



SITZUNGSVORLAGE
M 2004/016/0271

<u>Fachbereich/Aktenzeichen</u>	<u>Datum</u>	<u>öffentlich</u>
Gleichstellungsbeauftragte	25.05.2004	

Andrea Combrink

<u>Beratungsfolge</u>	<u>Termin</u>
Rat	07.06.2004

Abschlussbericht zum 1. Frauenförderplan

Beschlussvorschlag:

Der Rat nimmt Kenntnis.

Sachverhalt:

Der erste Frauenförderplan der Stadt Oelde, der auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG) vom 09.11.1999 erarbeitet wurde, wurde am 20.11.2000 vom Rat der Stadt Oelde beschlossen. Seine Laufzeit betrug drei Jahre. Nach Ablauf des Frauenförderplanes ist innerhalb von sechs Monaten ein Bericht gemäß § 5 a Abs. 6 LGG über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat der Stadt Oelde zur Kenntnisnahme vorzulegen. Gemeinsam mit dem Bericht ist auch die Fortschreibung des Frauenförderplanes zur Beschlussfassung einzubringen.

Im folgenden Bericht wird anhand der analytischen Betrachtung des derzeitigen Beschäftigungsstandes deutlich, wie die geschlechtsspezifische Personalentwicklung in den letzten drei Jahren verlaufen ist und welche der durchgeführten Maßnahmen aus dem Frauenförderplan positiv gegriffen haben. Ebenso ist anhand der Analyse aber auch absehbar, welche gesteckten Ziele nicht erreicht wurden und warum dies nicht gelungen ist.

Der vorliegende Bericht stellt also zum einen eine Erfolgskontrolle des abgelaufenen Frauenförderplanes dar. Zum anderen soll er aber auch aufzeigen, an welchen Punkten der neue Frauenförderplan verbesserungswürdig ist. Aus der nunmehr dreijährigen Erfahrung

mit dem Frauenförderplan können neue Ziele und Maßnahmenkataloge noch spezieller und intentionaler auf die Beschäftigungssituation bei der Stadt Oelde ausgerichtet werden.

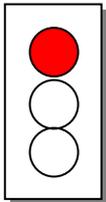
Die zur Analyse notwendige statistische Erfassung der Beschäftigtenstruktur der Stadt Oelde wurde zum Stichtag 01.12.2003 erhoben. Die entsprechenden Tabellen sind in der Anlage 1 bis 5 beigelegt.

Um den Erfolg der im Frauenförderplan definierten Ziele und Maßnahmen überprüfen zu können, werden diese Ziele und Maßnahmen nachfolgend noch einmal genannt. Der besseren Übersicht wegen wird jeweils im Anschluss an die zitierten Handlungsfelder die Abschlussbewertung (Zielerreichung) durchgeführt. Mit dem Ampelsymbol soll auf den ersten Blick deutlich werden, welche Maßnahmen sich positiv auf die Frauenförderung ausgewirkt haben, bzw. wo keine Erfolge zu verzeichnen sind.

⇒ Arbeiterinnen

Ziel	⇒ Es wird angestrebt, beim Baubetriebshof und hier speziell im gärtnerischen Bereich auch Frauen einzustellen.
Maßnahme	⇒ Durch einen entsprechenden Zuschnitt der anfallenden Arbeiten können Frauen animiert werden, sich für diesen Arbeitsbereich zu bewerben. In Ausschreibungen ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen erwünscht sind. ⇒ Als konkrete Maßnahme wird angestrebt, den Einstieg bei der Beschäftigung von Frauen im gärtnerischen Bereich zu erreichen.

Zielerreichung	⇒ Dem Baubetriebshof sind zwei Frauen im Angestelltenbereich als Schreibkräfte zugeordnet. Seit Inkrafttreten des FFP sind beim Baubetriebshof keine Stellen vakant gewesen, so dass für diesen Arbeitsbereich auch keine Frauen gewonnen werden konnten. ⇒ Es wird weiterhin angestrebt, Frauen für den Arbeitsbereich des Baubetriebshofes zu gewinnen.
-----------------------	--

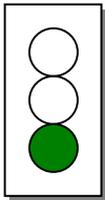


⇒ gehobener Dienst

Ziel	⇒ Der Frauenanteil wird sukzessive erhöht. Freie Stellen werden bei Beibehaltung des Eignungsprinzips vorrangig mit Frauen besetzt. Es wird angestrebt Stellen, die während der Laufzeit des Frauenförderplanes frei werden, zur Hälfte mit Frauen zu besetzen. ⇒ Frauen sind gezielt zur Übernahme von Führungspositionen zu ermutigen.
Maßnahmen	⇒ Bei frei werdenden Stellen wird entsprechend den Zielvorgaben und § 7 ff. LGG verfahren. ⇒ Personalentwicklungselemente aufgreifen, d.h. Mitarbeiterinnengespräche führen, Potentialbeurteilung, Leistungsbeurteilung, individuelles Entwicklungspotential erkennen, leistungsfähige und -bereite

