



Bereich: Hauptverwaltung
Az: 10, 15
Datum: 17.06.2004

2004/207
öffentlich

Sitzungsvorlage

Beratungsfolge	Datum	TOP-Nr.
Haupt- und Finanzausschuss	06.07.2004	
Rat der Stadt	08.07.2004	

Betreff

Frauenförderplan der Stadtverwaltung Castrop-Rauxel

Finanzielle Auswirkungen

☐ keine haushaltsmäßige Berührung

☒ Auswirkungen siehe Sachverhalt

Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt Castrop-Rauxel beschließt die vom Bürgermeister vorgelegte Fortschreibung des Frauenförderplans gemäß § 5 a Abs. 4 des Landesgleichstellungsgesetzes.

Kruse

Eckhardt

Sachverhalt

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen – Landesgleichstellungsgesetz – ist am 20.11.1999 in Kraft getreten. Gemäß § 5 a Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes ist von jeder Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten jeweils für den Zeitraum von 3 Jahren ein Frauenförderplan zu erstellen.

Im wesentlichen hat der Frauenförderplan Maßnahmen

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

zu enthalten.

Grundlage des Frauenförderplans sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur.

Der Frauenförderplan wurde erstmalig am 31. Mai 2001 vom Rat beschlossen.

Der vom Rat der Stadt Castrop-Rauxel am 31.05.2001 auf der Grundlage des LGG beschlossenen Frauenförderplans endet somit im Mai diesen Jahres.

Mit Ablauf des Frauenförderplans ist nach § 5a Abs. 6 LGG dem Rat der Stadt eine Fortschreibung des Frauenförderplans bei gleichzeitiger Vorlage eines Berichtes über die Personalentwicklung und durchgeführter Maßnahmen vorzulegen.

Beigefügt sind der von der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem Bereich Hauptverwaltung erstellte Frauenförderplan sowie die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung. Der jetzt fortgeschriebene und als Anlage beigefügte Förderplan basiert auf dem Förderplan aus dem Jahr 2001.

Der Personalrat wirkt bei § 73 Nr. 2 LPVG NW bei der Aufstellung des Frauenförderplans mit. Der Entwurf liegt ihm zur Stellungnahme vor.

Dieser Frauenförderplan gilt nicht mehr für den EUV nach Umwandlung der Rechtsform.

Frauenförderplan

der Stadtverwaltung

Castrop-Rauxel

2004

Stadt Castrop-Rauxel

- Hauptverwaltung

- **Gleichstellungsstelle**

Inhaltsverzeichnis	Seite
1	
I. Vorwort	Seite 2
II. Geltungsbereich	Seite 2
III. Beschäftigungsstruktur	Seite 3-28
1. Bestandsaufnahme und Analyse	Seite 3-25
2. Personalbedarfsprognose	Seite 26-27
3. Zielvorgaben	Seite 27-28
IV. Bericht über durchgeführte Maßnahmen	Seite 28-30
V. Gremienbesetzung	Seite 30
VI. Maßnahmenkatalog	Seite 31-38
1. Maßnahmen auf der Steuerungsebene/ übergreifende Maßnahmen	Seite 31
2. Stellenausschreibungen	Seite 32
3. Auswahlverfahren	Seite 33
4. Stellenbesetzungen	Seite 33
5. Ausbildung	Seite 34
6. Fortbildung	Seite 34-35
7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen	Seite 36-37
8. Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	Seite 37-38
9. Mobbing	Seite 38
VII. Berichterstattung	Seite 38
VIII. Schlussbestimmungen	Seite 38

I. Vorwort

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Art. 3 Abs.2 des Grundgesetzes).

Mit dem am 20.11.1999 in Kraft getretenen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz -LGG-) erhielt die Frauenförderung in NRW einen erheblich vorbildlicheren Charakter als bisher. Als zentrales Steuerelement wurde im LGG die Aufstellung eines Frauenförderplans für die Dauer von 3 Jahren festgeschrieben.

Der Rat der Stadt Castrop-Rauxel hat in seiner Sitzung am 31.05.2001 den Frauenförderplan der Stadtverwaltung Castrop-Rauxel beschlossen.

Die Stadtverwaltung Castrop-Rauxel setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen bei.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen. Daher ist die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Dienststelle wahrzunehmen ist.

Der jetzt fortgeschriebene FFP basiert auf dem FFP aus dem Jahre 2001.

II. Geltungsbereich

Der nachstehende Frauenförderplan gilt für alle Bereiche der Stadtverwaltung Castrop-Rauxel.

Entsprechend § 2 Abs. 3 LGG soll bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört der Stadtverwaltung C.-R. allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

1. Bestandsaufnahme und Analyse

Allgemeine Beschäftigtenzahlen

Erläuterungen

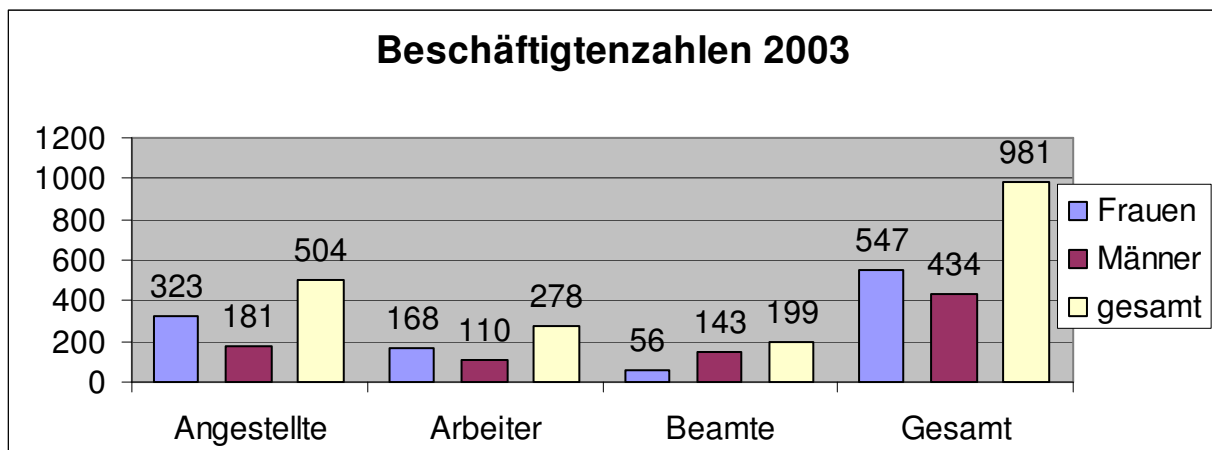
Nachfolgende Aufstellung gibt die Beschäftigten wieder, die außerhalb von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Praktika oder kurzfristigen Arbeitsverhältnissen Ende Dezember 2003 befristet oder unbefristet beschäftigt waren. Zum Vergleich der Entwicklung sind die Daten aus dem Jahre 2000 in Klammern eingefügt. Beurlaubte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind enthalten. Beschäftigte des früheren Eigenbetriebes EUV, der über eine eigene Personalverwaltung verfügt, sind nach Umwandlung des Eigenbetriebes in eine Anstalt des öffentlichen Rechts nicht mehr enthalten. Ausgenommen sind weiter – gem. § 2 Abs. 2 LGG – kommunale Wahlbeamte / die kommunale Wahlbeamtin.

Die Beschäftigtenzahlen

Bei der Stadtverwaltung Castrop-Rauxel sind insgesamt 981 (1044) Personen beschäftigt. Die allgemeine Verteilung dieser Beschäftigten in den Beschäftigungsgruppen der Angestellten, Arbeiter und Beamten einschl. der zur Berufsausbildung Beschäftigten sieht wie folgt aus:

2003	Frauen (%)	Männer (%)	gesamt
Angestellte	323 59,05 %	181 41,71 %	504
Arbeiter	168 30,71 %	110 25,35 %	278
Beamte	56 10,24 %	143 32,95 %	199
	547 55,80 %	434 44,20 %	981

2000	Frauen (%)	Männer (%)	gesamt
Angestellte	287 53,85 %	192 42,38 %	479
Arbeiter	184 34,52 %	106 23,40 %	290
Beamte	62 11,63 %	155 34,22 %	217
	533 54,06 %	453 45,94 %	1044



Die Verwaltung beschäftigt überwiegend Frauen. Innerhalb der Gruppe der Frauen stellen die Angestellten die größte Untergruppe dar. Es werden weitaus mehr Frauen als Männer im Angestelltenverhältnis beschäftigt.

Gleiches gilt für die Beschäftigtengruppe der Arbeiter / -innen, wobei sich die Anzahl gegenüber dem letzten Bericht aus dem Jahr 2000 reduziert hat. Der hohe Anteil der Frauen resultiert aus der Beschäftigung im Reinigungsdienst, allein 130 (154) der 137 (165) Frauen sind in diesem Beruf, in den unteren Lohngruppen, tätig.

Das Beispiel der Arbeiter/-innen verdeutlicht, dass zur Steuerung zukünftiger Einstellungen und Höhergruppierungen differenziertere Analysen in den Berufsgruppen erforderlich sind.

Differenzierte Beschäftigtenzahlen (Einstellungen)

Erläuterungen zur Gruppenbildung

Gem. § 7 Abs. 1 LGG in Verbindung mit §§ 8 und 25 Abs. 6 Landesbeamtengesetz (LBG) – Beamte / Beamtinnen – bzw. gem. § 7 Abs. 2 und 3 LGG – Angestellte und Arbeiter / Arbeiterinnen – sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung

- **bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses,**
- **bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder eines Ausbildungsverhältnisses,**

bevorzugt zu berücksichtigen, wenn in der angestrebten *Laufbahn* bzw. der jeweiligen *Gruppe* der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Im Beamtenbereich wird die Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe über die Laufbahn definiert: „Eine Laufbahn umfasst alle Ämter derselben Fachrichtung, die eine gleiche Vorbildung und Ausbildung voraussetzen....“ (§ 4 Laufbahnverordnung NRW).

Im Angestelltenbereich gibt es den Laufbahnbegriff nicht. Die Gruppenbildung im Angestelltenbereich hat gem. § 7 Abs. 3 LGG in Anlehnung an den beamtenrechtlichen Laufbahnbegriff zu erfolgen: „Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Angestellten der Vergütungsgruppen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Vergütungs- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung des § 11 BAT bestimmen lässt“.

„Die Gruppenzugehörigkeit der Arbeiter und Arbeiterinnen bestimmt sich gem. § 7 Abs. 3 LGG nach deren Entlohnung „bis zur Lohngruppe 2 a sowie ab Lohngruppe 3 des Lohngruppenverzeichnisses zum Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G)“. Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen empfiehlt jedoch, bei der Ermittlung der quotierenden Stellen über das von LGG vorgesehene Verfahren hinauszugehen, um die Zielsetzungen des Gesetzes zu wahren.

Begründungen von Beamtenverhältnissen erfolgen stets im Eingangsamt einer Laufbahngruppe. In der Regel gilt dies auch bei Einstellungen im Angestellten und Arbeiterbereich. Im Hinblick auf evtl. notwendige bevorzugte *Einstellungen* von Frauen ist daher der jeweilige gruppenspezifische Frauenanteil zu ermitteln.

