

# ***Frauenförderplan***

***der***



---

***für den Zeitraum vom  
01.01.2004 bis 31.12.2006***

## Vorwort

Am 14.12.2000 hat der Rat der Stadt Dormagen den nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW vorgeschriebenen Frauenförderplan beschlossen. Die mit dem ersten Frauenförderplan aufgestellten Grundsätze der Frauenförderung in Dormagen haben ausdrücklich auch weiterhin Gültigkeit. Die Fortschreibung für drei Jahre ab 01.01.2004 liegt hiermit vor. Sie enthält die Berichterstattung über die bisherige Entwicklung und die Zielsetzungen für die Zukunft.

Mit dem Begriff „Frauenförderung“ hat nicht nur mancher Mann seine Probleme. Selbst einige Frauen verstehen darunter Sonderprogramme, ungerechtfertigte Bevorzugungen oder sogar karitative Hilfe für Frauen. Tatsächlich bedeutet Frauenförderung eine bewusste und gezielte unternehmensspezifische Personalplanung und –politik, die das Ziel hat, bislang ungenutzte Personalressourcen zu erschließen.

Zur Frauenförderung gehören Maßnahmen und Programme, die hergebrachte personalpolitische Entscheidungsmuster und soziale Vorurteile aufbrechen, sie möglicherweise vorübergehend umkehren. Sie umfassen Bereiche wie Personalanwerbung, -auswahl und –einstellung, Ausbildung, Weiterbildung, Beförderung und grundsätzliche organisatorische Bedingungen. Sie helfen den Personalverantwortlichen in der Verwaltung, auch unbewusste und unwillkürliche Benachteiligungen von Frauen im Arbeitsleben abzubauen.

Frauenfördermaßnahmen versuchen, Barrieren und Hindernisse zu beseitigen. Für ein Gelingen der Maßnahmen müssen einige entscheidende Voraussetzungen erfüllt sein. Zum einen muss sich die Verwaltung der Existenz des Problems – vor allem mangelnde Präsenz von Frauen in Führungspositionen – bewusst sein: Die gesetzliche Vorgabe, einen Frauenanteil in den öffentlichen Verwaltungen von 50% in allen Bereichen zu erreichen, ist bisher bei keiner Verwaltung realisiert. Auch in Dormagen sind Frauen in manchen Bereichen, insbesondere aber in Leitungsfunktionen unterrepräsentiert. Die Verwaltung muss sich des weiteren ihrer Möglichkeiten zur Veränderung der Situation mit gezielten Maßnahmen bewusst werden. Vor allem aber muss in der Verwaltung der Wille und das Interesse bestehen, Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit herzustellen. Zwingende Voraussetzung hierfür ist eine vertrauensvolle, enge Zusammenarbeit zwischen Verwaltungsleitung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter.

In den letzten drei Jahren haben sich Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat auf der Grundlage des Frauenförderplans bemüht, den Frauenanteil in den relevanten Bereichen zu verbessern. Die tatsächlichen Möglichkeiten der Verwaltung, in relativ kurzer Zeit eine nachhaltige Veränderung durchzuführen, sind jedoch sehr gering. Einzelheiten finden Sie hierzu in den Ausführungen zur Datenerhebung und Datenanalyse.

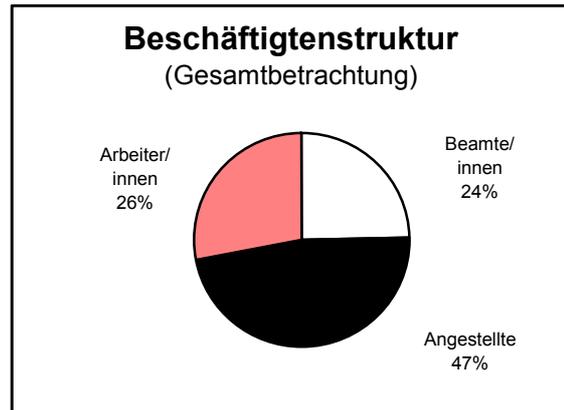
Die Gründe für das Ergreifen von Frauenfördermaßnahmen mögen unterschiedlich sein. Die wohl wichtigste personalpolitische Argumentation ist, dass die Verwaltung es sich angesichts eines Mangels an qualifizierten Arbeitskräften in den kommenden Jahren auf Dauer wirtschaftlich nicht leisten kann, Qualifikationen und Fähigkeiten der Frauen nicht voll auszuschöpfen.

# 1. Datenerhebung

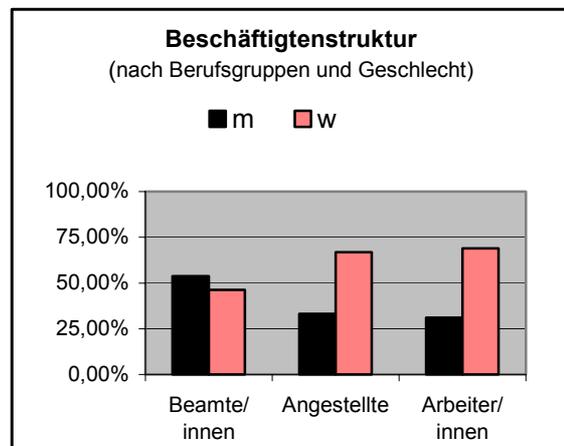
## 1.1 Allgemeines

Inhalt der Datenerhebung ist eine Bestandsaufnahme, die u.a. auch eine differenzierte Betrachtung der Beschäftigtenstruktur einschließt. Die Bestandsaufnahme ist ausführlich in den Anlagen 1 bis 4 dokumentiert. Verbunden damit ist auch ein Vergleich zum ersten Frauenförderplan, so dass die Entwicklungen seit 2001 erkennbar werden.

Eine zusammenfassende Darstellung der Beschäftigtengruppen zeigt deutlich, daß fast die Hälfte der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt ist, während Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Beamtinnen und Beamte jeweils etwa zu einem Viertel vertreten sind.



