

STADT ERFTSTADT**Der Bürgermeister**

Az.:

An den

Rat**öffentlich****V 8/0641**

Amt: - 10 - , - 105 -

BeschlAusf.: -10 -, - 105 -

Datum: 09.06.2005

der Stadt Erftstadt zur Beschlussfassung;

zur Vorberatung über den Finanz- und Personalausschuss

Betrifft: Fortschreibung des Frauenförderplans für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Erftstadt 2005 - 2007**Finanzielle Auswirkungen:**

Mittel in Höhe von 5000,- € sind für das Haushaltsjahr 2005 eingestellt.

Unterschrift des Budgetverantwortlichen

Erftstadt, den 09.06.2005

Beschlussentwurf:

Mit nachfolgende Maßnahmen und Zielvorgaben wird der Frauenförderplan für den Zeitraum 2005 - 2007 fortgeschrieben.

Begründung:

Gemäß Landesgleichstellungsgesetz und Frauenförderplan der Stadt Erftstadt ist im Rhythmus von drei Jahren der Frauenförderplan fortzuschreiben.



(Bösche)

Fortschreibung des Frauenförderplans 2005-2007

1. Maßnahmen für den Zeitraum 2005 – 2007:

Ausbildung

Für den Ausbildungsgang KFZ-Mechatroniker/in und für die Beamtenausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst sind weiterhin gezielte Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit umzusetzen, um verstärkt weibliche Bewerberinnen anzusprechen. Außerdem sind die Rahmenbedingungen in Ausbildung und Arbeit geschlechtergerecht zu verändern. Dazu gehören eigene Ruhe- und Sanitärräume für weibliche Bedienstete in der Feuerwache Liblar sowie die Überprüfung der Anforderungskriterien bei der Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst, z.B. hinsichtlich der geforderten KFZ-Führerschein.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Gebiet Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhöhen, ist es erforderlich, dass die Barrieren, die Männer von der Inanspruchnahme von Elternzeiten und Teilzeit abhalten, abgebaut werden.

Hierfür erarbeitet die Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung einen Leitfadens, der zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Teilzeit und Beurlaubung informiert und berät.

Des Weiteren wird eine Umfrage zur Betreuungssituation und Betreuungsbedarf für Kinder der Beschäftigten der Stadtverwaltung sowie Bedarf an weiterer Dienstleistungen und Rahmenbedingungen, die für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie förderlich sind, durchgeführt. Auf dieser Grundlage sollen familienfreundliche Maßnahmen für Frauen und Männer überprüft und erweitert werden und zugleich bürgerInnenfreundliche Öffnungs- und Erreichbarkeitszeiten gesichert werden.

Personalentwicklung / Fortbildung

Auf der Grundlage der Arbeitsplatzbeschreibungen werden Kompetenz – und Aufgabenprofile insbesondere für Führungs- und Leitungspositionen erstellt. Ziel ist größere Transparenz hinsichtlich der Anforderungen herzustellen und ein chancengerechteres Auswahlverfahren zu ermöglichen.

Der Fortbildungsbedarf hinsichtlich fachlicher Qualifizierung und der Entwicklung von sozialen und personalen Schlüsselqualifikationen wird systematisch erhoben und als Maßnahme der Personalentwicklung verankert. Über die Inanspruchnahme von internen und externen Fortbildungen sowie die Mittelverwendung wird eine geschlechterdifferenzierende Fortbildungsstatistik geführt. Grundsätzlich sind alle Beschäftigten von den Reinigungskräften über Erzieherinnen/Kindergartenpersonal bis zu den Führungskräften in geeignete Fortbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

Aufstiegsfortbildungen ((prüfungserleichterter) Aufstieg in den Gehobenen Dienst, Angestelltenlehrgang I und II) werden im bisherigen Umfang angeboten.

Im Rahmen der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung werden eigene Fortbildungen für weibliche Führungskräfte und den weiblichen Führungskräftenachwuchs durchgeführt. Für diese die systematische Gewinnung und Förderung weiblicher Führungskräfte werden ämterübergreifend Mittel zur Verfügung gestellt.

