

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einführung	3
2. Situation der Beschäftigten in der Stadtverwaltung	
2.1 Bestandsaufnahme - Vergleich.....	3
2.2 Darstellung der konkreten Zielvorgaben über den Zeitraum 2000 bis 2003	3
2.3 Leitungsfunktionen	6
2.4 Beförderungen / Höhergruppierungen	6
2.5 Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung	6
3. Entwicklungen auf der Grundlage des Frauenförderplans	
3.1 Stellenausschreibungen – Auswahlverfahren	8
3.2 Fortbildungen	
3.2.1 Fortbildungen der Beschäftigten vom 01.01.2000 – 31.12.2003	8
3.2.2 Fortbildungen nach § 8 FFP.....	8
3.2.3 Zusätzliche Maßnahmen nach § 6 Abs. 5 LGG in Verbindung mit § 3 FFP	9
3.4 Ausbildung	10
4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
4.1 Beurlaubungen / Erziehungsurlaub / Elternzeit	10
4.1.2 Sonderurlaub	10
5. Ausblick	10

Anlagen 1 – 4

1. Einführung

Der Frauenförderplan (FFP) der Stadt Sankt Augustin, erstmals erstellt auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalens (LGG), wurde vom Rat der Stadt Sankt Augustin am 13.12.2000 verabschiedet.

Die jährliche interne Berichterstattung zur Überprüfung, ob die errechneten Zielvorgaben für drei Jahre erreicht werden können, ist regelmäßig erfolgt.

Drei Jahre nach Inkrafttreten hat die Dienststelle dem Rat einen qualifizierten Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans vorzulegen (siehe § 5 a LGG).

2. Situation der Beschäftigten in der Stadtverwaltung

2.1 Bestandsaufnahme - Vergleich

Überblick Gesamtzahl der Beschäftigten im Beamten-/Angestellten- und Arbeiterbereich für den Zeitraum 2000 bis 2003

Zeitpunkt	Gesamt	Beamte + Angestellte		Gesamt	Arbeiter	
		weiblich	männlich		weiblich	männlich
31.08.2000	512	324	188	116	27	89
15.01.2002	520	333	187	130	26	104
15.01.2003	528	337	191	106	21	85
31.10.2003	528	335	193	132	27	105

Die Tabelle zeigt, dass sich der Frauenanteil in diesem Zeitraum kaum verändert hat. Über die Arbeiterinnen und Arbeiter wird nicht weiter berichtet. Das Ziel in diesem Bereich, die Unterrepräsentanz von Frauen anzugehen, wird weiterhin angestrebt.

2.2 Darstellung der konkreten Zielvorgaben über den Zeitraum 2000 bis 2003

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. Es 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 gelten 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 31.08.2000

6 Frauen von 30 Beschäftigten = 20 %

Ist-Zustand 15.01.2002

7 Frauen von 33 Beschäftigten = 21,2 %

Ist-Zustand 15.01.2003

8 Frauen von 36 Beschäftigten = 22 %

Ist-Zustand 31.10.2003

8 Frauen von 37 Beschäftigten = 21,6%

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 31.08.2000

8 Frauen von 31 Beschäftigten = 25,8 %

Ist-Zustand 15.01.2002

10 Frauen von 33 Beschäftigten = 30,3 %

Ist-Zustand 15.01.2003

9 Frauen von 31 Beschäftigten = 29 %

Ist-Zustand 31.10.2003

10 Frauen von 33 Beschäftigten = 30,3 %

A11 / IV a

Ziel mindestens 50 %

Ist-Zustand 31.08.2000

22 Frauen von 50 Beschäftigten = 44 %

Ist-Zustand 15.01.2002

23 Frauen von 54 Beschäftigten = 42,6 %

Ist-Zustand 15.01.2003

21 Frauen von 55 Beschäftigten = 38 %

Ist-Zustand 31.10.2003

20 Frauen von 53 Beschäftigten = 37,7 %

A 10 / IV b

Ist-Zustand 31.08.2000

62 Frauen von 89 Beschäftigten = 69,6 %

Ist-Zustand 15.01.2003

65 Frauen von 93 Beschäftigten = 70 %

Ist-Zustand 31.10.2003

62 Frauen von 93 Beschäftigten = 66,6 %

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.

Ein weiteres Handicap für den Aufstieg nach A 11 ist die Stellenobergrenzenverordnung Nordrhein-Westfalen.

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 noch mehr verstärkt werden.

Mittlerer Dienst

Für den mittleren Dienst wurde ebenfalls 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.

