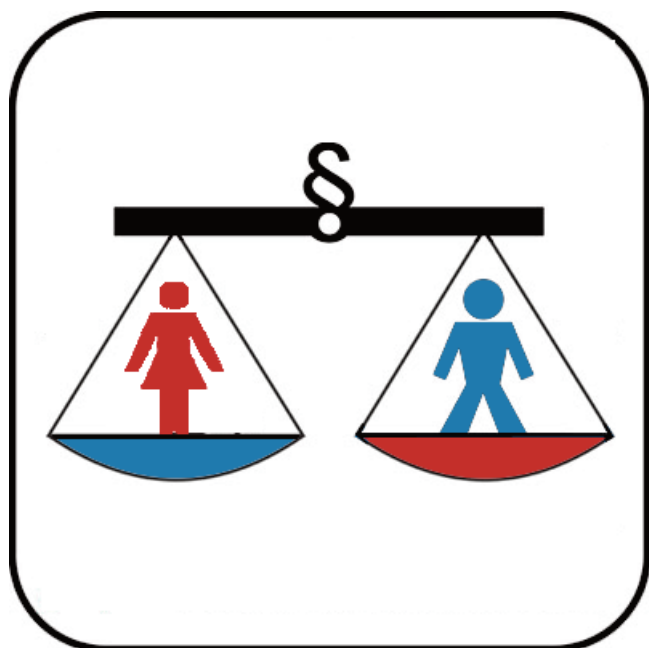


Frauenförderplan der Stadt Dormagen



**Fortschreibung für den Zeitraum vom
1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2012**

Mittendrin: Im Leben

Dormagen



Vorwort	
1. Geltungsbereich und Grundlagen	5
1.1 Geltungsbereich	5
1.2 Gleichberechtigung ist Verfassungsauftrag	5
1.3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	5
1.4 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen	5
2. Datenerhebung	6
2.1 Allgemeines	6
2.2 Beamtinnen und Beamte	6
2.3 Neuer Tarifvertrag über den öffentlichen Dienst	7
2.4 Tariflich Beschäftigte	7
2.5 Teilzeitbeschäftigte	8
2.6 Führungskräfte	8
3. Datenanalyse	9
3.1 Geschlechtsspezifische Betrachtung der Beschäftigtenstruktur	9
3.2 Führungskräfte	10
3.3 Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung	11
4. Prognosen	11
4.1 Voraussichtliche Entwicklung des Stellenplans	11
4.2 Personalfuktuation	12
5. Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung	13
5.1 Förderung der Gleichstellung und Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	13
5.1.1 Stellenausschreibung und Stellenbesetzung	13
5.1.2 Beförderung, Höhergruppierungen und Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten	15
5.1.3 Fort- und Weiterbildung	15
5.1.4 Ausbildung	17
5.1.5 Geschlechtergerechte Sprache	17
5.1.6 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	18
5.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	19
5.2.1 Arbeitszeitgestaltung	19
5.2.2 Beurlaubung	20
6. Anlagen (Datenerhebungen der Jahre 2007 bis 2009)	22

Vorwort

Der Frauenförderplan der Stadt Dormagen mit den Schwerpunkten der beruflichen Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen dient der Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Auftrages der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Auf der Grundlage des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz LGG) vom 20.11.1999 wurde der Frauenförderplan der Stadt Dormagen im Jahr 2000 erstmals beschlossen. Der vorliegende Frauenförderplan enthält die Fortschreibung und Zielsetzungen für die Jahre 2010 bis 2012 sowie einen Bericht über die Personalentwicklung der letzten Jahre. Er setzt die gesetzlichen Bestimmungen des LGG in einen Handlungsrahmen für die Stadt Dormagen um, konkretisiert diese und beschreibt ergänzende Maßnahmen.

Nach wie vor gehört es zur Frauenförderung, vorhandene Arbeitsbedingungen und -strukturen so zu verändern, dass Frauen die gleichen beruflichen Chancen erhalten wie Männer. Frauenförderung bedeutet eine bewusste und gezielte unternehmensspezifische Personalplanung und Politik, die das Ziel hat, bislang ungenutzte Personalressourcen zu erschließen. Dazu gehören Maßnahmen, die hergebrachte personalpolitische Entscheidungsmuster, Rollenbilder und soziale Vorurteile aufbrechen und helfen, auch unbewusste und mittelbare Benachteiligung von Frauen im Arbeitsleben abzubauen. Sie umfassen u.a. die Bereiche Personalanwerbung, -auswahl und -einstellung, Ausbildung, Weiterbildung, Beförderung und grundsätzliche organisatorische Bedingungen wie Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeiten.

Die Entwicklung zeigt, dass sich die Stadtverwaltung Dormagen auf einem guten Weg befindet. So konnte der Anteil der weiblichen Führungskräfte gesteigert werden und auch im technischen, eher männerdominierten Bereich waren es Frauen, die sich aufgrund Ihrer Erfahrung und Qualifikation bei der Besetzung der Führungspositionen durchsetzen konnten.

Die Förderung der Chancengleichheit ist eine Querschnittsaufgabe und daher Aufgabe aller Beschäftigten und Beteiligten, insbesondere derjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion. Dahinter steht nicht zuletzt die Erkenntnis, dass wir die Herausforderungen der Zukunft am besten meistern können, wenn wir die Potentiale von Frauen und Männern gleichermaßen nutzen.

Dormagen, im Oktober 2010

Peter-Olaf Hoffmann
Bürgermeister

Kerstin Belitz
Gleichstellungsbeauftragte

1. Geltungsbereich und Grundlagen

1.1 Geltungsbereich

Dieser Frauenförderplan gilt für alle Bediensteten der Stadtverwaltung Dormagen, des Eigenbetriebs Dormagen sowie der Kultur- und Sportbetriebe Dormagen. Zu den Bediensteten gehören alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

1.2 Gleichberechtigung ist Verfassungsauftrag

In Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes ist der Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verankert. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

1.3. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Diesen Verfassungsauftrag unterstützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), ein Bundesgesetz, das 2006 in Kraft getreten ist.

Mit dem AGG sollen u. a. Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität verhindert beziehungsweise beseitigt werden. Dabei beinhaltet das AGG insbesondere Bestimmungen über den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie zu Beschäftigungsverhältnissen und den Arbeitsbedingungen. Hierbei wird insbesondere fokussiert auf Regelungen

- vor der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses (z. B. Stellenausschreibungen, Auswahl und Ablehnung von Bewerbungen)
- während des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. beruflicher Aufstieg, individual- und kollektivrechtliche Vereinbarungen wie Arbeitsvertrag und Dienstvereinbarung)
- bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. Altersgrenzen, Altersteilzeit).

1.4. Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen

Eine konkrete Grundlage stellt das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG) von 1999 dar. Dieses Gesetz richtet sich an die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und unterstützt die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Hierbei wurden drei Schwerpunkte gebildet:

- Maßnahmen zur Frauenförderung
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten.

Ein zentrales Instrument zur Verwirklichung der Zielsetzung ist die in § 5 a LGG normierte Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen.

2. Datenerhebung

2.1 Allgemeines

Inhalt der Datenerhebung ist eine Bestandsaufnahme der Jahre 2007 - 2009, die zunächst eine Untergliederung in Beschäftigte und Beamte/-innen beinhaltet. Mit der Überleitung in den TVöD im Jahre 2005 wurde die Differenzierung zwischen Angestellten und Arbeitern/-innen aufgehoben und unter der Bezeichnung „Beschäftigte“ zusammen gefasst. Die Bestandsaufnahme ist ausführlich in den Anlagen 1 bis 3.2 dokumentiert.

Die Darstellung der Gesamtmitarbeiterstruktur zeigt deutlich, dass mehr als drei Viertel der für die Stadt Dormagen tätigen Mitarbeiter/innen in einem Beschäftigtenverhältnis stehen und knapp ein Viertel Beamte/innen sind.

