



Bericht zum Ergebnis der

1. Fortschreibung des Frauenförderplans 2004 – 2007

(nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz-LGG)

BESTANDSAUFNAHME

Nach § 6 LGG (2) und (3) wurde eine Bestandsaufnahme mit folgenden Aussagen gefertigt:

- **Beschäftigte insgesamt, unterteilt nach Männern und Frauen**

Hierzu zählen nicht:

- Aushilfen,
- Mitarbeiter/innen in der Freistellungsphase einer Altersteilzeitregelung
- Mitarbeiter/innen in Arbeitsgelegenheiten
- Praktikanten/innen
- Zivildienstleistende
- Mitarbeiter/innen mit einer geringfügigen Beschäftigung
- Mitarbeiter/innen, die eine Rente auf Zeit erhalten
- Anteil der **teilzeitbeschäftigten** Männer und Frauen
- Männer- und Frauenanteile getrennt nach Beamten und Beschäftigten (neue Bezeichnung für Angestellte und Arbeiter mit Einführung des neuen Tarifvertrages „TVÖD“ zum 01.10.2005 in den jeweiligen **Besoldungs- und Vergütungsgruppen** - Lohngruppen entfallen mit „TVÖD“).
- Mitarbeiter/innen nach einfachem, mittlerem, gehobenen und höherem Dienst
- Männer- und Frauenanteile in den verschiedenen Bereichen der Verwaltung
- Frauenanteil an **Führungspositionen**

Als Stichtag für die Bestandsaufnahme wurden jeweils die Stellenplandaten (ohne TBS) zum 30.06.03 bzw. 30.06.07 zugrunde gelegt. Dadurch ist ein tatsächlicher Vergleich zu den festgehaltenen Daten „Bericht zum abgelaufenen Frauenförderplan 2000-2003“ möglich.

Zum 01.10.05 ist ein neuer Tarifvertrag in Kraft getreten. Anstelle der bisher geltenden Tarifverträge für die Angestellten (BAT) und Arbeiter/innen (BMT-G) gilt nun ein gemeinsamer Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVÖD). Da die bisherige Eingruppierung von „Vergütungsgruppen“ (altes Recht) in „Entgeltgruppen“ (neues Recht) nicht vergleichbar ist, erfolgt für eine übersichtliche Analyse der Beschäftigungsstruktur folgende Gliederung :

- Besoldungs- und Entgeltgruppen (Zusammenfassung der Laufbahnen) unterteilt nach Männer und Frauen
- Frauenanteil 2004 – 2007 (Ziel nach LGG 50 %),
 1. Darstellung der Leitungsfunktionen der
 - Fachbereichs-/Amtsleitung
 - stellvertretenden Fachbereichs-, Abteilungs- und Einrichtungsleitungen
 2. Anteil an Teilzeit
 3. Darstellung der Besoldungs-/Entgeltgruppen in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Die graphische Darstellung dieser Bestandsaufnahme ist der beigefügten Anlage zu entnehmen.

Prognose und Zielquoten

Für den Zeitraum **2008 – 2010** wird ein **neuer** Frauenförderplan erstellt. Dieser beinhaltet:

- die Ziele für die nächsten drei Jahre und
- die Ziele aus den zurückliegenden FFP (2001 – 2007), die noch nicht endgültig umgesetzt werden konnten
- bisherige Ziele, die umgesetzt und zwischenzeitlich gängige Praxis sind, werden in dem neuen Frauenförderplan nicht mehr genannt.

Die Zielvorgabe, eine wesentliche Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen zu erreichen, konnte noch nicht erfüllt werden. Allerdings sind durch Fluktuation freiwerdende Stellen in den Vergütungsgruppen ab A12 bzw. BAT III auf ihre Teilbarkeit geprüft und weibliche Beschäftigte zur Bewerbung auf diese Stellen ermutigt worden.

Außerdem sind Stellen, deren Aufgabeninhalte sich geändert haben, zeitnah überprüft und neu bewertet worden. Diese Regelung wird bereits seit 2005 im Rahmen der Organisationsuntersuchungen angewandt.

Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe

Das Ziel war, die Fortschreibung des Frauenförderplans vorzustellen und zu konkretisieren. Dies erfolgte zum Teil durch die Vertreterinnen des „Arbeitskreises Frauenförderung“ in den Dienstbesprechungen der einzelnen Fachbereiche und der TBS. Jeweils am Ende eines Jahres wurde geprüft, welche Ziele umgesetzt bzw. welche ergänzenden Maßnahmen zusätzlich aufzunehmen sind. Es hat sich gezeigt, dass dies in größeren Fachbereichen schwierig ist, insbesondere bei dezentraler Unterbringung einzelner Bereiche, wie z.B. Schwimmbad, Job Agentur, KITA, Bücherei, Schulsekretärinnen, Reinigungskräfte. Deshalb wird die Gleichstellungsbeauftragte künftig selbst den Kontakt zu den Fachbereichen intensivieren, z.B. durch Teilnahme an den jeweiligen Dienstbesprechungen.