Wird die Beschäftigtenstruktur unter geschlechtsspezifischen Aspekten betrachtet, so zeigt sich deutlich, daß in der Gesamtbetrachtung im Arbeitnehmerbereich der Frauenanteil bereits weit über 50 % liegt und auch im Beamtenbereich die angestrebte Frauenquote annähernd erreicht ist.

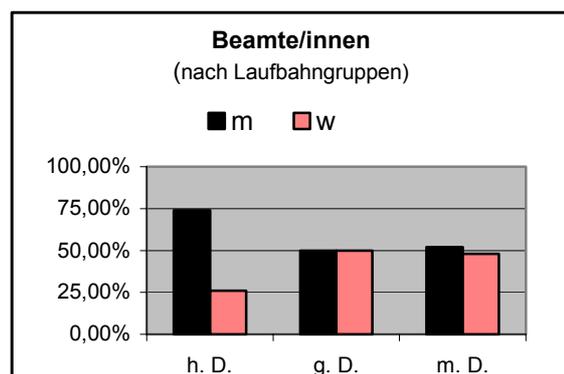


Diese zusammenfassende Darstellung darf jedoch nur als ein grober Überblick verstanden werden. Die nachfolgenden Abschnitte enthalten differenziertere Betrachtungen und beziehen sich auf die jeweiligen Anlagen.

## 1.2 Beamtinnen und Beamte

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

Es ist deutlich zu erkennen, daß im mittleren und gehobenen Dienst die Frauenquote nahezu erfüllt ist. Im höheren Dienst beträgt der Frauenanteil jedoch nur 26 %.



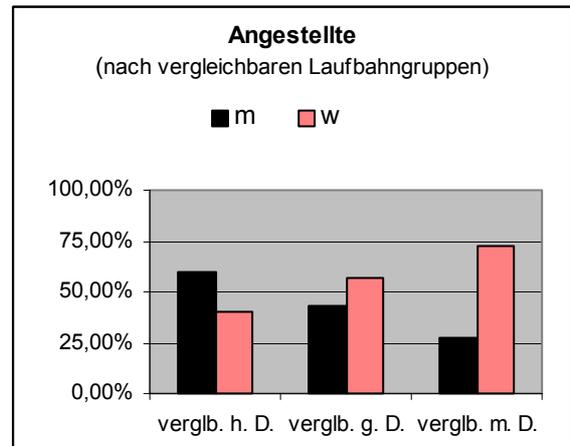
Bei einer detaillierten Betrachtung unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachrichtung liegt der Frauenanteil im allgemeinen Verwaltungsdienst im mittleren und gehobenen Dienst sogar deutlich über 50%. Durch die technischen Bereiche, hierzu zählt insbesondere der feuerwehrtechnische Dienst, in denen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

Eine ausführliche Übersicht – getrennt nach den einzelnen Laufbahnen – findet sich in **Anlage 1** (Seiten 17 – 18).

### 1.3 Angestellte

Die Angestelltendaten werden nach Vergütungsgruppen und zusätzlich – mit dem Beamtensystem vergleichbar – nach Laufbahnen gegliedert.

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



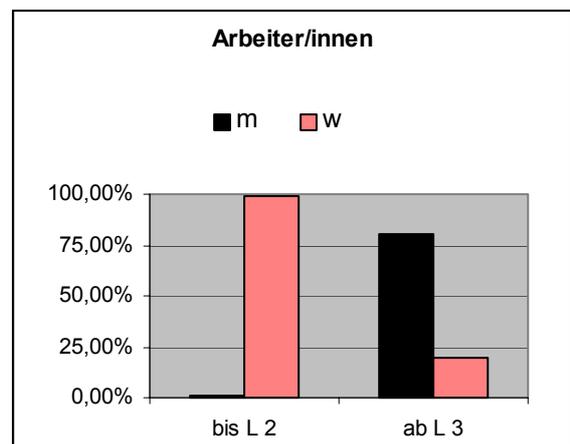
Die Betrachtung der einzelnen Vergütungsgruppen unter Berücksichtigung der verschiedenen Fachrichtungen zeigt ein sehr unterschiedliches Bild. Während im vergleichbaren mittleren und gehobenen Sozial- und Erziehungsdienst ein relativ hoher Frauenanteil zu verzeichnen ist, überwiegen in den technischen Bereichen doch die männlichen Beschäftigten.

Eine detaillierte Übersicht über die Angestellten – getrennt nach den einzelnen Vergütungsgruppen sowie mit dem Beamtensystem vergleichbaren Laufbahnen – ist in **Anlage 2** (Seiten 19 - 20) dargestellt.

### 1.4 Arbeiterinnen und Arbeiter

Bei Arbeiter/innen findet nach gesetzlicher Vorgabe lediglich eine Unterteilung in zwei Lohngruppenbereiche statt.

In den Lohngruppen bis L 2 sind fast ausschließlich Frauen beschäftigt. Diesem Bereich sind die Reinigungskräfte und z. T. die Hausmeisterhilfskräfte zugeordnet. Ab L 3 überwiegt jedoch wieder recht deutlich der An-



teil der männlichen Beschäftigten. Speziell ab der Lohngruppe L 5 – Eingruppierung für gelernte Handwerker/innen - ist der Frauenanteil sehr gering. Eine genaue Darstellung, untergliedert nach den einzelnen Lohngruppen, ist der **Anlage 3** (Seite 21 - 22) zu entnehmen.

### 1.5 Teilzeitbeschäftigte

Bei den Teilzeitkräften handelt es sich überwiegend um Frauen, so daß an dieser Stelle auf eine geschlechter-spezifische Darstellung verzichtet wird.

Aus der nebenstehenden Graphik wird ersichtlich, daß der größte Teil der Teilzeitbeschäftigten aus Angestellten und Arbeiter/innen besteht. Die Teilzeitstruktur in den jeweiligen Berufsgruppen ist unterschiedlich.



Eine genaue Auswertung ist in der **Anlage 4** (Seiten 23 - 26) enthalten.