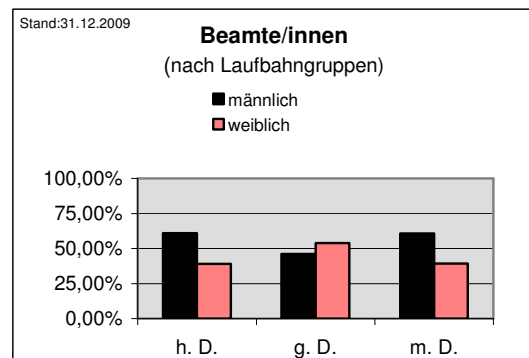
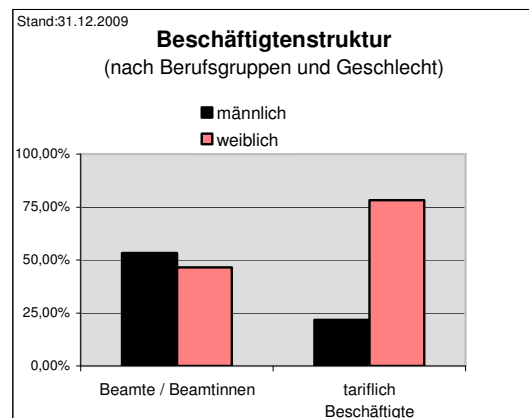
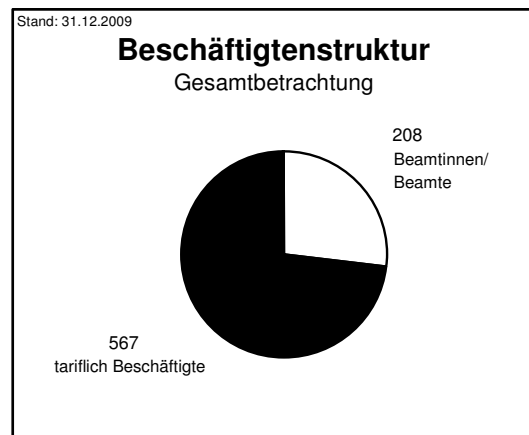
Wird die Mitarbeiterstruktur unter geschlechtsspezifischen Aspekten betrachtet, so zeigt sich deutlich, dass in der Gesamtbetrachtung der Frauenanteil bereits über 75% liegt und auch im Beamtenbereich die angestrebte Frauenquote annähernd erreicht ist.

Diese zusammenfassende Darstellung darf jedoch nur als ein grober Überblick verstanden werden. Die nachfolgenden Abschnitte enthalten differenziertere Betrachtungen und beziehen sich auf die jeweiligen Anlagen.

2.2 Beamtinnen und Beamte

Die nebenstehende Graphik betrifft den Beamtenbereich, getrennt nach den jeweiligen Laufbahngruppen.

Es wird deutlich, dass die Frauenquote von 50 % im gehobenen Dienst bereits überschritten wird. In den Laufbahnen des mittleren und höheren Dienstes beträgt der Anteil 40 % bzw. 43 %.



Bei einer detaillierten Betrachtung unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachrichtung liegt der Frauenanteil im allgemeinen Verwaltungsdienst im mittleren und gehobenen Dienst sogar deutlich über 50%. Durch die technischen Bereiche, hierzu zählt insbesondere der feuerwehrtechnische Dienst, in denen fast ausschließlich männliche Beschäftigte ihren Dienst verrichten, wird die Frauenquote insgesamt gemindert.

Eine ausführliche Übersicht – getrennt nach den einzelnen Laufbahnen – findet sich in **Anlage 1** (Seite 22-23).

2.3 Neuer Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes ist mit Wirkung vom 01.10.2005 mit dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) neu geregelt worden. Der TvöD hat sowohl den Bundes-Angestellten Tarifvertrag als auch den Bundes-Manteltarifvertrag für Arbeiter abgelöst. Die Angehörigen beider Beschäftigungsgruppen werden nunmehr einheitlich als „Tariflich Beschäftigte“ bezeichnet.

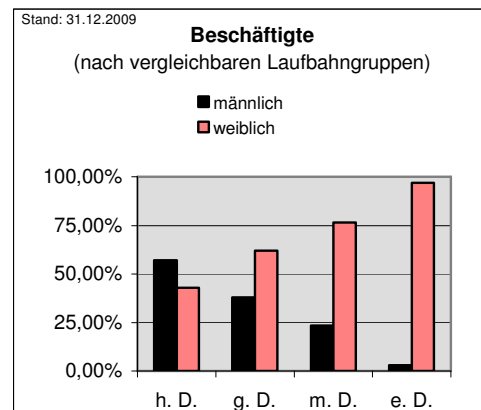
Diese strukturellen Veränderungen haben zur Folge, dass nur noch eine Auswertung nach Beamtinnen/Beamten und tariflich Beschäftigten erfolgen kann. Für diesen Bericht ergibt sich darüber hinaus eine weitere Besonderheit. Auf Basis des Überleitungstarifvertrages (TVÜ-VKA) sind die bisherigen Angestellten und Arbeiter einheitlichen Entgeltgruppen zugeordnet worden. Da dies teilweise zu Verschiebungen innerhalb der Laufbahngruppen geführt hat, würde in diesem Bericht ein Vergleich mit den Verhältnissen vor dem 01.10.2005 ein irreguläres Bild zeichnen.

2.4 Tariflich Beschäftigte

Die Beschäftigtendaten werden nach Entgeltgruppen und zusätzlich – mit dem Beamtensystem vergleichbar – nach Laufbahnen gegliedert.

Während in den Entgeltgruppen, die dem mittleren und gehobenen Dienst entsprechen, die Frauenquote sehr deutlich erfüllt ist, sind die Frauen im vergleichbaren höheren Dienst noch unterrepräsentiert.

Die Betrachtung der einzelnen Entgeltgruppen unter Berücksichtigung der verschiedenen Fachrichtungen zeigt ein sehr unterschiedliches Bild. Während im vergleichbaren mittleren und gehobenen Sozial- und Erziehungsdienst (z.B. Erzieher/innen, Sozialarbeiter/innen) ein relativ hoher Frauenanteil zu verzeichnen ist, überwiegen in den Berufen mit technischer Ausbildung doch die männlichen Beschäftigten.

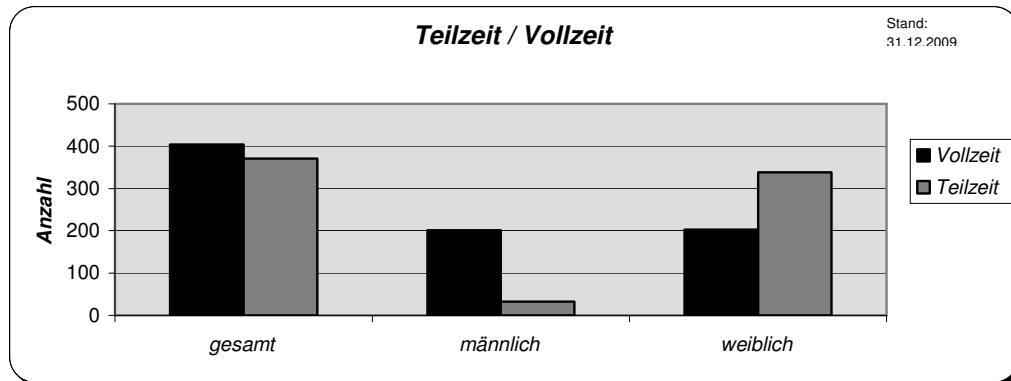


In den Entgeltgruppen, die dem einfachen Dienst entsprechen (früher Arbeiter/-innen), sind fast ausschließlich Frauen beschäftigt. Diesem Bereich sind die Reinigungskräfte und z.T. die Hausmeisterhilfskräfte zugeordnet.

Eine detaillierte Übersicht über die Beschäftigten – getrennt nach den einzelnen Entgeltgruppen sowie mit dem Beamtensystem vergleichbaren Laufbahnen – ist in **Anlage 2** (Seite 24-25) dargestellt.

2.5 Teilzeitbeschäftigte

Aus der nachstehenden Graphik wird ersichtlich, dass annähernd die Hälfte der Mitarbeiter/innen in Teilzeit beschäftigt sind. Bei den Teilzeitkräften handelt es sich fast ausschließlich um Frauen. Die Teilzeitstruktur in den jeweiligen Berufsgruppen ist sehr unterschiedlich. Eine genaue Auswertung ist in der **Anlage 3** (Seiten 26-28) enthalten.



