



Stadt Gladbeck



Frauenförderplan der Stadtverwaltung Gladbeck

Impressum:

Hrsg.: Bürgermeister der Stadt Gladbeck
Organisations- und Personalamt
Auflage: 250 / November 2006
Druck: Hausdruckerei Stadt Gladbeck

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
I. Präambel	2
II. Geltungsbereich	2
III. Ziele des Frauenförderplanes	3
IV. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Prognosen der zu besetzenden Stellen bis Nov. 2009	4
1. Bestandsaufnahme/Analysen	
2. Prognosen	
V. Maßnahmen	6
VI. Besetzung von Gremien	13
VII. Berichtspflicht	13
VIII. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten	14
IX. Rechte und Pflichten der Beschäftigten	15
1. Gleichstellungsverpflichtung	
2. Führungskräfte	
3. Sprache	
4. Anrufungsrecht der Beschäftigten	
X. Schlussvorschriften	16
1. Inkrafttreten/Laufzeit	
2. Bekanntmachung	
3. Aushändigung	
4. Änderung von Verwaltungsvorschriften und Dienstvereinbarungen	

Anlage 1

Anlagen 2 a - e

I. Präambel

Mit dem am 20.11.1999 in Kraft getretenen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG -) erhielt die Frauenförderung in Nordrhein-Westfalen einen erheblich verbindlicheren Charakter als bisher.

Als zentrales Steuerelement wurde im LGG die Aufstellung eines Frauenförderplanes für die Dauer von 3 Jahren festgeschrieben.

Der Rat der Stadt Gladbeck hat in seiner Sitzung am 09.11.2000 den 1. Frauenförderplan der Stadtverwaltung Gladbeck beschlossen. Die Fortschreibung wurde am 21.11.2003 für die Dauer von drei Jahren vom Rat der Stadt in Kraft gesetzt.

Gemäß § 5 Abs. 6 des LGG hat die Verwaltung vor Ablauf des Fortschreibungszeitraumes des Frauenförderplanes von 2003 einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen erarbeitet und dem Rat gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorgelegt. Der Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen wird als Anlage 1 dem fortgeschriebenen Frauenförderplan beigelegt.

Der jetzt fortgeschriebene Frauenförderplan basiert auf dem Frauenförderplan aus dem Jahre 2003.

Frauenförderung ist mittlerweile integraler Bestandteil des systematischen Personal- und Organisationskonzeptes gemäß der Strategie des Gender Mainstreaming. Dies bedeutet, dass bei jeder Personal- und Organisationsentwicklungsentscheidung die Frage der Geschlechtergerechtigkeit als implementierter Bestandteil geprüft wird und in allen Handlungsfeldern und bei allen Instrumenten Frauen quantitativ als auch qualitativ gem. Landesgleichstellungsgesetz berücksichtigt werden. Dies ist beispielsweise auch bei der Aufstellung der Führungsleitlinien im Mai 2005 geschehen.

II. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Gladbeck sowie für ihre eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen/Eigenbetriebe (z.B. „Zentraler Betriebshof Gladbeck- ZBG“).

III. Ziele

Das LGG verfolgt folgende Ziele:

- Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frau und Mann
- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Beruf
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Verbesserung der Arbeitszeitgestaltung
- Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

An diesen Zielsetzungen muss sich die gesamte Personalwirtschaft der Stadtverwaltung Gladbeck orientieren.

Dies hat unter der Maßgabe zu erfolgen, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen - in Bereichen, wo sie unterrepräsentiert sind - bei Gründung eines Beamten- oder eines Beschäftigtenverhältnisses bevorzugt einzustellen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Aufgaben und für Beförderungen sowie Höhergruppierungen.

Der Frauenförderplan der Stadtverwaltung Gladbeck enthält für 3 Jahre konkrete Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht, mittel-/langfristig auf 50 % zu erhöhen.

Um diese Ziele zu erreichen, sind bereits bestehende Maßnahmen überprüft worden. Die meisten Maßnahmen haben sich als erfolgreich erwiesen und werden im Sinne einer nachhaltigen Frauenförderung fortgeführt. Für neue Maßnahmen lässt der finanzielle Rahmen einer Verwaltung mit nicht genehmigtem Haushalt nur geringe Spielräume. Neue Maßnahmen werden daher im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel und dem derzeitigen Bedarf in der Frauenförderung aufgelegt.

IV. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Prognosen der zu besetzenden Stellen bis November 2009

1. Bestandsaufnahme/Analysen

Die Grundlagen dieses Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Prognosen der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Die Bestandsaufnahme und die Analyse der Beschäftigtenstruktur sind dem als Anlage 1 beigefügten Bericht über die Personalentwicklung zu entnehmen.

2. Prognosen

- Die nach § 6 Abs. 2 LGG zu treffenden Prognosen hinsichtlich der bei der Stadtverwaltung Gladbeck zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen/Höherstufungen in den nächsten drei Jahren sind in den Anlagen 2 a - e enthalten.
- Diesen Prognosen liegen 59 Stellenbewegungen zugrunde, die aus dem altersbedingten Freiwerden von Stellen, aus Nachbesetzungsabsichten sowie aus Höhergruppierungs-/Beförderungsgründen (Bewährungs-, Tätigkeitsaufstiege, höher bewerteten Beamtenstellen) pp. resultieren.

Fluktuationen aus anderen Gründen (z.B. wegen Dienstunfähigkeit) sind in den Prognosen nicht enthalten, da die Fluktuationsrate jährlich stark variiert und diese Fälle - wegen ihrer Unvorhersehbarkeit - den zu vergleichenden Bereichen nicht zugeordnet werden können.

Einbezogen sind die Veränderungen, die durch organisatorische und / oder gesetzliche Regelungen entstehen, z.B. bei der Umsetzung von Hartz IV (hier verbunden mit der Personalgestellung von Angestellten und Beamten/innen an die Vestische Arbeit – Bezirksstelle Gladbeck -) oder der teilweisen Überlassung des Bäderpersonals an den SV 13.

Zu beachten ist ferner:

Der Personalrückgang von 791 Kräften im Jahre 2006 auf 777 im Jahr 2009 resultiert aus:

- ◆ dem Ausscheiden von Raumpflegerinnen, deren Stellen nicht wiederbesetzt werden; es erfolgt eine Vergabe des Reinigungswesens,
- ◆ der Berücksichtigung der Haushaltskonsolidierungsabsichten.

Beschäftigte, die sich während der Altersteilzeit in der Freistellungsphase befinden, gelten nach dem Altersteilzeitgesetz weiterhin als Teilzeitbeschäftigte, selbst wenn die Stelle bereits wiederbesetzt ist.

Das derzeitige Pensions-/Rentenrecht lässt vermuten, dass Beschäftigte in Zukunft später in den Ruhestand treten werden, verstärkt durch die aktuellen gesetzlichen Regelungen und die weitere geplante Anhebung der Lebensarbeitszeit.

- Die in den Anlagen 2 a - e enthaltenen Prognosen bedingen, dass in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt werden.

Dies gilt speziell für den gewerblich-technischen Bereich und den Bereich der Führungspositionen.

- ◆ Im gewerblich-technischen Bereich ist eine Erhöhung des Frauenanteiles um drei Stellen vorgesehen.
- ◆ Im Bereich der Feuerwehr wird nach wie vor versucht, eine Stelle in der Besoldungsgruppe A 7 mit einer Frau zu besetzen.
- ◆ Auf der Ebene der Fach- und Führungspositionen sollen im Bereich der allgemeinen Verwaltung vier Stellen mit Frauen besetzt werden.

V. Maßnahmen

In der Präambel wurde bereits darauf hingewiesen, dass Frauenförderung ein integraler Bestandteil des systematischen Personal- und Organisationsentwicklungskonzeptes ist.

Unabhängig von diesem Konzept werden die Maßnahmen des bisherigen Frauenförderplanes weitergeführt. Dies sind einerseits Maßnahmen, die aus dem Bestehen des LGG heraus resultieren, andererseits Maßnahmen, die seinerzeit zusätzlich aufgelegt wurden und sich als erfolgreich und effektiv erwiesen haben.

