

**Frauenförderung ist keine Bevorzugung,
nur ein Weg, Benachteiligungen abzubauen**

Fortschreibung

Frauenförderplan

als Teil des Personalentwicklungskonzepts

der Stadtverwaltung Monheim am Rhein

für den Zeitraum 2010 bis 2012

**Plan zur Förderung der Gleichstellung,
der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
A) Personalstatistik	
1. Beschäftigungsverhältnis	5
2. Teilzeit	6
3. Entgelt	7
4. Besoldung	12
5. Führungsfunktionen	13
6. Mutterschutz/Elternzeit/Beurlaubung	15
7. Ausbilderinnen/Ausbilder	15
8. Beschäftigte ARGE	16
Zusammenfassung	16
Zielvorgaben bis 2012	17
B) Maßnahmenkatalog	
I.1 Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern	18
I.1.1 Stellenausschreibungen	19
I.1.2 Stellenbesetzungen	21
I.1.3 Ausbildung	22
I.1.4 Beförderungen/Höhergruppierungen	23
I.1.5 Fort-/Weiterbildung	24
I.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	25
I.2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit	26
I.2.2 Teilzeit	26
I.2.3 Beurlaubung/Wiedereinstieg	27
I.2.4 Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	28
I.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	29
I.3.1 Besondere Maßnahmen	30
I.4 Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Leistungsbezahlung	32
I.5 Verfahren/Zuständigkeiten	33

Vorwort

Erklärtes Ziel der Stadtverwaltung Monheim am Rhein ist es, mit Hilfe des Frauenförderplans das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen und Strukturen innerhalb der Verwaltung so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Die dritte Fortschreibung des Frauenförderplans informiert anhand der Personalstatistik über die Entwicklung bzw. über den Stand der geschlechtsspezifischen Verteilung der Beschäftigten in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis, auf Teilzeit, Entgelt- und Besoldungsgruppen, auf Leitungsfunktionen, Elternzeit und in Bezug auf Beschäftigte als Ausbilderinnen und Ausbilder. Darüber hinaus wurde eine Übersicht über die städtischen Beschäftigten in der ARGE erstellt.

Dadurch wird deutlich, wie sich die Situation der weiblichen Beschäftigten gegenüber der der männlichen Beschäftigten darstellt, wobei die Ergebnisse aus Gleichstellungssicht erläutert bzw. bewertet werden.

Die Fortschreibung umfasst als Berichtszeitraum die Jahre 2007 bis Ende 2009. Besonders zu berücksichtigen ist hierbei, dass zum 01.11.2009 die neue Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst in Kraft getreten ist. Sie gilt für diejenigen Beschäftigten, deren Tätigkeit im Sozial- und Erziehungsdienst im Anhang zur Anlage C (VKA) zum TVöD aufgeführt sind.

Die hiervon bei der Verwaltung beschäftigten Personen wurden von daher zum 1.11.2009 aus den bis dahin für sie geltenden Entgeltgruppen ab EG 5 bis EG 11 in die neuen Entgeltgruppen S 04 bis S 17 übergeleitet.

Folglich listet die intern vorliegende Personalstatistik mit Stand 31.12.2009 diesen Personenkreis richtigerweise nach den neuen S-Entgeltgruppen auf. Dieser Umstand hat jedoch zur Folge, dass kein Vergleich der Frauenquoten zum 31.12.2009 gegenüber der Personalstatistik vom 31.12.2006 in Bezug auf die Entgeltgruppen vorgenommen werden kann.

Um diesen Vergleich dennoch anstellen zu können, war es notwendig, die jetzigen Entgeltgruppen S 04 bis S 17 ausschließlich zu diesem Zweck und nur zur Herstellung einer Vergleichssituation noch einmal in die ehemals gültigen Entgeltgruppen 05 bis 11 „zurückzuführen“, um über diesen Umweg einen Vergleich der Frauenquote zum 31.12.2006 gegenüber der Personalstatistik vom 31.12.2009 in Bezug auf die Entgeltgruppen für die Tarifbeschäftigten anstellen zu können.

Über die statistischen Daten des Jahres 2006 hinaus wurde dort, wo es vorlag, auch Zahlenmaterial der Frauenförderpläne der Jahre 2000 und 2003 in die vergleichende Betrachtung zur Entwicklung des Frauenanteils einbezogen, um zu Aussagen in Bezug auf künftige Frauenfördermaßnahmen zu gelangen.

Monheim am Rhein, im Juli 2010

gez. D. Zimmermann

(Bürgermeister)

gez. G. Herforth

(Gleichstellungsbeauftragte)

A) Personalstatistik und Stand der Frauenanteile zum 31.12.2009**1. Beschäftigungsverhältnis**

Gesamtbelegschaft (ohne Wahlbeamte, Anwärter, Beschäftigte der ARGE ME aktiv, Jugendwerkstatt, Kunstschule sowie ohne Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, in geringfügigen -, Honorar- und Praktikumsverhältnissen)

Ende 2009 betrug der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft knapp über 56 %. Prozentual gesehen hat er sich damit gegenüber dem Jahr 2006 fast nicht verändert.

	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2000	490	206	284	58 %
2003	481	209	272	56,5 %
2006	446	195	251	56,2 %
2009	483	211	272	56,3 %

Rein zahlenmäßig sind nach wie vor mehr Frauen als Männer beschäftigt. Durch die Betrachtung des Teilzeit-Umfangs ihrer Beschäftigung relativieren sich diese Zahlen jedoch.

Tarifbeschäftigte

	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2000	395	145	250	63 %
2003	390	153	237	61 %
2006	349	130	219	63 %
2009	382	148	234	61 %

Im Vergleichszeitraum ist der Frauenanteil im Bereich der Tarifbeschäftigten leicht rückläufig und bis auf den Stand des Jahres 2003 gefallen.

Beamtinnen/Beamte (ohne Anwärter/innen)

	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2000	95	61	34	35 %
2003	91	56	35	38 %
2006	97	65	32	33 %
2009	101	63	38	36,5 %

Der zuvor rückläufige Beamtinnenanteil setzte sich nicht fort, sondern konnte insgesamt um 3,5 % gesteigert werden, weil eine Reihe von zu besetzenden Stellen mit Beamtinnen besetzt werden konnten.

