

3. Frauenförderplan



Fortschreibung bis 2015

Vorwort

Die Förderung der beruflichen Chancen von Frauen ist seit vielen Jahren ein wichtiges Anliegen der Stadt Düren. So wurde bereits 1990 der erste Frauenförderplan im Rat der Stadt Düren beschlossen. Seither leistet die Stadt Düren einen aktiven Beitrag zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen in der Kommunalverwaltung.

Mittlerweile ist Frauenförderung eine gesetzliche Aufgabe, die alle Kommunen verpflichtet, einen Frauenförderplan aufzustellen und regelmäßig fortzuschreiben. Bei dem nun vorgelegten Frauenförderplan handelt es sich um den 3. Frauenförderplan nach Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes NRW.

Neben der Beschäftigtenstrukturanalyse auf der Grundlage des Datenmaterials von 2011 wurde auch ein Vergleich mit den Daten des 2. Frauenförderplans vorgenommen und in die Auswertung mit einbezogen. Damit soll sichtbar gemacht werden, welche Erfolge die Stadt Düren auf ihrem Weg zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen bislang verzeichnen kann, aber auch welche weiteren Handlungsbedarfe bestehen.

Basierend auf diesen Ergebnissen wurden Zielquoten und –vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils auf den Verwaltungsebenen bzw. in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und konkrete Maßnahmen zum Abbau bestehender struktureller Benachteiligungen für die nächsten drei Jahre festgeschrieben. Hierzu gehören auch erstmals flankierende Maßnahmen zur Entgeltangleichung von Frauen und Männern bei der Stadt Düren.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Frauenförderplans sind die „Grundsätze der Frauenförderung und Chancengleichheit“, die bereits für den bisherigen Frauenförderplan erstellt wurden. Als Grundlage und Handlungsrahmen zur Zielerreichung haben sie sich bewährt und sollen auch weiterhin Anwendung finden.

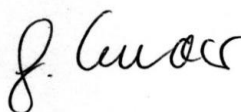
Insbesondere vor dem Hintergrund des sich bereits jetzt schon abzeichnenden Fachkräftemangels erhalten die Themen Frauenförderung und familiengerechte Personalpolitik eine zentrale Bedeutung. Immer mehr Unternehmen haben Frauen als wichtige Arbeitskräftepotenziale erkannt und versuchen durch Karriereförderungskonzepte, Einführung einer freiwilligen Frauenquote und durch Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauen anzuwerben und zu binden. Noch hat der öffentliche Dienst diesbezüglich einen „Imagevorsprung“. Dieser Wettbewerbsvorteil muss dringend weiter ausgebaut werden; denn auch der öffentliche Dienst wird in den nächsten Jahren immer mehr von den Auswirkungen des Fachkräftemangels betroffen sein.

Von daher gilt es, den vorliegenden Frauenförderplan für die nächsten drei Jahre konsequent umzusetzen. Das bedeutet insbesondere für alle Führungskräfte, dass sie sich eindeutig und mit Nachdruck hinter diese Aufgabe stellen und Verantwortung für die Erreichung der hier festgeschriebenen Ziele bis 2015 übernehmen.

Düren, im März 2013



(Paul Larue)
Bürgermeister



(Gilla Knorr)
Frauenbeauftragte

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW ...“ dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.“

Zitat aus dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen § 1

Inhalt

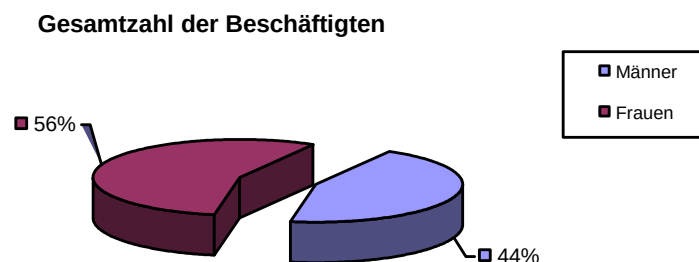
1.	Wo steht die Stadtverwaltung Düren?	Seite	4
1.2	Gesamtbeschäftigte	Seite	4
1.3	Beschäftigte mit Leitungsfunktion	Seite	4
1.4	Beschäftigte nach Stellenanteil	Seite	5
1.5	Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen	Seite	5
1.6	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Stellenanteil	Seite	6
1.7	Beschäftigte nach Laufbahngruppen	Seite	6
1.8	Beschäftigte nach Berufsbereichen	Seite	7
1.9	Auszubildende und Anwärter/innen	Seite	12
1.10	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite	13
1.11	Karriereförderung	Seite	15
1.12	Stellenbesetzungsverfahren/Externe Zugänge	Seite	17
2.	Wo steht der Dürener Service Betrieb (DSB)	Seite	19
2.1	Gesamtzahl der Beschäftigten	Seite	19
2.2	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen	Seite	19
2.3	Beschäftigte nach Berufsbereichen	Seite	19
2.4	Auszubildende	Seite	20
2.5	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite	21
2.6	Karriereförderung	Seite	21
2.7	Externe Zugänge	Seite	22
3.	Ziele und Maßnahmen für die nächsten drei Jahre	Seite	23
3.1	Welche Ziele müssen erreicht werden?	Seite	23
3.2	Was ist zu tun?	Seite	25
3.2.1	Zielvorgaben für die Stadtverwaltung Düren bis 2015	Seite	25
3.2.2	Zielvorgaben für den Dürener Service Betrieb bis 2015	Seite	29
4.	Grundsätze der Frauenförderung und Chancengleichheit	Seite	30
4.1	Geltungsbereich	Seite	30
4.2	Allgemeine Grundsätze	Seite	30
4.3	Geschlechtergerechte Sprache	Seite	31
4.4	Stellenbesetzungsverfahren	Seite	31
4.5	Ausbildung	Seite	32
4.6	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite	33
4.7	Fort- und Weiterbildung	Seite	34
4.8	Schutz vor (sexueller) Belästigung	Seite	35
4.9	Beteiligung des Frauenbüros	Seite	35
5.	Controlling und Fortschreibung des Frauenförderplans	Seite	36

1. Wo steht die Stadtverwaltung Düren?

Die nachfolgende Beschäftigungsanalyse bei der Stadtverwaltung Düren (einschließlich Stadtentwässerung) wurde auf der Basis des vom Personalamt zur Verfügung gestellten Datenmaterials vom 01.01.2011 erstellt.

