



Gleichstellung



Stadt Sankt Augustin
Der Bürgermeister



Gleichstellungsplan 2018 - 2023

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Im Dezember 2016 ist das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) in einigen Punkten geändert worden. Unübersehbar ist die Umbenennung von Frauenförderplan in Gleichstellungsplan. Hiermit wird herausgestellt, dass Gleichstellung kein alleiniges Thema mehr der Frauen ist.

Gleichstellung muss sein und ist bei der Stadtverwaltung Sankt Augustin Standard. Daneben ist der Gleichstellungsplan jedoch auch ein Instrument der Personalentwicklung der Frauen, wie auch Männern, Chancen eröffnet.

Ziel ist es, Parität in allen Besoldungs- Entgelt und Laufbahngruppen anzustreben. Da nach wie vor Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, sollen eigenständige Maßnahmen zur Förderung von weiblichen Führungskräften durchgeführt werden. Der demographische Wandel wird auch in der Stadtverwaltung Sankt Augustin spürbare Auswirkungen haben. Viele Stellen von Führungskräften werden mangels Nachwuchs nicht besetzt werden können. Es werden insbesondere diejenigen gebraucht, die bereit sind, Verantwortung und Führungsaufgaben zu übernehmen.

Deshalb stellen Frauenförderung und eine familiengerechte Personalpolitik auch für den Arbeitgeber eine gewinnbringende Maßnahme da.

Mit flexiblen Arbeitszeiten, Entwicklungsförderungen für Beschäftigte und einer Vielzahl an Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht die Stadt Sankt Augustin als öffentlicher Arbeitgeber mit gutem Beispiel voran.

Wir haben für die Chancengleichheit von Frauen und Männern bisher viel erreicht, gleichwohl bleibt noch viel Raum zur weiteren Entwicklung. Der Gleichstellungsplan gibt hierzu eine Weichenstellung.

Diese Aufgabe gilt es in Zusammenarbeit mit allen Führungskräften, dem Verwaltungsvorstand und der Gleichstellungsbeauftragten zu bewältigen.

Herzliche Grüße



Klaus Schumacher

<u>INHALTSVERZEICHNIS:</u>	Seite:
Präambel	4
I. Allg. Bestimmungen	5
1. Geltungsbereich- und Dauer.....	5
2. Ziel des Gleichstellungsplans.....	5
3. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	5
4. Berichtswesen	6
II. Maßnahmen zur Gleichstellung und zum Abbau von Unterrepräsentanz	6
1. Bestandsaufnahme	6
2. Zielvorgabe/Controlling	7
3. Besetzung wesentlicher Gremien, § 12 LGG	8
4. Stellenausschreibung	8
5. Vorstellungsgespräche	9
6. Fort- und Weiterbildung	9
7. Berufs- und Lebensplanung	10
III. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	10
1. Arbeitszeit	10
2. Teilzeit	11
3. Beurlaubung/Elternzeit	11
4. Inkrafttreten	11

Präambel

Grundlage der Gleichstellung ist das in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes verankerte Gleichbehandlungsgebot. Umgesetzt wird diese Forderung durch das Landesgleichstellungsgesetz (LGG).

Mit Inkrafttreten des neuen Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) zum 15.12.2016 wurde - neben der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern - als weiteres gleichrangiges Ziel die Vereinbarkeit von Beruf und Familie festgelegt.

Das neue Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet die Kommunen einen neuen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu entwickeln. Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans ist eine Zwischenbilanz zu erstellen.

Um das Ziel der Gleichstellung zu unterstreichen, wurde der „Frauenförderplan“ nach früherem Recht durch das Landesgleichstellungsgesetz in „Gleichstellungsplan“ umbenannt.

Beschäftigte im Sinne des Gleichstellungsplans sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Sankt Augustin.

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Geltungsbereich- und Dauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Sankt Augustin und für alle städtischen Einrichtungen. Bei der Gründung eines Unternehmens in Privatrechtsform durch die Stadt Sankt Augustin muss die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Unternehmenssatzung verankert werden. Dabei ist darauf hinzuwirken, dass die Ziele dieses Gleichstellungsplanes mit einfließen.

Der Gleichstellungsplan gilt nicht für die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten und hat keine Rechtskraft nach außen.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (insbesondere des LGG). Beamtenrechtliche Regelungen und tarifvertragliche Bestimmungen bleiben unberührt. Gleiches gilt für die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung.

Der Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom Tage nach der Beschlussfassung durch den Stadtrat für fünf Jahre.

2. Ziel des Gleichstellungsplans

Ziel des Gleichstellungsplans ist die Verwirklichung des Verfassungsauftrages zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern. Der Gleichstellungsplan beinhaltet Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung
- zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

3. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Gemäß § 17 LGG unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle und wirkt insbesondere mit bei:
 - a) allen personellen Maßnahmen,
 - b) organisatorischen Maßnahmen,
 - c) sozialen Maßnahmen,
 - d) der Aufstellung des Gleichstellungsplanes sowie Erstellung des Berichtes über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6 und
 - e) Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Stadtverwaltung.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.

- (3) Zu den Aufgaben gehören die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Mann und Frau.

4. Berichtswesen

Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Sie ist eine besondere Aufgabe der Führungskräfte.

Der Bürgermeister legt dem Rat spätestens 6 Monate nach Ablauf des Gleichstellungsplans einen qualifizierten Bericht zu dessen Umsetzung vor (s. § 5 a LGG).

Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen.

II. Maßnahmen zur Gleichstellung und zum Abbau von Unterrepräsentanz

1. Bestandsaufnahme

Zur Feststellung, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wurde per 01.01.2018 eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur (siehe Anlagen 1 bis 10) durchgeführt sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen abgegeben (siehe Anlage 11).

Die Höhergruppierungen/Beförderungen der letzten drei Jahre sind in der Anlage 8 aufgeführt.

2. Zielvorgabe/Controlling

- (1) Der Frauenanteil ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50 v.H. zu erhöhen. Bei diesbezüglichen Personalentscheidungen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen.
- (2) Die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten, konkreten Zielvorgaben beschreiben die Möglichkeit der Stadtverwaltung Sankt Augustin, den Frauenanteil in den nächsten fünf Jahren dieser Vorgabe anzunähern. Absehbare Veränderungen in Form von Austritten aus dem Beschäftigungsverhältnis sind in der als Anlage 11 beigefügten Prognose/Zielvorgabe enthalten.

Höherer Dienst/Gehobener Dienst

Bei Unterrepräsentation von Frauen wird bei freierwerdenden Stellen im Prognosezeitraum davon ausgegangen, dass sie durch Frauen wiederbesetzt werden.

In den Besoldungs-/Entgeltgruppen, in denen keine Zielvorgaben erfolgten, wird während des Prognosezeitraums kein Veränderungspotential gesehen bzw. ist die Frauenquote bereits erfüllt.

<u>Konkrete Zielvorgaben</u>		
<u>Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt (vormals Höherer Dienst)</u>		
A 15/EG 15	1 Frauen von 6 Beschäftigten = 17 %	
A 14/EG 14	3 Frauen von 11 Beschäftigten = 27 %	Zielvorgabe 30 %
A 13/EG 13	2 Frauen von 5 Beschäftigten = 40%	
<u>Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (vormals Gehobener Dienst)</u>		
A 13g.D	3 Frauen von 5 Beschäftigten = 60%	
A12/EG12/EG S 18	8 Frauen von 28 Beschäftigten =29 %	Zielvorgabe 32 %
A11/EG11/EG S 17	44 Frauen von 76 Beschäftigten = 58%	Zielvorgabe mind. 50 %
A10/EG10/EG S15 + S16	34 Frauen von 45 Beschäftigten =76 %	Zielvorgabe Mind. 50 %
A9g.D./EG 09b/EG09c/EGS10 -S14	64 Frauen von 92 Beschäftigten =70%	Zielvorgabe Mind. 50 %

Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt (vormals Höherer Dienst)

Bei Beamtinnen/Beamten im höheren Dienst und vergleichbaren tariflich Beschäftigten sind zum Stichtag 01.01.2018 von insgesamt 22 Stellen 16 männlich besetzt. Aus der obenstehenden Bestandsaufnahme ist ersichtlich, dass Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind.

Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (vormals Mittlerer Dienst)

Bei den Beamtinnen/Beamten sind auch in den nächsten fünf Jahren kaum Veränderungen zu erwarten. In den oberen Besoldungsgruppen dieser Laufbahngruppe ist der Mindestanteil von 50 % bereits erreicht.

- (3) Das Strategiepapier zur Frauenförderung ist Bestandteil des Gleichstellungsplans.

Bei altersbedingtem Ausscheiden ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Möglichkeiten der Eintritt in den Ruhestand nur dann planbar ist, wenn die Beschäftigten im Berichtszeitraum das gesetzliche Renten- bzw. Pensionsalter erreichen oder über einen Antrag auf Altersteilzeit entschieden wurde.

Unter Berücksichtigung der innerbetrieblichen Gegebenheiten und der absehbaren Personalveränderungen ist der Frauenanteil weiterhin nach den Vorgaben des Gleichstellungsplanes zu erhöhen, d.h. die Zielvorgabe erhöht sich, wenn Beschäftigte aus anderen Gründen als aus Altersgründen ausscheiden.

- (4) Die errechneten Zielvorgaben werden nicht auf die Organisationseinheiten heruntergebrochen, sie gelten für die gesamte Stadtverwaltung. Die Verantwortung für die Erreichung der Quoten liegt bei den Führungskräften. Als Controlling für die Einhaltung der Zielvorgaben wird festgelegt: Der Fachbereich Zentrale Dienste teilt bei allen Stellenausschreibungen in allen Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, den Führungskräften den aktuellen Stand der erreichten Quote mit.

Für den Fall, dass sich die Führungskräfte im Auswahlverfahren bei gleicher Eignung für einen Mann entscheiden, ist eine schriftliche Begründung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten abzugeben (§ 5 Abs. 9 LGG).

3. Besetzung wesentlicher Gremien, § 12 LGG

- (1) In wesentlichen Gremien, deren Mitglieder von der Dienststelle entsandt werden, müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Ausnahmen sind nur zulässig, soweit hierfür ein zwingender Grund vorliegt, etwa weil die Einhaltung der Vorgabe aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist. Besteht das Entsendungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen.
- (2) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für wesentliche Gremien, deren Mitglieder gewählt werden, soll der Anteil von Frauen mindestens 40 Prozent betragen. Für die Wahl als solche gilt keine Quote.
- (3) Gründet die Stadt Sankt Augustin Unternehmen in Privatrechtsform oder beteiligt sich an solchen Gründungen, hat sie dafür Sorge zu tragen, dass in der Satzung des Unternehmens eine Regelung aufgenommen wird, dass bei der Besetzung von Unternehmensgremien ein Mindestfrauenanteil von 40 Prozent beachtet wird.

4. Stellenausschreibung

- (1) Alle zu besetzenden Stellen müssen grundsätzlich in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zunächst intern ausgeschrieben werden. Über die Ausschreibung sind auch die aus familiären oder anderen Gründen beurlaubten Beschäftigten in geeigneter Weise zu informieren.
- (2) Die Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und

sie auf diesem Weg zu unterstützen (s. Anlage 12, Strategiepapier zur Frauenförderung).

- (3) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist in der Stellenausschreibung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- (4) Entgegenstehende zwingende dienstliche Belange sind der Gleichstellungsbeauftragten vorab schriftlich mitzuteilen.
- (5) Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes wird in Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Männern ausdrücklich erwünscht sind.

5. Vorstellungsgespräche

- (1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
- (2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, werden die Gründe aktenkundig gemacht (§ 9 Abs. 2 LGG NRW).
- (3) Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden Schwangerschaft oder Elternzeit danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

6. Fort- und Weiterbildung

- (1) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig Themen aufzunehmen, die die Gleichstellung von Frau und Mann tangieren. Der Gleichstellungsbeauftragten sind dafür Haushaltsmittel bereit zu stellen.
- (2) Insbesondere die Führungskräfte sollen alle vier Jahre an diesen Seminaren teilnehmen. Im Rahmen des Berichtswesens ist darauf besonders einzugehen.
- (3) Für Mitarbeiterinnen sollen besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die auf die Übernahme von Führungstätigkeiten vorbereiten.
- (4) Mentoring steht allen Beschäftigten zur Verfügung (Leitfaden für Mentoring)

- (5) Frauen und Männer, die sich für Führung oder beruflichen Aufstieg interessieren, werden künftig aktiv bei ihrer Suche nach Seminaren und Fortbildungen unterstützt. Hier ist eine konkrete Ansprechperson im Fachbereich 0 benannt.
- (6) Beschäftigte, die in Elternzeit oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, wird vor Ablauf der Beurlaubung die Möglichkeit gegeben, ihre berufliche Qualifikation durch Fortbildungen zu erhalten und zu verbessern.
- (7) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen sowie Teilzeitbeschäftigten, die Teilnahme möglich ist.
Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese zu erstatten.

7. Berufs- und Lebensplanung

Bei Fragen zum Thema Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern, insbesondere in der Ausbildung, kann jederzeit auf die Gleichstellungsbeauftragte zugegangen werden.

III. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Sankt Augustin unterstützt die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

1. Arbeitszeit

Frauen und Männer haben aus unterschiedlichen Gründen den Wunsch nach individuellen Arbeitszeiten.

Die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen“ Arbeitszeiten ist weiterhin zu unterstützen.

Dem Familienpflegezeitgesetz wird Rechnung getragen.

Da überwiegend Frauen aufgrund der notwendigen Kinderbetreuung eine Teilzeitbeschäftigung anstreben, verzichtet die Stadt Sankt Augustin auf die Festlegung von Mindestarbeitszeiten, sofern keine anderen gesetzlichen Regelungen entgegenstehen.

Mit der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle wird den bisherigen Forderungen zur Einführung eines Arbeitszeitmanagements Rechnung getragen.

2. Teilzeit

Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind alle personalwirtschaftlichen und organisatorischen Maßnahmen auszuschöpfen um Teilzeitanträgen aus Gründen der Familienfürsorge entsprechen zu können.

Es sind Möglichkeiten zu schaffen, Führungspositionen auch in Teilzeit auszuüben.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung nach geltendem Recht beantragen, sind in einem Merkblatt auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen, hinzuweisen.