### 1.6 Führungskräfte

Der Frauenförderplan enthielt bisher keine detaillierten Angaben über Führungskräfte. Die nachfolgende Tabelle macht Aussagen darüber, auf welchen Ebenen wie viele Frauen und Männer Führungsfunktionen inne haben und welcher Beschäftigungsgruppe sie angehören.

Leitungsebene	Beamte / Beamtinnen		Angestellte		Führungskräfte ges.	
	m	w	m	w	m	w
Verwaltungsvorstandsmitglieder (Wahlbeamte)	3	0	0	0	3	0
Service- / Fachbereichsleiter/innen	7	1	3	0	10	1
Produktverantwortliche (z. T. mit mehreren Produkten)	31	14	5	6	36	20
<b>Gesamt</b>	<b>41</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>49</b>	<b>21</b>

Diese bedeutet, dass auf den dargestellten drei Leitungsebenen im oberen Bereich überwiegend männliche Beamte eingesetzt sind und erst auf der Produktebene eine Verbesserung des weiblichen Anteils der Führungskräfte zu erkennen ist.

Insgesamt betrachtet haben 70 % Männer und 30 % Frauen Führungsfunktionen inne. Hierbei nehmen die Beamtinnen und Beamten 80 % und die Angestellten 20 % der Leitungsaufgaben wahr.

## **2. Datenanalyse**

Die Auswertung der erhobenen Daten muß differenziert erfolgen und läßt keine generelle oder einheitliche Tendenz erkennen.

### **2.1 Geschlechtsspezifische Betrachtung der Beschäftigtenstruktur**

Im Beamten- und Angestelltenbereich ist in den mittleren und gehobenen Besoldungs- und Vergütungsgruppen die Frauenquote bereits erfüllt. 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 Vergütungsgruppen sind Frauen immer noch unterrepräsentiert.

Im Arbeiterbereich ist der Frauenanteil in den unteren Lohngruppen sehr hoch, während in den übrigen Lohngruppen der Anteil der männlichen Beschäftigten deutlich überwiegt.

Wesentliche Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur haben im zurückliegenden Berichtszeitraum nicht stattgefunden. Eine deutliche Verbesserung der Frauenquote in den unterrepräsentierten Bereichen setzt voraus, daß insgesamt eine stärkere Fluktuation stattfindet. 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. Hinzu kommt, daß aus finanziellen Zwängen Stellen freigehalten und nicht neu besetzt werden.

Die Prognose 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.

### **2.2 Führungskräfte**

Die Leitungsfunktionen – insbesondere im höheren Dienst bzw. in den vgl. Vergütungsgruppen – sind überwiegend mit männlichen Beschäftigten besetzt.

Personenbezogene Betrachtungen, verwaltungsspezifische Bedingungen und gesellschaftsbezogene Faktoren sind verantwortlich für den geringen Einsatz

von Frauen im Management. Zu diesen Faktoren zählen u. a. die geschlechtsspezifischen Diskriminierungen von Frauen in der Gesellschaft, wie z. B. die Darstellung der Frau in der Öffentlichkeit ( z. B. Werbung), fehlende Beziehungsnetze von Frauen und besonders die starke Belastung der Frauen durch Haushalt, Familie und Berufsleben. Weitere Punkte sind die mangelnden Bewerbungen von Frauen für qualifizierte Führungspositionen, fehlende Karriereorientierung, nicht ausreichendes Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten sowie ungenügende Mobilität und Flexibilität aufgrund familiärer Zwänge.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen hat, wie erläutert, viele unterschiedliche Gründe. Das Spektrum reicht von gesellschaftlichen Vorurteilen gegen Frauen, Selbstzweifeln der Frauen usw. bis zur traditionellen Rollenstruktur. Eine Änderung ist allerdings in Sicht. Die Änderung der gesetzlichen Grundlagen hat viel dazu beigetragen, die beschriebene – für viele Frauen unbefriedigende – Situation zu verbessern und die bestehenden Strukturen aufzubrechen. Zur Beseitigung der vorhandenen Vorurteile und Rollenklischees wird jedoch noch umfassende Bewusstseinsarbeit bei Frauen und Männer notwendig sein. Neuere Untersuchungen bestätigen diese Veränderungen. Ergebnisse deuten darauf hin, dass Mädchen und Frauen ihrer beruflichen Zukunft weitaus mehr Beachtung beimessen als Jungen und Männer. Ihr erhoffter beruflicher Erfolg ist ihnen wichtiger als der männlichen Vergleichsgruppe. Dieser Erfolg ist bei ihnen jedoch anders definiert als bei den Männern und bedeutet nicht unbedingt materiellen Erfolg und höheres Einkommen. Die Aussichten auf die Erreichung der gewünschten Ziele werden allerdings von Frauen wesentlich pessimistischer eingeschätzt als von Männern. Zu hoffen ist, dass diese Einstellung und die bestehenden Selbstzweifel nicht dauerhaft zum Verzicht der angestrebten Ziele führen, sondern intensiv von den Frauen versucht wird, die bestehenden Wünsche zu erfüllen. Deshalb ist auch weiterhin die Unterstützung und Förderung von Frauen durch die Gleichstellungsbeauftragte notwendig und erwünscht.

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

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

### **2.3 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung**

Der überwiegende Teil der beurlaubten bzw. teilzeitbeschäftigten Kräfte sind Frauen. 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.

### **3. 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.

#### **3.1 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 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.**

#### **3.2 Personalfluktuaton**

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 Regelaltersgrenze von 65 Jahren erfolgen kann. Dabei wird nach Beschäftigungsgruppen, Vergütung und Laufbahnen unterschieden. Mit einbezogen werden bereits bekannte vorzeitige Altersabgänge.

