



WUPPERVERBAND

für Wasser, Mensch und Umwelt

GLEICHSTELLUNG



DRITTER FRAUENFÖRDERPLAN

Gleichstellungsplan des Wupperverbandes
gültig vom
01. Sept. 2010 bis 31. Aug. 2013



Inhaltsverzeichnis:

1	Vorwort.....	3
2	Einleitung	3
3	Geltungsbereich	3
4	Grundsätze.....	3
5	Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur.....	3
5.1	Entgeltanalyse der Gesamtbeschäftigten die nach Tarif bezahlt werden.....	3
5.2	Entgeltanalyse der Beschäftigten im Bereich TECHNIK die nach Tarif bezahlt werden.....	3
5.3	Entgeltanalyse der Beschäftigten im Bereich PERSONAL / VERWALTUNG die nach Tarif bezahlt werden.....	3
5.4	Entgeltanalyse der Teilzeitbeschäftigten	3
5.5	ArbeitnehmerInnen mit alternierender Arbeit.....	3
5.6	Neue Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf .	3
5.7	Geschlechterverhältnis der Auszubildenden.....	3
5.8	Altersstruktur der Beschäftigten.....	3
5.9	Fazit	3
6	Maßnahmen	3
6.1	Auswahlverfahren bei Stellenbesetzung (§§ 7,8,9,10,11 LGG NRW)	3
6.2	Verbesserung der Rahmenbedingungen im Arbeitsumfeld ...	3
6.3	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§§ 13, 14 LGG NRW).....	3
6.4	Frauen in technischen Berufen	3

1 Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
unsere Gleichstellungsbeauftragten legen uns den dritten Frauenförderplan vor. Allen, die an der Erstellung mitgewirkt haben, insbesondere aber Frau Spies und Frau Murach gilt unser ganz herzlicher Dank.

Der Bericht zeigt uns, dass bei der gelebten Unternehmenskultur des Wupperverbandes der Fokus nicht mehr alleine auf der gezielten Frauenförderung liegt. Vielmehr geht es heute und zukünftig darum, für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen Lebenssituationen bei Problemen gute Lösungen zu finden.

Sicherlich tragen Frauen in unserer Gesellschaft heute noch die Hauptlasten bei der Kindererziehung sowie bei der Pflege von kranken und älteren Menschen. Ihnen möglichst weit entgegen zu kommen, wenn es um die Gestaltung des Arbeitsplatzes geht, ist unser Ansatz. Dieser jedoch stellt in jedem Einzelfall für das Unternehmen Wupperverband eine große Herausforderung dar. Beide Parteien sollten gleichermaßen um den Interessenausgleich bemüht sein.

Altersbedingt oder auf Grund der Gewährung von Altersteilzeit scheiden in den kommenden vier Jahren etwa 50 Beschäftigte des Wupperverbandes aus. Bei der Wiederbesetzung der Stellen wird das Thema weniger sein, ob wir Männer oder Frauen einstellen, vielmehr wird es darum gehen, möglichst gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bekommen, dabei aber die Chancen zu nutzen, Frauen bei gleicher Qualifikation für den Wupperverband zu gewinnen. Diese Entwicklung zeigt, dass unser personalwirtschaftlicher Ansatz richtig ist, das Unternehmen Wupperverband interessant zu machen, für Auszubildende - insbesondere Frauen in technischen Berufen - sowie Studierende. Neben der Säule Personalgewinnung wird die zweite Säule der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung weiter an Bedeutung zunehmen.

Wir haben nicht nur den demografischen Wandel zu berücksichtigen sondern auch den prozentual ansteigenden Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund. Hierin liegt eine besondere Herausforderung.

So wie wir heute feststellen können, dass der steigende Frauenanteil - sowohl in den technischen Bereichen, als auch bei den höheren Gehaltsgruppen - das Unterneh-

men bereichert ,hoffen wir in zehn Jahren durch die Integration von Menschen aus anderen Kulturen von Bereicherung sprechen zu können.

Wir wünschen allen Lesern und Leserinnen des Frauenförderplanes wichtige Erkenntnisse für ihr Handeln, ihre Einstellung und Haltung.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Wille', written in a cursive style.

Wille

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Wulf', written in a cursive style.

Wulf

2 Einleitung

Seit nunmehr 10 Jahren gibt es das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann. Dies umzusetzen ist auch heute noch eine Gratwanderung.

Die Sensibilität für Geschlechtergerechtigkeit im Beruf ist mit den Jahren gewachsen. Frauen gehören heute zum selbstverständlichen Bild im Berufsalltag. Die noch auszugleichenden Ungerechtigkeiten sind heute diffiziler und schwerer zu erkennen, aber immer noch da. Denken wir daran, in welchen Bereichen Frauen arbeiten. Sie halten nur langsam Einzug in die „typischen Männerberufe“. Sie unterbrechen häufiger ihre Erwerbsleben und haben dadurch im Allgemeinen schlechtere berufliche Entwicklungschancen. Frauen müssen die gleichen Perspektiven ermöglicht werden. Dadurch entstehen auch bei Männern neue Möglichkeiten und Anstöße im Berufs- und Privatleben. Letztendlich wirken diese immer noch bestehenden Benachteiligungen auch monetär bis hin ins Rentenalter und treffen überwiegend Frauen nachteilig.

Eventuell stellen Sie sich die Frage: Warum brauchen wir einen FFP?

Zum einen ergibt sich das aus § 5a LGG NRW, der aussagt, dass es für Dienststellen ab 20 MitarbeiterInnen Pflicht ist, einen Frauenförderplan aufzustellen. Dies ist von großem Vorteil, da der FFP speziell auf den Arbeitgeber, sprich den WV, zugeschnitten ist. Zum anderen stellt der FFP die konkrete Personalsituation dar, analysiert einzelne Tatbestände und nimmt Auswertungen vor, um Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, in Abstimmung mit dem Vorstand, der Personalabteilung und dem Personalrat festzuschreiben.

Dieser FFP ist eine Fortschreibung des zweiten FFPs. Er gliedert sich wieder in den statistischen Teil - der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur - und in den zweiten Teil - den Maßnahmenkatalog.

In den letzten drei Jahren lag unser Hauptaugenmerk auf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es war ein langer Weg, bis unsere kleinen Meilensteine, der Kinderbetreuungszuschuss und das Eltern-Kind-Zimmer, im Wupperverband ver-

ankert waren. Für das Einlassen auf diese Themen und die vielen konstruktiven Diskussionen, in denen aus einer großen Vielfalt an Möglichkeiten die richtigen für den WV gefunden wurden, dafür, dass wir mit all unseren Anliegen immer Gehör fanden, möchten wir Herrn Wille und Herrn Wulf einen besonderen Dank aussprechen. Und ohne die Unterstützung von Herrn Paxa, sowie Herrn Heyenrath und Herrn Murach und Ihrem Team wären diese Meilensteine nicht konkret in Wort und Tat umgesetzt worden. Dafür auch ein herzliches Dankeschön.

Unsere Projektarbeit am Flyer „Fairness in Sprache und Schrift“ wurde beendet, in der UFK vorgestellt und seit dem soll eine geschlechtergerechte Sprache in all unseren Arbeitsbereichen angewandt werden. An den Reaktionen mancher MitarbeiterInnen, zur Veröffentlichung der Formulierungshilfen, lässt sich sofort erkennen, dass wir in Sachen Gleichstellung Gespür für Ungleichbehandlungen, Wertschätzung der Kolleginnen und sich selbst auf dem richtigen Weg sind, aber noch lange nicht am Ende angekommen.

Aber nun ist es soweit. Der 3. FFP ist im September 2010 in Kraft getreten.

