

Anlage zu RD 1411

Die Gleichstellungsbeauftragte
Marita Hochgürtel

Bad Münstereifel, den 07.10.2008

Bericht zur Umsetzung des Plans zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern - Frauenförderplan 2005-2008

I. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur/Entwicklung der Beschäftigtenzahlen von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Bad Münstereifel

Die statistischen Auswertungen basieren zu besseren Vergleichbarkeit mit dem Personalbericht 2008 auf dem Stand 02/2008.

1. Geschlechtsspezifische Analyse der Beschäftigtenstruktur im Vergleich 2005-2008 (Stand: 02/2008)

1.1 Gesamtzahl der Beschäftigten – Gliederung nach Geschlecht (einschließlich beurlaubte Kräfte, Auszubildende und AnwärterInnen)

Zum Stichtag 30.06.2004 lag die Gesamtzahl der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Bad Münstereifel bei 257. Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl betrug 152 (59%). Im Februar 2008 lag die Gesamtzahl der Beschäftigten bei 240. Der Frauenanteil betrug 146 (61%). Damit ist insgesamt ein Absinken der Beschäftigtenzahl um 17 Beschäftigte und ein Absinken der Anzahl der weiblichen Beschäftigten um 6 Frauen zu verzeichnen. Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten ist um 2 % gestiegen.

1.2 Beschäftigte nach Beschäftigtengruppe und Geschlecht

Der größte Anteil der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Bad Münstereifel mit 142 befand sich zum Stichtag 30.06.2004 im Angestelltenverhältnis. Der Frauenanteil lag bei 110 Beschäftigten (77%). Im ArbeiterInnenbereich lag der Frauenanteil zum gleichen Stichtag bei 19 (27%) weiblichen Beschäftigten von insgesamt 70 Beschäftigten. Nach der Überleitung in den TVöD im Oktober 2005 ist die Differenzierung zwischen Angestellten und ArbeiterInnen weggefallen, so dass nun nur noch von der Gruppe der **Beschäftigten** gesprochen werden kann.

Um eine annähernde Vergleichbarkeit herzustellen, wurden die Beschäftigtenzahlen des ehemaligen Angestellten- und ArbeiterInnenbereichs zum Stichtag 30.06.2004 addiert. Die Gesamtzahl betrug 212, der Frauenanteil lag bei 129 (61%).

Im Februar 2008 lag die Gesamtzahl der tariflich Beschäftigten bei 196. Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten betrug 123 (63%).

Damit ist insgesamt ein Absinken der tariflich Beschäftigten um 16 und ein Absinken der Anzahl der weiblichen Beschäftigten um 6 Frauen zu verzeichnen. Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der tariflich Beschäftigten ist dabei um 2 % gestiegen.

Zum Stichtag 30.06.2004 betrug der Frauenanteil bei den **BeamtInnen** 23 (51%) von insgesamt 45. Die Anzahl der Beamtinnen ist im Februar 2008 gleich geblieben. Die Frauenquote ist um einen %-Punkt auf 52 % angestiegen, da die Gesamtanzahl der BeamtInnen um einen Beamten auf 44 gesunken ist.

1.3 Befristet Beschäftigte nach Berufsgruppen

Zum Stichtag 30.06.2004 befanden sich insgesamt 18 Frauen und 4 Männer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Im Februar 2008 waren es noch 17 Frauen und 5 Männer. Der Anteil der Frauen lag hier bei 77 %.

1.4 Beamte/Beamtinnen nach Besoldungsgruppen (ohne Anwärter/innen)

Bezogen auf die Laufbahngruppen verteilt sich der Anteil von Frauen im Vergleich wie folgt:

Stichtag 30.06.2004			Stichtag 02/2008		
Laufbahngruppe	Anzahl der Mitarbeiterinnen	in %	Laufbahngruppe	Anzahl der Mitarbeiterinnen	in %
mittlerer Dienst	14	93%	mittlerer Dienst	12	92%
gehobener Dienst	9	33%	gehobener Dienst	11	41%
höherer Dienst	0	0%	höherer Dienst	0	0%

Bei der vergleichbaren Betrachtung der einzelnen Laufbahngruppen ist festzustellen, dass der Frauenanteil im mittleren Dienst um 1 %-Punkt gesunken ist aber mit 92 % immer noch sehr hoch ist. Erfreulich ist, dass im gehobenen Dienst der Frauenanteil um 8 % gestiegen ist. Dies ist darauf zurück zu führen, dass 2 Beamtinnen des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes die Laufbahnprüfung zum Aufstieg in den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst bestanden haben und somit in den gehobenen Dienst befördert werden konnten.

