

Gleichstellung
- eine gemeinsame Sache von Frauen und Männern -
für beide ein Gewinn !

Maßnahmenkatalog



**zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und
Männern sowie der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege
bei der Stadtverwaltung Monheim am Rhein**

(4. Fortschreibung Frauenförderplan 2013-2015)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
A) Personalstatistik	
1. Beschäftigungsverhältnis	4
2. Teilzeit/Altersteilzeit	5
3. Entgelt	6
4. Besoldung	11
5. Führungsfunktionen	12
6. Mutterschutz/Elternzeit/Beurlaubung	13
7. Ausbilderinnen/Ausbilder	14
8. Beschäftigte Jobcenter ME aktiv	14
Zusammenfassung	15
Zielvorgaben bis 2015	16
B) Maßnahmenkatalog	
I.1 Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern	17
I.1.1 Stellenausschreibungen	18
I.1.2 Stellenbesetzungen	19
I.1.3 Ausbildung	19
I.1.4 Beförderungen/Höhergruppierungen	20
I.1.5 Fort-/Weiterbildung	20
I.2 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	21
I.2.1 Arbeitszeitflexibilisierung, Familienfreundlichkeit und Teilzeit	22
I.2.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg	23
I.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	24
I.3.1 Besondere Maßnahmen	24
I.4 Verfahren/Zuständigkeiten	25

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 innerhalb der Verwaltung Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Die vierte 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 Besoldung, auf Leitungsfunktionen, Elternzeit und in Bezug auf Beschäftigte als Ausbilderinnen und Ausbilder. Darüber hinaus wurde eine Übersicht über die städtischen Beschäftigten im Jobcenter 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.

Auf die Betrachtung der Personalstatistiken der Jahre 2000, 2003 und 2006 wurde verzichtet, weil aus heutiger Sicht anzunehmen ist, dass sie aufgrund der organisatorischen und personellen Entwicklung der Verwaltung nicht mehr als Vergleichsgrundlage herangezogen werden können.

Von daher werden in dieser Fortschreibung ausschließlich die statistischen Personaldaten von Ende 2009 mit den aktuellen Daten von Ende 2012 zur vergleichenden Betrachtung herangezogen, um zu Aussagen auf die Entwicklung des Frauenanteils zu kommen, die es zulassen, Aussagen für künftige Frauenfördermaßnahmen zu treffen.

Monheim am Rhein, im Mai 2013

gez. D. Zimmermann
(Bürgermeister)

gez. G. Herforth
(Gleichstellungsbeauftragte)

A) Personalstatistik und Stand der Frauenanteile zum 31.12.2012**1. Beschäftigungsverhältnis**

Gesamtbelegschaft (ohne Wahlbeamte sowie Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit und ohne geringfügige -, Honorar- und Praktikumsverhältnisse)

Ende 2012 betrug der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft 57,6 %. Die geringfügige Steigerungsrate gegenüber 2009 ist im Bereich der Tarifbeschäftigten zu verzeichnen.

Beschäftigte gesamt

	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	486	214	272	56 %
2012	527	223	304	57,6 %

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

Tarifbeschäftigte (mit Auszubildenden in Klammern)

	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	382 (7)	148 (5)	234 (2)	61 %
2012	431 (8)	160 (4)	271 (4)	63 %

Der hier um 2 Prozent angestiegene Frauenanteil ist insbesondere durch den Ausbau der Produkte des Bereichs Kinder, Jugend und Familie entstanden. Dies lässt sich auch aus der Betrachtung der Entgeltgruppen für den Sozial- und Erziehungsdienst ableiten (s. S. 10).

Beamtinnen/Beamte (mit Anwärter/innen in Klammern)

	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	104 (3)	66 (3)	38 (0)	36,5 %
2012	96 (5)	63 (4)	33 (1)	34 %

Der Beamtinnenanteil insgesamt ist gegenüber 2009 auf den ersten Blick gesunken; ein genaues Bild ergibt sich aber, wenn nach Kräften der Verwaltung und der Feuerwehr unterschieden wird.