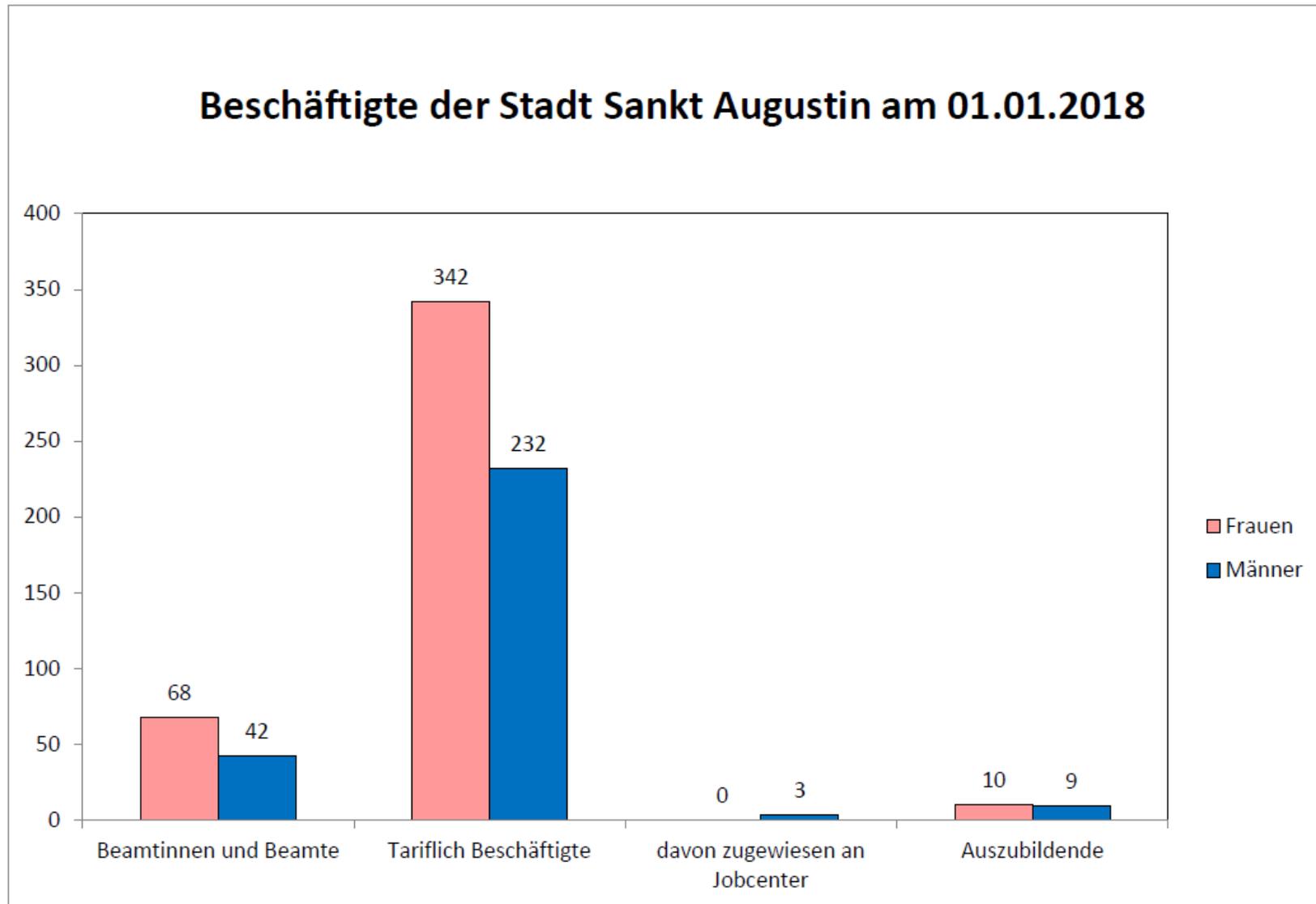
Eine Teilzeitbeschäftigung darf nicht zum Nachteil der sich bewerbenden Person gewertet werden, ebenso wenig eine familienbedingte Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit.

3. Beurlaubung/Elternzeit

- (1) Beschäftigte, siehe Anlage 10, die eine Beurlaubung/Elternzeit beantragt haben, sind in einem Merkblatt auf die Folgen, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.
- (2) Mit Frauen und Männern, die sich beurlauben lassen oder Elternzeit beanspruchen, sind Gespräche durch Führungskräfte zu führen, in denen sie auf die Bedeutung des Erhalts und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Abwesenheit hingewiesen werden.
- (3) Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stundenüberhänge, sind diese vorrangig den Beschäftigten anzubieten, die sich im Sonderurlaub bzw. in Elternzeit befinden, um einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

4. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan 2018 - 2023 tritt am ----- in Kraft.



Bestandsaufnahme Beamtinnen/Beamte am 01.01.2018

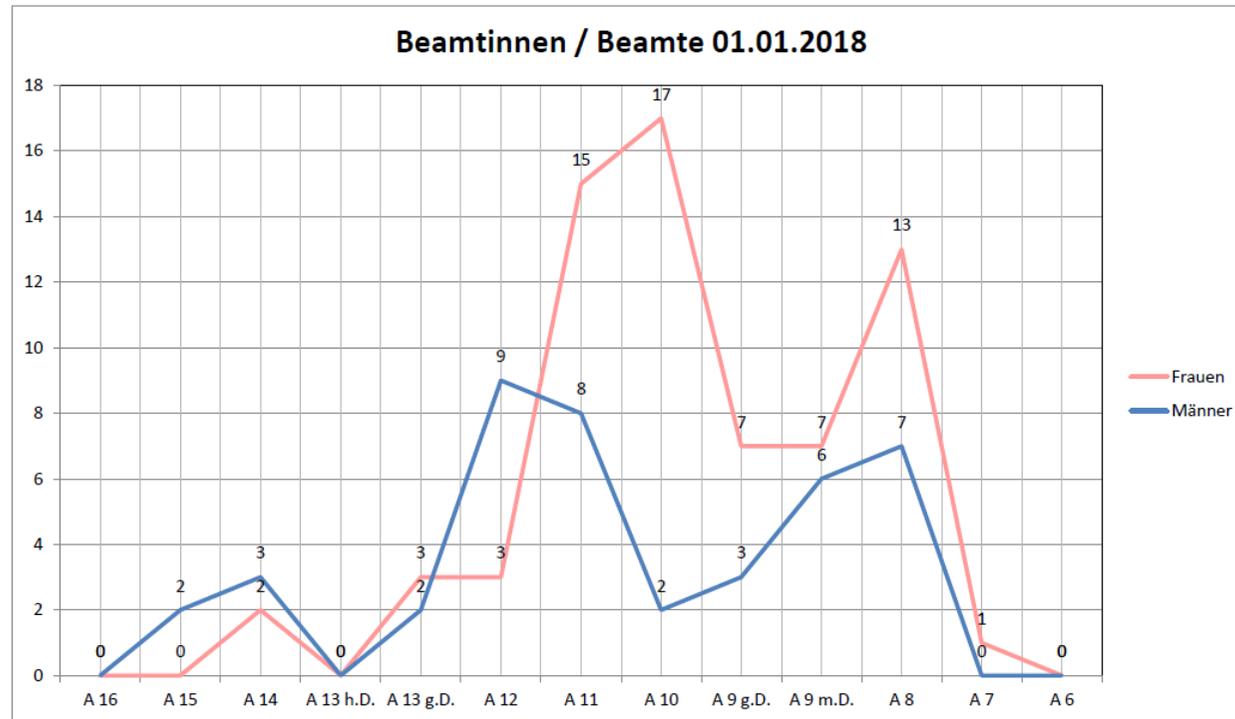
Besoldungsgruppe	insgesamt	Männer	%	Frauen	%
A 16 Vollzeit	0	0		0	
A 16 Teilzeit	0	0		0	
A 16	0	0		0	
A 15 Vollzeit	2	2	100%	0	0%
A 15 Teilzeit	0	0		0	
A 15	2	2	100%	0	0%
A 14 Vollzeit	3	2	67%	1	33%
A 14 Teilzeit	2	1	50%	1	50%
A 14	5	3	60%	2	40%
A 13 h.D. Vollzeit	0	0		0	
A 13 h.D. Teilzeit	0	0		0	
A 13 h.D.	0	0		0	
A 13 g.D. Vollzeit	5	2	40%	3	60%
A 13 g.D. Teilzeit	0	0		0	
A 13 g.D.	5	2	40%	3	60%
A 12 Vollzeit	7	7	100%	0	0%
A 12 Teilzeit	5	2	40%	3	60%
A 12	12	9	75%	3	25%
A 11 Vollzeit	15	7	47%	8	53%
A 11 Teilzeit	8	1	13%	7	88%
A 11	23	8	35%	15	65%
A 10 Vollzeit	11	2	18%	9	82%
A 10 Teilzeit	8	0	0%	8	100%
A 10	19	2	11%	17	89%
A 9 g.D. Vollzeit	10	3	30%	7	70%
A 9 g.D. Teilzeit	0	0		0	
A 9 g.D.	10	3	30%	7	70%
A 9 m.D. Vollzeit	10	5	50%	5	50%
A 9 m.D. Teilzeit	3	1	33%	2	67%
A 9 m.D.	13	6	46%	7	54%
A 8 Vollzeit	8	6	75%	2	25%
A 8 Teilzeit	12	1	8%	11	92%
A 8	20	7	35%	13	65%
A 7 Vollzeit	0	0		0	
A 7 Teilzeit	1	0	0%	1	100%
A 7	1	0	0%	1	100%
A 6 Vollzeit	0	0		0	
A 6 Teilzeit	0	0		0	
A 6	0	0		0	
<i>Vollzeit:</i>	71	36	51%	35	49%
<i>Teilzeit:</i>	39	6	15%	33	85%
Gesamt:	110	42	38%	68	62%