Ein differenzierter Blick in die einzelnen Besoldungsgruppen macht jedoch deutlich, dass sowohl zum Stichtag 30.06.2004 als auch im Februar 2008 der höchste Frauenanteil in mittleren Dienst liegt. In der Besoldungsgruppe A 11 ist nur noch eine Frau zu finden. Ab A 12 fehlen die Frauen dann gänzlich. Dies hat sich auch in 2008 nicht geändert. Der Frauenanteil ab A 12 ist gleich null.

1.5 Angestellte nach Vergütungs- und Berufsgruppen

Zum Stichtag 30.06.2004 befanden sich insgesamt 210 Beschäftigte bei der Stadtverwaltung Bad Münstereifel im Angestellten bzw. ArbeiterInnenbereich. Im Vergleich dazu ist die Anzahl in 2008 um insgesamt 14 auf 196 Beschäftigte gesunken. Der Frauenanteil ist von 61 % auf 63 % gestiegen.

Der größte Teil der Beschäftigten gehört zum Stichtag 30.06.2004 mit 57 Personen der **Berufsgruppe „nichttechnischer Dienst“** an. Diese Zahl hat sich bis zum Februar 2008 mit 56 Personen nur unwesentlich verändert. Der Frauenanteil betrug zu Stichtag 30.06.2004 46 Beschäftigte (81%). Im Vergleich dazu liegt der Frauenanteil im Februar 2008 bei 44 (79 %).

9 Beschäftigte waren zum Stichtag 30.06.2004 bei der Stadtverwaltung Bad Münstereifel in der **Berufsgruppe „technischer Dienst“** eingestuft. Im Februar 2008 waren es 10 Beschäftigte. Diese Erhöhung um einen Mitarbeiter ist darauf zurück zu führen, dass ein gewerblich Beschäftigter Mitarbeiter seit dem Abschluss einer Arbeitsplatzüberprüfung als Techniker eingruppiert wurde. Bei den Technikern beschäftigt die Stadt Bad Münstereifel ausschließlich Männer.

Die **Berufsgruppe der Erzieher/innen** stellt zum Stichtag 30.06.2004 mit 45 Beschäftigten und in 2008 mit 48 Beschäftigten die dritt größte Berufsgruppe der Beschäftigten dar. In dieser Berufsgruppe beschäftigt die Stadt Bad Münstereifel ausschließlich Frauen.

Zu den „**Sonstigen**“ rechnen Beschäftigte im Vollziehungsdienst, Hausmeister(innen), Bibliotheksdienst, Politessen, Fachangestellte für den Bäderbetrieb, Kassierer(innen), Wassermeister(in) und Therapeuten(innen). Diese Berufsgruppe stellt zum Stichtag 30.06.2004 28 Beschäftigte, davon 16 Frauen und 12 Männer. Im Februar 2008 waren in dieser Berufsgruppe 25 Beschäftigte, davon 12 Frauen und 13 Männer. Insgesamt sank der Frauenanteil von 57 % auf 48 %.

Zu den **gewerblich Beschäftigte** zählen die ehemaligen ArbeiterInnen. Zum Stichtag 30.06.2004 waren 68 Beschäftigte im ArbeiterInnen-Bereich beschäftigt, der Frauenanteil betrug 19 (27%). Im Februar 2008 waren es insgesamt 49 Beschäftigte, davon 16 Frauen

(33%) und 33 Männer. Bei dieser Berufsgruppe beschränkt sich der Frauenanteil ausschließlich auf die Reinigungskräfte, die in den beiden unteren Entgeltgruppen 1 und 2 eingestuft sind.