Beamtinnen/Beamte Verwaltung (mit Anwärter/innen in Klammern)

	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	63 (2)	26 (2)	37 (0)	58 %
2012	62 (1)	24 (0)	38 (1)	61%

Beamtinnen/Beamte Feuerwehr (mit Anwärter/innen)

	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	39 (1)	38 (1)	1 (0)	3 %
2012	39 (4)	39 (4)	0 (0)	0

Die Unterscheidung nach Verwaltungs- und Feuerwehrkräften belegt, dass es im Verwaltungsbereich keinen Handlungsbedarf gibt. Sondern, und wie weiter unten auch unter dem Aspekt der Besoldung ausgeführt, dass ausschließlich im Bereich der Feuerwehr der Anteil der Feuerwehr-Beamtinnen gesteigert werden muss, um die Zielquote zu erreichen.

2. Teilzeit und Altersteilzeit**Beschäftigte gesamt in Teilzeit**

	Anzahl insgesamt	TZ gesamt	davon M	davon F	insgesamt TZ in %	F in TZ in %	M in TZ in %
2012	527	207	17	190	39,2 %	91,7 %	8,3 %

Bedauerlicherweise können die Daten des Jahres 2009 nicht zum Vergleich herangezogen werden, weil die Zahlen zum damaligen Zeitpunkt nicht um die Altersteilzeitverhältnisse bereinigt bzw. die Fälle von Altersteilzeit nicht separat dargestellt wurden. Dieser Umstand ist jedoch nicht weiter relevant, weil er an der Grundaussage nichts ändert, dass es hauptsächlich Frauen sind, die (Alters-) Teilzeit in Anspruch nehmen.

Beschäftigte in Altersteilzeit (ATZ)

	Anzahl insgesamt	ATZ gesamt	davon M	davon F	insgesamt ATZ in %	F in ATZ in %	M in ATZ in %
2012	559	32	8	24	5,7 %	75 %	25 %

Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung von Frauen

	Anzahl Frauen gesamt	davon Frauen Vollzeit	davon Frauen Teilzeit	Vollzeit in %	Teilzeit in %
2012	304	114	190	37,5 %	62,5 %

Die statistischen Daten belegen, dass sowohl Teilzeitbeschäftigung als auch die Inanspruchnahme von Altersteilzeit „Frauensache“ ist. Die Ursachen sind vielschichtig. Mit dazu beigetragen haben sicherlich die arbeitnehmerfreundlichen rechtlichen Regelungen zur Inanspruchnahme von Teilzeit. Zum anderen ist dies oftmals in der Struktur der Arbeitsplätze (z. B. Reinigungskräfte, Schulsekretärinnen, OGATA) zu sehen. Berücksichtigt werden muss aber auch, dass bereits geringe Arbeitszeitreduzierungen von nur ein oder zwei Stunden pro 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. Weitere Ausführungen dazu sind u.a. im Maßnahmenkatalog im Text zu I.1 näher erläutert.

3. Entgelt

Bei den Tarifbeschäftigten sind Frauen mit einem Anteil von 63 % 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 %
2009	73	9	64	87 %
2012	80	9	71	88,7 %

EG 1 bis 3

In den Entgeltgruppen 1 bis 3 finden sich die in Teilzeit beschäftigten Reinigungs- und Küchenkräfte. Der leicht gestiegene Frauenanteil ergibt sich hier aus der Rücknahme von teilweise privatisierten Reinigungsleistungen. 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 %
2009	12	9	3	25 %
2012	9	6	3	33 %

EG 4

Nach wie vor besteht aus Gleichstellungssicht bei der Entgeltgruppe 4 kein zwingender Frauenförderbedarf, wenn bedacht wird, dass es sich um Stellen handelt, wonach Un- bzw. Angelernte, wie z. B. Küchenkräfte vergütet werden.

Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe 5 und 6

(bereinigt um die für das Jahr 2009 „zurückgeführten“ Daten der Entgeltgruppen für den Sozial- u. Erziehungsdienst)

EG 5 und EG 6	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	93	48	45	48 %
2012	108	57	51	46 %

EG 5 und EG 6

Um für diese beiden Entgeltgruppen zu konkreteren Aussagen zu kommen, muss nach Kräften der Verwaltung und der (ehemaligen) Städtischen Betriebe (ab 2013 Abteilung 60/3) unterschieden werden.

