wird immer darauf geachtet, dass eine Arbeitszeitreduzierung nicht zu Lasten der übrigen Beschäftigten geht. So wird gewährleistet, dass es der Vereinbarkeit nicht an Akzeptanz mangelt.

Neben diesen vielfältigen Arbeitszeitmodellen ist auch das Instrument der Telearbeit und des Homeoffice 2014 eingeführt worden. Seit der Einführung haben 8 Mitarbeiterinnen und 7 Mitarbeiter Telearbeit oder Homeoffice in Anspruch genommen und nehmen weiterhin wahr. Die Zahlen zeigen, dass das Potential der Telearbeit beziehungsweise des Homeoffice noch nicht ausgereizt ist. Daher ist es angebracht die Dienstvereinbarung zu überarbeiten, um das Potential dieses Instrumentes zu erhöhen und für diese Möglichkeit zu werben.

Zusätzlich ist es in Absprache mit den Organisationsleitungen und unter Einhaltung der rechtlichen Vorgaben möglich, punktuell Arbeit zu Hause zu erledigen. So können kurzzeitige „Betreuungsfälle“ problemlos aufgefangen werden

6.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Ziel:

Bei der Stadt Beckum die Unterrepräsentanz von Frauen weiter abzubauen.

Maßnahmen:

- Die aktive Auseinandersetzung mit der Möglichkeit eine Position im Führungsbereich auch mit reduzierter Vollzeit auszuschreiben (zuständig: beteiligte Organisationseinheit, Fachdienst Personal, Ratsgremien).
- Überarbeitung des Fort- und Weiterbildungskonzeptes unter Berücksichtigung der oben genannten Aspekte (zuständig: Arbeitskreis Personalentwicklungskonzept).

Ein elementares Ziel für die Gleichstellung von Frauen ist das Erreichen von 50 Prozent in allen Gehaltsgruppen der Stadt Beckum. Diesen unter Umständen langwierigen Prozess gilt es aktiv anzugehen. Dieses Ziel kann einerseits durch die Besetzung der Stellenvakanzen durch externe Bewerberinnen erreicht wer-

den. Andererseits gilt es, die bereits in der Verwaltung beschäftigten Frauen auf höherwertige Tätigkeiten vorzubereiten.

Ein gutes und vielseitig aufgestelltes Fort- und Weiterbildungskonzept ist hier ein Dreh- und Angelpunkt und trägt auf verschiedenen Ebenen zur Zielerreichung bei. In Kombination mit den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat die Stadtverwaltung 2 starke Komponenten, mit denen man sich bei der Gewinnung von Nachwuchskräften und/oder Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern von Mitbewerberinnen und Mitbewerbern absetzen kann.

Ein gutes Fort- und Weiterbildungskonzept umfasst vielschichtige Angebote.

7 Resümee

Die Stadt Beckum hat schon vor Jahren die Gleichstellung von Frauen und Männern selbstbewusst in den Fokus genommen. Es wurden zahlreiche Maßnahmen auf den Weg gebracht und erste Erfolge erzielt. Insbesondere die Anzahl der weiblichen Führungskräfte konnte deutlich erhöht werden, wenngleich noch immer keine Parität erreicht ist. Bei den doch recht zahlreichen bevorstehenden altersbedingten Neubesetzungen von Führungspositionen dürfen die Ziele nicht aus den Augen verloren werden. Ausgesprochen positiv hat sich auch die Bereitschaft von Mitarbeiterinnen entwickelt, sich durch oftmals lange Fort- und Weiterbildungen besser zu qualifizieren und dadurch für höherwertige Aufgaben zur Verfügung zu stehen. Das Klima und die Bereitschaft der Führungskräfte, ihre Mitarbeiterinnen auf diesem Weg zu unterstützen, sind positiv hervorzuheben.

Es bleiben aber noch viele Aufgaben zu bewältigen, bis Frauen und Männer die gleichen Chancen in allen Lebenslagen haben. Als Stadt Beckum werden wir unseren Teil dazu beitragen. Nicht alle Aufgaben können jedoch von der Stadt Beckum als Arbeitgeberin unterstützt werden. Der Prozess der Gleichberechtigung beginnt in den Köpfen der Eltern, Erziehungs- und Lehrkräften sowie den verantwortlichen Politikerinnen und Politiker. Sie sind die Vorbilder für kommende Generationen.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Struktur bei der Stadt Beckum	3
Abbildung 2: Verteilung nach Besoldungsgruppen aller Beamten.....	4
Abbildung 3: Verteilung nach Entgeltgruppen aller tariflich Beschäftigten	4
Abbildung 4: Verteilungen aller Beamten.....	5
Abbildung 5: Verteilungen der tariflich Beschäftigten	5
Abbildung 6: Struktur im Fachbereich Jugend und Soziales.....	7
Abbildung 7: Verteilungen im Fachbereich Jugend und Soziales.....	7
Abbildung 8: Struktur im Fachdienst Brandschutz und Rettungsdienst	8
Abbildung 9: Verteilungen im Fachdienst Brandschutz und Rettungsdienst	9
Abbildung 10: Struktur im Ingenieurwesen und technischem Bereich	10
Abbildung 11: Verteilungen im Ingenieurwesen und technischem Bereich.....	10
Abbildung 12: Struktur in Führungspositionen.....	12
Abbildung 13: Struktur bei Sonderaufgaben nach Zuweisung	13
Abbildung 14: Struktur bei Sonderaufgaben nach Wahl.....	14
Abbildung 15: Struktur von schwerbehinderten Bediensteten	15
Abbildung 16: Entwicklung der Einstellungszahlen von Auszubildenden.....	17
Abbildung 17: Verteilung nach Ausbildungsberufen und Geschlecht.....	17
Abbildung 18: Struktur im Teilzeitbereich	20
Abbildung 19: Verteilungen im Teilzeitbereich.....	20
Abbildung 20: Struktur bei Telearbeit und Homeoffice.....	22
Abbildung 21: Struktur Elternzeit.....	24