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

Im Vorbereitungsdienst der Laufbahnen für Beamtinnen/Beamte sowie als Auszubildende wurden für die Berufsgruppe der Angestellten in den letzten Jahren überwiegend Frauen eingestellt.

Da eine Übernahme von Auszubildenden auf Grund der Haushaltssituation ab dem Jahr 2003 nicht möglich ist, haben die sich derzeit in Ausbildung befindlichen Frauen keine Auswirkung auf die Entwicklung der Frauenquote in den betreffenden Besoldungs-/Vergütungsgruppen.

2.3 Leitungsfunktionen

Die 11 Fachbereiche werden von zwei weiblichen und acht männlichen Führungskräften geleitet. Ein Fachbereich wird zz. durch den Dezernenten geleitet.

Von den sieben Fachdienstleitungen sind zwei weiblich sowie eine kommissarisch männlich besetzt.

Bei den Stabsstellen sind drei mit männlichen Leitungen versehen.

Zwei zz. laufende Projekte werden von zwei Männern geleitet.

Innerhalb des Hauses bestehen 16 Einrichtungen - zehn - davon neun KITAS - werden von Frauen geleitet.

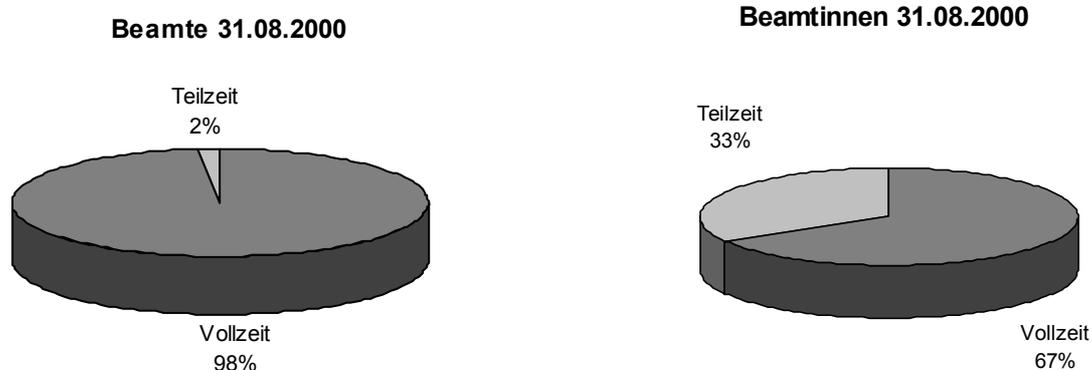
Zusammenfassend sind es 38 Funktionen mit Leitungsaufgaben, von denen 14 Frauen partizipieren.

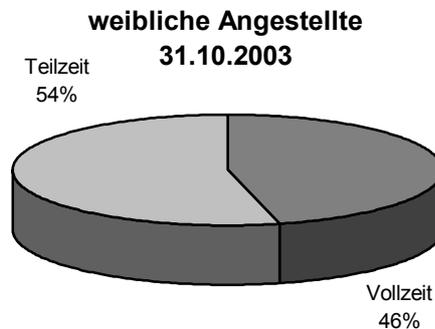
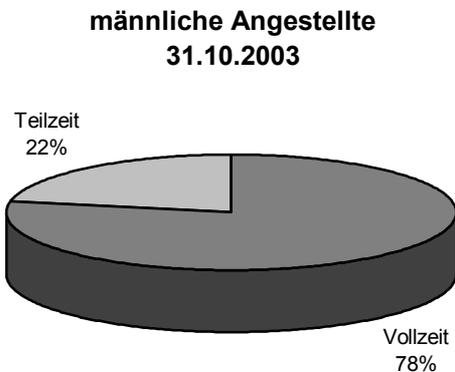
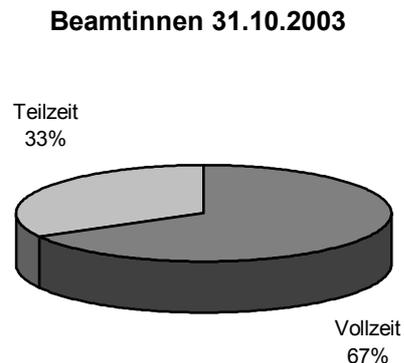
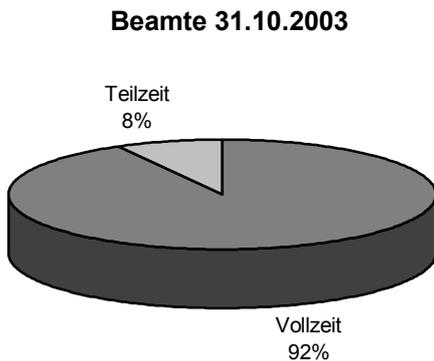
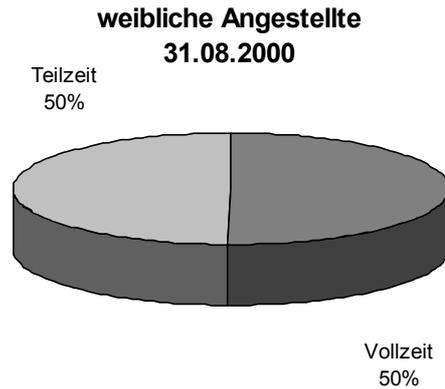
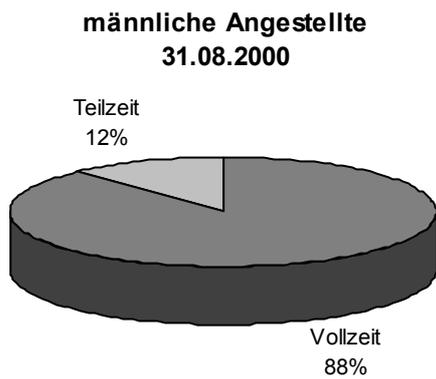
Eine Verbesserung erfolgte insofern, dass ein Fachbereich und ein Fachdienst neu eingerichtet wurden und die Leitung Frauen übertragen wurde.