Auch wenn schon einiges erreicht wurde, es gibt noch viel zu tun.

Die Erreichung der durch das LGG vorgeschriebenen Frauenquote, weitere Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mehr Einsatz von Frauen in Führungspositionen und vieles mehr, sind die Themen, die uns ständig begleiten, vor allem in einem technisch orientierten Unternehmen wie dem Wupperverband. Nur durch viel Kraft und Elan und Ihre tatkräftige Unterstützung kommen wir unseren gemeinsam angestrebten Zielen auch in Zukunft Stück für Stück näher.

Vielen Dank dafür.

Ihre Gleichstellungsbeauftragten



Melanie Spies



Regina Murach

3 Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für den Wupperverband.

Entsprechend der Bestimmungen des § 2 Abs. 3 LGG werden die VertreterInnen des Wupperverbandes in privatwirtschaftlichen Tochtergesellschaften verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass das LGG NRW sowie die Ziele dieses Frauenförderplanes auch bei der WIW angewandt werden.

4 Grundsätze

Dieser Frauenförderplan trägt zur beruflichen Chancengleichheit aller Beschäftigten bei. Dieses Ziel wird seit dem ersten FFP 2004 stufenweise ausgebaut, nachhaltig und kontinuierlich gesteigert. Eine wirkliche Chancengleichheit erhöht die Motivation, das Engagement und die Kompetenz. Dazu müssen weiterhin die formulierten Maßnahmen auf allen Ebenen konsequent umgesetzt werden.

Das funktioniert nur, wenn die Führungskräfte des Wupperverbandes die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten unterstützen und ihren Verfassungsauftrag damit erfüllen (§ 1, Abs. 3 LGG NRW).

Der FFP wird gemäß § 5 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) erstellt.

5 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die folgenden Statistiken beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2009.

Diese geschlechterspezifische Erfassung wurde vom Bereich Personal und Verwaltung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt.

Die in der Statistik enthaltenen Beschäftigtendaten sind pro Person angegeben und nicht als stundenbereinigte Vollzeitäquivalente. Wenn sich die Auswertung auf die Beschäftigten, die nach Tarif bezahlt werden bezieht, sind die außertariflichen MitarbeiterInnen (Auszubildende, Trainees, Vorstand) ausgenommen.

5.1 Entgeltanalyse der Gesamtbeschäftigten die nach Tarif bezahlt werden.

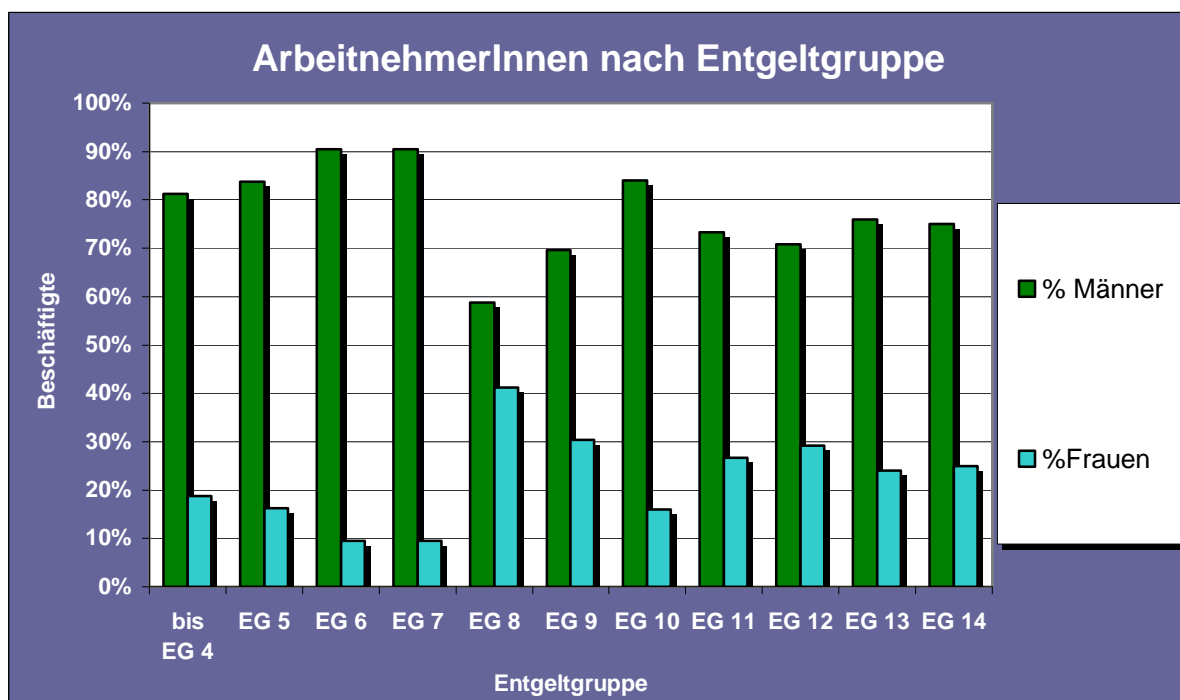


Abbildung 1 Gesamtbelegschaft nach Entgeltgruppen erfasst

In Abbildung 1 ist deutlich sichtbar, dass in allen Entgeltgruppen Frauen unterrepräsentiert sind. Somit gilt § 7 LGG NRW immer noch bei allen Ausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen sind. Am nächsten kommen wir der 50 % Quote momentan in EG 8.

Insgesamt hatte der Wupperverband zum 31.12.2009 eine im Tarif beschäftigte Gesamtbelegschaft von 375 Personen. Hier entfiel eine Anzahl von 305 Beschäftigte auf Männer und 70 Beschäftigte auf Frauen.

Das ergibt einen Frauenanteil von 18,7 %. Gemessen an diesem Anteil befinden sich erfreulich viele Frauen in EG 11 und höher. Hier liegt der Anteil der Kolleginnen bei 29 % in dieser Verdienstgruppe.

Die Gesamtbeschäftigtenzahl hat sich in den letzten drei Jahren nicht verändert. Der Geschlechteranteil verschob sich lediglich um 2 Personen zugunsten der weiblichen Beschäftigten. Das ist eine Steigerungsrate von 0,6 %.

Die technisch geprägte Arbeitsausrichtung des Wupperverbandes, die bisherige Beschäftigungssicherungsmaßnahme für die SVA, unsere „Personaldeckelung“ (346 Planstellen) und die anhaltend schlechte Finanzlage unserer MitgliederInnen lassen uns wenig Spielraum für große geschlechterstrukturelle Änderungen.

	Ablauf befristeter Verträge	Übergang in die Freizeitphase der ATZ	Ausscheiden von Beschäftigten mit Planstelle durch Renteneintritt
2010	11 Personen	4 Personen	1 Personen
2011	10 Personen	1 Person	0 Personen
2012	1 Person	3 Personen	1 Person
2013	1 Personen	9 Personen	2 Personen

Tabelle 1 Prognose der ausscheidenden KollegInnen

Tabelle 1 zeigt die Stellen, die bis einschließlich 2013 frei werden können.

Bis ins Jahr 2011 befinden sich noch viele KollegInnen in befristeten Arbeitsverhältnissen. Ab 2012 ist die Zahl der Befristungen sehr niedrig. Es handelt sich meist um Kurzzeitbefristungen nach Ausbildung, studentische Hilfskräfte oder zwei-Jahres-Verträge. Es ist zu prognostizieren, dass die Zahl der Befristungen nicht mehr drastisch steigen wird. Dies folgt aus der Zukunftssicherung der SVA, was zur Folge hat, dass bei Neueinstellungen kaum mehr befristet ausgeschrieben wird.