1.6 Auszubildende und Anwärter/innen einschließlich Beschäftigte in der Probezeit

Zum Stichtag 30.06.2004 befanden sich 5 Personen in einem Ausbildungsverhältnis bei der Stadt Bad Münstereifel. Im Februar 2008 waren es noch 4 Personen. Der Frauenanteil wurde erfreulicherweise von 60 % in 2004 auf 75 % in 2008 erhöht.

1.7 Teilzeitbeschäftigte

1.7.1 Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen

Zum Stichtag 30.06.2004 befanden sich 124 (48%) Beschäftigte in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Im Februar 2008 betrug die Zahl der MitarbeiterInnen in Teilzeit 111 (46%). Der Anteil der teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen hat sich somit nur unwesentlich verändert.

1.7.2 Teilzeitbeschäftigte nach Laufbahngruppe und Geschlecht (>= 19,25 bzw. 20,5 Std./Woche)

Von den 124 Teilzeitbeschäftigten sind zum Stichtag 30.06.2004 79 mit mehr als der Hälfte der regulären wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt. Im Februar 2008 waren es von insgesamt 111 Beschäftigten 72 Beschäftigte. Der Frauenanteil erhöhte sich von 97 % in 2004 auf 99 % in 2008; wobei der Frauenanteil bei den Beamtinnen sowohl in 2004 als auch in 2008 100 % beträgt.

1.8.3 Teilzeitbeschäftigte nach Laufbahngruppen und Geschlecht (< 19,25 bzw. 20,5 Std./Woche)

In 2004 waren 45 Beschäftigte in einem Beschäftigungsverhältnis mit weniger als der Hälfte der regulären wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt. In 2008 waren es 39 Beschäftigte. Der Frauenanteil betrug in 2004 39 (87%) und in 2008 35 (90%).

Eine differenziert Betrachtung der teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen zum Stichtag 30.06.2004 zeigt, dass bei den BeamtInnen insgesamt 10 Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse bestanden. Alle 10 wurden von weiblichen Mitarbeitern wahrgenommen. Im Februar 2008 bestanden insgesamt 13 Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, die ebenfalls alle von weiblichen Mitarbeitern wahrgenommen werden. Es gibt keinen teilzeitbeschäftigten Beamten.

Im Bereich der tariflich Beschäftigten waren in 2004 insgesamt 114 MitarbeiterInnen teilzeitbeschäftigt. Es handelt sich hierbei um 106 (93%) weibliche Mitarbeiterinnen. In 2008 betrug die Gesamtzahl der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter 98. Von diesen 98 Beschäftigten sind 5 Männer und 93 Frauen (95%).

1.8 Beurlaubte Kräfte

Zum Stichtag 30.06.2004 waren 10 Beschäftigte beurlaubt, im Februar 2008 waren es 12 Beschäftigte. Der Frauenanteil an den beurlaubten Kräften beträgt 100%:

1.9 Stellenbesetzungen

1.9.1 Externe Zugänge in 2005-2007

In den Jahren 2005 – 2007 wurden insgesamt 32 neue MitarbeiterInnen (24 Frauen und 8 Männer) eingestellt (nicht Stellen nach dem Stellenplan). Von diesen 32 Neueinstellungen erhielten jedoch nur 3 Beschäftigte unbefristete Verträge. Der überwiegende Teil der neu eingestellten MitarbeiterInnen erhielt befristete Verträge. Hierbei handelt es sich überwiegend um Berufspraktikantinnen bzw. befristete Vertretungen von Mitarbeiterinnen, die sich in Elternzeit befinden.

Bei den Neueinstellungen handelt es sich ausschließlich um Einstellungen von Beschäftigten. Beamte wurden in dem Berichtszeitraum keine eingestellt. Der Frauenanteil bei den Neueinstellungen liegt mit 24 Frauen bei 75 %.

1.9.2 Interne Stellenbesetzungen

Im Jahr 2007 wurde eine Beamtin zur Sachgebietsleiterin bestellt.