2.4 Beförderungen / Höhergruppierungen

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

2.5 Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung





Die Grafiken zeigen, Teilzeitbeschäftigung ist immer noch eine Frauendomäne. Es ist mittlerweile kein Geheimnis mehr, dass insbesondere Frauen gut ausgebildet sind und über hervorragende Abschlüsse verfügen.

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.

In der Bundesrepublik nehmen nur ca. 2 % der Männer Elternzeit. Als ein Grund ist häufig die bessere Bezahlung der Väter anzusehen. Darüber hinaus müsste eine ge-

sellschaftliche Diskussion stattfinden, dass Männer, die zu Hause sind, keine „Pantoffelhelden“ sind.

Ein weiteres Problem für die Berufstätigkeit von Frauen sind die wenig flexiblen Formen der Kinderbetreuung oder auch die Meinung, 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 01.01.2000 – 31.12.2003

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

Wie die Anlage zeigt, sind Frauen in allen Bereichen der Fortbildung sehr aktiv. Insbesondere hat die Teilnahme von Frauen an Fortbildungen zum Erlangen von Schlüsselqualifikationen zugenommen. Diese in Seminaren vermittelten Fähigkeiten ermöglichen, sich mit verschiedenartigen oder sich verändernden Situationen auseinander zu setzen. Es ist der Schlüssel zur persönlichen Effektivität, der schnellen und flexiblen Erschließung spezieller persönlicher Kenntnisse und Fertigkeiten.

3.2.2 Fortbildungen nach § 8 FFP

Für diese Maßnahmen werden der Gleichstellungsbeauftragten Haushaltsmittel angeboten.

Im Januar 2001 fand das Seminar „*Vermittlung von Moderationstechniken*“ unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Krumholz statt.

Die 16 teilnehmenden Kolleginnen waren vom Inhalt, von der Seminarzusammensetzung und der Atmosphäre begeistert.

Es ist anzumerken, dass fast alle Frauen diese Techniken für ihre beruflichen Tätigkeiten benötigten. Es lagen über 20 Anmeldungen vor, die nicht alle berücksichtigt werden konnten.

„*Mut zum Führen und Leiten*“, ein Seminar für Frauen und Männer, wurde im Mai 2001 in Bad Bodendorf angeboten.

Drei Frauen und sechs Männer stellten sich dieser Aufgabe. In der Endauswertung wurde von der Gruppe der Wunsch nach Fortsetzung dieses Bildungsangebotes vorgetragen.

Das Folgeseminar fand im April 2002 statt. Im Mittelpunkt standen die Vermittlung von Arbeitsstrategien.

Für Führungskräfte fand im März 2002 ein Fortbildungsangebot „*Leiten von Teams und Organisationseinheiten*“ statt.

Es sind 27 Führungskräfte von der Gleichstellungsbeauftragten angeschrieben worden, davon haben neun teilgenommen.

Bei der Abschlussbesprechung äußerten sich die Damen und Herren sehr positiv über den Inhalt und die Durchführung des Seminars durch Frau Prof. Dr. Doris Krumpholz.