Verwaltungsmitarbeiter / --innen (Angestellte)

2003

Laufbahn: Bürokommunikation					
männlich	Individualzeit	2	1,89 %		
	Vollzeit	1	0,94 %	3	2,83 %
weiblich	Individualzeit	68	64,15 %		
	Vollzeit	35	33,02 %	103	97,17 %

Laufbahn: mittlerer Dienst					
männlich	Individualzeit	6	6,12 %		
	Vollzeit	26	26,53	32	32,65 %
weiblich	Individualzeit	33	33,67 %		
	Vollzeit	33	33,67 %	66	67,35 %

Laufbahn: gehobener Dienst					
männlich	Individualzeit	2	3,45 %		
	Vollzeit	24	41,38 %	26	44,38 %
weiblich	Individualzeit	11	18,97 %		
	Vollzeit	21	36,21 %	32	55,17 %

Laufbahn: höherer Dienst					
männlich	Vollzeit	4	57,14 %	4	57,14 %
weiblich	Individualzeit	1	14,29 %		
	Vollzeit	2	28,57 %	3	42,86 %

2000

Laufbahn: Bürokommunikation					
männlich	Individualzeit	1	0,95 %		
	Vollzeit	2	1,90 %	3	2,86 %
weiblich	Individualzeit	66	62,86 %		
	Vollzeit	36	34,29 %	102	97,14 %

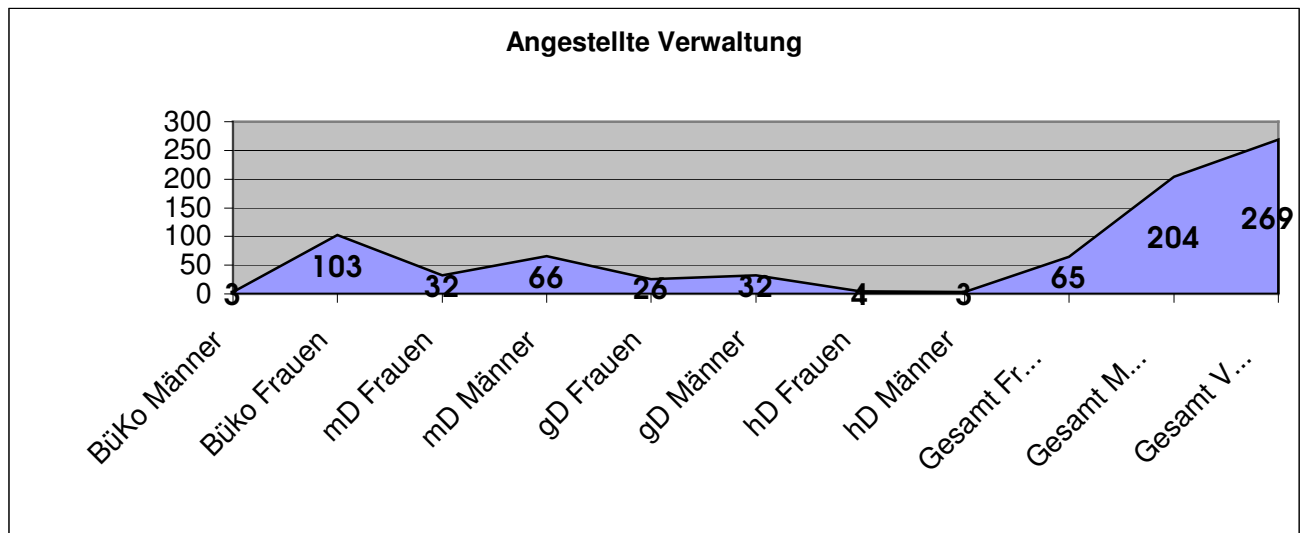
Laufbahn: mittlerer Dienst					
männlich	Individualzeit	2	2,25 %		
	Vollzeit	26	29,21 %	28	31,46 %
weiblich	Individualzeit	29	32,58 %		
	Vollzeit	32	35,96 %	61	68,54 %

Laufbahn: gehobener Dienst					
männlich	Individualzeit	3	5,77 %		
	Vollzeit	24	46,15 %	27	51,92 %
weiblich	Individualzeit	7	13,46 %		
	Vollzeit	18	34,62 %	25	48,08 %

Laufbahn: höherer Dienst					
männlich	Vollzeit	4	66,67 %	4	66,67 %
weiblich	Individualzeit	1	16,67 %		
	Vollzeit	1	16,67 %	2	33,33 %

Mit 204 (190) zu 65 (62) Männern sind die Frauen in der Gruppe der angestellten Verwaltungsmitarbeiter / -innen stark vertreten. Dies gilt auch, wenn die in der Bürokommunikation – einer Domäne der Frauen – Beschäftigten unberücksichtigt bleiben. Mit 101 (88) zu 62 (59) Männern überwiegt auch dann der Anteil der Frauen.

Verwaltungsmitarbeiterinnen sind überwiegend in den unteren Laufbahnen tätig. Ihr prozentualer Anteil sinkt mit zunehmender Bewertung der Laufbahn.



Verwaltungsmitarbeiter / --innen (Beamte)

2003

Laufbahn: mittlerer Dienst					
männlich	Individualzeit	4	12,50 %		
	Vollzeit	14	43,75 %	18	56,25 %
weiblich	Individualzeit	9	28,13 %		
	Vollzeit	5	15,63 %	14	43,75 %

Laufbahn: gehobener Dienst					
männlich	Individualzeit	8	10,13 %		
	Vollzeit	42	53,16 %	50	63,29 %
weiblich	Individualzeit	20	25,32 %		
	Vollzeit	9	11,39 %	29	36,71 %

Laufbahn: höherer Dienst					
männlich	Individualzeit	1	16,67 %		
	Vollzeit	4	66,67 %	5	83,33 %
weiblich	Vollzeit	1	16,67 %	1	16,67 %

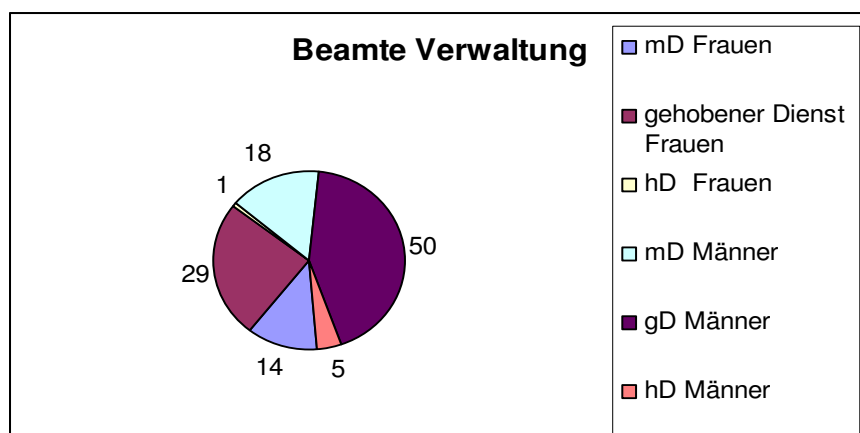
2000

Laufbahn: mittlerer Dienst					
männlich	Individualzeit	3	9,38 %		
	Vollzeit	12	37,50 %	15	46,88 %
weiblich	Individualzeit	8	25,00 %		
	Vollzeit	9	28,13 %	17	53,13 %

Laufbahn: gehobener Dienst					
männlich	Individualzeit	9	10,00 %		
	Vollzeit	50	55,56 %	59	65,56 %
weiblich	Individualzeit	19	21,11 %		
	Vollzeit	12	13,33 %	31	34,44 %

Laufbahn: höherer Dienst					
männlich	Individualzeit	1	10,00 %		
	Vollzeit	8	80,00 %	9	90,00 %
weiblich	Vollzeit	1	10,00 %	1	10,00 %

In den Beamtenlaufbahnen sind die 44 (49) Frauen gegenüber ihren 73 (83) männlichen Kollegen stark unterrepräsentiert. Wie auch bei angestellten Verwaltungsmitarbeitern sinkt ihr Anteil in den höheren Laufbahnen.



Erläuterungen

In den nachfolgend wiedergegebenen Berufsgruppen wurde auf eine getrennte Darstellung nach dem Beschäftigungsstatus – Beamtin bzw. Angestellte – verzichtet. Eine solche Differenzierung hätte hinsichtlich der Ergebnisse zu keiner anderen Analyse geführt. Auf Wunsch stellt die Personalabteilung aber gerne differenziertere Auswertungen zur Verfügung.

Soziale Dienste (Sozialarbeiter/ --innen, Erzieher/ - innen, Lehrer/ --innen) 2000

Laufbahn: mittlerer Dienst					
männlich	Individualzeit	4	7,69 %	9	17,31 %
	Vollzeit	5	9,62 %		
weiblich	Individualzeit	26	50,00 %	43	82,69 %
	Vollzeit	17	32,69 %		

Laufbahn: gehobener Dienst					
männlich	Individualzeit	6	11,76 %	16	31,37 %
	Vollzeit	10	19,61 %		
weiblich	Individualzeit	24	47,06 %	35	68,63 %
	Vollzeit	11	21,57 %		

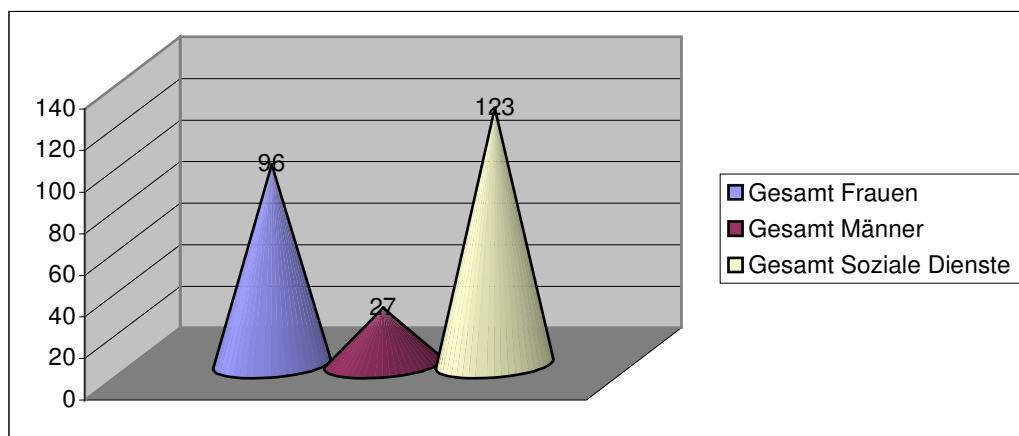
Laufbahn: höherer Dienst					
männlich	Individualzeit	2	40,00 %	4	80,00 %
	Vollzeit	2	40,00 %		
weiblich	Individualzeit	1	20,00 %	1	20,00 %