1.9.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

In den Jahren 2005 bis 2007 wurden insgesamt 9 Beamte (6 Frauen und 3 Männer) und 16 tariflich Beschäftigte (12 Frauen und 4 Männer) befördert bzw. höhergruppiert.

1.10 Aus-, Fort- und Weiterbildung

2 Beamtinnen des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes bestanden die Laufbahnprüfung zum Aufstieg in den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst. Den Beamtinnen wurde der prüfungserleichterte Aufstieg in den gehobenen Dienst ermöglicht. (Für BeamtInnen des mittleren Dienstes besteht mit Erreichen der Altergrenze von 45 Jahren die Möglichkeit der Teilnahme an dem prüfungserleichterten Aufstieg in den gehobenen Dienst.) Zudem bestand ein Auszubildender für den Beruf des Verwaltungsfachangestellten seine Abschlussprüfung. Ein Beamter legte erfolgreich die Laufbahnprüfung für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst ab.

An insgesamt 275 (vorheriger Berichtszeitraum 212) ein- oder mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen nahmen in den Jahren 2005 bis 2007 die MitarbeiterInnen teil. Insgesamt konnten 66 (vorheriger Berichtszeitraum 64) voll- und 86 (vorheriger Berichtszeitraum 39) teilzeitbeschäftigte Frauen sowie 105 (vorheriger Berichtszeitraum 109) vollzeitbeschäftigte Männer berücksichtigt werden. Es ist besonders erwähnenswert, dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen, die an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, von 18 % auf 31 % erhöht werden konnte.

2. Zusammenfassende Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur zeigt auf den ersten Blick leichte Verbesserungen für Frauen. Insgesamt ist die Anzahl der weiblichen Beschäftigten um 2% angestiegen. Diese Steigerung betrifft die Berufsgruppe der tariflich Beschäftigten. Bei den Beamten ist der Frauenanteil gleich geblieben.

Dennoch hat es keine grundlegenden Veränderungen gegeben. Nach wie vor sind Frauen in der Stadtverwaltung Bad Münstereifel in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen unterrepräsentiert. Das heißt, sie sind um so weniger vertreten, je höher die Funktion bzw. die Bezahlung ist bzw. um so zahlreicher vertreten, je niedriger die Funktion bzw. die Bezahlung ist.

Bei den Beamtinnen im mittleren Dienst ist der Frauenanteil um 1%-Punkt auf 92% gefallen. Erfreulich ist die Veränderung im gehobenen Dienst. Hier ist der Frauenanteil von 33% auf 41 % angestiegen. Bei der Betrachtung der einzelnen Besoldungsgruppen wird jedoch deutlich, dass bei den Beamten der höchste Frauenanteil nach wie vor im mittleren Dienst liegt. Immerhin konnte der Anteil der Frauen im gehobenen Dienst in der Besoldungsgruppe A10 von 6 auf 8 weibliche Beschäftigte angehoben werden. In der Besoldungsgruppe A11 sinkt der Frauenanteil auf 11 % und ab A12 ist der Frauenanteil dann gleich null.

Bei den Technikern gibt es nach wie vor keine Frauen. Dafür beträgt die Frauenquote bei den Angestellten im Sozial- und Erziehungsdienst 100%.

Bei den gewerblich Beschäftigten (ehemalige Arbeiterinnen) beschränkt sich der Frauenanteil ausschließlich auf die Reinigungskräfte, die in den beiden untersten Lohngruppen eingestuft sind.

Tendenziell hat es auch in Bereichen mit Leitungs- und Führungsfunktion keine grundlegenden Veränderungen gegeben. Nach wie vor sind Frauen bei der Stadt Bad Münstereifel in Bereichen mit Leitungs- und Führungsfunktion, gemessen an der Zielvorstellung des Landesgleichstellungsgesetzes, noch unterrepräsentiert.