Um allerdings zu einer konkreten Aussage zur Entwicklung der Gruppe der Beamtinnen und Beamten zu kommen, muss nach Kräften der Verwaltung und der Feuerwehr unterschieden werden.

Beamtinnen/Beamte Verwaltung u. SBM (ohne Anwärter)

	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2000	72	38	34	47 %
2006	62	31	31	50 %
2009	63	26	37	58 %

Bemerkenswert, dass sich die Steigerung des Anteils der Beamtinnen im Verwaltungsdienst kontinuierlich fortsetzt hat.

Beamtinnen/Beamte Feuerwehr (ohne Anwärter)

	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2000	23	23	0	0 %
2006	35	34	1	3 %
2009	38	37	1	3 %

Die Unterscheidung zwischen Beamtinnen und Beamten der Verwaltung und der Feuerwehr belegt, dass es keinen Handlungsbedarf bei den Beamtinnen und Beamten im Verwaltungsdienst gibt. Sondern, und wie weiter unten auch unter dem Aspekt der Besoldung ausgeführt, dass ausschließlich im Bereich der Feuerwehr der Anteil der Feuerwehr-Beamtinnen mittel- bis langfristig gesteigert werden muss, um die Zielquote zu erreichen.

2. Teilzeit

Beschäftigte gesamt in Teilzeit

	Anzahl gesamt	davon TZ	davon M	davon F	gesamt TZ in %	F in %	M in %
2003	481	179	12	167	37 %	93 %	7 %
2006	446	189	12	177	42 %	93 %	7 %
2009	486	222	27	195	45 %	88 %	12 %

Aufgrund der verstärkten Inanspruchnahme von Altersteilzeit hat sich die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer mehr als verdoppelt hat. Unter Berücksichtigung dieses Umstandes zeigt die Darstellung deutlich, dass Teilzeitbeschäftigung nach wie vor „Frauensache“ ist.

Tarifbeschäftigte in Teilzeit

	Anzahl gesamt	davon TZ	davon M	davon F	gesamt TZ in %	F in %	M in %
2003	390	165	12	153	42 %	93 %	7 %
2006	349	172	11	161	49 %	93 %	7 %
2009	382	202	24	178	52 %	88 %	12 %

Beamtinnen/Beamte in Teilzeit

	Anzahl gesamt	davon TZ	davon M	davon F	gesamt TZ in %	F in %	M in %
2003	91	14	0	14	15 %	100 %	0
2006	97	17	1	16	17 %	94 %	7 %
2009	104	20	3	17	19 %	85 %	15 %

Bei der Teilzeitbeschäftigung von Frauen zeigen die beiden Beschäftigtengruppen nur geringe Unterschiede. Wird die Anzahl der Beamten/Beamtinnen ins Verhältnis zu der der Tarifbeschäftigten gesetzt, gilt dies auch für den prozentualen Rückgang der Teilzeitbeschäftigung von Frauen.

Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung von Frauen

	Anzahl Frauen gesamt	davon Frauen VZ	davon Frauen TZ	TZ in %
2003	272	105	167	61 %
2006	251	74	177	70 %
2009	272	77	195	71 %

Zu verzeichnen ist, dass sich der Anteil von teilzeit- gegenüber vollzeitbeschäftigten Frauen um insgesamt 10 % seit dem Jahr 2003 erhöht hat. Dazu beigetragen haben sicherlich die arbeitnehmerfreundlichen rechtlichen Regelungen zur Inanspruchnahme von Teilzeit. Zum anderen ist dies in der Struktur der Arbeitsplätze (z. B. Reinigungskräfte, Schulsekretärinnen, OGATA) zu sehen. Dabei sollte aber auch berücksichtigt werden, dass bereits geringe Arbeitszeitreduzierungen von nur ein oder zwei Stunden/Woche einen Vollzeit- in einen Teilzeitarbeitsplatz „verwandeln“.

Darüber hinaus machen im Falle von Mutterschutz/Elternzeit fast alle betroffenen Frauen von der Möglichkeit einer sich daran anschließenden befristeten Teilzeitbeschäftigung Gebrauch.

3. Entgelt

Als Tarifbeschäftigte sind Frauen mit einem Anteil von rund 61 % vertreten.

Ein deutlich höherer Frauenanteil verteilt sich hier auf die unteren bis mittleren Entgeltgruppen.

Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe 1 bis 3

EG 1 bis EG 3	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2006	60	0	60	100 %
2009	73	9	64	87 %

EG 1 bis 3

In den Entgeltgruppen 1 bis 3 finden sich die in Teilzeit beschäftigten Reinigungs- und Küchenkräfte. Der prozentual rückläufige Frauenanteil ergibt sich hier in erster Linie aus der erstmaligen Beschäftigung von Männern in diesen Entgeltgruppen, wobei alleine 6 der 9 in diesen Entgeltgruppen beschäftigten Männer auf die Städt. Betriebe entfallen. Für den Personenkreis der hier beschäftigten Frauen ergibt sich aus Gleichstellungssicht ein Förderungsbedarf in der Form, hier künftig und dauerhaft Arbeitsplatzsicherheit zu garantieren, indem für den Verbleib des Reinigungs- und Küchenpersonals in städtischer Regie eingetreten wird.

Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe 4

EG 4	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2006	12	9	3	25 %
2009	12	9	3	25 %

EG 4

Zwar weist die Entgeltgruppe 4 nach wie vor einen nur 25 %igen Frauenanteil auf, hier besteht aus Gleichstellungssicht aber nicht zwingend ein Frauenförderbedarf, wenn bedacht wird, dass es sich hier um Stellen von Un- bzw. Angelernten handelt.