Bestandsaufnahme Tariflich Beschäftigte am 01.01.2018

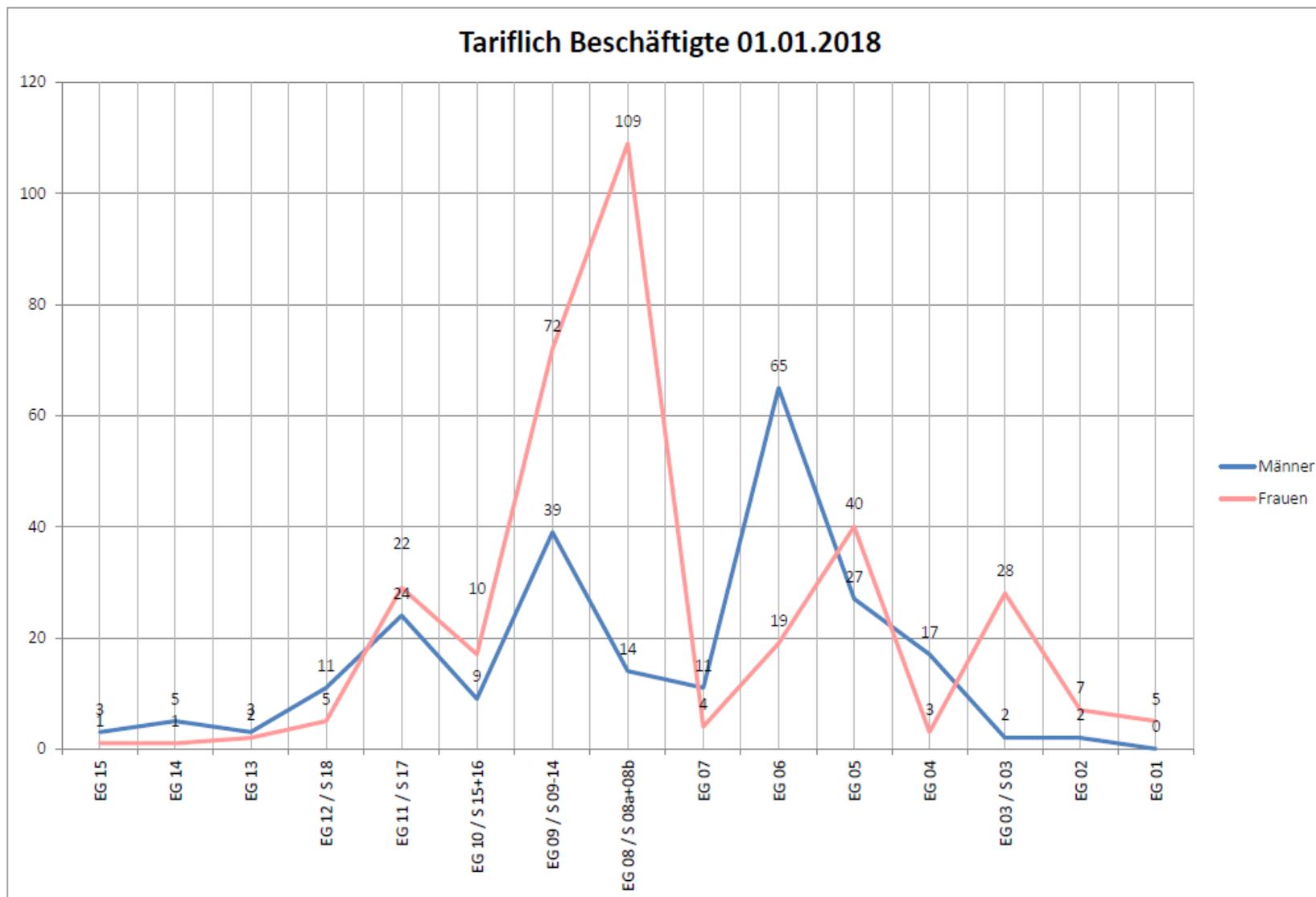
Entgeltgruppe		insgesamt	Männer	%	Frauen	%
15 Vollzeit		4	3	75%	1	25%
15 Teilzeit		0	0		0	
EG 15		4	3	75%	1	25%
14 Vollzeit		6	5	83%	1	17%
14 Teilzeit		0	0		0	
EG 14		6	5	83%	1	17%
13 Vollzeit		1	1	100%	0	0%
13 Teilzeit		4	2	50%	2	50%
EG 13		5	3	60%	2	40%
12 Vollzeit	S 18 Vollzeit	15	10	67%	5	33%
12 Teilzeit	S 18 Teilzeit	1	1	100%	0	0%
EG 12	S 18	16	11	69%	5	31%
11 Vollzeit	S 17 Vollzeit	38	22	58%	16	42%
11 Teilzeit	S 17 Teilzeit	15	2	13%	13	87%
EG 11	S 17	53	24	45%	29	55%
10 Vollzeit	S 15+16 Vollzeit	22	8	36%	14	64%
10 Teilzeit	S 15+16 Teilzeit	4	1	25%	3	75%
EG 10	S 15+16	26	9	35%	17	65%
09 Vollzeit	S 09-14 Vollzeit	65	29	45%	36	55%
09 Teilzeit	S 09-14 Teilzeit	46	10	22%	36	78%
EG 09	S 09-14	111	39	35%	72	65%
08 Vollzeit	S 08a+08b Vollzeit	75	14	19%	61	81%
08 Teilzeit	S 08a+08b Teilzeit	48	0	0%	48	100%
EG 08	S 08a+08b	123	14	11%	109	89%
07 Vollzeit		14	11	79%	3	21%
07 Teilzeit		1	0	0%	1	100%
EG 07		15	11	73%	4	27%
06 Vollzeit		72	62	86%	10	14%
06 Teilzeit		12	3	25%	9	75%
EG 06		84	65	77%	19	23%
05 Vollzeit		40	26	65%	14	35%
05 Teilzeit		27	1	4%	26	96%
EG 05		67	27	40%	40	60%
04 Vollzeit		18	16	89%	2	11%
04 Teilzeit		2	1	50%	1	50%
EG 04		20	17	85%	3	15%
03 Vollzeit	S 03 Vollzeit	13	2	15%	11	85%
03 Teilzeit	S 03 Teilzeit	17	0	0%	17	100%
EG 03	S 03	30	2	7%	28	93%
02 Vollzeit	S 02 Vollzeit	2	1	50%	1	50%
02 Teilzeit	S 02 Teilzeit	7	1	14%	6	86%
EG 02	S 02	9	2	22%	7	78%
01 Vollzeit		0	0		0	
01 Teilzeit		5	0	0%	5	100%
EG 01		5	0	0%	5	100%
Vollzeit:		385	210	55%	175	45%
Teilzeit:		189	22	12%	167	88%
Gesamt:		574	232	40%	342	60%

