

**2. Bericht nach § 3 Frauenförderplan
über die
Zielerreichung in der
Stadtverwaltung Sankt Augustin**

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einführung	2
2. Situation der Beschäftigten in der Stadtverwaltung	2
2.1 Bestandsaufnahme - Vergleich.....	2
2.2 Darstellung der konkreten Zielvorgaben über den Zeitraum 2003 bis 2005	2
2.3 Leitungsfunktionen	5
2.4 Beförderungen / Höhergruppierungen	5
2.5 Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung	5
3. Entwicklungen auf der Grundlage des Frauenförderplans	7
3.1 Stellenausschreibungen – Auswahlverfahren	7
3.2 Fortbildungen	7
3.2.1 Fortbildungen der Beschäftigten vom 01.01.2004 – 31.12.2005.....	7
3.2.2 Fortbildungen nach § 8 FFP.....	7
3.2.3 Zusätzliche Maßnahmen nach § 6 Abs. 5 LGG in Verbindung mit § 3 FFP	8
3.4 Angebot für Auszubildende	8
3.5 Projektgruppe zur Umsetzung von Hartz IV.....	9
4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	9
4.1 Beurlaubungen / Erziehungsurlaub / Elternzeit	9
4.1.2 Sonderurlaub	9
5. Ausblick	9

Anlagen 1 – 3

1. Einführung

Der Frauenförderplan (FFP) der Stadt Sankt Augustin ist auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalens (LGG) erstellt worden. Der Rat der Stadt Sankt Augustin verabschiedete ihn am 13.12.2000.

Die Fortschreibung und der 1. Bericht nach § 3 FFP wurde in der Sitzung des Rates vom 24.03.2004 vorgelegt und verabschiedet.

Der Anlass den FFP bereits zum jetzigen Zeitpunkt fortzuschreiben, beruht auf der Änderung des Tarifrechts: Zum 01.10.2005 ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVÖD) in Kraft getreten, der den Bundes-Angestelltentarif (BAT) und den Bundesmanteltarif für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G) ablöste.

Damit gilt ein einheitliches Tarifrecht für Arbeiter und Angestellte, die nun als „**Tariflich Beschäftigte**“ zusammen gefasst werden. Diese Änderung wirkte sich auf Inhalt und Darstellung des FFP aus.

Die nun vorliegende 2. Berichterstattung für den Zeitraum 01.01.2004 bis 30.09.2005 gibt Auskunft über Entwicklungen, über Erfolge, aber auch bestehende Defizite.

2. Situation der Beschäftigten in der Stadtverwaltung

2.1 Bestandsaufnahme - Vergleich

Überblick Gesamtzahl der Beschäftigten im Beamten-/Angestellten- und Arbeiterbereich für den Zeitraum 2003 bis 30.09.2005

Zeitpunkt	Beamte + Angestellte			Arbeiter		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
31.10.2003	528	335	193	116	19	97
31.12.2004	524	338	186	96	13	83
30.09.2005	510	328	182	89	10	79

2.2 Darstellung der konkreten Zielvorgaben über den Zeitraum 2003 bis 2005

Das Landesgleichstellungsgesetz schreibt vor, dass der Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs-/Vergütungs- und Lohngruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 von Hundert erhöht werden soll.

Die Zielvorgaben haben bei der Erstellung des Frauenförderplans die Möglichkeiten der Stadtverwaltung Sankt Augustin beschrieben, den Frauenanteil dieser Vorgabe anzunähern.

Die Berechnung war notwendig, um den Rahmen für die Entwicklung des Frauenanteils in den nächsten drei Jahren abzustecken. In den Zielvorgaben sind Aussagen gemacht worden, wie sich der Frauenanteil in den verschiedenen Bereichen entwickeln könnte.

Als Prognoseunsicherheiten waren z. B. anzusehen, dass durch Ausscheiden freier werdende Stellen evtl. nicht wieder besetzt wurden.

Außerdem galten bis Mai 2005 die Restriktionen der Stellenobergrenzenverordnung Nordrhein-Westfalen.