MitarbeiterInnen fördern

- ⇒ Fortbildungsveranstaltungen zur Entwicklung von Führungsqualitäten gezielt anbieten
- ⇒ Frauen, die grds. die Voraussetzungen für die Übernahme von Führungspositionen erfüllen, soll die Gelegenheit gegeben werden, diese vertretungsweise (z.B. im Krankheitsfall) wahrzunehmen, um ihre Ausgangsposition beim Stellenbesetzungsverfahren zu verbessern.
- ⇒ Bei der Bildung von Arbeits- oder Projektgruppen wird angestrebt, Frauen als Gruppenleiterinnen zu gewinnen.
- ⇒ Bezüglich der gezielten Ausbildung und Auswahl von Nachwuchskräften des gehobenen Dienstes sind die angestrebten Maßnahmen im Abschnitt „Ausbildung“ (s.u.) besonders zu beachten.

Zielerreichung

- ⇒ Der Frauenanteil im gehobenen Dienst ist innerhalb der Laufzeit des Frauenförderplanes um 2,8 Prozentpunkte auf 39,7 % gestiegen (Beginn der Erhebung 36,9 %).

- ⇒ Im BeamtInnenbereich ist ein Zuwachs an weiblichen Beschäftigten um 7,1 Prozentpunkten auf 43,8 % zu verzeichnen. Inzwischen sind in den Beförderungssämtern A 10 und A 11 81,8 % bzw. 37,5 % Frauen (Beginn der Erhebung 60 % und 25 %) vertreten.

Im Angestelltenbereich befinden sich derzeit fünf Frauen in der Vergütungsgruppe BAT IV a (A 11), was einen Zuwachs von 15,6 Prozentpunkten auf 55,6 % bedeutet.

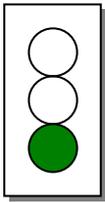
- ⇒ BAT IV b erhalten acht Frauen (47,1 %), das sind 2,9 Prozentpunkte weniger als am Anfang der Beobachtung.
 - ⇒ Beförderungen und Höhergruppierungen für den gehobenen Dienst wurden wie folgt ausgesprochen: Im BeamtInnenbereich wurden innerhalb der Laufzeit des Frauenförderplanes im gehobenen Dienst vier Frauen und sieben Männer befördert. Im Angestelltenbereich wurden 14 Frauen und sechs Männer höhergruppiert.
- Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in den Beförderungssämtern A 10 und A 11 der Anteil der Frauen erfreulicherweise stark gestiegen ist. Im Angestelltenbereich ist ein Zuwachs in der Vergütungsgruppe BAT IV a zu verzeichnen. Die Vergütungs- und Besoldungsgruppen A 13 (II a/ II b/II) und A 12 (III) sind wie bisher ausschließlich mit männlichen Beschäftigten besetzt.
- ⇒ Während der Laufzeit des Frauenförderplanes hat es eine freie Planstelle im Bereich des gehobenen Dienstes für den Eigenbetrieb gegeben, die mit einem männlichen Mitarbeiter besetzt wurden.
 - ⇒ Derzeit sind vier weibliche Beschäftigte mit Leitungsaufgaben betraut.
 - ⇒ Es wurden hausinterne Seminare für Mitarbeiterinnen des gehobenen Dienstes angeboten, um diese für die Übernahme von Führungs-

aufgaben besser zu qualifizieren.

⇒ **höherer Dienst**

Ziel	⇒ Der Frauenanteil im Bereich des höheren Dienstes ist sukzessive zu erhöhen.
Maßnahmen	Im Rahmen der eigenen Personalentscheidung der Dienststelle oder gegebenenfalls bei Entscheidungen des Rates werden bei frei werdenden Stellen vorrangig Frauen unter Beibehaltung des Eignungsprinzips berücksichtigt.

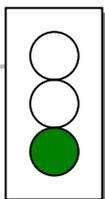
Zielerreichung	⇒ Von 12 Beschäftigten im höheren Dienst sind derzeit drei Frauen. Damit ist der Anteil der Frauen im höheren Dienst gegenüber dem Beginn der Aufzeichnung um 15 Prozentpunkte auf 25 % gestiegen.
-----------------------	--



⇒ **Ausbildung**

Ziel	⇒ Weibliche Nachwuchskräfte werden gezielt für den Bereich des gehobenen Dienstes ausgebildet.
Maßnahmen	<p>⇒ Ausbildungsplätze werden unter Beibehaltung des Eignungsprinzips mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt.</p> <p>⇒ Wird in den unterschiedlichen Bereichen nur ein Ausbildungsplatz pro Jahr angeboten und mit einem männlichen Bewerber besetzt, ist darauf hinzuwirken, dass dieser im nächsten Jahr mit einer Frau besetzt wird.</p> <p>⇒ Gezielte Auswahl von Nachwuchskräften: In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, haben mindestens die Hälfte der für einen Eignungstest zu berücksichtigenden Bewerbungen Frauen zu sein. Alle danach qualifizierten Bewerberinnen werden zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Sollte dies wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich sein, werden zumindest zur Hälfte Frauen eingeladen.</p>

Zielerreichung	⇒ Für die Ausbildung zum gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst für das Jahr 2002 wurde eine Inspektorenanwärterin eingestellt. In diesem Ausbildungsgang befinden sich derzeit ein männlicher und eine weibliche Auszubildende.
-----------------------	--



⇒ Die formulierten Maßnahmen werden auch bei künftigen Einstellungen beachtet.