Stellenausschreibung, Stellenbesetzungen, Versetzungen

Zielvereinbarung 2004 -2007	Ergebnis der Umsetzung
Bei den Weiterbildungen zum Beurteilungsverfahren ist die geschlechtsspezifische Wahrnehmung von Qualifikation und Leistung zum Thema zu machen und Methoden vorzustellen, die der diskriminierenden Sichtweise entgegen wirken	Die Weiterbildungen zu dem Beurteilungsverfahren sind noch nicht fortgesetzt worden. Das Thema wird im Rahmen der leistungssystematischen Beurteilung von der betrieblichen Kommission berücksichtigt.
Bei externer Neubesetzung von Stellen, insbesondere von Ausbildungsstellen, sind behinderte Frauen besonders anzusprechen. Mit Hilfe des Integrationsamtes sind adäquate Arbeitsbedingungen zu schaffen, ggf. vorhandene Arbeitsplätze umzugestalten.	Alle Stellen wurden dem Integrationsfachdienst des Arbeitsamtes gemeldet. Eine erfolgreiche Stellenvermittlung kam nicht zustande.

Aus- und Weiterbildung

Unabhängig von der Zielvereinbarung erhielten unsere Beschäftigten das Angebot, an einer Fortbildung zu dem Thema: "Das neue Tarifrecht - was müssen Frauen wissen" teilzunehmen. Organisiert wurde diese Veranstaltung im Mai 2007 durch unsere Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle des EN-Kreises.

Zielvereinbarung 2004 -2007	Ergebnis der Umsetzung
Im Bereich Grün bei den TBS wird die Weiterführung der Ausbildung trotz schwieriger Rahmenbedingungen angestrebt.	Die Ausbildung im Grünbereich läuft gut und wird fortgesetzt. 2006 konnten zwei weitere (nunmehr 4) Ausbildungsstellen im Bereich Stadtgrün eingerichtet werden. Auch hier wurde eine Dame und ein Herr ausgewählt. Dies hat sich bestens bewährt. Über die Einrichtung einer weiteren Ausbildungsstelle wird derzeit nachgedacht.
Bei der Stadtverwaltung wird angestrebt, die Ausbildungseignung um weitere Berufsbereiche zu erweitern.	Bei der Bücherei erhält zur Zeit eine Frau eine 3jährige Ausbildung zum Ausbildungsberuf „Fachangestellte für Bücherei, Medien und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek“. Dies ist als einmalige Maßnahme initiiert durch die Stadtverwaltung, mit dem Kolpingbildungszentrum GmbH als Kooperationspartner.

Fortbildung

Zielvereinbarung 2004 -2007	Ergebnis der Umsetzung
Im Rahmen der internen Weiterbildung werden nach Möglichkeit Weiterbildungen für Frauen, die sich auf Führungspositionen vorbereiten, angeboten.	Ein entsprechendes Angebot wurde vom FB 1 unterbreitet und von einigen Mitarbeiterinnen in Anspruch genommen.
Gemeinsam mit weiteren Kommunen im Ennepe-Ruhr-Kreis und der Kreisverwaltung soll in Kooperation mit einem Weiterbildungsträger ein Mentoring-Programm aufgelegt werden.	Die Leiterin des FB 1 und die kaufmännische Leiterin der TBS wirken aktiv als Mentorin und 2 städtische Beschäftigte als Mentees in dem begonnenen Programm mit.

Verbesserung der Situation in überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsbereichen

Zielvereinbarung 2004 -2007	Ergebnis der Umsetzung
Die Versammlungen nach § 18 LGG in überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsbereichen sollen fortgeführt werden.	Für die Reinigungskräfte, die Schulsekretärinnen und für die Beschäftigten der Job-Agentur haben weitere Zusammenkünfte stattgefunden. Dies betrifft auch die Beschäftigten von Kindertagesstätten, Hort, offene Ganztagschule und der 8.00-13.00 Uhr Betreuung.
Im Bereich Weiterbildung werden insbesondere für Beschäftigte an Bildschirmarbeitsplätzen und in der Reinigung gesundheitsfördernde Maßnahmen angeboten.	Mit guter Resonanz wurde das Angebot „gesundheitsfördernde Maßnahmen“ von den Beschäftigten an Bildschirmarbeitsplätzen angenommen. Im Reinigungsbereich fanden wegen fehlender Nachfrage keine Weiterbildungsmaßnahmen statt.
Für die Schulsekretärinnen werden im gleichen Rahmen arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen angeboten, sowie die Anbindung der Sekretariate an das EDV-Netz und an andere verwaltungsinterne Informationsflüsse hergestellt bzw. verbessert.	Das Angebot, eine Ausbildung zum Ersthelfer zu erhalten, wurde von allen Schulsekretärinnen angenommen. Eine Anbindung an das EDV-Netz ist erfolgt (Internet, Outlook), so dass eine zeitnahe Information und Kommunikation mit allen Fachbereichen möglich ist.
Mit und für Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen sollen bedarfsorientiert Fortbildungen und Projekte entwickelt, unterstützt und umgesetzt werden, durch die Qualifikationen im Bereich Leitungsaufgaben, Organisation, Sachbearbeitung, Gesundheitsförderung erworben werden und durch die Perspektiven für ältere Beschäftigte in diesen Bereichen geschaffen werden.	Den Beschäftigten beider Kindertagesstätten (Kita) und des Kinderhorts (aus jeder Gruppe) wurde eine 8 doppelstündige Ausbildung zum Ersthelfer für 1. Hilfe allgemein und am Kind ermöglicht. Darüber hinaus erhielten die Beschäftigten beider Kita das kostenlose Impfangebot „Hepatitis A“ entsprechend der Empfehlung der STIKO (Impfempfehlungen der Ständigen Impfkommission. Dieses Angebot haben alle –soweit kein Schutz vorlag– gerne in Anspruch genommen.
Der Umzug der Stadtbücherei wird als Gelegenheit genutzt, gemeinsam mit den betroffenen Kolleginnen ein verbessertes Arbeitsumfeld und verbesserte Bedingungen für die Nutzer/innen zu schaffen.	Dies ist uneingeschränkt mit ja zu beantworten. Der jetzige Standort hat für alle nur positive Veränderungen gebracht.
Im Sinn der in der Mehrzahl weiblichen Nutzer/innen soll die Kooperation der Stadtbücherei mit Angeboten für Frauen – z.B. dem „Schwelmer Frauencafe“ verstärkt werden. Die Möglichkeit, auf diesem Weg Drittmittel zu erschließen, ist zu prüfen.	Das „Schwelmer Frauencafe“ führt erfolgreich seine Veranstaltungen in der Stadtbücherei durch. Eine Erweiterung des bestehenden Angebots war bislang wegen fehlender Personalkapazitäten nicht möglich.
Die Darstellung der typischen Frauenarbeitsplätze in der Öffentlichkeit und gegenüber den Mitarbeiter/innen und Kunden/innen wird fortgesetzt.	Die Presse erhielt entsprechendes Informationsmaterial. Es erfolgten Veröffentlichungen über Reinigungskräfte und Erzieherinnen.

Fortsetzung „Verbesserung der Situation in überwiegend“

Zielvereinbarung 2004 -2007	Ergebnis der Umsetzung
Die Leiterin der Gebäudereinigung wird verstärkt vor Ort die Gebäude betreuen und Verbesserungsvorschläge und Kritik der Reinigungskräfte aufnehmen. Durch Verbesserung der Ergonomie der Arbeitsplätze und durch Weiterbildung im Gesundheitsbereich sollen Ausfallzeiten gesenkt und die Motivation erhöht werden.	Die vorrangige Aufgabe der Leiterin ist, die Mitarbeiterinnen im Reinigungsdienst vor Ort zu betreuen und den Bedarf notwendiger Weiterbildungsmaßnahmen zu ermitteln. Es ist ihr gelungen, neue –aber auch langjährig tätige Mitarbeiterinnen- optimal in der Anwendung von Reinigungsgeräten und Reinigungsmitteln zu unterweisen. Ob sich hierdurch die Ausfallzeiten senken, kann nicht beantwortet werden.
Durch Schulung und professionelle Anleitungen sollen Reinigungsaufwand und Instandhaltungskosten für die Gebäude und Materialkosten gesenkt werden.	Die fachliche Weiterbildung vor Ort wurde durchgeführt. Die Materialkosten konnten insgesamt gesenkt werden. Auf Vorschlag der Leiterin sind inzwischen kostengünstigere Reinigungsmittel im Einsatz.