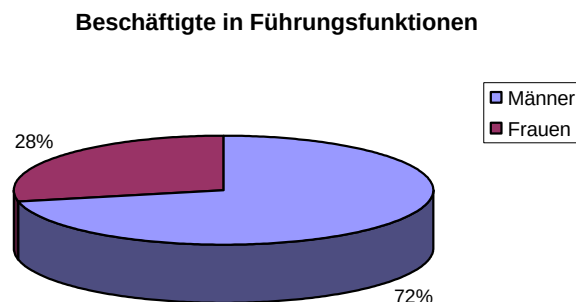
1.2 Gesamtbeschäftigte

Zum Stichtag 01.01.2011 liegt die Gesamtzahl der Beschäftigten bei der Stadt Düren bei insgesamt 881 (ohne beurlaubte Kräfte). Gegenüber dem Stichtag der Beschäftigtenanalyse des letzten Frauenförderplan (1.1.2007) hat sich die Beschäftigtengesamtzahl in den letzten drei Jahren um 61 Personen reduziert. Der prozentuale Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl beträgt zum Stichtag rund 56 % und ist damit gegenüber 2007 geringfügig angestiegen.



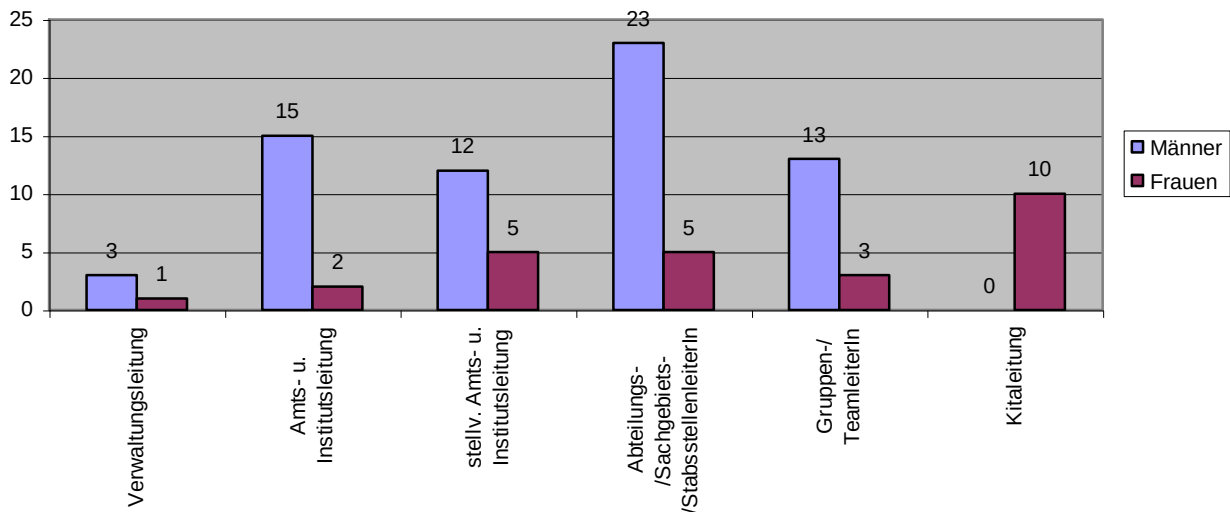
1.3 Beschäftigte mit Leitungsfunktion

Unter den insgesamt 92 Beschäftigten mit Leitungsfunktion befinden sich 26 Frauen. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 28 %. Damit ist der prozentuale Anteil von Frauen mit Leitungsfunktion in den letzten drei Jahren um fast 10 % gesunken!



Eine differenzierte Betrachtung der Art der Leitungs- bzw. Führungsfunktion zeigt, dass Frauen in den höheren Funktionsstellen stark unterrepräsentiert sind. So liegt ihr Anteil beim Verwaltungsvorstand bei nur 25 % und bei der Amts- und Institutsleitung sogar nur bei 12 %. Auf der stellvertretenden Amts- und Institutsleitungsebene beträgt ihr Anteil 29 %. Auffällig gering dagegen ist er auch bei den Sach- bzw. Abteilungsleitungen. Hier beträgt der Frauenanteil nur 18 %. Ähnlich gering ist ihr Anteil (19 %) auf der Ebene der Gruppen- und Teamleitung. Die Kindertagesstättenleitung ist hingegen nach wie vor eine Frauendomäne.

Art der Leitungsfunktion

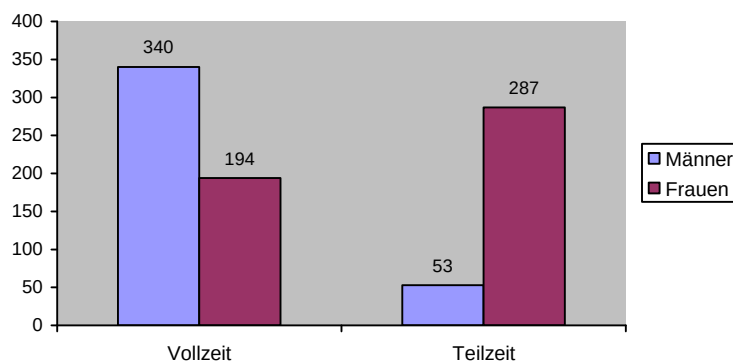


1.4 Beschäftigte nach Stellenanteil

Der Eindruck, dass überproportional viele Frauen bei der Stadt Düren beschäftigt sind, wird durch eine Auswertung aller Beschäftigten nach ihrem Stellenanteil relativiert. Danach liegt ihr prozentualer Beschäftigtenanteil bei 50,24 % und damit minimal über 50%.

Eine Aufschlüsselung der Beschäftigten (ohne Beschäftigte in der Altersteilzeit-Freistellungsphase) nach Vollzeit und Teilzeit zeigt deutlich, dass der prozentuale Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten nur bei 36 % liegt. Ihr Anteil an den Vollzeitbeschäftigten ist damit sogar in den letzten drei Jahren um 4% zurückgegangen. Der prozentuale Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer ist dagegen unverändert und beträgt 16 %.

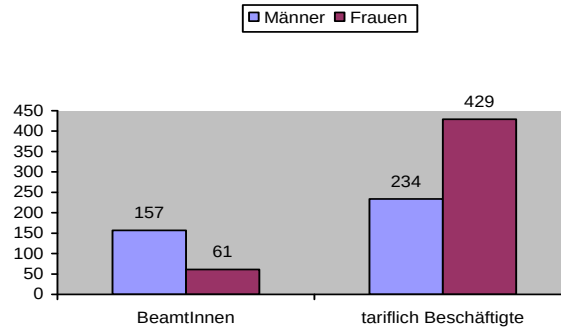
Beschäftigte nach Voll- und Teilzeit



1.5 Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen

Eine Differenzierung der beiden verschiedenen Beschäftigungsgruppen (Beamte/Beamtinnen und tariflich Beschäftigte) macht deutlich, dass im Bereich der Beamtinnen und Beamten nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen gegeben ist. Hier liegt ihr Anteil nur bei rund 29 % und ist sogar seit 2007 leicht gesunken. Dafür ist ihr prozentualer Anteil bei den tariflich Beschäftigten in den letzten drei Jahren von 64 % auf 65 % leicht angestiegen.