Die momentan befristet Beschäftigten, sofern es sich nicht um eine zeitlich gebundene Projektarbeit handelt, werden nach Möglichkeit langfristig in den Stellenplan überführt und somit in Zukunft entfristet. Der Frauenanteil, unter den befristeten Stellen, lag zum 31.12.2009 bei 39%. Der Anteil der in Befristung arbeitenden Frauen ist,

gemessen am Gesamtbelegschaftsanteil (18,7%), immer noch überrepräsentiert. In der Vergangenheit (seit 2006, dem letzten FFP) wurden jedoch mehr Frauen als Männer entfristet. Sollte sich dieser Trend, in Kombination mit weniger Befristungen in den nächsten Jahren fortsetzen, könnte das langfristig positive Effekte auf den Frauenanteil des Wupperverbandes generieren.

Das PEK prognostizierte, dass zwischen 2007 und 2015 (besonders nach 2011) ca. 16,5% der Planstellen durch Renteneintritt und Altersteilzeit frei werden. Dieser Trend ist in obiger Tabelle, vor allem durch die vielen KollegInnen die Ihre Freizeitphase während der Altersteilzeit beginnen, bestätigt. Hierbei handelt es sich um Planstellen, die in den nächsten Jahren vakant sind und ebenfalls noch einmal eine Chance für positive Effekte im Geschlechterverhältnis bieten.

5.2 Entgeltanalyse der Beschäftigten im Bereich TECHNIK die nach Tarif bezahlt werden.

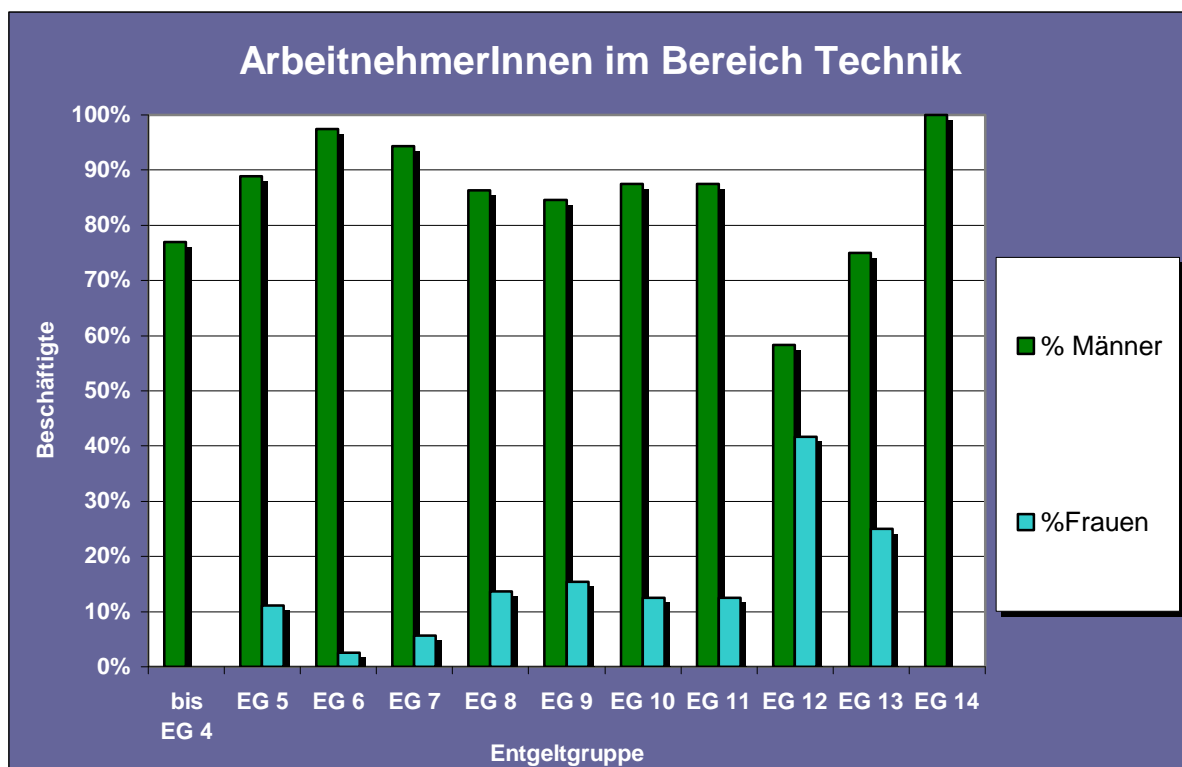


Abbildung 2 Belegschaft im Bereich Technik nach Entgeltgruppen erfasst

Im Technikbereich arbeiteten zum Stichtag 288 Kolleginnen und Kollegen, davon entfallen 10,4 % auf Frauen. Dies ist eine Steigerung um 1,5 %, zeigt aber das gleiche Bild von starker Unterrepräsentanz weiblicher Beschäftigter, da Frauen weniger im technischen Bereich ausgebildet sind.

Seit dem Stichtag des 2. FFPs, dem 31.12.2006 gibt es im Bereich Technik einen absoluten Zuwachs von 6 Personen, davon 5 weibliche. Diese zusätzlichen fünf Frauen arbeiten bis hin zu Entgeltstufe 10. Damals arbeiteten 40% der im Bereich Technik tätigen Frauen ab Entgeltstufe 11 aufwärts. Dieser Prozentsatz hat sich durch die Erhöhung des Frauenanteils auf 33% eingependelt.

5.3 Entgeltanalyse der Beschäftigten im Bereich PERSONAL / VERWALTUNG die nach Tarif bezahlt werden.

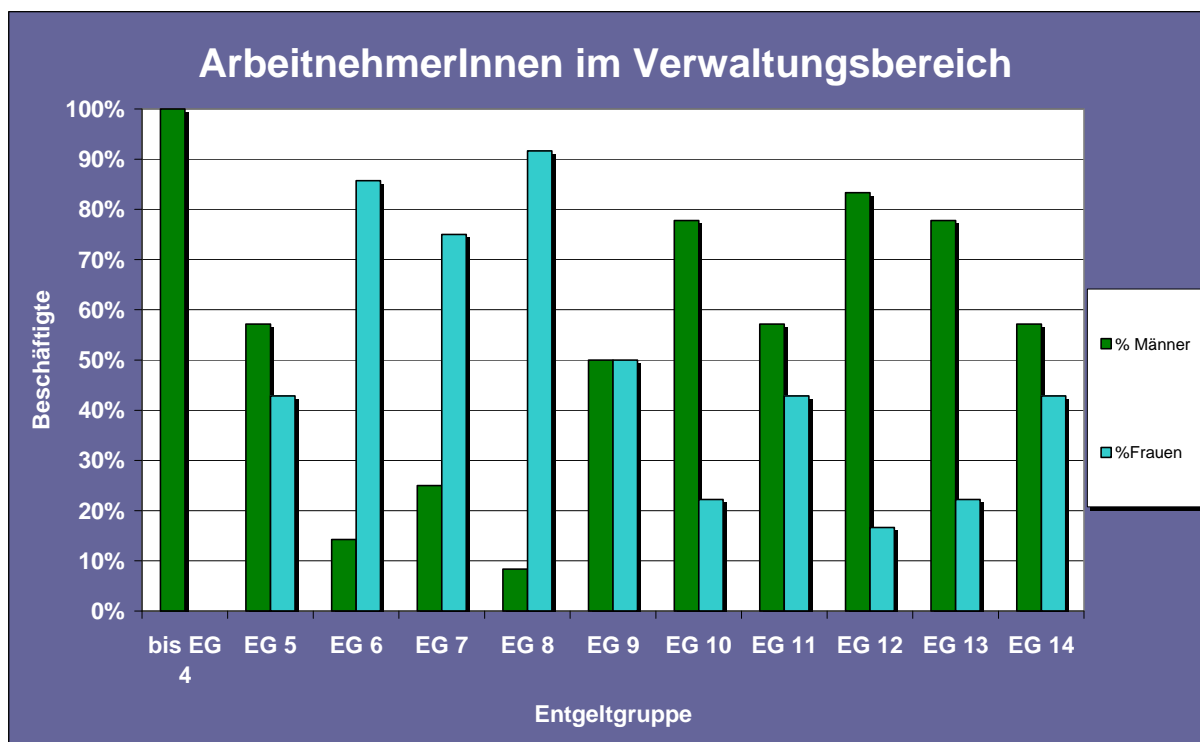


Abbildung 3 Belegschaft im Bereich Personal/Verwaltung nach Entgeltgruppen erfasst

Im Verwaltungsbereich sind zum Stichtag 87 Personen tariflich beschäftigt. Davon nehmen Frauen einen Anteil von 46 % ein.

