



Antwort zur Anfrage Nr. 0954/2015 der CDU-Stadtratsfraktion betreffend **Entgeltgleichheit (CDU)**

Die Anfrage wird wie folgt beantwortet:

Entgeltgleichheit

1. Welche Rolle spielt das Thema Entgeltgleichheit bisher in der Verwaltung der Stadt Mainz, wenn es um die Besetzung neuer Stellen und Beförderungen von Angestellten geht?

Als Kommunalverwaltung ist die Stadtverwaltung Mainz sowohl an die allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätze wie auch an das Öffentliche Dienstrecht gebunden. Dies bedeutet, dass Stellenbesetzungen grundsätzlich im Rahmen der Bestenauslese erfolgen, unabhängig z. B. davon, welchem Geschlecht, welcher Nationalität oder Religion der Bewerber oder die Bewerberin angehört.

Beförderungen werden nach Vorliegen der beamtenrechtlichen Voraussetzungen und der Wartezeiten ebenfalls unabhängig von persönlichen Gegebenheiten realisiert. Ebenso werden auch Höhergruppierungen bei Beschäftigten mit dem Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen geschlechterunabhängig vorgenommen.

Somit ist bei gleichen objektiven Sachverhalten zwingend auch eine Gleichbehandlung hinsichtlich des Entgeltes gegeben.

2. Was ist die wöchentliche Arbeitsstundenzahl bei Teilzeitstellen? Gibt es verschiedene Ausprägungen (z. B. 20, 25, 30 Stunden)?

Der vom Stadtrat verabschiedete Stellenplan der Stadt Mainz sieht bereits eine Vielzahl von möglichen Teilzeitarbeitsverhältnissen vor (ab ca. 2,5 Wochenstunden). Darüber hinaus sind auch Vollzeitstellen oft mit Teilzeitkräften in verschiedensten Ausprägungen besetzt. Ca. 35 % der städtischen Mitarbeiter/-innen arbeiten in Teilzeit. Davon entfallen ca. 13 % auf Teilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, 6 % auf die Hälfte und 16 % auf mehr als die Hälfte.

3. Welche Anstrengungen wurden bisher unternommen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen? Gibt es die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten? Wenn ja, wo? Gibt es Arbeitszeitkonten? Wenn ja, welche?

Die Stadtverwaltung ist seit 2006 zertifiziert mit dem Audit „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung und derzeit zum dritten Mal rezertifiziert. Im Rahmen der Umsetzung des Audits erfolgen jedes Jahr spezifische Maßnahmen, derzeit insbesondere:

- Jährlicher Beurlaubtentag zur besseren Anbindung der Beurlaubten an die Verwaltung. Dies ist eine eintägige Veranstaltung, um den Kontakt mit den (meist aus familiären Gründen) Beurlaubten zu erhalten und ihnen den Wiedereinstieg nach Beurlaubung zu erleichtern.
- Überprüfung der Schichtpläne bei Ämtern mit Schichtbetrieb auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf (laufende Auswertung in den Ämtern 30 und 31).
- Angebot von Pflegeseminaren zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und
- Umsetzungsworkshops zu verschiedenen Schwerpunktthemen (z.B. Gesundheit, Vereinbarkeit von Führungsaufgaben und Familie)
- Familienbewusste Führung wird als neuer Baustein ins Führungskolleg eingebaut
- Durchführung von "Kinderbrückentagen": Mitarbeiter können an einem Brückentag ihre Kinder mitbringen.
- Ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer wird in den nächsten Wochen im Rathaus eingerichtet. Hier kann eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter, wenn die Tagesmutter ausfällt, ihre/seine Kinder mit zur Arbeit bringen, bis eine anderweitige Betreuung für die Folgetage organisiert ist

Über alle Maßnahmen wird laufend in der Mitarbeiterzeitung "innen|Stadt" berichtet.

Homeoffice (Telearbeit):

In der Regel ist die Telearbeit auf Bildschirmarbeitsplätze beschränkt. Das Aufgabengebiet muss für die Telearbeit hinsichtlich Organisation, Datenschutz, Arbeitssicherheit und IT-Technik geeignet sein. Zur Zeit gibt es 34 Telearbeitsplätze (in 9 Ämtern) - mit steigender Tendenz. Näheres regelt die mit den Personalräten geschlossene Dienstvereinbarung Telearbeit.

Arbeitszeitkonten:

Als Grundsatz gilt überall dort, wo keine Dienstpläne (z.B. wegen Schichtdienstes) erforderlich sind, die Gleitzeit. Im Rahmen der Gleitzeit ist eine eigenverantwortliche Einteilung der Arbeitszeit möglich und in Absprache mit dem jeweiligen Vorgesetzten auch ein begrenztes „Ansparen“ von Zeiten, die bis zu 20 Stunden über den Jahreswechsel hinaus übernommen werden können. Näheres regelt die mit den Personalräten geschlossene Dienstvereinbarung Arbeitszeit.

Derzeit ist ein Pilotprojekt "Langzeitarbeitskonten" im Entsorgungsbetrieb in Planung. Wenn es sich bewährt, soll es auch auf die Verwaltung übertragen werden.

4. Welche konkreten Maßnahmen hat das Mainzer Frauenbüro bei der Durchsetzung von Frauenförderung, Entgeltgleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie bisher umgesetzt? Welche Maßnahmen, Projekte o.ä. sind in Bezug auf die genannten Themen für 2015 und 2016 geplant?

Die Forderung nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit ist die älteste Forderung der Frauenpolitik überhaupt und auch für das Frauenbüro ein Dauerthema. Allein auf kommunaler Ebene ist die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeits- und Ausbildungsmarktes allerdings nicht aufzuheben. Innerhalb der Stadtverwaltung bildet das Landesgleichstellungsgesetz den Rahmen für die Beteiligung des Frauenbüros als Gleichstellungsstelle an Personalauswahlverfahren. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils, besonders in Führungspositionen, sind im Frauenförderplan skizziert. Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Stadtverwaltung Mainz sind im Audit berufundfamilie beschrieben, in dessen Rahmen die Mitwirkung des Frauenbüros obligatorisch ist.

Seit über 15 Jahren engagiert sich das Frauenbüro zudem für den Girls' Day und hat mehr als zehn Jahre ein Internetportal zur Berufsfindung von Mädchen gepflegt.

Das Frauenbüro kooperiert zur Frage Entgeltgleichheit mit verschiedenen Mainzer Einrichtungen und Organisationen, wie etwa der Hochschule Mainz (bisher »Absolventinentag« und seit 2015 Mentoringprogramm) und unterstützt etwa die Öffentlichkeitsarbeit der Business and Professional Women (BPW), den Urheberinnen des Equal Pay Day. Die Kooperationen werden fortgeführt.

5. In welchem Umfang wurden 2015, jeweils von männlichen und weiblichen Angestellten, die gesetzlichen Leistungen der Kinderkrankentage und Familienpflegezeit in Anspruch genommen?

Hierzu wurden bisher keine Auswertungen benötigt und die Daten sind nicht sofort abgreifbar. Sollten diese Informationen gewünscht werden, wären hierzu maschinelle Auswertungen durchzuführen, die im Vorfeld der Personalvertretung zur Zustimmung vorzulegen wären.

Mainz, 19. Mai 2015

gez.
Michael Ebling