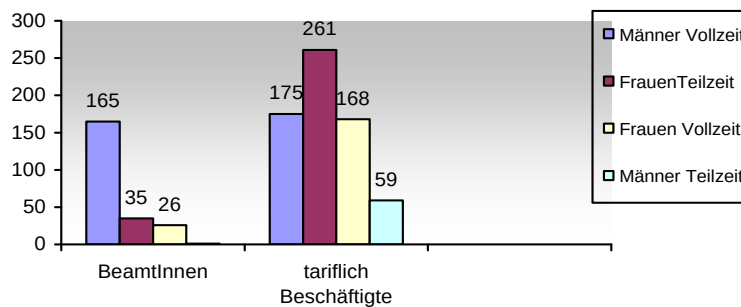
Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen



1.6 Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Stellenanteil

Eine weitere Untergliederung der Beschäftigtengruppen nach den jeweiligen Stellenanteilen zeigt, dass bei den Beamtinnen und Beamten mehr als die Hälfte der Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Bei den tariflich Beschäftigten sind sogar 61 % der Frauen teilzeitbeschäftigt.

Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und - grad

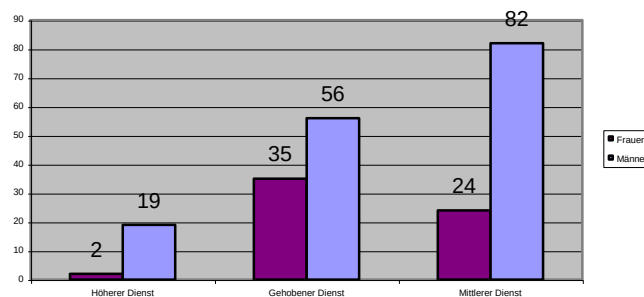


1.7 Beschäftigte nach Laufbahngruppen

Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen¹

Die nachfolgende Abbildung der Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten nach Laufbahngruppen verdeutlicht, dass Frauen in allen Laufbahngruppen unterrepräsentiert sind. Im höheren Dienst beträgt der Frauenanteil 9,5 %, im gehobenen Dienst 38 % und im mittleren Dienst liegt er bei 23 %.

Beamte/Beamtinnen nach Laufbahngruppen



¹ Den einzelnen Laufbahngruppen sind folgende Besoldungsgruppen zuzuordnen:

Mittlerer Dienst: A 6, A 7, A 8 und A 9 m. D.

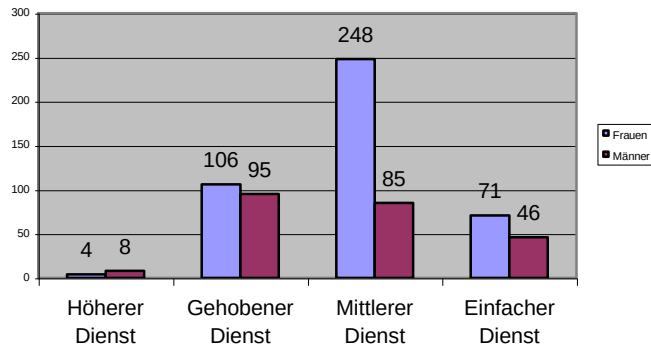
Gehobener Dienst: A 9 g. D., A 10, A 11, A 12 und A 13 g. D.

Höherer Dienst: A 13 h. D., A 14, A 15, A 16, B 3, B 4 und B 7

Tariflich Beschäftigte nach Laufbahngruppen²

Anders als bei den Beamtinnen und Beamten sind Frauen bei den tariflich Beschäftigten in fast allen Laufbahngruppen überproportional vertreten. Eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen mit einem Anteil von nur 33 % ist im höheren Dienst festzustellen. Hier gibt es sogar einen leichten tendenziellen Rückgang des Frauenanteils seit 2007 von 0,3 %.

Tariflich Beschäftigte nach Laufbahngruppen



1.8 Beschäftigte nach Berufsbereichen

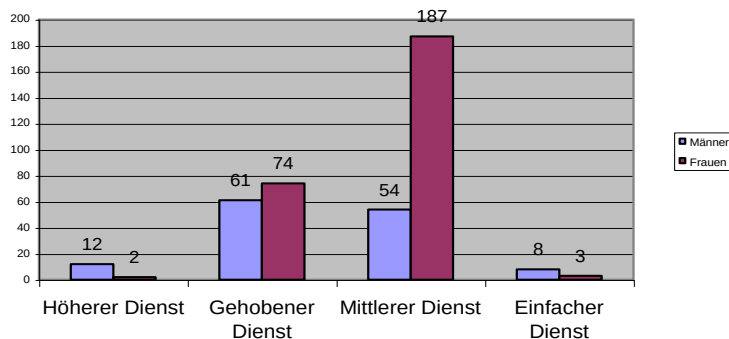
Zur Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen sind gem. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Berufsbereiche zu definieren. Diese werden für die Beschäftigten der Stadt Düren wie folgt festgelegt:

- 1.) Allgemeine Verwaltung
- 2.) Allgemeine technische Verwaltung
- 3.) Feuerwehrtechnischer Dienst
- 4.) Soziales und Erziehung
- 5.) Bildung und Kultur
- 6.) Gewerblicher Bereich (Schulhausmeister/-innen, Wachpersonal, Hilfskräfte u. a.)

1.8.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst

Die Berufsgruppe der allgemeinen Verwaltung stellt mit 401 Beschäftigten die größte Berufsgruppe dar. Der prozentuale Frauenanteil in diesem Bereich liegt bei 66 %. Eine Unterteilung nach Laufbahngruppen zeigt, dass sich die meisten Frauen im mittleren Dienst befinden, aber auch im gehobenen Dienst mehr als die Hälfte der Beschäftigten ausmachen.

Gesamtbeschäftigte der allgemeinen Verwaltung nach Laufbahngruppen



² Den einzelnen Laufbahngruppen gehören bei den tariflich Beschäftigten die folgenden Entgeltgruppen an:

Einfacher Dienst: EG 1, EG 2, EG 3 und EG 4

Mittlerer Dienst: EG 5, EG 6, EG 7 und EG 8

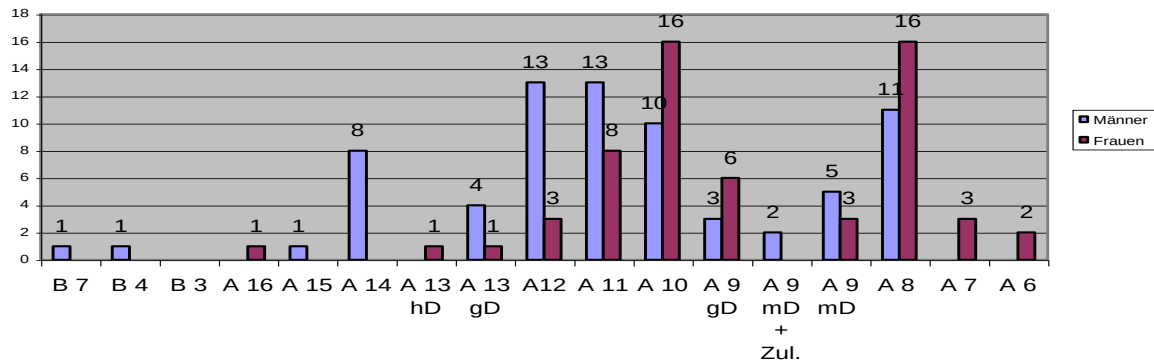
Gehobener Dienst: EG 9, EG 10, EG 11 und EG 12