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

Beamte/innen	bis 31.12.2004			bis 31.12.2005			bis 31.12.2006		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
mD	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gD	0		0	1	0	1	1	0	1
hD	1	0	1	0	0	0	2	0	2
gesamt	1	0	1	1	0	1	3	0	3

Angestellte	bis 31.12.2004			bis 31.12.2005			bis 31.12.2006		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
vgl. mD	2	2	4	1	0	1	0	1	1
vgl. gD	1	0	1	2	0	2	1	0	1
vgl. hD	0	0	0	0	0	0	1	1	2
gesamt	3	2	5	3	0	3	2	2	4

Arbeiter/innen	bis 31.12.2004			bis 31.12.2005			bis 31.12.2006		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
bis L2	0	3	3	0	1	1	0	2	2
ab L3	2	1	3	1	0	1	0	0	0
gesamt	2	4	6	1	1	2	0	0	2

Ein weiterer Aspekt, der im Rahmen der Personalfuktuation 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 3.1 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.**

## **4. 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.

Im bisherigen Frauenförderplan wurden allgemein geltende Ziele des Frauenförderplans sowie die konkret einzuleitenden Maßnahmen zur Zielerreichung getrennt betrachtet. In dieser Fortschreibung werden diese Bereiche zusammengefaßt. 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.

### **4.1. Förderung der Gleichstellung und Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen**

#### **4.1.1 Stellenausschreibung und Stellenbesetzung**

Vakante Stellen wurden entsprechend dem alten Frauenförderplan geschlechtsneutral und grundsätzlich auch für Teilzeitkräfte ausgeschrieben. 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 die Frauenquote noch nicht erreicht wurde.

#### **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**
- **Verstärkte Einwirkung auf Frauen durch Vorgesetzte, Gleichstellungsbeauftragte und Personalservice, sich auf Führungspositionen zu bewerben**
- **Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen**
- **Bewußtseinsbildung bei den Dienststellen, Frauen zu fördern und in Führungspositionen einzusetzen**

### 4.1.2 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.

Während im Beamtenbereich die Stellenobergrenzenverordnung die Beförderungsmöglichkeiten teilweise erheblich einschränkt, haben die Angestellten einen tarifrechtlich einklagbaren Anspruch auf eine höherwertige Vergütung.

#### Zielsetzung

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

Die Beförderungsmöglichkeiten sind durch die Stellenobergrenzenverordnung nach wie vor beschränkt. Die Verwaltung wird auch weiterhin die Bemühungen der kommunalen Spitzenverbände zur Verbesserung der Situation unterstützen.

## Maßnahmen

- **Motivierung der weiblichen Beschäftigten zur Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten**
- **Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei Besetzung von höherwertigen Stellen bei gleicher Eignung**

### 4.1.3 Fort- und Weiterbildung

Im Fort- und Weiterbildungsangebot wurde verstärkt auf die Bedürfnisse der Frauen eingegangen. Die bisherigen Zielvorgaben im Bereich der Fort- und Weiterbildung wurden insoweit erfüllt.

Zum einen wurde eine Vielzahl **frauenspezifischer Seminare** angeboten, zum anderen ist es gelungen, durch jährlich wechselnde Themen die Angebotsvielfalt und somit die Attraktivität der Fort- und Weiterbildung für Frauen auszubauen.

Durch das Angebot spezieller **Teilzeitseminare** wurde auch den Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ermöglicht.

Ebenso wurde bei der Auswahl der Lehrkräfte ein ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Dozenten erreicht.

#### 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, frauen-

spezifische Seminare sowie Seminare für Teilzeitbeschäftigte anzubieten.

## **Maßnahmen**

- **Fortführung von frauenspezifischen Seminaren**
- **Ausbau von speziellen Teilzeitseminaren**
- **Beibehaltung des ausgewogenen Verhältnisses von weiblichen und männlichen Lehrkräften**

### **4.1.4 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.

#### **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.

Die Zahl der jährlich einzustellenden Auszubildenden variiert, so daß eine Prognose für den neuen Berichtszeitraum und die Nennung von genauen Zahlen nicht möglich ist. Aber in dem Bewußtsein, daß die Nachwuchskräfte – zumindest bei einer langfristigen Betrachtung – Auswirkungen auf die Beschäftigtenstruktur haben, wird als Zieldefinition für den Bereich „Ausbildung“ die gesetzlich fixierte Frauenquote von 50% als Mindestvorgabe angesehen.

## 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**

### 4.1.5 Geschlechtergerechte Sprache

Der Frauenförderplan verpflichtet die Verwaltung, die gesetzlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes zur sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern durch Verwendung von geschlechtsneutralen Begriffen 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**
- **Stellenausschreibungen in weiblicher und männlicher Form**

### 4.1.6 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 angeboten. Nur durch

solche präventiven Maßnahmen kann sichergestellt werden, daß sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv mit diesem Thema beschäftigen.

### Zielsetzung

**Beschäftigte sind keinen sexuellen Belästigungen ausgesetzt.**

Zur Wahrung der Würde der Beschäftigten gehört der Schutz vor sexueller Belästigung. Die Verwaltung wird auch weiterhin mit der ihr obliegenden Fürsorgepflicht und Sorgfalt sowohl präventiv tätig werden, als auch bei evtl. Verstöße mit den gebotenen Mitteln ahnden.

### Maßnahmen

- **Sensibilisierung der Beschäftigten durch Seminare und andere Präventionsmaßnahmen**
- **Ahndung von Verstößen unter Verwendung aller arbeits- und dienstrechtlicher Instrumente**

## 4.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### 4.2.1 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. So war u. a. als konkretes Ziel des bisherigen Förderplans vorgesehen, dass die Verwaltung auch den Führungskräften im Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder grundsätzlich Teilzeitbeschäftigung ermöglicht und diesbezüglich auf den Landschaftsverband einwirkt, der bisher eine derartige Regelung nicht zuließ. Dieses Ziel wurde im Berichtszeitraum erreicht, so dass Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Kindertagesstätten kein Hinderungsgrund mehr für Leitungsfunktionen ist.

Mit der neuen Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit wurde eine Regelung eingeführt, die noch mehr Spielraum für die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen einräumt. Dies bedeutet insbesondere für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit familiären Verpflichtungen eine erhebliche Erleichterung.