Als eine weitere Unwägbarkeit bei der Berechnung haben sich die unterschiedlichen gesetzlichen Möglichkeiten für den Eintritt in den Ruhestand herausgestellt.

Für den Bereich der Arbeiterinnen/Arbeiter ist auf die Berechnung der Zielvorgaben verzichtet worden, da hier überproportional Männer beschäftigt sind und sich auf diese Stellen in der Regel keine Frauen bewerben.

Höherer Dienst und A 13 gehobener Dienst

Ziel mindestens 30 %

Ist-Zustand 31.10.2003

8 Frauen von 37 Beschäftigten = 21,6 %

Ist-Zustand am 31.12.2004

6 Frauen von 25 Beschäftigten = 24 %

Ist-Zustand 30.09.2005

7 Frauen von 27 Beschäftigten = 26 %

Die A 13 g. D. Stellen wurden mangels vergleichbarer Stellen im BAT den Beamtinnen/Beamten und vergleichbaren Angestellten des höheren Dienstes zugerechnet. Da die Zielvorgaben nicht erreicht worden sind, muss die Frauenförderung auch im Hinblick auf Leitungspositionen zukünftig verstärkt werden.

Gehobener Dienst

A 12 / BAT III

Ziel mindestens 35 %

Ist-Zustand 31.10.2003

10 Frauen von 33 Beschäftigten = 30,3 %

Ist-Zustand 31.12.2004

10 Frauen von 28 Beschäftigten = 36 %

Ist-Zustand 30.09.2005

10 Frauen von 26 Beschäftigten = 38 %

A11 / IV a

Ziel mindestens 50 %

Ist-Zustand 31.10.2003

20 Frauen von 53 Beschäftigten = 37,7 %

Ist-Zustand 31.12.2004

23 Frauen von 54 Beschäftigten = 43 %

Ist-Zustand 30.09.2005

21 Frauen von 50 Beschäftigten = 42 %

A 10 / IV b

Ist-Zustand 31.10.2003

62 Frauen von 93 Beschäftigten = 66,6 %

Ist-Zustand 31.12.2004

65 Frauen von 96 Beschäftigten = 68 %

Ist-Zustand 30.09.2005

65 Frauen von 96 Beschäftigten = 68 %

Unter Berücksichtigung der Gesamtzahl aller Beschäftigten weist der Angestelltenbereich mehr als doppelt soviel Frauen wie Männer aus.

Im gehobenen Dienst A 12/BAT III und A 11/BAT IV a sind die konkreten Zielvorgaben nicht erreicht worden.

Lediglich bei A 10 / BAT IV b ist ein hoher weiblicher Anteil zu verzeichnen, der auf den Eingruppierungen nach dem Tarifvertrag für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst und in der allgemeinen Verwaltung beruht.

Die „gläserne Decke“ bezogen auf Beförderung/Höhergruppierung beginnt für Frauen in unserem Hause bei A 11 / IV a.

Die im Frauenförderplan geforderte Motivation und Unterstützung für Frauen durch Führungskräfte (§ 7 Abs. 2 FFP), sich bei entsprechender Qualifikation auf höherwertige Stellen zu bewerben, muss im Hinblick auf die Erfüllung der konkreten Zielvorgaben weiterhin aktiv betrieben werden.

Mittlerer Dienst

Für den mittleren Dienst wurde auf die Berechnung von Zielvorgaben verzichtet. Ausgenommen bei A 9 überwiegt der Frauenanteil deutlich. Hier müssten weiterhin Überlegungen zum Aufstieg und zur Altersteilzeit angestellt werden.

Als problematisch erweist sich bei A 8 ebenfalls die Beachtung der Stellenobergrenzenverordnung Nordrhein-Westfalen bis Mai 2005.

Die weiblichen Beschäftigten sind im Angestelltenbereich deutlich überrepräsentiert. In den Vergütungsgruppen V c und VI b sind überwiegend Erzieherinnen und Frauen im Bereich der allgemeinen Verwaltung eingruppiert.