Hier arbeiten seit dem letzten Stichtag 6 Personen weniger, wobei die prozentuale Geschlechteraufteilung gleich bleibt.

In Abb. 3 ist zu erkennen, dass Frauen in den Entgeltgruppen EG6 bis EG9 dominieren oder zumindest gleich aufliegen. Dies sind überwiegend Frauen mit einer Fachausbildung in typisch weiblichen Ausbildungsberufen. Seit einigen Jahren werden Personen mit Fachhochschul- und Hochschulausbildung in Kombination mit ihrer ausgeführten Tätigkeit, ab EG 9 eingestellt. Hier vermischt sich diese Eingruppierung teils mit den Eingruppierungen von SacharbeiterInnen, die Bewährungs- und Leis-

tungsaufstiege absolviert haben. Im Bereich Technik trifft diese Tatsache auf die Meister- und TechnikerInnen zu, die sich mit neu eingestellten StudienabsolventInnen in gleicher Entgeltgruppe befinden.

Ab EG 10, im Verwaltungsbereich, arbeiten zum allergrößten Teil die Beschäftigten mit abgeschlossenem Studium. Hier erhöhte sich der Frauenanteil mit heute 27,3 % um genau einen Prozentpunkt.

5.4 Entgeltanalyse der Teilzeitbeschäftigten

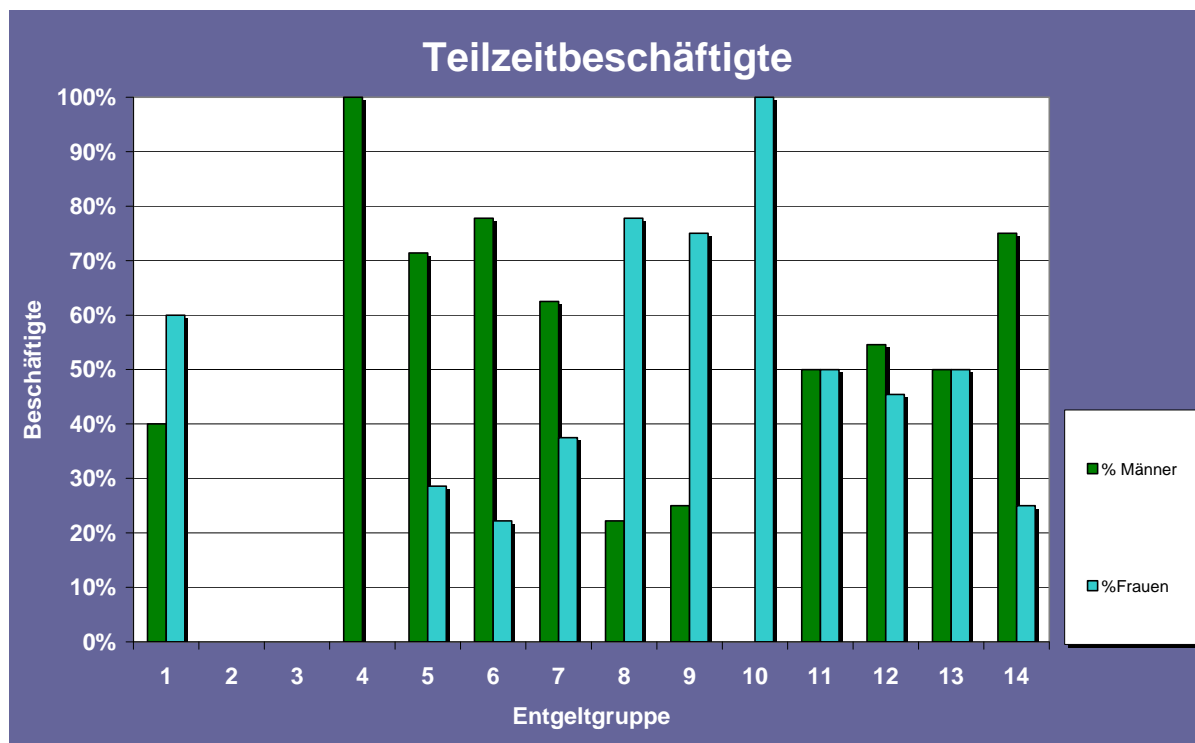


Abbildung 4 Teilzeitbeschäftigte beim Wupperverband

Am 31.12.2009 waren insgesamt 67 Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit beschäftigt. Dies bedeutet eine absolute Zunahme von 25 Personen. Das Geschlechterverhältnis hat sich zum letzten FFP genau umgekehrt. Zum Stichtag 31.12.2009 waren 55% Männer und 45% Frauen in Teilzeit beschäftigt. Bedingt durch die vermehrte Nutzung der Altersteilzeit, die hauptsächlich von männlichen Kollegen genutzt wird, befinden sich nun mehr Männer als Frauen in Teilzeitmodellen.

Immer noch ist zu erkennen, dass Teilzeitmodelle durch alle Entgeltstufen praktiziert werden. Die Prüfung auf Teilzeitmöglichkeiten bleibt weiterhin ein wichtiges Instrument, Führungskräfte und gut ausgebildete KollegInnen für den Wupperverband zu erhalten. Dies unterstützt die Personalabteilung nach wie vor mit sehr flexiblen Modellen, meist nach Wunsch der Beschäftigten. Ebenfalls sind in den häufigsten Fällen eine oder mehrere gewünschte Verlängerungen bzw. Änderungen der Stundenmodelle möglich.

Die KollegInnen in EG 1 sind studentische Hilfskräfte. Hier arbeiten zum Stichtag mehr Frauen als Männer, dies war 2007 umgekehrt.

Die Motivation, in Teilzeit zu arbeiten, verteilt sich immer noch auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sonstige Gründe (z.B. Gesundheit oder weil die Stelle als reine Teilzeit ausgeschrieben war) und Altersteilzeit.

Bei Erhebung des letzten FFPs arbeiteten 20 % der in Teilzeit arbeitenden Männer aus Gründen der Kindererziehung in Teilzeit. Dies verschiebt sich heute eindeutig zu Gunsten der Altersteilzeit. Denn 40 % aller Teilzeitarbeitenden befinden sich in der ATZ, davon nur 7,5 % Frauen.

Alle Kollegen und Kolleginnen in Altersteilzeit, wählten das Blockmodell!

Zum Stichtag des vorigen FFPs waren noch eine ganze Anzahl von bereits abgeschlossenen Altersteilzeitvereinbarungen ungewiss, da die Rentenreform mit der geplanten Anhebung des Alters u. a. für die Regelaltersrente von 65 auf 67 Jahre nicht gesetzlich fixiert war.

Die damalige Prognose bis 2010 hat sich um weitere ATZler erhöht.