## 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 Umfange 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.

## 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**
- **Einführung von Telearbeit bei ausreichendem dienstlichem Interesse**

### 4.2.3 Beurlaubung

Bereits in der Vergangenheit wurden Anträge auf Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen weitestgehend stattgegeben. Beschäftigte im Erziehungsurlaub oder in der Elternzeit können auf Antrag eine erziehungsgeldunschädliche Beschäftigung ausüben und haben dieses Angebot auch wahrgenommen.

Als Neuerung im vergangenen Berichtszeitraum wurde die Kontaktpflege zu den beurlaubten Beschäftigten intensiviert. Ihnen wurden die Seminarangebote der Stadt zugesandt, um sie für die internen Fortbildungsmöglichkeiten zu gewinnen. Darüber hinaus lädt die Gleichstellungsbeauftragte alle beurlaubten Dienstkräfte einmal jährlich zu einer großen Informationsveranstaltung ein.

## Zielsetzung

**Beurlaubung wird im weitestgehenden Umfang gewährt.  
Die Kontaktpflege zu den beurlaubten Kräften wird verstärkt.**

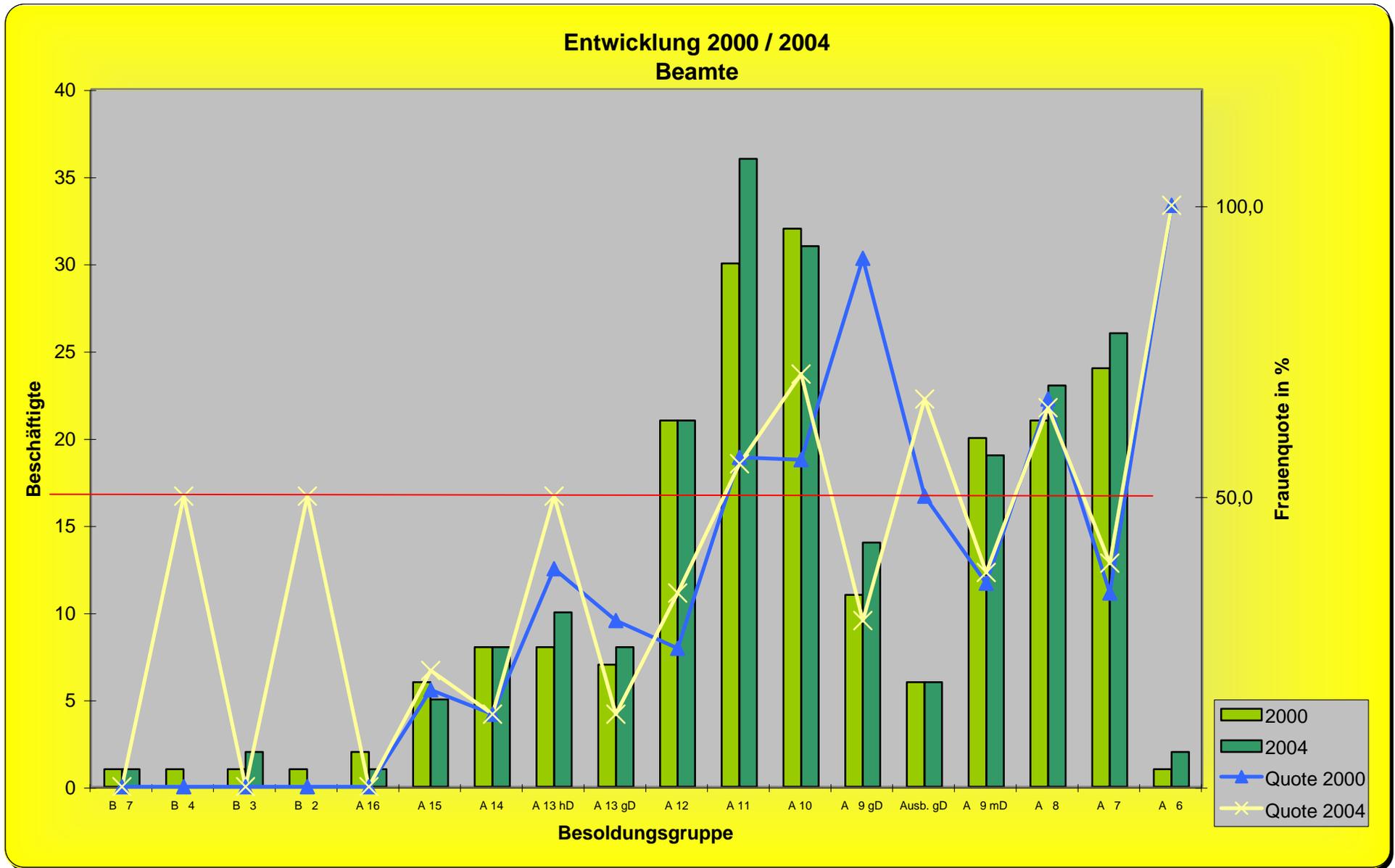
Die Erfahrungen der Vergangenheit haben gezeigt, dass die Kontaktpflege zu den beurlaubten Dienstkräften von großer Bedeutung ist. Insbesondere Informationen zur Entwicklung in der Verwaltung und zu Fortbildungsmaßnahmen sollten auch die Beurlaubten erreichen. Neben der Gleichstellungsbeauftragten und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

## Maßnahmen

- **Kontaktpflege durch die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat und den Service Zentrale Dienste, aber auch durch die letzte Beschäftigungsdienststelle**
- **Aufnahme der Beurlaubten in die Verteiler der Seminarangebote und ähnlicher Publikationen**
- **Aufforderung der beurlaubten Beschäftigten zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen**