Während der Laufzeit des bisherigen Frauenförderplans wurden von der Gleichstellungsstelle verschiedene Maßnahmen, die nicht im Katalog des Frauenförderplanes enthalten waren, aber aus der Arbeit mit dem Thema „interne Frauenförderung“ und der Arbeit an der Umsetzung des Personal- und Organisationsentwicklungskonzeptes der Stadtverwaltung Gladbeck heraus als erforderlich und effektiv gesehen wurden, aufgelegt.

Mehr und mehr werden - gemäß der Strategie des „Gender Mainstreaming“ – in neue Konzepte, z.B. „Gesundheitsprävention“, Projekt „Jahresgespräche“ frauenspezifische Belange gleichermaßen wie männerspezifische eingearbeitet und gleichberechtigt mit Analysen und daraus folgenden Maßnahmen umgesetzt. Dies bedeutet, dass nur noch relativ wenige neue Maßnahmen, von denen zukünftig eine Impulswirkung als mittel- und langfristige Frauenförderinstrumente ausgehen soll, aufgelegt werden müssen.

1. Stellenausschreibungen

Vakante Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens intern auszuschreiben.

Eine Abweichung von der Ausschreibungspflicht ist nur möglich, wenn Stellen für eigene Auszubildende bzw. Anwärter/innen offen gehalten werden oder die Besetzung von Stellen nicht mit der Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens verbunden ist.

Liegen nicht ausreichend geeignete Bewerbungen von Frauen vor, sind die Stellen ggf. auch extern auszuschreiben. Von einer öffentlichen Ausschreibung kann nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden. Haushaltsrechtliche Bestimmungen werden hiervon nicht berührt.

Bei Stellenausschreibungen ist stets die weibliche und die männliche oder die neutrale Berufs- bzw. Personenbezeichnung zu verwenden. In allen externen Stellenausschreibungen sind Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben.

Jede Stelle ist grundsätzlich auch in Teilzeit auszuschreiben. Sollte die Besetzung einer Stelle in Teilzeit im Einzelfall nicht möglich sein, muss das jeweilige Fachamt die zwingenden dienstlichen Belange, die entgegenstehen, ausführlich schriftlich begründen.

Interne Stellenausschreibungen sind auch beurlaubten Bediensteten bekannt zu geben, soweit sie für die Stellenbesetzung aufgrund ihrer Qualifikation in Frage kommen.

2. Vorstellungstermine

Nach internen und externen Stellenausschreibungen finden in der Regel im Rahmen der Auswahlverfahren Vorstellungsgespräche statt.

Zur Verbesserung der Chancengleichheit werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ebenso viele Frauen wie Männer oder zumindest alle Bewerberinnen, die die geforderten Qualifikationen erfüllen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt im Auswahlverfahren mit. Auf Wunsch sind ihr die Bewerbungsunterlagen zur Verfügung zu stellen. Sie nimmt ebenfalls an den Vorstellungsgesprächen teil. Sollte sie nicht teilnehmen, wird sie über den Ablauf und das Ergebnis der Gespräche informiert.

Die Auswahlkommissionen sollen nach Möglichkeit zur Hälfte mit Frauen besetzt werden (s. hierzu Bericht über die durchgeführten Maßnahmen).

Im Vorstellungsgespräch sind Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie einer Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit unzulässig.

3. Qualifikation

Das Stellenprofil orientiert sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes.

Neben fachspezifischen Qualifikationen sind darüber hinausgehende methodische und soziale Kompetenzen im Rahmen des Anforderungsprofils deutlich zu machen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist lediglich das Anforderungsprofil maßgeblich. Erfahrungen und Fähigkeiten (Schlüsselqualifikationen) aus familiären, sozialen und sonstigen ehrenamtlichen Engagement werden bei der Qualifikationsbeurteilung einbezogen, soweit sie für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung (aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.

4 Ausbildung

Zum 01.10.2002 wurden die neuen Richtlinien für die praktische Berufsausbildung im nichttechnischen Verwaltungsdienst der Stadtverwaltung Gladbeck in Kraft gesetzt. Diese legen u.a. fest, dass die Vorgaben aus dem Personal- und Organisationsentwicklungskonzept und dem Frauenförderplan im Rahmen der Ausbildung zu beachten sind.

Auszubildende im Verwaltungsbereich sollen mindestens 3 Wochen ihrer Ausbildungszeit in der Gleichstellungsstelle absolvieren.

Alle Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben. Hierbei ist die weibliche und männliche oder die neutrale Berufsbezeichnung zu verwenden.

Sollten nicht alle Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden können, sind bei gleicher Qualifikation die von der Stadt Gladbeck ausgebildeten Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden zu übernehmen.

5. Fortbildungen

Über Fortbildungsangebote sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert werden.

Vorgesetzte unterstützen die Fortbildungsbemühungen der Mitarbeiter/Innen und motivieren besonders Frauen zur Teilnahme, beispielsweise im Rahmen der zu führenden Qualifizierungsgespräche gem. § 5 TVöD für Beschäftigte oder dem im August 2006 gestarteten Pilotprojekt „Jahresgespräche“ für alle Beamten/Beamtinnen und Beschäftigten in den Stadtämtern 10, 50 und 66. Nach einer zweijährigen Pilotphase und Überprüfung der Übertragbarkeit sollen die Jahresgespräche in allen Organisationseinheiten eingeführt werden.

Teilzeitbeschäftigte, die über ihre Arbeitszeit hinaus an Seminaren teilnehmen, erhalten entsprechend der rechtlichen Regelungen Freizeitausgleich.

Fortbildungsveranstaltungen sind räumlich und zeitlich so zu planen, dass auch Teilzeitbeschäftigten und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit Familienpflichten eine Teilnahme möglich ist.

Mit in Kraft treten der Dienstvereinbarung über den Umgang mit Konflikten, sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz zum 01.01.2005 hat die Konfliktberatungsstelle ihre Arbeit aufgenommen. Seitens der Gleichstellungsstelle wurde bei den Konzepten und Schulungen zum Thema Konflikte auf geschlechterdifferenzierte Analysen und deren Umsetzung hingewirkt.

Für weibliche Beschäftigte sollen weiterhin Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die auf die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit und/oder Führungsaufgaben vorbereiten.

Die Gleichstellungsbeauftragte konzipiert bedarfsorientierte Fortbildungsmaßnahmen für Frauen. Die methodischen und sozialen Kompetenzen werden ebenso berücksichtigt wie beispielsweise die Themen Gesundheit, Sucht und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen. Fortbildungsmaßnahmen mit mindestens 2 Referenten/Innen sind paritätisch zu besetzen.

6. Beurlaubungen

Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen sind zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Bei Gewährung von Elternzeit werden die Beschäftigten darüber informiert, dass eine Teilzeitbeschäftigung (z.Zt. bis zu 30 Wochenstunden) während der Elternzeit möglich ist.

Mit den Beschäftigten sind vor Antritt und rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung bzw. der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Auswirkungen der Elternzeit / der Beurlaubung bzw. über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

Beschäftigte, die sich in der Elternzeit oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden. Bei Teilnahme entstehen keine Ansprüche auf Bezüge oder Entgelt.

Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

Beurlaubte, die vorzeitig ihren Dienst wieder aufnehmen möchten, sind vorrangig bei Stellenbesetzungen zu berücksichtigen.

Beurlaubten Beschäftigten sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen oder bei Inanspruchnahme von Elternzeit ist nach Möglichkeit in dem betroffenen Tätigkeitsbereich ein personeller, ansonsten ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Auf Antrag wird vor Antritt der Beurlaubung / der Elternzeit ein Zwischenzeugnis erteilt.

7. Arbeitszeit/Teilzeit

Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen sind zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beschäftigten sind Arbeitszeiten zu ermöglichen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Beschäftigte werden über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informiert.

Teilzeitarbeitsplätze sollen dem Bedarf der Beschäftigten entsprechen. Dies gilt insbesondere auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Anträgen von Beschäftigten auf Veränderung des zeitlichen Umfanges ihrer bisherigen Teilzeitbeschäftigung oder auf Vollzeitbeschäftigung soll vorrangig entsprochen werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, werden in geeigneter Form auf Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtliche, hingewiesen.