Tarifbeschäftigte der Entgeltgruppe 5 bis 8 bzw. bis Entgeltgruppe 11

Nach dem Tarifabschluss vom 27.7.2009 wurde mit Wirkung zum 1.11.2009 eine neue Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst in Kraft gesetzt. Sie gilt für diejenigen Beschäftigten, deren Tätigkeit im Sozial- und Erziehungsdienst im Anhang zur Anlage C (VKA) zum TVöD aufgeführt sind.

Die hiervon bei der Verwaltung beschäftigten Personen wurden von daher zum 1.11.2009 aus den bis dahin für sie geltenden Entgeltgruppen ab EG 5 bis EG 11 in die neuen Entgelt-Gruppen S 04 bis S 17 übergeleitet.

Folglich listet die vorliegende Personalstatistik mit Stand 31.12.2009 diesen Personenkreis richtigerweise nach den neuen S-Entgeltgruppen auf. Dieser Umstand hat jedoch zur Folge, dass kein Vergleich der Frauenquoten zum 31.12.2009 gegenüber der Personalstatistik vom 31.12.2006 in Bezug auf die Entgeltgruppen (mit Ausnahme der EG 07) vorgenommen werden kann.

Um diesen Vergleich dennoch anstellen zu können, war es notwendig, die jetzigen Entgelt-Gruppen S 04 bis S 17 ausschließlich zu diesem Zweck und nur zur Erstellung dieser Vorlage noch einmal in die ehemals gültigen Entgeltgruppen 05 bis 11 „zurückzuführen“.

Nur über diesen Umweg ist einen Vergleich der Frauenquote zum 31.12.2006 gegenüber der Personalstatistik vom 31.12.2009 in Bezug auf die Entgeltgruppen für die Tarifbeschäftigten möglich.

Danach stellen sich die einzelnen Entgeltgruppen **incl. der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst** (Zahlen in Klammern) wie folgt dar:

Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe 5 und 6

EG 5	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2006	55	22	33	60 %
2009	56 (17)	23 (1)	33 (16)	60 %

EG 6	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2006	55	24	31	56 %
2009	63 (7)	29 (1)	34 (6)	53 %

EG 5 und EG 6

Um für diese beiden Entgeltgruppen zu konkreten Aussagen zu kommen, muss nach Kräften der Verwaltung und der Städtischen Betriebe unterschieden werden.

Tarifbeschäftigte Verwaltung

2009	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
EG 5	40	9	31	77 %
EG 6	51	20	31	60 %

Tarifbeschäftigte Städtische Betriebe

2009	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
EG 5	16	14	2	12,5 %
EG 6	12	9	3	18 %

Das Differenzierungsergebnis macht deutlich, dass der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 5 und 6 ausschließlich bei den Städtischen Betrieben mittel- bis langfristig gesteigert werden muss. Die hier festgestellte Unterrepräsentanz von Frauen kann darauf zurückgeführt werden, dass es kaum Frauen gibt, die in den hier benötigten handwerklichen Berufen ausgebildet sind. Von daher gab es im zurückliegenden Zeitraum auch fast nie Bewerberinnen auf entsprechend ausgeschriebene Stellen. Um hier eine Steigerung des Frauenanteils zu erreichen, sind weiterhin besondere Anstrengungen in der Form notwendig, dass bei Stellenausschreibungen der Städtischen Betriebe Frauen gezielt und mehr als üblicherweise praktiziert, anzusprechen sind.

Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe 7

EG 7	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2006	3	3	0	0 %
2009	4	4	0	0 %

EG 7

Die Entgeltgruppe 7 stellt in Bezug auf den fehlenden Frauenanteil eine Besonderheit dar, weil ihr nur diejenigen Beschäftigten zugeordnet sind, die eine Tätigkeit der ehemaligen Arbeiter ausüben, die nach Lohngruppe 6/7 BMT-G bewertet ist.

Inwieweit sich hier der Frauenanteil erhöhen lässt, ist derzeit ungewiss, weil es sich bei diesen nach BMT-G zu bewertenden Tätigkeiten immer noch um spezifische Tätigkeiten handelt, die in der Hauptsache von Männern und in äußerst geringem Umfang von Frauen ausgeübt werden.

Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe 8

EG 8	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2006	36	2	34	94 %
2009	34 (10)	3	31 (10)	91 %

EG 8

Die 91 %ige Frauenquote der Entgeltgruppe 8 ist zwar überproportional hoch, jedoch nicht ungewöhnlich, weil ihr zahlreiche Stellen mit Tätigkeiten in Bildung oder sozialen und bürgernahen Dienstleistung (z. B. Wohngeld, Bürgerbüro) zugeordnet sind, die typischerweise und überwiegend von Frauen erledigt werden.

Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe 9 und 10

EG 9	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2006	68	25	43	63 %
2009	73 (21)	23 (7)	50 (14)	68 %

EG 10	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2006	30	21	9	30 %
2009	31(10)	20 (3)	11 (7)	35 %

Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe 11 und 12

EG 11	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2006	16	12	4	25 %
2009	20 (4)	14 (3)	6 (1)	30 %

EG 12	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2006	3	2	1	33 %
2009	2	2	0	0 %

EG 9, EG 10, EG 11 und EG 12

In Entgeltgruppe 9 beträgt die Quote 68 %, womit sich kein Förderbedarf ergibt.

In den letzten 3 Jahren um jeweils 5 % zugelegt haben die Frauenanteile in den Entgeltgruppen 10 und 11. Trotz dieser erfreulichen Tendenz zeigt sich hier aber weiterhin Förderbedarf.

Auffällig der bis zum Jahre 2009 auf 0 % gesunkene Frauenanteil an der EG 12. Dieser Umstand muss aber in Verbindung mit der EG 14 gesehen werden, die erstmals einen Frauenanteil von 17 % dadurch aufweist, dass die entsprechende Stelle, die mit einer Frau besetzt ist, aufgrund einer Stellenbewertung höher auszuweisen war.

Aufgrund des Null-Ergebnisses muss der EG 12 besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe 13 bis 15

EG 13	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2006	2	2	0	0 %
2009	0	0	0	0 %

EG 14	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2006	4	4	0	0 %
2009	6	5	1	17 %

EG 15	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2006	1	1	0	0 %
2009	1	1	0	0 %

EG 13 bis EG 15

In keiner der Entgeltgruppen 13 bis 15 ist auch nur annähernd die Zielquote von 50 % erreicht.