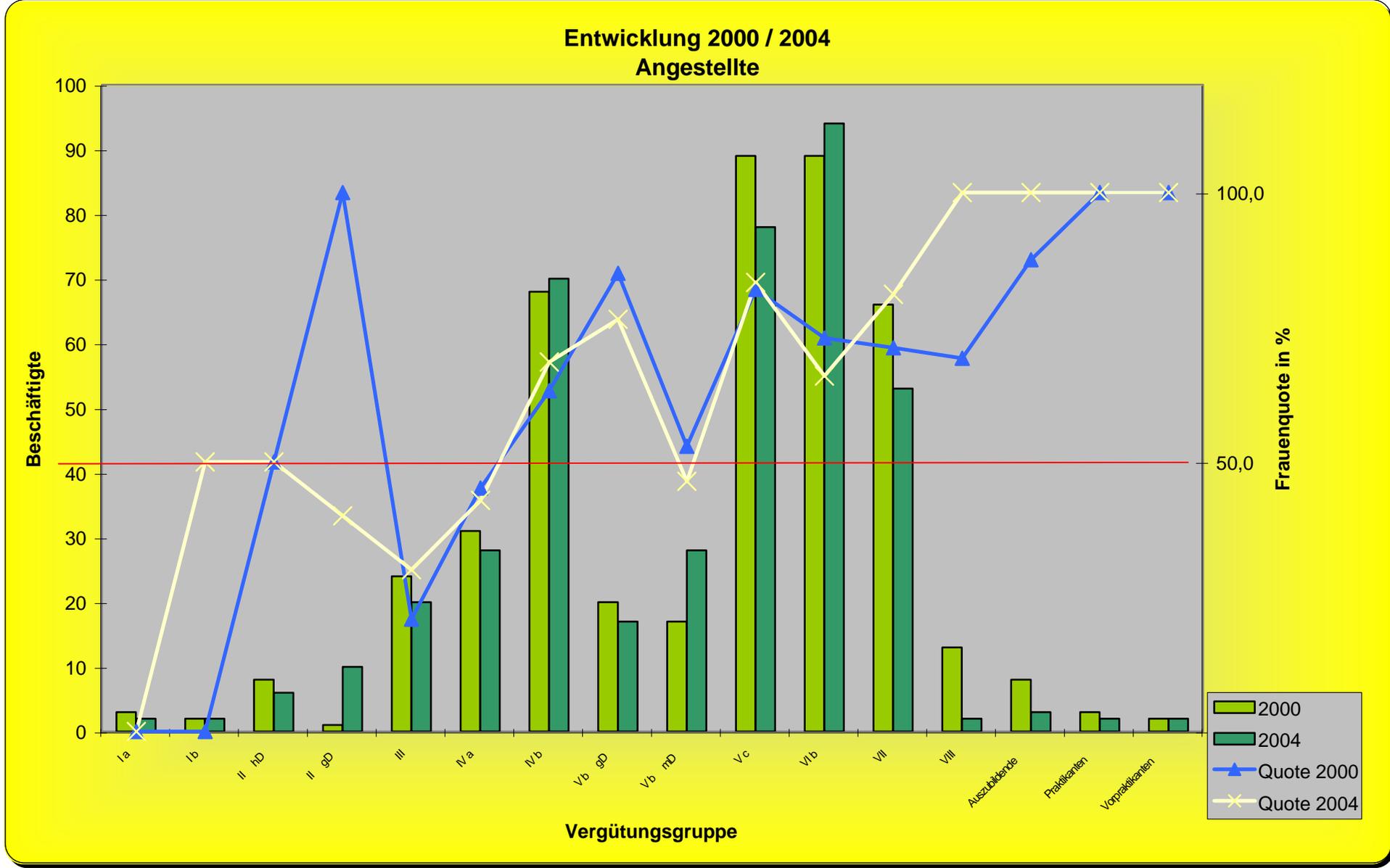
**Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen  
(inkl. Wahlbeamte u. Auszubildende)**

Besoldungs- gruppe	Stichtag 30.06.2000				Stichtag 31.12.2003			
	gesamt	weiblich	männlich	Frauen- anteil in %	gesamt	weiblich	männlich	Frauen- anteil in %
A 6	1	1	0	100,00	2	2	0	100,00
A 7	24	8	16	33,33	26	10	16	38,46
A 8	21	14	7	66,67	23	15	8	65,22
A 9 m.D.	20	7	13	35,00	19	7	12	36,84
A 9 g.D.	11	10	1	90,91	14	4	10	28,57
A 10	32	18	14	56,25	31	22	9	70,97
A 11	30	17	13	56,67	36	20	16	55,56
A 12	21	5	16	23,81	21	7	14	33,33
A 13 g.D.	7	2	5	28,57	8	1	7	12,50
A 13 h.D.	8	3	5	37,50	10	5	5	50,00
A 14	8	1	7	12,50	8	1	7	12,50
A 15	6	1	5	16,67	5	1	4	20,00
A 16	2	0	2	0	1	0	1	0,00
B 2	1	0	1	0,00	0	0	0	-
B 3	1	0	1	0,00	2	0	2	0,00
B 4	1	0	1	0,00	0	0	0	
B 7	1	0	1	0,00	1	0	1	0,00
Ausb . M. D.	4	1	3	25,00	5	2	3	40,00
Ausb . g. D.	6	3	3	50,00	6	4	2	66,67