Perspektive

Bei Betrachtung der Zielerreichung drängt sich der Schluss auf, dass die Bemühungen mittel und langfristig beharrlich fortgeführt werden müssen.

Da eine Übernahme von Auszubildenden auf Grund der Haushaltssituation ab dem Jahr 2003 nicht möglich war, hatten die sich derzeit in Ausbildung befindlichen Frau-

en keine Auswirkung auf die Entwicklung der Frauenquote in den betreffenden Be-
soldungs- und Vergütungsgruppen.

2.3 Leitungsfunktionen

Die 10 Fachbereiche werden von zwei weiblichen und acht männlichen Führungs-
kräften geleitet. Ein Fachbereich wird zz. durch den Dezernenten geleitet.

Von den sieben Fachdienstleitungen sind drei weiblich und vier männlich besetzt.

Bei den Stabsstellen sind eine weiblich und zwei mit männlichen Leitungen verse-
hen.

Zwei zzt. laufende Projekte werden von zwei Männern geleitet.

Innerhalb des Hauses bestehen 15 Einrichtungen - zehn - davon neun KITAS - wer-
den von Frauen geleitet.

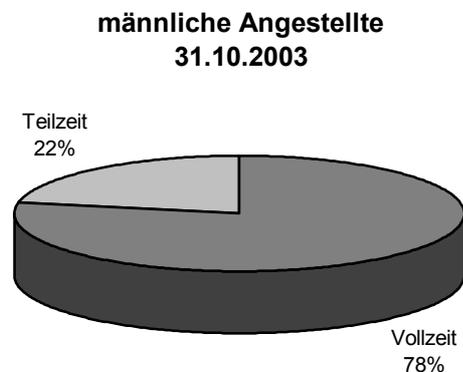
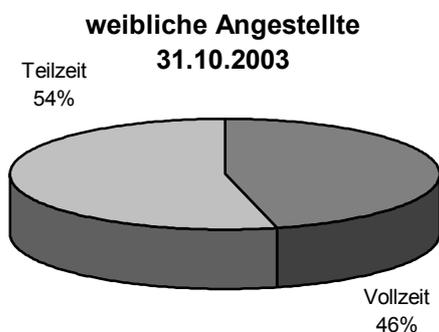
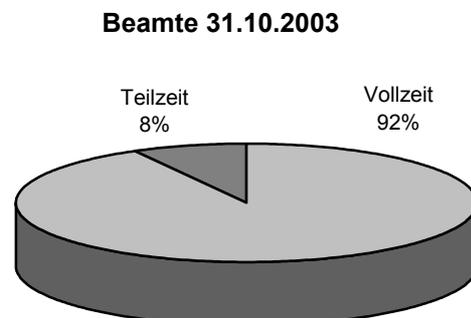
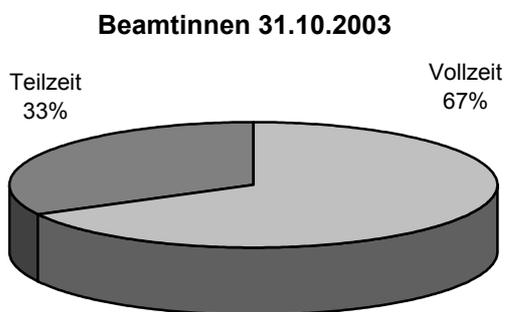
Zusammenfassend sind es 37 Funktionen mit Leitungsaufgaben, von denen 16
Frauen partizipieren.

Eine Verbesserung erfolgte insofern, dass ein Fachdienst neu eingerichtet wurde und
die Leitung einer Stabsstelle Frauen übertragen wurde.

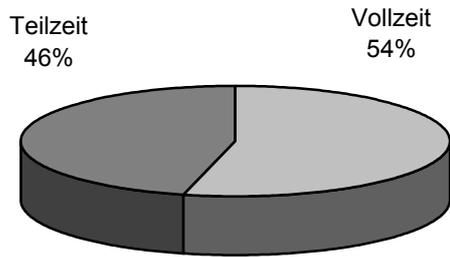
2.4 Beförderungen / Höhergruppierungen

In der Anlage 1 sind die Beförderungen/Höhergruppierungen auf Grund von Übertra-
gung höherwertiger Tätigkeiten aufgeführt.