Tarifbeschäftigte Verwaltung

EG 5 und EG 6	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	65	21	44	68 %
2012	70	27	43	61 %

Tarifbeschäftigte (ehem.) Städtische Betriebe

EG 5 und EG 6	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	28	23	5	17,8 %
2012	34	28	6	17,6 %

Die Differenzierung macht deutlich, dass der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 5 und 6 ausschließlich in den technisch/handwerklichen Berufen der neuen Abteilung 60/3 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 Frauen gezielt und mehr als üblicherweise praktiziert, anzusprechen sind.

Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe 7

EG 7	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	4	4	0	0 %
2012	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 %
2009	24	3	21	87,5 %
2012	33	7	26	78 %

EG 8

Die 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.

Umso erfreulicher, dass hier die Anzahl beschäftigter Männer ganz leicht gestiegen ist.

Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe 9

EG 9	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	52	16	36	69 %
2012	50	19	31	62 %

EG 9

Hier besteht kein Förderbedarf.

Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe 10, 11 und 12

EG 10	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	21	17	4	19 %
2012	30	18	12	40 %

EG 11	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	16	11	5	31 %
2012	18	13	5	28 %

EG 12	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	2	2	0	0 %
2012	4	3	1	25 %

EG 10, 11 und 12

Bemerkenswert ist der auf 40 % angewachsene Frauenanteil in der EG 10 und erfreulich ist auch, dass sich der zwischenzeitlich auf 0 gesunkene Frauenanteil in der EG 12 zumindest auf 25 % steigern ließ. Trotz dieser Tendenz zeigt sich hier ebenso wie in den Entgeltgruppen 10 und 11 weiterhin Förderbedarf.

Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe 13, 14 und 15

EG 13	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	0	0	0	0
2012	1	1	0	0

EG 14	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	6	5	1	17 %
2012	5	4	1	20 %

EG 15	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	1	1	0	0 %
2012	1	1	0	0 %

EG 13, 14 und 15

In keiner der Entgeltgruppen 13 bis 15 wird auch nur annähernd die Zielquote von 50 % erreicht, wobei die Spitzen-Entgeltgruppen 13 und 15 „frauenfreie Zonen“ sind.

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.

Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Zum 01.11.2009 ist die neue Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst in Kraft getreten. Sie gilt für diejenigen Beschäftigten, deren Tätigkeiten im Sozial- und Erziehungsdienst im Anhang zur Anlage C (VKA) zum TVöD aufgeführt sind.

Die hiervon betroffenen und bei der Verwaltung beschäftigten Personen wurden von daher zum 1.11.2009 aus den bis dahin für sie geltenden Entgeltgruppen in die neuen Entgeltgruppen S übergeleitet. Entsprechende Zahlen lagen intern dazu vor, wurden jedoch in der 3. Fortschreibung des Frauenförderplans für die Jahre 2010 bis 2012 aus den erklärten Gründen nicht separat dargestellt.

2009	ges.	M	F	F in %		2012	ges.	M	F	F in %
EG S 04	19	1	18	95 %		EG S 04	16	2	14	88 %
EG S 06	17	1	16	94 %		EG S 06	33	0	33	100 %
EG S 07	0	0	0	0		EG S 07	1	0	1	100 %
EG S 08	0	0	0	0		EG S 08	5	1	4	80 %
EG S 10	1	1	0	0		EG S 10	2	0	2	100 %
EG S 11	10	5	5	50 %		EG S 11	21	7	14	67 %
EG S 12	3	0	3	100 %		EG S 12	2	0	2	100 %
EG S 13	0	0	0	0		EG S 13	1	0	1	100 %
EG S 14	6	3	3	50 %		EG S 14	8	2	6	75 %
EG S 15	9	2	7	78 %		EG S 15	9	3	6	67 %
EG S 16	0	0	0	0		EG S 16	1	0	1	100 %
EG S 17	4	3	1	25 %		EG S 17	3	2	1	33 %
EG S 18	0	0	0	0		EG S 18	1	1	0	0
gesamt	69	16	53			gesamt	113	18	95	

EG S 04 bis S 18

Die Frauenanteile im Sozial- und Erziehungsdienst sind, wie nicht anders zu erwarten, überdurchschnittlich hoch. Eine Unterrepräsentanz von Frauen zeigt sich hier in den Entgeltgruppen S 17 und S 18, die mit Stellen verknüpft sind, die Führungsfunktionen beinhalten.