**Angestellte nach Vergütungsgruppen  
(inkl. Auszubildende)**

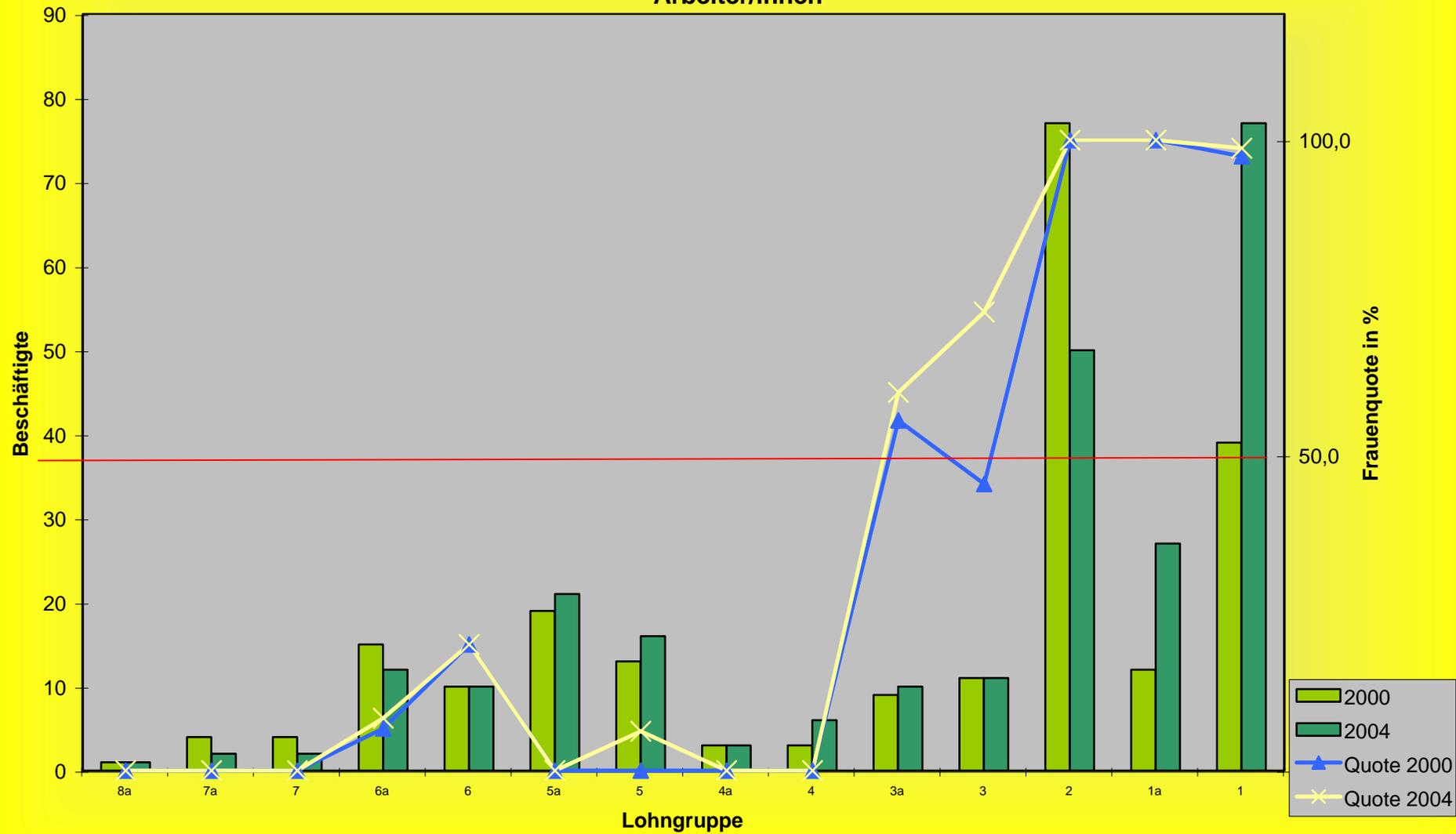
Vergütungs- gruppe	Stichtag 30.06.2000				Stichtag 31.12.2003			
	gesamt	weiblich	männlich	Frauen- anteil in %	gesamt	weiblich	männlich	Frauen- anteil in %
V III	13	9	4	69,23	2	2	0	100,00
VII	66	47	19	71,21	53	43	10	81,13
VI b	89	65	24	73,03	94	62	32	65,96
V c	89	73	16	82,02	78	65	13	83,33
V b m. D.	17	9	8	52,94	28	13	15	46,43
V b g. D.	20	17	3	85,00	17	13	4	76,47
IV b	68	43	25	63,24	70	48	22	68,57
IV a	31	14	17	45,16	28	12	16	42,86
III	24	5	19	20,83	20	6	14	30,00
II g. D.	1	1	0	100,00	10	4	6	40,00
II h. D.	8	4	4	50,00	6	3	3	50,00
I b	2	0	2	0,00	2	1	1	50,00
I a	3	0	3	0,00	2	0	2	0,00
Auszub. + Prakt.	13	12	1	92,31	7	7	0	100,00



## Arbeiterinnen und Arbeitern nach Lohngruppen

Lohn- gruppe	Stichtag 30.06.2000				Stichtag 31.12.2003			
	gesamt	weiblich	männlich	Frauen- anteil in %	gesamt	weiblich	männlich	Frauen- anteil in %
1	39	38	1	97,44	77	76	1	98,70
1 a	12	12	0	100,00	27	27	0	100,00
2	77	77	0	100,00	50	50	0	100,00
gesamt bis L 2	128	127	1	99,22	154	153	1	99,35
3	11	5	6	45,45	11	8	3	72,73
3 a	9	5	4	55,56	10	6	4	60,00
4	3	0	3	0,00	6	0	6	0,00
4 a	3	0	3	0,00	3	0	3	0,00
5	13	0	13	0,00	16	1	15	6,25
5 a	19	0	19	0,00	21	0	21	0,00
6	10	2	8	20,00	10	2	8	20,00
6 a	15	1	14	6,67	12	1	11	8,33
7	4	0	4	0,00	2	0	2	0,00
7 a	4	0	4	0,00	2	0	2	0,00
8	0	0	0	-	0	0	0	-
8 a	13	12	1	92,31	1	0	1	0,00
gesamt ab L 3	104	25	79	24,04	94	18	76	19,15