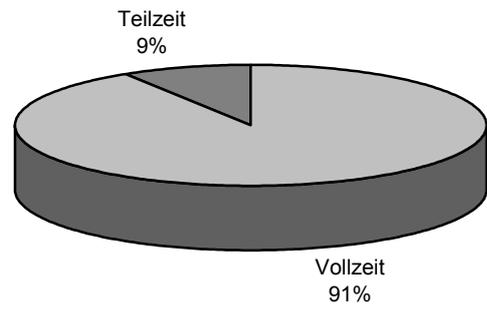
2.5 Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung



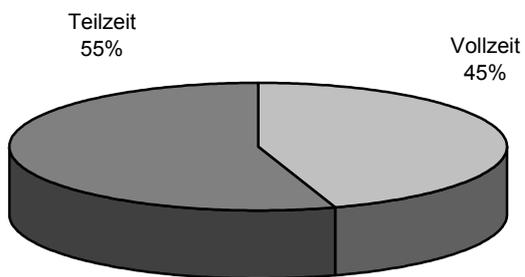
Beamtinnen 31.12.2004



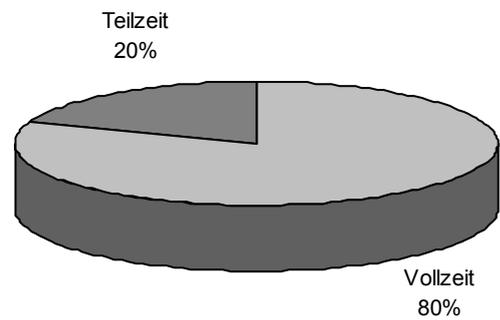
Beamte 31.12.2004



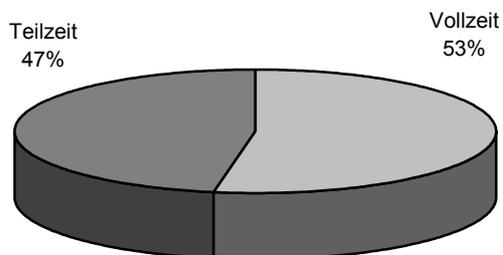
Weibl. Angestellte 31.12.2004



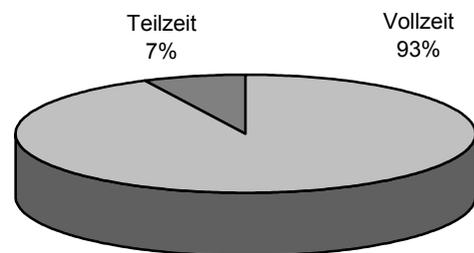
Männl. Angestellte 31.12.2004



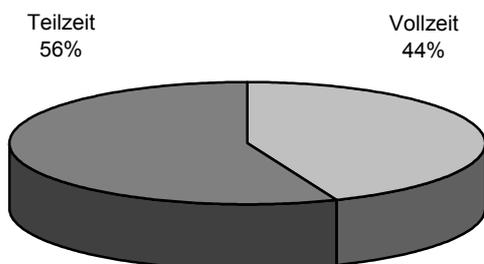
Beamtinnen 30.09.2005



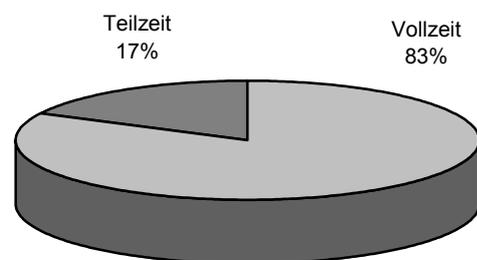
Beamte 30.09.2005



Weibl. Angestellte 30.09.2005



Männl. Angestellte 30.09.2005



Die Grafiken zeigen, dass Teilzeitbeschäftigung immer noch eine Frauendomäne ist.