Zu solchen Führungs- und Leitungsstellen zählen bei der Stadt Bad Münstereifel die Dezerenate, die Amtsleitungen und ihre Stellvertretungen, die Abteilungsleitungen, die Sachgebietsleitungen sowie die Leitungen der städtischen Kindergärten.

Zum 01.11.2007 fand eine Neuorganisation des Amtes für Zentrale Dienste und Finanzen statt. Hierbei wurden die Empfehlungen aus der überörtlichen Prüfung durch die Gemeindeprüfungsanstalt berücksichtigt und die bisherige Abteilungsstruktur des Amtes aufgehoben. (Nachrichtlich sei hier noch erwähnt, dass zum 01.10.2008 die gesamte Abteilungsstruktur bei der Stadt Bad Münstereifel aufgehoben wurde.)

Zur Zeit werden von insgesamt 39 Stellen in Leitungsfunktion 14 (36%) von Frauen wahrgenommen. In 2004 lag der Frauenanteil bei insgesamt 40 Stellen noch bei 15 (38%).

Bei der Stadt Bad Münstereifel sind sowohl die 3 Dezernentenstellen als auch die 8 Amtsleiterstellen ausschließlich mit Männern besetzt. Auf der Abteilungsebene sind 6 Männer aber nur lediglich 1 Frau vertreten. Im vorherigen Berichtszeitraum waren es noch 3 von insgesamt 12 Stellen. Von insgesamt 4 SachgebietsleiterInnenstellen ist nur eine mit einer Frau besetzt. Lediglich bei den 9 städtischen Kindergärten werden die Leitungsfunktionen ausschließlich von Frauen wahrgenommen.

Eine positive Entwicklung im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nach wie vor die hohe Anzahl der Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Sie ist nach wie vor im Verhältnis zu anderen Kommunen erfreulich hoch. Dies bestätigt, dass die Stadt Bad Münstereifel in diesem Bereich Frauenförderung betreibt.

Nach wie vor stellen allerdings Frauen den größten Teil der Teilzeitbeschäftigten (106 von 111). Bei den Beamten ist kein männlicher Mitarbeiter in Teilzeit. Bei den Beschäftigten sind es insgesamt 5 Männer.

Die Zahl der Beurlaubten ist von 10 auf 12 angestiegen. Beurlaubte Kräfte sind ausschließlich Frauen.

II. Bericht zur Umsetzung der einzelnen Ziele und Maßnahmen für den Zeitraum 2005 bis 2008

Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen und Einrichtungen der Stadtverwaltung Bad Münstereifel lautet das Ziel des am 22.02.2005 verabschiedeten Plans zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern – Frauenförderplan. Dieses sollte durch den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Beschäftigungsbereichen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen erreicht werden.

Auf der Basis einer Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigten zum 30.06.2004 wurden die Aspekte, die eine Ungleichheit zwischen den Geschlechtern dokumentieren, aufgezeigt und Ziele sowie Maßnahmen festgelegt, die innerhalb der Laufzeit des Planes zur beruflichen Gleichstellung umgesetzt werden sollen.

Mit Ablauf des Planes zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern – Frauenförderplan ist über die Umsetzung Bericht zu erstatten. Hierfür erfolgte eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtendaten basierend zur besseren Vergleichbarkeit mit dem Personalbericht 2008 auf dem Stand 02/2008 und der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen.

Der Bericht orientiert sich insbesondere an folgenden Fragestellungen:

- Welche Ziele wurden innerhalb der Laufzeit des Frauenförderplans erreicht und welche nicht?
- Welche Maßnahmen wurden umgesetzt, welche sind in Bearbeitung und welche wurden nicht umgesetzt?
- Wo bestehen Schwierigkeiten bei der Umsetzung?

1. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

1.1 Realisierung der Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils

Der Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männer/Frauenförderplan sah vor, dass ab der Besoldungsgruppe A11 bzw. BAT IV A (jetzt Entgeltgruppe 11 TVöD) frei werdende Stellen bevorzugt mit Frauen zu besetzen sind.