Entwicklung 2000 / 2004  
Arbeiter/innen



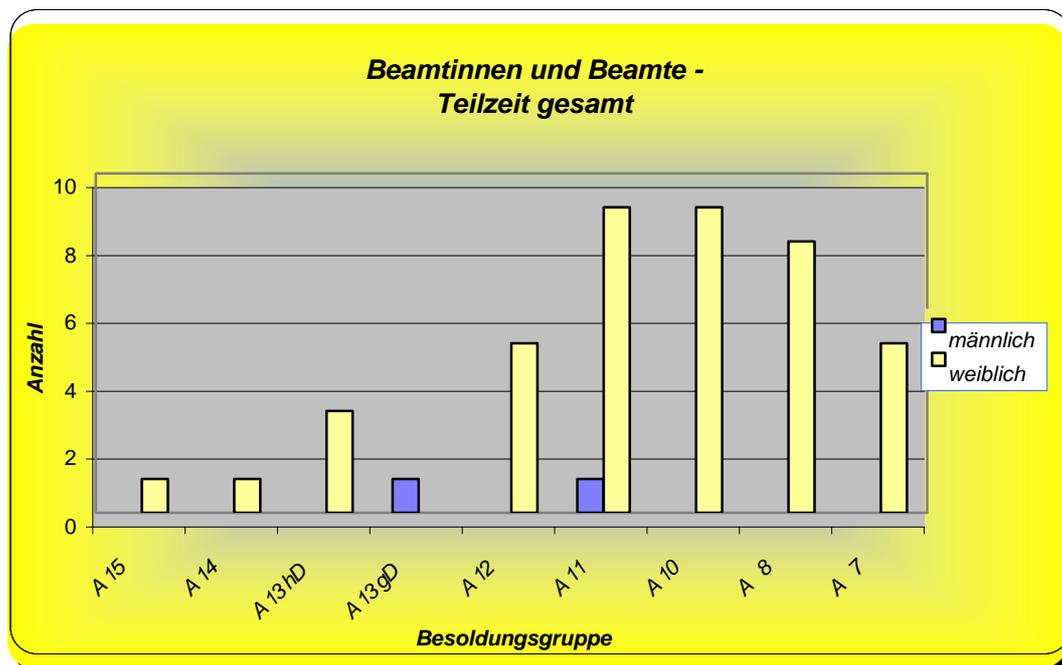
## Teilzeitbeschäftigte männlich/weiblich

Stichtag		Beamte/innen			Angestellte			Arbeiter/innen		
		ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w
30.06.2000	Anzahl	37	0	37	164	20	144	127	1	126
	in %		0,00	100,00		12,20	87,80		0,79	99,21
31.12.2003	Anzahl	43	2	41	184	22	162	162	1	161
	in %		4,65	95,35		11,96	88,04		0,62	99,38

**Beamtinnen und Beamte - Teilzeit**

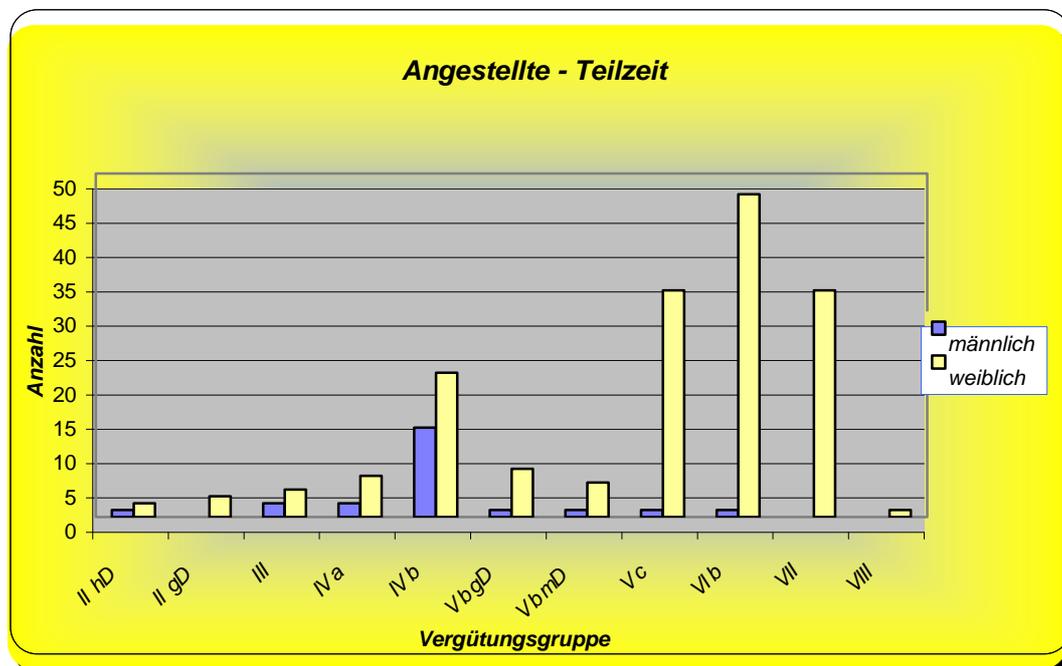
(Stand 31.12.2003)

Bes. Gr.	Insgesamt	männlich	%	weiblich	%
A 15	1	0	0	1	100
A 14	1	0	0	1	100
A 13 hD	3	0	0	3	100
A 13 gD	1	1	100	0	0
A 12	5	0	0	5	100
A 11	10	1	10	9	90
A 10	9	0	0	9	100
A 8	8	0	0	8	100
A 7	5	0	0	5	100
Summe	43	2	4,65	41	95,35



**Angestellte - Teilzeit**  
(Stand 31.12.2003)

Verg. Gr.	Insgesamt	männlich	%	weiblich	%
II hD	3	1	33,33	2	66,67
II gD	3	0	0,00	3	100,00
III	6	2	33,33	4	66,67
IV a	8	2	25,00	6	75,00
IV b	34	13	38,24	21	61,76
V b gD	8	1	12,50	7	87,50
V b mD	6	1	16,67	5	83,33
V c	34	1	2,94	33	97,06
VI b	48	1	2,08	47	97,92
VII	33	0	0,00	33	100,00
VIII	1	0	0,00	1	100,00
<b>Summe</b>	<b>184</b>	<b>22</b>	<b>11,96</b>	<b>162</b>	<b>88,04</b>



**Arbeiter/innen - Teilzeit**  
(Stand 31.12.2003)

Lohngr.	Insgesamt	männlich	%	weiblich	%
6a	1	1	100,00	0	0,00
5a	1	1	100,00	0	0,00
3a	6	0	0,00	6	100,00
3	6	0	0,00	6	100,00
2	46	0	0,00	46	100,00
1a	27	0	0,00	27	100,00
1	77	1	1,30	76	98,70
Summe	164	3	1,83	161	98,17