2.6 Führungskräfte

Die nachfolgende Tabelle macht Aussagen darüber, auf welchen Ebenen wie viele Frauen und Männer Führungsfunktionen inne haben und welcher Beschäftigungsgruppe sie angehören (Stand 31.12.2009).

Leitungsebene	Beamte / Beamtinnen		Tariflich Beschäftigte		Führungskräfte ges.		Quote
	m	w	m	w	m	w	
Verwaltungsvorstandsmitglieder (Wahlbeamte)	2	0	0	0	2	0	0 %
Service- / Fachbereichsleiter/innen	5	4	1	1	6	5	45 %
Produktverantwortliche (z. T. mit mehreren Produkten)	17	14	4	6	21	20	49 %
Gesamt	24	18	5	7	29	25	46 %

Dies bedeutet, dass auf den dargestellten drei Leitungsebenen im obersten Bereich nur männliche Beamte eingesetzt sind, dafür auf der Service-/Fachbereicheleiter/innen - Ebene sowie auf der Ebene der Produktverantwortlichen im Jahre 2009 ein beinahe 50%iger Ausgleich zu den männlichen Führungskräften erreicht wurde.

Insgesamt betrachtet haben 54 % Männer und 46 % Frauen Führungsfunktionen inne. Hierbei nehmen die Beamtinnen und Beamten 73 % und die Beschäftigten 27 % der Leitungsaufgaben wahr.

3. Datenanalyse

Die Auswertung der erhobenen Daten muss differenziert erfolgen und lässt keine generelle oder einheitliche Tendenz erkennen.

3.1 Geschlechtsspezifische Betrachtung der Beschäftigtenstruktur

Im Beschäftigtenbereich ist in den mittleren und gehobenen Entgeltgruppen die Frauenquote bereits erfüllt. Bei den Beamten trifft dies lediglich im gehobenen Dienst zu. Bei genauer Betrachtung ist allerdings festzustellen, dass der Frauenanteil im allgemeinen Verwaltungsdienst und im Sozialdienst sehr hoch ist, während in den technischen Bereichen überwiegend Männer vertreten sind.

In den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen sind Frauen immer noch unterrepräsentiert, jedoch ist eine Annäherung an die gewünschte 50% - Quote durchaus zu verzeichnen. Gerade im Beamtenbereich hat sich dort in den vergangenen Jahren viel getan.

In den unteren Entgeltgruppen der Beschäftigten ist der Frauenanteil sehr hoch, während in den übrigen Entgeltgruppen die Männer im Vergleich deutlich stärker repräsentiert sind. Im Beamtenbereich ist im Vergleich zum Jahr 2006 der Anteil der Frauen im mittleren Dienst leicht rückläufig. Aufgrund bestimmter dienstlicher Begebenheiten waren Mehreinstellungen bei der Stabsstelle Feuerwehr und Rettungsdienst notwendig, bei denen nur männliche Bewerber berücksichtigt wurden. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich immer noch deutlich weniger Frauen als Männer für diesen Berufszweig bewerben und die wenigen Bewerberinnen bereits an den Anforderungen des Sporttests gescheitert sind.

Zum 01.01.2007 wurden die Technischen Betriebe Dormagen (TBD) als Anstalt des öffentlichen Rechts gebildet. Somit fällt der frühere Fachbereich Tiefbau, Verkehr und Grün (F7) weg. Die Mitarbeiter/innen, die mit Bildung der TBD ausgliedert wurden, werden nun in den Statistiken des aktuellen Frauenförderplanes nicht mehr mit berücksichtigt. Dadurch, dass in diesem Bereich deutlich mehr männliche Mitarbeiter tätig sind, kommt es zu einer Verbesserung der Frauenquote.

Jedoch herrscht bei der Stadt Dormagen gerade im technischen Bereich, wie zum Beispiel bei der Stabsstelle Feuerwehr und Rettungsdienst, noch immer eine relativ große Diskrepanz zwischen der gewünschten und der tatsächlichen Zahl der weiblichen Mitarbeiter. Eine Verbesserung der Frauenquote in den unterrepräsentierten Bereichen setzt voraus, dass insgesamt eine stärkere

Fluktuation stattfindet und Frauen ausreichend für die Tätigkeit qualifiziert sind (s. o.). Durch Stellenneubesetzungen bzw. durch die Übernahme von Nachwuchskräften besteht erst die Möglichkeit, verstärkt Frauen zu berücksichtigen. Die Datenanalyse zeigt jedoch deutlich, dass die Fluktuation an sich gering und damit auch der Handlungsrahmen der Verwaltung eng ist.

Die Prognose (s. Ziffer 3) wird zeigen, dass auch in den nächsten Jahren keine starke Fluktuation stattfinden wird und auch mit einer Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten nicht zu rechnen ist. Somit sind der Verwaltung enge Grenzen gesetzt, in den unterrepräsentierten Bereichen verstärkt Frauen einzusetzen.

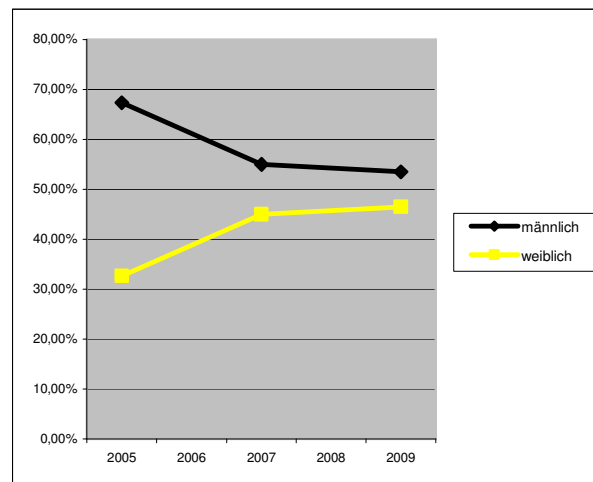
Zu berücksichtigen ist ferner, dass in der Gesellschaft immer noch bestimmte Rollenverständnisse vorliegen. So werden technische Berufe überwiegend von Männern nachgefragt, während im Sozialdienst (z.B. Erzieher/innen) zum größten Teil Frauen zu finden sind.

Dennoch wird bei Stellenbesetzungen bei gleicher Eignung und Befähigung nach wie vor auf die Erreichung der Frauenquote geachtet.

3.2 Führungskräfte

Im Bereich der Führungskräfte hat sich seit 2005 viel geändert. Die Anzahl der Produktverantwortlichen hat sich von 57 auf 41 reduziert. Teilweise ist dies auf die Ausgliederung der TBD zurückzuführen.

Durch konsequente Beachtung und Umsetzung der im Frauenförderplan festgelegten Maßnahmen und Ziele ist es gelungen, im Bereich der Produktverantwortlichen sowie der Service-/ Fachbereichsleiter/innen eine nahezu 50 %ige Quote zu erreichen (49 % bzw. 45 %). Insgesamt ist die Frauenquote im Bereich der gesamten Führungsebene auf 46 % angestiegen.



Bei der Stadt Dormagen ist ein klarer Trend zu erkennen. Die Entwicklung in den letzten drei Jahren zeigt deutlich, dass die weiblichen Mitarbeiterinnen auf dem Vormarsch sind. Von 6 neu zu besetzenden Fach-/Servicebereichsleiter-Stellen in den vergangenen 3 Jahren, sind alleine vier mit Frauen besetzt worden. Hervorzuheben ist ebenso, dass es sogar in den stark technisch orientierten und eher männerdominierten Bereichen der Stabsstelle Feuerwehr/ Rettungsdienst (37) sowie des Fachbereiches für Städtebau (F6) 2 Frauen in den Bereich der oberen Führungsebene geschafft haben (Fachbereichsleiterinnen). Dies macht deutlich, dass sich die Frauen bei der Stadtverwaltung Dormagen nicht mehr davor scheuen, Führungsverantwortung und Leitungstätigkeiten zu übernehmen und sie mindestens so gut qualifiziert sind wie ihre männlichen Mitbewerber.