Neben einer beruflichen Karriere ist für Frauen aber auch die biologische Karriere relevant, d. h. Familiengründung und Kinderwunsch müssen bis zu einem bestimmten Zeitpunkt erfolgen. Sie bedingen in der Regel eine längere Abwesenheit vom Arbeitsplatz und verringern die Aufstiegschancen. Der Wiedereinstieg erfolgt fast immer in Teilzeit.

Inwiefern der Ausbau der Kinderbetreuung und das Elterngeld ab 2007 zukünftig eine Veränderung in den Lebensentwürfen von Frauen und Männern bewirken wird, muss abgewartet werden.

In der Bundesrepublik ist die Elternzeit für Väter etwas attraktiver geworden. Ihr Anteil erhöhte sich von 1,5 Prozent auf ca. 5 Prozent.

Ein weiteres Problem für die Berufstätigkeit von Frauen sind die wenig flexiblen Formen der Kinderbetreuung oder auch leider die Ansicht, dass Karriere in Teilzeit nicht möglich ist.

3. Entwicklungen auf der Grundlage des Frauenförderplans

3.1 Stellenausschreibungen – Auswahlverfahren

Die formalen Anforderungen an Stellenausschreibungen, die im FFP festgelegt worden sind, wurden im Berichtszeitraum durchgängig eingehalten. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde regelmäßig in das Ausschreibungsverfahren einbezogen und auch an den Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren beteiligt.

Nachfragen der Gleichstellungsbeauftragten, inwiefern die Möglichkeit besteht, eine Vollzeitstelle auch im Rahmen des Job-Sharings zu besetzen, wurde bei Ablehnung von den zuständigen Personalverantwortlichen nachvollziehbar dargestellt.

Auch die aus familiären oder anderen Gründen Beurlaubten haben Stellenausschreibungen erhalten.

3.2 Fortbildungen

3.2.1 Fortbildungen der Beschäftigten vom 31.12.2003 – 31.12.2005

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für alle Beschäftigten ergibt sich aus der Anlage 2.

Im Berichtszeitraum hat die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen für Frauen, die sie auf Tätigkeiten vorbereiten in denen sie unterrepräsentiert sind, im Vergleich zu den Vorjahren abgenommen. (§ 11 Abs. 2 LGG)

Die Teilnahme von Frauen an Fortbildungen zum Erlangen von Schlüsselqualifikationen hat sich im Verhältnis zum Vorjahr etwas reduziert.

Es kann die Aussage getroffen werden, dass der Anteil an fachspezifischen Fortbildungen bei den Frauen insgesamt 85 % betrug.

3.2.2 Fortbildungen nach § 8 FFP

Für die Maßnahmen nach § 11 Abs. 2 LGG sollen der Gleichstellungsbeauftragten Haushaltsmittel zur eigenen Bewirtschaftung angeboten werden, die sie in 2004 erhielt.

Die Gleichstellungsbeauftragte bot im Oktober 2004 ein Seminar für 12 Frauen an. Der Titel lautete: „Projekte leiten und Ergebnisse präsentieren“ – Referentin: Frau Professor Dr. Krumpholz.

Zu bemerken ist, dass mehr Anmeldungen vorlagen als Plätze zur Verfügung standen.

Für den Zeitraum des nicht genehmigten Haushaltes standen keine finanziellen Mittel zur Verfügung. In 2005 konnte aus diesem Grund die Gleichstellungsbeauftragte keine Fortbildung anbieten.

Der VV beschloss Anfang 2005, dass 10 % der zugestellten Fortbildungsmittel in den Dezernaten für Frauenförderung reserviert werden sollen. Eine Abfrage über die Verwendung der Mittel ergab, dass sie in 2005 teilweise nicht in Anspruch genommen worden sind.

Personal ist die wichtigste Ressource in unserem Hause. Daher sind Fortbildungen unabdingbar, um eine moderne effektive Verwaltung nach innen und außen zu präsentieren und insbesondere, um gut ausgebildete Frauen zu fördern, da sie in den Führungspositionen nach wie vor fehlen.

In 2004 wurde erstmals abgefragt, inwiefern Führungskräfte, auch Fachdienstleitungen und ähnliche Funktionsträger, an einer Fortbildung mit gleichstellungsrelevanten Themen teilgenommen haben.

In 2004 absolvierten eine männliche Führungskraft und 10 Frauen aus dem KITA-Bereich eine entsprechende Maßnahme, in 2005 waren es eine weibliche und eine männliche Führungskraft.

Durch die sich abzeichnende Fluktuation in den Führungsfunktionen wurde im April 2006 eine interne Qualifikationsmaßnahme mit 6 Frauen und 6 Männern, aus dem gehobenen Dienst, initiiert. Diese Maßnahme geht über einen Zeitraum von 3 Jahren.

3.2.3 Zusätzliche Maßnahmen nach § 6 Abs. 5 LGG in Verbindung mit § 3 FFP

In 2003 zeichnete sich ab, dass die angestrebten Ziele, die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Besoldungs-/Vergütungsgruppen zu beseitigen, nicht erreicht wurden.

Auf Beschluss des Verwaltungsvorstandes wurde eine interne Fortbildungsmaßnahme für 7 Frauen eingerichtet. Die Beschreibung über die Inhalte und den Verlauf sind im 1. Bericht dokumentiert. Die Maßnahme endete am 30.06.2004.

3.4 Ausbildung

Berufs- und Lebensplanung wird den Auszubildenden in einem Seminar, wie in § 9 FFP normiert, durch die Gleichstellungsbeauftragte angeboten.

3.5 Projektgruppe zur Umsetzung von Hartz IV

Eine Projektgruppe bestehend aus 5 Frauen und 4 Männern hat in dem Zeitraum 01.09.2004 bis 31.01.2005 an der Umsetzung von Hartz IV gearbeitet.

Zielsetzung war, die Leistungsansprüche der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach dem Bundessozialhilfegesetz sicherzustellen.

Die Leitung der Projektgruppe hatte eine Frau.

4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

4.1 Beurlaubungen/Elternzeit

Aus der Anlage 3, Bereich der Beurlaubungen und der Inanspruchnahme der Elternzeit, zeigt sich die noch immer traditionelle Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern.

Den Wünschen nach Inanspruchnahme von familienfreundlichen Arbeitszeiten wurde entsprochen.

4.1.2 Sonderurlaub

Sonderurlaub wurde bei Erkrankung eines Kindes, Erkrankung der Betreuungsperson, Erkrankung Familienangehöriger und bei einem Todesfall in der Familie gewährt.

5. Ausblick

Aufgrund der Veränderungen der Personalstruktur durch Haushaltsrestriktionen sind Einstellungen und mögliche Beförderungen erschwert.

Die Botschaft lautet: Trotz dieser Hemmnisse soll eine transparente Personalpolitik unter Einbeziehung des Frauenförderplans durchgeführt werden.

Die Stadt Sankt Augustin bietet mit ihren Regelungen zur Arbeitszeit, Teilzeit und Beurlaubung grundlegende Möglichkeiten Familie und Beruf zu vereinbaren. Obwohl die Ausgangsbasis gut ist, besteht weiterer Handlungsbedarf.

Auch dürfen zunehmend sinkende finanzielle Möglichkeiten nicht dazu führen, die Qualifikationen von Frauen und Männer zu vernachlässigen.

