

Entwurf, Stand 14.04.05

**2. Frauenförderplan
Juni 2005 – Dezember 2006**

Inhalt

1	Rahmenbedingungen zum Frauenförderplan.....	4
1.1	Geltungsbereich	4
1.2	Steuerungsebene/Übergreifende Rahmenbedingungen	5
1.3	Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen.....	5
1.4	Ausbildung.....	6
1.5	Fortbildung.....	6
1.6	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	7
1.7	Vermeidung von sexueller Belästigung	8
2	Analyse der Beschäftigungsstruktur	9
2.1	Beamtinnen und Beamte	10
2.2	Angestellte.....	12
2.3	Arbeiterinnen und Arbeiter.....	13
2.4	Aus- und Fortbildung	14
2.5	Übergreifende Ziele und Maßnahmen.....	16
3	Umsetzung	17
3.1	Bericht über den Stand der Umsetzung	17
3.2	Gleichstellungsbeauftragte	17
3.3	Schlussbestimmungen	17
Tabelle 2.1: Ergebnisliste LGG - Beschäftigte insgesamt.....		18
Tabelle 2.2: Ergebnisliste LGG - Beamtinnen und Beamte.....		19
Tabelle 2.3: Ergebnisliste LGG - Angestellte		20
Tabelle 2.4: Ergebnisliste LGG - Arbeiterinnen und Arbeiter		22

1 Rahmenbedingungen zum Frauenförderplan

Die Stadtverwaltung Bergisch Gladbach setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen bei. Eine strukturelle Benachteiligung liegt dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen.

Aus diesem Grund hat der Rat der Stadt Bergisch Gladbach in seiner Sitzung am 12.03.1998 folgende Leitziele beschlossen:

„Ziel 1:

Kundinnen und Kunden sind die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung zielt darauf ab, die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass die paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Funktionen und Arbeitsbereichen erreicht wird.

Ziel 2:

Kundinnen und Kunden sind die externen Nutzerinnen und Nutzer von städtischen Dienstleistungen und Produkten. Die Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung zielt darauf ab, die Interessenlage und Bedürfnisse von Kundinnen und Kunden gleichermaßen zu berücksichtigen und so das Dienstleistungsangebot des Unternehmens zu optimieren.“

Alle Vorgesetzten tragen für ihren Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten Leitziele realisiert werden.

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen arbeiten an dieser Aufgabe mit. Mitarbeit bedeutet die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen dieses Frauenförderplans, d.h. die praktische Umsetzung.

Der Frauenförderplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Dabei legt die Stadt Bergisch Gladbach Wert darauf, dass Männer und Frauen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben (z.B. Betreuung von Kindern unter 18 Jahren und pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen) ohne berufliche Nachteile nachzugehen.

1.1 Geltungsbereich

Der nachstehende Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Bergisch Gladbach einschließlich der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

Entsprechend dem § 2 Abs. 3 LGG sollen die Ziele des LGG's auch in entsprechenden Unternehmen in Rechtsform des Privatrechtes beachtet werden.

1.2 Steuerungsebene / Übergreifende Rahmenbedingungen

- Frauenförderung ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung.
- Bei der Entwicklung von Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, mit einbezogen werden. Rahmenbedingungen, die diese Gruppe grundsätzlich ausschließen, widersprechen dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung.
- Bei allen Aktivitäten zur Weiterentwicklung des neuen Steuerungsmodells ist sicherzustellen, dass die Belange von Frauen im Rahmen des LGG's Berücksichtigung finden.
- Bei internen Verwaltungsumstrukturierungen sollen weibliche Beschäftigte an allen Gremien paritätisch beteiligt werden. Innerhalb der Organisationseinheiten wirkt die Stadt Bergisch Gladbach darauf hin, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewährleistet sind. Grundlage sind dabei die Bestimmungen des Frauenförderplans.
- Für alle Stellen, die wegen Mutterschutzes / Erziehungsurlaubs oder sonstiger Beurlaubung aus familiären Gründen frei werden, sind unter Berücksichtigung des § 13 Abs. 6 bzw. 14 Abs. 4 LGG personelle oder organisatorische Ausgleichsmaßnahmen vorzunehmen.
- Die Stadt Bergisch Gladbach lässt geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nur bei Bedarf (z.B. Saisonarbeiten) zu. .
- Bei Maßnahmen und Vorhaben der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach sollen die spezifischen Interessen von Frauen mit einfließen. Bürgerinnen-Befragungen, Frauenbeiräte und die Inanspruchnahme von geeigneten Expertinnen/Gutachterinnen sind sinnvolle Möglichkeiten, die Bedürfnisse und das Fachwissen von Frauen in die geschlechtergerechte Entwicklungsplanung der Stadt eingehen zu lassen. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung war die Einrichtung des Ausschusses für die Gleichstellung von Frau und Mann im Dezember 1999.
- Sofern im Rahmen des LGG's und des § 5 GO NW erforderlich, werden alle Statistiken, Erhebungen und Analysen in den einzelnen Fachbereichen geschlechtsspezifisch erfasst, dies auch insbesondere in der Personalverwaltung.