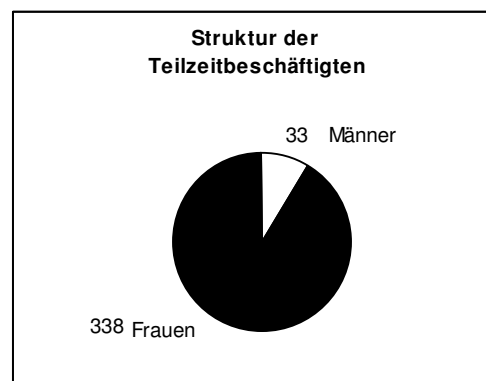
Aus der Bewertung des Gesamtsachverhaltes kann deshalb mit Blick auf die Zahlen der Stadtverwaltung Dormagen festgestellt werden, dass der Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen steigend und somit ein guter Schritt in Richtung Gleichstellung getan ist.

Aufgrund der Entwicklung in den letzten Jahren kann davon ausgegangen werden, dass sich das Verhältnis von Frauen in Leitungsfunktionen in Zukunft im Rahmen der eingeschränkten Möglichkeiten weiter verbessert.

3.3 Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung

Die Beurlaubung wird fast ausschließlich zur Kinderbetreuung in Anspruch genommen (Elternzeit bzw. anschl. Sonderurlaub) Derzeit (September 2010) befinden sich 36 Frauen und kein Mann in einer Beurlaubung.

Nach der Rückkehr aus der Beurlaubung möchten Frauen meistens einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Die Stadt Dormagen versucht hierbei weitestgehend die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen und in Einklang mit den dienstlichen Interessen zu bringen. Auch bei der Teilzeitbeschäftigung ist der männliche Anteil mit 4,3 % des Gesamtpersonals sehr gering. Insgesamt sind zum Stand 31.12.2009 48 % des Personals (371 Personen) teilzeitbeschäftigt.



4. Prognosen

Eine Steigerung der Frauenquote gerade in den unterrepräsentierten Bereichen setzt voraus, dass überhaupt die Möglichkeit besteht, vorhandene oder zusätzliche Stellen mit Frauen zu besetzen. Insofern ist eine Betrachtung der für die Zukunft zu erwartenden Beschäftigungsmöglichkeiten notwendig.

4.1 Voraussichtliche Entwicklung des Stellenplans

Die Aufgabenentwicklung wird durch den Bundes- und Landesgesetzgeber maßgeblich bestimmt. Daneben ist die Verwaltung im Rahmen der internen Aufgabenkritik angehalten, das Aufgabenspektrum nach Möglichkeit zu reduzieren und Personal abzubauen und somit zur Konsolidierung der Personalkosten beizutragen. Die Finanzlage der Kommunen wird immer kritischer, so dass weitestgehend lediglich Umschichtungen und teilweise sogar Reduzierungen im Stellenplan notwendig werden.

Für den Zeitraum der Fortschreibung des Frauenförderplans wird keine Ausweitung des vorhandenen Stellenpotentials gesehen. Es ist sogar davon auszugehen, dass die Zahl der Stellen abnimmt.

4.2 Personalfluktuatation

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt und die relative Sicherheit des Arbeitsplatzes im öffentlichen Dienst lässt erwarten, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei der Stadt nicht so leicht freiwillig aufgegeben wird. Auf eine Prognose in dieser Hinsicht wird daher verzichtet.

Bei Pensionierungen und Rentenfällen lässt sich insoweit eine Prognose erstellen, als eine Auswertung in bezug auf die (noch) Regelaltersgrenze von 65 Jahren erfolgen kann. Dabei wird nach Beschäftigungsgruppen, Entgelt und Laufbahnen unterschieden. Mit einbezogen werden die Mitarbeiter/innen, die bereits eine Beendigung vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze beantragt haben.

In den nächsten drei Jahren ist somit von folgender Fluktuatation durch Erreichen der Altersgrenze auszugehen:

Beamte/innen	bis 31.12.2010			bis 31.12.2011			bis 31.12.2012		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
mD	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gD	0	0	0	0	0	0	0	1	1
hD	1	0	1	0	0	0	0	0	0
gesamt	1	0	1	0	0	0	0	1	1

Beschäftigte	bis 31.12.2010			bis 31.12.2011			bis 31.12.2012		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
vgl. eD	0	2	2	0	0	0	0	1	1
vgl. mD	4	1	5	1	1	2	0	2	2
vgl. gD	0	1	1	2	2	4	3	1	4
vgl. hD	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt	4	4	8	3	3	6	3	4	7

Ein weiterer Aspekt, der im Rahmen der Personalfluktuatation berücksichtigt werden muss, ist die Entwicklung der Beurlaubungen. Rückkehrer/innen werden, ebenso wie ausgebildete Nachwuchskräfte, im Rahmen des vorhandenen Stellenpotentials eingesetzt, d.h. freie Stellen werden mit diesen Personen besetzt, so dass die Möglichkeiten der Verwaltung zur nachhaltigen Strukturveränderung auch insgesamt eingeschränkt sind. Eine zuverlässige Prognose über die zu erwartenden Beurlaubungen bzw. über die Rückkehrer/innen lässt sich nicht ermitteln.

Hinsichtlich der allgemeinen Stellenentwicklung wird auf die Ausführungen unter 4.1 verwiesen.

In den nächsten Jahren ist nicht mit einer Erhöhung der Beschäftigungsmöglichkeiten zu rechnen. Die zu erwartende Personalfuktuation wird hinsichtlich der Frauenförderung keine wesentlichen zusätzlichen Spielräume bieten. Zu berücksichtigen sind auch die personalwirtschaftlichen Zwänge aus der kommunalen Finanzsituation.

5. Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

Gegenstand des Frauenförderplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der Verwaltung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Dieser Plan soll dazu beitragen, die Forderungen der Verfassung und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen in der Art zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Ämtern und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Wie im bisherigen Frauenförderplan gehandhabt, werden die allgemein geltenden Ziele sowie die konkret einzuleitenden Maßnahmen zur Zielerreichung gemeinsam betrachtet. Im Folgenden werden daher verschiedene **Maßnahmen** dargestellt. Neben einem kurzen **Rückblick** auf die bisherige Entwicklung werden auch – sofern möglich – konkrete **Ziele** für den neuen Berichtszeitraum formuliert.

5.1. Förderung der Gleichstellung und Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

5.1.1 Stellenausschreibung und Stellenbesetzung

Vakante Stellen wurden entsprechend dem bisherigen Frauenförderplan geschlechtsneutral und grundsätzlich auch für Teilzeitkräfte ausgeschrieben, sowie vor der Ausschreibung ein klares Tätigkeits- und Anforderungsprofil erstellt. Es wurde berücksichtigt, dass zu den generellen Anforderungen an Leitungs- und Führungskräfte notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gehören.

In der Ausschreibung wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen erwünscht sind und ein Frauenförderplan existiert.

Die Gleichstellungsbeauftragte, die einzelnen Fachbereiche sowie der Personalservice haben prinzipiell darauf geachtet, den Frauenanteil bei Einstellungen in den Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Zielsetzung

Speziell in den unterrepräsentierten Bereichen sind die ausgeschriebenen Stellen nach Möglichkeit mit Frauen zu besetzen.

Maßnahmen

Hinweis in den Stellenausschreibungen auf ein besonderes Interesse an Bewerbungen von Frauen

Zu Vorstellungsgesprächen sollten mindestens genau so viele Frauen wie Männer eingeladen werden

Verstärkte Einwirkung auf Frauen durch Vorgesetzte, Gleichstellungsbeauftragte und Personalservice, sich auf Führungspositionen zu bewerben

Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen

Bewußtseinsbildung bei den Organisationseinheiten, Frauen zu fördern und in Führungspositionen einzusetzen

Ab 2010 werden Daten zu internen und externen Ausschreibungen und Stellenbesetzungen differenziert nach Geschlecht, Laufbahngruppe sowie Teilzeitbeschäftigung erhoben

5.1.2 Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten

Wie bereits im bisherigen Frauenförderplan dargestellt, erfolgen die Beförderungen und Höhergruppierungen stellen- und funktionsabhängig. Durch das interne Stellenausschreibungsverfahren werden grundsätzlich alle freiwerdenden Stellen intern ausgeschrieben.

Zielsetzung

Der Frauenanteil in den höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen soll gesteigert werden.