Im Berichtszeitraum wurden nur vereinzelt Neueinstellungen und Wiederbesetzungen vorgenommen, die sich allerdings nicht auf Stellen ab Besoldungsgruppe A 11 bzw. Vergütungsgruppe BAT IV A / Entgeltgruppe 10 TVöD aufwärts bezogen.

Die gleiche Zielvorgabe wurde auch für den technischen Bereich formuliert.

Auch hier wurden während des Berichtszeitraumes keine Stellen neu besetzt. Lediglich ein gewerblich Beschäftigter wurde aufgrund des Ergebnisses einer Arbeitsplatzüberprüfung als Techniker eingruppiert.

Als weitere Zielvorgabe wurde formuliert, dass Stellen mit Führungs- und Leitungsfunktion im Rahmen der Bestimmungen des § 7 LGG bevorzugt mit Frauen zu besetzen sind.

Wie zuvor bei der zusammenfassenden Analyse der Beschäftigtenstruktur bereits näher erläutert wurde, hat sich die Situation in diesem Bereich nicht verbessert, sondern im Gegenteil sogar verschlechtert. Durch eine Umorganisation im Amt für Zentrale Dienste und Finanzen ist eine Stelle mit Leitungsfunktion weg gefallen. Diese Stelle war mit einer Frau besetzt.

Die Stellen mit Leitungs- und Führungsfunktion sind wie folgt besetzt:

Dezernate	3 Männer	keine Frau
Amtsleitungen	8 Männer	keine Frau
Stellvertretende Amtsleitungen	5 Männer	3 Frauen
Abteilungsleitungen	6 Männer	1 Frau
Sachgebietsleitungen	3 Männer	1 Frau
Kindergartenleitungen	kein Mann	9 Frauen
Insgesamt	25 Männer	14 Frauen

2. Weitere Maßnahmen zur Frauenförderung

2.1 Stellenausschreibungen

Die Formulierung im Ausschreibungstext mit der Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden, ist bei Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, immer verwendet worden. Des weiteren wurden alle Stellen geschlechtsneutral ausgeschrieben. Alle zu besetzende Stellen, mit Ausnahme der Ausbildungsstellen, wurden mit der Möglichkeit der Teilbarkeit ausgeschrieben.

2.2 Personalauswahl

Die paritätische Besetzung von Personalauswahlgremien war in der Regel nicht möglich, da die Besetzung aufgrund von Funktionen erfolgte. Oftmals war die Gleichstellungsbeauftragte die einzige Frau in der Auswahlkommission, die anderen Teilnehmer wie Amtsleiter, Abteilungsleitungen, Schwerbehindertenvertreter und Personalrat (-svorsitzender) waren überwiegend Männer.

Als überaus schwierig hat sich grundsätzlich die paritätische Besetzung von verwaltungsinernen Gremien gezeigt. Beispielhaft sei hier die Betriebliche Kommission (LOB) genannt. Die Besetzung mit überwiegend Männern ergibt sich häufig funktionsbedingt.

2.3 Ausbildung

Insgesamt wurden während des Berichtszeitraumes bei der Stadt Bad Münstereifel 6 Frauen und 3 Männer ausgebildet.

2.4 Fortbildung

Die Führungskräfte sind laut Ziffer 2.7 des Maßnahmenkataloges zur Frauenförderung zu gleichstellungsrelevanten Themen zu schulen.

Im November 2007 fand ein 2-tägiges Inhouse-Seminar für alle Führungskräfte statt. Themen wie Führungsverständnis, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurden den TeilnehmerInnen erläutert.

Auch bei den Schulungen zur Leistungsorientierten Bezahlung, an denen alle BewerberInnen teilnahmen wurden Themen wie MitarbeiterInnengespräche sowie allgemeine Führungsfunktionen vermittelt.

Die Führungskräfte sollten weiterhin sensibilisiert werden, an solchen speziellen Seminaren teilzunehmen, da es zu den Schlüsselqualifikationen eines/r Mitarbeiters/in mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsfunktion gehört, dass er/sie sich für die Umsetzung des Frauenförderplans einsetzt.

Vor diesem Hintergrund sollte ein internes Fortbildungsprogramm erstellt werden, in dem die Anregungen und Vorschläge der Gleichstellungsbeauftragten Berücksichtigung finden können.