Für die folgenden Jahre können wir die abgeschlossenen Vereinbarungen zu Grunde legen (s. Tabelle 2). Die neuen tariflichen Vereinbarungen im Jahr 2010 bezüglich der ATZ werden sich u.U. nicht weiter positiv auf unsere Anzahl der Altersteilzeitler auswirken, da wir bereits weit über der dann noch möglichen TeilnehmerInnenzahl liegen. Der Tarif sieht die Möglichkeit einer Dienstvereinbarung vor, in der wir für den Wupperverband das Instrument der Altersteilzeit weiter erhalten können.

Stichtag Beginn der Altersteilzeit	Männer	Frauen
01.01.2010	25	2
01.01.2011	23	2
01.01.2012	22	2
01.01.2013	19	1

Tabelle 2 Prognose der KollegInnen in Altersteilzeit

Bei denen in Tabelle 2 angegebenen Werten handelt es sich jeweils um die Gesamtzahl der KollegInnen, die sich zu diesem Datum in Altersteilzeit befinden.

5.5 ArbeitnehmerInnen mit alternierender Arbeit

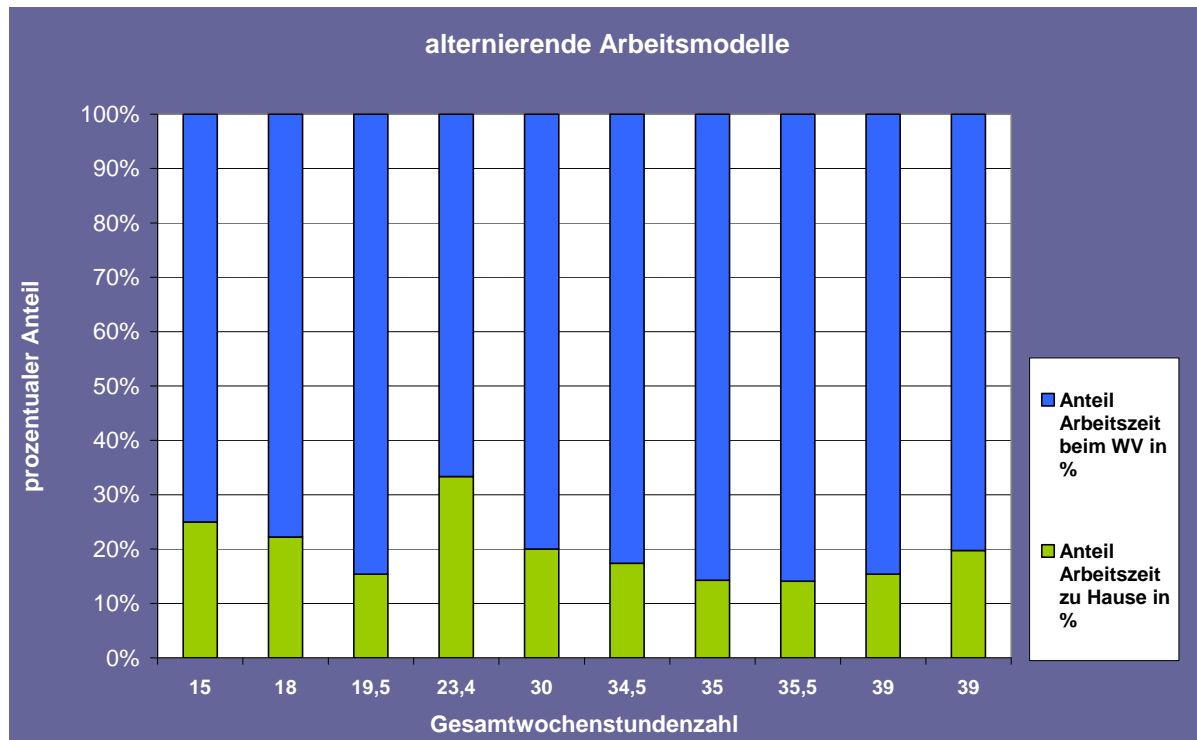


Abbildung 5 Zeitmodelle der alternierenden Arbeit beim Wupperverband

Zum Stichtag 31.12.2009 arbeiteten insgesamt zehn Kollegen und Kolleginnen in einem alternierenden Arbeitsmodell, davon vier Frauen und sechs Männer.

In Abbildung 5 sind die verschiedenen Zeitmodelle in Bezug zur Gesamtwochenstundenzahl zu sehen.

Es nehmen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte alternierende Arbeit in Anspruch, mit einem maximalen Heimarbeitsanteil von 33% in Bezug zur Gesamtwochenstundenzahl. Damit ist der Heimarbeitsanteil um max. 11 % gestiegen und die Varianz der Möglichkeiten wieder ein wenig verbessert. Niemand arbeitet zeitlich/stundenmäßig mehr, als einen Arbeitstag pro Woche zu Hause.

In den letzten drei Jahren hat sich die Zahl der Personen, die in alternierenden Modellen arbeiten, auf heute 10 eingependelt. Dies bedeutet zum Stichtag 21.12.2009 gibt es lediglich eine Frau mehr, die dieses Arbeitsmodell beansprucht.

Dieses damals neue Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat sich erfolgreich im Unternehmen etabliert.

5.6 Neue Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Während der Laufzeit des vorigen Frauenförderplans wurden zwei neue Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die Tat umgesetzt.

Es war festgeschrieben, die Rahmenbedingungen für Kinderbetreuungsangebote zu überprüfen und bei Bedarf anzubieten.

Diese Auslotung der Möglichkeiten hatte letztendlich zum Ergebnis, dass

- ab 01.01.2009 eine Dienstvereinbarung „Kleinkinderbetreuungszuschuss“ in Kraft trat, um professionelle Unterbringung von Kleinkindern während der Arbeitszeit finanziell und steuerfrei zu unterstützen.
Einzusehen im Internet unter: Organisation/PV1-Personal/Dienstvereinbarungen/Neue Verfügungen/01.01.2009
- seit 01.03.2010 Eltern-Kind-Zimmer in Haus 2, Räume 129 und 130
Nutzungsbedingungen einzusehen im Raum selbst oder im Internet unter Organisation/Vorstand/Beauftragte/Gleichstellung/Themen

Durch den Kleinkinderbetreuungszuschuss werden zum Stichtag 7 Eltern finanziell unterstützt und können dadurch einfacher und entspannter Ihr Know-how und ihre Arbeitskraft dem Wupperverband zur Verfügung stellen. Seit Einführung der DV haben bisher 11 Kollegen und Kolleginnen den Betreuungszuschuss erhalten.

Das Eltern-Kind-Zimmer steht noch in den Anfängen. Wie und ob dieses „Notfallzimmer“ angenommen wird, darüber kann momentan noch keine Aussage getroffen werden. Allerdings gibt es einige interessierte Eltern, die eine gelegentliche Nutzung angekündigt haben.

Zum Stichtag waren neun Kolleginnen in Mutterschutz und/oder Elternzeit. Mehr als die Hälfte nutzt die Angebot des Wupperverbandes und nimmt während der Elternzeit die Arbeit zum Teil wieder auf. In den vergangenen drei Jahren gab es auch erstmals Männer, die Elternzeit beanspruchten und Anfang 2010 haben bereits drei weitere Kollegen Partnermonate angemeldet.