4. Besoldung**Beamtinnen/Beamte mD A 7, A 8 und A 9**

	Anzahl gesamt	davon mD	davon M	davon F	F in %
2009	101	49	36	13	26 %
2012	96	50	37	13	26 %

mD A 7, A 8 und A 9

Im mittleren Beamtendienst bleibt die Frauenquote unverändert bei 26 %. Hierfür ursächlich verantwortlich ist die notwendige Aufstockung des feuerwehrtechnischen Dienstes. Auf alle 50 Verbeamteten der Besoldungsgruppen A 7 bis A 9 mD entfallen allein auf die Feuerwehr 32 männliche Dienstkräfte (ohne Anwärter) Daraus ergibt sich ein - realistisch gesehen langfristiger - Handlungsbedarf zur Beschäftigung weiblicher Feuerwehrkräfte im mittleren Dienst.

Beamtinnen/Beamte gD A 9, A 10 und A 11

	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	35	12	23	65 %
2012	33	11	22	66 %

gD A 9, A 10 und A 11

Es besteht kein Förderbedarf.

Beamtinnen/Beamte gD A 12 und A 13

	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	9	8	1	11 %
2012	8	6	2	25 %

A 12 und A 13

Beide Besoldungsgruppen müssen nach wie vor Ziel künftiger Frauenförderung sein.

Beamtinnen/Beamte hD A 13 bis A 16

	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	8	7	1	12,5 %
2012	6	6	0	0

Durch den Weggang einer hier angesiedelten Beamtin sind der höhere Dienst und damit fast die gesamte Führungsebene der Verwaltung „frauenfrei“. Es besteht massiver Förderungsbedarf.

5. Führungsfunktionen

Führungskräfte gesamt

	Anzahl gesamt	davon M	davon F	F in %
2009	33	25	8	24 %
2012	30	22	8	26 %

Tarifbeschäftigte in Führungsfunktion nach Entgelt incl. Abteilungs- und Einrichtungsleitungen

2009	M	F	F in %		2012	M	F	F in %
EG 15	1	0	0		EG 15	1	0	0
EG 14	4	1	20 %		EG 14	4	1	20 %
EG 12	1	0	0		EG 12	2	0	0
EG 11	4	1	20 %		EG 11	1	1	50 %
EG 10	1	1	50 %		EG 10	0	0	0
EG 09	1	1	50 %		EG 09	1	0	0

Tarifbeschäftigte in Führungsfunktion nach Entgelt im Sozial- und Erziehungsdienst

S 18	0	0	0		S 18	1	0	0
S 17	3	1	25 %		S 17	2	0	0
S 16	0	0	0		S 16	0	1	100 %
S 15	0	1	100 %		S 15	0	1	100 %
S 10	0	1	100 %		S 10	0	1	100 %
gesamt	15	7	31 %		gesamt	12	5	29 %

Führungsfunktion nach Besoldung

2009	M	F	F in %		2012	M	F	F in %
A 16	1	0	0%		A 16	1	0	0 %
A 15	2	1	33 %		A 15	2	0	0 %
A 14	2	0	0 %		A 14	2	0	0 %
A 13 hD	2	0	0 %		A 13 hD	0	0	0 %
A 13 gD	1	0	0 %		A 13 gD	2	0	0 %
A 12	4	1	20 %		A 12	3	3	50 %
gesamt	13	4	23,5 %		gesamt	10	3	23 %

Auch wenn sich an einigen Positionen im Entgelt- bzw. Besoldungsbereich leichte Verbesserungen abzeichnen, liegt das Erreichen eines 50 %igen Frauenanteils an den Führungskräften der Verwaltung insgesamt gesehen in weiter Ferne. Soll sich daran in Zukunft etwas ändern, kann dies nur über eine ausnahmslos externe Ausschreibungspraxis (die immer ja auch intern gilt) erreicht werden oder, wenn entsprechende Vakanzen absehbar sind, über eine Qualifizierung von Beamtinnen bzw. weiblichen Tarifbeschäftigten des gehobenen Dienstes, wobei Letzteres meist nicht praktikabel ist.