2003

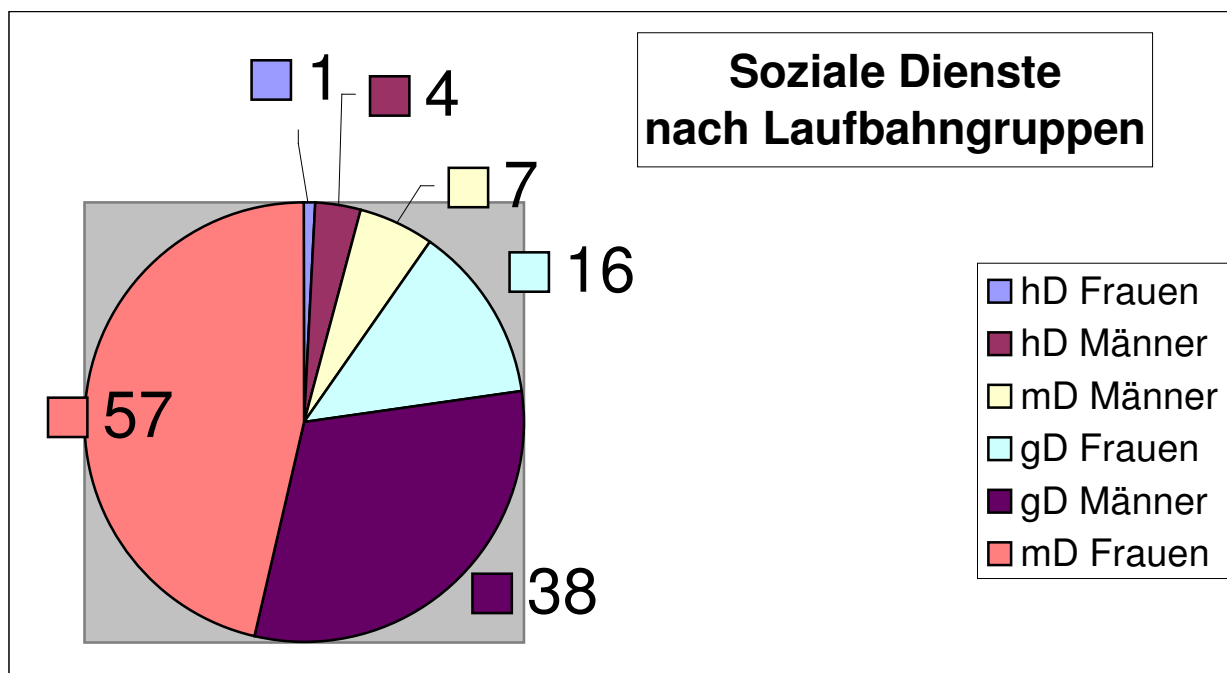
Laufbahn: mittlerer Dienst					
männlich	Individualzeit	3	4,69 %	7	10,94 %
	Vollzeit	4	6,25 %		
weiblich	Individualzeit	44	68,75 %	57	89,06 %
	Vollzeit	13	20,31 %		

Laufbahn: gehobener Dienst					
männlich	Individualzeit	5	9,26 %	16	29,63 %
	Vollzeit	11	20,37 %		
weiblich	Individualzeit	27	50,00 %	38	70,37 %
	Vollzeit	11	20,37 %		

Laufbahn: höherer Dienst					
männlich	Individualzeit	2	40,00 %	4	80,00 %
	Vollzeit	2	40,00 %		
weiblich	Individualzeit	1	20,00 %	1	20,00 %



Mit insgesamt 123 (108) Beschäftigten stellen die im sozialen Dienst tätigen Sozialarbeiter/-innen, Kinderpfleger/-innen, Erzieher/-innen und Lehrer/-innen nach den Verwaltungsmitarbeitern/-mitarbeiterinnen die stärkste Gruppe innerhalb der Beschäftigten der Stadtverwaltung dar. Diese Gruppe wird mit einem Frauenanteil von 96 (79) Mitarbeiterinnen gegenüber 27 (29) Männern von Frauen stark geprägt. Dies gilt auch bei isolierter Betrachtung der Laufbahngruppen des mittleren und des gehobenen Dienstes.



Brandschutz und Rettungsdienst

2000

Laufbahn: mittlerer Dienst					
männlich	Vollzeit	58	96,67 %	58	96,67 %
weiblich	Vollzeit	2	3,33 %	2	3,33 %

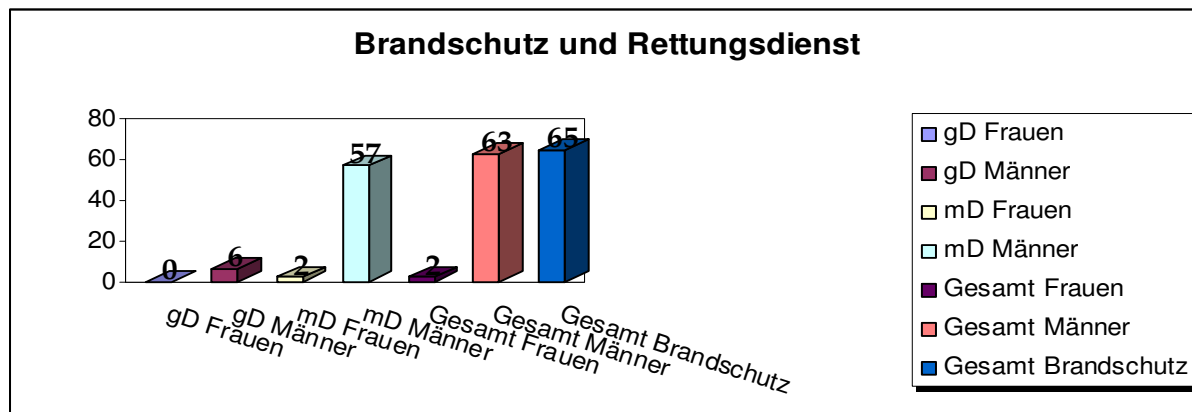
Laufbahn: gehobener Dienst					
männlich	Individualzeit	1	14,29 %		
	Vollzeit	6	85,71 %	7	100,00 %

2003

Laufbahn: mittlerer Dienst					
männlich	Vollzeit	57	96,61 %	57	96,61 %
weiblich	Vollzeit	2	3,39 %	2	3,39 %

Laufbahn: gehobener Dienst					
männlich	Individualzeit	2	33,33 %		
	Vollzeit	4	66,67 %	6	100,00 %

Eine nahezu Männerdomäne ist der Brandschutz- und Rettungsdienst. Lediglich 2 (2) Frauen – Beamtinnen – sind in dieser Berufsgruppe tätig. Dies mag u.a. darin begründet sein, dass laufbahnrechtlich der Abschluss in einem förderlichen – meist handwerklichen – Beruf für die Einstellung gefordert wird. Eine solche Ausbildung war in früheren Jahren bei Schulabgängerinnen eher selten.



Technische Dienste (Bau, Vermessung, Gartenbau)

2000

Laufbahn: mittlerer Dienst					
männlich	Vollzeit	2	50,00 %	2	50,00 %
weiblich	Individualzeit	1	25,00 %		
	Vollzeit	1	25,00 %	2	50,00 %

Laufbahn: gehobener Dienst					
männlich	Individualzeit	2	4,44 %		
	Vollzeit	39	86,67 %	41	91,11 %
weiblich	Vollzeit	4	8,89 %	4	8,89 %

Laufbahn: höherer Dienst					
männlich	Individualzeit	4	25,00 %		
	Vollzeit	12	75,00 %	16	100,00 %

2003

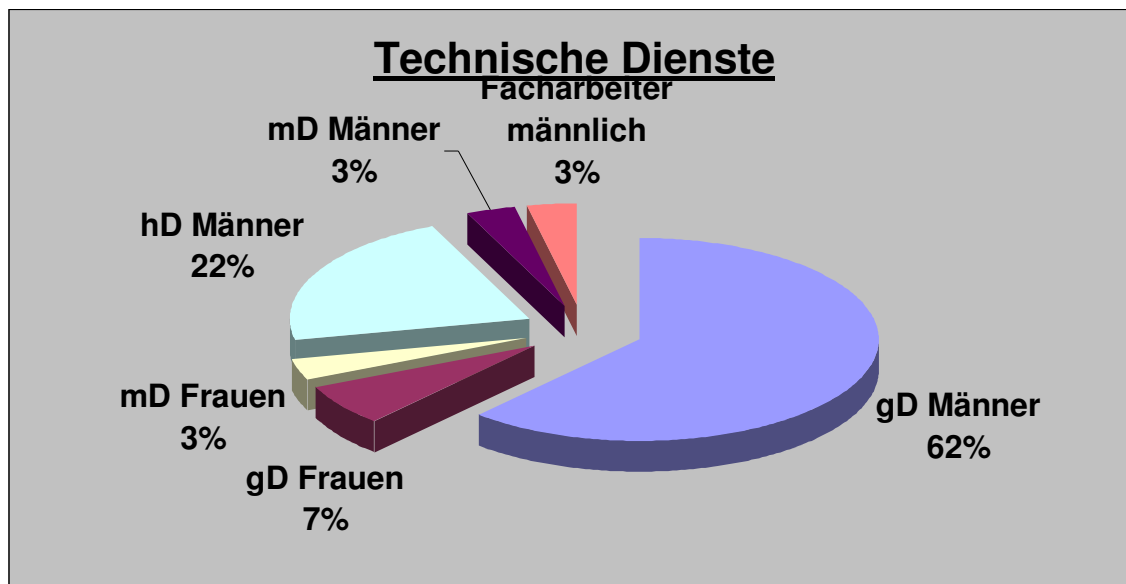
Laufbahn: mittlerer Dienst					
männlich	Vollzeit	2	50,00 %	2	50,00 %
weiblich	Individualzeit	1	25,00 %		
	Vollzeit	1	25,00 %	2	50,00 %

Laufbahn: gehobener Dienst					
männlich	Individualzeit	6	14,63 %		
	Vollzeit	31	75,61 %	37	90,24 %
weiblich	Individualzeit	1	2,44 %		
	Vollzeit	3	7,32 %	4	9,76 %

Laufbahn: höherer Dienst					
männlich	Individualzeit	2	15,38 %		
	Vollzeit	11	84,62 %	13	100,00 %

Laufbahn: Facharbeiter					
männlich	Vollzeit	2	100,00 %	2	100,00 %

Ebenfalls noch eine Männerdomäne ist der technische Dienst in der Stadtverwaltung. Sechs 6 (6) Frauen stehen 54 (59) männlichen Technikern gegenüber. Keine Frau befindet sich im höheren technischen Dienst.



Sonstige Berufsgruppen (Bäder, Bücherei, Druck)

Erläuterungen

In den sonstigen Berufsgruppen sind solche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erfasst, die entweder keiner der klassischen Fachlaufbahn (Verwaltungsdienst, feuerwehrtechn. Dienst, Sozialarbeiter, techn. Dienst) zugeordnet werden können oder solchen Berufsgruppen zuzuordnen sind, innerhalb deren nur wenige Mitarbeiter/ -innen beschäftigt werden.

2000

Laufbahn:	Bürokommunikation				
weiblich	Individualzeit	1	100,00 %	1	100,00 %

Laufbahn:	mittlerer Dienst				
männlich	Vollzeit	2	50,00 %	2	50,00 %
weiblich	Individualzeit	2	50,00 %	2	50,00 %

Laufbahn:	gehobener Dienst				
männlich	Vollzeit	6	75,00 %	6	75,00 %
weiblich	Vollzeit	2	25,00 %	2	25,00 %

2003

Laufbahn:	Bürokommunikation				
weiblich	Individualzeit	1	100,00 %	1	100,00 %

Laufbahn:	mittlerer Dienst				
männlich	Vollzeit	2	33,33 %		
weiblich	Individualzeit	2	33,33 %	4	66,67 %

Laufbahn:	gehobener Dienst				
männlich	Individualzeit	1	16,67 %		
	Vollzeit	3	50,00 %	4	66,67 %
weiblich	Vollzeit	2	33,33 %	2	33,33 %
Laufbahn:	ohne				
männlich	Vollzeit	2	50,00 %	2	50,00 %
weiblich	Vollzeit	2	50,00 %	2	50,00 %

Laufbahn:	Hilfsarbeiter				
männlich	Vollzeit	1	100,00 %	1	100,00 %
Laufbahn:	Facharbeiter				
männlich	Vollzeit	2	100,00 %	2	100,00 %

Arbeiter und Hausmeister

2000

Laufbahn:	Reinigungsdienst				
weiblich	Individualzeit	154	100,00 %	154	100,00 %

Laufbahn:	Hilfsarbeiter/-innen				
männlich	Individualzeit	1	1,54 %		
	Vollzeit	42	64,62 %	43	66,15 %
weiblich	Individualzeit	10	15,38 %		
	Vollzeit	12	18,46 %	22	33,85 %

Laufbahn:	Facharbeiter/-innen				
männlich	Individualzeit	6	9,38 %		
	Vollzeit	51	79,69 %	57	89,06 %
weiblich	Individualzeit	1	1,56 %		
	Vollzeit	6	9,38 %	7	10,94 %

Laufbahn:	Hausmeister/-innen				
männlich	Individualzeit	4	13,33 %		
	Vollzeit	22	73,33 %	26	86,67 %
weiblich	Individualzeit	1	3,33 %		
	Vollzeit	3	10,00 %	4	13,33 %

2003

Laufbahn:	Reinigungsdienst				
weiblich	Individualzeit	130	100,00 %	130	100,00 %

Laufbahn:	Hilfsarbeiter/-innen				
männlich	Individualzeit	3	5,26 %		
	Vollzeit	33	57,89 %	36	63,16 %
weiblich	Individualzeit	11	19,30 %		
	Vollzeit	10	17,54 %	21	36,84 %

Laufbahn:	Facharbeiter/-innen				
männlich	Individualzeit	10	19,23 %		
	Vollzeit	38	73,08 %	48	92,31 %
weiblich	Individualzeit	1	1,92 %		
	Vollzeit	3	5,77 %	4	7,69 %

Laufbahn: Hausmeister/-innen mittlerer Dienst					
männlich	Individualzeit	4	12,12 %		
	Vollzeit	22	66,67 %	26	78,79 %
weiblich	Individualzeit	5	15,15 %		
	Vollzeit	2	6,06 %	7	21,21 %

Im Reinigungsdienst, der mit den Lohngruppen 1 und 1a am schlechtesten dotierten Tätigkeit in der Stadtverwaltung, arbeiten ausschließlich teilzeitbeschäftigte Frauen.