8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Voraussichtlich zum 01.12.2006 wird das neue System der elektronischen Arbeitszeiterfassung für die Mitarbeiter/innen, die an der gleitenden Arbeitszeit teilnehmen, eingeführt. Zeitgleich tritt die neue Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit und die elektronische Arbeitszeiterfassung bei der Stadtverwaltung Gladbeck (DV-GLAZ) in Kraft.

Beide Maßnahmen sind für die Beschäftigten im Hinblick auf die Ausweitung ihrer Zeitsouveränität bedeutsam. Zum einem wird der Gleitzeitrahmen erweitert und zum anderen wird das erlaubte monatliche Zeitguthabekontingent innerhalb des Gleitzeitrahmens stark ausgeweitet. Erworbene Zeitguthaben können unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und nach Rücksprache mit der Führungskraft flexibel abgebaut werden, beispielsweise in Ferienzeiten.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der PISA-Studie und der neuen Orientierung auf Ganztagsbetreuung soll überprüft werden, ob und inwieweit ein Bedarf für Kinderbetreuung – speziell für Beschäftigte der Verwaltung – besteht.

Sollte eine entsprechende Umfrage ergeben, dass die Regelöffnungszeiten der städt. Kindergärten für eine Vollzeitbeschäftigung von 38,5 Std. für Beschäftigte im Sinne des TVöD bzw. 41 Std. für Beamte/Beamtinnen (zuzüglich An- und Abfahrt) für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht ausreichen, sind Möglichkeiten zu suchen und Hilfestellungen zu geben.

9. Umwandlung von Schreibarbeitsplätzen in Mischarbeitsplätze

Seit September 1998 werden im Rahmen von organisatorischen Veränderungen Schreibarbeitsplätze in Mischarbeitsplätze umgewandelt.

10. Frauen in gewerblich-technischen Berufen

Der Frauenanteil in gewerblich-technischen Bereichen konnte insbesondere im gehobenen Dienst gesteigert werden.

Für die hauptamtliche Feuerwehr besteht nach wie vor das Ziel, in diesem Bereich - gleich dem der freiwilligen Feuerwehr - weibliche Beschäftigte zu gewinnen. Es soll daher weiterhin versucht werden, interessierte Frauen verstärkt zu motivieren, sich um Einstellung bei der Feuerwehr zu bewerben.

Bei Informationsbörsen und über den jeweiligen Kooperationsverbund Schule / Betrieb werden weiterhin insbesondere Schülerinnen angesprochen und motiviert, sich in gewerblich-technischen Berufen ausbilden zu lassen bzw. auf die Möglichkeit hingewiesen, in diesen Berufsbildern ein betriebsbezogenes Praktikum zu absolvieren.

11. Führungskraft-Entwicklung allgemein

Im Rahmen der systematischen Personal- und Organisationsentwicklung wird in allen Handlungsfeldern und bei allen Instrumenten darauf geachtet, dass Frauen sowohl quantitativ als auch qualitativ gem. Landesgleichstellungsgesetz berücksichtigt werden. Das beinhaltet z.B. eine Quotierung bei speziellen Fortbildungen sowie bei der Nachwuchsförderung.

Perspektivgespräche werden im Rahmen des TVöD Bestandteil der zukünftigen Mitarbeiter-/Innengespräche – in der Stadtverwaltung Gladbeck: „Jahresgespräche“ - sowie im Rahmen weiterer Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung aufgenommen.

12. Mentoring für Frauen

Das im November 2003 von den Gleichstellungsbeauftragten initiierte Mentoring-Projekt für Frauen in den Kommunalverwaltungen der Emscher-Lippe-Region, „Mit Frauen an die Spitze“, ist erfolgreich angelaufen. Eine zweite Laufzeit wurde im April 2006 ebenfalls erfolgreich abgeschlossen. Im April 2007 startet eine dritte Gruppe der Mentorinnen und Mentees.

Jeweils 16 Mentorinnen und Mentees unterschiedlichster Berufe aus den Kommunalverwaltungen arbeiten ein Jahr in einem kollegialen Unterstützungsprozess miteinander an ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Die Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen der Emscher-Lippe-Region und der Kreisverwaltung Recklinghausen in Kooperation mit dem Zentrum „Frau in Beruf und Technik“ und mit Unterstützung des Studieninstitutes Emscher-Lippe begleiten die jeweilige Gruppe mit speziellen Workshops und Gesprächsangeboten. Die Laufzeit beträgt ein Jahr.

13. Netzwerk Frauen

Das im Herbst 2000 initiierte allgemeine Netzwerk hat sich etabliert.

Frauenförderung ist jedoch ein fließender Prozess, der sich den Veränderungen der Verwaltung anpasst. Vor dem Hintergrund knapper Haushaltsmittel ist es geboten, die bisherigen Instrumente zu überprüfen und auf neue Ziele hin orientiert aufzustellen, damit sie effizient und nachhaltig wirken.

Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die Erwartungen und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen berücksichtigt und mit den Möglichkeiten und dem vorhandenen Budget abgeglichen werden. Im Herbst 2004 hatten alle Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, ihre Vorstellungen, Bedürfnisse und Wünsche einzubringen. Das Ergebnis dieser Veranstaltung ist als Dokumentation im Intranet wie auch als Print-Ausgabe veröffentlicht.

Aufgrund der Auswertung wurde das allgemeine Netzwerk in 2005 neu strukturiert und ausdifferenziert in:

- ❖ Netzwerk „Frauen in Führung“
- ❖ Angebot zur Erweiterung des Handwerkszeugs für den Berufsalltag im Hinblick auf die Übernahme höherwertige Aufnahmen, die „Coaching-Gruppe“
- ❖ Angebote zu einzelnen Themen als offenes Angebot für interessierte Mitarbeiterinnen, z.B. „Work-Life-Balance“

14. Kollegiales Coaching

Als neue Maßnahme soll ein offenes Angebot des individuellen kollegialen Coachings innerhalb des Frauen-Netzwerkes aufgebaut werden. Dieses ergänzend zum städteübergreifenden Mentoring „Mit Frauen an die Spitze“ und zum Angebot „Coaching-Gruppe“.

Hierzu soll eine spezielle Fortbildung angeboten werden. Ein potentieller Kreis an Kolleginnen soll aufgebaut werden, die bereit und befähigt sind, individuelle kollegiale Unterstützung für bestimmte berufliche Entwicklungsfragen oder für eine bestimmte berufliche Phase zu geben.

VI. Besetzung von Gremien

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen ist auch in Gremien sicherzustellen. Daher sollen Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien geschlechtersparitätisch besetzt werden.

Bei der Bildung von Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Stellenbesetzungskommissionen u.ä. ist auf eine paritätische Besetzung hinzuwirken.

VII. Berichtspflicht

Der Frauenförderplan gilt für drei Jahre. Er ist fortzuschreiben.

Nach Ablauf des Frauenförderplanes ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplanes ergänzende Maßnahmen ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

VIII. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte

- ⇒ wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.
- ⇒ ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
- ⇒ wird im Rahmen ihres Aufgabenbereiches über alle Vorhaben rechtzeitig und so früh wie möglich informiert. Die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen sind ihr rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.
- ⇒ wird bei allen Personalmaßnahmen beteiligt und hat dabei ein eigenes Widerspruchsrecht.
- ⇒ ist Mitglied der Stellenbesetzungskommission.
- ⇒ hat ein unmittelbares Vortragsrecht beim Bürgermeister. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen.
- ⇒ erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 102 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes.

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach Kenntnisnahme der Maßnahme widersprechen.

Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Der Bürgermeister entscheidet dann erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.

IX. Rechte und Pflichten der Beschäftigten

1. Gleichstellungsverpflichtung

Die Beschäftigten der Stadtverwaltung Gladbeck sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf den Abbau bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken.

Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht - auch nicht mittelbar - diskriminiert werden.

Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.

2. Führungskräfte

Die Erfüllung der Verpflichtung nach Ziffer 1 ist insbesondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

3. Sprache

Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben stellt die Stadtverwaltung Gladbeck in Wort, Schrift und Bild die Geschlechterrollen diskriminierungsfrei und gleichstellungsfördernd dar.

Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten; in Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, ist die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Neue Satzungen, Richtlinien, Dienstvereinbarungen, Vordrucke etc. sind geschlechtergerecht zu formulieren, alte Regelungen/Vordrucke sukzessiv zu überarbeiten.