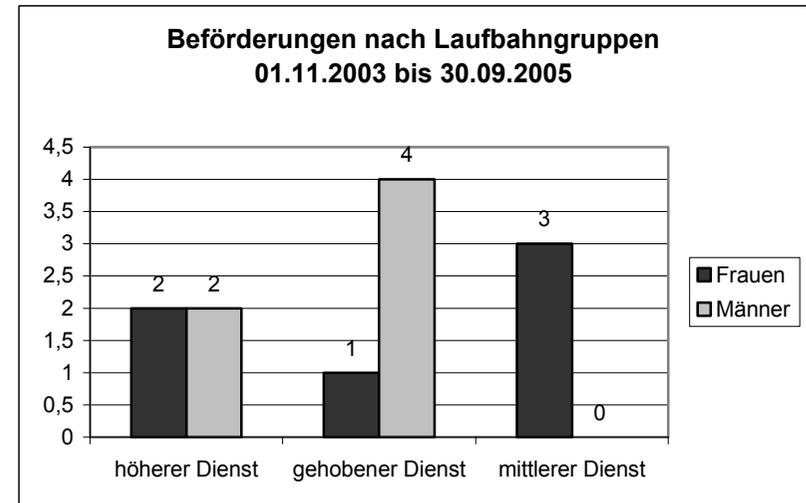
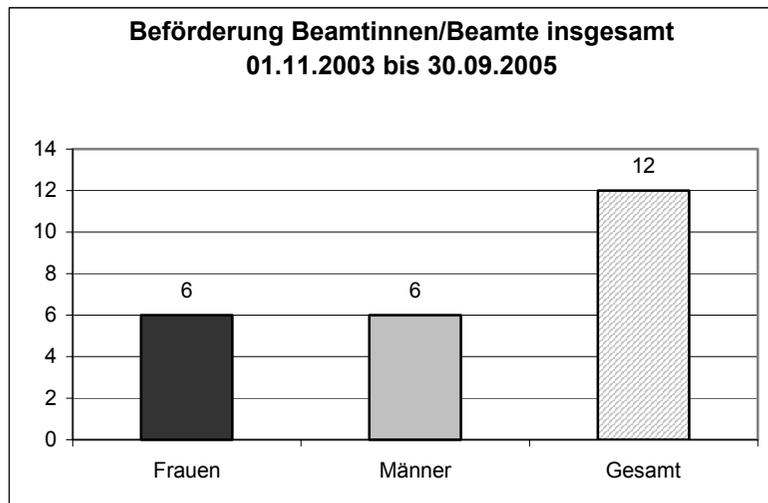
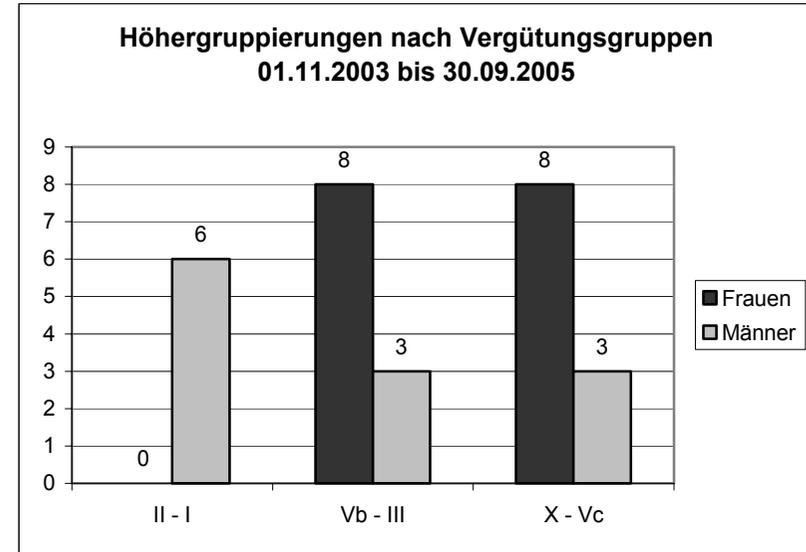
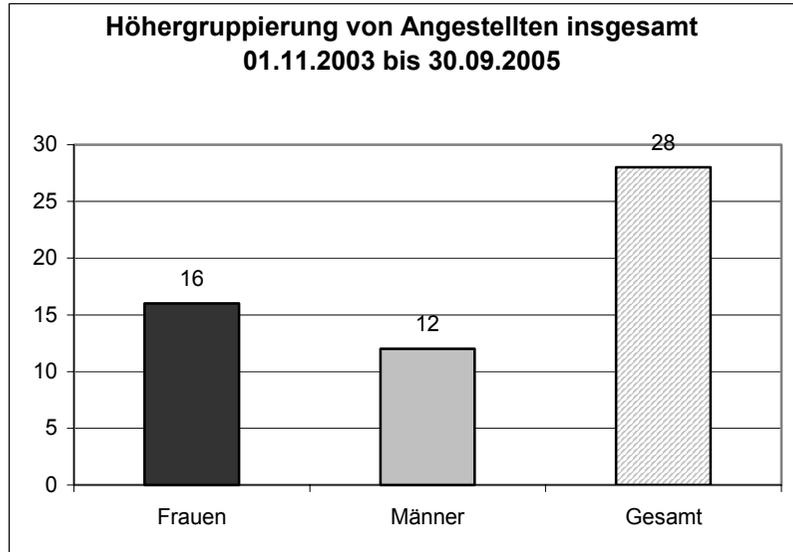
Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Rahmen ihrer Tätigkeit immer wieder auf die Verbindlichkeit des Frauenförderplans hingewiesen und die Verwaltung sowie die Beschäftigten, soweit es ihr möglich war, bei der Umsetzung unterstützt.