Waren im Jahr 2003 beispielsweise in den Spitzen-Tarifgruppen I, I a und I b BAT acht männliche und eine weibliche Angestellte vertreten, was einem Frauenanteil von zumindest 12,5 % entsprach, sind nach wie vor die Spitzen-Entgeltgruppen 13 und 15 gänzlich „frauenfrei“.

Lediglich die Entgeltgruppe 14 hat einen 17 %igen Frauenanteil zu verzeichnen, der allerdings nicht aufgrund einer zusätzlichen Einstellung einer Frau, sondern aufgrund einer Höhergruppierung unter gleichzeitigem Verlust des Frauenanteils an der EG 12 zustande kam.

Verantwortlich für den großteils fehlenden Frauenanteil an den EG 13 bis EG 15 ist in erster Linie der Mangel an Frauen in Führungspositionen (s. a. Pkt. 5). Damit muss der gesamte Bereich der Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppen 13, 14 und 15 Ziel künftig verstärkter Frauenförderung sein.

4. Besoldung**Anwärter/innen**

	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2006	3	2	1	33 %
2009	3	3	0	0 %

Grund für den mangelnden Frauenanteil ist die Tatsache, dass sich in einem entsprechenden Auswahlverfahren, das nach einer Ausschreibung im Jahre 2007 durchgeführt wurde, keine Bewerberin qualifizieren konnte.

Beamtinnen/Beamte mD A 7 bis A 9

	Anzahl gesamt	davon mD	davon M	davon F	F in %
2003	91	31	22	9	29 %
2006	94	41	32	10	24 %
2009	101	49	36	13	26 %

Im mittleren Beamtenstand ist die Frauenquote minimal auf jetzt 26 % gestiegen. Sie liegt damit aber immer noch unter dem Wert von 2003. Ursache hier ist bekanntermaßen die notwendige Aufstockung des feuerwehrtechnischen Dienstes. Auf alle 49 Verbeamteten der Besoldungsgruppen A 7 bis A 9 mD entfallen allein auf die Feuerwehr 33 Dienstkräfte (ohne Anwärter) woraus sich ein mittel- bis langfristig dringender Handlungsbedarf zur Beschäftigung **weiblichen** Feuerwehrpersonals im mittleren Dienst ergibt.

Beamtinnen/Beamte gD A 9 bis A 13

	Anzahl gesamt	davon gD	davon M	davon F	F in %
2003	91	47	22	25	53 %
2006	97	43	23	20	46,5 %
2009	101	44	20	24	54 %

A 9 bis A 11

Weniger erfreulich ist, dass in der Besold.-Gruppe A 9 gD die bereits erreichte Quote von 50 % auf 33 % gesunken ist. Überproportional hoch und seit 2006 um weitere 2 % auf jetzt insgesamt 88 % gestiegen ist der Frauenanteil in der Besold.-Gruppe A 10. Ebenfalls einen größeren Sprung von ehemals 58 % auf nunmehr 67 % ist beim Frauenanteil der Besold.-Gruppe A 11 zu verzeichnen.

A 12 und A 13

In der Besoldungsgruppe A 12 ist der Wert von 0 auf einen nun 13 %igen Frauenanteil gestiegen; Bes. Gruppe A 13 gD hingegen „frauenfrei“. Fazit im gehobenen Dienst: Die Besoldungsgruppen A 9 gD, A 12 und A 13 müssen nach wie vor Ziel künftiger Frauenförderung sein.

Beamtinnen/Beamte hD A 13 bis A 16

	Anzahl gesamt	davon hD	davon M	davon F	F in %
2003	91	13	12	1	8 %
2006	97	8	7	1	12,5 %
2009	101	8	7	1	0,9 %

Von den 8 vorhandenen Stellen im höheren Dienst wird nur 1 Stelle von einer Frau bekleidet, womit der Frauenanteil hier nach wie vor weit unterhalb der Quote liegt. Er hatte sich zwar seit dem Jahr 2003 leicht verbessert, liegt nun aber mit knapp 10 % unterhalb des Ergebnisses von 2006. Auch hierfür ist nach wie vor ein Mangel an Frauen in Leitungsfunktionen verantwortlich (s. Tabellen weiter unten).

5. Führungsfunktionen**Führungskräfte**

	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2000	18	16	2	11 %
2006	15	12	3	25 %
2009	33	25	8	24 %

Tarifbeschäftigte in Führungsfunktion nach Entgelt (mit Abteilungs- und Einrichtungsleitungen) incl. Führungskräfte im Sozial- und Erziehungsdienst (Angabe in Klammern)

2006	M	F	F in %		2009	M	F	F in %
EG 15	1	0	0 %		EG 15	1	0	0%
EG 14	2	0	0 %		EG 14	4	1	20 %
EG12	0	1	100 %		EG 12	1	0	0%
EG 10	1	0	0 %		EG 11	4 (3)	1 (1)	20 %
EG 10	0	1	100 %		EG 10	1	1(1)	50 %
					EG 09	1	1 (1)	50%
gesamt	4	2	33 %		gesamt	12	4	25 %

Beamtinnen/Beamte in Führungsfunktion nach Besoldung

2006	M	F	F in %		2009	M	F	F in %
A 16	1	0	0 %		A 16	1	0	0%
A 15	2	1	33 %		A 15	2	1	33 %
A 14	1	0	0 %		A 14	2	0	0 %
A 13 hD	1	0	0 %		A 13 hD	2	0	0 %
A 13 gD	1	0	0 %		A 13 gD	1	0	0 %
A 12	2	0	0 %		A 12	4	1	20 %
gesamt	8	1	11 %		gesamt	13	4	23,5 %

Nach wie vor liegt das Erreichen eines 50 %igen Frauenanteils bei den Führungskräften der Verwaltung in weiter Ferne. So bleibt das Ergebnis des Jahres 2009 noch unter dem des Jahres 2006 zurück, obwohl sich die Anzahl der Führungskräfte durch die Einführung einer zusätzlichen Hierarchieebene, nämlich die der Abteilungsleitungen, mehr als verdoppelt hat.