1.3 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

- Alle Stellen werden grundsätzlich fachbereichsübergreifend ausgeschrieben. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten zulässig, z.B. für Auszubildende, die ihre Ausbildung bei der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach beendet haben und übernommen werden sollen.
 - Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.
-

- Die Personalverantwortlichen motivieren Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen und unterstützen sie auf diesem Weg.
- Das Anforderungsprofil einer Stelle wird in der Stellenausschreibung klar beschrieben. Neben der fachlichen Kompetenz sind bei Führungskräften auch soziale Kompetenzen zu berücksichtigen. Es ist unter Berücksichtigung des § 10 Abs. 1 LGG auch zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweilige Stelle sein kann.
- Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird gemäß § 18 Abs. 2 LGG über geplante Maßnahmen so frühzeitig unterrichtet, dass ihre Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

1.4 Ausbildung

- Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind, falls nötig, die dafür erforderlichen sozialen Einrichtungen (z.B. Toiletten, Umkleieräume, Duschen) zu schaffen bzw. organisatorische Lösungen zu finden.
- Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung, z.B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung oder kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung, teilzunehmen, gemäß den Regelungen über die Arbeitszeit.
- In gewerblich-technischen Berufen werden Möglichkeiten für Betriebspraktika geschaffen, die mindestens zu 50 % jungen Frauen angeboten werden.
- Unter Vorbehalt der Finanzierung wird zur Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit und mit dem Ziel der besonderen Ansprache von Frauen eine Informationsbroschüre gefertigt, die über Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach informiert.
- Die Stadt Bergisch Gladbach wirkt darauf hin, dass bei der Qualifizierung von Ausbildern und Ausbilderinnen das Thema „Gleichstellung von Frau und Mann“ besonders berücksichtigt wird.

1.5 Fortbildung

- Bei der Zulassung zur Ausbildereignungsprüfung wird eine Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt. Dies gilt auch für die Auswahl von Referentinnen und Referenten in der Fortbildung.
 - Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle infrage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte werden bei der Bewilligung von Fortbildungsangeboten nicht benachteiligt. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, wird ihnen Freizeitausgleich (siehe Dienstanweisung über die gleitende
-

Arbeitszeit) bzw. eine entsprechende Vergütung im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen gewährt.

- Beschäftigte, die sich in der Elternzeit oder in einer Beurlaubung befinden, haben die Möglichkeit, sich über das Fortbildungsangebot zu informieren. Im Rahmen des bestehenden Angebotes sollen ihnen Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.
- Vorgesetzte unterstützen die Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen.
- In Führungskräfte Seminaren werden die Themenstellungen
 - Personalentwicklung
 - Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz (hierzu zählt auch sexuelle Belästigung)
 - Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergespräche
 - Beurteilungswesen
 - Gleichstellung /Frauenförderung
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf

behandelt. Mit den Referentinnen und Referenten werden entsprechende Konzepte abgestimmt.

- Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- Bei zusätzlichen, qualifizierenden Aufgaben und der Übertragung von Projektleitungen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, werden Frauen bei gleichwertiger Eignung für die konkrete Funktion so lange vorrangig berücksichtigt, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

1.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Die Stadt Bergisch Gladbach erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern unter 18 Jahren oder mit pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung oder vorübergehende Arbeitszeitreduzierung bis auf die Hälfte erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
 - Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt es die Stadtverwaltung Bergisch Gladbach, wenn auch männliche Beschäftigte die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung und Erziehungsurlaub verstärkt in Anspruch nehmen.
 - Abwesenheit wegen Mutterschutzes, Erziehungsurlaubs oder Beurlaubung darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.
 - Die Stadt Bergisch Gladbach unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Anträge auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierungen werden daher auch zukünftig bewilligt, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
-

- Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ist nach § 13 Abs. 3 LGG zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, so ist dies im Rahmen des § 13 Abs. 7 LGG vorrangig zu berücksichtigen. Dies gilt analog für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet reduziert ist.
- Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange für die Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen vorrangig berücksichtigt, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Arbeitszeiten – soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen – insbesondere für Eltern kleiner Kinder flexibel zu gestalten (Mindestarbeitszeit: 18 Stunden). Dies gilt insbesondere für die Abstimmung der Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätten, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen. In begründeten Einzelfällen ist auch die Einbeziehung der Kernarbeitszeit in die Gestaltungsmöglichkeit zulässig.
- Im Rahmen der Zusammenarbeit mit Trägern der Jugendhilfe bietet die Stadt Bergisch Gladbach den Beschäftigten Tagesstättenplätze an.

1.7 Vermeidung von sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören:

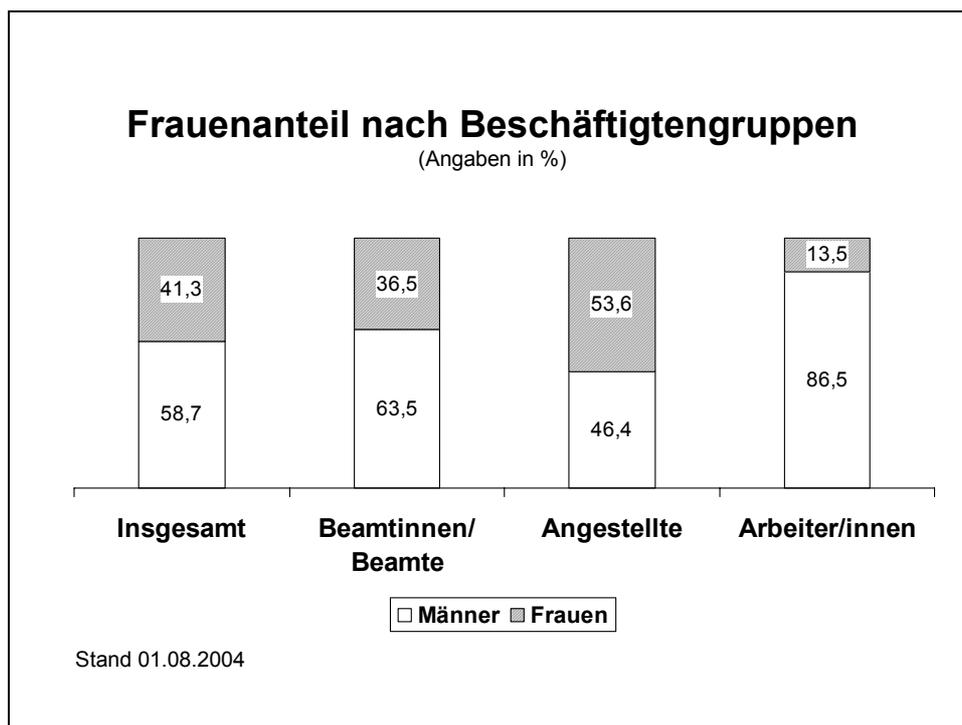
- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
 - sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.
 - Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen. (§ 2 Abs. 2 Beschäftigungsschutzgesetz)
 - Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. diejenigen, die einen Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich unmittelbar an den Bürgermeister, die/den nächsten Vorgesetzte/n, die Frauenbeauftragte oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten.
-

2 Analyse der Beschäftigungsstruktur

Grundlage für die Erstellung des Frauenförderplans ist eine umfassende Bestandsaufnahme der Beschäftigten zum 01.08.2004. Dabei wurden alle Festangestellten sowie die befristet Beschäftigten erfasst, die zu diesem Zeitpunkt einen Vertrag von einem halben Jahr oder länger hatten. Nicht erfasst sind Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, befristet Beschäftigte mit einem Vertrag unter einem halben Jahr und Wahlbeamte. Die Beschäftigten wurden nach den Beschäftigtengruppen Beamtinnen/Beamte, Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter und innerhalb der Beschäftigtengruppen nach Berufsgruppen und Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen differenziert betrachtet. Außerdem wird aufgezeigt, in welchen Beschäftigtengruppen Handlungsbedarf besteht, das heißt in welchen Bereichen Frauen unterproportional beschäftigt sind.