Erfreulich ist der stark angestiegene Prozentanteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Fortbildungsmaßnahmen. Hier wird angestrebt durch spezielle Seminare für Frauen wie z.B. Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Rhetorik oder Selbstbehauptung dies noch weiter auszubauen.

Am prüfungserleichterten Aufstieg in den gehobenen Dienst haben 2 Beamtinnen des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes teilgenommen und die Prüfung erfolgreich abgelegt. Auch hier ist die Verwaltung bemüht, weiterhin insbesondere Frauen zur Teilnahme an dem entsprechenden Vorbereitungslehrgang zu motivieren.

2.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Es sind eine Vielzahl von Anträgen auf Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung eingegangen, die nach der Bearbeitung vom Amt für Zentrale Dienste und Finanzen zu den betreffenden Personalakten genommen werden und daher hier nicht im einzelnen aufgenommen werden können. Es wurde jedoch kein Antrag abgelehnt.

Soweit sich aus einer Stundenreduzierung bzw. Beurlaubung die Notwendigkeit der ergänzenden Nachbesetzung einer Stelle ergeben hat, wurde das entsprechende Stundenkontingent zuerst den beurlaubten Kräften angeboten.

Um die tatsächlich Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt die Stadtverwaltung Bad Münstereifel in ihrer Gesamtheit Männer, die die Möglichkeit der vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung und/oder Beurlaubung in Anspruch nehmen. Die neuen gesetzlichen Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von z.B. Vätermoaten oder Elternzeit für Väter wurde bereits vereinzelt von Mitarbeitern der Stadtverwaltung beantragt.

Die in den letzten Jahren praktizierte Möglichkeit des stufenweisen Wiedereinstieges wurde von den Mitarbeiterinnen sehr gut angenommen und konnte einige Frauen zur Rückkehr in den Beruf motivieren.

Nach wie vor ist Teilzeitarbeit in Stellen mit Führungs- und Leitungsaufgaben eher die Ausnahme. Im letzten Berichtszeitraum arbeitete eine Abteilungsleiterin in Teilzeit. Da diese Mitarbeiterin aus dem Dienst der Stadt Bad Münstereifel ausgeschieden ist und die Stelle in dieser Form nicht mehr besetzt wurde, gibt es in der allgemeinen Verwaltung zur Zeit keine teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen mit Führungsfunktion. Lediglich eine Leiterin eines städtischen Kindergartens arbeitet in Teilzeit.

Im Berichtszeitraum wurden 3 Mitarbeiterinnen die Möglichkeit einer anteiligen Heimarbeit genehmigt. Zur Zeit nimmt noch eine Mitarbeiterin diese Möglichkeit in Anspruch. Für die

beiden anderen Mitarbeiterinnen bestand keine Notwendigkeit mehr, sodass von ihnen die Heimarbeit nicht mehr weiter beantragt wurde.

Mit der Einführung der Dienstvereinbarung über Arbeitszeitflexibilisierung (01.03.2002) haben sich die Möglichkeiten der MitarbeiterInnen zur Gestaltung der eigenen Arbeitszeit und damit unter anderem der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert. In Absprache mit den KollegInnen und der Amtsleitung können die Beschäftigten den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit innerhalb einer Rahmenarbeitszeit von 6.45 Uhr bis 18.30 Uhr unter Berücksichtigung der Servicezeit und der Mindestbesetzungstärke des Sachgebietes selbst festlegen.

III. Überprüfung, Fortschreibung, ergänzende Maßnahmen

Der Frauenförderplan gilt für 3 Jahre. Nach Ablauf der 3 Jahre berichtet die Verwaltung dem Rat über die Entwicklung der Frauenförderung und die erzielten Ergebnisse. Dabei sind neue Zielvorgaben zu verabschieden, solange, bis in allen Bereich die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut wurde. Die Fortschreibung des Frauenförderplans orientiert sich an dem erstellten Bericht.