Darüber hinaus war im Berichtszeitraum lediglich die Bereichsleitung 60 extern zu vergeben, wobei sich im Ausschreibungsverfahren auf die Stelle keine Frau bewarb.

Für die Zukunft lässt sich der Frauenanteil an den Leitungsfunktionen nur über eine ausnahmslose interne bzw. externe Ausschreibungspraxis erreichen oder, wenn entsprechende Vakanzen absehbar sind, über eine Qualifizierung von Beamtinnen bzw. Beschäftigte des gehobenen Dienstes.

6. Mutterschutz/Elternzeit/Beurlaubung**Gesamt**

	Anzahl gesamt	davon M	davon F
2003	28	1	27
2006	15	1	14
2009	11	1	10

Tarifbeschäftigte

	Anzahl gesamt	davon M	davon F
2003	21	1	20
2006	10	1	9
2009	8	1	7

Beamtinnen/Beamte

	Anzahl gesamt	davon M	davon F
2003	7	0	7
2006	5	0	5
2009	3	0	3

Nahmen im Jahr 2003 noch 28 Beschäftigte die Möglichkeit der Beurlaubung wahr, so ist die Zahl bis heute kontinuierlich bis auf 11 Personen gesunken. Als Ursache kann angenommen werden, dass das Durchschnittsalter der städt. Bediensteten recht hoch ist und es dadurch zu einer verringerten Inanspruchnahme von Beurlaubungen aus Gründen von Kinderbetreuung kommt. Darüber hinaus, dass es Müttern und Vätern durch verbesserte Rahmenbedingungen bei der außerfamiliären Kinderbetreuung erleichtert wurde, nach der Geburt eines Kindes schneller als früher an den Arbeitsplatz zurückkehren können.

7. Ausbilderinnen und Ausbilder

	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2000	24	18	6	25 %
2003	23	16	7	30 %
2006	22	15	7	32 %
2009	15	9	6	40 %

Die Steigerung des Anteils der Ausbilderinnen muss weiterhin Ziel sein.

8. Beschäftigte in der ARGE ME aktiv**Gesamt**

	Anzahl gesamt	davon M	davon F
2006	20	7	13
2009	14	4	10

Tarifbeschäftigte

	Anzahl gesamt	davon M	davon F
2006	15	5	10
2009	12	3	9

Beamtinnen/Beamte

	Anzahl gesamt	davon M	davon F
2006	5	2	3
2009	2	1	1

Zusammenfassung

Während der Geltungsdauer des bisherigen Frauenförderplans galten für die Verwaltung die Bestimmungen des § 81 (alte Fassung) der Gemeindeordnung Nordrhein-Westfalen. Alle personalwirtschaftlichen Maßnahmen unterlagen den restriktiven Vorgaben und Bestimmungen des Nothaushaltsrechts.

Die Entwicklung und kontinuierliche Fortschreibung des Sollstellenplans hat es ermöglicht, personelle Veränderungen frühzeitig zu erkennen und entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen rechtzeitig einleiten zu können. So wurde die weit überwiegende Anzahl der freigewordenen Stellen mit internen Bewerberinnen und Bewerbern besetzt.

Im Hinblick auf die oben skizzierten Rahmenbedingungen erscheint das im Hinblick auf die Frauenförderung Erreichte insgesamt erfreulich.

Weniger positiv ist jedoch, dass weibliche Beschäftigten immer noch in den unteren und mittleren Positionen vertreten sind. Bei der Feuerwehr und den Städtischen Betrieben sind Frauen so gut wie nicht vertreten und als Führungskräfte sind sie unterrepräsentiert. Der Frauenanteil sinkt mit steigendem Einkommen und steigender Verantwortung.

Letztendlich ergeben sich aus der Betrachtung der gegenwärtigen Personalsituation unter Berücksichtigung der Frauenanteile keine grundlegend anderen Erkenntnisse als diejenigen des Jahres 2007.

Von daher wird empfohlen, für die dritte Fortschreibung des Frauenförderplans vorerst keine neuen Maßnahmen zu konzipieren und an den jetzt bestehenden Maßnahmen festzuhalten.

Zielvorgaben zur Fortschreibung des Frauenförderplans bis 2012

Eine Focusierung der Frauenförderung auf die technischen Verwaltungsbereiche und Führungs-(nachwuchs-)kräfte wird von der Verwaltung empfohlen. Ein solches Vorgehen ist zielorientierter und effizienter als ein ausschließlicher Blick auf das Erreichen einer bestimmten Quote.

Von daher wird unter Berücksichtigung der geringen Fluktuation und des Haushaltssicherungskonzepts empfohlen, an den zuletzt geltenden Zielvereinbarung festzuhalten, nämlich:

- 1. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen soll sich bis zum 31.12.2012 um 10 %-Punkte im Vergleich zum 31.12.2009 erhöhen.**
- 2. Gleichzeitig soll sich der Anteil von Frauen in den technischen Berufszweigen der städtischen Betriebe und der Feuerwehr um 5 %-Punkte im Vergleich zum 31.12.2009 erhöhen.**

B) Maßnahmenkatalog

I.1 Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Ziel

Die bisherigen Maßnahmen des Frauenförderplans zu Stellenausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren, zur Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie zu Beförderungen und Höhergruppierungen haben sich bewährt und werden fortgeschrieben.

Die Entwicklung und kontinuierliche Fortschreibung des Sollstellenplans hat es ermöglicht, personelle Veränderungen frühzeitig zu erkennen und entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen rechtzeitig einleiten zu können. So wurde die weit überwiegende Anzahl der freigewordenen Stellen mit internen Bewerberinnen und Bewerbern besetzt.

Weniger positiv ist jedoch, dass weibliche Beschäftigten immer noch in den unteren und mittleren Positionen vertreten sind. Bei der Feuerwehr und den Städtischen

Betrieben sind Frauen so gut wie nicht vertreten und als Führungskräfte sind sie unterrepräsentiert.