Aufgrund des hohen Erhebungsaufwandes wird die Differenzierung zwischen Vollzeit- Teilzeitbeschäftigten in diesem Frauenförderplan nicht gesondert erfasst. Es ist jedoch beabsichtigt, dies bei der nächsten Fortschreibung aufzunehmen.

Nach diesen Bewertungskriterien waren am 01.08.2004 1.058 Personen beschäftigt. Mit 437 Frauen liegt der Frauenanteil bei 41,3 %. Am höchsten ist der Frauenanteil bei den Angestellten mit 53,6 %, am niedrigsten bei den Arbeiterinnen und Arbeitern mit 13,5 % (Beamtinnen und Beamte 36,5 %) (Abb. 1).



Bei der Verteilung auf die unterschiedlichen Beschäftigtenverhältnisse zeigt sich ebenfalls, dass die Beschäftigung als Angestellte für Frauen bei der Stadt Bergisch Gladbach mit 69,3 % die größte Rolle spielt, während die Beschäftigung als Arbeiterinnen mit 6,2 % der Frauen kaum von Bedeutung ist. Bei den beschäftigten Männern ist die Beschäftigung als Beamte oder Arbeiter jeweils von gleich großer Bedeutung (Abb. 2).

2.1 Beamtinnen und Beamten

Insgesamt beträgt der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten 36,5 %. Nach Berufs- und Besoldungsgruppen differenziert betrachtet zeigen sich jedoch erhebliche Unterschiede. Frauen sind mit 86,0 % überproportional im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst vertreten (Abb. 3). Im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst und im gehobenen technischen Dienst sind sie jeweils mit 50,0 % vertreten. Im Feuerwehrdienst ist keine Frau beschäftigt, im höheren technischen Dienst beträgt der Frauenanteil 42,9 % und im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst nur 20,0 %. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist die höchste Besoldung für Frauen eine A15-Stelle.

Handlungsbedarf

Handlungsbedarf besteht in allen Bereichen des Brandschutzes der Feuerwehr. Hier ist keine einzige Frau beschäftigt. Weiterhin besteht Handlungsbedarf im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst und im höheren technischen Dienst. Im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst und im gehobenen technischen Dienst besteht jeweils Handlungsbedarf ab der Besoldungsgruppe A12.

Ziele und Maßnahmen

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bevorzugt einzustellen, soweit in der angestrebten Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt auch für Beförderungen.

Ziel ist es, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, langfristig auf 50 % zu erhöhen. Diese Zielvorgabe soll mit folgenden personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen erreicht werden.

Gruppe	Maßnahme
Feuerwehr	Bei der nächsten Einstellung von Auszubildenden sind zwei Frauen einzustellen, sofern die Bewerbungslage dies zulässt. Veröffentlichungen und Werbematerial sprechen in Text und Bild Frauen gezielt an. Beteiligung der Feuerwehr am Girls` Day. Gezielte Werbung bei den Frauen der freiwilligen Feuerwehr.
Allgemeine Verwaltung	Im g.D. ab A12 werden alle zu besetzenden Stellen mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen besetzt, sofern die Bewerbungslage dies zulässt.
Technischer Dienst	Im g.D. A12 und im h.D. A14 werden alle zu besetzenden Stellen mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen besetzt, sofern die Bewerbungslage dies zulässt.

2.2 Angestellte

Da der Frauenanteil bei den Angestellten mit 53,6 % insgesamt höher ist, wird in den einzelnen Berufsgruppen auch eher ein Frauenanteil von 50 % erreicht als in den Bereichen der Beamtinnen und Beamten und der Arbeiterinnen und Arbeiter. In den Berufsgruppen mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst und Büchereiangestellte ist der Frauenanteil mit 80,6 % und 95,0 % sehr hoch (Abb. 4). Ebenfalls überdurchschnittlich ist der Frauenanteil bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern (72,2 %), bei den Bibliothekarinnen und Bibliothekaren (58,3 %), den Musiklehrerinnen und Musiklehrern (56,0 %) und bei den Verwaltungsangestellten im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst (51,7 %). Unterdurchschnittlich ist der Frauenanteil im mittleren technischen Dienst (38,5 %), im gehobenen technischen Dienst (36,5 %), bei den sonstigen Angestellten (12,9 %), im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst (9,1 %) und im höheren technischen Dienst (6,7 %). Auch im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst ist der Frauenanteil ab der Vergütungsgruppe BAT IVa unterdurchschnittlich. Allein im Bereich der Musikschule ist eine BAT Ia mit einer Frau besetzt, in allen anderen Berufsgruppen im Bereich der Angestellten ist für Frauen die höchste Vergütungsgruppe BAT II.