Maßnahmen

Motivierung der weiblichen Beschäftigten zur Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten

Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei Besetzung von höherwertigen Stellen bei gleicher Eignung

Alle neu zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich intern ausgeschrieben

5.1.3 Fort- und Weiterbildung

Im Fort- und Weiterbildungsangebot wurde gezielt auf die Bedürfnisse der Frauen eingegangen.

So wurden durch die Gleichstellungsbeauftragte im Zeitraum 2007 bis 2009 folgende Fortbildungsveranstaltungen für Frauen angeboten, die zum Teil auch für interessierte Dormagener Bürgerinnen offen standen:

"Für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance"

"Stalking - Wenn das Leben zum Albtraum wird"

"Frauen und Rauchen"

"Selbstbewusstsein durch Stimme"

"Gesunde Ernährung in den Wechseljahren"

"Benimm ist wieder IN"

"Depression und depressive Verstimmungen"

"Finanzstrategien für Frauen"

"Selbstbewusst statt ängstlich!" (Gewaltprävention)

"Sagen was mir wichtig ist! Rhetorik und Körpersprache im beruflichen Alltag"

"Richtig gut ankommen - selbstsicher in Alltag und Beruf"

"Gut ankommen - auch in Konfliktsituationen"

Infotag Wiedereinstieg, "Zurück in den Beruf - aber wie?"

Weiterhin wurden frauenspezifische Seminare über externe Fortbildungsinstitute angeboten. Durch das Angebot spezieller Teilzeitseminare wurde auch den Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ermöglicht.

Zielsetzung

Die Qualifizierung von Frauen zur Erhöhung der Chancengleichheit wird durch Fort- und Weiterbildung sichergestellt und bleibt ein ausbaufähiger Bestandteil der Personalentwicklung.

Es werden auch weiterhin frauenspezifische Seminare angeboten.

Das Angebot an speziellen Teilzeitseminaren wird verstärkt.

Die für die Stellenbesetzung, aber auch für Beförderung und Höhergruppierung entscheidenden Merkmale wie z.B. persönliche und fachliche Eignung und Befähigung, werden durch die Fort- und Weiterbildung in nicht unwesentlichem Maße beeinflusst. Insbesondere soll die Attraktivität der angebotenen Seminare für weibliche Dienstkräfte sichergestellt werden. Hierzu wird die Verwaltung auch in Zukunft bemüht sein, frauenspezifische Seminare sowie Seminare für Teilzeitbeschäftigte anzubieten.

Maßnahmen

Fortführung von frauenspezifischen Seminaren

Ausbau von speziellen Teilzeitseminaren

Beibehaltung des ausgewogenen Verhältnisses von weiblichen und männlichen Lehrkräften

Vermittlung von Kinderbetreuung bzw. Kostenerstattung

5.1.4. Ausbildung

Auch bei der Besetzung der Ausbildungsplätze wurde selbstverständlich darauf geachtet, die Vorgaben des Frauenförderplanes einzuhalten. Bei gleicher Eignung und Befähigung wurden Bewerberinnen bevorzugt berücksichtigt. (s. Anlage 1 u. 2)

Zielsetzung

Mindestens 50% aller Ausbildungsplätze werden mit Frauen besetzt.

Es wurde bereits dargelegt, dass durch die Personalfuktuation und die Übernahme von Nachwuchskräften die Beschäftigtenstruktur langfristig beeinflusst werden kann. Insofern wird die Verwaltung auch weiterhin bemüht sein, Ausbildungsplätze verstärkt mit Frauen zu besetzen. Vor diesem Hintergrund wird als Zieldefinition für den Bereich „Ausbildung“ die gesetzlich fixierte Frauenquote von 50% als Mindestvorgabe angesehen. Für den Zeitraum von 2010 bis 2012 werden voraussichtlich 17 Nachwuchskräfte eingestellt werden.

Maßnahmen

Bei der Ausschreibung für Ausbildungsplätze wird besonderer Wert auf Bewerbungen von weiblichen Nachwuchskräften gelegt

In der Ausbildungsbroschüre wird ausdrücklich darauf hingewiesen, daß alle Ausbildungsberufe den Frauen offen stehen

5.1.5 Geschlechtergerechte Sprache

Der Frauenförderplan verpflichtet die Verwaltung die gesetzlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes zur sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Verwendung der weiblichen und männlichen Form oder durch geschlechtsneutrale Begriffe umzusetzen.

Zielsetzung

Die sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann ist durchgängig auch im geschriebenen Wort erkennbar.

Die Verwaltung wird auch weiterhin, nicht nur im Schriftverkehr, sondern auch bei der Erstellung von Ratsvorlagen, Broschüren und anderen Veröffentlichungen, eine geschlechtergerechte Sprache verwenden.

Maßnahmen

Verwendung von geschlechtsneutralen Begriffen bzw. der weiblichen und männlichen Form im dienstlichen Schriftverkehr und bei Veröffentlichungen (z.B. Sitzungsvorlagen, Satzungen, Formulare etc.)

Stellenausschreibungen in weiblicher und männlicher Form

5.1.6 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema "Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz" wurden im Rahmen der Fort- und Weiterbildung spezielle Seminare durch externe Fortbildungsinstitute angeboten. Der Verwaltung sind keine Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bekannt geworden.

Zielsetzung

Beschäftigte sind keinen sexuellen Belästigungen ausgesetzt.

Zur Wahrung der Würde der Beschäftigten gehört der Schutz vor sexueller Belästigung. Sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen und Gesten oder sonstigem sexuell bestimmten Verhalten ausdrücken. Die Verwaltung wird auch weiterhin mit der ihr obliegenden Fürsorgepflicht und Sorgfalt sowohl präventiv tätig werden. Auf Verstöße wird mit den gebotenen Mitteln arbeits- bzw. dienstrechtlich reagiert.

Maßnahmen

Sensibilisierung der Beschäftigten durch Seminare und andere Präventionsmaßnahmen

Ahndung von Verstößen unter Verwendung aller arbeits- und dienstrechtlicher Instrumente

5.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

5.2.1 Arbeitszeitgestaltung

Bereits für den zurückliegenden Berichtszeitraum wurden als Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung und die flexible Arbeitszeitgestaltung näher erläutert. Die Verwaltung war und ist bemüht, in größtmöglichem Umfang **Teilzeitbeschäftigung** zu gewähren und die Gestaltung der Arbeitszeit aus familiären Gründen flexibel zu gestalten.

Die geltende Dienstvereinbarung über die **flexible Arbeitszeit** räumt den Mitarbeiter/innen einen großen Spielraum ein, ihre persönliche Arbeitszeit an individuellen Bedürfnissen auszurichten. Dies bedeutet insbesondere für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit familiären Verpflichtungen eine erhebliche Erleichterung.

Des Weiteren besteht die Möglichkeit der **Heim- bzw. Telearbeit**. Dadurch wurde die berufliche Situation beispielsweise gerade für alleinerziehende oder aber junge Mütter erheblich vereinfacht. Durch die Heimarbeit ist eine optimale Betreuung der Kinder gewährleistet, während finanzielle Einbußen, die durch die Betreuungszeit der Kinder entstehen, abgeschwächt werden und der berufliche Wiedereinstieg wesentlich erleichtert wird. Im Berichtszeitraum haben 4 Frauen und 2 Männer ihre Tätigkeit teilweise in Heim- bzw. Telearbeit ausgeübt.

Zielsetzung

In der Arbeitszeitgestaltung wird ein Ausgleich zwischen den dienstlichen Anforderungen und den individuellen Bedürfnissen – insbesondere hinsichtlich der Familienfreundlichkeit – gefunden.

Wie bisher sollen **Teilzeitbeschäftigung** und **flexible Gestaltung der Arbeitszeit** in größtmöglichen Umfang gewährt werden. Auch **Job-Sharing** – ein Teilzeitarbeitszeitmodell, bei dem sich mehrere Beschäftigte einen Arbeitsplatz und die Arbeitszeit teilen – wird die Verwaltung fördern und Teilzeitkräften anbieten.

Die Verwaltung wird sich weiterhin bemühen, individuelle Regelungen zu treffen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Die persönlichen Interessen der Beschäftigten sollen weitestgehend berücksichtigt werden, ohne dass der Bürgerservice oder sonstige dienstliche Belange hierdurch beeinträchtigt werden. Unter diesen Gesichtspunkten ist auch die Einrichtung von Tele- und Heimarbeitsplätzen zu betrachten.