Damit Texte lesbar und aussprechbar bleiben, soll auf Schrägstrichlösungen und häufiges Wiederholen der weiblichen und männlichen Bezeichnungen möglichst zu Gunsten einer geschlechtsneutralen oder übergreifenden Formulierung verzichtet werden¹.

¹ Hilfestellung hierzu bietet die Gleichstellungsstelle

4. Anrufungsrecht der Beschäftigten

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte, darüber hinaus an die zuständige oberste Landesbehörde wenden.

X. Schlussbestimmungen

1. Inkrafttreten/Laufzeit

Dieser Frauenförderplan tritt am 21.11.2006 in Kraft. Er gilt für die Dauer von 3 Jahren.

Gleichzeitig tritt der z.Zt. geltende Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Gladbeck außer Kraft.

2. Bekanntmachung

Der Frauenförderplan wird im Mitteilungsblatt für den inneren Dienstbetrieb und im Intranet der Stadt Gladbeck veröffentlicht.

3. Aushändigung

Die Personalabteilung händigt allen Neubeschäftigten ein Exemplar des Frauenförderplanes aus.

Alle Beschäftigten haben sich mit dem Inhalt des Frauenförderplanes vertraut zu machen und seine Bestimmungen zu beachten.

4. Änderung von Verwaltungsvorschriften und Dienstvereinbarungen

Bestehende Dienstanweisungen und -vereinbarungen sind auf die Vereinbarkeit mit den Zielsetzungen des Landesgleichstellungsgesetzes hin zu überprüfen.

Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen (Vergleich 2003 - 2006) ¹

I. Ausgangssituation

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (LGG) ist am 20.11.1999 in Kraft getreten. Damit verbunden ist die gesetzliche Verpflichtung zur Aufstellung von Frauenförderplänen (FFP) jeweils für den Zeitraum von 3 Jahren.

Mit der Aufstellung des ersten FFP für die Stadtverwaltung Gladbeck im Jahr 2000 und des folgenden im Jahr 2003 war die konkrete Zielsetzung verbunden, die Unterrepräsentanz von Frauen in höherwertigen Stellen sowie im gewerblich-technischen Bereich abzubauen. Als Maßnahmen waren dafür vorgesehen die Qualifizierung von Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten, die bevorzugte Einstellung von Frauen im gewerblich-technischen Bereich und ein gezieltes Mentoringprojekt für Frauen.

II. Bericht über die Personalentwicklung

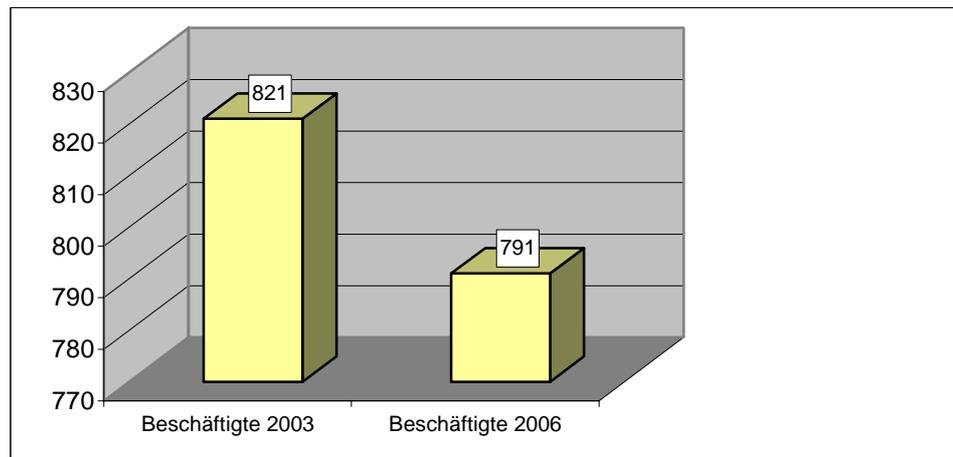
Der folgende Bericht zeigt die wesentlichen markanten Personalbereiche auf unter Einbeziehung der im Frauenförderplan 2003 erstellten Prognosen. Darüber hinaus werden signifikante Veränderungen aufgezeigt und erläutert: ²

1.1 Zahl der Beschäftigten insgesamt

	2003		2006		Veränderung		Prognose 2003	Ziel- Erreichung
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	%	%
Männer	405	49,3	374	47,3	- 31	- 2,0	48,9	- 1,6
Frauen	416	50,7	417	52,7	1	2,0	51,1	1,6
gesamt	821		791		- 30			

¹ Im folgenden werden die Beschäftigtenzahlen (Pro-Kopf-Betrachtung!) vom 30.06.2003 und 30.06.2006 miteinander verglichen.

² Nach dem ab 01.10.05 geltendem neuem Tarifrecht (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – TVöD) wird nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeitern/innen differenziert. In dem hier vorgelegten Frauenförderplan wurde diese Abgrenzung aber wegen der besseren Vergleichbarkeit mit dem Frauenförderplan 2003 noch vorgenommen.



Analyse/Anmerkungen

- Die Gesamtbeschäftigtenzahl ist weiter durch Stellenabbau insbesondere im Zusammenhang mit der Haushaltskonsolidierung gesunken. Die Beschäftigten des ZBG werden nicht in dieser Aufstellung, sondern separat erfasst.
- Sowohl die absolute Zahl der Frauen als auch ihr Anteil an der Gesamtzahl hat sich erhöht; die Zahl der beschäftigten Männer ist deutlich zurückgegangen.
- Die Prognose im Jahre 2003, den Anteil der Frauen an der Gesamtzahl von 50,7 % auf 51,1 % zu erhöhen, wurde um 1,6 % auf jetzt 52,7 % übertroffen.

1.2 Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen

- **Beamte/innen**

	2003		2006		Veränderung	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
Frauen	63	28,8	66	31,7	3	2,9
Männer	156	71,2	142	68,3	- 14	- 2,9
Gesamt	219		208		- 11	

- **Angestellte**

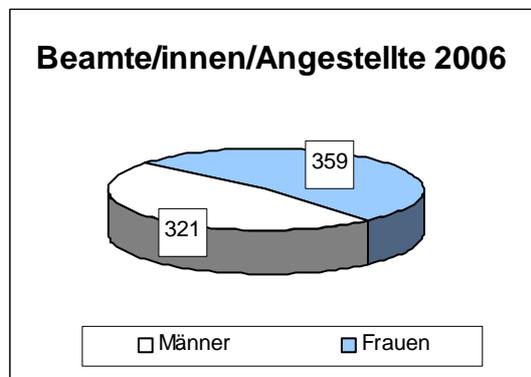
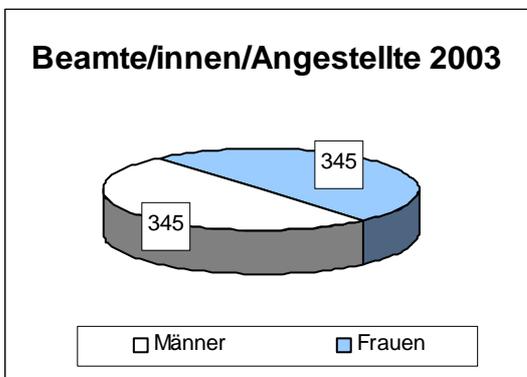
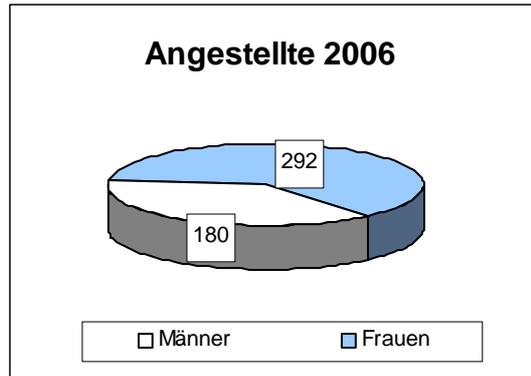
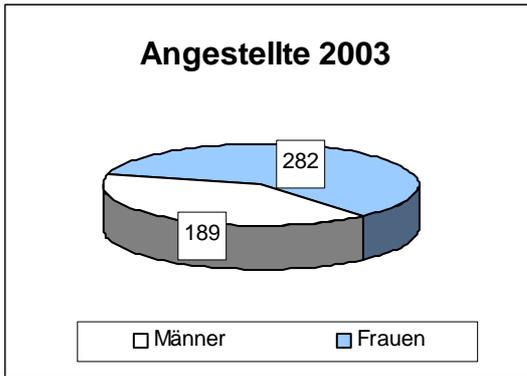
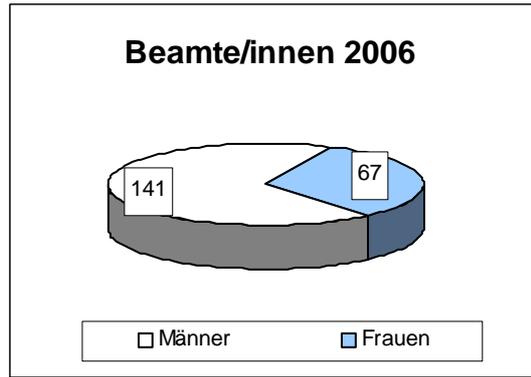
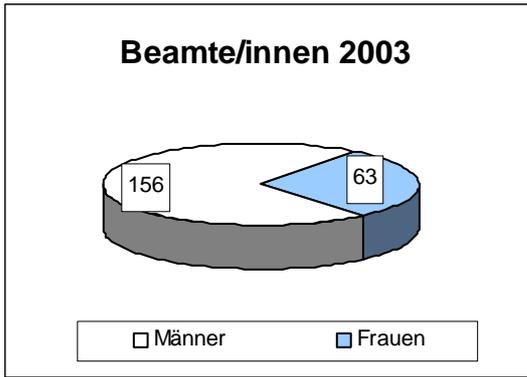
	2003		2006		Veränderung	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
Frauen	282	59,9	291	61,7	9	1,8
Männer	189	40,1	181	38,3	- 8	- 1,8
Gesamt	471		472		1	

- **Beamte/innen / Angestellte zusammen**

	2003		2006		Veränderung		Prognose 2003		Ziel-Erreichung	
	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%
Frauen	345	50,0	357	52,5	12	2,5	349	50,9	-8	-1,6
Männer	345	50,0	323	47,5	-22	- 2,5	337	49,1	14	1,6
Gesamt	690		680		-10		686		6	

Analyse/Anmerkungen

- Im Beamten-/Angestelltenbereich ist nach dem Erreichen der Geschlechterparität in 2003 der Frauenanteil weiter von 50 % auf 52,5 % angestiegen und liegt damit höher als 2003 prognostiziert.
- Im Beamtenbereich liegt der Frauenanteil bei 31,7 % und konnte etwas erhöht werden. Der Hauptgrund dafür ist der hohe Anteil der männlichen Feuerwehrbeamten.
- Im Angestelltenbereich liegt der Frauenanteil inzwischen bei 61,7 %.

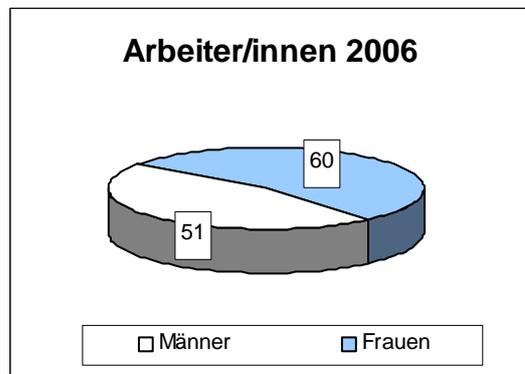
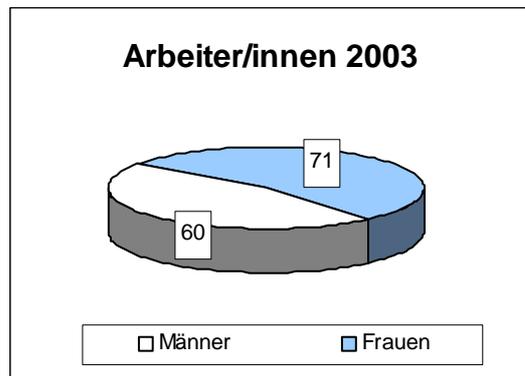


- **Arbeiter/innen**

	2003		2006		Veränderung		Prognose 2003		Ziel-Erreichung
	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-Solut	%	%
Frauen	71	54,2	60	54,1	- 11	- 0,1	66	52,4	- 1,7
Männer	60	45,8	51	45,9	- 9	0,1	60	47,6	1,7
Gesamt	131		111		- 20		126		

Analyse/Anmerkungen

- Ursache für den Personalrückgang ist insbesondere der Stellenabbau im Reinigungswesen.



1.3 Laufbahnbezogene Betrachtung (Beamte/innen und Angestellte)

- mittlerer Dienst

1. Allgemein

	2003		2006		Veränderung		Prognose 2003		Ziel- erreichung
	ab- solut	%	ab- solut	%	ab- solut	%	ab- solut	%	%
Frauen	226	61,1	228	62,1	2	1	225	61,0	- 1,1
Männer	144	38,9	139	37,9	- 5	- 1	144	39,0	1,1
Gesamt	370		367		- 3		369		

Analyse/Anmerkungen

- Der Personalausgang ist etwas höher ausgefallen als prognostiziert (lediglich 2).
- Insgesamt ist im mittleren Dienst der Frauenanteil mit 62,1 % auf hohem Niveau geblieben. Dies ist umso bemerkenswerter, weil - von wenigen Fällen abgesehen - fast alle Feuerwehrbeamten dem mittleren Dienst zuzuordnen sind!

2. Bereiche des mittleren Dienstes

Bes./ Ver. Gr.	2003			2006			Veränderung			Prognose 2003			Ziel- erreichung	
	ab- solut	F	M	ab- solut	F	M	ab- solut	F	M	ab- solut	F	M	F	M
A 5/ VIII	10	6	4	5	4	1	-5	-2	-3	9	6	3	-2	-2
A 6/ VII	117	98	19	101	84	17	-16	-14	-2	114	96	18	-12	-1
A 7/ VI b	81	44	37	73	46	27	-8	2	-10	76	43	33	3	-6
A 8/ V c	130	72	58	146	83	63	16	11	5	134	73	61	10	2
A 9/ V b	32	6	26	42	11	31	10	5	5	36	7	29	4	2
	370	226	144	367	228	139	-3	2	-5	369	225	144	3	-5

Analyse/Anmerkungen

- Im mittleren Dienst besteht nur noch eine Unterrepräsentanz von Frauen in der Bes./Verg.Gr. A 9/V b.
- Der Frauenanteil in den Bes./Verg.Gr. A 8/V c und A 7/VI b wurde weiter erhöht, die frühere Unterrepräsentanz von Frauen in der Bes./Verg.Gr. A 7/VI b ist beseitigt.

- **gehobener Dienst**

1. **Allgemein**

	2003		2006		Veränderung		Prognose 2003		Ziel-Erreichung
	Ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	%
Frauen	112	40,1	125	45,1	13	5	117	42,1	-3
Männer	167	59,9	152	54,9	-15	-5	161	57,9	3
Gesamt	279		277		-2		278		