Abb. 4

Handlungsbedarf

Handlungsbedarf im Bereich der Angestellten besteht in allen Bereichen des höheren Dienstes. Im technischen Dienst besteht ebenfalls Handlungsbedarf im mittleren und im gehobe-

nen Dienst. Im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst besteht ebenfalls ab der Vergütungsgruppe IVa Handlungsbedarf. Bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sowie anderen Angestellten im Sozialbereich besteht ab Vergütungsgruppe III Handlungsbedarf. Im Bereich der sonstigen Angestellten, in dem Beschäftigungsmöglichkeiten für Un- und Angelernte geboten werden, besteht ebenfalls Handlungsbedarf.

Ziele und Maßnahmen

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bevorzugt einzustellen, soweit in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

Ziel ist es, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, langfristig auf 50 % zu erhöhen. Diese Zielvorgabe soll mit folgenden personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen erreicht werden:

Gruppe	Maßnahme
Allgemeine Verwaltung	m g.D. ab IVa und im gesamten höheren Dienst sind alle zu besetzenden Stellen mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen zu besetzen sofern die Bewerbungslage dies zulässt.
Sozialer Bereich	In den Gruppen BAT III und BAT II sind alle zu besetzenden Stellen mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen zu besetzen, sofern die Bewerbungslage dies zulässt.
Ungelernte Kräfte	Alle Stellen, die zu besetzen sind, werden mindestens im Verhältnis 2:1 an Frauen vergeben, sofern die Bewerbungslage dies zulässt.
Technischer Dienst	In den Gehaltsgruppen Vb, IVb, III, II und Ib werden bei allen zu besetzenden Stellen Frauen mindestens im Verhältnis 2:1 berücksichtigt, sofern die Bewerbungslage dies zulässt.

2.3 Arbeiterinnen und Arbeiter

Im Arbeiterinnen- und Arbeiterbereich sind Frauen mit 13,5 % kaum vertreten. Allein im Bereich der Lohngruppe 1a – der niedrigsten Lohngruppe - sind die Reinigerinnen mit 100 % Frauenanteil beschäftigt. Im Bereich der gelernten Arbeiterinnen und Arbeiter ist jeweils eine Frau in der Lohngruppe 5 und Lohngruppe 6a vertreten (Abb. 5).

Handlungsbedarf

Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern besteht in allen Lohngruppen außer in der Lohngruppe 1a Handlungsbedarf.

Ziele und Maßnahmen

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bevorzugt einzustellen, soweit in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

Ziel ist es, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, langfristig auf 50 % zu erhöhen. Diese Zielvorgabe soll mit folgenden personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen erreicht werden:

Bereich	Maßnahme
Beschäftigungsbereich für Ungelernte	Bei externen Einstellungen werden Frauen mindestens im Verhältnis 2:1 eingestellt, sofern die Bewerbungslage dies zulässt. Durch den Ausschreibungstext sind Frauen gezielt anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern.
Facharbeiterinnen und Facharbeiter	Bei externen Einstellungen werden Frauen mindestens im Verhältnis 2:1 eingestellt, sofern die Bewerbungslage dies zulässt. Durch den Ausschreibungstext sind Frauen gezielt anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern.

2.4 Aus- und Fortbildung

Zu den Beamten, Angestellten, Arbeitern und Arbeiterinnen gehören auch die Auszubildenden. Am 1.08.2004 waren 37 Auszubildende bei der Stadt beschäftigt, davon 24 Frauen. Mit 64,9 % ist der Frauenanteil bei den Auszubildenden deutlich überproportional. Die jungen Frauen werden in 6 verschiedenen Ausbildungsberufen ausgebildet, die jungen Männer in 5. Insbesondere bei den Inspektoranwärterinnen und Inspektoranwärttern ist der Frauenanteil mit 71,4 % sehr hoch. In den eher technischen Ausbildungsberufen sind Frauen nur bei der Bauzeichnung und der Kfz-Mechatronik vertreten.