Darüber hinaus ist Eltern schulpflichtiger Kinder grundsätzlich die Möglichkeit eingeräumt ihre Arbeitszeit entsprechend dem Arbeitszeit-Modell der StadtDormagen an die Schulferien anzupassen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Maßnahmen

Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeit in größtmöglichem Umfang

Teilzeitarbeit steht dem beruflichen Fortkommen nicht entgegen

Teilzeitarbeit ist grundsätzlich kein Hinderungsgrund für die Wahrnehmung von Führungs- und Leitungsfunktionen

Einrichtung von Telearbeitsplätzen bei ausreichendem dienstlichen Interesse

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern vorrangig berücksichtigt

5.2.2 Beurlaubung

Bereits in der Vergangenheit wurden Anträge auf Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen grundsätzlich stattgegeben. Ebenso besteht für Beschäftigte während der Elternzeit, die Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit bis zu 30 Wochenstunden nachzugehen.

Zielsetzung

Beurlaubung wird im weitestgehenden Umfang gewährt

Die Kontaktpflege zu den beurlaubten Kräften wird verstärkt

Die Erfahrungen der Vergangenheit haben gezeigt, dass die Kontaktpflege zu den beurlaubten Dienstkräften von großer Bedeutung ist. Insbesondere Informationen zur Entwicklung in der Verwaltung und zu Fortbildungsmaßnahmen sollten auch die Beurlaubten erreichen. Neben der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat sind hier insbesondere die letzte Beschäftigungsstelle sowie der Service Zentrale Dienste gefordert.

Für die Zukunft ist geplant die Internetpräsenz der Stadt Dormagen für die Beurlaubten insoweit zu erweitern, als dass sie von zu Hause auf bestimmte Inhalte des Intranets der Stadtverwaltung zugreifen können (z.B. „Forum Dienstliches“, u.ä.). Dies soll die Anbindung an den Arbeitsplatz während der Beurlaubung noch verstärken und den Mitarbeitern die Möglichkeit einräumen sich während der Freistellungsphase über alle Neuerungen zu informieren.

Maßnahmen

Kontaktpflege durch die letzte Beschäftigungsdienststelle, die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat und den Service Zentrale Dienste

Aufnahme der Beurlaubten in die Verteiler der Seminarangebote und ähnlicher Publikationen

Angebot an die beurlaubten Beschäftigten zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen

Zugriff der Beurlaubten auf bestimmte Inhalte des Intranets der Stadt Dormagen von zu Hause aus

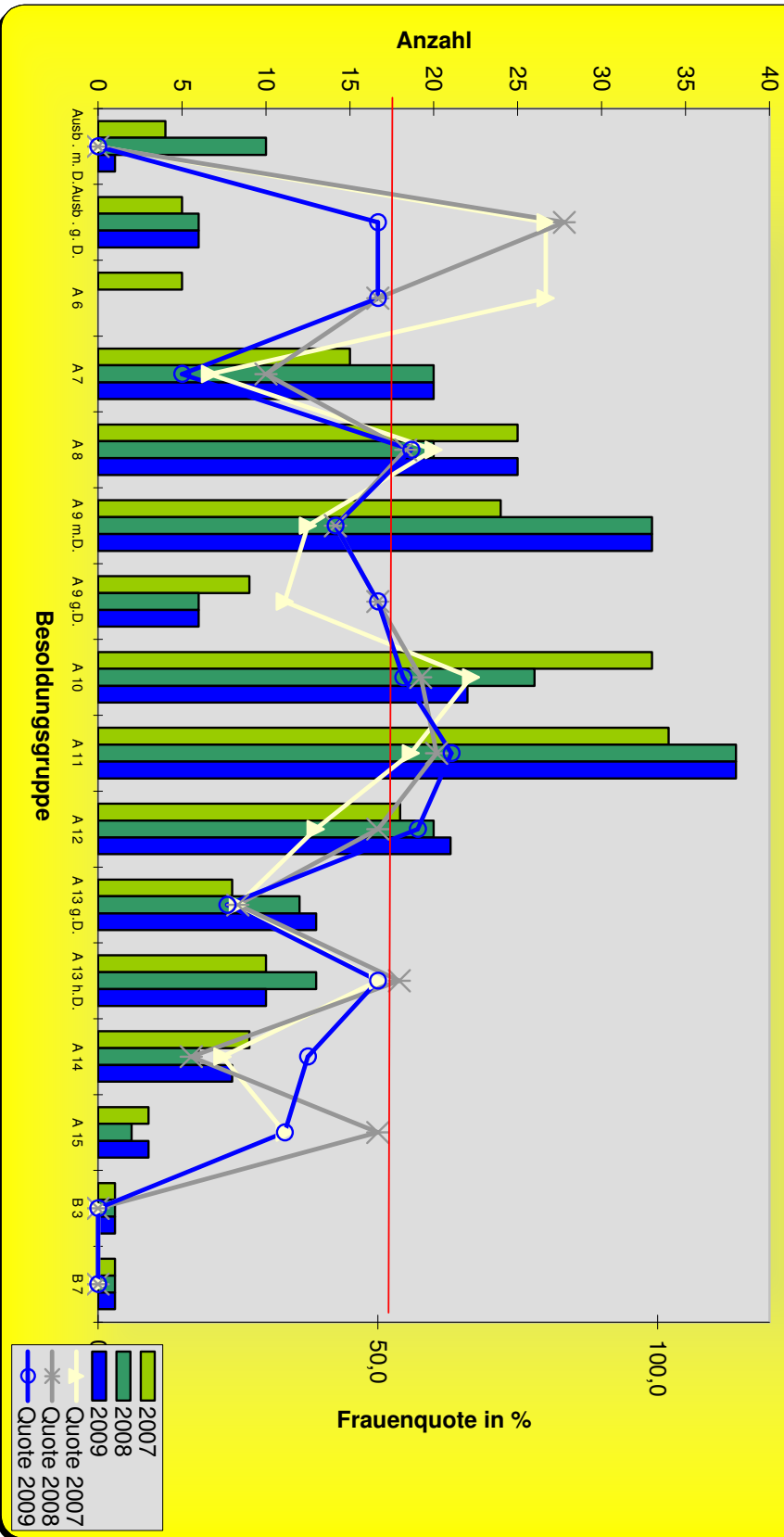
Erarbeitung eines Konzeptes zum beruflichen Wiedereinstieg

**Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen
(inkl. Wahlbeamte u. Auszubildende)**

Anlage 1

Besoldungs- gruppe	Stichtag 01.01.2007			Stichtag 31.12.2007			Stichtag 31.12.2008			Stichtag 31.12.2009		
	gesamtweiblich	männlich	Frauen- anteil in %	gesamtweiblich	männlich	Frauen- anteil in %	gesamtweiblich	männlich	Frauen- anteil in %	gesamtweiblich	männlich	Frauen- anteil in %
A 6	5	4	1 80,00	3	2	1 66,67	0	0		0	0	
A 7	15	3	12 20,00	15	5	10 33,33	20	6	14 30,00	20	3	17 15,00
A 8	25	15	10 60,00	24	15	9 62,50	20	11	9 55,00	25	14	11 56,00
A 9 m.D.	24	9	15 37,50	27	9	18 33,33	33	14	19 42,42	33	14	19 42,42
A 9 g.D.	9	3	6 33,33	7	3	4 42,86	6	3	3 50,00	6	3	3 50,00
A 10	33	22	11 66,67	33	20	13 60,61	26	15	11 57,69	22	12	10 54,55
A 11	34	19	15 55,88	33	18	15 54,55	38	23	15 60,53	38	24	14 63,16
A 12	18	7	11 38,89	19	8	11 42,11	20	10	10 50,00	21	12	9 57,14
A 13 g.D.	8	2	6 25,00	8	3	5 37,50	12	3	9 25,00	13	3	10 23,08
A 13 h.D.	10	5	5 50,00	13	7	6 53,85	13	7	6 53,85	10	5	5 50,00
A 14	9	2	7 22,22	6	1	5 16,67	6	1	5 16,67	8	3	5 37,50
A 15	3	1	2 33,33	3	1	2 33,33	2	1	1 50,00	3	1	2 33,33
A 16	0	0		0	0		0	0		0	0	
B 2	0	0		0	0		0	0		0	0	
B 3	1	0	1 0,00	1	0	1 0,00	1	0	1 0,00	1	0	1 0,00
B 4	0	0		0	0		0	0		0	0	
B 7	1	0	1 0,00	1	0	1 0,00	1	0	1 0,00	1	0	1 0,00
Ausb. m. D.	4	0	4 0,00	9	0	9 0,00	10	0	10 0,00	1	0	1 0,00
Ausb. g. D.	5	4	1 80,00	4	3	1 75,00	6	5	1 83,33	6	3	3 50,00