Ohne Berücksichtigung dieser Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen an den Lohnempfängern sehr gering. Nur 25 (29) Frauen beschäftigt die Verwaltung als Arbeiterinnen. Hinzu kommen 7 (4) Frauen, die als Hausmeisterinnen tätig sind. Dem stehen 84 (110) Männer und 26 (27) Hausmeister gegenüber.

Nachwuchskräfte

2000

Laufbahn: Bürokommunikation			
männlich	Vollzeit	1	11,11 %
weiblich	Vollzeit	8	88,89 %

Laufbahn: mittlerer Dienst			
männlich	Vollzeit	8	72,73 %
weiblich	Vollzeit	3	27,27 %

Laufbahn: gehobener Dienst			
männlich	Vollzeit	2	50,00 %
weiblich	Vollzeit	2	50,00 %

Laufbahn: Facharbeiter			
männlich	Vollzeit	7	87,50 %
weiblich	Vollzeit	1	12,50 %

2003

Laufbahn: Bürokommunikation			
weiblich	Vollzeit	6	100,00 %

Laufbahn: mittlerer Dienst			
männlich	Vollzeit	2	40,00 %
weiblich	Vollzeit	3	60,00 %

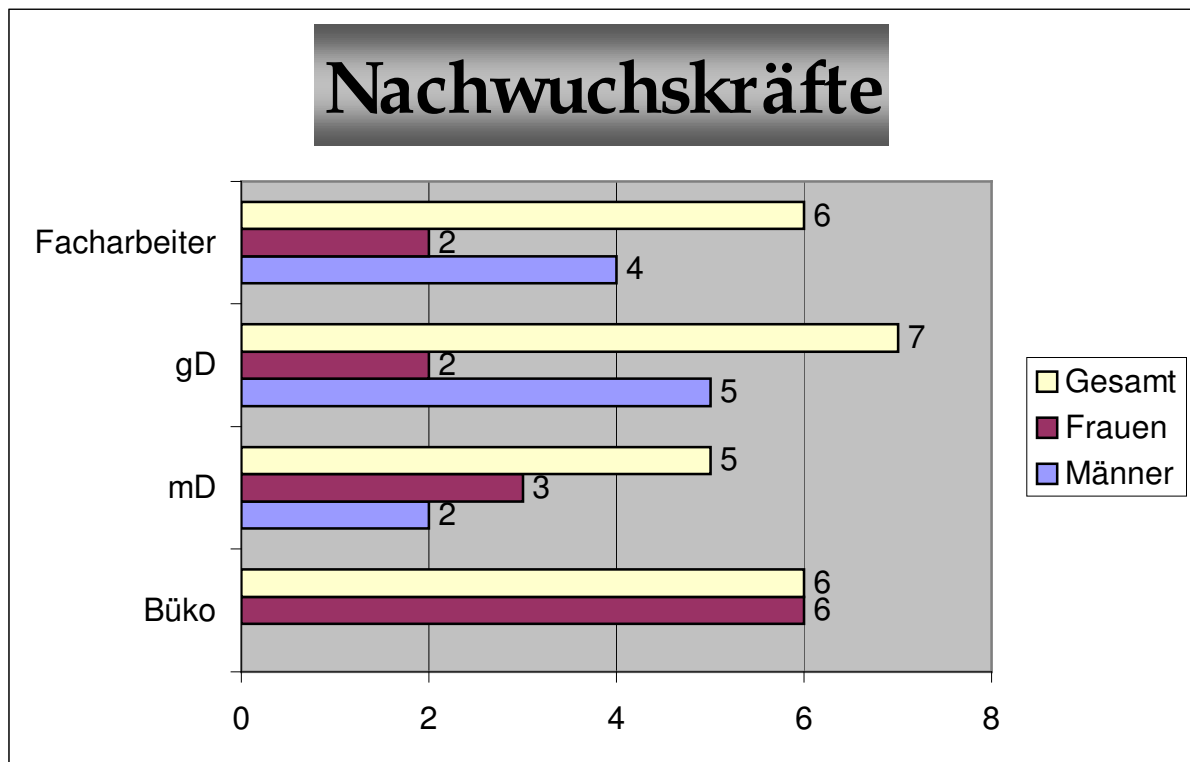
Laufbahn: gehobener Dienst			
männlich	Vollzeit	5	71,53 %
weiblich	Vollzeit	2	28,57 %

Laufbahn: Facharbeiter			
männlich	Vollzeit	4	66,67 %
weiblich	Vollzeit	2	33,33 %

Z. Zt. beschäftigt die Stadtverwaltung 24 (32) Nachwuchskräfte. Über die Einstellung von Nachwuchskräften lässt sich am ehesten Einfluss auf die Beschäftigtenstruktur nehmen. Nach wie vor entscheiden sich überwiegend Frauen für eine Ausbildung zur Fachangestellten für Bürokommunikation. Männliche Bewerber konnten im Jahr 2003 für diesen Ausbildungsberuf nicht gewonnen werden. Gerade in diesem Beruf herrscht eine hohe Dominanz weiblicher Beschäftigter.

Für eine Ausbildung im mittleren Dienst konnten 2 (8) Männer und 3 (3) Frauen eingestellt werden. Dieses Einstellungsergebnis wurde ganz wesentlich von den durchgeführten Einstellungstests bestimmt. Im Hinblick auf den weiblichen Überhang, sowohl bei einer Beschäftigung im Beamtenverhältnis als auch im Angestelltenverhältnis in dieser Laufbahn kann die spätere Übernahme dieser Kräfte zu einem ausgeglicheneren Verhältnis führen.

Der Gesamtanteil der weiblichen Auszubildenden beträgt 54,17 %.



Differenzierte Beschäftigtenzahlen (Beförderungen / Höhergruppierungen)

Erläuterungen

Gem. § 7 Abs. 1 LGG in Verbindung mit §§ 8 und 25 Abs. 6 Landesbeamtengesetz (LBG) – Beamte / Beamtinnen – bzw. gem. § 7 Abs. 2 und 3 LGG – Angestellte und Arbeiter / Arbeiterinnen - sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung

- bei Beförderungen,
- bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

bevorzugt zu berücksichtigen, wenn in dem Beförderungssamt bzw. der Vergütungs- oder Lohngruppe weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Entlohnung weibl. und männl. Beschäftigter

Folgende Tabelle verdeutlicht die Benachteiligung der Gruppe der Frauen hinsichtlich des Verdienstes. Ausgewertet wurden die Gehälter, Vergütungen bzw. Löhne der unbefristet Vollbeschäftigten.

2000

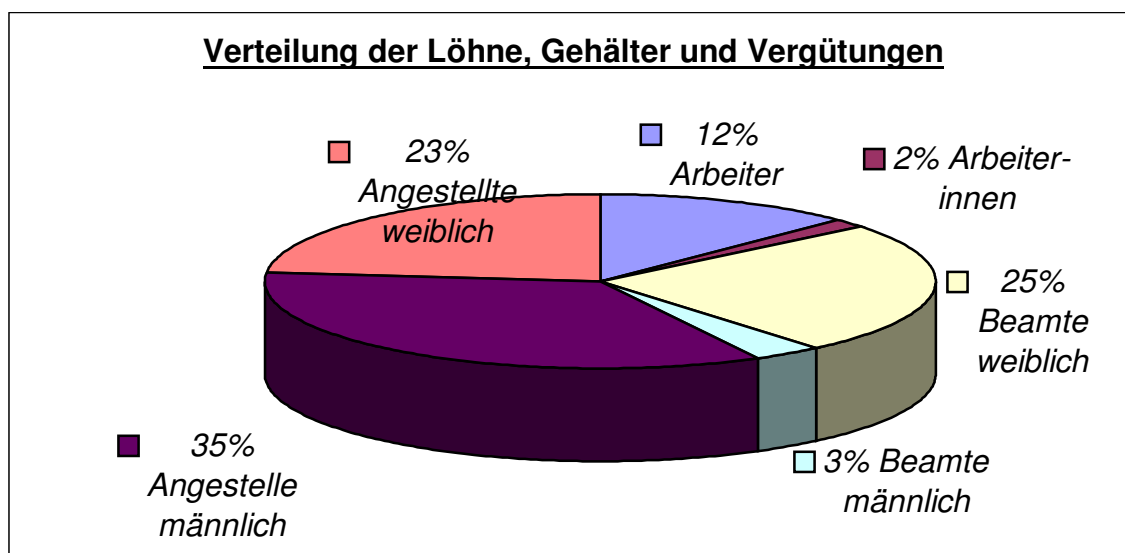
Beamte	Beschäftigte	Anteil	Lohnsumme DM	Anteil	Verdienst im Mittel DM
Frauen	25	16,45 %	1.378.350,44	14,19 %	55.134,02
Männer	127	83,55 %	8.334.522,77	85,81 %	65.626,16
	152		9.712.873,21	Diff:	- 10.492,15
					- 5.364,55 €
Angestellte	Beschäftigte	Anteil	Lohnsumme DM	Anteil	Verdienst im Mittel
Frauen	124	43,51 %	7.234.306,98	37,96 %	58.341,19
Männer	161	56,49 %	11.822.608,70	62,04 %	73.432,35
	285		19.056.915,68	Diff:	- 15.091,17
					- 7.715,99 €
Arbeiter	Beschäftigte	Anteil	Lohnsumme DM	Anteil	Verdienst im Mittel
Frauen	18	16,22 %	717.526,26	12,22 %	39.862,57
Männer	93	83,78 %	5.153.908,01	87,78 %	55.418,37
	111		5.871.434,27	Diff:	- 15.555,80
					- 7.953,55 €

2003

Beamte	Beschäftigte	Anteil	Lohnsumme Euro	Anteil	Verdienst im Mittel Euro
Frauen	18	13,43 %	600.932,94 €	12,28 %	33.385,16 €
Männer	116	86,57 %	4.292.612,68 €	87,72 %	37.005,28 €
	134		4.893.545,62 €	Diff:	- 3.620,12 €