Tabelle 1: Auszubildende nach Ausbildungsberufen

Ausbildungsbereich	Insg.	Frauen	Männer
Inspektoranwärter/innen	14	10	4
Sekretäranwärter/innen	4	4	-
Verwaltungsfachangestellte	5	5	-
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	5	3	2
Bauzeichner/innen	1	1	-
Vermessungstechniker/innen	2	-	2
Straßenwärter/innen	3	-	3
KFZ-Mechatroniker/innen	3	1	2
Fachkraft für Abwassertechnik	-	-	-
Insgesamt	37	24	13
%	100,00	64,86	35,14

Handlungsbedarf

In technischen Ausbildungsberufen sind Frauen zurzeit noch unterrepräsentiert.

Ziele und Maßnahmen

Bereich	Ziel	Maßnahme
Ausbildung	Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen auf 20% (Straßenwärterinnen, Vermessungstechnikerinnen, Mechatronikerinnen)sofern die Bewerbungslage dies zulässt.	Beteiligung am GirlsDay. Gezielte Ansprache von Mädchen in Schulen. Praktikaangebote für Mädchen im technischen Bereich. Herausgabe des Mädchenmerkers.

An Fortbildungsveranstaltungen haben von 2001 bis 2004 1.145 Personen teilgenommen. Mit 649 Frauen und 496 Männer haben deutlich mehr Frauen an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen (Abb. 6).

Der Schwerpunkt der Qualifizierung liegt im Bereich der DV-Qualifizierung. Hieran haben insgesamt 681 Beschäftigte teilgenommen. Der Frauenanteil liegt mit 58,4 % auch deutlich über dem Anteil an den Beschäftigten. An fachlichen Qualifizierungsmaßnahmen nehmen Frauen mit einem Anteil von 39,9 % seltener teil als Männer. Bei den persönlichen Qualifizierungsmaßnahmen ist der Anteil der teilnehmenden Männer mit 20,5 % äußerst gering.

Von 2001 bis 2004 wurden 207 Praktika belegt. 117 bzw. 56,5 % der Plätze wurden von Mädchen bzw. Frauen belegt. In nahezu allen Fachbereichen (außer im Fachbereich 8) hatten Praktikantinnen die Möglichkeit, sich einen Einblick in die Arbeit einer städtischen Behörde zu verschaffen.

Von 2001 bis 2004 wurden für interne Fortbildungen 10 Referentinnen und 10 Referenten eingesetzt.

Handlungsbedarf

Frauen sind in fachlichen Qualifizierungsmaßnahmen unterrepräsentiert.

Ziele und Maßnahmen

Bereich	Ziel	Maßnahme
Fortbildung	Bei der Auswahl von Referentinnen und Referenten wird Parität angestrebt.	Das Ziel wurde erreicht und wird weiter umgesetzt.
Fortbildung	Erhöhung des Frauenanteils an der fachlichen Qualifizierung.	Gezielte Ansprache von Frauen in den Fachbereichen.

2.5 Übergreifende Ziele und Maßnahmen

Bereich	Ziel	Maßnahme
Externe Stellenbesetzungen	Bei allen externen Stellenbesetzungen in den oben genannten Bereichen werden Frauen min-	Bei Stellenbesetzungen, die durch den Rat entschieden werden, sind die an der Entschei-

	destens im Verhältnis 2:1 eingestellt sofern die Bewerbungslage dies zulässt. Dies gilt insbesondere für Führungspositionen.	derung beteiligten Ratsmitglieder vorab über das Verfahren, das das LGG vorschreibt, zu unterrichten.
Leitungspositionen	Auswahl von Führungskräften, die das Profil der Führungsleitlinien erfüllen.	Das Auswahlverfahren für die Besetzung von Leitungspositionen ist zu verbessern. Ziel ist dabei der Nachweis von Leitungskompetenzen auch nach LGG.
Leitungspositionen	Das Thema Gleichstellung/Frauenförderung ist Bestandteil von Qualifizierungen von Führungskräften	Bei internen Führungsseminaren ist das Thema Gleichstellung/Frauenförderung zu integrieren
Besetzung von Gremien und Projektgruppen	Frauen sind an der Vergabe der Plätze so lange bevorzugt zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Einsatzbereichen paritätisch vertreten sind.	Ab sofort sind bei der Übertragung von höherwertigen Aufgaben, die als „Karrieresprungbrett“ anzusehen sind, Frauen bevorzugt zu berücksichtigen.
Teilzeitarbeit	Das umfassende Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen wird aufrechterhalten.	Alle Stellen werden als Vollzeit- und alternativ als Teilzeitstellen ausgeschrieben gemäß § 8 Abs. 6 LGG.
Personalmanagementsystem	Der Frauenförderplan wird Ende 2006 auf das neue Personalmanagementsystem umgestellt.	Bis Mitte 2006 entwickelt die Verwaltung ein Personalmanagementsystem, das die Daten, die der FFP benötigt, erfasst.
Beurteilungen	Beurteilungen erfolgen unabhängig von Geschlecht und Arbeitszeit	Zur Überprüfung der Zielerreichung wird eine fachbereichsspezifische Statistik geführt, die, neben der Bewertung, nach Geschlecht und Arbeitszeit differenziert.