Sankt Augustin, im Juli 2006

Klaus Schumacher
Der Bürgermeister

Era Hecke
Gleichstellungsbeauftragte

Anlage 1



Anlage 2

Fortbildungen der Beschäftigten im Zeitraum 01.01.2004 - 31.12.2005

	Frauen		Männer	
Fachspezifische Fortbildungen	313		206	
Fortbildungen zur Erlangung von Schlüsselqualifikationen (z. B. Projektarbeit, Gesprächsführung, Moderation, Zeitmanagement)	36		12	
Fortbildung für Frauen gem. § 11 Abs. 2 LGG (§ 11 Abs. 2 LGG Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.)	19			
Fortbildungen insgesamt	368		218	
Anteil Inhouse-Veranstaltungen (Inhouse kann z. B. auch eine Fortbildung für alle Beschäftigte innerhalb eines FB, Amtes oder einer Stabsstelle sein.)	199		55	
Anteil externen Veranstaltungen	169		163	
Angaben zu den Teilnehmerinnen/Teilnehmern	TZ*	VZ*	TZ	VZ
Beamtinnen/Beamte: höherer Dienst		3		7
gehobener Dienst	4	21	1	27
mittlerer Dienst	34	8	2	16
Angestellte: höherer Dienst				8
gehobener Dienst	36	58	6	54
mittlerer Dienst	59	107	2	16
Arbeiterinnen/Arbeiter	2			33

*TZ = Teilzeit

*VZ = Vollzeit

Anlage 3

Teilzeit und Beurlaubung

01.11.2003 bis 30.09.2005

genehmigte Teilzeitanträge

Beamte	Frauen	in %	Männer	in %	insgesamt
insgesamt	24	83 %	5	17 %	29
Teilzeit in Elternzeit	2	67 %	1	33 %	3
Altersteilzeit	0		0		

Angestellte	Frauen	in %	Männer	in %	insgesamt
insgesamt	40	89 %	5	11 %	45
Teilzeit in Elternzeit	4	80 %	1	20 %	5
Altersteilzeit	14	82 %	3	18 %	17

genehmigte Beurlaubung

Beamte	Frauen	in %	Männer	in %	insgesamt
Elternzeit	6	100 %	0	0 %	6
Urlaub aus familienpol. Gründen	8	80 %	2	20 %	10
Summe	14	88 %	2	12 %	16

Angestellte	Frauen	in %	Männer	in %	insgesamt
Elternzeit	23	96 %	1	4 %	24
Sonderurlaub	8	100 %	0	0 %	8
Summe	31	97 %	1	3 %	32

am 01.01.2006 waren beurlaubt:

Beamte	Frauen	in %	Männer	in %	insgesamt
Elternzeit	3	100 %	0	0 %	3
Urlaub aus familienpol. Gründen	8	89 %	1	11 %	9
Summe	11	92 %	1	8 %	12

tariflich Beschäftigte	Frauen	in %	Männer	in %	insgesamt
Elternzeit	15	88 %	2	12 %	17
Sonderurlaub	4	100 %	0	0 %	4
Summe	19	90 %	2	10 %	21