Beamtinnen, Beamte und Tariflich Beschäftigte am 01.01.2018

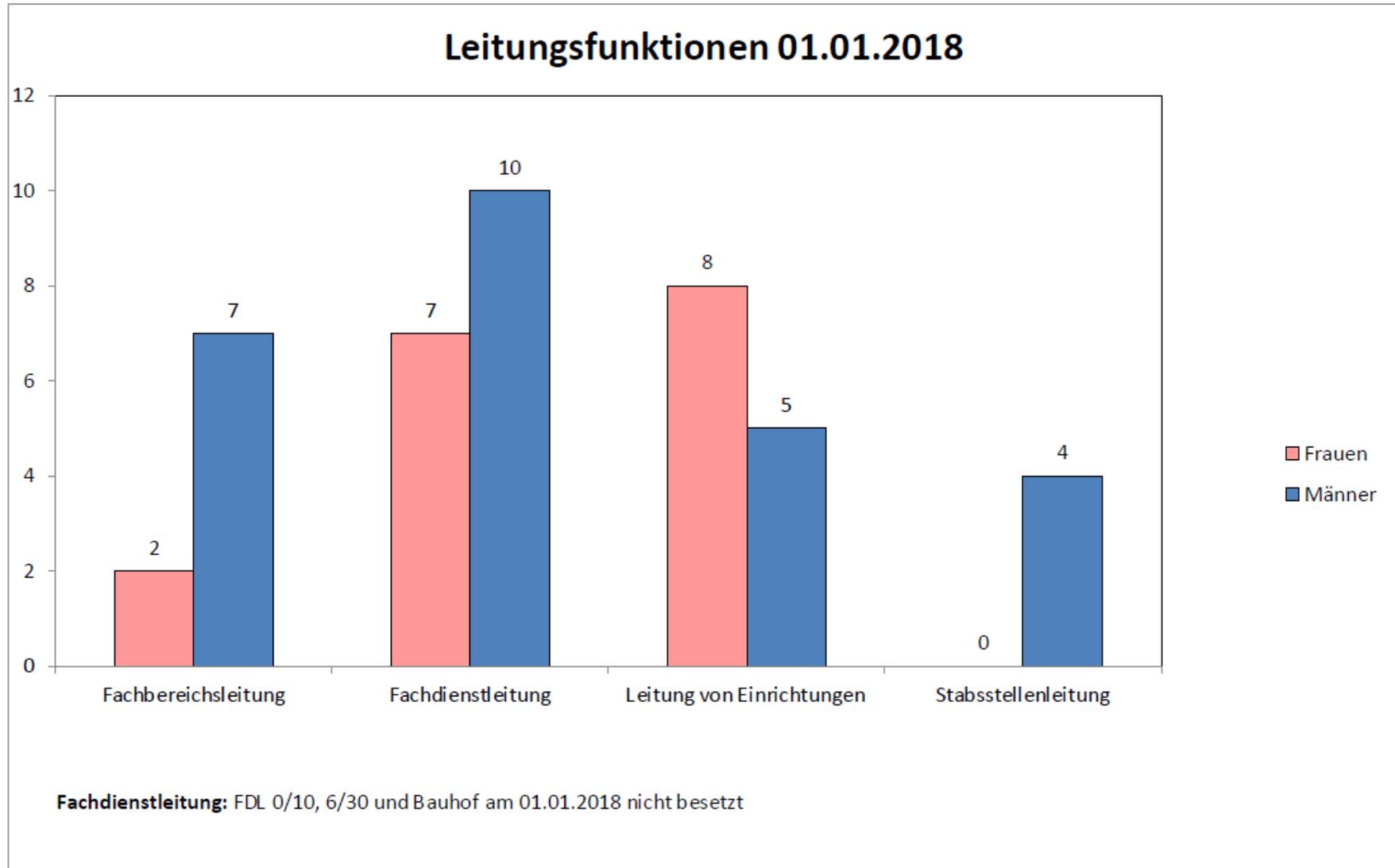
Besoldungs- / Entgeltgruppe	Insgesamt	Männer	%	Frauen	%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt					
A 16	0	0	0%	0	0%
A 15 / EG 15	6	5	83%	1	17%
A 14 / EG 14	11	8	73%	3	27%
A 13 h.D. / EG 13	5	3	60%	2	40%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt					
A 13 g.D.	5	2	40%	3	60%
A 12 / EG 12 / EG S 18	28	20	71%	8	29%
A 11 / EG 11 / EG S 17	76	32	42%	44	58%
A 10 / EG 10 / EG S 15 + S 16	45	11	24%	34	76%
A 9 g.D. / EG 09b / EG 09c / EG S 10 - S 14	92	28	30%	64	70%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt					
A 9 m.D. / EG 09a / EG S 9	42	20	48%	22	52%
A 8 / EG 08 / EG S 8a + S 8b	143	21	15%	122	85%
A 7 / EG 07	16	11	69%	5	31%
A 6 / EG 04 / EG 05 / EG 06 / EG S 3 - S 5	192	109	57%	83	43%
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt					
A 4 / A 5	0	0		0	
A 3 / EG 1 / EG 2 / EG 20 / EG 3 / EG S 2	23	4	17%	19	83%
Gesamt:	684	274	40%	410	60%