3 Umsetzung

3.1 Bericht über den Stand der Umsetzung

Der Fachbereich 1 und das Frauenbüro legen der Verwaltungsleitung und dem Rat Anfang 2007 einen Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans vor. Hierbei sind besonders die Zielquoten nach § 6 Abs. 3 LGG zu überprüfen. Die unternommenen besonderen Bemühungen für die Erreichung der festgesetzten Zielquote werden dargestellt.

3.2 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikels 3 Grundgesetz, des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen sowie des vorliegenden Frauenförderplans mit. Dabei stehen ihr die im LGG und in der Gemeindeordnung NRW formulierten Kompetenzen zu.

3.3 Schlussbestimmung

Der Frauenförderplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Tabelle 2.1: Ergebnisliste LGG - Beschäftigte insgesamt

Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe	2004 Bedienstete u. freie Stellen	2004 davon Frauen Anzahl	2004 Frauenanteil in %
Insgesamt	1.058	437	41,3

Tabelle 2.2: Ergebnisliste LGG - Beamtinnen und Beamte

Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngrup- pe	2004 Bediens- tete u. freie Stellen	2004 davon Frauen Anzahl	2004 Frauen- anteil in %	Handlungs- bedarf
Beamtinnen/Beamte mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst				
A 6	4	3	75,0	
A 7	13	13	100,0	
A 8	20	17	85,0	
A 9 m. D.	13	10	76,9	
Gesamt	50	43	86,0	
Beamtinnen/Beamte gehobener allg. Verwaltungsdienst u. Archivar/in/ Sozialarbeiter/innen				
A 9	7	5	71,4	
A 10	49	28	57,1	
A 11	34	19	55,9	
A 12	16	4	25,0	x
A 13 g. D.	6	0	0,0	x
Gesamt	112	56	50,0	
Beamtinnen/Beamte höh. allg. Verwaltungsdienst/ Pädagog/inn/en, Archivar/in, Statistik usw.				
A 13 h. D.	11	2	18,2	x
A 14	6	2	33,3	x
A 15	3	0	0,0	x
A 16	0	0	0,0	x
Gesamt	20	4	20,0	x
Beamtinnen/Beamte mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst*				
A 7	43	0	0,0	x
A 8	31	0	0,0	x
A 9 m. D.	20	0	0,0	x
Gesamt	94	0	0,0	x
Beamtinnen/Beamte gehobener feuerwehrtechnischer Dienst				
A 9	1	0	0,0	x
A 10	3	0	0,0	x
A 11	3	0	0,0	x
A 12	0	0	0,0	x
Gesamt	7	0	0,0	x
Beamtinnen/Beamte höherer feuerwehrtechnischer Dienst				
A 13	0	0	0,0	x
A 14	1	0	0,0	x
Gesamt	1	0	0,0	x
Beamtinnen/Beamte gehobener technischer Dienst				
A 11	1	1	100,0	
A 12	1	0	0,0	x
Gesamt	2	1	50,0	
Beamtinnen/Beamte höherer technischer Dienst				
A 13	2	1	50,0	
A 14	3	1	33,3	x
A 15	1	1	100,0	
A 16	1	0	0,0	x
Gesamt	7	3	42,9	x
Insgesamt	293	107	36,5	x

Stand 01.08.2004 (ohne Wahlbeamte, ohne Auszubildende)