Entwicklung 2007 - 2009
Beamte

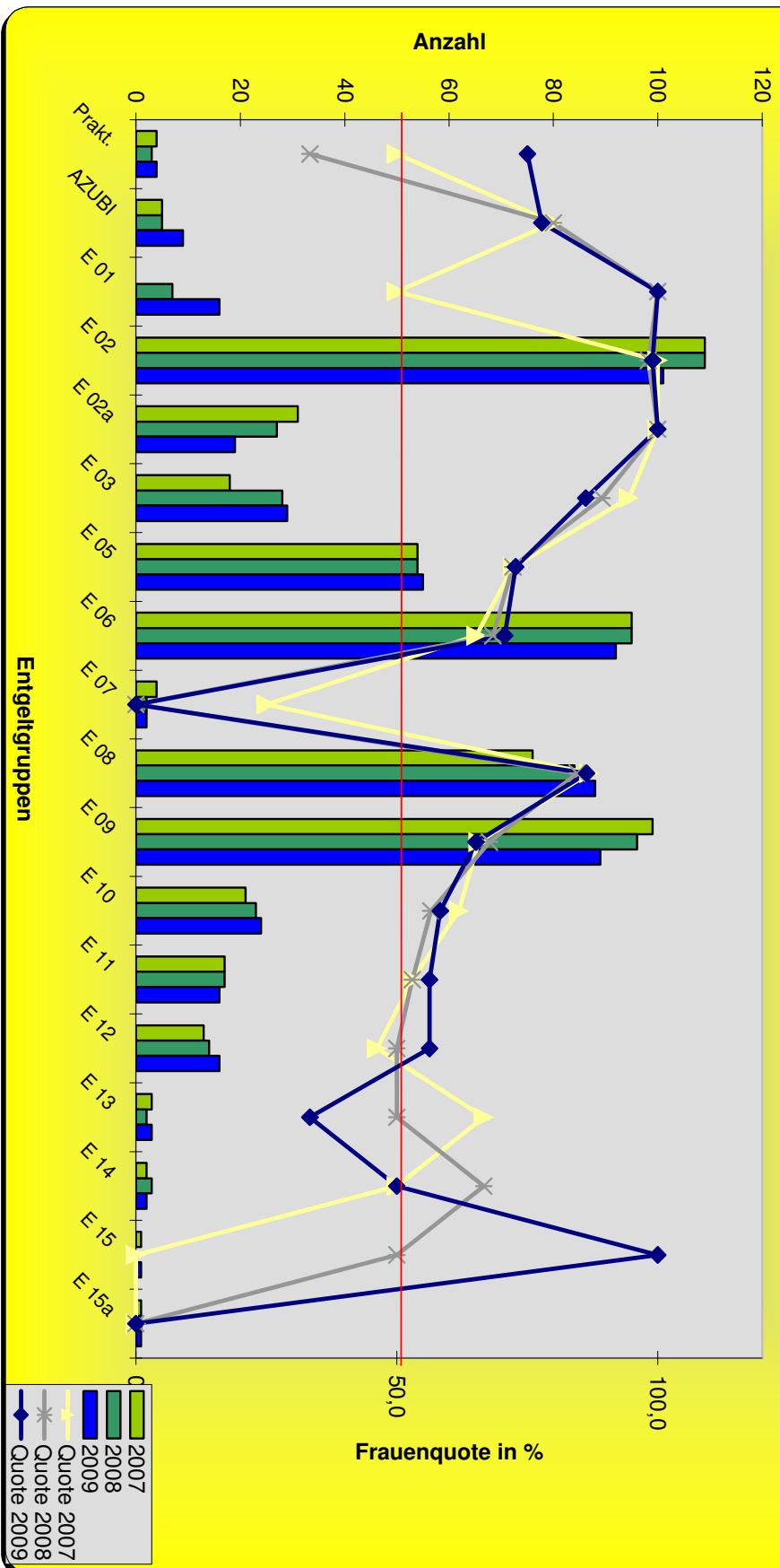


**Beschäftigte nach Entgeltgruppen
(inkl. Auszubildende)**

Anlage 2

Entgeltgruppe	Stichtag 01.01.2007			Stichtag 31.12.2007			Stichtag 31.12.2008			Stichtag 31.12.2009		
	gesamtweiblich	männlich	Frauen-anteil in %	gesamtweiblich	männlich	Frauen-anteil in %	gesamtweiblich	männlich	Frauen-anteil in %	gesamtweiblich	männlich	Frauen-anteil in %
01	0	0	0	0	0	0	7	7	0	16	16	0
02	109	109	100,00	109	109	100,00	109	107	2	101	100	1
02a	31	31	100,00	29	29	100,00	27	27	0	19	19	0
03	18	17	94,44	26	22	84,62	28	25	3	29	25	4
05	54	39	72,22	49	34	69,39	54	39	15	55	40	15
06	95	62	65,26	101	67	66,34	95	65	30	92	65	27
07	4	1	25,00	3	0	0,00	2	0	2	2	0	2
08	76	66	86,84	80	70	87,50	84	71	13	88	76	12
09	99	65	65,66	98	66	67,35	96	65	31	89	58	31
10	21	13	61,90	21	12	57,14	23	13	10	24	14	10
11	17	9	52,94	16	8	50,00	17	9	8	16	9	7
12	13	6	46,15	14	7	50,00	14	7	7	16	9	7
13	3	2	66,67	3	2	66,67	2	1	1	3	1	2
14	2	1	50,00	2	1	50,00	3	2	1	2	1	1
15	1	0	0,00	1	0	0,00	0	0	0	1	1	0
15a	1	0	0,00	1	0	0,00	1	0	1	1	0	1
AZUBI	5	4	80,00	6	5	83,33	5	4	1	9	7	2
Prakt.	4	2	50,00	6	2	33,33	3	1	2	4	3	1

Entwicklung 2007 - 2009 Beschäftigte



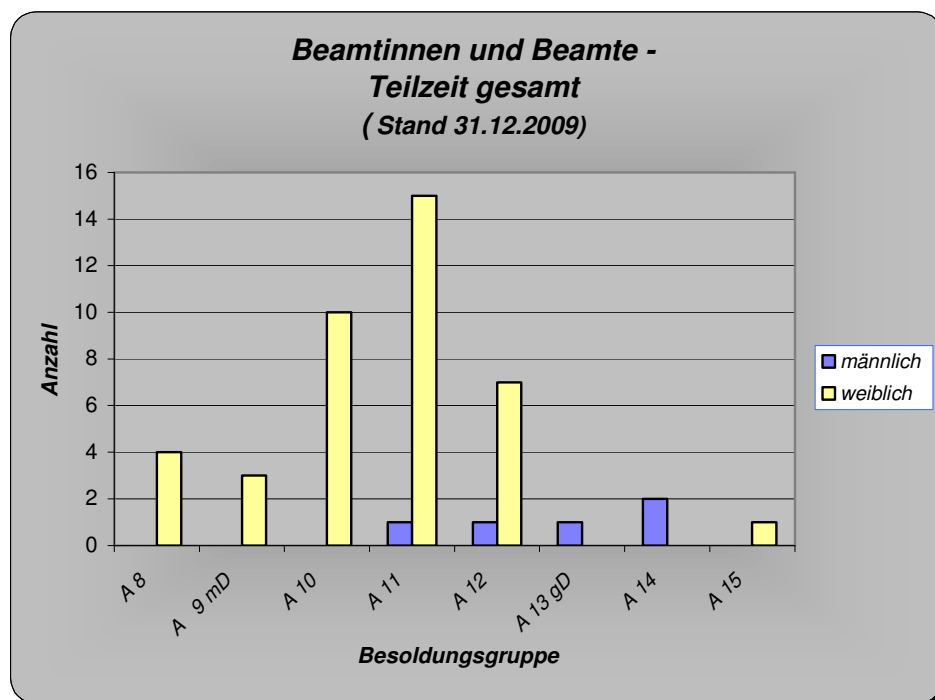
Teilzeitbeschäftigte männlich/weiblich

Stichtag		Beamte/Innen		Beschäftigte			
		ges.	m	w	ges.	m	w
01.01.2007	Anzahl	44	2	42	322	26	296
	in %		4,55	95,45		8,07	91,93
31.12.2007	Anzahl	48	2	46	326	27	299
	in %		4,17	95,83		8,28	91,72
31.12.2008	Anzahl	46	3	43	333	29	304
	in %		6,52	93,48		8,71	91,29
31.12.2009	Anzahl	45	5	40	327	28	299
	in %		11,11	88,89		8,56	91,44