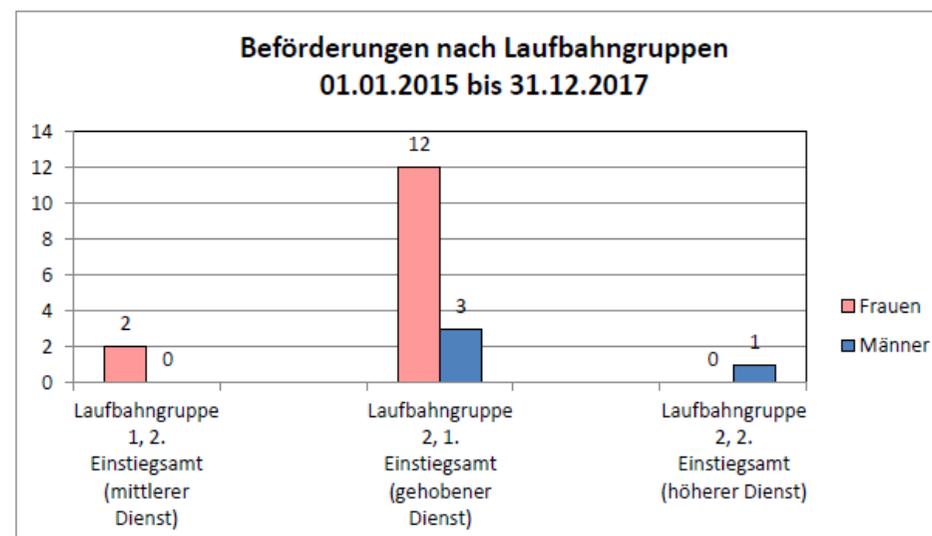
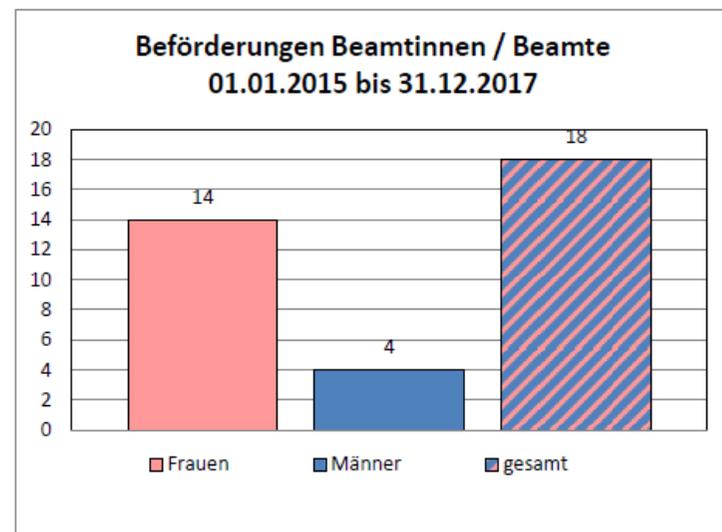
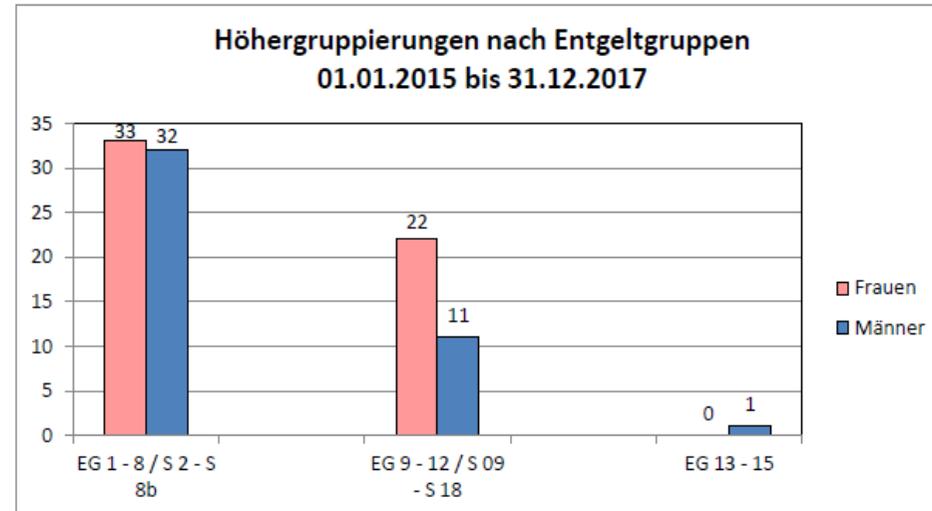
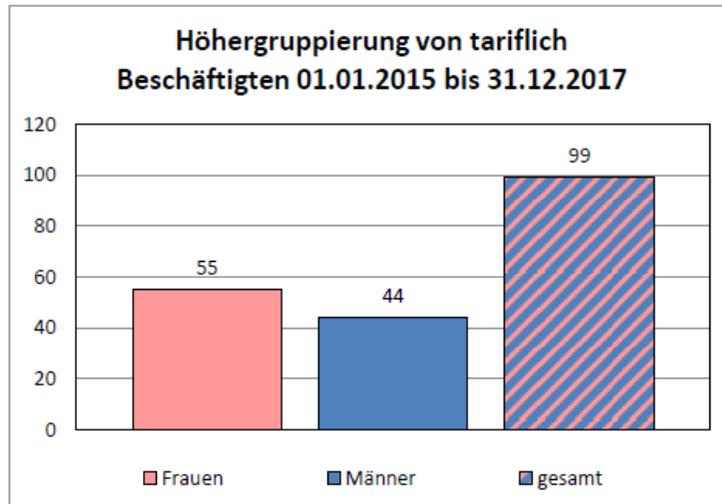


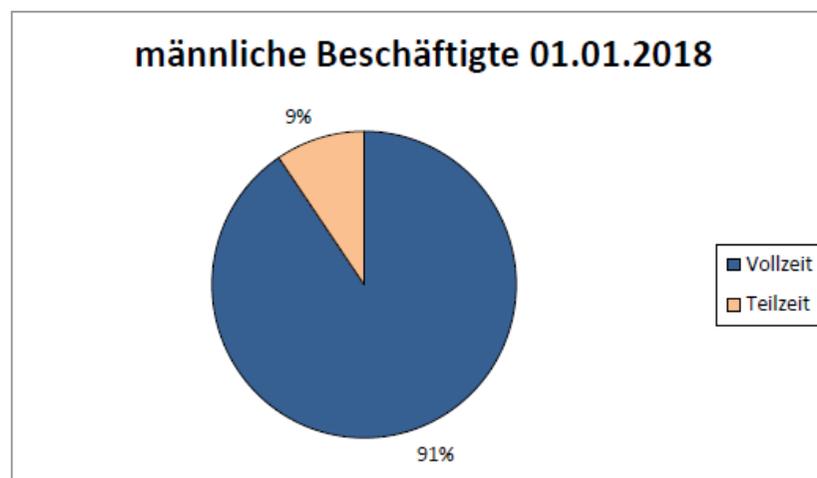
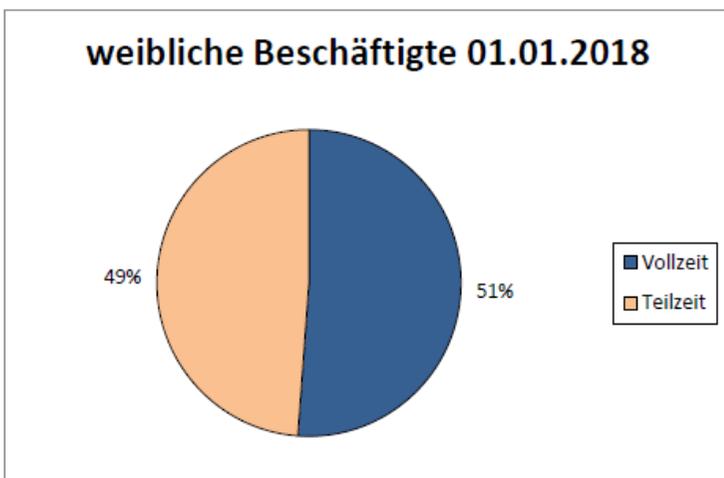
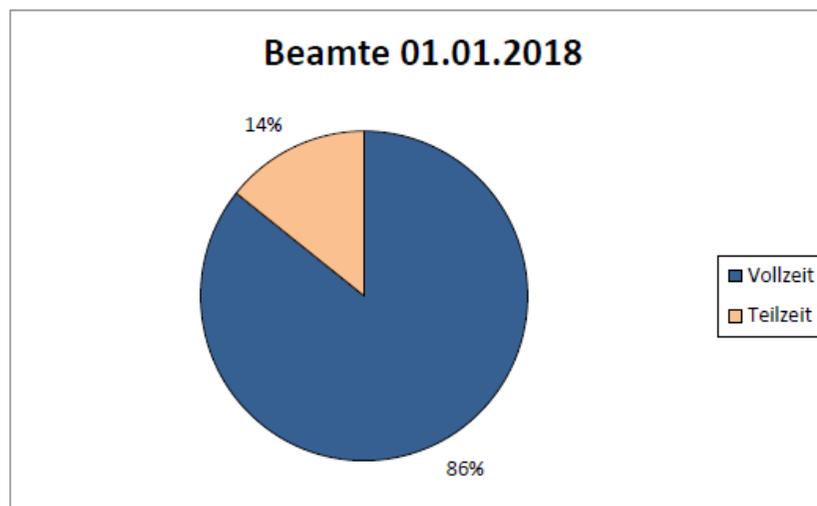
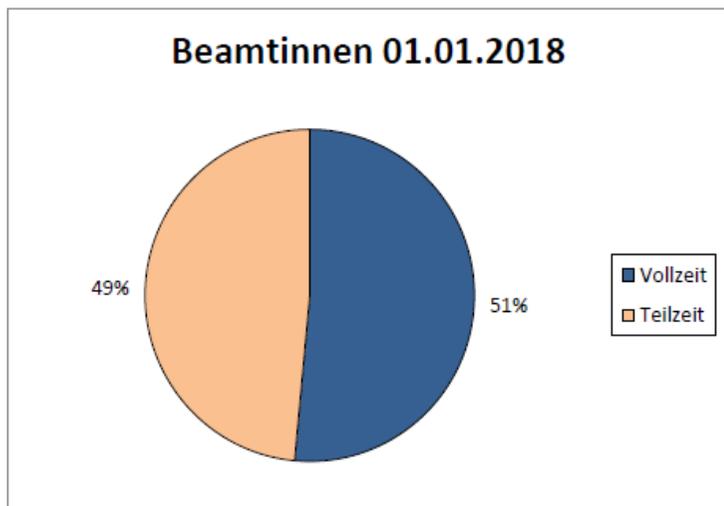
Anlage 6