Familienfreundliche Stadtverwaltung

Zielvereinbarung 2004 -2007	Ergebnis der Umsetzung
Die versuchsweise eingeführte Teilung von Stellen im Kindertagesstättenbereich wird ausgewertet und bei positiver Bilanz und entsprechendem Bedarf ausgeweitet.	Trotz positiver Bilanz –aber fehlendem Bedarf- wird die Teilung von Stellen vorerst nicht ausgeweitet.
Auch im Arbeiter/innen-Bereich –die mit Einführung des neuen Tarifvertrages jetzt „Beschäftigte“ genannt werden-, insbesondere in der Reinigung, wird die Möglichkeit der Einführung von Gleitzeit geprüft – eventuell auch für einzelne Bereiche oder Teams.	Die Möglichkeit wurde geprüft, ist in die Praxis nicht umsetzbar.
Die aufgelaufenen Anträge auf Telearbeit werden innerhalb des Quartals nach Verabschiedung der Fortschreibung des Frauenförderplans abgearbeitet und beschieden.	Bevor über weitere Anträge entschieden wird, soll die Einführung der neuen Technik abgewartet werden.
Die Möglichkeit, neben der alternierenden Telearbeit auch andere Formen der alternierenden häuslichen Arbeit zu institutionalisieren, wird geprüft.	Der Bedarf für eine Institutionalisierung liegt nicht vor. Einzelfälle wurden bedarfsorientiert im Konsens vereinbart.
Die Ferienkinderbetreuung soll zu einem ständigen Angebot ausgebaut werden.	Aufgrund der positiven Resonanz gehört die Ferienkinderbetreuung zwischenzeitlich zum festen Aufgabenbestandteil des Jugendzentrums.

Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Zielvereinbarung 2004 -2007	Ergebnis der Umsetzung
Die Arbeitszeiten der Reinigungskräfte, die zur Zeit nachts arbeiten, werden überprüft. Sofern organisatorisch möglich und gewünscht, werden sie in die frühen Morgenstunden verlegt.	Die Überprüfung zeigt, dass eine Verlagerung in die frühen Morgenstunden organisatorisch nicht umsetzbar ist. Die erforderliche Kontrolle der Turnhallen, unmittelbar nach Beendigung des Vereinssports (22:00 Uhr), wäre nicht gewährleistet.
Es wird geprüft, ob den Politessen im Spätdienst ein Dienstauto zur Verfügung gestellt werden kann.	Der FB 6, Sachgebiet „Ordnung“, verfügt zwischenzeitlich über ein Einsatzfahrzeug, dass auch den Politessen im Rahmen des vorgegebenen Treibstoffkontingents zur Verfügung gestellt wird.
Die Beleuchtung der Parkplätze an den Dienstgebäuden wird verbessert.	Die Beleuchtung im Bereich des Parkplatzes Hauptstr. 14 wurde verbessert.

Controlling

In einem jährlichen Rhythmus erhielten alle Fachbereiche, Amt 14 und die TBS einen umfangreichen Fragenkatalog. In diesem ist festzuhalten, welche Ziele des Frauenförderplans umgesetzt bzw. welche ergänzenden Maßnahmen zusätzlich aufzunehmen sind. Die Ergebnisse bezüglich:

- Zielvorgaben nach § 6 (3) LGG
- Erfüllung vorrangig umzusetzender Maßnahmen
- unternommene besondere Bemühungen der Fachbereiche

wurden bei der Berichtserstellung berücksichtigt.

Zielvereinbarung 2004 -2007	Ergebnis der Umsetzung
Ist der Frauenanteil in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind erhöht worden?	Ja, und zwar: <ul style="list-style-type: none"> • die Leitung des FB 1, sowie die Stabstelle Organisationsentwicklung • im FB 3 die Leitung der Stadtkasse • bei den TBS die freigewordene Stelle im Bereich „Controlling“, so dass nunmehr dort im gesamten Bereich (Rechnungswesen, Controlling, allg. Verwaltung) ausschließlich Frauen beschäftigt sind.
Wurden familienfreundliche Maßnahmen ergriffen?	Neben den bereits bestehenden Möglichkeiten (sh. Bericht über das Ergebnis des Frauenförderplans 2001-2003), werden bei Bedarf von den Fachbereichsleitungen individuelle Arbeitszeitmodelle eingeräumt. Hervor zu heben ist in diesem Zusammenhang, die Einrichtung eines Familienzentrums durch den Fachbereich „Jugend und Soziales“.
Haben besondere Bemühungen der Fachbereiche durch ergänzende Maßnahmen stattgefunden?	Ja, und zwar durch: <ul style="list-style-type: none"> • persönliche Arbeitszeitgestaltung • Umwandlung von befristeten Arbeitsverträgen