Beamtinnen und Beamte - Teilzeit

(Stand 31.12.2009)

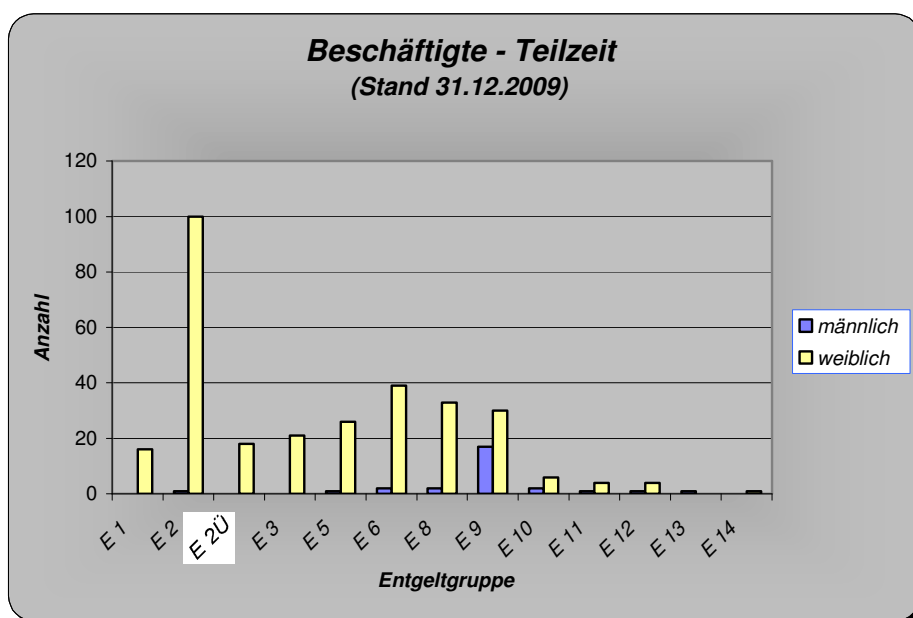
Bes. Gr.	Insgesamt	männlich	%	weiblich	%
A 8	4	0	0	4	100,0
A 9 mD	3	0	0	3	100,0
A 10	10	0	0	10	100,0
A 11	16	1	6,3	15	93,8
A 12	8	1	12,5	7	87,5
A 13 gD	1	1	100	0	0,0
A 14	2	2	100	0	0,0
A 15	1	0	0	1	100,0
Summe	45	5	11,1	40	88,9

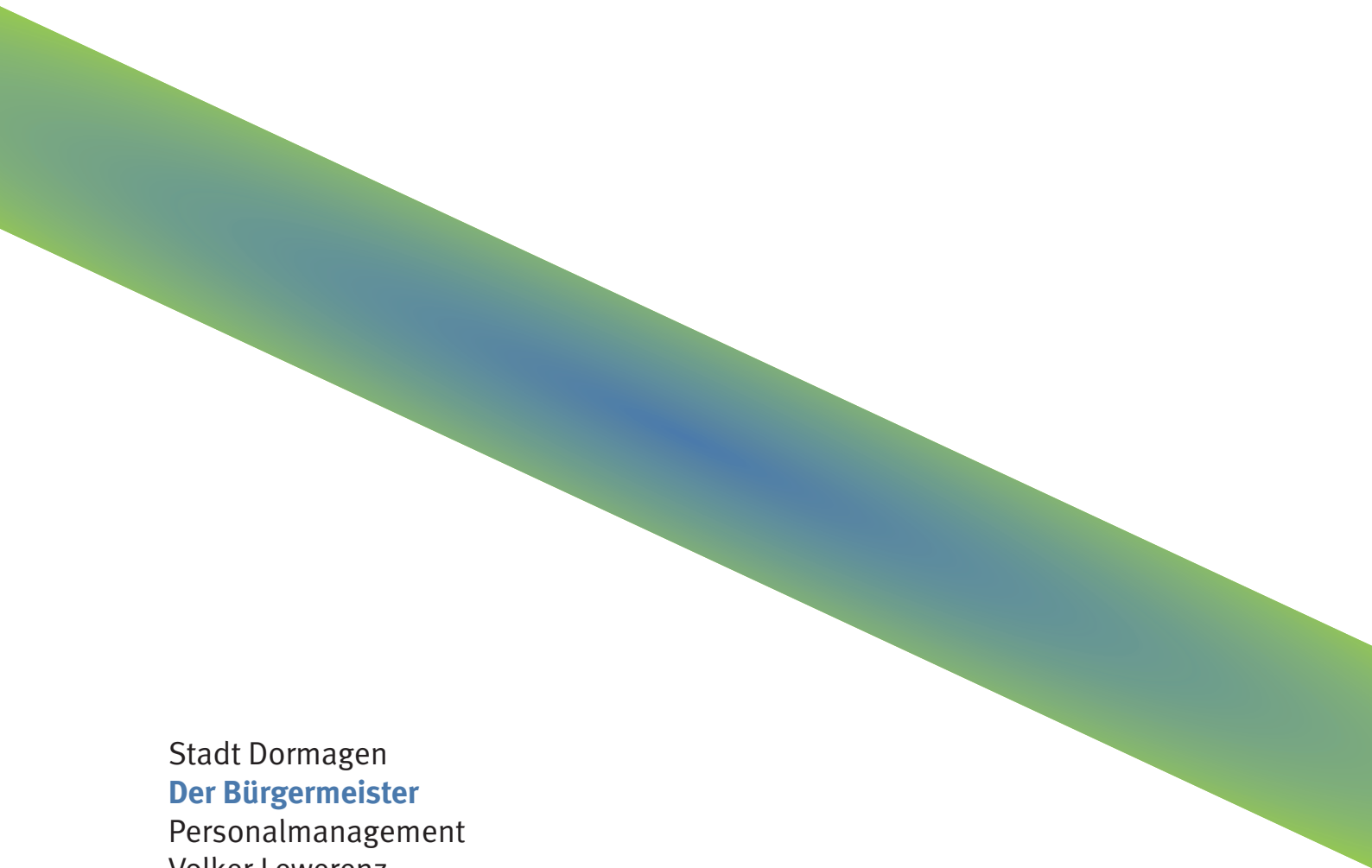



Beschäftigte - Teilzeit

(Stand 31.12.2009)

Entg.Gr.	Insgesamt	männlich	%	weiblich	%
E 1	16	0	0,0	16	100,0
E 2	101	1	1,0	100	99,0
E 2Ü	18	0	0,0	18	100,0
E 3	21	0	0,0	21	100,0
E 5	27	1	3,7	26	96,3
E 6	41	2	4,9	39	95,1
E 8	35	2	5,7	33	94,3
E 9	47	17	36,2	30	63,8
E 10	8	2	25,0	6	75,0
E 11	5	1	20,0	4	80,0
E 12	5	1	20,0	4	80,0
E 13	1	1	100,0	0	0,0
E 14	1	0	0,0	1	100,0
ges	326	28	8,6	298	91,4





Stadt Dormagen
Der Bürgermeister
Personalmanagement
Volker Lewerenz
Paul-Wierich-Platz 2
41539 Dormagen

Telefon 02133/257-226
Fax 02133/257-77-226