Einmal im Jahr führt die Verwaltung eine Zwischenprüfung durch. Prognosen und Zielvorgaben werden, wenn erforderlich, angepasst.

Es wird geprüft, inwieweit ergänzende Maßnahmen zur Zielerreichung initiiert werden müssen oder untaugliche Maßnahmen bei denen sich herausgestellt hat, dass sie keine oder sogar eine gegenläufige Wirkung erzielen, gestrichen oder durch neue ersetzt werden müssen.

Das Ergebnis der Überprüfung wird den Ratsmitgliedern im Rahmen des jährlichen Personalberichts vorgelegt.

Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur in der Stadtverwaltung Bad Münstereifel war Anlass, folgende ergänzende Maßnahmen in die Fortschreibung des Frauenförderplans aufzunehmen:

- Ergänzung zu Ziffer 2.6
Durch eine verstärkte Teilnahme am Girls´Day erhofft sich die Verwaltung mehr junge Frauen zur Ausbildung in Ausbildungsberufen, in denen sie gar nicht oder kaum vertreten sind, motivieren zu können.
- Ergänzung zu Ziffer 2.7, Abs. 5
Es wird angestrebt, den stark angestiegenen Prozentanteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Fortbildungsmaßnahmen (von 18 % auf 31 %) weiter auszubauen und weiterhin die Teilzeitkräfte an Fortbildungsveranstaltungen zu motivieren.
- Ergänzung zu Ziffer 2.7, Abs. 12
Die Verwaltung ist bemüht, insbesondere Frauen zur Teilnahme an dem entsprechenden Vorbereitungslehrgang zu motivieren und hat dies in den letzten Jahren auch schon erfolgreich umgesetzt. Es wird angestrebt, diese Weiterbildungsmöglichkeit auch weiterhin gezielt für Frauen anzubieten.
- Ergänzung zu Ziffer 2.8, Abs. 5
Die neuen gesetzlichen Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von z.B. Vätermoaten oder Elternzeit für Väter wird vereinzelt von Mitarbeitern der Stadtverwaltung beantragt. Die Verwaltung unterstützt Mütter und Väter, die ihren Erziehungsauftrag wahrnehmen möchten und versucht ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen. Dies gilt für Bedienstete die einen Angehörigen pflegen natürlich entsprechend.
- Ergänzung zu Ziffer 2.8, Abs. 10
Die in den letzten Jahren praktizierte Möglichkeit des stufenweisen Wiedereinstieges wurde von den Mitarbeiterinnen sehr gut angenommen und konnte einige Frauen zur Rückkehr in den Beruf motivieren.
- Ergänzung zu Ziffer 2.8, Abs. 12

Der hohe Prozentanteil von Teilzeitbeschäftigten und die vielen Möglichkeiten zur Ausgestaltung der Arbeitszeit verdeutlichen, wie wichtig der Verwaltung eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer ist. Die Möglichkeit der Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers für Notsituationen wird in Kürze von der Verwaltung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten geprüft.

- Ergänzung zu Ziffer 2.8, Abs. 14
In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten soll festgestellt werden, ob bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Interesse an einem betrieblichen Kinder-Ferienprogramm besteht.
- Ergänzung zu Ziffer 2.9a, Abs. 1 und 2
Das Beschäftigungsschutzgesetz ist seit dem 14.08.2006 außer Kraft. Die Ahndung und Begriffsbestimmung der sexuellen Belästigung erfolgt seit dem 14.08.2006 im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), insbesondere § 3, Abs. 4. Aus diesem Grund sind die beiden ersten Absätze wie folgt zu ändern:
Die Stadtverwaltung Bad Münstereifel in ihrer Gesamtheit ist verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), insbesondere § 3, Abs. 4, Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass diese am Arbeitsplatz unterbleiben.
Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen sowie Verbreiten oder Speichern (unter Inkaufnahme der Zugriffsmöglichkeit durch Dritte) von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- Ergänzung der Ziffer 3
Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet die Umsetzung des vorliegenden Frauenförderplans. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen bei der Erfüllung der hierzu verankerten Zielsetzungen sowie bei der Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen.