



Stadt Gladbeck



Frauenförderplan der Stadtverwaltung Gladbeck - 2009

Impressum:

Hrsg.: Bürgermeister der Stadt Gladbeck
Organisations- und Personalamt
Auflage: 300 / Dezember 2009
Druck: Hausdruckerei Stadt Gladbeck

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
I. Präambel	2
II. Rechtsgrundlagen, Allgemeine Hinweise	2
III. Geltungsbereich	3
IV. Ziele des Frauenförderplanes	3
V. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Prognosen der zu besetzenden Stellen bis Nov. 2012	4
1. Bestandsaufnahme/Analysen	
2. Prognosen	
VI. Maßnahmen	6
VII. Besetzung von Gremien	16
VIII. Berichtspflicht	16
IX. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten	16
X. Rechte und Pflichten der Beschäftigten	17
1. Gleichstellungsverpflichtung	
2. Führungskräfte	
3. Sprache	
4. Anrufungsrecht der Beschäftigten	
XI. Schlussvorschriften	19
1. Inkrafttreten/Laufzeit	
2. Bekanntmachung	
3. Aushändigung	
4. Änderung von Verwaltungsvorschriften und Dienstvereinbarungen	

Anlage 1

Anlagen 2 a - e

I. Präambel

Die Gleichstellung von Frauen, eine Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern und eine Verbesserung der „Rahmenbedingungen“ zur Erreichung des Ziels sind das zentrale Anliegen der Frauenförderung.

Vieles hat sich in den letzten Jahren geändert und verbessert, wir sind auf einem guten Weg !

Durch vielfältige Aktivitäten ist Frauenförderung bei der Stadt Gladbeck inzwischen ein 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. Die Umsetzung der Strategie des Gender-Mainstreaming ist selbstverständlich und wird bei Leitbildern, Projekten, Konzepten pp. berücksichtigt und umgesetzt.

II. Rechtsgrundlagen, Allgemeine Hinweise

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG -) ist am 20.11.1999 in Kraft getreten. Damit 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 1. Frauenförderplan der Stadtverwaltung Gladbeck wurde vom Rat der Stadt Gladbeck in seiner Sitzung am 09.11.2000 beschlossen. Die Fortschreibungen für die Dauer von jeweils drei Jahren hat der Rat zum 21.11.2003 und 21.11.2006 in Kraft gesetzt.

Die Verwaltung hat nun gemäß § 5 a Abs. 6 LGG vor Ablauf des gegenwärtigen Fortschreibungszeitraumes des Frauenförderplanes erneut 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 ist die dritte Fortschreibung und basiert auf dem Frauenförderplan aus dem Jahre 2006.

Im Aufbau und der Struktur ist auch diese Fortschreibung an die bisherigen Textfassungen angeglichen. Dies soll einerseits den Leserinnen und Lesern eine bessere Vergleichbarkeit ermöglichen und andererseits den Anforderungen einer „Fortschreibung“ gerecht werden.

Geändert hat sich in einigen Bereichen die Darstellung des Zahlenmaterials (s. Anlage 1 „Bericht über die Personalentwicklung“). Ursächlich hierfür ist das bereits ab 01.10.05 geltende „neue“ Tarifrecht (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – TVöD); danach wird nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeitern/innen differenziert. In dem zuletzt vorgelegten Frauenförderplan wurde diese Umstellung wegen der besseren Vergleichbarkeit mit dem Frauenförderplan 2003 noch nicht vorgenommen.

Die im Frauenförderplan beschriebenen Maßnahmen stehen nicht im Widerspruch zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das AGG - am 18.08.2006 in Kraft getreten - setzt vier EU-Richtlinien in deutsches Recht um. Ziel des Gesetzes ist die Verhinderung oder Beseitigung von bestimmten Benachteiligungen. Eine unterschiedliche Behandlung – wie hier konkret die Frauenförderung - ist danach auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

III. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Gladbeck sowie für die eigenbetriebsähnliche Einrichtung „Zentraler Betriebshof Gladbeck - ZBG“ und für die Bezirksstelle der Vestischen Arbeit Gladbeck.

IV. 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 weiterhin 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 die Ziele zu erreichen, sind die bereits bestehenden 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 einem – zwar genehmigten - Haushaltssicherungskonzept nur geringe Spielräume. Neue Maßnahmen werden daher im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel und dem derzeitigen Bedarf in der Frauenförderung aufgelegt.

V. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Prognosen der zu besetzenden Stellen bis November 2012

1. Bestandsaufnahme/Analysen

Die Grundlagen dieses Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose 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 79 Stellenbewegungen zugrunde, die aus dem altersbedingten Freiwerden von Stellen, aus Nachbesetzungsabsichten sowie aus Höhergruppierungs-/Beförderungsgründen resultieren.

Fluktuationen aus anderen Gründen (z.B. wegen Arbeits-, Dienstunfähigkeit, Kündigung, o.a.) 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 (Personalgestellung von Beschäftigten und Beamten/innen an die Vestische Arbeit - Bezirksstelle Gladbeck -, teilweise Überlassung des Bäderpersonals an den SV 13).

Hinsichtlich der Beförderungsmöglichkeiten nach dem Stellenplan und unter Berücksichtigung der Vorgaben des HSK wird davon ausgegangen, dass Beförderungen erfolgen können.

Die Personalveränderungen und der leichte Personalanstieg von 792 Kräften im Jahre 2009 auf 794 im Jahr 2012 resultieren insbesondere aus:

- ◆ der Besetzung von derzeit vakanten Planstellen
- ◆ der Berücksichtigung zusätzlicher Stellen Feuerwehr
- ◆ dem Ausscheiden von Raumpflegerinnen, deren Stellen nicht wiederbesetzt werden, weil die Reinigungsarbeiten vergeben werden
- ◆ 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.

Die Entwicklung wird zukünftig sein, dass Beschäftigte durch die Anhebung des Renteneintrittsalters später in den Ruhestand treten werden; ein vorzeitiges Ausscheiden wird nur möglich, wenn Rentenabschläge in Kauf genommen werden.

- 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 weiterhin für den gewerblich-technischen Bereich und den Bereich der Führungspositionen.

- ◆ Auf der Ebene der Fach- und Führungspositionen sollen fünf Stellen mit Frauen besetzt werden.
- ◆ Im Bereich der Feuerwehr soll der Frauenanteil weiter erhöht werden. Gegenwärtig werden Auswahlverfahren für die Einstellung neuer Brandmeister-Anwärter/innen durchgeführt. Auf Grund der positiven Resonanz bei den eingegangenen Bewerbungen besteht die Hoffnung, zumindest wieder eine weibliche Kraft einzustellen.
- ◆ Im gewerblich-technischen Bereich ist eine Erhöhung des Frauenanteiles um drei Stellen vorgesehen.

VI. Maßnahmen

Wie bereits in den vorherigen Fortschreibungen dokumentiert, ist Frauenförderung ein integraler Bestandteil des systematischen Personal- und Organisationsentwicklungskonzeptes.

Bei den in den Frauenförderplänen beschriebenen Maßnahmen handelt es sich einerseits um originäre Maßnahmen des LGG und andererseits um Maßnahmen, die zusätzlich aufgelegt wurden und sich als erfolgreich, effektiv und nachhaltig erwiesen haben.

Während der Laufzeit des gegenwärtig noch geltenden 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 Umset-

zung des Personal- und Organisationsentwicklungskonzeptes der Stadtverwaltung Gladbeck heraus als erforderlich und effektiv gesehen wurden, aufgelegt.

Die bereits in der Vergangenheit aufgelegten erfolgreichen Maßnahmen haben sich implementiert und sind für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Gladbeck selbstverständlich geworden.

Frauenförderung ist ein fließender und flexibler Prozess, der sich den Veränderungen der Gesellschaft, der Verwaltung und den Beschäftigten anpasst.

Eine neue Maßnahme für die Fortschreibung ist, Impulse zur Familienfreundlichkeit bzw. zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu geben. Wichtig ist es, Männer in ihrer Verantwortung für die Arbeit in der Familie zu bestärken, um auf Dauer die einseitige Doppelbelastung der Frauen zu beseitigen. Ein neues Rollenverhalten von Männern setzt die Akzeptanz und die Unterstützung durch den Arbeitgeber voraus. Auf Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden auch die Männer hingewiesen und positiv unterstützt und gestärkt. Familienarbeit beschränkt sich nicht nur auf die Kindererziehung, sondern auch aufgrund des demografischen Wandels der Pflege und Betreuung von Angehörigen.

In den zurückliegenden Jahren haben zwei Männer Elternzeit – zwar nur kurzfristig – in Anspruch genommen, in Kürze wird ein weiterer Mann in Elternzeit gehen. Diese Beispiele zeigen, dass sich eine gewisse Veränderung im Rollenverhalten vollzieht.

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.

Was für die Stadt Gladbeck schon seit langer Zeit grundsätzlich üblich war, ist nun durch Gesetz verpflichtend: mit in Kraft treten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 18.08.2006 besteht die gesetzliche Pflicht, Stellen geschlechtsneutral auszuschreiben.

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 auch den Bericht über die durchgeführten Maßnahmen, Ziffer 2).

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.

Vorrangig für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist das Anforderungsprofil. Daneben sind bei den zu besetzenden Stellen und Positionen als Hilfsqualifikationen die sogenannten „Soft Skills“ heranzuziehen. Diese Qualifikationen der sozialen und methodischen Kompetenzen erhalten eine immer größer werdende Bedeutung bei der Übertragung von Aufgaben. So haben beispielsweise Teamfähigkeit, Führungskompetenz oder Dialogfähigkeit für die Besetzung des Arbeitsplatzes eine unterschiedliche Bedeutung, je nachdem, ob eine Sachbearbeitungs- oder Führungsfunktion ausgeübt werden soll/wird.

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

Alle Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben. Im Einklang mit dem AGG besteht die Pflicht geschlechtsneutral auszuschreiben.

Im Rahmen der Ausbildung sind die Vorgaben aus dem Personal- und Organisationsentwicklungskonzept und dem Frauenförderplan zu beachten. Diese Anforderung findet sich u.a. in den Richtlinien für die praktische Berufsausbildung im nichttechnischen Verwaltungsdienst der Stadtverwaltung Gladbeck wieder.

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

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 motivieren und unterstützen die Fortbildungsbemühungen von Frauen und Männern. Das kann beispielsweise in dem ab 2009 flächendeckend eingeführten Jahresgespräch erfolgen. Sie fördern insbesondere die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zur Erweiterung, zum Ausbau und zur Intensivierung der sozialen und methodischen Kompetenzen.

Teilzeitbeschäftigte, die über ihre Arbeitszeit hinaus an Seminaren teilnehmen, erhalten entsprechend den tarif-/rechtlichen Regelungen Freizeitausgleich.

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

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

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

Ergänzend konzipiert die Gleichstellungsbeauftragte, in ihrer Funktion als Projektleiterin des Personal- und Organisationsentwicklungskonzeptes, in Kooperation mit der Personalabteilung Inhouse-Veranstaltungen für Frauen und Männer zu methodischen und sozialen Kompetenzen, z.B. Kooperation und Kommunikation am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie pp.

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

Zum 01.05.2007 wurde das neue System der elektronischen Arbeitszeiterfassung für die Mitarbeiter/innen, die an der gleitenden Arbeitszeit teilnehmen, eingeführt. Zeitgleich ist die neue Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit und die elektronische Arbeitszeiterfassung bei der Stadtverwaltung Gladbeck (DV-GLAZ) in Kraft getreten.

Beide Maßnahmen sind für die Beschäftigten im Hinblick auf die Ausweitung ihrer Zeitsouveränität bedeutsam. Zum einen wird der Gleitzeitrahmen erweitert und zum anderen wird das erlaubte monatliche Zeitguthabenkontingent 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.

Das am 01.07.2008 in Kraft getretene Pflegezeitgesetz verfolgt ebenfalls das Ziel einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege – so ausdrücklich im § 1 festgeschrieben. Nach diesem Gesetz wird Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung entweder kurzzeitig zu versorgen oder sich für eine sogenannte Pflegezeit bis zu sechs Monaten von der Arbeit vollständig oder teilweise freistellen zu lassen.

Die bundes- und landespolitischen Aktivitäten und Umstrukturierungen in der Kinderbetreuung für Kindergartenkinder und der Ausbau der Ganztagschulen erfordern keinen konkreten Handlungsbedarf der Verwaltung für die bei ihr beschäftigten Mütter und Väter. Die Suche nach einem Betreuungsplatz für unter 3jährige Kinder wird seitens der Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Amt für Familie, Jugend und Soziales unterstützt.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern, ist es erforderlich, neue, innovative und kreative Lösungen für die Mütter, Väter oder pflegenden Angehörigen zu entwickeln.

Wie bereits in der Einleitung zu diesem Kapitel (s. VI. Maßnahmen, Seite 7) ausgeführt, muss sich das Rollenbild von Vätern, Partnern und/oder Söhnen verändern. Ein Thema für die Zukunft könnte die Förderung von

Telearbeitsplätzen (Heimarbeit) sein. Grundsätzlich bieten Telearbeitsplätze die Möglichkeit bei Teilzeit- und Vollzeitarbeit genutzt zu werden und sind für Frauen und Männer gleichermaßen geeignet. Die Einrichtung von Telearbeitsplätzen kann ein weiterer Baustein zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden. Zunächst bleiben aber noch verschiedenste Aspekte unter Berücksichtigung der Besonderheiten einer Kommunalverwaltung als Dienstleister ihrer Bürgerinnen und Bürger im Vorfeld zu klären. Es müssen Antworten auf datenschutzrechtliche, organisatorische, technische und personalrechtliche Fragen gefunden werden.

9. Frauen in gewerblich-technischen Berufen

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

Ferner wurde ein schon seit langer Zeit verfolgtes Ziel erreicht: im Bereich der hauptamtlichen Feuerwehr wurde im Jahr 2007 eine Frau eingestellt. Sie absolvierte zunächst die Ausbildung als Brandmeister-Anwärterin und wurde Ende 2008 nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in den Feuerwehrdienst übernommen.

Dabei soll es aber nicht bleiben: interessierte Frauen sollen verstärkt motiviert werden, sich um eine 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. Die gewerblich-technischen Bereiche der Stadtverwaltung beteiligen sich, soweit das mit dem Betriebsablauf vereinbar ist, am bundesweit jährlich stattfindenden GirlsDay (der 4. Donnerstag im April) mit interessanten und ansprechenden Angeboten für die Mädchen.

10. 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.

11. Mentoring für Frauen

Das erstmalig im November 2003 gestartete Mentoring-Projekt für Frauen in den Kommunalverwaltungen der Emscher-Lippe-Region - „Mit Frauen an die Spitze“ - hat sich erfolgreich etabliert und wird als wiederkehrendes Programm regelmäßig angeboten. Im November 2009 startet bereits der vierte Durchgang des Mentoring.

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

12. Netzwerke für Frauen

Frauenförderung ist ein fließender Prozess, der sich den Veränderungen der Verwaltung und der Beschäftigten anpasst. Sie ist abhängig von den gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und finanziellen Veränderungen. Erkenntnisse aus Forschung und Wissenschaft finden bei der Konzeptionierung von Maßnahmen Berücksichtigung. Die vorhandenen finanziellen Mittel sind effizient und zielgerichtet einzusetzen. Bewährte und erfolgreiche Maßnahmen haben sich etabliert und werden von den Beschäftigten wahrgenommen. Das zeigt sich dadurch, dass das Interesse an Netzwerkarbeit wächst. Netzwerke fördern den Informations- und Erfahrungsaustausch, stellen Kontakte und Verbindungen her, motivieren aufstiegsorientierte Frauen und erweitern vorhandene Kompetenzen sowohl im beruflichen wie auch im familiären Alltag. Netzwerke sind ein weiterer Baustein im Sinne des Frauenförderplanes und des Personal- und Organisationskonzeptes. Mittlerweile gibt es unter den Beschäftigten zwei Netzwerke, die von der Gleichstellungsstelle initiiert, betreut und gefördert werden.

Das Netzwerk „Frauen in Führung (FiF)“ ist ein Netzwerk aus Frauen in Führungspositionen. Das Netzwerk hat sich Anfang 2008 neu strukturiert und definiert. Die Treffen finden viermal jährlich statt und werden von einer „Gastgeberin“¹ vorbereitet. In den Treffen werden fachliche Themen, beispielsweise Fragen zur Personalführung, erläutert.

¹ Die „Gastgeberin“ ist keine Externe, sondern selbst Mitglied des Netzwerkes.

Das Netzwerk „Concilia“ wurde am 01.04.2009 gegründet. In diesem Netzwerk treffen sich Beschäftigte aus den unterschiedlichsten Bereichen der Stadtverwaltung. Mitarbeiterinnen des Verwaltungsbereichs gehören dem Netzwerk ebenso an wie Beschäftigte aus dem technischen Bereich oder anderen Berufsgruppen (z. B. Schulsekretärinnen), unabhängig von der tariflichen Eingruppierung, Besoldung und ihrer beruflichen Funktion. Die Netzwerkerrinnen treffen sich einmal im Quartal zu einem Informations- und Erfahrungsaustausch auf fachlicher und persönlicher Ebene. Das Netzwerk steht allen interessierten Kolleginnen offen. Die Gleichstellungsstelle und die Gastgeberinnen laden zu den Treffen ein.

Einmal im Jahr findet eine gemeinsame Veranstaltung der Netzwerke „Frauen in Führung“ und „Concilia“ zu einem Informations-, Erfahrungsaustausch und zu einem „kennen lernen“ und einer Kontaktaufnahme auf beiden Seiten statt.

13. Collegiales Coaching

In der vorangegangenen Fortschreibung des Frauenförderplanes ist als neue Maßnahme das Collegiale Coaching aufgenommen worden. Gegenstand dessen ist, andere Kolleginnen bei Fragen der beruflichen Weiterentwicklung, im Zuge der Übernahme neuer Aufgaben, bei einer Projektorganisation u.v.a.m., zu begleiten. Ein weiterer Gewinn des Coaching ist die Erweiterung und Festigung der eigenen methodischen und sozialen Kompetenzen.

Hierzu wurden spezielle Fortbildungen angeboten. Ein potentieller Kreis an Beschäftigten, die bereit und befähigt waren, wurde aufgebaut, individuelle kollegiale Unterstützung für bestimmte berufliche Entwicklungsfragen oder für eine bestimmte berufliche Phase zu geben. Die Gruppe ist nunmehr soweit, im Herbst 2009 mit dem Angebot zu starten.

Das Collegiale Coaching wird zuerst als ein frauenspezifisches Angebot gestartet und etabliert. Für die Zukunft ist jedoch geplant, dieses neue Instrument auch für männliche Beschäftigte zu öffnen und als Bestandteil einer geschlechtergerechten Personalentwicklung zu implementieren. Dieses Instrument eignet sich ausgezeichnet für die Sensibilisierung der Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

14. Coaching-Jahresgruppe

Dieses Instrument zur Frauenförderung hat sich bewährt und wird fortgeführt. Das Angebot richtet sich an alle interessierten Mitarbeiterinnen der

Stadtverwaltung Gladbeck, die sich beruflich weiterentwickeln wollen, ihre soziale Kompetenz, ihre emotionale Intelligenz und ihre Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie ihre Konfliktfähigkeit ausbauen und stabilisieren wollen. Es werden max. vier Termine im Jahr angeboten. Die Themen bauen aufeinander auf. Die Akzeptanz und Nachfrage ist steigend, so dass in diesem Jahr erstmalig nicht alle Anmeldungen der Beschäftigten berücksichtigt werden konnten.

VII. Besetzung von Gremien

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

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

VIII. 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.

IX. 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 § 84 des Landesbeamtengesetzes (LBG NRW).

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.

X. 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; vgl. AGG!

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 werden².

4. Anrufungsrecht der Beschäftigten

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

² Hilfestellung hierzu bietet die Gleichstellungsstelle

XI. Schlussvorschriften

Dieser Frauenförderplan tritt am 18.12.2009 in Kraft. Er gilt für die Dauer von 3 Jahren. Gleichzeitig tritt der z.Zt. geltende Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Gladbeck außer Kraft.

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

Ferner händigt die Personalabteilung allen Neubeschäftigten ein Exemplar des Frauenförderplanes aus.

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

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

Anlage 1

Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen (Vergleich 2006 - 2009) ³

I. Ausgangssituation

Am 20.11.1999 ist das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) 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 den weiteren FFP in den Jahren 2003 und 2006 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.

II. Bericht über die Personalentwicklung

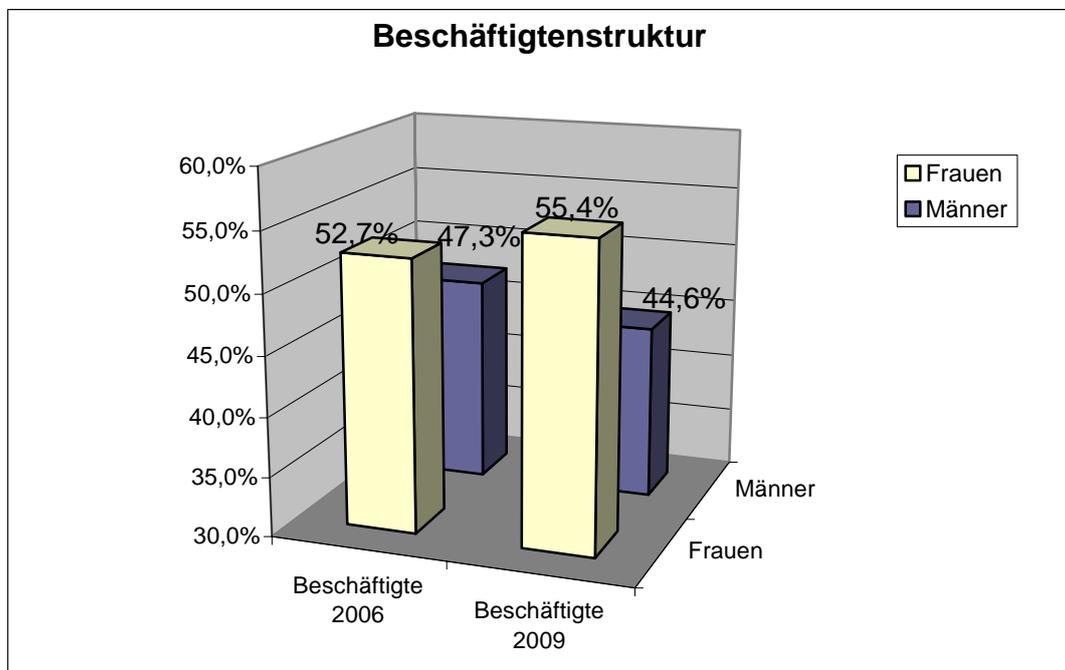
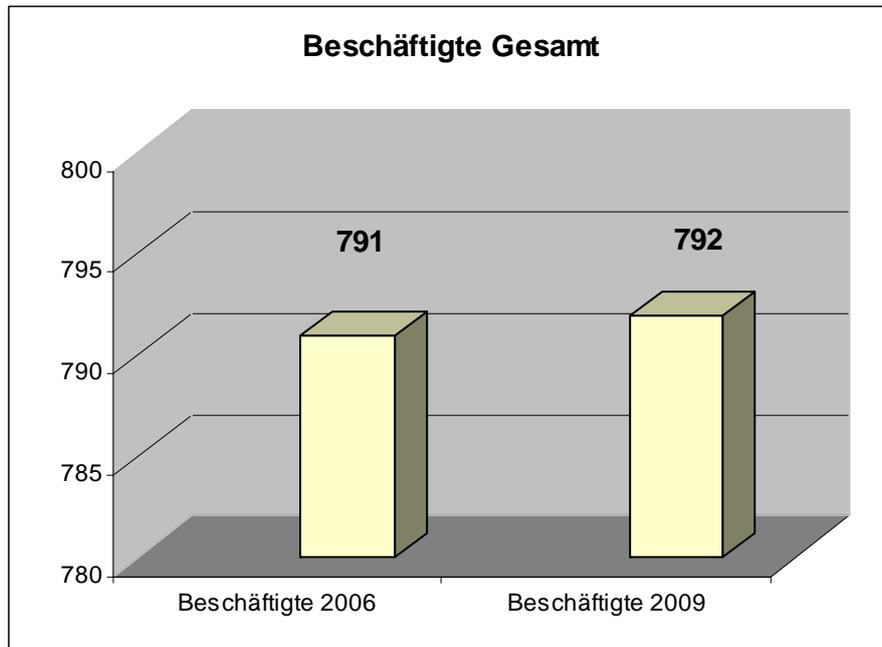
Der folgende Bericht zeigt die wesentlichen markanten Personalbereiche unter Einbeziehung der im Frauenförderplan 2006 erstellten Prognosen auf. Darüber hinaus werden signifikante Veränderungen aufgezeigt und erläutert: ⁴

1.1 Zahl der Beschäftigten insgesamt

	2006		2009		Veränderung		Prognose 2006	Zielerreichung
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	%	%
Frauen	417	52,7	439	55,4	22	5,3	53,4	2,0
Männer	374	47,3	353	44,6	- 21	- 5,6	46,6	- 2,0
gesamt	791		792		1			

³ Im Folgenden werden die Beschäftigtenzahlen (Pro-Kopf-Betrachtung!) vom 30.06.2006 und 30.06.2009 miteinander verglichen.

⁴ Nach dem ab 01.10.05 geltendem Tarifrecht (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – TVöD) wird nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeitern/innen differenziert. In dem hier vorgelegten Frauenförderplan wurde daher die bisherige Abgrenzung teilweise aufgegeben.



Analyse / Anmerkungen

- Die Gesamtbeschäftigtenzahl hat sich nahezu nicht verändert. Durch Stellenabbau insbesondere im Zusammenhang mit der stetigen Haushaltskonsolidierung wäre zwar einerseits ein Rückgang zu verzeichnen gewesen, andererseits wurden u. a. aber zum 01.08.08 und 01.08.09 insgesamt 3 Kindergärten vom Zweckverband der Katholischen Kirche übernommen (= 19 Stellen) bzw. 5 Stellen bei der Feuerwehr im Zusammenhang mit der Reduzierung der Arbeitszeit von der 54-Stunden-Woche auf die 48-Stunden-Woche eingerichtet. 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 erneut deutlich zurückgegangen.

- Die Prognose im Jahre 2006, den Anteil der Frauen an der Gesamtzahl von 52,7 % auf 53,4 % zu erhöhen, wurde um 2 Prozentpunkte auf jetzt 55,4 % übertroffen.

1.2 Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen

- **Beamte/innen**

	2006		2009		Veränderung	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauen	66	31,7	66	31,4	0	- 0,3
Männer	142	68,3	144	68,6	2	0,3
Gesamt	208		210		2	

- **Beschäftigte (ehemalige Angestellte)**

	2006		2009		Veränderung	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauen	291	61,7	320	66,1	29	4,4
Männer	181	38,3	164	33,9	- 17	- 4,4
Gesamt	472		484		12	

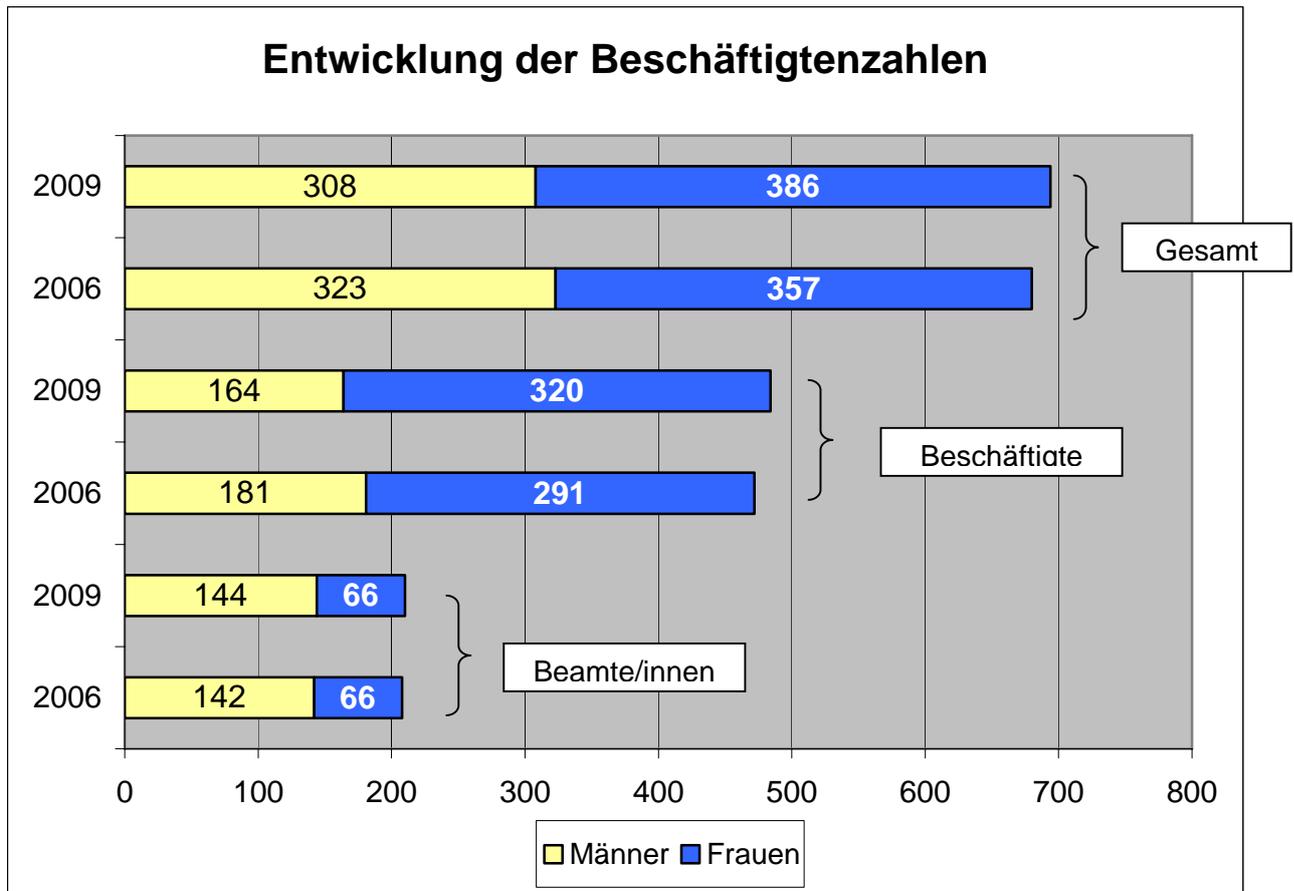
- **Beamte/innen / Beschäftigte (ehem. Angestellte) zusammen ⁵**

	2006		2009		Veränderung		Prognose 2006		Ziel-erreichung	
	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%
Frauen	357	52,5	386	55,6	29	3,1	363	53,6	23	2,0
Männer	323	47,5	308	44,4	-15	- 3,1	314	46,4	- 6	- 2,0
Gesamt	680		694		14		677		17	

Analyse / Anmerkungen

- Im Beamten-/Beschäftigtenbereich ist nach dem Erreichen der Geschlechterparität in 2003 der Frauenanteil im Jahre 2006 von 50 % auf 52,5 % und nun im Jahre 2009 auf 55,6 % angestiegen und liegt damit höher als 2006 prognostiziert.
- Im Beamtenbereich liegt der Frauenanteil bei 31,4 % und hat sich nahezu nicht verändert. Der Hauptgrund dafür ist der hohe Anteil der männlichen Feuerwehrbeamten.
- Im Beschäftigtenbereich liegt der Frauenanteil inzwischen bei 66,1 %.

⁵ Von der Gruppe der Beschäftigten (= ehemalige Angestellte und Arbeiter/innen) werden bei dieser Betrachtung „nur“ die Angestellten einbezogen. Auf Grund ihrer Vor- und Ausbildung und der Aufgabenstellung (z.B. allg. Verwaltungsdienst) sind sie mit den Beamten/innen vergleichbar. Die Gruppe der Arbeiter/innen ist eher im operativen Bereich tätig, so dass ein Vergleich mit den Beamten/innen keine Aussagekraft erhält.

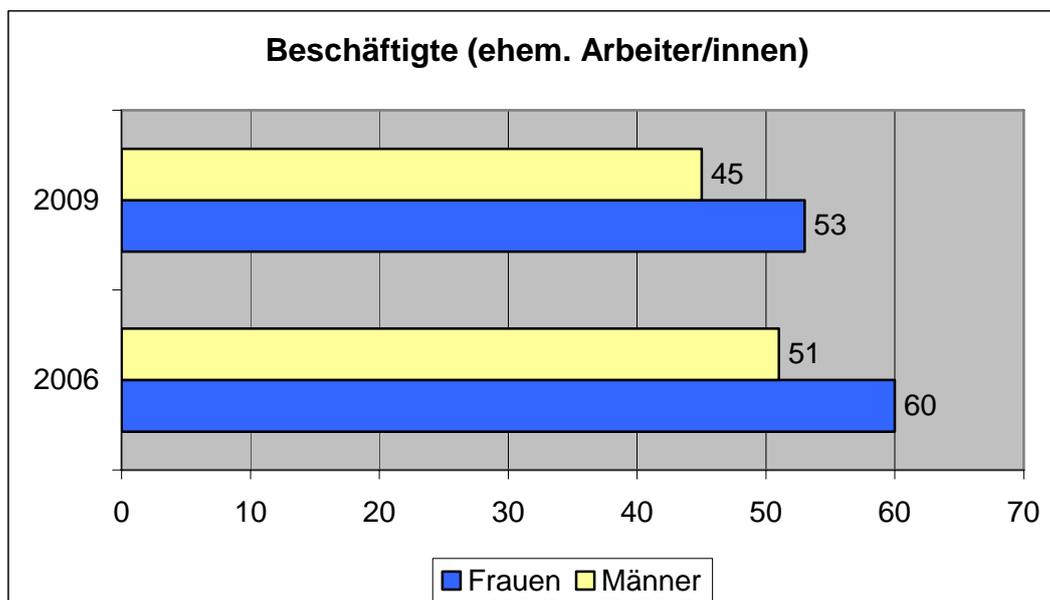


- **Beschäftigte (ehem. Arbeiter/innen)**

	2006		2009		Veränderung		Prognose 2006		Zielerreichung
	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	%
Frauen	60	54,1	53	54,1	- 7	- / + 0	52	52	2,1
Männer	51	45,9	45	45,9	- 6	- / + 0	48	48	- 2,1
Gesamt	111		98		- 13		100		

Analyse / Anmerkungen

- Ursache für den Personalrückgang ist u.a. der Stellenabbau im Reinigungswesen.
- Ferner wurden in der Druckerei und im Werkstattbereich Stellen nach dem Ausscheiden der Beschäftigten nicht wiederbesetzt.
- Die Prognose aus 2006 wurde bei den absoluten Zahlen nahezu „auf den Punkt getroffen“.
- Der prozentuale Anteil – Frauen / Männer – ist gegenüber 2006 unverändert, der Frauenanteil liegt nach wie vor bei 54,1 %.



1.3 Laufbahnbezogene Betrachtung (Beamte/innen und Beschäftigte – ehem. Angestellte)

mittlerer Dienst

Allgemein

	2006		2009		Veränderung		Prognose 2006		Zielerreichung
	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	%
Frauen	228	62,1	237	63,2	9	1,1	230	62,8	0,4
Männer	139	37,9	138	36,8	-1	-1,1	136	37,2	-0,4
Gesamt	367		375		8		366		

Bereiche des mittleren Dienstes

Be-sol-dung	2006			2009			Veränderung			Prognose 2006			Zielerreichung	
	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	F	M
A 6	2	2	0	4	3	1	2	1	1	1	1	0	2	1
A 7	10	2	8	16	2	14	6	0	6	9	3	6	-1	8
A 8	51	9	42	49	10	39	-2	1	-3	49	9	40	1	-1
A 9	18	3	15	18	4	14	0	1	-1	20	3	17	1	-3
	81	16	65	87	19	68	6	3	3	79	16	63	3	5

Ent-gelt-gr.	2006			2009			Veränderung			Prognose 2006			Zielerreichung	
	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	F	M
EG 3	5	4	1	4	4	0	-1	0	-1	5	4	1	0	-1
EG 5	99	82	17	88	73	15	-11	-9	-2	97	80	17	-7	-2
EG 6	63	44	19	73	51	22	10	7	3	61	44	17	7	5
EG 7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 8	95	74	21	100	82	18	5	8	-3	97	76	21	6	-3
EG 9	24	8	16	23	8	15	-1	0	-1	27	10	17	-2	-2
	286	212	74	288	218	70	2	6	-4	287	214	73	4	-3

Analyse / Anmerkungen

- Es ist ein leichter Personalanstieg zu verzeichnen, der im Wesentlichen durch die (gesetzliche) Notwendigkeit weiterer Stellen im Feuerwehrbereich begründet ist.
- Insgesamt ist im mittleren Dienst der Frauenanteil mit 63,2 % auf hohem Niveau geblieben. Dies ist umso bemerkenswerter, weil - von wenigen Fällen abgesehen - fast alle Feuerwehrbeamten dem mittleren Dienst zuzuordnen sind!
- Im mittleren Dienst besteht im Beamtenbereich eine Unterrepräsentanz von Frauen; ihr Anteil beträgt 21,8%. Wie zuvor dargelegt, beträgt aber allein der Anteil der Feuerwehrbeamten 72,4 %, so dass hierin die Ursache liegt.
- Bei den Beschäftigten beträgt der Frauenanteil hingegen 75,7%. Dies erklärt sich u.a. dadurch, dass in den städtischen Kindertageseinrichtungen ausschließlich weibliche Beschäftigte tätig sind.

gehobener Dienst

Allgemein

	2006		2009		Veränderung		Prognose 2006		Ziel-Erreichung
	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	%
Frauen	125	45,1	143	50,9	18	5,8	127	46,0	4,9
Männer	152	54,9	138	49,1	-14	-5,8	149	54,0	-4,9
Gesamt	277		281		4		276		

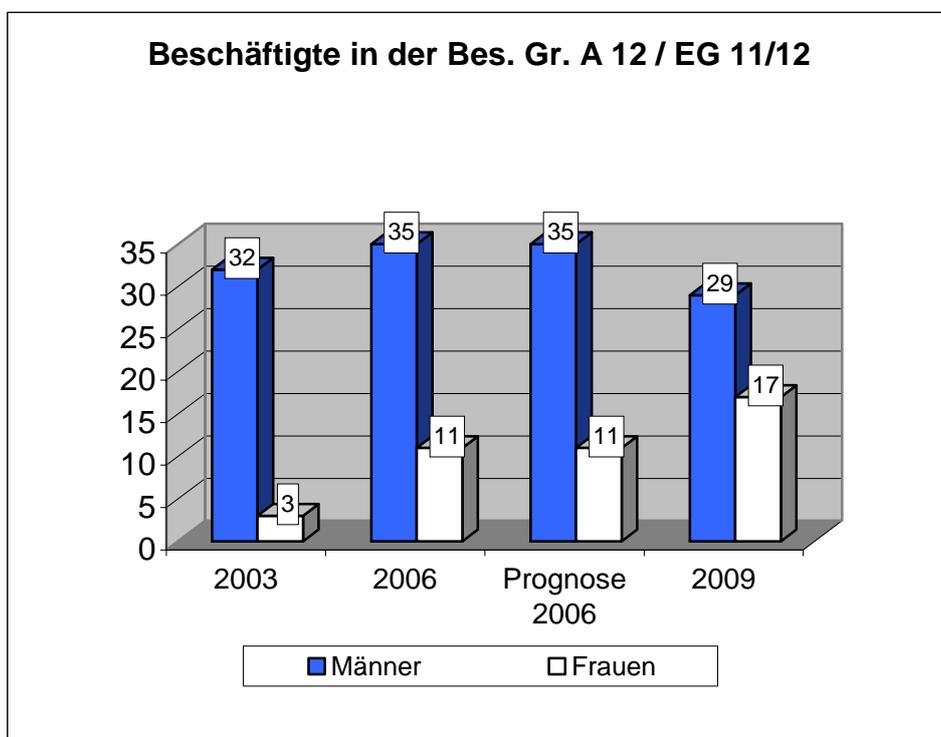
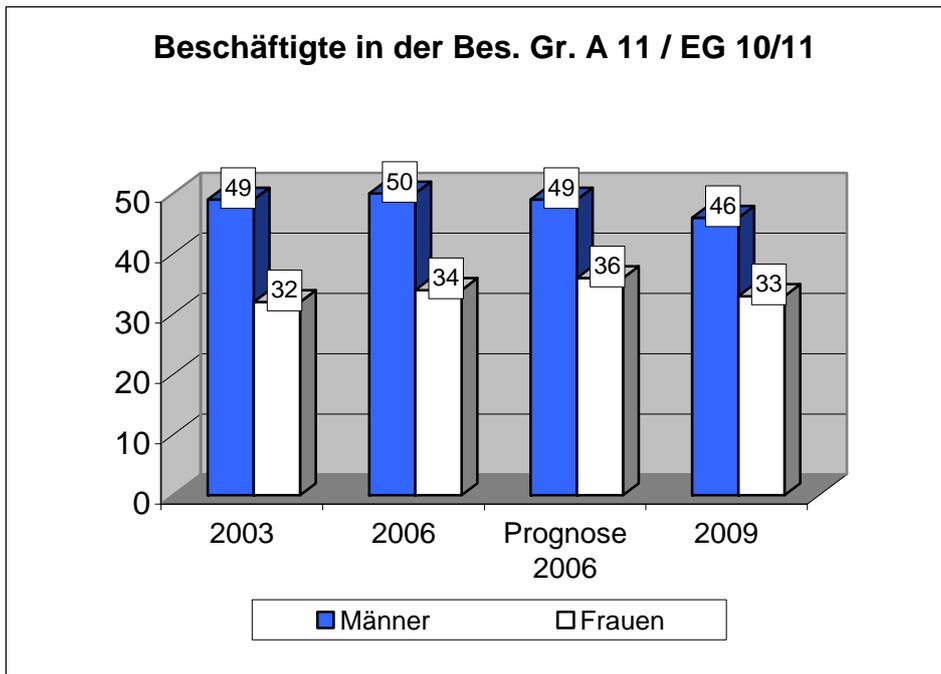
Bereiche des gehobenen Dienstes

Be-sol-dung	2006			2009			Veränderung			Prognose 2006			Ziel-Erreichung	
	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	F	M
A 9	7	7	0	5	2	3	-2	-5	3	5	5	0	-3	3
A 10	27	19	8	27	17	10	0	-2	2	26	19	7	-2	3
A 11	50	21	29	47	21	26	-3	0	-3	50	22	28	-1	-2
A 12	18	2	16	19	6	13	1	4	-3	19	2	17	4	-4
A 13	8	0	8	7	0	7	-1	0	-1	9	0	9	0	-2
	110	49	61	105	46	59	-5	-3	-2	109	48	61	-2	-2

Ent-gelt-gr.	2006			2009			Veränderung			Prognose 2006			Ziel-Erreichung	
	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	F	M
EG 9	82	48	34	95	64	31	13	16	-3	89	50	39	14	-8
EG 10	35	10	25	37	13	24	2	3	-1	35	14	21	-1	3
EG 11	30	12	18	30	13	17	0	1	-1	27	9	18	4	-1
EG 12	20	6	14	14	7	7	-6	1	-7	16	6	10	1	-3
	167	76	91	176	97	79	9	21	-12	167	79	88	18	-9

Analyse / Anmerkungen

- Im gehobenen Dienst ist die Zahl der Beschäftigten um 4 gestiegen und nicht, wie prognostiziert, um 1 Stelle zurückgegangen.
- Der Frauenanteil ist weiter angestiegen und liegt damit noch um 4,9 % höher als 2006 erwartet.
- Der Frauenanteil beträgt nun 50,9 %, damit ist die Parität erreicht.
- Frauen haben in 18 Fällen von Personalmaßnahmen profitiert, d.h. 16 mehr als prognostiziert.
- In der Bes. Gr. A 9 / EG 9 sind Frauen durch eine deutliche Steigerung mit 66 % „gut“ vertreten. Bei der Bes. Gr. A 10 / EG 10 liegt der Anteil bei 46,8 %.
- In den Bes. Gr. A 11, A 12, A 13 bzw. EG 11, 12 sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert, allerdings wurde ihr Anteil von 2006 zu 2009 von 32,5 % auf 40,1 % erhöht.
- Bemerkenswert ist der deutliche Anstieg des Frauenanteils in der Bes. Gr. A 12 / EG 12.



Die erhebliche Erhöhung des Frauenanteils in der Bes. Gr. A 12 / EG 11/12, nämlich um 6 gegenüber 2006, ist ein erneuter wichtiger Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Besetzung von Fach- und Führungspositionen.

höherer Dienst

Allgemein

	2006		2009		Veränderung		Prognose 2006		Zielerreichung
	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	%
Frauen	4	11,1	6	15,8	2	4,7	6	17,1	-1,3
Männer	32	88,9	32	84,2	0	-4,7	29	82,9	1,3
gesamt	36		38		2		35		

Bereiche des höheren Dienstes

Be-sol-dung	2006			2009			Veränderung			Prognose 2006			Zielerreichung	
	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	F	M
A 13	5	0	5	6	0	6	1	0	1	4	0	4	0	2
A 14	7	1	6	6	1	5	-1	0	-1	7	2	5	-1	0
A 15	3	0	3	4	0	4	1	0	1	3	0	3	0	1
A 16	2	0	2	2	0	2	0	0	0	2	0	2	0	0
	17	1	16	18	1	17	1	0	1	16	2	14	-1	3

Ent-gelt-gr.	2006			2009			Veränderung			Prognose 2006			Zielerreichung	
	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	ab-solut	F	M	F	M
EG 13	10	3	7	12	5	7	2	2	0	10	4	6	1	1
EG 14	5	0	5	5	0	5	0	0	0	5	0	5	0	0
EG 15	4	0	4	3	0	3	-1	0	-1	4	0	4	0	-1
	19	3	16	20	5	15	1	2	-1	19	4	15	1	0

Analyse / Anmerkungen

- Der Frauenanteil hat sich im höheren Dienst um 2 Frauen erhöht.
- Frauen sind weiterhin im höheren Dienst mit 15,8 % stark unterrepräsentiert.
- Es nicht gänzlich gelungen, den Frauenanteil im höheren Dienst entsprechend der Prognose von 2006 für 2009 von 17,1 % zu erreichen.

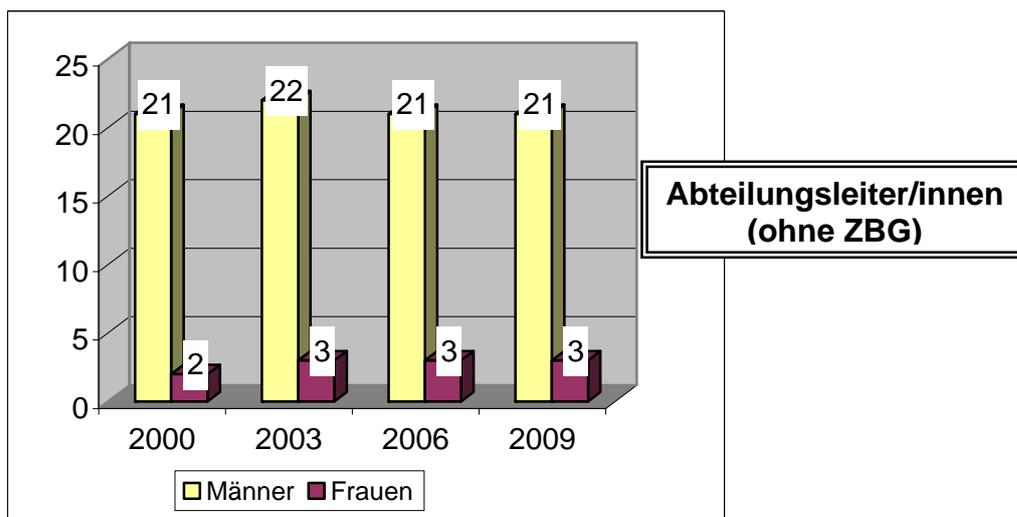
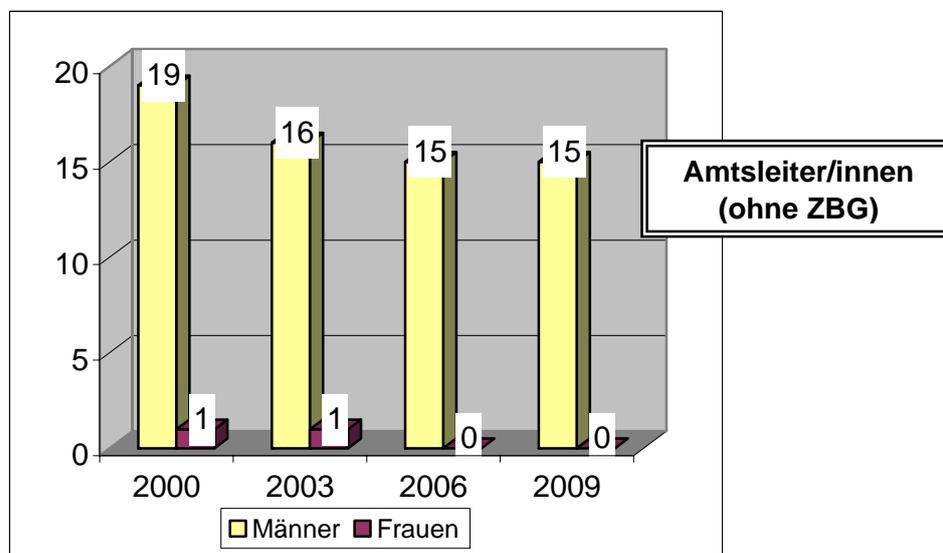
Beschäftigte - ehem. Arbeiter/innen
--

Entgeltgr.	2006			2009			Veränderung			Prognose 2006			Zielerreichung	
	absolut	F	M	absolut	F	M	absolut	F	M	absolut	F	M	F	M
EG 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 2	46	46	0	43	43	0	-3	-3	0	40	40	0	3	0
EG 3	12	12	0	9	9	0	-3	-3	0	11	11	0	-2	0
EG 4	10	2	8	7	1	6	-3	-1	-2	9	1	8	0	-2
EG 5	21	0	21	21	0	21	0	0	0	20	0	20	0	1
EG 6	10	0	10	7	0	7	-3	0	-3	9	0	9	0	-2
EG 7	5	0	5	6	0	6	1	0	1	5	0	5	0	1
EG 8	6	0	6	4	0	4	-2	0	-2	5	0	5	0	-1
EG P	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0
	111	60	51	98	53	45	-13	-7	-6	100	52	48	1	-3

Analyse / Anmerkungen:

- Der Frauenanteil liegt bei 54,1 %.
- In den „unteren“ Entgeltgruppen (EG 2 und EG 3) sind ausschließlich Frauen; dies sind die Raumpflegerinnen und Küchenhilfen.
- Die - ausschließlich männlichen - Beschäftigten der EG 5 und EG 6 sind überwiegend in der Straßen-, Kanalunterhaltung oder im Fahrdienst tätig.
- Es wird nicht davon ausgegangen, dass kurz- bis mittelfristig eine Erhöhung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen 5 bis 9 aufgrund der Tätigkeiten gelingen wird.

1.4 Funktionsbezogene Betrachtung



Analyse / Anmerkungen

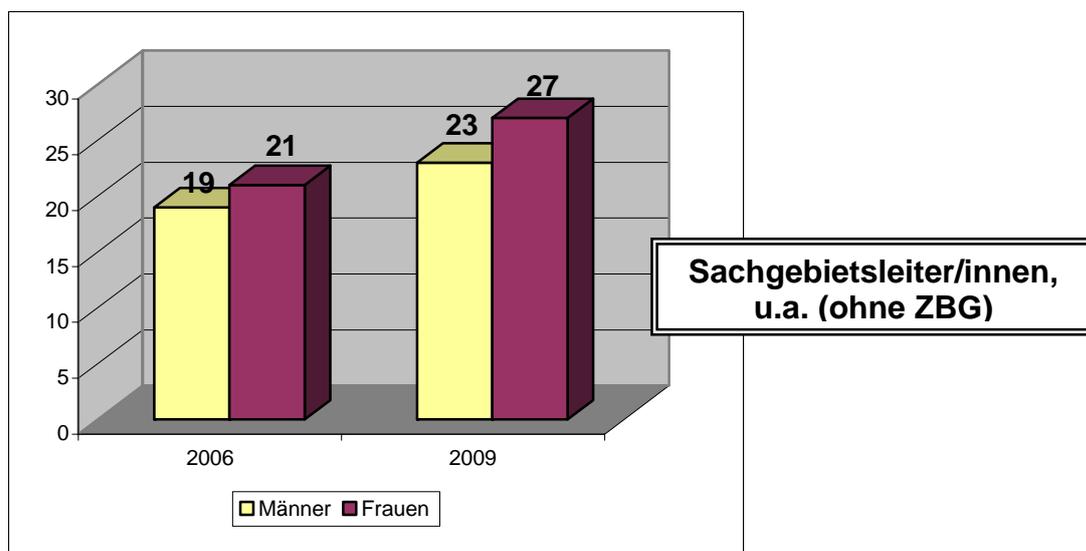
- Nach dem Behördenwechsel der ehemaligen Leiterin des Stadtamtes 61 ist es bisher nicht gelungen, die Leitung eines Amtes erneut einer Frau zu übertragen.

In dem Berichtszeitraum waren zwei Stellen für Amtsleitungen zu besetzen, die des Rechtsamtes und des Amtes für Immobilienwirtschaft.

So waren z.B. im Rahmen der Nachbesetzung der Leitung des Rechtsamtes insgesamt 102 Bewerbungen mit einer optimalen Aufteilung auf 51

Frauen und 51 Männer eingegangen. Unter Beachtung des Anforderungsprofils konnten allerdings nur zwei Frauen in die engere Auswahl einbezogen werden; eine dieser Bewerberinnen hat dann ihre Bewerbung zurückgezogen, die andere wurde zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, konnte letztendlich aber nicht in Gänze überzeugen.

- Im Bereich der Abteilungsleitungen liegt der Frauenanteil unverändert bei nur 12,5 %.



Analyse / Anmerkungen

- Bei den Sachgebietsleitungen und ähnlichen Leitungsfunktionen hat sich nach der in 2006 nahezu erreichten Geschlechterparität eine weitere Verbesserung zu Gunsten der Frauen ergeben. Der Frauenanteil ist von 52,5 auf 60,8 % gestiegen.

Frauen haben in wesentlichen Fachfunktionen die Leitung inne, genannt seien hier die Kindergartenleitungen, die Leitung und Steuerung „Soziale Projekte“, die stellv. Leitung des Standesamtes, die Archivleitung oder auch die Teamleitung „Markt und Integration“ der Vestischen Arbeit – Gladbeck.

1.5 **Fazit**

- Es ist insgesamt erneut eine deutliche Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen, von 52,7 % auf 55,4 % der Gesamtbeschäftigten.
- Unterrepräsentiert sind Frauen sind derzeit
 - im gesamten höheren Dienst,
 - im gehobenen Dienst in den Bes. Gr. A 11, A 12, A13 bzw. EG 10 und 11,
 - im mittleren Dienst im Beamtenbereich bzw. bei den Beschäftigten in EG 9,
 - bei den Beschäftigten (ehem. Arbeitern/innen) bei Einbeziehung des ZBG (gewerblich-technischer Bereich).
- Mit dem erneuten Anstieg des Frauenanteils in den Bes. Gr. A 11, A 12 bzw. EG 10, 11 und 12 wurden weitere 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 Projekt „Mentoring für Frauen“ und das Collegiale Coaching 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"> ➤ Das 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 ➤ Für die neuen Auszubildenden werden „Einführungstage“ sowie „Feed-back-Veranstaltungen“ einmal jährlich durchgeführt. ➤ Einsatz von Auszubildenden in der Gleichstellungsstelle 	<p style="text-align: right;">✓</p> <p style="text-align: right;">✓</p> <p style="text-align: right;">✓</p>
5	<p><u>Fortbildung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Coaching-Jahresgruppe: Grund- und Aufbaukurs, 4 Treffen im Jahr, Themen bauen aufeinander auf, Dauer insgesamt 2 Jahre ➤ Städteübergreifendes Mentoring: „Mit Frauen an die Spitze“ ➤ 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 flächendeckend ab 2009 (nicht verpflichtend, aber empfohlen) ➤ Netzwerk „Frauen in Führung“ 	<p>Wird umgesetzt durch § 5 TVöD-V 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 style="text-align: right;">✓</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 ➤ Fortbildungen zum Thema „Work-Life-Balance“ 	<p style="text-align: right;">✓</p> <p style="text-align: right;">✓</p>
11	<p><u>Fortbildungsangebote für besondere Berufsgruppen</u></p>	<p>Wird im Rahmen der vergebenen Haushaltsmittel umgesetzt (z.B. Fortbildungen für Quereinsteiger/innen)</p>

12	<p><u>Fortbildung für Führungskräfte</u> (Fortbildungen sind vorgesehen):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ im Personal- und Organisationsentwicklungskonzept ➤ in den Führungsleitlinien ➤ im Leitfaden Jahresgespräch 	<p style="text-align: center;">✓ ✓ ✓</p>
13	<p><u>Umwandlung von Schreibe Arbeitsplätzen</u></p>	<p style="text-align: center;">✓</p>
14	<p><u>Maßnahmen zur Um-/Neuorientierung von Frauen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Collegiales Coaching 	<p>Start Herbst 2009</p>
15	<p><u>Dienstvereinbarungen</u></p> <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), in Kraft seit dem 01.05.2007 ➤ DV über die Betreuung und Behandlung alkoholgefährdeter und –kranker Dienstkräfte der Stadtverwaltung Gladbeck, in Kraft seit dem 10.05.1993 ➤ DV zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement gem. § 84 Abs. 2 SGB IX, in Kraft seit dem 01.08.2009 	<p style="text-align: center;">✓ ✓ Wird überarbeitet. ✓</p>
16	<p><u>AG Gesundheitsprävention</u></p> <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“ - Kooperationsangebote mit VHS - Gesundheitstage 	<p>Mit dem Leitbild zum Arbeits- und Gesundheitsschutz wurden die Zielvorstellung und Strategien festgelegt. Ein Baustein ist die Gründung der Arbeitsgruppe Gesundheitsprävention. Die AG startete im Jahr 2005. Regelmäßig finden Gesundheitstage zu speziellen Themen wie Bewegung, Ernährung statt. Zum Basisangebot gehören Bewegungs- und Entspannungsangebote in Kooperation mit der VHS ausschließlich für die Beschäftigten der Stadtverwaltung.</p>

Fazit

- ◆ Die im Frauenförderplan 2006 gesetzten Ziele wurden weitgehend erreicht. Insbesondere ist es gelungen, eine weibliche Kraft bei der Feuerwehr zunächst als Brandmeister-Anwärterin auszubilden und sie nach erfolgreich abgelegter Prüfung in den feuerwehrtechnischen Dienst zu übernehmen.

- ◆ Ebenso konnten die festgeschriebenen Maßnahmen weitestgehend umgesetzt werden:
 - ⇒ in den Ämtern 10, 50 und 66 hat von 2006 – 2008 ein zweijähriges Pilotprojekt „Jahresgespräch“ (Mitarbeitergespräch) stattgefunden. Nach Abschluss der Pilotphase wurde nun empfohlen, das Jahresgespräch flächendeckend anzubieten (Ziffer 8). Es handelt sich um kein zusätzliches Pflichtgespräch.
 - ⇒ die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit wurde mit einer erheblich weitergehenden Flexibilisierung überarbeitet (Ziffer 10 und 15)
 - ⇒ das Collegiale Coaching hat kürzlich begonnen (Ziffer 14)
 - ⇒ die Aktivitäten zur Gesundheitsprävention konnten erheblich ausgebaut werden (Ziffer 16).

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

Prognose über die möglichen Veränderungen der Beschäftigtenstruktur

		Personalbestand (30.06.2009)				Prognose: Personalbestand (2012)					Veränderung 30.06.2009 - 2012			
Beamte/ innen		Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen	Männer	ins- gesamt
Bes. Gr.		66	31,43	144	68,57	210	73	33,49	145	66,51	218	7	1	8
m. D.	A 6	3	75,00	1	25,00	4	2	50,00	2	50,00	4	-1	1	0
	A 7	2	12,50	14	87,50	16	6	75,00	2	25,00	8	4	-12	-8
	A 8	10	20,41	39	79,59	49	10	16,13	52	83,87	62	0	13	13
	A 9 mD	4	22,22	14	77,78	18	5	25,00	15	75,00	20	1	1	2
g. D.	A 9 gD	2	40,00	3	60,00	5	2	50,00	2	50,00	4	0	-1	-1
	A 10	17	62,96	10	37,04	27	14	60,87	9	39,13	23	-3	-1	-4
	A 11	21	44,68	26	55,32	47	22	44,00	28	56,00	50	1	2	3
	A 12	6	31,58	13	68,42	19	8	40,00	12	60,00	20	2	-1	1
	A 13 gD	0	0,00	7	100,00	7	2	25,00	6	75,00	8	2	-1	1
h. D.	A 13 hD	0	0,00	6	100,00	6	0	0,00	4	100,00	4	0	-2	-2
	A 14	1	16,67	5	83,33	6	1	12,50	7	87,50	8	0	2	2
	A 15	0	0,00	4	100,00	4	1	25,00	3	75,00	4	1	-1	0
	A 16	0	0,00	2	100,00	2	0	0,00	3	100,00	3	0	1	1

Prognose über die möglichen Veränderungen der Beschäftigtenstruktur

		Personalbestand (30.06.2009)				Prognose: Personalbestand (2012)					Veränderung 30.06.2009 - 2012			
Beschäftigte (ehem. Angestellte)		Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen	Männer	ins- gesamt
EG		320	66,12	164	33,88	484	327	67,42	158	32,58	485	7	-6	1
m. D.	3	4	100,00	0	0,00	4	4	100,00	0	0,00	4	0	0	0
	5	73	82,95	15	17,05	88	73	83,91	14	16,09	87	0	-1	-1
	6	51	69,86	22	30,14	73	51	70,83	21	29,17	72	0	-1	-1
	8	82	82,00	18	18,00	100	83	83,00	17	17,00	100	1	-1	0
	9	8	34,78	15	65,22	23	8	36,36	14	63,64	22	0	-1	-1
g. D.	9	64	67,37	31	32,63	95	66	68,75	30	31,25	96	2	-1	1
	10	13	35,14	24	64,86	37	14	35,90	25	64,10	39	1	1	2
	11	13	43,33	17	56,67	30	14	46,67	16	53,33	30	1	-1	0
	12	7	50,00	7	50,00	14	9	56,25	7	43,75	16	2	0	2
h. D.	13	5	41,67	7	58,33	12	5	41,67	7	58,33	12	0	0	0
	14	0	0,00	5	100,00	5	0	0,00	5	100,00	5	0	0	0
	15	0	0,00	3	100,00	3	0	0,00	2	100,00	2	0	-1	-1

Prognose über die möglichen Veränderungen der Beschäftigtenstruktur

Beschäftigte (ehem. Arbeiter/innen)	Personalbestand (30.06.2009)					Prognose: Personalbestand (2012)					Veränderung 30.06.2009 - 2012		
	Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen	Männer	ins- gesamt
EG	53	54,08	45	45,92	98	47	51,65	44	48,35	91	-6	-1	-7
2	43	100,00	0	0,00	43	38	100,00	0	0,00	38	-5	0	-5
3	9	100,00	0	0,00	9	8	100,00	0	0,00	8	-1	0	-1
4	1	14,29	6	85,71	7	1	14,29	6	85,71	7	0	0	0
5	0	0,00	21	100,00	21	0	0,00	21	100,00	21	0	0	0
6	0	0,00	7	100,00	7	0	0,00	7	100,00	7	0	0	0
7	0	0,00	6	100,00	6	0	0,00	5	100,00	5	0	-1	-1
8	0	0,00	4	100,00	4	0	0,00	4	100,00	4	0	0	0
P	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	1	100,00	1	0	0	0

Prognose über die möglichen Veränderungen der Beschäftigtenstruktur - Beamte/innen ZBG

		Personalbestand (30.06.2009)				Prognose: Personalbestand (2012)					Veränderung 30.06.2009 - 2012			
Beamte/ innen		Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen	Männer	ins- gesamt
Bes. Gr.		2	40,00	3	60,00	5	2	40,00	3	60,00	5	0	0	0
m. D.	A 6	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
	A 7	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
	A 8	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
	A 9 mD	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
g. D.	A 9 gD	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
	A 10	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
	A 11	1	100,00	0	0,00	1	1	100,00	0	0,00	1	0	0	0
	A 12	1	50,00	1	50,00	2	1	50,00	1	50,00	2	0	0	0
	A 13 gD	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
h. D.	A 13 hD	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	0	0,00	0	0	-1	-1
	A 14	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1	100,00	1	0	1	1
	A 15	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	1	100,00	1	0	0	0
	A 16	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0

Prognose über die möglichen Veränderungen der Beschäftigtenstruktur - Beschäftigte ZBG

Beschäftigte	Personalbestand (30.06.2009)					Prognose: Personalbestand (2012)					Veränderung 30.06.2009 - 2012		
	Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen	Männer	ins- gesamt
EG	18	10,23	158	89,77	176	19	10,56	161	89,44	180	1	3	4
1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
2	1	100,00	0	0,00	1	1	100,00	0	0,00	1	0	0	0
3	0	0,00	2	100,00	2	0	0,00	2	100,00	2	0	0	0
4	0	0,00	50	100,00	50	0	0,00	53	100,00	53	0	3	3
5	5	12,50	35	87,50	40	5	12,50	35	87,50	40	0	0	0
6	8	14,55	47	85,45	55	8	14,55	47	85,45	55	0	0	0
7	2	16,67	10	83,33	12	2	16,67	10	83,33	12	0	0	0
8	1	25,00	3	75,00	4	2	40,00	3	60,00	5	1	0	1
9	1	14,29	6	85,71	7	1	14,29	6	85,71	7	0	0	0
10	0	0,00	4	100,00	4	0	0,00	4	100,00	4	0	0	0
11	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
12	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	1	100,00	1	0	0	0
13	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
14	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
15	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0

Zusammenfassung

Beschäftigte	Personalbestand (30.06.2009)			Prognose: Personalbestand (2012)			Veränderung 30.06.2009 - 2012						
	Frauen		Männer	ins- gesamt	Frauen		Männer	ins- gesamt	Frauen	Männer	ins- gesamt		
EG 1 - 4	1	1,89	52	98,11	53	1	1,79	55	98,21	56	0	3	3
EG 5 - 9	17	14,41	101	85,59	118	18	15,13	101	84,87	119	1	0	1
EG 10 - 15	0	0,00	5	100,00	5	0	0,00	5	100,00	5	0	0	0
	18		158		176	19		161		180			4