Höherer Dienst: EG 13, EG 14 und EG 15

3. Frauenförderplan

Eine Differenzierung nach Beschäftigtengruppen und Bezahlstruktur zeigt, dass bei den Beamtinnen und Beamten im allgemeinen Verwaltungsdienst in den Besoldungsgruppen A 8, A 9 g. D. sowie A 10 eine Überrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen ist. In den Besoldungsgruppen A 7 und A 6 besteht sogar ein Frauenanteil von 100%.

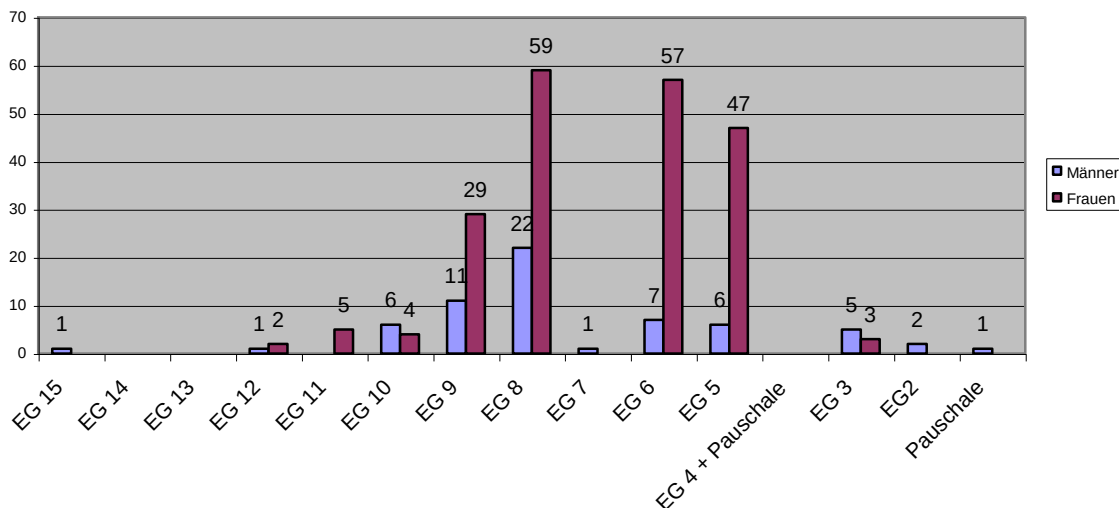
Beamte/Beamtinnen in der allg. Verwaltung nach Besoldungsgruppen



Dafür sind sie in den Besoldungsgruppen A 11, A 12 und A 13 g. D. unterrepräsentiert und ab Besoldungsgruppe A 13 h. D. kaum noch vertreten.

Wie die nachfolgende Abbildung aller tariflich Beschäftigten im allgemeinen Verwaltungsdienst zeigt, sind Frauen in den meisten Entgeltgruppen überproportional vertreten. Eine Unterrepräsentanz ist hier nur in der Entgeltgruppe 10 festzustellen. In den Entgeltgruppen des vergleichbaren höheren Dienstes befindet sich keine Frau.

Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung nach Entgeltgruppen

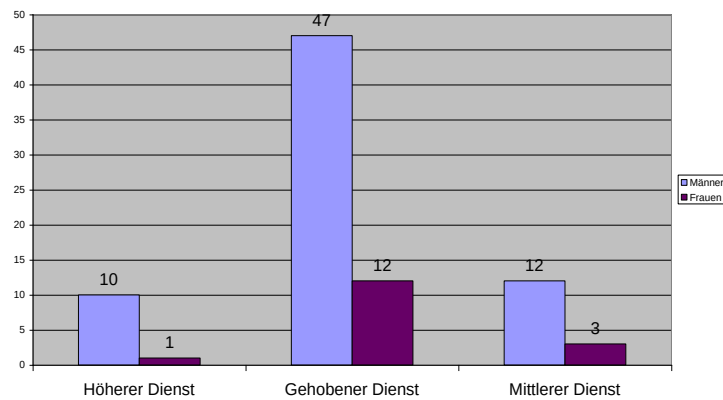


1.8.2 Allgemeiner technischer Verwaltungsdienst

Im allgemeinen technischen Verwaltungsdienst sind zum Stichtag 85 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 16 Frauen, was einen Frauenanteil von nur 19 % bedeutet.

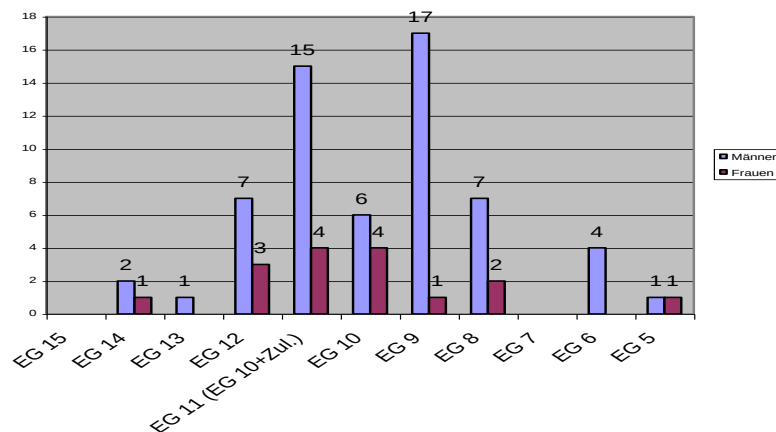
3. Frauenförderplan

Gesamtbeschäftigte in der allgemeinen technischen Verwaltung nach Laufbahngruppen



Die Unterteilung der Beschäftigten im technischen Verwaltungsdienst nach Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigt, dass im allgemeinen technischen Verwaltungsdienst keine einzige Frau im Beamten-/Beamtinnenverhältnis beschäftigt ist. Sie gehören alle der Gruppe der tariflich Beschäftigten an. Außer in der Entgeltgruppe 5 sind Frauen in diesem Bereich in allen Entgeltgruppen deutlich unterrepräsentiert.