Diese Umstände sind bei Frauen nicht auf fehlende Qualifikationen, Lust auf Karriere oder mangelnder Mut zur Verantwortung zurückzuführen, sondern haben, wie teilweise bereits ausgeführt, andere Ursachen, z. T. gesellschaftlicher Art, beispielhaft Kinderbetreuung für unter Dreijährige oder unflexible, wenig familienfreundliche Arbeitszeiten.

Hier sagen die Kenntnisse und Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten, dass sich Frauen als potentielle Bewerberinnen aber nicht „um jeden Preis“ auf ausgeschriebene Leitungs- oder gut dotierte Stellen bewerben, und zwar in der Hauptsache deswegen nicht, weil sich Leitungs- oder andere anspruchsvolle Funktionen scheinbar immer noch weniger gut mit Familie und damit ggf. auch mit Teilzeit vereinbaren lassen.

Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren zu können, spielt bei der Entscheidung von Frauen, sich auf entsprechende Stellen zu bewerben, eine große Rolle. Mehr als Männer wollen sie beidem gleichermaßen gerecht werden, weil sie beidem einen gleich hohen Stellenwert beimessen und Frauen mehr als Männer bereit sind, zugunsten von Familie auf beruflichen Erfolg zu verzichten.

Diese Umstände müssen berücksichtigt werden, weil sie damit immer noch ungleich höher liegende Zugangshürden für Frauen zu Leitungs- oder anderen gut dotierten Stellen bilden, die es abzubauen gilt, indem die Rahmenbedingungen geändert werden.

Soll Frauenförderung nachhaltig greifen, heißt das im Ergebnis, dass gut dotierte - oder Leitungsstellen auch als Teilzeitstellen bzw. mit einem Hinweis auf die Möglichkeit zu familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung ausgewiesen werden.

I.1.1 Stellenausschreibungen

Maßnahme	Zeitziel	Zuständigkeit
Grundsätzliche Stellenausschreibungspflicht für jede Stelle. Ausnahmen sind im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich	laufend	Personalservice Bereiche
Stellenausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral und unter Hinweis auf den bestehenden Frauenförderplan	laufend	Personalservice
In der Stellenausschreibung ist das erstellte Anforderungsprofil der Stelle klar zu beschreiben	laufend	Personalservice
Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind Stellen zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	laufend	Personalservice Bereiche
Generell ist bei der Erstellung des Anforderungsprofils einer Stelle der verstärkten Bedeutung der sozialen Kompetenz Rechnung zu tragen	laufend	Personalservice Bereiche
Das Anforderungsprofil und der Stellenausschreibungstext sind der Gleichstellungsbeauftragten vor Beginn des Verfahrens zur Mitwirkung zuzuleiten	laufend	Personalservice
Um den Frauenanteil bei der Feuerwehr zu erhöhen, sind Frauen über den Text der Stellenausschreibungen gezielt und über das bisher praktizierte Maß hinaus in besonderer Weise anzusprechen.	laufend	Personalservice Feuerwehr
Um den Frauenanteil bei den Städtischen Betrieben zu erhöhen, sind Frauen über den Text der Stellenausschreibungen für Stellen der Entgeltgruppen 5 und 6 gezielt und über das bisher praktizierte Maß hinaus in besonderer Weise anzusprechen.	laufend	Personalservice SBM
Stellen ab Entgeltgruppe 11 bzw. ab Besoldungsgruppe A 12 sind einmal extern	laufend	Personalservice Bereiche

auszuschreiben, wenn nach einer internen Ausschreibung keine oder nicht genügend Bewerbungen von qualifizierten Frauen eingehen.		
In Stellenausschreibungstexten für Leitungs- und Führungsstellen wird ausdrücklich auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung bzw. die Möglichkeit zur Vereinbarung familienfreundlicher Arbeitszeiten hingewiesen.	laufend	Verwaltungsvorstand Personalservice

I.1.2 Stellenbesetzungen

Maßnahme	Zeitziel	Zuständigkeit
In Vorstellungsgesprächen sind Fragen nach Schwangerschaft bei Frauen sowie Kinderbetreuung, Familienplanung und Einkommensverhältnissen des Partners bzw. der Partnerin bei Frauen und Männern unzulässig	laufend	Personalservice Bereiche
Im Auswahlverfahren wird eine durch Kindererziehung verursachte Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung angemessen unter dem Gesichtspunkt der sozialen Kompetenz berücksichtigt. Auch zukünftige Teilzeit- und Beurlaubungswünsche wirken sich nicht nachteilig aus	laufend	Personalservice Bereiche
Die Besetzung der Auswahlkommissionen ist grundsätzlich paritätisch. Ein Abweichen davon ist schriftlich zu begründen	laufend	Personalservice Bereiche
Stellen, die aufgrund von Erziehungsleistungen im Rahmen von Elternzeit oder Sonderurlaub frei werden, werden grundsätzlich nicht in den Soll-Stellenplan aufgenommen und wiederbesetzt. Alternativ wird für einen organisatorischen Ausgleich gesorgt, der mit der Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen ist	laufend	Personalservice Bereiche
Bei Stellen, die durch Beurlaubungen oder aus anderen familiären Gründen frei werden, ist ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen	laufend	Personalservice Bereiche
Freiwerdende Stellen sind hinsichtlich ihres Frauenanteils zu analysieren. Das Ergebnis ist im Hinblick auf eine evtl. Einsparung oder Wiederbesetzung mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern	laufend	Personalservice Bereiche
Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt am gesamten Stellenausschreibungs- und Auswahlverfahren mit	laufend	Personalservice Bereiche