Analyse/Anmerkungen

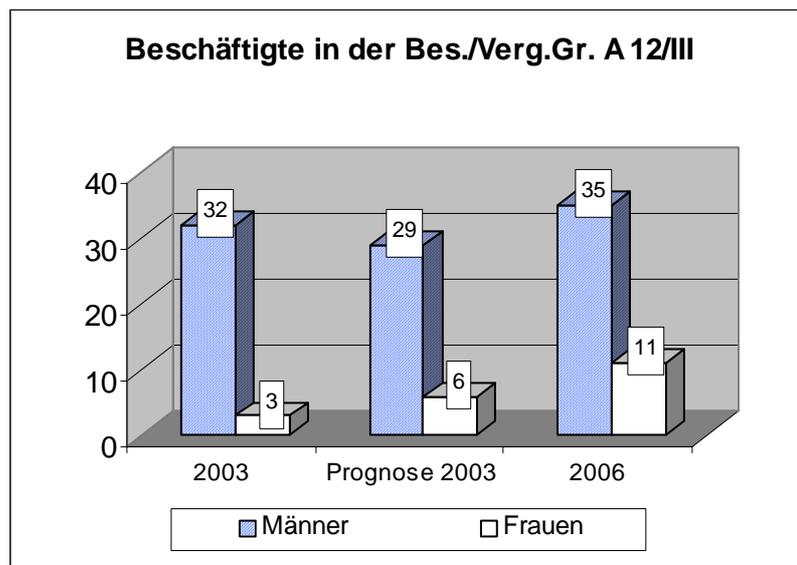
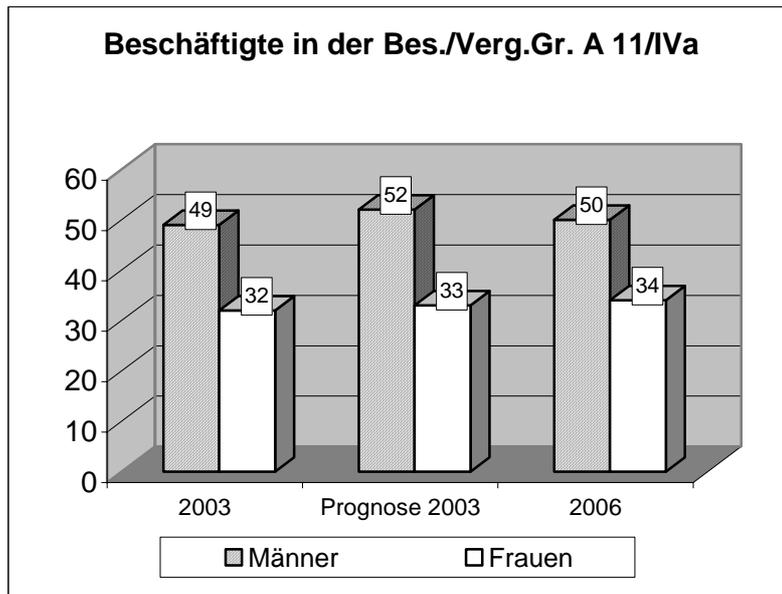
- Im gehobenen Dienst ist die Zahl der Beschäftigten um 2 zurückgegangen und nicht, wie prognostiziert, um 1 Stelle.
- Der Frauenanteil ist um 5 % angestiegen und liegt damit noch um 3 % höher als 2003 prognostiziert.
- Allerdings ist der Frauenanteil mit 45,1 % immer noch zu niedrig.

2. Bereiche des gehobenen Dienstes

Bes./ Verg. Gr.	2003			2006			Veränderung			Prognose 2003			Ziel- erreichung	
	ab- so- lut	F	M	ab- so- lut	F	M	ab- so- lut	F	M	ab- so- lut	F	M	F	M
A 9 gD/ V b	20	12	8	14	8	6	-6	-4	-2	16	10	6	-2	0
A 10/ IV b	122	63	59	109	67	42	-13	4	-17	122	66	56	1	-14
A 11/ IV a	81	32	49	84	34	50	3	2	1	85	33	52	1	-2
A 12/ III	35	3	32	46	11	35	11	8	3	35	6	29	5	6
A 13 gD/II	21	2	19	24	5	19	3	3	0	20	2	18	3	1
	279	112	167	277	125	152	-2	13	-15	278	117	161	8	-9

Analyse/Anmerkungen

- Frauen haben in 8 Fällen mehr als prognostiziert von Personalmaßnahmen profitiert.
- Die Unterrepräsentation von Frauen in der Bes.Gr./Verg.Gr. A 9/V b konnte nahezu beseitigt werden.
- In den Bes./Verg.Gr. A 11/IV a, A 12/III und A 13 gD/II sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert.
- Bemerkenswert ist der deutliche Anstieg des Frauenanteils in der Bes./Verg.Gr. A 12/III.



Die erhebliche Erhöhung des Frauenanteils in der Bes./Verg.Gr. A 12/III, nämlich um 8 gegenüber 2003, ist ein wichtiger Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Besetzung von Führungspositionen.

• **höherer Dienst**

1. **Allgemein**

	2003		2006		Veränderung		Prognose 2003		Ziel-Erreichung
	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	%
Frauen	7	17,1	4	11,1	-3	-6	7	18,0	6,9
Männer	34	82,9	32	88,9	-2	6	32	82,0	-6,9
gesamt	41		36		-5		39		

Analyse/Anmerkungen

- Der Frauenanteil hat sich im höheren Dienst um 3 Frauen verringert.
- Frauen sind weiterhin im höheren Dienst mit 11,1 % stark unterrepräsentiert.

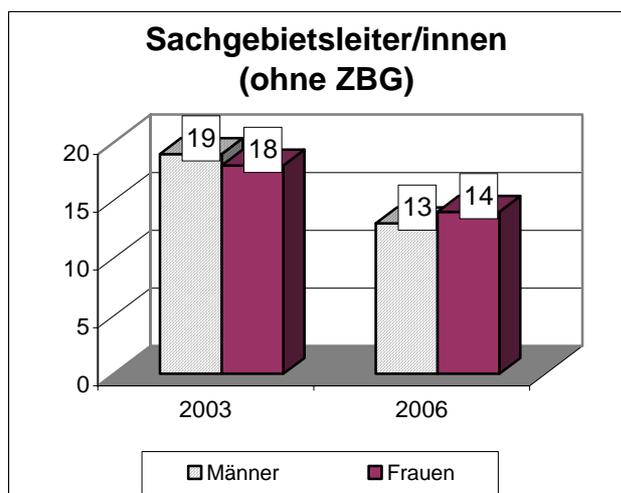
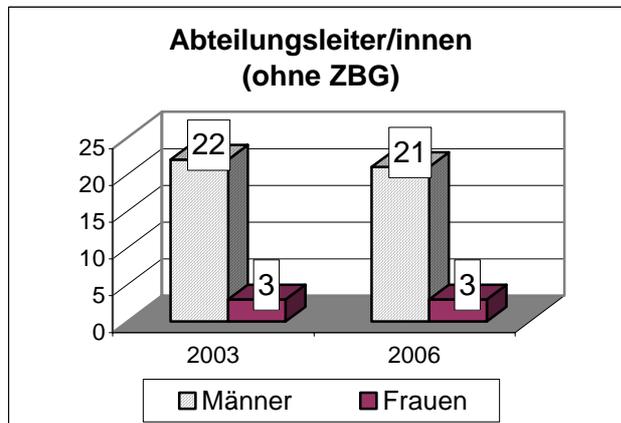
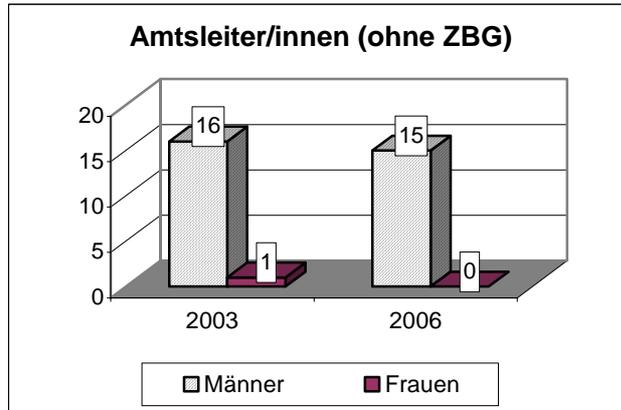
2. **Bereiche des höheren Dienstes**

Bes./Verg. Gr.	2003			2006			Veränderung			Prognose 2003			Zielerreichung	
	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	F	M
A 13 hD/II	20	5	15	15	3	12	-5	-2	-3	18	5	13	-2	-1
A 14/ I b	12	1	11	12	1	11	0	0	0	12	1	11	0	0
A 15/ I a	7	0	7	7	0	7	0	0	0	7	0	7	0	0
A 16/ I	2	1	1	2	0	2	0	-1	1	2	1	1	-1	1
	41	7	34	36	4	32	-5	-3	-2	39	7	32	-3	0

Analyse/Anmerkungen

- Es nicht gelungen, den Frauenanteil im höheren Dienst entsprechend der Prognose von 2003 für 2006 zu halten. Frauen sind in allen Bes./Verg.Gruppen immer noch stark unterrepräsentiert.