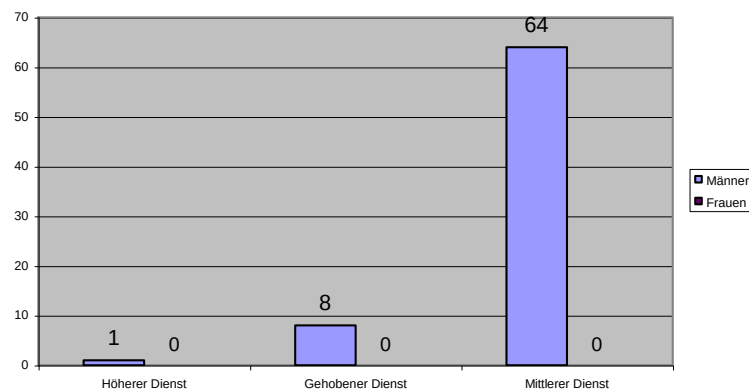
Beschäftigte in der allgemeinen technischen Verwaltung nach Entgeltgruppen



1.8.3. Feuerwehrtechnischer Dienst

Dem feuerwehrtechnischen Dienst gehören 73 Beschäftigte an, jedoch keine einzige Frau.

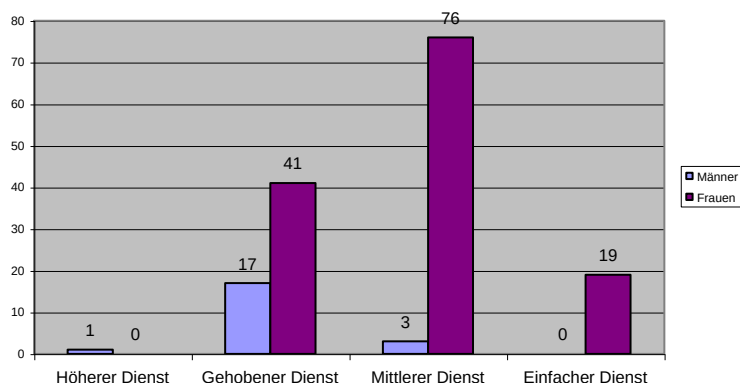
Gesamtbeschäftigte im feuerwehrtechnischen Bereich nach Laufbahngruppen



1.8.4. Soziales und Erziehung

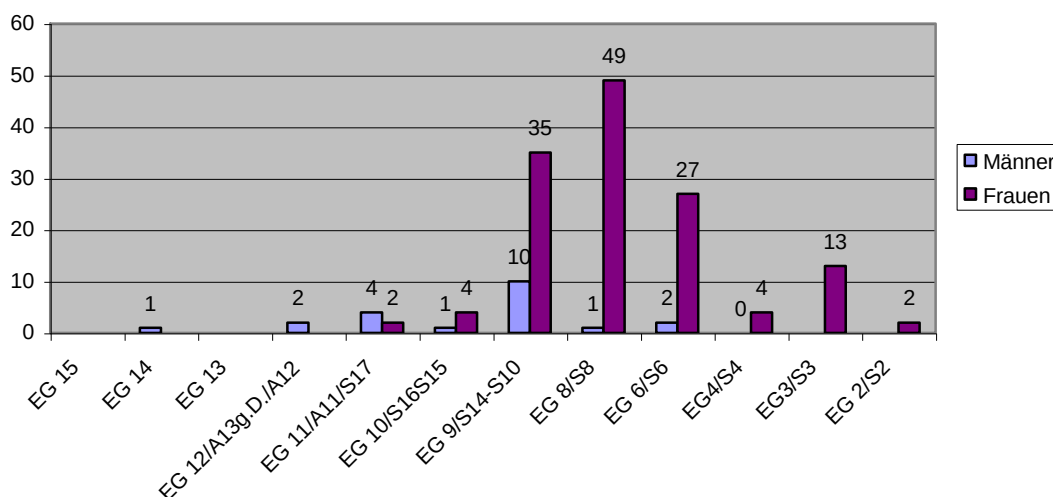
Mit 157 Beschäftigten gehört der Berufsbereich Soziales und Erziehung der zweitgrößten Gruppe an. Dieser Berufsgruppe gehören alle Erzieherinnen und Erzieher sowie alle Fachkräfte mit sozialpädagogischem Hintergrund bzw. pädagogischer und psychologischer Ausbildung an. Hier liegt der prozentuale Anteil von Frauen bei 87 %.

Gesamtbeschäftigte im Bereich Soziales und Erziehung nach Laufbahngruppen



Eine Differenzierung aller Beschäftigten nach Entgelt, S³- und Besoldungsgruppen zeigt, dass Frauen in diesem Berufsbereich am stärksten in der Entgeltgruppe EG 8 bzw. S8 vertreten sind. Die anderen Frauen befinden sich überwiegend in der Gruppe EG 9 bzw. S14 bis S10 und in der Gruppe EG 6/S6. In den Gruppen des einfachen Dienstes sind ausschließlich Frauen eingruppiert.

Beschäftigte nach Entgelt- und Besoldungsgruppen im Bereich Soziales und Erziehung

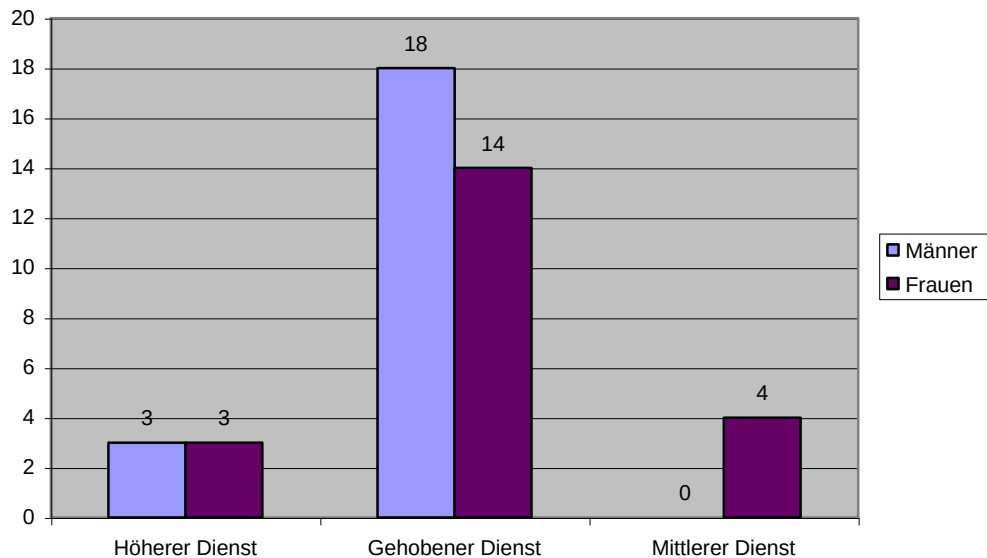


³ Für tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst wurden im TVöD neue Entgeltgruppen und eine neue Entgeltordnung eingeführt, die sich abgekürzt S-Gruppen nennen.

1.8.5. Kultur und Bildung

In dem Berufsbereich Bildung und Kultur wurden alle Fachkräfte aus dem Bereich Weiterbildung, Theater, Museum, Musikschule und Stadtbücherei zusammengefasst. Von den insgesamt 42 Beschäftigten in diesem Berufsbereich machen Frauen 50 % der Beschäftigten aus.

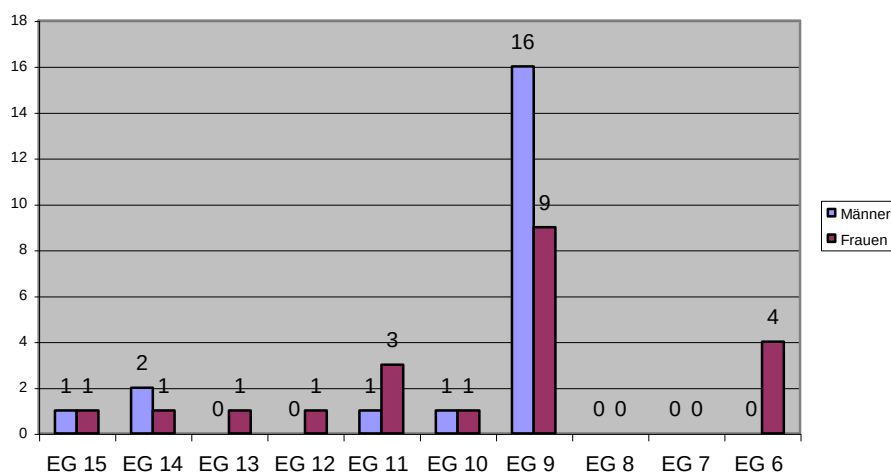
Gesamtbeschäftigte im Bereich Bildung und Kultur nach Laufbahngruppen



Alle Beschäftigten in diesem Berufsbereich gehören der Gruppe der tariflich Beschäftigten an. Im höheren Dienst liegt der Frauenanteil sogar mittlerweile bei 50 %. Die meisten Beschäftigten in diesem Bereich (32) gehören dem gehobenen Dienst an. Hier liegt der Frauenanteil bei 44 %. Er ist damit von 2007 (50 %) um 6 % gesunken. Dafür ist ihre Zahl im mittleren Dienst angestiegen.

Die nachfolgende Abbildung zeigt, wie sich der Frauen- und Männeranteil in den einzelnen Entgeltgruppen verteilt.

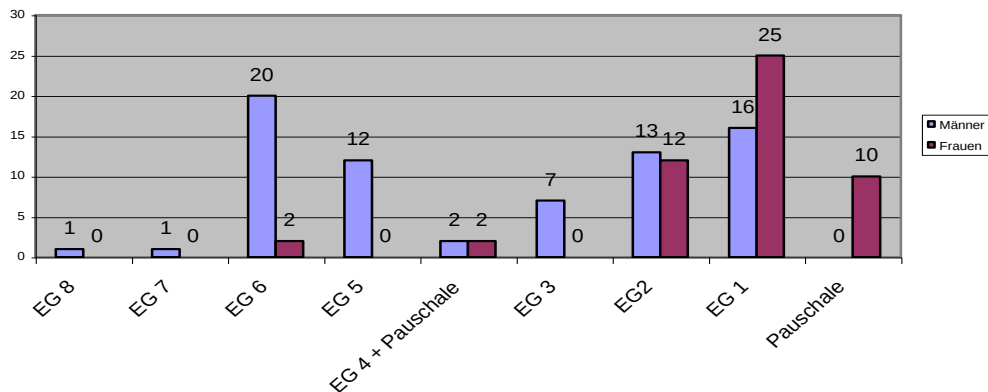
Tariflich Beschäftigte im Bereich Bildung und Kultur nach Entgeltgruppen



1.8.6. Gewerblicher Bereich

Dem gewerblichem Berufsbereich (Schulhausmeister/innen, Handwerker/innen, Wachpersonal, Hilfskräfte u. a.) gehören insgesamt 123 Beschäftigte an. 2007 waren es 118. Dieser Stellenzuwachs ist ausschließlich Frauen zu gute gekommen, so dass ihr prozentuale Anteil von 34 % (2007) auf 41 % angestiegen ist. Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, sind Frauen im gewerblichen Bereich (Schul-Hausmeister/innen, Handwerker/innen, Wachpersonal, Hilfskräfte u. a.) überproportional in den niedrigsten Entgeltgruppen (EG 1 und EG 2) und in allen anderen Entgeltgruppen unterrepräsentiert beziehungsweise gar nicht vertreten.

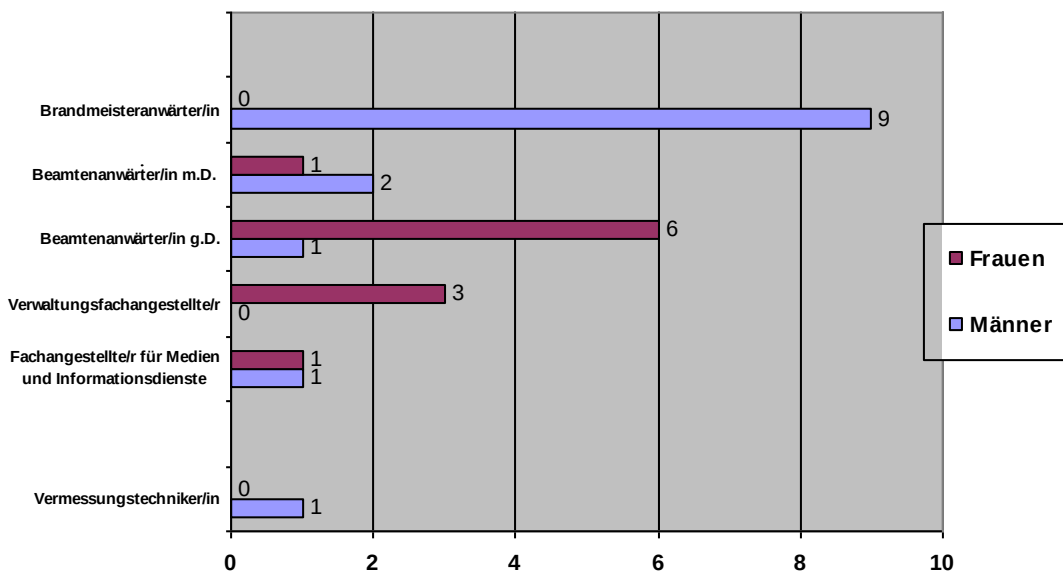
Beschäftigte im gewerblichen Bereich nach Entgeltgruppen



1.9 Auszubildende und Anwärter/innen

Zum Stichtag 01.01.2011 gibt es 25 Auszubildende/Anwärter/innen bei der Stadt, davon 11 junge Frauen. Das entspricht einem prozentualen Anteil von 44 %. Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, sind Frauen in den Ausbildungsberufen Beamtenanwärter/in des gehobenen Dienstes und Verwaltungsfachangestellte deutlich überrepräsentiert, dafür gibt es keine einzige Frau in den Ausbildungsberufen Vermessungstechnik und Brandmeisteranwärter/in.