Ein wichtiger Schwerpunkt der Frauenförderung soll in den kommenden drei Berichtsjahren auf der Sensibilisierung von Führungskräften für Gleichstellungsaspekte liegen. Zu den Aufgaben von Führungskräften gehört es, Frauen mit ihren Stärken wahrzunehmen, zu motivieren, zu unterstützen und ebenfalls Projekte zu fördern, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht werden. Für die im Frauenförderplan verbindlich vorgesehene Fortbildungen für Führungskräfte zu den Themen: Gleichstellung, Gender Mainstreaming, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing werden Mittel bereit gestellt. Auf diesem Weg erhält die Stadtverwaltung die Möglichkeit, das hohe Potential gut ausgebildeter weiblicher Beschäftigter voll aus zu schöpfen.

Übergreifendes Ziel aller Fortbildung ist es, die Dienstleistungsqualität für die Bürger/innen gleichstellungsorientierter zu gestalten und zu verbessern und zugleich die MitarbeiterInnenzufriedenheit zu sichern und zu verbessern.

Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung werden ermöglicht und weiterentwickelt und in den Kontext von

- Jobrotation (Wechsel von Arbeits- und Aufgabengebieten),
 - Jobenlargement und –enrichment (qualitativer und quantitativer Ausbau des Aufgabengebietes mit tendenziell größerer Eigenverantwortung),
 - verbesserter Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen sowie
 - verträglicher, gesundheitserhaltender Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben unter dem Aspekt der (künftig verlängerten) gesamten Erwerbsbiografie (Work-Life-Balance).
- gestellt.

Neuorganisation und Umstrukturierungen (z.B. im Sozialamt infolge der Gründung einer Arbeitsgemeinschaft ARGE mit Bediensteten der Arbeitsagentur) dürfen nicht zu Lasten der beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen gehen. Insgesamt sind Veränderungen in der Verwaltungsorganisation und weitere Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung so zu gestalten, dass ihre Chancen gewahrt bleiben bzw. erhöht werden.

Generelle Organisation / Geschlechtergerechte Unternehmenskultur

Schulungen zu Gleichstellungsaspekten, Gender Mainstreaming (s. Fortbildung) unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit (Diversität) u.a. hinsichtlich Alter, (kultureller) Herkunft, individueller Fähigkeiten und Interessen wirken sensibilisierend und bilden eine wichtige Basis für verbesserte Kommunikation und Kooperation sowie flexible und kreative Aufgabenbewältigung.

Das Beurteilungssystem wird unter dem Kriterium Geschlechtergerechtigkeit überprüft und weiterentwickelt. Führungskräfte werden entsprechend geschult.

Eigene Ruhe- und Sanitärräume für die weiblichen Bediensteten werden auf der Feuerwache Liblar umgehend, d.h. in 2005, geschaffen. Für die Übergangszeit werden organisatorische Regelungen getroffen.

2. Zielvorgaben 2005-2007

Nach Frauenförderplan und Landesgleichstellungsgesetz sind Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre für Beschäftigungsbereiche und Besoldungs- und Vergütungsgruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen aufzustellen.

Erfasst sind in den Zielvorgaben Bereiche, in denen die Neubesetzung offener Stellen bzw. Höhergruppierungen/ Beförderungen auf der Grundlage von Stellenbewertungen erwartet werden. Weitere organisatorische Entwicklungen mit möglichen Auswirkungen auf die Zielvor-

gaben werden in den jährlichen Zwischenberichten beschrieben. Bei den Angestellten wird weiterhin auf die bisherigen Vergütungsgruppen Bezug genommen, da die Zuordnung zu neuen Entgeltgruppen durch das zum 01.10.2005 in Kraft tretende einheitliche Tarifrecht für Angestellte und Arbeiter/innen noch nicht erfolgen konnte.

1. Zielvorgabe Höherer Dienst

Im Höheren Dienst (Beamte/Angestellte) sind voraussichtlich bis 2007 vier Stellen zu besetzen. Ziel ist es zumindest zwei Stellen davon mit Frauen zu besetzen

Statusgruppe	Ist 01.01.2005		Prognose freie Stellen / mögliche Beförderungen	Ziel / Soll 2007	
	Männer	Frauen		Männer	Frauen
Höherer Dienst					
Beamte/innen o. E. *	3	0	3	5	1
Beamte/innen Eigenbetriebe (E.)	2	0	0	2	0
Beamte/innen mit E.	5	0	3	7	1
Angestellte o. E.	2	3	1	1	4
Angestellte E.	1	0	0	1	0
Angestellte mit E.	3	3	1	2	3
Beamte/Angest. o.E.	5	3	4	6	5
Beamte/Angest. E.	3	0	0	3	0
Beamte/Angest. mit E.	8	3	4	9	5