5.7 Geschlechterverhältnis der Auszubildenden

Auszubildende

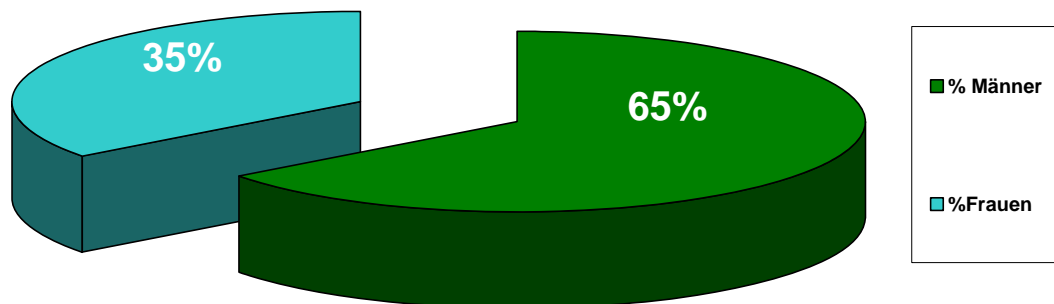


Abbildung 6 Auszubildende beim Wupperverband

Der Wupperverband bildete zum 31.12.2009 insgesamt 17 junge Menschen in verschiedenen Berufen aus. Von den Auszubildenden im Bereich Technik waren 25 % Frauen und im Bereich Verwaltung belief sich der Frauenanteil auf 50 %. In den letzten drei Jahren sank die Auszubildendenzahl um 2 Personen. Daher ist es um so mehr hervorzuheben, dass im Bereich Technik der Frauenanteil gleich geblieben ist. Hervorzuheben ist ebenfalls, dass sich im Verwaltungsbereich etabliert hat, Auszubildenden Bürokaufleute geschlechterparitätisch zu besetzen. Somit haben männlichen Auszubildende festen Einzug in die weibliche Domäne gehalten.

Klare Aussage und Prognose des letzten FFPs war es, dass der Wupperverband die Zahl der Ausbildungsplätze weiter steigern wird. Zum Ausbildungsjahr 2009/2010 sollten, auch durch Kooperation mit anderen Ausbildungsbetrieben, 30 Auszubildende beschäftigt werden. Dieses Ziel ist definitiv nicht erreicht worden.

Die Gründe hierfür sind vielschichtig.

Zum einen war es in den letzten Jahren häufiger nicht möglich die ausgeschriebenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Es fanden sich keine qualifizierten jungen Menschen und das nicht, weil wir die schulischen Anforderungen zu hoch setzten. Der WV stellt in seinen Ausbildungsberufen auch immer wieder Hauptschüler mit Erfolg

ein. Zum anderen wurden damals geplante Ausbildungen zum Teil ausgesetzt. Manchmal waren es bereichsbezogene Gründe, z.B. spezifische Überlastungen, die nicht jedes Jahr neue Azubis zulassen. Manchmal aber auch Ausbildungen, die überdacht werden sollen, da das Ergebnis bereits absolvierter Ausbildungen zu wünschen übrig lies. Im Zuge eines verantwortungsvollen Umgangs und einer gewünschten Qualitätssicherung unserer Ausbildungsgänge werden erst die Hintergründe ermittelt und dann in Folge an den Verbesserungen gearbeitet, bevor neue Auszubildende in diese Berufe geworben werden.

Dagegen wurden in einigen Fällen sogar spontan weitere Möglichkeiten geschaffen, da sich hier mehr als eine Person hervorragend bei den Praktika und Vorstellungsgesprächen präsentiert hat.

Trotz dieser Bemühungen stehen wir nun nach drei Jahren mit 2 Auszubildenden weniger, statt mit 11 mehr da. Zum Ausbildungsbeginn 2010/2011 erhöht sich die Zahl der Auszubildenden voraussichtlich wieder auf 22 Personen.

Der Frauenanteil darf hier nach § 8, Abs. 3 LGG NRW die 20% nicht unterschreiten, sonst sind zusätzliche Maßnahmen zu ergreifen. Dies war bisher noch nicht nötig. Mit Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre im Wupperverband und die Maßnahmen (siehe Kapitel 7.4 „Frauen in technischen Berufen“), die in den nächsten Jahren durchgeführt werden, wird sich der Frauenanteil unter den Auszubildenden hoffentlich weiterhin positiv entwickeln.

5.8 Altersstruktur der Beschäftigten

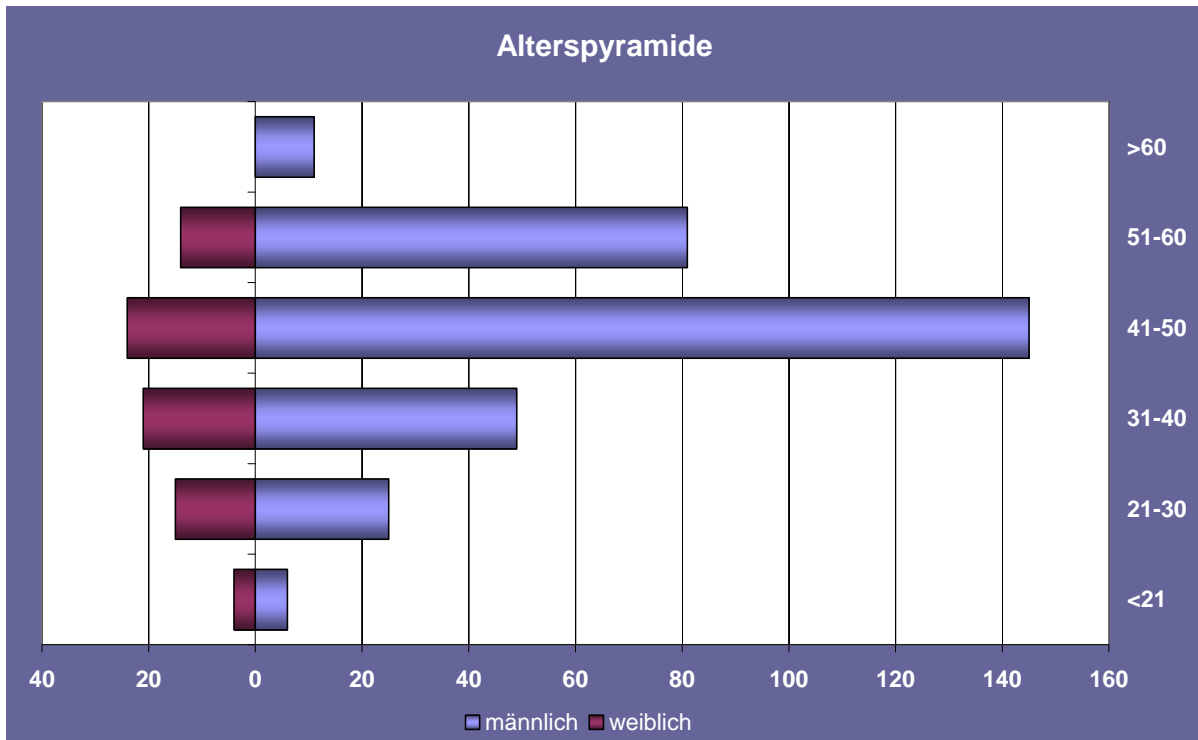


Abbildung 7 Altersstruktur der Beschäftigten beim Wuppertalverband

Zum ersten Mal betrachtet der Frauenförderplan die Altersstruktur der Kolleginnen und Kollegen. Eine historische Alterstruktur in der Gesellschaft bildet im Gesamterscheinungsbild eine Pyramide. Das war bedingt durch hohe Geburtenraten und erhöhte Mortalität mit steigendem Alter. Dies hat sich mit der Zeit in den Industriestaaten, gewandelt. Die Geburtenraten sanken und die Menschen werden immer älter.