Anlage 7







Teilzeit und Beurlaubungen
01.01.2017 bis 31.12.2017

genehmigte Teilzeitanträge

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	45	40	89%	5	11%
Teilzeit in Elternzeit	1	1	100%	0	0%
Altersteilzeit	3	2	67%	1	33%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	30	27	90%	3	10%
Teilzeit in Elternzeit	1	0	0%	1	100%
Altersteilzeit	3	2	67%	1	33%

genehmigte Beurlaubung

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	2	2	100%	0	0%
Urlaub aus familienpol. Gründen	2	2	100%	0	0%
Summe	4	4	100%	0	0%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	13	10	77%	3	23%
Sonderurlaub	7	7	100%	0	0%
Summe	20	17	85%	3	23%

am 01.01.2018 waren beurlaubt

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	1	1	100%	0	0%
Urlaub aus familienpol. Gründen	3	2	67%	1	33%
Summe	4	3	75%	1	25%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	19	16	84%	3	16%
Sonderurlaub	7	7	100%	0	0%
Summe	26	23	88%	3	12%

Prognosen / Zielvorgaben für Beamte und Tariflich Beschäftigte

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Insgesamt	Männer 01.01.2018	Männer in %	Frauen 01.01.2018	Frauen in %	mögliche Veränderungen bis 31.12.2022		Zielvorgabe bei weiblicher Nachbesetzung in %
						Männer	Frauen	
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt								
A 16	0	0	0%	0	0%			
A 15 / EG 15	6	5	83%	1	17%			
A 14 / EG 14	11	8	73%	3	27%	-1		30%
A 13 h.D. / EG 13	5	3	60%	2	40%			
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt								
A 13 q.D.	5	2	40%	3	60%			
A 12 / EG 12 / EG S 18	28	20	71%	8	29%	-3		32%
A 11 / EG 11 / EG S 17	76	32	42%	44	58%	-3	-4	mind. 50 %
A 10 / EG 10 / EG S 15 + S 16	45	11	24%	34	76%	-2	-1	mind. 50 %
A 9 q.D. / EG 09b / EG 09c / EG S 10 - S 14	92	28	30%	64	70%	-4	-6	mind. 50 %
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt								
A 9 m.D. / EG 09 a / EG S 9	42	20	48%	22	52%	-4	-3	mind. 50 %
A 8 / EG 08 / EG S 8a + S 8b	143	21	15%	122	85%	-1	-4	mind. 50 %
A 7 / EG 07	16	11	69%	5	31%	-1		33%
A 6 / EG 04 / EG 05 / EG 06 / EG S 3 - S 5	192	109	57%	83	43%	-9	-6	44%
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt								
A 4 / A 5	0	0		0				
A 3 / EG 1 / EG 2 / EG 20 / EG 3 / EG S 2	23	4	17%	19	83%	-1	-5	mind. 50 %
Gesamt	684	274	40%	410	60%			

Bei im Prognosezeitraum freiwerdenden Stellen wurde unterstellt, dass sie durch eine Frau wiederbesetzt werden.

In den Besoldungs-/Entgeltgruppen, in denen keine Zielvorgaben erfolgten, wird während des Prognosezeitraums kein Veränderungspotential gesehen.

Förderung von weiblichen Führungskräften in der Stadtverwaltung Sankt Augustin

Eine Arbeitsgruppe bestehend aus:

- Frau Monika Berlage (SD)
- Frau Christin Block (Fachbereich 9)
- Frau Ariane Gläß (Rechtsdienst)
- Frau Beate Krumm (Fachbereich 0)
- Frau Sonja Küch (Personalrat) und
- Frau Susanne Sielaff-Bock (Gleichstellungsbeauftragte)

hat hierzu folgendes Ergebnis erarbeitet:

I. Einleitung:

Der Grund, dass derzeit Frauen seltener den Weg in Führungspositionen finden, ist nach offiziellen Studien¹ insbesondere folgenden Punkten geschuldet:

- Vorurteile der Führungskräfte
- „Kariereknick“ durch längere Auszeiten
- Strukturen, die einem flexiblen Arbeiten entgegenstehen
- Geringere zeitliche Flexibilität
- Präsenzkultur
- Abschreckung durch starke Wettbewerbsorientierung in Führungspositionen
- Fehlende Karriereorientierung
- Fehlende Netzwerke
- Fehlende Vorbilder

In diesen Studien² wird ausgeführt, dass

- neben der Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Mentoring-Programmen insbesondere flexible Arbeitsbedingungen besonders geeignete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sind,
- durch mehr weibliche Führungsvorbilder sich mehr Frauen für Führungspositionen interessieren werden,
- dass in Unternehmen, in denen der Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen ausgeglichen ist, langfristig erfolgreicher sind (Mixed Leadership).

¹ s. Anhang: Angaben zur Literatur

² a.a.O.

II. Bisherige Maßnahmen zur Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Nachfolgend sind die ab dem Jahr 2003 zentral durch den Steuerungsdienst durchgeführten bzw. organisierten Fortbildungsangebote zur Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung angeführt:

- 2003 – 2004: In einer auf anderthalb Jahren ausgelegten internen Fortbildungsmaßnahme nahmen zehn Frauen an einer Frauenfördergruppe teil. Folgende Theorieblöcke haben stattgefunden: Gesprächsführung, Moderation und Präsentation, Zeitmanagement.
- 2005 – 2008: In einer auf drei Jahre angelegten Fortbildungsreihe nahmen nach einem internen Auswahlverfahren zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil. Die Gruppe war paritätisch mit Männern und Frauen besetzt. Ihnen wurden grundlegende Elemente des Führungswissens vermittelt. Im Rahmen der Fortbildungsmaßnahme wurde die Rolle einer Führungskraft und die damit verbundenen Aufgaben und Werte reflektiert und es wurden Anregungen zur Entwicklung eines eigenen Führungsstils und des eigenen Führungspotenziales gegeben. Folgende Theorieblöcke haben stattgefunden: Gesprächsführung, Projektmanagement, Konfliktmanagement, Themenzentrierte Interaktion. Es wurden auch gleichstellungsrelevante Themen behandelt.
- In 2015 und 2016 haben in einer auf anderthalb Jahre angelegten Fortbildungsreihe sechs Mitarbeiterinnen und fünf Mitarbeiter an einem Training von Schlüsselqualifikationen teilgenommen. Sie wurden in einem Auswahlverfahren aufgrund einer Potenzialanalyse ausgesucht. Folgende Theorieblöcke haben stattgefunden: Neue Rolle finden, Gespräche führen, sich selbst organisieren, Projektmanagement, Besprechungen leiten, Vortragen und präsentieren, Konflikte lösen

Folgende weitere Angebote standen bzw. stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ihrer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung zur Verfügung:

- Coaching von Führungskräften bei Bedarf
- Supervisionen bei Bedarf
- Mentoring: Mentoren führen mit ihren Mentees beratende Gespräche, geben konkrete Hilfestellungen für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung und animieren den nächsten Karriereschritt zu tun.