*o. E. = ohne Eigenbetriebe, E. = Eigenbetriebe

2. Zielvorgabe Gehobener Dienst

2.1. Beamte/innen

Besoldungsgruppe	Ist 01.01.2005		Prognose freie Stellen / mögliche Beförderungen	Ziel / Soll 2007	
	Männer	Frauen		Männer	Frauen
Beamte/innen o.E.					
A 13	4	0	3	1	2
A 12	6	5	1	4	5
A 11	8	7	4	9	8
Beamte/innen E.					
A 12	1	1	1	1	1
A 11	2	1	2	2	2
B. ARGE aus- gegl.					
A 13	0	0	1	1	0
A 12	0	0	1	1	0
A 11	0	0	2	0	2
B. mit E. u. ARGE					
A 13	4	0	4	2	2
A 12	7	6	3	6	6
A 11	10	8	8	11	12

2.2. Angestellte

Vergütungsgruppe	Ist 2004		Prognose freie Stellen / mögl. Höhergruppierungen	Ziel / Soll 2007	
	Männer	Frauen		Männer	Frauen
Angestellte o. E.					
BAT II	1	0	0	1	0
BAT III	4	0	3	4	2
BAT IV a	5	11	1	2	9
Angestellte E.					
BAT II	3	0	0	2	0
BAT III	2	0	4	5	1
BAT IVa	7	2	1	4	2
Angestellte mit E.					
BAT II	4	0	0	3	0
BAT III	6	0	7	9	3
BAT IV a	12	13	2	6	11

3. Zielvorgabe - Mittlerer Dienst - Beamte/innen

Besoldungsgruppe	Ist 0101.2005		Prognose freie Stellen / mögliche Beförderungen	Ziel / Soll 31.12.2007	
	Männer	Frauen		Männer	Frauen
Beamte/innen o.E.					
A 9	10	5	1	10	3
A 8	22	9	2	21	11
Beamte/innen E.					
A 9	1	2	0	1	2
A 8	1	1	0	1	1
Beamte/innen mit E.					
A 9	11	7	1	11	5
A 8	23	10	2	22	12

Da mittelfristig der feuerwehrtechnische Dienst überwiegend von männlichen Beamten besetzt bleiben wird und Beamtinnen der Besoldungsgruppe A 9 die Chance geboten wird, in den gehobenen Dienst aufzusteigen, ist bis 2007 im mittleren Dienst keine Erhöhung des Frauenanteils zu erwarten. Die Aufstiegsqualifizierung für den gehobenen Dienst soll im bisherigen Umfang angeboten werden, wovon insbesondere auch Beamtinnen, die im mittleren Verwaltungsdienstes überproportional vertreten sind, profitieren sollen.

4. Feuerwehrtechnischer Dienst

Hier ist es Ziel, zwei Beamtinnenanwärterinnen für die Ausbildung zum feuerwehrtechnischen Dienst zu gewinnen und/oder zwei weitere Beamtinnen des feuerwehrtechnischen Dienstes einzustellen.

5. Hausmeister/innen

Ziel ist es, zwei weitere Hausmeisterinnen bzw. Hallenwartinnen zu beschäftigen.

6. Amts-/Werksleitungen

Ausgehend von der gegenwärtigen Organisationsstruktur der Verwaltung ist von vier freiwerdenden und damit neu zu besetzenden Amtsleitungspositionen auszugehen. Mindestens drei Stellen sollen von Frauen besetzt werden.

Amts-/Werksleitungen	Ist 2004		Prognose freie Positionen	Ziel / Soll 2007	
	Männer	Frauen		Männer	Frauen
	14	1	5	11	5

3. Schlussbestimmung

Die Bestimmungen des Frauenförderplans 2001-2004 gelten fort. Die Rechte des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung bleiben gewahrt.

Die Fortschreibung des Frauenförderplans 2005 – 2007 ist den Beschäftigten der Stadtverwaltung bekannt zu machen.