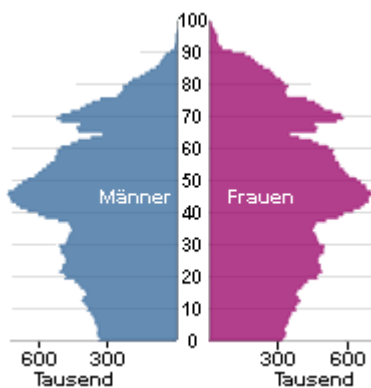


Abbildung 8 Altersaufbau Deutschland 2009

(Quelle: Statistisches Bundesamt, Desatis)

So sieht man heute beim Wupperverband (s. Abb. 7), aber auch NRW- bzw. Deutschlandweit (s. Abb.8) nicht mehr die Alterspyramide, sondern das Bild ähnelt mit seinem ausgeprägten Mittelteil eher einem Altersbaum.

Die Altersstruktur der Beschäftigten des Wupperverbandes stimmt mit der Altersstruktur der deutschen Bevölkerung in sofern überein, als dass er ebenfalls den größten Personenanteil in der Altersgruppe 41 bis 50 Jahre aufweist. Allerdings spiegelt sich in den Geschlechterverhältnissen der Wupperverbandsbelegschaft die deutsche Wirklichkeit nicht wieder.

Der demografische Wandel zeigt auf, dass in Zukunft, bedingt durch die sinkenden Bevölkerungszahlen, weniger Nachwuchs bzw. weniger Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Dies werden wir nur ausgleichen können, wenn wir vermehrt auf Frauen in technischen Bereichen setzen.

5.9 Fazit

Wie in der Vergangenheit, bleiben Frauen in jeder Entgeltgruppe in Bezug auf die Gesamtbelegschaftszahl unterrepräsentiert. Daher besteht weiter massiver Bedarf bei Einstellungen, sei es als Auszubildende oder Berufstätige, qualifizierte Frauen für den Wupperverband zu gewinnen.

In der Statistik wird deutlich, dass zwar Rahmenbedingungen, wie z.B. die „Personaldeckelung“, nur begrenzte Möglichkeiten zulassen, aber auch Instrumente wie Altersteilzeit und mögliche Entfristungen, sowie die Demografie wieder Gelegenheiten bieten, Frauen in unser Unternehmen einzustellen.

Im letzten FFP strebten wir, die wie wir heute wissen, nicht erreichte Frauenquote von 20% an. Mittlerweile sollte ein steter Zuwachs möglich sein, wenn nicht sogar Bedingung werden, aber in welcher Höhe er ausfallen wird, das kann nur offen bleiben. Allerdings, stellt man die Statistik etwas anders auf, ergeben sich auch folgende Daten:

- Nimmt man zu der Statistik der im Tarif Beschäftigten, die fehlenden Auszubildenden dazu, steht die Frauenquote zum 31.12.2009 bei 19,4%.
- Zählt man hier noch die WIW-MitarbeiterInnen dazu, die ja für uns alle gleichwertige KollegInnen im Unternehmen sind, dann können wir zum 31.12.2009 tatsächlich einen Gesamtfrauenanteil von 20,2% angeben.

Dieses „Schönrechnen“ soll uns aber nur noch mehr motivieren, weitere nötige Maßnahmen einzuleiten und anzugehen.

Die demografischen Strukturen des Wupperverbandes, sowie Arbeitsmarkt- und Berufsforschungen (z.B. IAB-Regional 1/2010), geben Anlass zu großer Sorge für die Entwicklung in ca. 10 bis 15 Jahren. Hier ist besonders die Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) relevant. Da zunächst noch leicht positive Entwicklungen prognostiziert werden, bedeutet das konkret, dass Fachkräfte im nahen Zeitraum genügend zur Verfügung stehen. Aber ab 2020 wird es wesentlich schwerer Fachkräfte zu gewinnen. Die zukünftige demografische Entwicklung in Deutschland wird durch eine Reduzierung des Arbeitskräfteangebots und eine Alterung der Beschäftigten deutliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt generieren. Daher müssen wir jetzt schon Handlungsstrategien vorsehen. Wir müssen zum einen den Ersatzbedarf unserer 50 bis über 60 jährigen Beschäftigten sicherstellen, die in den nächsten rund 10 Jahren ausscheiden. Danach benötigen wir, aufgrund sinkender Bevölkerungszahlen, eine Antwort auf die zu erwartende Nachfrage nach gut qualifizierten MitarbeiterInnen. Daher sollte sich unser Unternehmen z.B. bei der heutigen Schülerschaft mit all unseren Berufen, Möglichkeiten und Vorzügen präsentieren und einen Schwerpunkt darauf legen, die jungen Frauen von heute ebenfalls in ausreichendem Maß für uns und technische Berufe zu interessieren. Eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung der Menschen, besonders von Älteren und von Frauen, wird laut IAB-Studie dringend erforderlich sein, um negative Folgen des demografischen Wandels abzufangen.

Altbewährte Maßnahmen des letzten FFPs werden fortgeführt und neue kommen dazu, die in Zusammenarbeit aller Beteiligten entwickelt wurden.

Zudem wird weiterhin ein starkes Augenmerk auf die Fortbildung und Rolle von Führungskräften gelegt und nach Vorgaben des LGG NRW, die Sensibilisierung und den Umgang mit Mobbing und Belästigungen (auch sex.) thematisiert und in Schulungen aufgegriffen. Zudem sollen die Kolleginnen weiterhin intern an ihrer persönlichen Karriere (die nicht unbedingt etwas mit der Stellung zu tun hat) und Weiterentwicklung arbeiten dürfen und werden hier u.a. von der Gleichstellung durch Maßnahmen unterstützt.

6 Maßnahmen

6.1 Auswahlverfahren bei Stellenbesetzung (§§ 7,8,9,10,11 LGG NRW)

Ziele	Maßnahmen	Zeitplan	verantwortlich
Erhöhung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind (siehe Abb.1)	- Geschlechtergerechte Ausschreibung und gesonderte Aufforderung zur Bewerbung für Frauen (§8, Abs.4 LGG und § 5 AGG)	fortlaufend	PV1
Dies gilt für in- und externe Ausschreibungen. § 8 Abs. 5 LGG NRW	- Vorab genaue Abklärung des Anforderungsprofils an dem sich die zu besetzende Stelle ausschließlich orientiert	Ab sofort/ fortlaufend	GleiB, PV1, PR und Fachbereiche
§ 9 Abs.1 LGG NRW	- Erhöhte Chance für Frauen zur Vorstellung, nach Möglichkeit paritätischer Anteil der Geschlechter unter den BewerberInnen (ermöglicht Männern Chancen in „Frauenberufen“)	fortlaufend	Stellenbesetzungskommission
§ 9 Abs. 3 LGG NRW	- Diskriminierungsfreies Auswahlverfahren durch die Stellenbesetzungskommission (z.B. keine Fragen nach Kinderbetreuung und Schwangerschaft)	fortlaufend	Stellenbesetzungskommission
§ 9 Abs. 2 LGG NRW	- Möglichst paritätische Besetzung der Stellenbesetzungskommission	fortlaufend	PV1

Ziele	Maßnahmen	Zeitplan	verantwortlich
Erhöhung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind (siehe Abb.1)	<ul style="list-style-type: none"> - Wird nur intern ausgeschrieben und es liegt keine Bewerbung einer Frau vor, soll die Ausschreibung einmal öffentlich wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleich kann von der externen Ausschreibung abgesehen werden. 	Ab sofort / fortlaufend	PV1
§ 8 Abs. 2 LGG NRW			
§ 10 Abs.1 LGG NRW	<ul style="list-style-type: none"> - Neben der entscheidenden Fachkompetenz auch starke Gewichtung auf die Sozialkompetenz legen, Eigenschaften gehören in die Ausschreibung. 	fortlaufend	Stellenbesetzungskommission
§ 7 Abs. 2 LGG NRW	<ul style="list-style-type: none"> - Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist die Frau bevorzugt einzustellen 	fortlaufend	Empfehlung durch die Stellenbesetzungskommission, Entscheidung durch V
Intern mehr Chancen von Frauen in Führungspositionen zu gelangen.	<ul style="list-style-type: none"> - Bei vakanten Positionen sollen Personalentwicklungskonzept und Führungskräfte Potentiale von Kolleginnen besonders berücksichtigen und gezielt Fördergespräche, Fort- und Weiterbildungen anbieten und anregen. 	fortlaufend	PV1 und Führungskräfte
§ 11 Abs. 1,2 LGG NRW			