⇒ Fortbildung

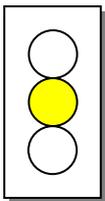
Ziel ⇒ Die Teilnahme von Frauen an weiterqualifizierenden Fortbildungsmaßnahmen sollte erhöht werden.

Maßnahmen ⇒ Frauen werden gezielt dazu aufgefordert, weiterqualifizierende Fortbildungsveranstaltungen zu besuchen.

⇒ Die Personalverantwortlichen haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren. Dies gilt insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und für die Fortbildungsmaßnahmen, die auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten oder auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben vorbereiten.

⇒ Frauen wird der Bereich spezieller Seminare zur Vorbereitung auf und Übernahme von Führungsaufgaben und Führungsfunktionen angeboten.

Zielerreichung ⇒ Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Jahr 2003 ist im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren insgesamt fast gleichbleibend. 220 mal wurde das Angebot genutzt, sich fortzubilden. Die Frauen des gehobenen und höheren Dienstes haben daran einen Anteil von 21 %, zu Beginn der Erhebung waren es 24%. Hier ist eine Verringerung zu verzeichnen. Der Anteil der Mitarbeiterinnen des mittleren Dienstes betrug in 2003 22 %. Damit nahmen für den Bereich des mittleren Dienstes wieder deutlich mehr Frauen an Fortbildungsveranstaltungen teil als zu Beginn der Erhebung (18 %).



⇒ Es wurden während der Laufzeit des FFP zwei hausinterne Seminare für Frauen des gehobenen Dienstes angeboten.

⇒ Die angebotenen Seminare sind auch den in Elternzeit befindlichen MitarbeiterInnen zugänglich, wenn sie zeitnah zu einer folgenden Wiederbeschäftigung liegen.

Endergebnis:

Die regelmäßige Überprüfung der Maßnahmen des Frauenförderplanes sowie die jährliche Berichterstattung haben bereits in den letzten zwei Jahren gezeigt, dass die Stadt Oelde

ihren selbstgesteckten Zielen hinsichtlich der Frauenförderung näher kommt. Auch bei der jetzt vorliegenden abschließenden Bewertung der Entwicklung lässt sich eindeutig feststellen, dass in fast allen Bereichen mit Handlungsbedarf Frauen auf dem Vormarsch sind. Allerdings gibt es auch Bereiche, in denen keine Frauen akquiriert werden konnten.

So ist es offensichtlich nicht gelungen, Frauen für den Bereich des Baubetriebshofes zu gewinnen. Dies lag aber in erster Linie daran, dass keine Stellen neu besetzt wurden. Die Stadt Oelde wird auch in Zukunft bemüht sein, Frauen für diesen Arbeitsbereich zu gewinnen.

Es zeigt sich vornehmlich im gehobenen Dienst, wo der Frauenanteil nunmehr fast 40% beträgt, dass hier die Weichen für die Zukunft richtig gestellt sind. Vor allem in den Beförderungssämtern A 10/A11 (81,8%/ 37,5%) und BAT IV a (55,6%) konnte ein deutlicher Zuwachs an weiblichen Beschäftigten verbucht werden. Es ist somit sichergestellt, dass bei vakanten Stellen in den oberen Vergütungs- und Besoldungsstufen auch ausreichend weibliche Beschäftigte als potentielle Kandidatinnen zur Verfügung stehen. Da allerdings sechs von 12 Frauen der Besoldungsgruppe A10 und A11 in Teilzeit arbeiten, ist für die Zukunft besonders sicherzustellen, dass vakante höhervergütete Stellen auch geteilt werden. Das gleiche gilt auch für den Angestelltenbereich. Hier arbeiten fünf von 13 Frauen in Teilzeit.

Da es sich bei den vorhandenen Stellen mit den Besoldungsgruppen II/IIa/IIb und III vornehmlich um Bereiche mit technischen Aufgaben handelt, muss für die Zukunft bei vakanten Stellen auch hier angestrebt werden, weibliche Beschäftigte zu gewinnen, da Frauen hier unterrepräsentiert sind.

Auch im höheren Dienst hat sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten erfreulicherweise erhöht. Zum Stichtag befanden sich drei Frauen im höheren Dienst, was einem Anteil von 25% entspricht.

Durch die gesteigerte Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und das Angebot gezielter Seminare für Frauen wird Mitarbeiterinnen ermöglicht, sich auf die Übernahme höherqualifizierter Aufgaben vorzubereiten.

Ebenso stellt ein gezielter Aufbau von Nachwuchskräften für den gehobenen Dienst sicher, dass weiterhin sowohl männliche als auch weibliche Beschäftigte zum Einsatz kommen.

gefertigt am 02.03.2004



Andrea Combrink
Gleichstellungsbeauftragte