Ausbildung

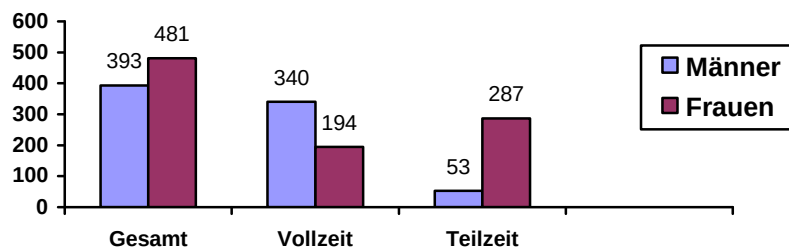


1.10 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1.10.1 Teilzeitbeschäftigte

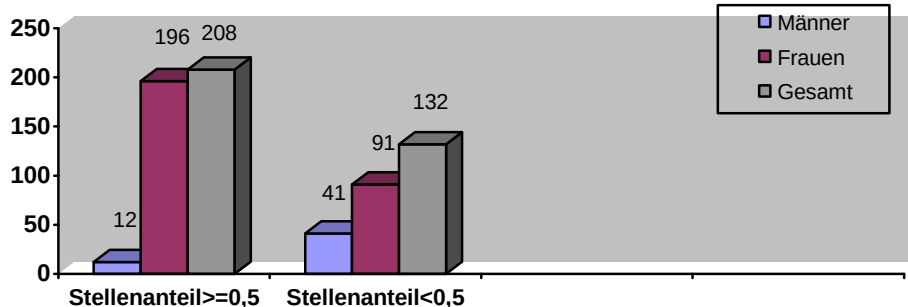
Insgesamt befinden sich 340 Beschäftigte (ohne Altersteilzeit-Beschäftigte und Beurlaubte) in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Mit 84 % sind es überwiegend Frauenbeschäftigungsverhältnisse. Gemessen an der Gesamtzahl aller Beschäftigten (ohne Beurlaubte) ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 2007 (34 %) bis 2011 auf 39 % angestiegen. Ihr prozentualer Anteil an allen weiblichen Beschäftigten hat sich auch noch einmal deutlich erhöht und liegt mittlerweile schon bei 60 %. Bei den Männern lässt sich ein Anstieg seit 2007 von 3 % auf 15 % feststellen.

Beamte/Beamtinnen und tariflich Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang



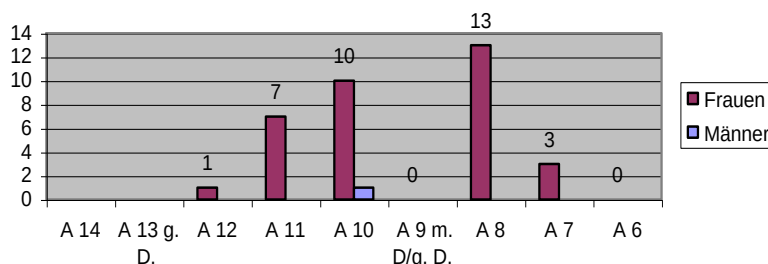
Von den Teilzeitbeschäftigten haben 132 (ohne Beurlaubte) einen Stellenanteil von unter 0,5. Der Frauenanteil liegt hier unverändert seit 2007 bei 69 %. 208 haben einen Stellenanteil von über 0,5. Hier liegt der prozentuale Frauenanteil – wie 2007 – bei 94 %.

Teilzeitbeschäftigte nach Stellenanteil



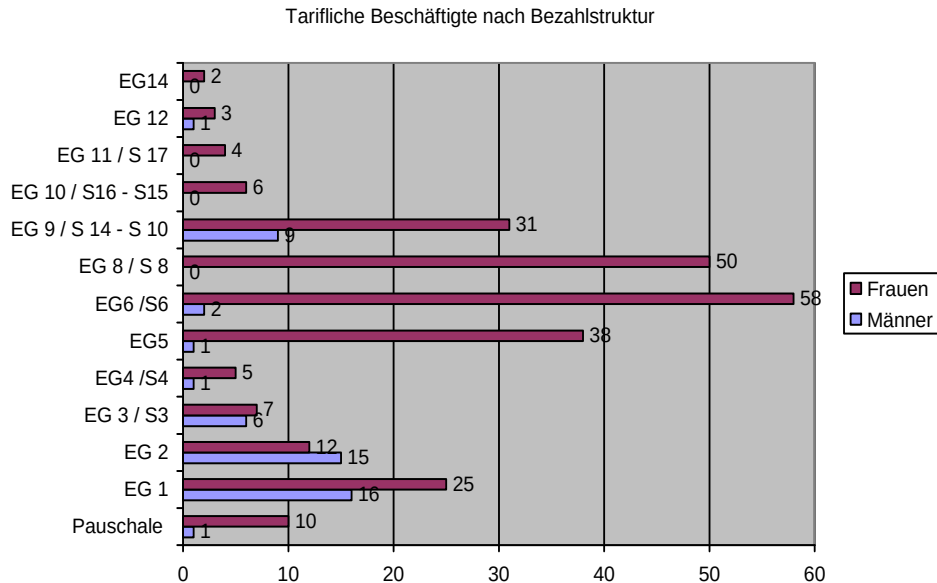
Von den insgesamt 35 teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten sind 34 Frauen. Wie die nachfolgende Abbildung der Teilzeitbeschäftigten nach Besoldungsstruktur zeigt, ist keine/keiner im höheren Dienst beschäftigt. Mit 54 % gehören sie überproportional dem gehobenen Dienst an. 47 % sind Beschäftigte des mittleren Dienstes.

Teilzeitbeschäftigte BeamtInnen nach Besoldungsstruktur



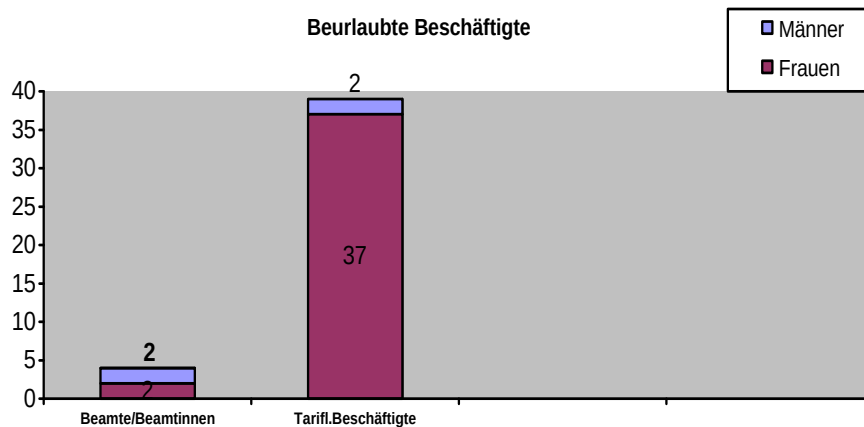
3. Frauenförderplan

Bei den tariflich Beschäftigten befinden sich insgesamt 287 in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, davon 235 (82 %) Frauen. Die Verteilung der tariflich beschäftigten Teilzeitkräfte nach Entgeltgruppen stellt sich wie folgt dar:



1.10.2 Beurlaubte

Insgesamt sind zum Stichtag 43 Beschäftigte bei der Stadt Düren beurlaubt, davon 4 Männer und 39 Frauen. Von den 39 Frauen sind es 2 Beamtinnen und 37 tariflich Beschäftigte. Bei den Männern handelt es sich um zwei Beamte und zwei tariflich Beschäftigte.