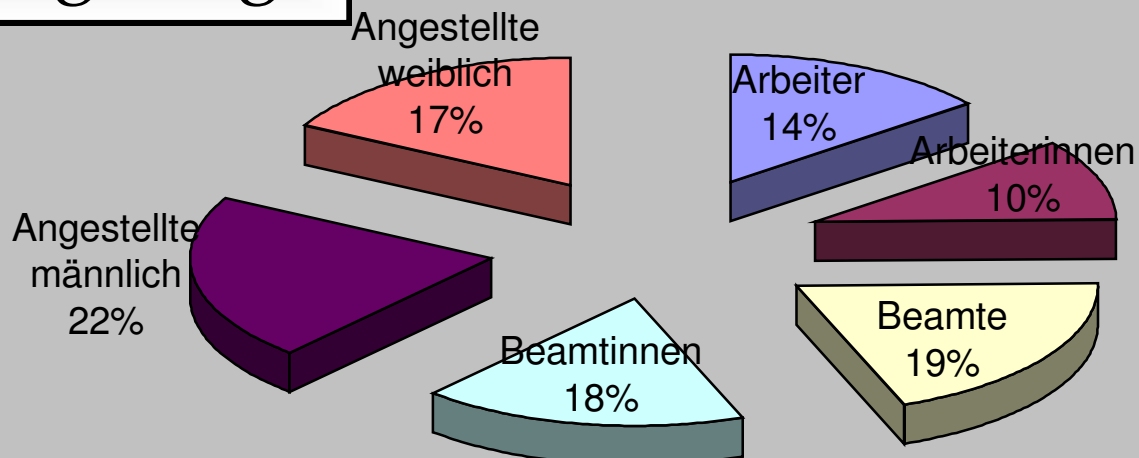
Angestellte	Beschäftigte	Anteil	Lohnsumme	Anteil	Verdienst im Mittel
Frauen	124	45,76 %	4.060.627,69 €	40,55 %	32.747,00 €
Männer	147	54,24 %	5.952.616,71 €	59,45 %	40.493,99 €
	271		10.013.244,40 €	Diff:	- 7.746,99 €

Arbeiter	Beschäftigte	Anteil	Lohnsumme	Anteil	Verdienst im Mittel
Frauen	15	15,96 %	296.146,29 €	12,04 %	19.743,09 €
Männer	79	84,04 %	2.164.002,25 €	87,96 %	27.392,43 €
	94		2.460.148,54 €	Diff:	- 7.649,35 €



Der Anteil des Verdienstes der Frauen entspricht in keiner Statusgruppe dem Anteil, mit dem die Frauen in der Statusgruppe vertreten sind. Zwischen rd. 3.600 (5.300) und 7.650 (7.950) € p.a. verdienen vollbeschäftigte Frauen im Durchschnitt weniger als ihre männlichen Kollegen.

Durchschnitts vergütung



Vergütung (Angestellte)

2000

Verg.-Gr.	insges.	Frauen	Anteil an Verg.-Gr.	Anteil Frauen in Verg.-Gr.	Männer	Anteil an Verg.-Gr.	Anteil Männer in Verg.-Gr.
Ia	1	1	100,00 %	0,36 %	0	0,00 %	0,00 %
Ib	2	0	0,00 %	0,00 %	2	100,00 %	1,06 %
II	16	1	6,25 %	0,36 %	15	93,75 %	7,98 %
III	31	6	19,35 %	2,17 %	25	80,65 %	13,30 %
IVa	17	6	35,29 %	2,17 %	11	64,71 %	5,85 %
IVb+Zul.	29	20	68,97 %	7,22 %	9	31,03 %	4,79 %
IVb	45	24	53,33 %	8,66 %	21	46,67 %	11,17 %
Vb	32	10	31,25 %	3,61 %	22	68,75 %	11,70 %
Vc	56	40	71,43 %	14,44 %	16	28,57 %	8,51 %
VIb+Zul.	9	2	22,22 %	0,72 %	7	77,78 %	3,72 %
VIb	76	50	65,79 %	18,05 %	26	34,21 %	13,83 %
VII	95	72	75,79 %	25,99 %	23	24,21 %	12,23 %
VIII	54	43	79,63 %	15,52 %	11	20,37 %	5,85 %
IX	2	2	100,00 %	0,72 %	0	0,00 %	0,00 %
	465	277		100,00 %	188		100,00 %

2003

Verg.-Gr.	insges	Frauen	Anteil an Verg.-Gr.	Anteil Frauen in Verg.-Gr.	Männer	Anteil an Verg.-Gr.	Anteil Männer in Verg.-Gr.
Ia	1	1	100,00 %	0,32 %	0	0,00 %	0,00 %
Ib	2	0	0,00 %	0,00 %	2	100,00 %	1,12 %
II	17	3	17,65 %	0,96 %	14	82,35 %	7,87 %
III	32	6	18,75 %	1,91 %	26	81,25 %	14,61 %
IVa	25	12	48,00 %	3,82 %	13	52,00 %	7,30 %
IVb+Zul.	28	20	71,43 %	6,37 %	8	28,57 %	4,49 %
IVb	48	29	60,42 %	9,24 %	19	39,58 %	10,67 %
Vb	29	13	44,83 %	4,14 %	16	55,17 %	8,99 %
Vc	69	52	75,36 %	16,56 %	17	24,64 %	9,55 %
VIb+Zul.	10	2	20,00 %	0,64 %	8	80,00 %	4,49 %
VIb	83	59	71,08 %	18,79 %	24	28,92 %	13,48 %
VII	98	79	80,61 %	25,16 %	19	19,39 %	10,67 %
VIII	48	36	75,00 %	11,46 %	12	25,00 %	6,74 %
IX	2	2	100,00 %	0,64 %	0	0,00 %	0,00 %
	492	314		100,00 %	178		100,00 %

Frauen sind überproportional in die unteren Vergütungsgruppen eingereiht. In den Vergütungsgruppen IX bis Vc (einfacher und mittlerer Dienst) sind etwa 73 (75) % der Frauen, aber nur rd. 45 (45) % der Männer tätig. Während noch rd. 23 (20) % der Männer den Vergütungsgruppen des höheren Dienstes zuzurechnen sind, finden sich dort nur noch rd. 3 (3) % Frauen. Dieses Ergebnis wird dabei noch geprägt von den im *Zentrum in Frau und Beruf Technik* tätigen Frauen. Ohne Berücksichtigung dieser Wissenschaftlerinnen wäre festzustellen, dass die am höchsten vergütete Frau ihre Vergütung aus Gruppe III erhält. Aus dieser und höheren Vergütungsgruppen werden dagegen 42 (42) Männer bezahlt.

In keiner Vergütungsgruppe besteht ein ausgeglichenes Verhältnis von männlichen zu weiblichen Beschäftigten!

Entlohnung (Arbeiter / -innen)

2000

Lohngruppe	insges.	Frauen	Anteil an LohnGr.	Anteil Frauen in LohnGr.	Männer	Anteil an LohnGr.	Anteil Männer in LohnGr.
7a	1	0	0,00 %	0,00 %	1	100,00 %	1,00 %
7	5	0	0,00 %	0,00 %	5	100,00 %	5,00 %
6a	43	3	6,98 %	1,64 %	40	93,02 %	40,00 %
6	6	1	16,67 %	0,55 %	5	83,33 %	5,00 %
5a	15	2	13,33 %	1,09 %	13	86,67 %	13,00 %
5	13	4	30,77 %	2,19 %	9	69,23 %	9,00 %
4a	10	5	50,00 %	2,73 %	5	50,00 %	5,00 %
4	11	3	27,27 %	1,64 %	8	72,73 %	8,00 %
3a	3	1	33,33 %	0,55 %	2	66,67 %	2,00 %
3	18	10	55,56 %	5,56 %	8	44,44 %	8,00 %
2	4	0	0,00 %	0,00 %	4	100,00 %	4,00 %
1a	108	108	100,00 %	59,02 %	0	0,00 %	0,00 %
1	46	46	100,00 %	25,14 %	0	0,00 %	0,00 %
	283	183		100,00 %	100		100,00 %

2003

Lohngruppe	insges.	Frauen	Anteil an LohnGr.	Anteil Frauen in LohnGr.	Männer	Anteil an LohnGr.	Anteil Männer in LohnGr.
7a	2	0	0,00 %	0,00 %	2	100,00 %	2,17 %
7	4	0	0,00 %	0,00 %	4	100,00 %	4,35 %
6a	35	4	11,43 %	2,56 %	31	88,57 %	33,70 %
6	6	0	0,00 %	0,00 %	6	100,00 %	6,52 %
5a	13	3	23,08 %	1,92 %	10	76,92 %	10,87 %
5	16	0	0,00 %	0,00 %	16	100,00 %	17,39 %
4a	9	4	44,44 %	2,56 %	5	55,56 %	5,43 %
4	13	6	46,15 %	3,85 %	7	53,85 %	7,61 %
3a	2	2	100,00 %	1,28 %	0	0,00 %	0,00 %
3	16	8	50,00 %	5,13 %	8	50,00 %	8,70 %
2	5	2	40,00 %	1,28 %	3	60,00 %	3,26 %
1a	89	89	100,00 %	57,05 %	0	0,00 %	0,00 %
1	38	38	100,00 %	24,36 %	0	0,00 %	0,00 %
	248	156		100,00 %	92		100,00 %

Im Lohnempfängerbereich sind in den Lohngruppen 1 und 1a BMT-G ausschließlich Frauen - im Reinigungsdienst - beschäftigt.

Erfreulich ist das nahezu ausgeglichene Verhältnis von Männern und Frauen in den zu den Hilfsarbeiterlohngruppen zählenden Lohngruppe 4a und 3.

Dagegen sind in den Lohngruppen der Facharbeiter / -innen und qualifizierten Facharbeiter / -innen nahezu überwiegend Männer tätig.

Besoldung (Beamte und Beamtinnen)

2000

Besoldungs- gruppe	insges.	Frauen	Anteil an Bes.Gr.	Anteil Frauen in Bes.Gr.	Männer	Anteil an Bes.Gr.	Anteil Männer in Bes.Gr.
15	3	0	0,00 %	0,00 %	3	100,00 %	2,11 %
14	7	1	14,29 %	1,72 %	6	85,71 %	4,23 %
13	5	0	0,00 %	0,00 %	5	100,00 %	3,52 %
13gD	7	1	14,29 %	1,72 %	6	85,71 %	4,23 %
12	15	1	6,67 %	1,72 %	14	93,33 %	9,86 %
11	37	14	37,84 %	24,14 %	23	62,16 %	16,20 %
10	42	22	52,38 %	37,93 %	20	47,62 %	14,08 %
9	8	0	0,00 %	0,00 %	8	100,00 %	5,63 %
9mD Zul	2	0	0,00 %	0,00 %	2	100,00 %	1,41 %
9mD	11	1	9,09 %	1,72 %	10	90,91 %	7,04 %
8	33	8	24,24 %	13,79 %	25	75,76 %	17,61 %
7	28	8	28,57 %	13,79 %	20	71,43 %	14,08 %
6	2	2	100,00 %	3,45 %	0	0,00 %	0,00 %
	200	58		100,00 %	142		100,00 %

2003

Besoldungs- gruppe	insges.	Frauen	Anteil an Bes.Gr.	Anteil Frauen in Bes.Gr.	Männer	Anteil an Bes.Gr.	Anteil Männer in Bes.Gr.
15	4	1	25,00 %	1,89 %	3	75,00 %	2,26 %
14	2	0	0,00 %	0,00 %	2	100,00 %	1,50 %
13	4	0	0,00 %	0,00 %	4	100,00 %	3,01 %
13gD	5	1	20,00 %	1,89 %	4	80,00 %	3,01 %
12	24	6	25,00 %	11,32 %	18	75,00 %	13,53 %
11	36	12	33,33 %	22,64 %	24	66,67 %	18,05 %
10	27	16	59,26 %	30,19 %	11	40,74 %	8,27 %
9	5	1	20,00 %	1,89 %	4	80,00 %	3,01 %
9mD Zul	4	0	0,00 %	0,00 %	4	100,00 %	3,01 %
9mD	13	1	7,69 %	1,89 %	12	92,31 %	9,02 %
8	33	8	24,24 %	15,09 %	25	75,76 %	18,80 %
7	24	5	20,83 %	9,43 %	19	79,17 %	14,29 %
6	5	2	40,00 %	3,77 %	3	60,00 %	2,26 %
	186	53		100,00 %	133		100,00 %

Auch bei Betrachtung der Besoldungsstruktur ergibt sich das gewohnte Bild:
In diesem Fall höhere Besoldungsgruppen (Beförderungssämter) sind überwiegend mit Männern besetzt. Nur in der Besoldungsgruppe A 10 - *Oberinspektoren / -innen* - überwiegt der Anteil der Beamtinnen! Das zukünftige Verhältnis ist abhängig von den Beförderungs- und Übernahmemöglichkeiten, die sich durch die Haushaltskonsolidierung ergeben.