6.2 Verbesserung der Rahmenbedingungen im Arbeitsumfeld

Ziele	Maßnahmen	Zeitplan	verantwortlich
Verbesserung der Chancengleichheit im Berufsleben des Wupperverbandes und der WIW	- Weiterbildungsseminare für Frauen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung im Kompetenzfeld	nach Bedarf	PV1 und Führungskräfte
	- Spezifische Frauen- oder Männerseminare, zielgruppenorientierte Förderung im Arbeitsumfeld.	nach Bedarf	GleiB und PV1
§ 18 Abs. 5 LGG NRW	- Jahresversammlung für Frauen.	nach Bedarf	GleiB
§ 11 Abs.3 LGG NRW	- Im Arbeitsleben bei wichtigen Sitzungen, Fort- und Weiterbildungen, die Teilnahme von TeilzeitmitarbeiterInnen und alternierend arbeitenden KollegInnen berücksichtigen.	fortlaufend	PV1, GleiB und Führungskräfte
	- Fairness in Sprache und Schrift - geschlechtergerecht-durchgängig anwenden	fortlaufend	Alle Beschäftigten im WV und WIW
§ 4 LGG NRW	- Sensibilisierung der Führungskräfte zu den Themen <ul style="list-style-type: none"> o Mobbing, o Schutz vor Belästigung und sex. Belästigung 	ab sofort, regelmäßig	PV1
§11 Abs. 4 LGG NRW	- Zu diesen Themen inhaltliche Abstimmung über Seminarinhalte, -präsentation und Umsetzung.	2010	PV1 und GleiB

Ziele	Maßnahmen	Zeitplan	verantwortlich
Verbesserung der Chancengleichheit im Berufsleben des Wupperverbandes und der WIW	- Informationen über die Seminarinhalte (Mobbing/Belästigung) für alle KollegInnen zur Verfügung stellen (§11 Abs. 4 LGG RW)	2010/2011	PV1
	- Flyer zum Thema Gleichstellung für neue Beschäftigte	2010/2011	GleiB
	- Vorstellung der GleiB im Rahmen von Einführungstagen	nach Veranstaltungstermin	GleiB
	- Projekt, Patenschaft für neue Beschäftigte (auch stud. Hilfskräfte)	2011	PV1 und GleiB
	- Projekt Frauennetzwerk (Führungskräfte)	2011/2012	PV1 und GleiB

6.3 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§§ 13, 14 LGG NRW)

Ziele	Maßnahmen	Zeitplan	verantwortlich
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie § 13 Abs.4 LGG NRW	- Teilzeitmöglichkeiten auch in Positionen mit Führungsverantwortung prüfen.	fortlaufend	PV1 und V
	- Überarbeitung/Leitlinie Teilzeitmodelle	2011	PV1, PR, GleiB
	- Alternierende Arbeitsmodelle vor dem Hintergrund der Kinderbetreuung und/oder Pflege bedürftiger Angehöriger, eingehend auf ihre Möglichkeit prüfen und zeitlich begrenzt einrichten.	fortlaufend	V, PV, PR und GleiB
	- Eltern-Kind-Zimmer in Haus 2, Raum 129/130	fortlaufend	GleiB

Ziele	Maßnahmen	Zeitplan	verantwortlich
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie § 15 Abs.2 Satz 4 BEEG	<ul style="list-style-type: none"> - Kleinkinderbetreuungszuschuss - Projekt: Evaluation Teilzeit, alternierende Arbeit, als Hilfestellung zur besseren Ausgestaltung dieser Arbeitsmodelle und Beseitigung störender Faktoren. - Übertragbarkeit des 3.Elternzeitjahres (max. 12 Monate) bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres, auch für die Väter anbieten (ohne dass diese vorher Elternzeit angemeldet haben) - Meldungen über Vaterschaft an Gleib, damit Möglichkeit zum Beratungsangebot gemacht werden kann 	<p>fortlaufend</p> <p>2011</p> <p>ab sofort für alle Väter, die noch Anspruch haben und dann fortlaufend</p> <p>ab sofort / fortlaufend</p>	<p>PV1, PR und Gleib</p> <p>PV1, Gleib</p> <p>PV1</p> <p>PV1</p>
Spezielle Betreuung und Rückkehrprogramme für MitarbeiterInnen in Elternzeit, Krankheit und Beurlaubung § 14 Abs. 6 LGG NRW § 14 Abs. 5 LGG NRW	<ul style="list-style-type: none"> - Teilnahme an allgemeinen Seminaren, z.B. EDV-Schulungen oder Fachseminaren zur besseren Wiedereingliederung. (§ 14 Abs. 7 LGG NRW) - Integrationsgespräche - Verteilung „wir intern“ - Zugriff auf Intranet von zu Hause - Angebot der Übernahme von Urlaubsvertretungen im ursprünglichen Beruf 	<p>nach Bedarf</p> <p>fortlaufend</p> <p>fortlaufend</p> <p>nach Bedarf</p> <p>nach Bedarf</p>	<p>PV1 und Fachbereiche</p> <p>PV1</p> <p>IMÖ</p> <p>IT</p> <p>PV1</p>
Ausbildung mit Kind	<ul style="list-style-type: none"> - Möglichkeiten der Teilleistungs- und Teilzeitausbildung prüfen und bei Bedarf anbieten 	Für Ausbildungsjahr 2011/2012	PV1

6.4 Frauen in technischen Berufen

Ziele	Maßnahmen	Zeitplan	verantwortlich
Junge Frauen für technische Berufe gewinnen	- Teilnahme an Ausbildungsbörsen	fortlaufend	PV1
	- Teilnahme am Girls'day	fortlaufend	PV1
	- Broschüre „echt cool“ Neuauflage	2010	GleiB, IMÖ, PV1
	- Bereits in unseren Kooperationschulen sensibilisieren	fortlaufend	PV1 und IMÖ
	o u.a. mit weiblichem Fachpersonal aus techn. Bereich, z.B. Forstwirtin	ab sofort / fortlaufend	
	o Bekanntgabe der aktuell angebotenen Ausbildungsstellen direkt an Schulen senden.	ab sofort / fortlaufend	
- Internetfilm zum Thema „Frauen in techn. Berufen“		fortlaufend	V, GleiB, Fachbereiche
o Forstwirtin			
o Mögliche Folgeprojekte, Energieanlageelektronikerin, Vermesse- rin oder a. Berufe nach Möglichkeiten.		2010/2011 ab 2012	

Der Frauenförderplan ist durch den Vorstand, den Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte und der UFK in der vorliegenden Fassung bestätigt worden.

Alle Beschäftigten des Wupperverbandes und der WIW sind aufgefordert, im Sinne dieses Frauenförderplanes zu handeln.

Der Frauenförderplan tritt zum 01. September 2010 für drei Jahre (§ 5a, Abs. 1) in Kraft und wird im Intranet veröffentlicht.

Wuppertal, 30. August 2010

Vorstand



B. Wille

Personalrat



B. Paxa

Gleichstellungsbeauftragte



M. Spies