1.4 Funktionsbezogene Betrachtung



Analyse/Anmerkungen

- Bedingt durch den Behördenwechsel der ehemaligen Leiterin des Stadtamtes 61 wird gegenwärtig kein Amt von einer Frau geleitet.
- Im Bereich der Abteilungsleitungen liegt der Frauenanteil bei nur 12,5 %.
- Bei den Sachgebietsleitungen ist die Geschlechterparität erreicht. Der Frauenanteil bei den Sachgebietsleitungen stieg von 48,7 % auf jetzt 51,8 %.

1.5 Fazit

- Es ist insgesamt erneut eine deutliche Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen.
- Unterrepräsentationen von Frauen sind derzeit vorhanden
 - im gesamten höheren Dienst,
 - im gehobenen Dienst in den Bes./Verg.Gr. A 11/IVa, A 12/III und A 13 gD/II,
 - im mittleren Dienst in den Bes./Verg.Gr. A 9/V b,
 - bei den Arbeitern/innen bei Einbeziehung des ZBG (gewerblich-technischer Bereich).
- Mit der Erhöhung des Frauenanteils in der Bes./Verg.Gr. A 12/III und bei den Sachgebietsleitungen wurden wichtige Weichenstellungen vorgenommen, um perspektivisch Voraussetzungen zu schaffen, den Frauenanteil bei der Besetzung von Führungspositionen zu erhöhen. Die von der Gleichstellungsbeauftragten konzipierten Schulungen im Bereich „Frauen in Führung“, die fortgeführt werden, sowie das im November 2003 begonnene Mentoringprojekt sichern die notwendige fachliche Begleitung des eingeleiteten Prozesses.

III. Bericht über die Maßnahmen

Hinweis:

✓ = bedeutet, dass die Maßnahmen durchgeführt wurden und regulärer Bestandteil in der Personalentwicklung geworden sind.

Lfd. Nr.	Maßnahme	Umsetzungs-/ Wirkungsgrad
1	<p><u>Stellenausschreibungen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Interne, ggf. externe Ausschreibung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. ➤ Verwendung neutraler Berufs- und Personenbezeichnung bei Ausschreibungen ➤ Besonderer Hinweis für Frauen, dass im unterrepräsentierten Bereich ihre Bewerbung ausdrücklich erwünscht ist und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden. ➤ Grundsätzliche Ausschreibung der Stellen mit Hinweis auf die Möglichkeit der Teilzeitarbeit, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe stehen dem entgegen. ➤ Bekanntgabe von internen Stellenausschreibungen an Beurlaubte 	<p style="text-align: center;">✓</p>
2	<p><u>Vorstellungstermine</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ In unterrepräsentierten Bereichen bei gleicher Qualifikation Einladung von mindestens 50% Frauen ➤ Paritätische Betreuung der Auswahlkommission 	<p style="text-align: center;">✓</p> <p>Kann nur teilweise umgesetzt werden, weil neben Vertretern/innen des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalabteilung in der Regel die Amtsleitungen, die zu 100% männlich sind, an den Vorstellungsterminen teilnehmen.</p>
3	<p><u>Qualifikation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Anforderungsprofil der zu besetzenden Stellen ist Maßstab für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung 	<p style="text-align: center;">✓</p>

4	<p><u>Ausbildung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Berücksichtigung der Vorgaben des Personal- und Organisationsentwicklungskonzeptes und aus dem Frauenförderplan im praktischen Ausbildungsteil ➤ „Feed-back-Tag“ einmal jährlich für die Auszubildenden ➤ Einsatz von Auszubildenden in der Gleichstellungsstelle 	<p>Die neuen Richtlinien für die praktische Berufsausbildung im nichttechnischen Verwaltungsdienst der Stadtverwaltung Gladbeck sind zum 01.10.2002 in Kraft getreten</p> <p>Geplant</p> <p style="text-align: right;">✓</p>
5	<p><u>Fortbildung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ „Coaching-Gruppe“ Dauer 1,5 Jahre, 6 Termine, die Aufbaugruppe endet im Sommer 07, Start einer neuen Gruppe im Frühjahr 07 ➤ Städteübergreifendes Mentoring „Mit Frauen an die Spitze“, Start in die 3. Runde 2007 ➤ Intensivtraining methodische/soziale Kompetenzen für den Beruf – 2-Tages-Inhouse-Seminar ➤ Fortbildungsangebote für bestimmte Beschäftigungsgruppen , z.B. Handwerkszeug für den Berufsalltag für die Mitarbeiterinnen des mittleren Dienstes ➤ Möglichkeit für die Gleichstellungsbeauftragte, bedarfsorientierte Fortbildungsveranstaltungen zu konzipieren ➤ Einsatz von Frauen als Leiterinnen/Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen bzw. paritätische Besetzung bei dem Einsatz von Referententeams 	<p style="text-align: right;">✓</p> <p style="text-align: right;">✓</p> <p style="text-align: right;">✓</p> <p style="text-align: right;">✓</p> <p>Die AG der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Recklinghausen und der Städte Bottrop und Gelsenkirchen reichen regelmäßig Fortbildungsvorschläge beim Studieninstitut Emscher-Lippe ein.</p> <p style="text-align: right;">✓</p>
6	<p><u>Beurlaubungen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Genehmigung von Anträgen zur Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegen stehen. ➤ Information der Beschäftigten, dass während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung möglich ist. ➤ Beratungsgespräche vor Antritt bzw. kurz vor der Rückkehr 	<p style="text-align: right;">✓</p> <p style="text-align: right;">✓</p> <p style="text-align: right;">✓</p>

7	<p><u>Teilzeit</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Genehmigung von Anträgen auf Arbeitszeitreduzierung zur Betreuung/Pflege von Kindern unter 18 Jahren bzw. pflegebedürftigen Angehörigen ➤ Beratungsgespräche für Teilzeitbeschäftigte bzw. für Antragsteller/innen ➤ Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten für Teilzeitkräfte 	<p style="text-align: right;">✓</p> <p style="text-align: right;">✓</p> <p style="text-align: right;">✓</p>
8	<p><u>Frauen in Führungspositionen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Entwicklung eines Leitfadens für Perspektivgespräche mit weiblichem Führungsnachwuchs ➤ Einführung von Jahresgesprächen für alle Beschäftigten in den Ämtern 10, 50 und 66. Projektphase für 2 Jahre, Start: 08/06; ab 2008 Prüfung der Übertragbarkeit auf alle Organisationseinheiten ➤ Netzwerk „Frauen in Führung“ 	<p>Wird umgesetzt durch § 5 TVöD im Beschäftigtenbereich</p> <p style="text-align: right;">✓</p> <p style="text-align: right;">✓</p>
9	<p><u>Frauen in gewerblich technischen Bereich</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Absicht, im Feuerwehrbereich eine weibliche Kraft einzustellen ➤ Erhöhung des Frauenanteils in gehobenen Positionen des gewerblich technischen Bereiches ➤ Zusätzliche Informationen und Werbung in unterrepräsentierten Bereichen ➤ Paritätische Besetzung von Praktikumsplätzen 	<p>Nicht umgesetzt, weil die geforderten Eignungskriterien nicht erfüllt wurden, daher auch keine Bewerberinnen</p> <p style="text-align: right;">✓</p> <p style="text-align: right;">✓</p> <p style="text-align: right;">✓</p>
10	<p><u>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Überarbeitung der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Gladbeck in Richtung einer weiteren Flexibilisierung ➤ Ermittlung des Kinderbetreuungsbedarfes 	<p>Voraussichtliche Einführung der elektronischen Arbeitszeiterfassung mit Erweiterung des Gleitzeitrahmens und Erhöhung des Zeitguthabekontingents zum 01.12.2006</p> <p>Entwicklungen der z.Zt. geführten politischen Diskussionen (Pisa, Ganztagsbetreuung, KiGa für unter 3-jährige, Familienzentren pp.) abwarten und ggfls. Aktivitäten starten</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fortbildungen zum Thema „Work-Life-Balance“ 	✓
11	<u>Fortbildungsangebote für besondere Berufsgruppen</u>	Wird im Rahmen der vergebenen Haushaltsmittel umgesetzt (z.B. Fortbildungen für Quereinsteiger/innen)
12	<u>Fortbildung für Führungskräfte</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Personal- und Organisationsentwicklungskonzept ➤ Führungsleitlinien ➤ Einführung Jahresgespräche in den Pilotämtern 10, 50 und 66 für 2 Jahre, 2008 Prüfung der Übertragbarkeit auf alle Organisationseinheiten 	✓ ✓ ✓
13	<u>Umwandlung von Schreibeplatzten</u>	✓
14	<u>Maßnahmen zur Um-/Neuorientierung von Frauen</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kollegiales Coaching 	Start im 3. Quartal 2007 geplant
15	<u>Dienstvereinbarungen</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Über den Umgang mit Konflikten, sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz. In Kraft seit dem 01.01.2005 mit Einrichtung einer Konfliktberatungsstelle ➤ DV über die gleitende Arbeitszeit und die elektronische Arbeitszeiterfassung (DV-GLAZ) 	✓
16	<u>AG Gesundheitsprävention</u> <p>Die Besetzung der AG erfolgte geschlechterparitätisch; Qualitative geschlechtsspezifische Aspekte wurden in Maßnahmen implementiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informationen (Intranet/Info-Broschüren) - Fahrradtour als gemeinsame Aktion der Beschäftigten - „Rauchfreies Rathaus“ 	Start Juni 2005, Umsetzung einzelner Bausteine ab 1/2006