Tabelle 2.3: Ergebnisliste LGG - Angestellte

Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe	2004 Bedienstete u. freie Stellen	2004 davon Frauen Anzahl	2004 Frauenanteil in %	Handlungsbedarf
Verwaltungsangestellte/Schreibdienst mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst				
VIII	1	0	0,0	x
VII	35	23	65,7	
VI b	51	51	100,0	
V c	68	51	75,0	
Gesamt	155	125	80,6	
Verwaltungsangestellte gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst				
V b	26	15	57,7	
IV b	26	18	69,2	
IV a	26	10	38,5	x
III	11	3	27,3	x
Gesamt	89	46	51,7	
Verwaltungsangestellte höherer allgemeiner Verwaltungsdienst				
II	7	1	14,3	x
I a	3	0	0,0	x
I b	1	0	0,0	x
Gesamt	11	1	9,1	x
Sozialarbeiter/innen/-pädagog/inn/en/ Erzieher/innen u. Angestellte des Sozialbereichs in ähnlicher Tätigkeit				
V c	0	0	0,0	
V b	2	1	50,0	
IV b	33	27	81,8	
IV a	12	9	75,0	
III	1	0	0,0	x
II	6	2	33,3	x
Gesamt	54	39	72,2	
Sonstige (Hausm., Drucker/innen, Museumskass., Archiv, Stadtwächter/innen, Fahrer/innen, Telefon., Verkehrsüberwachungskräfte)				
IX	1	1	100,0	
VIII	5	0	0,0	x
VII	27	5	18,5	x
VI b	35	3	8,6	x
V c	2	1	50,0	
Gesamt	70	9	12,9	x
Musiklehrer/innen				
Vb/IVb	23	12	52,2	
III	1	1	100,0	
I a	1	1	100,0	
Gesamt	25	14	56,0	
Büchereiangestellte				
VII	3	3	100,0	
VI b	9	9	100,0	
V c	7	7	100,0	
V b	1	0	0,0	
Gesamt	20	19	95,0	

Tabelle 2.3: Ergebnisliste LGG - Angestellte

Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe	2004 Bedienstete u. freie Stellen	2004 davon Frauen Anzahl	2004 Frauenanteil in %	Handlungsbedarf
Bibliothekar(e)/innen				
IV b	7	3	42,9	
IV a	4	3	75,0	
III	0	0	0,0	
II	1	1	100,0	
Gesamt	12	7	58,3	
Angestellte mittlerer technischer Dienst				
VII	0	0	0,0	
VI b	1	1	100,0	
V c	8	5	62,5	
V b	9	1	11,1	x
Gesamt	18	7	38,9	x
Angestellte gehobener technischer Dienst				
V b	19	5	26,3	x
IV b	17	5	29,4	x
IV a	28	15	53,6	
III	32	10	31,3	x
Gesamt	96	35	36,5	x
Angestellte höherer technischer Dienst				
II	12	1	8,3	x
I b	3	0	0,0	x
Gesamt	15	1	6,7	x
Insgesamt	565	303	53,6	
Stand 01.08.2004				

Tabelle 2.4: Ergebnisliste LGG - Arbeiterinnen und Arbeiter

Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohn- gruppe	2004 Bedienstete u. freie Stellen	2004 davon Frauen Anzahl	2004 Frauenanteil in %	Handlungs- bedarf
Reinigerinnen sowie ungelernete und angelernte Arbeiter/innen (bis Lohn- gruppe 4/5)				
Lohngruppe 1a	25	25	100,0	
Lohngruppe 2	1	0	0,0	x
Lohngruppe 3	7	0	0,0	x
Lohngruppe 3a	0	0	0,0	x
Lohngruppe 4	11	0	0,0	x
Lohngruppe 4a	22	0	0,0	x
Gesamt	66	25	37,9	x
gelernte Arbeiter/innen u. Facharbeiter/innen (ab Lohngruppe 5)+A6				
Lohngruppe 5	11	1	9,1	x
Lohngruppe 5a	38	0	0,0	x
Lohngruppe 6	9	0	0,0	x
Lohngruppe 6a	55	1	1,8	x
Lohngruppe 7	1	0	0,0	x
Lohngruppe 7a	14	0	0,0	x
Lohngruppe 8	2	0	0,0	x
Lohngruppe 8a	3	0	0,0	x
Lohngruppe 9	1	0	0,0	x
Gesamt	134	2	1,5	x
Insgesamt	200	27	13,5	x

Stand 01.08.2004