„*Gesprächsführung – Einführung in ein Persönlichkeitsmodell*“ - in diesem Seminarangebot, dass im September 2003 für 15 Kolleginnen ausgeschrieben wurde, standen im Mittelpunkt folgende Inhalte: Der Umgang mit schwierigen Situationen, „Nein Sagen“ – Argumentation – Verhandeln, Vortragstechnik und Verhalten in Diskussionen und für den eigenen Standpunkt eintreten.

Es lagen insgesamt 29 Anmeldungen vor, die leider nicht alle berücksichtigt werden konnten.

Personal ist die wichtigste Ressource in unserem Hause. Daher sind Fortbildungen unabdinglich, um eine moderne effektive Verwaltung nach innen und außen zu präsentieren und insbesondere, um Nachwuchskräfte zu fördern.

Nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten müssten die Fortbildungsmittel zukünftig unbedingt erhöht werden.

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

In der Stadtverwaltung Sankt Augustin ist die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Besoldungs-/Vergütungsbereichen deutlich, so dass in § 5 FFP für den höheren und gehobenen Dienst Zielvorgaben errechnet wurden. Die Erreichung der angestrebten Ziele ist bis Ende 2003 fraglich geworden.

Um diesem Ergebnis Rechnung zu tragen, beschloss der Verwaltungsvorstand, das Defizit mit fünf Frauen aus den Besoldungs-/Vergütungsgruppen A 10/A 11 und BAT IV b/IV a durch eine interne Fortbildung auszugleichen.

Diese Frauen sollten unterstützt werden, Fähigkeiten in Theorie und Praxis zu sammeln und zu entwickeln und in Projekten umzusetzen. Diese Ergebnisse sollten in übergeordneten Gremien präsentiert werden.

Als Trainingsinhalte wurden angeboten: Moderation, Umgang mit Konflikten, Kritikgespräche führen und annehmen, Reflexion und Praxisbegleitung in inhouse und externen Seminaren, des weiteren die Reservierung eines Platzes in dem Seminar „*Einführung in ein Persönlichkeitsmodell*“ unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Krumpholz.

Die Ausschreibung durch die Gleichstellungsbeauftragte erfolgte Anfang Juli 2003.

Es meldeten sich 18 interessierte Frauen. Auf Grund des hohen Interesses wurde die Anzahl der Teilnehmerinnen auf sieben erhöht.

Bei der Auswahl, wer an der Fortbildung teilnehmen soll, war das Kriterium entscheidend, wer noch nicht die Möglichkeit hatte, sich in unserem Hause über den Arbeitsbereich hinaus bekannt zu machen.

Die Gruppe „Fortbildung Frauenförderplan“ startete im August 2003, die Maßnahmen sollen bis 30.06 2004 abgeschlossen sein.

In der Fortschreibung des FFP unter § 6 a ist dokumentiert, in welchen Arbeitsgruppen die Frauen als Moderatorinnen eingesetzt sind. Weitere Arbeitsgruppen sind in der Planung.

Während der Tätigkeit in den Arbeitsgruppen werden die Moderatorinnen von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Büroleitenden Beamten beraten.

3.4 Ausbildung

Die Anlage 3 zeigt die Auszubildenden in den unterschiedlichen Bereichen für den Berichtszeitraum auf.

Berufs- und Lebensplanung ist mit den Auszubildenden im Rahmen ihrer Ausbildung, wie in § 9 FFP normiert, thematisiert worden.

4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

4.1 Beurlaubungen / Erziehungsurlaub / Elternzeit

Aus der Anlage 4, Bereich der Beurlaubungen und der Inanspruchnahme der Elternzeit, zeigt sich die noch immer traditionelle Rollenverteilung.

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

Die Umsetzung des LGG hat die Personalverantwortlichen vor eine neue Aufgabe gestellt. Der praktische Umgang mit dem Gesetz musste als eine besondere Aufgabe in ihr Arbeitsfeld implementiert werden.

Es galt in den vergangenen drei Jahren diese neue Herausforderung anzunehmen. 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.

Aus der Sicht der Gleichstellungsbeauftragten, bedeutet Frauenförderung auch die Herstellung von Chancengleichheit, d. h., Frauen in allen Ebenen und Bereichen zu integrieren und anzuerkennen.

Die Stadtverwaltung Sankt Augustin verfolgt weiter das Ziel, eine bewusste und gezielte Personalplanung und Personalpolitik für Frauen fortzusetzen, um breitere Personalressourcen effizienter zu nutzen. Weiterhin sind Maßnahmen durchzuführen, die in ihrer Wirkung die berufliche Situation von Frauen verbessern.

Sankt Augustin, im Februar 2004

Klaus Schumacher
Der Bürgermeister

Era Hecke
Gleichstellungsbeauftragte