- Führen auf Zeit in Form der Übernahme von zeitlich begrenzten Projekten als Projektleiter/in.
- Fortbildungsangebote der Gleichstellungsbeauftragten, z.B. zu folgenden Themen:
 - Kompetenzbewusstsein
 - Respektvolle Kommunikation
 - Wertschätzende Kommunikation
 - Souverän im Schulsekretariat (Für Schulsekretärinnen)
 - Immer die richtige Antwort parat (Schlagfertigkeit)
 - Gesund Führen – Belastung und Resilienz-
 - Fit im Beruf
 - Gedächtnistraining
 - Sicher fühlen (Brustkrebs)
 - Selbstwertschätzung und humorvolle Kommunikation
 - Rhetorik für Frauen
 - Selbstbehauptung und Notwehr

III. Geplante Maßnahmen zur Förderung von Mitarbeiterinnen

Die Förderung von weiblichen Führungskräften wird als personalpolitische Herausforderung verstanden.

Um insbesondere Frauen zukünftig weiter zu fördern und zu motivieren eine Stelle mit Führungsverantwortung zu übernehmen, sollten folgende neue Maßnahmen umgesetzt werden:

- Motivation durch weibliche Führungskräfte:
Insbesondere weibliche Führungskräfte gehen auf potenzielle weibliche Führungskräfte zu und animieren diese, sich auf freie Stellen zu bewerben. Sie geben Ihnen die Möglichkeit zur Hospitation in den politischen Gremien.
- Motivation durch Fortbildung der Schlüsselkompetenzen:
Das Angebot eines Trainings von Schlüsselqualifikationen wird wieder aufgelegt. Die Zusammensetzung sollte vorrangig mit Frauen erfolgen. Die Ausschreibung sollte sich an alle Mitarbeiterinnen ab EG 9 bzw. A 9 richten. Hierzu werden entsprechende Mittel im Doppelhaushalt 2018/2019 eingestellt (35.000,- €).
- Motivation durch Wertschätzung und Unterstützung durch den Vorgesetzten:
Ein großes Motivationspotenzial steckt in der Unterstützung durch die Vorgesetzten. Um die Vorgesetzten noch besser in die Lage zu versetzen, Potenzia-

le ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und ihre zu Stärken fördern, findet ein modular aufgebautes Führungskräfte-Training statt. Entsprechende Mittel werden im Doppelhaushalt 2018/2019 eingestellt (20.000,- €).

- Motivation durch Bildung von Netzwerken:
Die Gleichstellungsbeauftragte lädt Frauen zu regelmäßigen Treffen ein.
- Motivation durch Teilnahme an Fortbildungsangeboten der Gleichstellungsbeauftragten:
Das derzeit zur Verfügung stehende Budget wird im Doppelhaushalt 2018/2019 um 3.000,00 € auf insgesamt 5.800,00 € erhöht. Hier werden netzwerkfördernde Maßnahmen und Fortbildungen in jedem Jahr angeboten.
- Motivation durch familienfreundliche Arbeitszeiten:
Ziel ist es ein neues Arbeitszeitmanagement in der Stadtverwaltung zu etablieren. Arbeitszeit und Arbeitsort sollen flexibilisiert werden, um so die persönlichen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser berücksichtigen zu können und eine noch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Die Rahmenbedingungen für ein neues Arbeitszeitmanagement wurden in einer internen Arbeitsgruppe erarbeitet. In der Detailplanung sind die Vorgesetzten bereits eingebunden. Für die Bereitstellung der technischen Ausstattung (Hard- und Software) sind im Doppelhaushalt 2018/19 entsprechende Mittel eingestellt.

Folgende weiteren Schritte sind bereits mit dem VV abgestimmt:

- Ausweitung der Rahmenarbeitszeit von Montag – Donnerstag auf 6.30 – 20.00 Uhr und Freitag von 6.30 – 16.00 Uhr (Zeitschiene: sofort)
 - Beginn mit der sogenannten „Mobilen Arbeit“³ im Rahmen eines Pilotprojektes (Zeitschiene: nach Verabschiedung des Doppelhaushaltes 2018/2019)
 - Einrichtung einer Arbeitsgruppe, bestehend aus einem Mitglied des Steuerungsdienstes, dem Personalrat und einem Mitglied von IUK, die mit der Erstellung einer entsprechenden Dienstvereinbarung, der Planung der Einführungsphase sowie der Ausarbeitung und Umsetzung von Langzeitarbeitskonten beauftragt werden (Zeitschiene: sofort).
- Motivation durch betriebliche Betreuungsangebote:
Es wird sichergestellt, dass bei Bedarf weibliche Führungskräfte einen Kinderbetreuungsplatz in städtischen Einrichtungen erhalten. Die notwendigen Rahmenbedingungen werden bis 2018 geschaffen.

³ Mobile Arbeit findet in der ortsveränderlichen Verwendung von tragbaren Bildschirmgeräten, die also nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz verwendet werden, statt.

- Motivation durch Teilzeitangebote bei Führungspositionen:
Vor der Neubesetzung von Führungspositionen wird ab sofort im Einzelfall geprüft, ob diese zwingend in Vollzeit zu besetzen sind oder ggf. auch in „vollzeitnaher Teilzeitarbeit“ besetzt werden können. In diesem Zusammenhang wird auch geprüft, ob ein Jobsharing möglich ist.
- Motivation durch Einbindung der beurlaubten Mitarbeiterinnen in die Geschehnisse Stadt sowie Erleichterung des Arbeitseinstieges nach einer Beurlaubung:
Ab 2018 werden mit den Mitarbeiterinnen vor Beginn einer Beurlaubung Perspektivgespräche geführt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird die möglichen Inhalte hierzu in einem Leitfaden zusammenstellen.
Sofern die entsprechenden Mitarbeiterinnen dies wünschen, erhalten sie das quartalsmäßig erscheinende „Sankt Augustin Intern“ per E-Mail nach Hause übersandt. Gleiches gilt für interne Stellenausschreibungen sowie weitere interne Mitteilungen. Weiterhin ist ab 2018 ein Angebot regelmäßiger Treffen mit beurlaubten Mitarbeiterinnen angedacht, um hier über aktuelle Geschehnisse und Veränderungen in der Verwaltung zu informieren. Der Wiedereinstieg nach einer Erziehungspause wird erleichtert, indem den Mitarbeiterinnen die Möglichkeit eröffnet wird, frühzeitig an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Es kann sich hierbei sowohl um fachspezifische Seminare als auch um allgemeine Computerkurse handeln.

IV. Fazit:

Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist aus Sicht der Verwaltung nicht als isoliertes Ziel zu betrachten. Der Fokus für erfolgreiches Verwaltungshandeln in der Zukunft, wird in der Vielfalt der Kompetenzen und Perspektiven gesehen. Risiken und Chancen in sich immer schneller verändernden Lebenswelten, können in mit Frauen und Männern besetzten Führungsstrukturen umfassender erkannt und in erfolgreiches Handeln umgesetzt werden. Frauen zu motivieren und Rahmenbedingungen familienfreundlich und attraktiv zu gestalten, sind ein konsequenter Schritt in diese Richtung.

Für die Arbeitsgruppe

gez. Susanne Sielaff Bock u. Monika Berlage

Anhang: Angaben zur Literatur

DGFP-Praxispapiere: Frauen in Führungspositionen 03/2015

IZA Research Report No. 33: Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten – ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels, 02/2011

Deutsche Bank Research: Auf dem Weg zu „gender-balanced leadership“, 01/2011

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken, 03/2010

Führungsmotivation im Geschlechtervergleich – Aktuelle Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt 05/2009 – 02/2011

DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Wochenbericht Nr. 3 2013, Managerinnen-Barometer: Unternehmen

Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen in der EU: Fortschrittsbericht, Eine Europa2020-Initiative