Spitzenämter der einzelnen Laufbahnen – A 9 mD Zulage, A 13 gD und A 15 – sind fast ausschließlich – 100%ig bis 75%ig – mit Männern besetzt.

Das berufliche Fortkommen und damit der Aufstieg in eine höhere Besoldungsgruppe sind bei Beamten und Beamtinnen stark geprägt vom Ergebnis der gem. § 104 LBG in regelmäßigen Abständen zu beurteilenden Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Dieses Ergebnis schränkt das Auswahlmessen des Dienstherren bei der Besetzung von Beförderungsstellen stark ein. Aussagen zu Beförderungsmöglichkeiten sind erst möglich, wenn Beurteilungen nach dem überarbeiteten Beurteilungssystem vorliegen.

Differenzierte Beschäftigtenzahlen (Vereinbarkeit von Familie und Beruf)

Die folgenden Aufstellungen geben Aufschluss über die Inanspruchnahme individueller Beschäftigungszeiten durch Angehörige der drei Statusgruppen. Individualzeiten sind dabei so definiert, dass die z.Zt. im öffentlichen Dienst durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden nicht erreicht wird.

2000

Vollzeit	weiblich	%	männlich	%	gesamt
Beamte	25	16,45 %	127	83,55 %	152
Angestellte	124	43,51 %	161	56,49 %	285
Arbeiter	18	16,22 %	93	83,78 %	111
	167		381		548

Individualzeit	weiblich	%	männlich	%	gesamt
Beamte	33	68,75%	15	31,25%	48
Angestellte	153	85,00%	27	15,00%	180
Arbeiter	165	95,93%	7	4,07%	172
	351		49		400

2003

Vollzeit	weiblich	%	männlich	%	gesamt
Beamte	18	13,43 %	116	86,57 %	134
Angestellte	124	45,76 %	147	54,24 %	271
Arbeiter	15	15,96 %	79	84,04 %	94
	157		342		499

Individualzeit	weiblich	%	männlich	%	gesamt
Beamte	35	67,31 %	17	32,69 %	52
Angestellte	190	85,97 %	31	14,03 %	221
Arbeiter	141	91,56 %	13	8,44 %	154
	366		61		427

Von 926 (948) Beschäftigten (ohne Nachwuchskräfte) sind 53,89 (57,8) % vollbeschäftigt und 46,11 (42,2) % in Individualzeit beschäftigt. 85,7 (87,7) % der in Individualzeit Beschäftigten sind Frauen.

Vollzeitbeschäftigung ist bei der Stadt Castrop-Rauxel eine Domäne der Männer, der weitaus überwiegende Teil der Individualarbeitsplätze ist mit Frauen besetzt.

Hier wird das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das aus dem traditionellen Rollenverständnis heraus eindeutig Frauen bei der Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung behindert, sichtbar.

Die Stadt Castrop-Rauxel berücksichtigt, wo dienstlich möglich, die Wünsche der angestellten und beamteten Beschäftigten zum Umfang und zur zeitlichen Lage der wöchentlichen Beschäftigung.

Zwar stellt eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 19,25 Stunden den Regelfall dar, häufig werden aber davon abweichende Arbeitszeiten vereinbart:

2000

Stunden	4 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 – 30	31 - 35	36- 38	
Frauen	13	13	196	56	28	11	34	
Männer	1	0	14	1	2	6	25	
gesamt	14	13	210	57	30	17	59	400

2003

Stunden	4 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 – 30	31 - 35	36- 38	
Frauen	17	20	183	52	37	12	45	
Männer	1	0	15	4	1	3	37	
gesamt	18	20	198	56	38	15	82	427

Anmerkung: Arbeitszeiten zwischen 36 und 38 Wochenstunden sind überwiegend im Rahmen der Dienstvereinbarung zur Beschäftigungsförderung vereinbart worden.

(Fünf) Stellen für Beamte und (53) Stellen für Angestellte sind im Stellenplan als Teilzeitstellen ausgewiesen. Daneben sind (76) Vollzeitstellen im Jobsharing mit (zwei) oder mehr Teilzeitkräften besetzt und (99) Vollzeitstellen mit je einer Teilzeitkraft besetzt.

Die geltenden Arbeitszeitrichtlinien sehen Kernarbeitszeiten für die an der Gleitarbeitszeit Beschäftigten zwischen 8.00 und 12.00 Uhr und zwischen 14.00 und 15.00 / 12.30 / 16.00 Uhr vor. In Abstimmung mit dem jeweiligen Vorgesetzten - in wenigen Ausnahmefällen: der jeweiligen Vorgesetzten - ist auch eine Dienstaufnahme ab 8:30 Uhr möglich, z. B. wenn Kinder zunächst in den Kindergarten gebracht werden müssen.

Differenzierte Beschäftigtenzahlen (Beurlaubungen)

Zur Zeit sind 28 Frauen langfristig beurlaubt. Der Erziehungsurlaub des männlichen Beamten ist beendet!

Die Urlaube wurden wie folgt bewilligt:

2000

	Urlaub bis					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Beamtinnen	1	5	1	1		
Angestellte	5	5	7	5		1
Arbeiter			2	1		1
gesamt	6	10	10	7	0	2

2003

	Urlaub bis					
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Beamtinnen	4	3	2	1		
Angestellte	9	9				
Arbeiter	3	1				
gesamt	16	13	2	1	0	0

In ihrer Personalbedarfprognose geht die Verwaltung davon aus, dass die beurlaubten Mitarbeiterinnen mit dem Wunsch auf Teilzeitbeschäftigung den Dienst wieder aufnehmen werden.

In der Prognose wird weiter davon ausgegangen, dass in den kommenden Jahren Mitarbeiterinnen wie folgt nach der Geburt eines Kindes langfristig Urlaub beantragen und daher temporär nicht zu Verfügung stehen werden.

Mitarbeiterinnen des gehobenen Dienstes: eine Frau
Mitarbeiterinnen des mittleren Dienstes: zwei Frauen
Mitarbeiterinnen der Bürokommunikation: zwei Frauen.

Die Prognose beruht auf den Erfahrungswerten der jeweils fünf letzten Jahre.

Es wurden noch nie Urlaubsanträge abgelehnt. Noch nicht abgelehnt wurden bisher auch Anträge auf Teilzeitbeschäftigungen. Es zeichnet sich jedoch ab, dass Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus dienstlichen Gründen zukünftig nur noch eingeschränkt stattgegeben werden kann. Häufig wünschen Frauen eine Teilzeitbeschäftigung in der Weise, dass lediglich vormittags Dienst verrichtet wird. Gerade im Jobsharing, wenn sich zwei Frauen eine Vollzeitstelle teilen, kann auf eine Anwesenheit der Dienstkraft an Nachmittagen nicht verzichtet werden. Derartige Probleme bestehen aber dann nicht, wenn sich die Teilzeitbeschäftigung auf zwei bzw. drei volle Tage in der Woche erstreckt.

2. Personalbedarfprognose

Gem. § 6 Abs. 2 FFG ist eine Prognose der zu besetzenden Stellen Grundlage des Frauenförderplanes. Der Rat der Stadt Castrop-Rauxel hat einen Einstellungs- und Wiederbesetzungsstopp beschlossen. Im Rahmen der Haushaltskonsolidierung ist vorgesehen, rd. 140 Stellen in der Verwaltung abzubauen. Diese Maßnahmen sollen bis zum Jahr 2014 umgesetzt werden. Eine aussagefähige Personalprognose ist unter diesen Voraussetzungen mittelfristig nicht möglich. Es ist davon auszugehen, dass Stellenbesetzungen nur im Einzelfall möglich sein werden.

Prognose möglicher Beförderungen / Höhergruppierungen

Gem. § 6 Abs. 2 FFG ist eine Prognose möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen Bestandteil des Frauenförderplanes.

Die Stadt Castrop-Rauxel beabsichtigt die Beförderung von Beamtinnen und Beamten, die bis zum 31. Dezember 2004 die persönlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen unter Beachtung der vom Rat beschlossenen zusätzlichen Wartezeiten erfüllen unter Beachtung der vom Rat beschlossenen zusätzlichen Wartezeiten erfüllen. Der Haupt- und Finanzausschuss hat in seiner Sitzung am 04. März 2004 einen entsprechenden Beschluss gefasst.

Die Beförderungen sollen nach Vorliegen der laufbahnrechtlichen und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen ausgesprochen werden. Der Bürgermeister entscheidet über den Zeitpunkt und das Volumen der Beförderungen.

Der Personalrat hat den möglichen Beförderungen zugestimmt.

5 Beamtinnen und 19 Beamte erfüllen bis zum 31. Dezember 2003 die persönlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine Beförderung. Im Jahr 2004 können sich weitere 13 Beförderungsmöglichkeiten, davon für 1 Beamtin ergeben.

Bei Beförderungsentscheidungen ist in erster Linie das Leistungsprinzip (s. Besoldung Beamte und Beamtinnen) zu beachten. Erst bei gleich gut geeigneten – beurteilten – Konkurrenten können bei Beförderungen Gesichtspunkte der Frauenförderung entscheidungsrelevant sein.

Beförderungsmöglichkeiten Beamte bis Ende 2003			
Besoldungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamt
A 16		1	1
A 13	3		3
A 12	1	2	3
A 11	2	1	3
A 10	1		1
A 9 mD	2		2
A 8	10	1	11
Summe	<u>19</u>	<u>5</u>	<u>24</u>

3. Zielvorgaben

"Zielvorgabe bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen ist, aufgrund der in § 6 Abs. 3 LGG nominierten Regelungen, dass in allen Besoldungs- Vergütungs- und Lohngruppen der damit verbundenen Beschäftigtengruppen, in denen der Frauenanteil weniger als 50 % v.H. beträgt, dieser langfristig auf 50 % v.H. erhöht wird."

Die Durchsetzung dieser Zielvorgabe soll durch die im Maßnahmenkatalog aufgeführten personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen erreicht werden.

Im LGG ist nicht vorgesehen, in welchem Zeitraum der Frauenanteil von mindestens 50 % v.H. erreicht werden muss. Da die Umsetzung dieser Zielvorgabe aber vor allem im Rahmen der natürlichen Fluktuation stattfindet, handelt es sich um einen eher langfristigen Prozess.