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

	Anzahl gesamt	davon M	davon F
2009	11	1	10
2012	11	1	10

Zwar nicht die Personen, aber die Zahlen für 2012 sind gegenüber 2009 unverändert geblieben. Als Ursache für diese verhältnismäßig geringe Anzahl kann angenommen werden, dass es zu einer verringerten Inanspruchnahme von Beurlaubungen aus Gründen von Kinderbetreuung kommt, weil das Durchschnittsalter der städt. Bediensteten recht hoch ist, weswegen bei den meisten Beschäftigten die Familienbildungs- und „Babyanschaffungszeit“ bereits abgeschlossen ist. Darüber hinaus auch deswegen, weil es Müttern und Vätern durch verbesserte Rahmenbedingungen bei der außerfamiliären Kinderbetreuung leichter gemacht wird, 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 %
2009	15	9	6	40 %
2012	14	9	5	35 %

Die hier dargestellte Statistik weist die Anzahl der tatsächlich aktiven Ausbilderinnen und Ausbilder in den Bereichen aus, weshalb es im Laufe der Zeit durch Fluktuation auch immer wieder zu Schwankungen des prozentualen Frauenanteils kommt. Aber auch wenn hier eine Steigerung des Frauenanteils anzustreben ist, lässt sich dies durch die o. g. Veränderungen im Personalbestand nicht wirklich steuern und nachhaltig erzielen. Von daher hat diese Statistik eher informatorischen Charakter.

8. städt. Beschäftigte im Jobcenter**Gesamt**

	Anzahl gesamt	davon M	davon F
2009	14	4	10
2012	9	1	8

Die Aufstellung dient der Information. Umstand und Zahlen sind aus Verwaltungssicht nicht gleichstellungsrelevant, weil die Jobcenter ME aktiv eigene Gleichstellungsbeauftragte beschäftigen und eigene Frauenförderpläne aufstellen.

Zusammenfassung

Der vorliegende Frauenförderplan ist zusammen mit seinem Maßnahmenkatalog ein wichtiges Instrument zur verwaltungsinternen Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NRW.

Seine Kernthemen sind die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sowie der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Bei der Stadtverwaltung Monheim am Rhein sind zu fast 60 Prozent Frauen beschäftigt, Tendenz steigend. In den unteren Entgeltgruppen des einfachen Dienstes liegt die Frauenquote bei nahezu 90 Prozent, bei der obersten Verwaltungsführung hingegen bei Null. Je höher die Bezahlung, desto niedriger wird der Anteil der weiblichen Beschäftigten.

Zum Stichtag 31.12.2012 liegt die Frauenquote im mittleren Dienst zusammen mit den vergleichbaren Entgeltgruppen bei rund 42 %; im gehobenen Dienst bei erfreulichen 46 %, dagegen im höheren Dienst bei mitleiderregenden 7 %.

Insgesamt gesehen stellt das gegenüber dem Stichtag 31.12.2009 eine ganz leichte Verschlechterung um 0,5 % dar.

Zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter weitgehender Berücksichtigung von Teilzeitwünschen ist die Verwaltung gut aufgestellt. Nichts desto trotz bleiben nach wie vor Frauen damit belastet, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Die Fakten

- dass knapp 40 % der Beschäftigten teilzeitbeschäftigt ist, davon zu 92 % Frauen
- dass von den 30 Führungskräften nur 2, bezeichnenderweise 2 Frauen eine Teilzeitstelle bekleiden und
- dass es unter den zur Kinderbetreuung Beurlaubten nur einen einzigen Mann gibt

sprechen in dieser Hinsicht für sich.

Angesichts der Tatsache, dass sich immer mehr Väter Zeit für ihre Kinder und ihre Familie wünschen und die demografische Entwicklung sowie die Pflege von Angehörigen zunehmend in den gesellschaftlichen Focus rücken, muss die „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege“ auch im Verwaltungsgeschehen stärkere Berücksichtigung als bisher finden.

Dem trägt der jetzige Frauenförderplan ebenso Rechnung wie die zahlreichen familienfreundlichen Maßnahmen, die von der Verwaltung bereits gelebt werden.

Zusammenfassend kann aber resümiert werden, dass sich aus der Betrachtung der gegenwärtigen Personalsituation unter Berücksichtigung der Frauenanteile keine grundlegend anderen Erkenntnisse ergeben, als diejenigen des Jahres 2009.

Von daher wird für die vierte Fortschreibung des Frauenförderplans empfohlen, an den Zielen des Jahres 2009 festzuhalten und sie bis zum Jahr 2015 unverändert fortzuschreiben.