Fazit

- ◆ Die im Frauenförderplan 2003 festgeschriebenen Maßnahmen wurden/werden weitestgehend umgesetzt.

- ◆ Der Prozess der gleichberechtigten Implementierung von frauenspezifischen Belangen in die Personal- und Organisationsentwicklung ist intensiviert worden und wird in der Fortschreibung weiter ausgebaut.

- ◆ In einem Bereich konnten die gesteckten Ziele nach wie vor nicht erreicht werden:
 - > Einstellung einer Frau in den Feuerwehrdienst

Prognose über die möglichen Veränderungen der Beschäftigtenstruktur

		Personalbestand (30.06.2006)				Prognose: Personalbestand (2009)					
Beamte/ Angestellte		insgesamt	Frauen		Männer		insgesamt	Frauen		Männer	
Bes. / Verg. gr.		680	357	52,50	323	47,50	677	363	53,62	314	46,38
m. D.	IX	1	1	100,00	0	0,00	1	1	100,00	0	0,00
	A5 / VIII	4	3	75,00	1	25,00	4	3	75,00	1	25,00
	A6 / VII	101	84	83,17	17	16,83	98	81	82,65	17	17,35
	A7 / VIb	73	46	63,01	27	36,99	70	47	67,14	23	32,86
	A8 / Vc	146	83	56,85	63	43,15	146	85	58,22	61	41,78
	A9 mD / Vb	42	11	26,19	31	73,81	47	13	27,66	34	72,34
g. D.	A9 gD / Vb	14	8	57,14	6	42,86	12	6	50,00	6	50,00
	A 10 / IVb	109	67	61,47	42	38,53	108	68	62,96	40	37,04
	A 11 / IVa	84	34	40,48	50	59,52	85	36	42,35	49	57,65
	A 12 / III	46	11	23,91	35	76,09	46	11	23,91	35	76,09
	A 13 gD / II	24	5	20,83	19	79,17	25	6	24,00	19	76,00
h. D.	A 13 hD / II	15	3	20,00	12	80,00	14	4	28,57	10	71,43
	A 14 / Ib	12	1	8,33	11	91,67	12	2	16,67	10	83,33
	A 15 / Ia	7	0	0,00	7	100,00	7	0	0,00	7	100,00
	A 16	2	0	0,00	2	100,00	2	0	0,00	2	100,00

Prognose über die möglichen Veränderungen der Beschäftigtenstruktur

Arbeiter/innen	Personalbestand (30.06.2006)					Personalbestand (2009)				
	insgesamt	Frauen		Männer		insgesamt	Frauen		Männer	
Lohn Gr.	111	60	54,05	51	45,95	100	52	52,00	48	48,00
1	1	1	100,00	0	0,00	1	1	100,00	0	0,00
1a	45	45	100,00	0	0,00	39	39	100,00	0	0,00
2	3	3	100,00	0	0,00	3	3	100,00	0	0,00
3	2	2	100,00	0	0,00	2	2	100,00	0	0,00
3a	8	8	100,00	0	0,00	7	7	100,00	0	0,00
4	3	1	33,33	2	66,67	2	0	0,00	2	100,00
4a	7	0	0,00	7	100,00	7	0	0,00	7	100,00
5	4	0	0,00	4	100,00	4	0	0,00	4	100,00
5a	16	0	0,00	16	100,00	15	0	0,00	15	100,00
6	2	0	0,00	2	100,00	2	0	0,00	2	100,00
6a	9	0	0,00	9	100,00	8	0	0,00	8	100,00
7	1	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	1	100,00
7a	3	0	0,00	3	100,00	3	0	0,00	3	100,00
8a	6	0	0,00	6	100,00	5	0	0,00	5	100,00
9	1	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	1	100,00

Prognose Beamte/Beamtinnen ZBG

		Derzeitiger Personalbestand (30.06.2006)				Möglicher Personalbestand (2009)					
Beamte		insgesamt	Frauen		Männer		insgesamt	Frauen		Männer	
Bes. Gr.		6	2	33,33	4	66,67	5	2	40,00	3	60,00
m. D.	A6	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00
	A7	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00
	A8	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00
	A9 md	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00
g. D.	A9 gd	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00
	A 10	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00
	A 11	2	1	50,00	1	50,00	1	1	100,00	0	0,00
	A 12	2	1	0,00	1	0,00	2	1	50,00	1	50,00
	A 13 gd	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00
h. D.	A 13 hd	1	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	1	100,00
	A 14	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00
	A 15	1	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	1	100,00
	A 16	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00

Prognose Angestellte ZBG

		Derzeitiger Personalbestand (30.06.2006)				Möglicher Personalbestand (2009)					
Angestellte	insgesamt	Frauen		Männer		insgesamt	Frauen		Männer		
Verg. Gr.	20	9	45,00	11	55,00	20	8	40,00	12	60,00	
m. D.	IX	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00
	VIII	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00
	VII	4	3	75,00	1	25,00	3	3	100,00	0	0,00
	VIb	5	4	80,00	1	20,00	5	4	80,00	1	20,00
	Vc	2	2	100,00	0	0,00	2	1	50,00	1	50,00
	Vb	4	0	0,00	4	100,00	5	0	0,00	5	100,00
g. D.	Vb	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00
	IV b	1	0	0,00	1	100,00	0	0	0,00	0	0,00
	IV a	3	0	0,00	3	100,00	4	0	0,00	4	100,00
	III	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00
	II	1	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	1	100,00
h. D.	II	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00
	I b	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00
	I a	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00

Prognose Arbeiter/innen ZBG

Arbeiter/innen	Derzeitiger Personalbestand (30.06.2006)					Möglicher Personalbestand (2009)				
	insgesamt	Frauen		Männer		insgesamt	Frauen		Männer	
Lohn Gr.	144	8	5,56	136	94,44	144	8	5,56	136	94,44
1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00
1a	1	1	0,00	0	0,00	1	1	100,00	0	0,00
2	1	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	1	100,00
2a	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00
3	8	1	12,50	7	87,50	8	1	12,50	7	87,50
3a	7	0	0,00	7	100,00	7	0	0,00	7	100,00
4	14	1	7,14	13	92,86	14	1	7,14	13	92,86
4a	24	0	0,00	24	100,00	24	0	0,00	24	100,00
5	10	1	10,00	9	90,00	10	1	10,00	9	90,00
5a	30	0	0,00	30	100,00	30	0	0,00	30	100,00
6	11	1	9,09	10	90,91	11	1	9,09	10	90,91
6a	26	2	7,69	24	92,31	26	2	7,69	24	92,31
7	2	1	50,00	1	50,00	2	1	50,00	1	50,00
7a	9	0	0,00	9	100,00	9	0	0,00	9	100,00
8	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00
8a	1	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	1	100,00
9	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00

Zusammenfassung

Arbeiter/innen	insgesamt	Frauen		Männer		insgesamt	Frauen		Männer	
1 bis 2a	2	1	50,00	1	50,00	2	1	50,00	1	50,00
3 bis 9	142	7	4,93	135	95,07	142	7	4,93	135	95,07