Ferner ist das Ziel der paritätischen Beschäftigung auch abhängig von der Veränderung des traditionellen Rollenverhaltens.

Im Rahmen der Personalentwicklung wird Frauenförderung in der Stadtverwaltung C.-R. zum prioritären Ziel erklärt.

Grundsätzlich gilt, dass im Zeitraum der nächsten 3 Jahre in den Berufs- und Besoldungsvergütungs- und Lohngruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens 50 % der frei werdenden Stellen mit Frauen zu besetzen sind.

Angestrebt wird, die Stellen im Verhältnis der Unterrepräsentation zu besetzen. Darüber hinaus werden in den nächsten 3 Jahren alle Ausbildungsstellen in den Ausbildungsbereichen mit einem geringeren Frauenanteil bei gleicher Eignung und Qualifikation bevorzugt an Mädchen bzw. junge Frauen vergeben. Dies gilt insbesondere für den gewerblich-technischen Bereich.

IV. Bericht über die durchgeführten Maßnahmen

Nachfolgend werden die im Frauenförderplan 2001 festgeschriebenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellungsstelle, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen auf ihren Umsetzungs- bzw. Wirkungskreis analysiert. Dabei werden allerdings nur die wesentlichen signifikanten Bereiche untersucht.

Ziffer im FFP 2001	Maßnahme	Umsetzungswirkungsgrad
	Stellenausschreibungen	
4	Interne gg. externe Ausschreibung von Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	weitgehend umgesetzt
	Verwertung neutraler Berufs- und Personenbezeichnung bei Ausschreibungen	umgesetzt
	Besonderer Hinweis für Frauen, dass im unterrepräsentierten Bereich ihre Bewerbung ausdrücklich erwünscht ist und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden	umgesetzt
	grundsätzliche Ausschreibung der Stellen mit Hinweis auf die Möglichkeit der Teilzeit, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe stehen dem entgegen	umgesetzt
	Bekanntgabe von internen Stellenausschreibungen an Beurlaubte	umgesetzt
	Das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stellen ist Maßstab für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung	umgesetzt

	Auswahlverfahren	
5	in unterrepräsentierten Bereichen bei gleicher Qualifikation Ladung von mindestens 50 % Frauen	umgesetzt
	paritätische Besetzung der Auswahlkommission	kann nur teilweise umgesetzt werden, weil neben VertreterInnen des Personalrates, der Gleichst.-beauftragten und der Personalabteilung in der Regel die Bereichsleitung, die zu ca. 80 % männlich sind, an den Vorstellungsterminen teilnehmen
	Ausbildung	
7	Zusätzliche Information und Werbung in unterrepräsentierten Bereichen	umgesetzt Teilnahme am Girls-Day
	paritätische Besetzung von Praktikumsplätzen	umgesetzt
	Feuerwehrbereich für weibliche Kräfte öffnen	umgesetzt
	Aufnahme des Themas „Berufs- und Lebensplanung“ in den praktischen Ausbildungsbericht	noch nicht umgesetzt, wird künftig aufgearbeitet
8	Fortbildung	
	Möglichkeit für die Gleichstellungsbeauftragte bedarfsorientierte Fortbildungsveranstaltungen zu konzipieren	Die Gleichstellungsbeauftragte reicht regelmäßig Fortbildungsvorschläge beim Studieninstitut Emscher-Lippe ein, die auch umgesetzt werden
	Einsatz von Frauen als Leiterin/Referentin für Fortbildungsmaßnahmen	weitgehend umgesetzt
	Orientierungskurse für Reinigungskräfte zum Wiedereinstieg in einen ehemals erlernten Beruf <u>oder</u> einen anderen Bereich (z.B. Hausmeisterin)	zwei mal umgesetzt
	Mentoring	umgesetzt Ende 2003 startete das Mentoringprojekt mit dem Studieninstitut Emscher-Lippe, dem Zentrum Frau in Beruf und Technik sowie den kreisangehörigen Städten sowie Bottrop und Gelsenkirchen

9	Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen	
	• Genehmigung von Anträgen auf Beurlaubung zur Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen	den Anträgen wurde entsprochen
	• Information der Beschäftigten, dass während des Erziehungsurlaubs eine Teilzeitbeschäftigung möglich ist	umgesetzt
	• Beratungsgespräche vor Antritt bzw. kurz vor der Rückkehr	umgesetzt, es werden persönliche Beratungsgespräche durchgeführt
	• Genehmigung von Anträgen auf Arbeitszeitreduzierung zur Betreuung/Pflege von Kindern unter 18 Jahren bzw. pflegebedürftigen Angehörigen	umgesetzt
	• Beratungsgespräche für Teilzeitbeschäftigte bzw. für AntragstellerInnen	umgesetzt
	• Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten für Teilzeitkräfte	wird nach Möglichkeit umgesetzt
	• Bedarfsermittlung für die event. Einrichtung einer Kindertagesstätte bei den städt. Beschäftigten	noch nicht umgesetzt

V. Gremienbesetzung

Gemäß § 12 Abs. 1 LGG sollen Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien geschlechtsspezifisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaten für Wahlgremien und Organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.

Bei der Bildung von Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Stellenbesetzungskommissionen u.ä. ist auf eine paritätische Besetzung hinzuwirken.

1. Maßnahmen auf der Steuerungsebene/ übergreifende Maßnahmen

Frauenförderung ist ein integraler Bestandteil von Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe definiert. Zur Steuerungsebene gehören auch geschlechtsgerechte Personalentwicklungskonzepte, Aus- und Fortbildungskonzepte, Umgang mit Personalpools, frauengerechte Maßnahmen, familiengerechte Arbeitszeitmodelle. Im Rahmen von Haushaltssicherungskonzepten, Haushaltskonsolidierung und anderen Personalmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.

Zur Erreichung der beschriebenen Zielsetzung können auch solche Maßnahmen erforderlich sein, die zunächst Kosten verursachen können.

Bei der internen Verwaltungsreform sind weibliche Beschäftigte an allen Gremien zu beteiligen. Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewährleistet sind. Grundlage sind die Bestimmung des Frauenförderplanes.

Alle Stellen, die wegen Mutterschutz/Elternzeit/Beurlaubung nicht besetzt sind, sind unter Berücksichtigung des § 13 Abs. 6 LGG bzw. 14 Abs. 4 LGG von Stellenbesetzungssperren ausgenommen, d.h. bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Ebenso ist bei Beurlaubung aus familiären Gründen im Sinne des Absatz 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Der dienstliche Schriftverkehr sowie allgemeinverbindliche Regelungen der Stadtverwaltung C.-R. sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, ist die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden.

Statistiken, Erhebungen und Analysen sind geschlechtsspezifisch zu erfassen, wobei die entsprechenden Voraussetzungen im Rahmen der Datenverarbeitung und technikunterstützten Informationsverbreitung zu schaffen sind. Soweit entsprechende Verfahren im Zusammenhang mit der GKD erstellt werden, setzt sich die Stadt C.-R. für eine geschlechtsspezifische Datenerfassung ein.

2. Stellenausschreibungen

Interne und externe Stellenausschreibungen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form abgefasst. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält den Ausschreibungstext vor der Veröffentlichung.

Interne und externe Stellenausschreibungen für Berufsbilder, in denen Frauen bei der Stadtverwaltung Castrop-Rauxel bisher gar nicht vertreten bzw. unterrepräsentiert sind (d. h. mit einem geringeren Anteil als 50 % vertreten sind), werden so gestaltet, dass Frauen sich gezielt angesprochen und bei einer Bewerbung motiviert fühlen durch Hinzusetzung des Hinweises: „Die Stadtverwaltung Castrop-Rauxel strebt an, den Frauenanteil in diesem Beruf/dieser Funktion/diesem Bereich zu erhöhen. Daher werden Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.“

Jede Stelle ist grundsätzlich auch in Teilzeit auszuschreiben. Sollte die Besetzung einer Stelle im Einzelfall nicht möglich sein, muss das jeweilige Fachamt die zwingenden dienstlichen Belange, die entgegenstehen, ausführlich begründen.

Stellen sind grundsätzlich im Rahmen der zwischen Verwaltung und Personalrat geschlossenen Dienstvereinbarung fachübergreifend auszuschreiben. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.

Interne Stellenausschreibungen sind auch beurlaubten Bediensteten bekannt zu geben, soweit sie für die Stellenbesetzung aufgrund ihrer Qualifikation in Frage kommen und sie ihr grundsätzliches Interessen bekundet haben.

Liegen nach einer Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderten Qualifikationen erfüllen, soll die Ausschreibung – sofern durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben ist - öffentlich wiederholt werden. Gleiches gilt wenn zu erwarten ist, dass sich keine Frauen auf eine interne Stellenausschreibung bewerben werden. Bei Ausnahmen ist das Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten herzustellen.

Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zur Bewerbung um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben der fachlichen Kompetenz sind auch soziale Kompetenzen, wie **z. B. geleistete Familien- oder ehrenamtliche Arbeit zu berücksichtigen. Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit und ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein kann. Hier müssen Kriterien entwickelt werden, wie Familienarbeit definiert wird.**

Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendiger Weise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung Gleichstellung, Frauenförderung,

Vereinbarung von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

3. Auswahlverfahren

In allen Berufen, Funktionen und Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen, die die formalen Bewerbungsvoraussetzungen erfüllen, in das Auswahlverfahren einzubeziehen. Ist es aufgrund der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, sämtliche Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wie männliche Bewerber mindestens zu 50 % berücksichtigt, soweit dieser Anteil erreicht werden kann.

Bei der Vorbereitung des Auswahlverfahrens ist die Gleichstellungsstelle zu beteiligen. Rechtzeitig vor dem Vorstellungsgespräch wird der Gleichstellungsbeauftragten eine Liste mit den Namen der BewerberInnen zugeleitet und die Bewerbungsunterlagen zur Verfügung gestellt.

Bei internen Bewerbungen erhält die Gleichstellungsbeauftragte erstellte Kurzfassungen der beruflichen Werdegänge bzw. entsprechende Auskünfte. Mit Zustimmung des/der Bewerbers/in ist eine Einsichtnahme in die Personalakte möglich.

Einstellungstests und Gespräche sind so zu gestalten, dass Frauen nicht benachteiligt werden. Diskriminierende Fragen zum Geschlecht oder zur Person sind zu unterlassen, insbesondere Frage nach Kinderwünschen, Schwangerschaft oder Versorgung der Kinder.

Neben der fachlichen Qualifikation ist zu prüfen, ob auch darüber hinausgehende Qualifikationen (z. B. soziale Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Konfliktfähigkeit usw.) für die Auswahlentscheidung von Bedeutung sind. In diesem Zusammenhang sind in der Familie geleistete Arbeit oder sonstiges soziales Engagement zu bewerten.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Vorstellungsgesprächen teil. Sie ist in die Auswahlentscheidung einzubeziehen. Bei unterschiedlichen Auffassungen zwischen Bereich, Bereich 10 und der Gleichstellungsbeauftragten werden die einzelnen Stellungnahmen dem Hauptverwaltungsbeamten/der Hauptverwaltungsbeamtin zur Entscheidung vorgelegt.

4. Stellenbesetzungen

In Bereichen, Berufen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung von Stellen vorrangig berücksichtigt, bis die Unterrepräsentierung abgebaut ist. Dies gilt auch bei der Besetzung höherwertiger Stellen.

Ausnahmen hiervon sind grundsätzlich möglich, soweit hierfür eine gesetzliche Grundlage besteht (z. B. Schwerbehindertengesetz) oder wenn schwerwiegende soziale in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe im Einzelfall hier entgegenstehen. Die Gründe für die Ausnahme sind, falls die Gleichstellungsstelle im Einzelfall ihr Beteiligungsrecht nicht rechtzeitig wahrnehmen konnte, der Gleichstellungsstelle mitzuteilen.