I.1.3 Ausbildung

Maßnahme	Zeitziel	Zuständigkeit
Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben	laufend	Personalservice
Ausbildungsplätze sind grundsätzlich paritätisch zu vergeben. Steht in einem Ausbildungsgang nur ein Ausbildungsplatz zur Verfügung, werden Frauen und Männer abwechselnd berücksichtigt	laufend	Personalservice
Bei der Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern innerhalb der Verwaltung wird Parität angestrebt. Hierzu wird die Verwaltung gezielt Frauen zu Ausbilderinnen benennen und ihnen die Teilnahme an Ausbildereignungslehrgängen ermöglichen	laufend	Personalservice Bereiche
Die Ziele und Inhalte des Ausbildungsleitfadens werden umgesetzt	laufend	Personalservice

I.1.4 Beförderungen und Höhergruppierungen

Maßnahme	Zeitziel	Zuständigkeit
Alle erforderlichen Stellenbewertungen werden durch die Stellenbewertungskommission vorgenommen	laufend	Verwaltungsvorstand Bereiche
Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sind bei Beförderungen und Höhergruppierungen im Rahmen der gesetzlichen Regelung zu berücksichtigen	laufend	Personalservice Bereiche
Frauen sind verstärkt als Projekt- und Arbeitsgruppenleiterinnen zu gewinnen und einzusetzen	laufend	Verwaltungsvorstand Bereiche
Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn damit keine Beförderung oder Höhergruppierung verbunden ist, sind Frauen bei gleicher Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen gleichermaßen vertreten sind	laufend	Verwaltungsvorstand Bereiche

I.1.5 Fort- und Weiterbildung

Maßnahme	Zeitziel	Zuständigkeit
Interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder in Teilzeit arbeiten, die Teilnahme möglich ist. Notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, die durch die Teilnahme entstehen, werden erstattet	laufend	Personalservice Bereiche
Fachbereichsübergreifende, interne Fortbildungsangebote werden zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten bei Bedarf konzipiert. Bestandteile des Fortbildungskonzepts sind dabei regelmäßig Gleichstellungsthemen. Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten	laufend, bei Bedarf	Personalservice
Frauen sind verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen interner Fort- und Weiterbildungsseminare zu gewinnen	laufend	Personalservice Bereiche

I.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen

Ziel

Erziehung und Pflege sind nicht nur im Berufs- sondern auch im Privatleben nach wie vor Arbeitsbereiche, die Frauen zugeschrieben und auch hauptsächlich von ihnen ausgeübt werden.

Wenn auch nicht offiziell, so behindert die familienbedingte Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung oft das berufliche Fortkommen und wirkt sich deshalb nachteilig auf Stelleninhaber bzw. Stelleninhaberinnen aus.

Dies ist vermutlich einer der Gründe, weshalb Männer selten Teilzeit und Beurlaubung in Anspruch nehmen und insbesondere in den höheren Vergütungs- und Besoldungsgruppen und bei Stellen mit Vorgesetztenfunktion anscheinend kein Bedarf an Teilzeitarbeitsplätzen besteht.

Der Frauenförderplan hat verstärkt zum Ziel, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu fördern und durch Arbeitsflexibilisierung sowie weitere familienfreundliche Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie voranzubringen.

I.2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit

Maßnahme	Zeitziel	Zuständigkeit
Vätern und Müttern von Kindern bis 12 Jahre wird im Einzelfall ermöglicht, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindergärten, -tagesstätten, Schulen etc. abzustimmen, auch wenn hiervon die Kernarbeitszeit berührt wird	laufend	Personalservice Bereiche

I.2.2 Teilzeit für Frauen und Männer in allen Positionen

Maßnahme	Zeitziel	Zuständigkeit
Um Teilzeitarbeit für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv zu machen, sind Teilzeitarbeitsplätze in ausreichender Anzahl auf allen Ebenen zur Verfügung zu stellen. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	laufend	Personalservice Bereiche
Fachbereichsübergreifende, interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind teilzeitfreundlich anzubieten, d. h. nach Möglichkeit an Vormittagen, auch wenn damit zusätzliche Kosten, z.B. durch die Teilung eines Seminartages auf zwei halbe Tage, entstehen	laufend	Personalservice
Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aus familiären Gründen werden entsprochen. Stehen dem dienstliche Belange entgegen, sind diese zu begründen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von 5 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen	laufend	Personalservice Bereiche
Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen	laufend	Verwaltungsvorstand Personalservice Bereiche

Maßnahme	Zeitziel	Zuständigkeit
Teilzeit- und Telearbeitsbeschäftigte dürfen weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Eine Benachteiligung liegt z.B. vor, wenn Dienst-/Organisationsbesprechungen oder Fortbildungen regelmäßig außerhalb ihrer Dienstzeiten stattfinden	laufend	Personalservice Bereiche

I.2.3 Beurlaubung und Wiedereinstieg

Maßnahme	Zeitziel	Zuständigkeit
Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung aus familiären Gründen sowie zur Durchführung einer berufsbezogenen Weiterbildung ist zu entsprechen. Stehen dienstliche Belange entgegen, sind diese zu begründen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen	laufend	Personalservice Bereiche
Für beurlaubte Beschäftigte werden bei Bedarf interne Informations-Veranstaltungen mit dem Ziel durchgeführt, die Beurlaubten generell über die Entwicklung und Neuerungen der Verwaltung zu informieren	laufend bei Bedarf	Personalservice
Beurlaubte Beschäftigte erhalten während der Dauer ihrer Beurlaubung die Möglichkeit, interne Fortbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus sind Beurlaubte in das interne Informationsnetz (jährliches Fortbildungsprogramm, etc.) einzubeziehen	laufend	Personalservice
Beurlaubte Beschäftigte erhalten während der Dauer ihrer Beurlaubung die Möglichkeit, fachbezogene Fort- und Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Zu Jahresbeginn werden sie über entsprechende Angebote informiert	laufend	Personalservice Bereiche
Beurlaubten sind Vertretungsmöglichkeiten anzubieten	laufend	Personalservice Bereiche
Ausreichende Zeit vor dem Wiedereinstieg ist zusammen mit den Beurlaubten ein Einarbeitungsplan zu erarbeiten, der auf den Wiedereinstieg vorbereitet	laufend	Personalservice Bereiche
Zeiten der Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf Beförderungen oder Höhergruppierungen auswirken	laufend	Personalservice Bereiche