Zielvorgaben zur Fortschreibung des Frauenförderplans bis 2015

- 1. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen soll sich bis zum 31.12.2015 um 10 %-Punkte im Vergleich zum 31.12.2012 erhöhen.**
- 2. Der Anteil von Frauen in den technischen Berufszweigen und der Feuerwehr soll sich bis zum 31.12.2015 um 5 %-Punkte im Vergleich zum 31.12.2012 erhöhen.**

Darüber hinaus setzt sich die Verwaltung unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten folgende weitere Ziele, die im Ergebnis die grundsätzlichen Ziele des Frauenförderplans auf Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege verfolgen:

- Das Thema „ Schutz vor Mobbing und vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ wird als eigenständige Maßnahme in die betriebliche Gesundheitsförderung integriert.**
- Die Verwaltung schafft die Voraussetzungen, um anonymisierte Bewerbungsverfahren einzuführen.**
- Die Verwaltung erarbeitet den Entwurf einer Dienstvereinbarung „Arbeitszeit“, um weitere familien-, pflege- und freizeitfreundliche Arbeitszeitgestaltungen zu ermöglichen.**

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 mangelndem Mut zur Verantwortung zurückzuführen, sondern haben, wie teilweise bereits ausgeführt, andere Ursachen, z. T. gesellschaftlicher Art, beispielhaft Kinderbetreuung für unter Dreijährige oder/und noch nicht ausreichende 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, Familie und Pflege 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 allem gleichermaßen gerecht werden, weil sie allem 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**Maßnahmen**

Grundsätzliche Stellenausschreibungspflicht für jede Stelle. Ausnahmen sind im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich

Stellenausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral gem. LGG

In der Stellenausschreibung ist das erstellte Anforderungsprofil der Stelle klar zu beschreiben

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind Stellen auch in Teilzeit auszuschreiben bzw. es wird auf die Möglichkeit zur Vereinbarung familienfreundlicher Arbeitszeiten hingewiesen. Dies gilt insbesondere für Leitungs- und Führungsstellen

Generell ist bei der Erstellung des Anforderungsprofils einer Stelle der verstärkten Bedeutung der sozialen Kompetenz Rechnung zu tragen

Das Anforderungsprofil und der Stellenausschreibungstext sind der Gleichstellungsbeauftragten vor Beginn des Verfahrens zur Mitwirkung zuzuleiten

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.

Um den Frauenanteil in technischen Berufszweigen und bei Stellen der Entgeltgruppen 5 und 6 zu erhöhen, sind Frauen über den Text der Stellenausschreibungen gezielt und über das bisher praktizierte Maß hinaus in besonderer Weise anzusprechen.

Stellen ab Entgeltgruppe 11 bzw. ab Besoldungsgruppe A 12 sind einmal extern auszuschreiben, wenn nach einer internen Ausschreibung keine oder nicht genügend Bewerbungen von qualifizierten Frauen eingehen. Ausnahmen sind im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich.

I.1.2 Stellenbesetzungen

Maßnahmen

In Vorstellungsgesprächen sind Fragen nach Schwangerschaft bei Frauen sowie Kinderbetreuung, Familienplanung und Einkommensverhältnissen des Partners bzw. der Partnerin bei Frauen und Männern unzulässig

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

Bei Stellen und Stellenanteilen ab 10 Stunden/Woche, die durch Beurlaubungen oder aus anderen familiären Gründen frei werden, ist ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen

Freiwerdende Stellen sind hinsichtlich ihres Frauenanteils zu analysieren. Das Ergebnis ist im Hinblick auf eine evtl. Einsparung oder Wiederbesetzung mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt am gesamten Stellenausschreibungs- und Auswahlverfahren mit

I.1.3 Ausbildung

Maßnahmen

Ausbildungsplätze werden öffentlich und auch in Teilzeit ausgeschrieben

Ausbildungsplätze sind grundsätzlich paritätisch zu vergeben. Steht in einem Ausbildungsgang nur ein Ausbildungsplatz zur Verfügung, werden Frauen und Männer abwechselnd berücksichtigt

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

I.1.4 Beförderungen und Höhergruppierungen

Maßnahmen

Mit Ausnahme von Bereichsleitungsstellen 1) werden alle erforderlichen Stellenbewertungen durch die Stellenbewertungskommission vorgenommen

Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sind bei Beförderungen und Höhergruppierungen im Rahmen der gesetzlichen Regelung zu berücksichtigen

Frauen sind verstärkt als Projekt- und Arbeitsgruppenleiterinnen zu gewinnen und einzusetzen

1) Bewertung von Bereichsleitungsstellen erfolgen durch ein externes, unabhängiges Unternehmen, um einerseits zu verhindern, dass die Mitglieder der Stellenbewertungskommission in Loyalitätskonflikte geraten und andererseits, um die Ergebnisse dieser Bewertungen gegenüber der Belegschaft über jeden Zweifel in Bezug auf mögliche interne Einflussnahmen zu erheben.