Bei der Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung dürfen sich Zeiten der Beurlaubung oder Teilzeitarbeit im Zusammenhang mit der Erziehung von Kindern nicht nachteilig auf bereits erworbene Qualifikationen auswirken.

Bei Abordnung, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitung und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikation zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen bzw. Vergütungsgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

5. Ausbildung

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen.

Das Thema „Beruf und Lebensplanung von Frauen und Männern“ sind zusätzlich als Ausbildungsinhalt aufgenommen. Die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen wird ebenso bewusst gemacht wie die sich gesetzlich ergebende partnerschaftliche Verantwortung für Kindererziehung und Haushaltsführung der Männer.

Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnissen in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

Frauen sind nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie nach Maßgaben des § 7 LGG bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung, z. B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung oder kurzfristiger Freistellung oder Beurlaubung, teilzunehmen.

Praktikumsplätze für das Schüler/in -Betriebspraktikum im gewerblich technischen Bereich werden zur Hälfte an Bewerberinnen vergeben.

Die Stadtverwaltung C.-R. hat 2003 erstmals am bundesweit durchgeführten „Girls-Day“ teilgenommen. 16 Schülerinnen hospitierten für einen Tag in den Bereichen Feuerwehr, Tiefbau, Grünflächenwesen, Vermessung, Friedhofswesen und bei Herrn Bürgermeister Kruse. Da die Nachfrage die bereit gestellten Plätze überstieg, soll das Angebot im Jahre 2004 um die Bereiche: graphischer Betrieb, Hausmeister, Immobilienmanagement, Bauordnung, Service Center Wirtschaft, EUV und Stadtplanung aufgestockt werden.

6. Fortbildung

Frauen und Männern sind die gleichen Zugangsmöglichkeiten zu Fortbildungsveranstaltungen zu gewähren. Die Stadt Castrop-Rauxel ist bestrebt, in verstärktem Maße Fortbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigtengruppen anzubieten. Die dazu erforderlichen Mittel sollen im Rahmen der jährlichen Budgetberatungen im Haushalt bereitgestellt werden.

Bei der Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern, sowie Fort- und Ausbildungsbeauftragten wird eine Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt. Dies gilt auch für die Auswahl von Referentinnen und Referenten in der Fortbildung und für die Empfehlung von Lehrkräften für das Studieninstitut.

Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte, Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildung nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren bzw. in begründeten Fällen sind die Stunden zu vergüten.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggfs. Frauen besonders zu motivieren. Kinderbetreuung wird bei Bedarf angeboten bzw. entsprechend §11 Abs. 3 LGG die notwendigen Kosten erstattet. Dies gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen, soweit kein anderweitiger Rechtsanspruch besteht.

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Durch eine Teilnahme entstehende Fahrtkosten werden auch den beurlaubten Kräften erstattet.

In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte Seminaren sind u. a. auch die Themenstellung

- Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung/Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- geschlechtsgerechtes Beurteilungswesen

ausdrücklich zu behandeln. Mit Referentinnen und Referenten sind entsprechende Konzepte abzustimmen.

Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist für alle Führungskräfte verbindlich. Für die Übernahme von Führungsaufgaben ist dies Voraussetzung. War die Teilnahme ohne Verschulden des Bewerbers/der Bewerberin nicht möglich, ist die bei Auswahl der Bewerberin/des Bewerbers schnellstmöglich nachzuholen.

Neben den Seminaren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auch Seminare speziell für Frauen angeboten. Diese sind gesondert anzukündigen (z. B. Rhetorik, Selbstbehauptung).

Weiterhin werden für Beschäftigte in Erziehungsurlaub und Beurlaubung Seminare angeboten mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten.

Für Beschäftigte in den untersten Lohn- und Gehaltsgruppen ohne Aufstiegsmöglichkeiten werden spezielle Fortbildungsmaßnahmen entwickelt. Hierdurch soll ihre berufliche Qualifikation verbessert und ihnen die Übernahme höherwertiger Aufgaben sowie der Einstieg in andere Berufsfelder ermöglicht werden.

Im November 2003 startete das erste Mentoring-Projekt für Frauen in den Kommunalverwaltungen der Emscher-Lippe-Region. Das Studieninstitut Emscher-Lippe in Kooperation mit dem Zentrum Frau in Beruf und Technik und mit Unterstützung der kommunalen Gleichstellungsstelle sowie der Kreisverwaltung führen erstmals ein städteübergreifendes Mentoring-Projekt für Frauen durch. Die Laufzeit beträgt zunächst ein Jahr. Bei Erfolg soll dieses Konzept in das Regelangebot des Studieninstitutes aufgenommen werden.

Als integraler Bestandteil allgemeiner Führungskräfteentwicklung ist zum gegebenen Zeitpunkt die Öffnung für männliche Führungskräfte und dem männlichen Führungsnachwuchs angedacht.

Insbesondere Reinigungskräften werden Orientierungskurse zum Wiedereinstieg in einen ehemals erlernten Beruf oder einen anderen Bereich angeboten, z. B. Hausmeisterinnen-Bereich. Für Beschäftigte in Erziehungsurlaub und Beurlaubung werden Fortbildungsmaßnahmen möglichst vormittags angeboten, mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten und zu beschleunigen.

Schreibkräften ist im Rahmen der Qualifikation und des Bedarfs im Hinblick auf die Übernahme von sachbearbeitenden Tätigkeiten die Teilnahme an Weiterbildungslehrgängen (z. B. dem Angestelltenlehrgang I) zu ermöglichen.

Im Zusammenhang mit organisatorischen Veränderungen soll die Umwandlung von Schreib- arbeits - in Mischarbeitsplätze weiter fortgeführt werden.

7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen

Die Stadt Castrop-Rauxel erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern und Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden, mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Insbesondere Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern wird eine Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Stadt Castrop-Rauxel ermöglicht.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt die Stadtverwaltung Castrop-Rauxel, wenn männliche Beschäftigte die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.

Alle Beschäftigten werden durch die Personalabteilung über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen bezüglich Freistellung (z. B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der freien Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die beruflichen Konsequenzen informiert.

Mit Männern und Frauen, die in Erziehungsurlaub oder Beurlaubung gehen, sind Personalgespräche zu führen, die auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiographie hinweisen und den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum des Erziehungsurlaubes/der Beurlaubung zum Ziel haben. Im Rahmen dieses Personalgesprächs wird Personen, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, soweit nachhaltige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, nach Möglichkeit die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zugesichert. Diese Zusage gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit es sei denn es liegen nachgewiesenermaßen organisatorische und funktionelle Voraussetzungen vor, die dem entgegenstehen.

Wenn dies im entsprechenden Personalgespräch vereinbart wurde, informieren Vorgesetzte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsurlaub regelmäßig über wichtige Veränderungen im Aufgabengebiet. Nach Maßgabe des §13,6 LGG bzw. § 4,4 LGG sind qualifizierte Ersatzkräfte zu stellen. Dies kann geschehen durch befristete Arbeitsverhältnisse, Jobrotation, Einsatz aus der Personalreserve bzw. Erziehungsgeld unschädlicher Beschäftigung von Beurlaubten.

Im Falle einer Rückkehr in Teilzeit der beurlaubten Stelleninhaberin /des beurlaubten Stelleninhabers ist der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten.

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierung oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten, die sich im Erziehungsurlaub befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung

dieser Stelle sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei Kolleginnen und Kollegen bei Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Zeit des Erziehungsurlaubes und ggfs. der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Erziehungsurlaub oder Beurlaubung darf nicht zu einer unvermeidbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

Teilzeit im nachfolgenden Sinne ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl in tariflicher Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollbeschäftigte, kann aber ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen. Für bisher Teilzeitbeschäftigte ist die Arbeitszeit auf Wunsch bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu reduzieren.

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen. Die Anträge auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist generell stattzugeben, es sei denn es liegen nachgewiesener Maßen organisatorische und funktionelle Voraussetzungen vor, die eine Teilbarkeit unmöglich machen.

Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ist nach Maßgabe des § 13,3 LGG zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tariflichen bzw. gesetzlichen Regelung verlängert werden. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, ist dies im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt analog für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde.

Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern vorrangig berücksichtigt.

Väter und Mütter erhalten im Einzelfall die Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätten, Schule und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, selbst wenn die Kernarbeitszeit bzw. Regelarbeitszeit hiervon berührt wird. Darüber hinaus sind Eltern schulpflichtiger Kinder die Möglichkeit einzuräumen, ihre Arbeitszeit an die Schulferien anzupassen.

Die Stadt Castrop-Rauxel strebt an, bei einem ermittelten Bedarf und dem Wunsch von beschäftigten Eltern eine Kindertagesstätte einzurichten bzw. entsprechende Belegplätze in bestehenden Einrichtungen vorzuhalten. Dies gilt insbesondere für Kinder unter 3 Jahren und über 6 Jahren.

8. Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Verwaltung ist verpflichtet, entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz), Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuweisen, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- das Zeigen pornografischer Darstellungen
- das Anbringen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.

Vor allem Dienstkräften mit Leitungsaufgaben und Beschäftigte im Organisation- und Personalwesen haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, den nächsthöheren Vorgesetzten oder den Personalrat zu wenden.

Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den/die, die Maßnahmen Auslösenden (Verursacherprinzip).

Es ist geplant, eine Dienstvereinbarung mit dem BM und dem Personalrat abzuschließen

9. Mobbing am Arbeitsplatz

Die zunehmend bekannt gewordenen Fälle von Mobbing, insbesondere gegen Frauen, erfordern ebenfalls entsprechende Maßnahmen. Mobbing ist

- eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen,
- bei der die angegriffene Person unterlegen ist und
- von einer oder mehreren anderen Personen systematisch und während längerer Zeit direkt oder indirekt angegriffen wird
- mit dem Ziel und/oder dem Effekt der Ausgrenzung und
- die angegriffene Person dies als Diskriminierung erlebt."

Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, ist eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten erforderlich. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

Für Personalverantwortliche ist gezielte Fortbildung zu dieser Thematik anzubieten.

Es ist geplant, eine Dienstvereinbarung mit BM und PR abzuschließen.

VII. Berichterstattung

Der Frauenförderplan gilt für drei Jahre; er ist fortzuschreiben.

Seitens der Verwaltung wird dem Rat nach Ablauf des FFP über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf berichtet.

VIII. Schlussbestimmungen

Dieser Frauenförderplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und ersetzt damit den bisherigen Frauenförderplan.

Die Bestimmungen werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt.

Anlage 1 – Finanzielle Auswirkungen –

Vorlage zum Tagesordnungspunkt

I. Investitionskostenkosten:

Gesamtkosten der Maßnahme:	€
- Einnahme von Dritten:	€
= Städtischer Eigenanteil:	€

Die benötigten Haushaltsmittel stehen zur Verfügung:

JA ☐ Haushaltsstelle:
NEIN ☐ Siehe Erläuterungen

Erläuterungen:

II. Folgekosten:

	einmalig	jährlich	bis zum Endes des HSK
Personalkosten	€	€	€
Sachkosten	€	€	€
Erlöse	€	€	€
Mindereinnahmen	€	€	€
Summe	€	€	€

III. Es handelt sich um eine Maßnahme, die unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 81 GO NRW notwendig und unabweisbar ist.

IV. Die Finanzierung ist im Rahmen des Bereichs-Budgets

im laufenden Jahr

☐ gesichert

☐ nicht gesichert

im Finanzplanungszeitraum

☐ gesichert

☐ nicht gesichert