I.2.4 Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Maßnahme	Zeitziel	Zuständigkeit
Die Verwaltung entwickelt nach und nach konkrete „familienfreundliche Maßnahmen“, wozu auch die Flexibilisierung der Arbeitszeit gehört. Die Maßnahmen werden in das Personalentwicklungskonzept aufgenommen	laufend	Arbeitsgruppe Personalentwicklung
Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern mit Kindern im Kindergarten- und Schulalter vorrangig berücksichtigt	laufend	Bereiche

I.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Ziel

Über die berufliche Chancengleichheit hinaus sollen Frauen aktiv mit Hilfe des Landesgleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplans dort gefördert werden, wo sie aufgrund der bisherigen Praxis unterrepräsentiert sind. Das heißt, in allen Bereichen, in denen sie nicht zu 50% vertreten sind, sollen die nachfolgenden Maßnahmen eine Annäherung an diese Quote erreichen.

Dabei gilt grundsätzlich: Frauen sind nur bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und sofern keine in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe überwiegen, in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu behandeln.

Nur die konsequente Einhaltung der genannten Maßnahmen gewährleistet für die Zukunft sichtbare Fortschritte bei der Realisierung dieses Ziels.

Da Stelleneinsparungen diesen Prozess erheblich erschweren, muss insbesondere in Bereichen mit Unterrepräsentanzen darauf geachtet werden, dass die Einsparungen nicht eine Abnahme des Frauenanteils zur Folge haben.

Aus diesem Grund werden die hier konzipierten Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen fortgeschrieben.

I.3.1 Besondere Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Maßnahme	Zeitziel	Zuständigkeit
In Bereichen, Berufen und Funktionen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ...		
... ist im Ausschreibungstext darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen	laufend	Personalservice Bereiche
... sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer bzw. alle qualifizierten Frauen zum Vorstellungsgespräch einzuladen	laufend	Personalservice Bereiche
... sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen	laufend	Personalservice Bereiche
... werden die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen geschaffen, um Frauen einstellen bzw. ausbilden zu können	laufend	Personalservice Bereiche Gebäude- management

Maßnahme	Zeitziel	Zuständigkeit
Bei der Übernahme von Auszubildenden sollen Frauen und Männer vorrangig dort eingesetzt werden, wo jeweils Unterrepräsentanz besteht	sofort	Personalservice Bereiche
Interessierte Beschäftigte ab Entgeltgruppe 9 bzw. Besoldungsgruppe A 10 haben im Hinblick auf eine mögliche Übernahme von Führungsaufgaben die Möglichkeit, an der Veranstaltungsreihe zur Führungskräfte-schulung teilzunehmen.	laufend	Personalservice Bereiche
Die in der Verwaltung vorhandenen Gremien werden auf ihre Parität hin überprüft. Bei festgestellten Unterrepräsentanzen von Frauen werden bei Nachbenennungen Frauen bei gleicher Eignung solange vorrangig berücksichtigt, bis sie in gleichem Maße wie Männer vertreten sind	Laufzeit FFP	Bereiche
Alle Führungskräfte der Verwaltung sind verpflichtet, sofern bisher unterblieben, das Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengespräch einmal jährlich zu führen	laufend	Verwaltungs- vorstand Bereiche

I.4 Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Leistungsbezahlung

Maßnahme	Zeitziel	Zuständigkeit
Vorbehaltlich des Abschlusses einer Dienstvereinbarung mit dem Personalrat erfolgt bei der Einführung der leistungsorientierten Bezahlung im Rahmen des § 18 TVöD die grundsätzliche Leistungsfeststellung und –bewertung über freiwillige Zielvereinbarungen. Sollten sich Leistungsfeststellung und -bewertung in Ausnahmefällen nicht über Zielvereinbarung feststellen lassen, werden hilfsweise nur solche Merkmale bzw. Kriterien herangezogen, die für die Aufgabenerledigung von Bedeutung sind, d. h. sich ausschließlich auf Handlungen beziehen und durch Fakten und Belege nachweis- und überprüfbar sind.	bei Einführung leistungsorientierter Bezahlung	Personalservice Bereiche
Vorbehaltlich des Abschlusses einer Dienstvereinbarung mit dem Personalrat werden die Leistungen von Teilzeitbeschäftigten jeweils im Einzelfall an ihrer tatsächlich erbrachten Leistung und nicht generell an ihrer regelmäßigen Arbeitszeit gemessen.	bei Einführung leistungsorientierter Bezahlung	Personalservice Bereiche
Vorbehaltlich des Abschlusses einer Dienstvereinbarung mit dem Personalrat wird die Verteilung des Leistungsentgelt-Budgets nicht auf die Gesamtheit der Beschäftigten bezogen, sondern für noch zu bestimmende Entgeltgruppen berechnet und innerhalb dieser Beschäftigtengruppen zur Auszahlung gebracht.	bei Einführung leistungsorientierter Bezahlung	Personalservice Bereiche

I.5 Verfahren und Zuständigkeiten

Geltungsbereich /Geltungsdauer

Der vorliegende Frauenförderplan gilt bis zum 31.12.2012 für die Stadtverwaltung Monheim am Rhein.

Berichtswesen/Controlling

Die Verwaltung legt dem Rat bis zum 30.06.2013 die nächste Fortschreibung des Frauenförderplans vor.

Alle Erhebungen, Statistiken, Auswertungen und Analysen der Verwaltung sind im Rahmen des Controllings geschlechtsspezifisch vorzunehmen.

Verwaltungsleitung, Führungskräfte und Gleichstellungsbeauftragte

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 GG, die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplans sind besondere Aufgaben des Verwaltungsvorstandes und der Führungskräfte.

Bei der Erfüllung dieser Aufgaben werden sie durch die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt, die bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben, mitwirkt.

Als Angehörige der Verwaltung ist sie zur effektiven Erfüllung dieser Aufgabe weisungsfrei, auf der Steuerungsebene angesiedelt und dem Bürgermeister direkt zugeordnet.

Schlussbestimmung

Der Frauenförderplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.