I.1.5 Fort- und Weiterbildung

Maßnahmen

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

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

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.

I.2 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Ziel

Aufgrund des demografischen Wandels wird es in viel stärkerem Maße als früher meist für Frauen, zunehmend aber auch für Männer erforderlich, **Beruf, Familie und Pflege** am besten gut miteinander zu vereinbaren.

Wenn auch nicht offiziell, so behindert die familien-/pflegerisch bedingte 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 seltener Teilzeit und Beurlaubung in Anspruch nehmen und insbesondere in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen und bei Stellen mit Vorgesetztenfunktion anscheinend kein Bedarf an Teilzeitarbeitsplätzen besteht.

Der Frauenförderplan hat verstärkt zum Ziel, die bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für Frauen und Männer zu fördern und die Beschäftigten bei der Bewältigung dieser Herausforderungen durch Arbeitsflexibilisierung sowie weitere familienfreundliche Maßnahmen zu unterstützen.

I.2.1 Flexibilisierung und Familienfreundlichkeit von Arbeitszeit und Teilzeit**Maßnahmen**

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

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern mit Kindern im Kindergarten- und Schulalter vorrangig berücksichtigt

Beschäftigten, die nachweislich eine Angehörigenpflege übernommen haben, wird im Einzelfall ermöglicht, ihre Arbeitszeit mit ihrer Pflegetätigkeit abzustimmen, auch wenn hiervon die Kernarbeitszeit berührt wird

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

Bereichsübergreifende, 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

Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aus familiären Gründen werden entsprochen. Stehen dienstliche Belange entgegen, sind diese zu begründen.
Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von 5 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen

Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, die in einer Pflegesituation begründet sind, werden entsprochen. Stehen dienstliche Belange entgegen, sind diese zu begründen.

Sowohl bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären als auch aus pflegerischen Gründen ist ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen

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

I.2.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg**Maßnahmen**

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 3 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen

Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung, die in einer Pflegesituation begründet sind, werden entsprochen. Stehen dienstliche Belange entgegen, sind diese zu begründen

Beschäftigte haben die Möglichkeit, vom Familienpflegezeitgesetz Gebrauch zu machen.

Für beurlaubte Beschäftigte können bei Bedarf interne Informations-Veranstaltungen mit dem Ziel durchgeführt werden, die Beurlaubten generell über die Entwicklung und Neuerungen der Verwaltung zu informieren

Beurlaubte Beschäftigte erhalten während der Dauer ihrer Beurlaubung die Möglichkeit, interne Fortbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Darüber können sie am internen Informationsnetz teilhaben

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

Sofern sich Personalengpässe ergeben, sind vorrangig Beurlaubten ggf. befristete Vertretungsmöglichkeiten anzubieten

Ausreichende Zeit vor dem Wiedereinstieg ist zusammen mit den Beurlaubten ein Einarbeitungsplan zu erarbeiten, der auf den Wiedereinstieg vorbereitet

Zeiten der Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf Beförderungen oder Höhergruppierungen auswirken

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

Maßnahmen
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
... sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer bzw. alle qualifizierten Frauen zum Vorstellungsgespräch einzuladen
... 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
... werden im Bedarfsfall die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen geschaffen, um Frauen einstellen bzw. ausbilden zu können

I.4 Verfahren und Zuständigkeiten

Geltungsbereich /Geltungsdauer

Der vorliegende Frauenförderplan gilt bis zum 31.12.2015 für die Stadtverwaltung Monheim am Rhein.

Berichtswesen/Controlling

Die Verwaltung legt dem Rat bis zum 30.06.2016 die nächste Fortschreibung 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 Maßnahmenplan zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern (Frauenförderplan) tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.