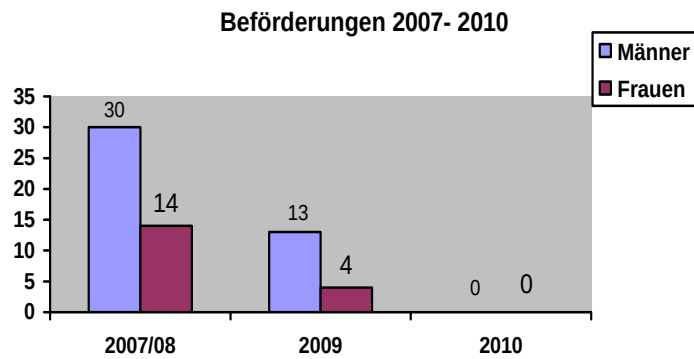
1.10.3 Alternierende Heimarbeit

Insgesamt machten bis Ende 2011 neun Beschäftigte von der Möglichkeit der alternierenden Heimarbeit Gebrauch. Mit der Einführung der alternierenden Heimarbeit hat die Stadt Düren einen wichtigen weiteren Schritt unternommen, Beschäftigten mit Familienpflichten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Bislang zeigt sich aber auch hier, dass dieses Angebot ausschließlich von Frauen wahrgenommen wird. Außerdem belegen die Zahlen, dass es von nur sehr wenigen Beschäftigten genutzt wird.

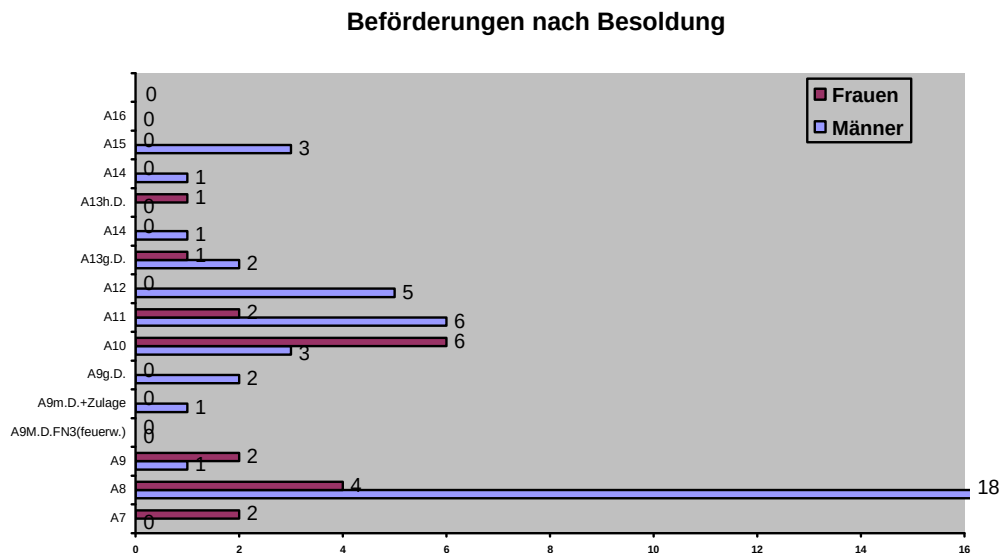
1.11 Karriereförderung

1.11.1 Beförderungen

Insgesamt wurden von 2007 bis Ende 2010 50 Beamte/Beamtinnen befördert. Der prozentuale Frauenanteil an den Gesamtbeförderungen lag dabei bei 30 % und damit um 10 % höher als in den vorherigen Jahren.

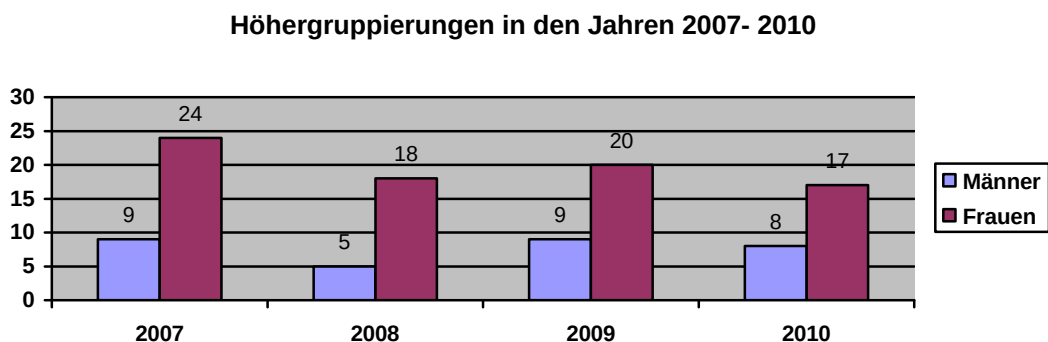


Die Beförderungen nach den einzelnen Besoldungsgruppen stellen sich wie folgt dar:



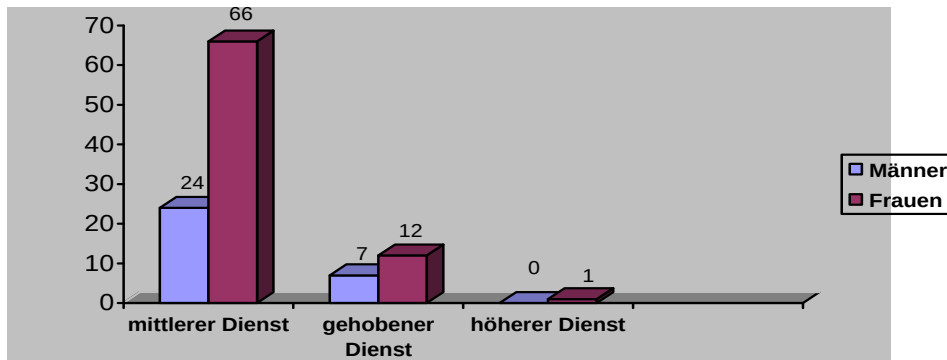
1.11.2 Höhergruppierungen

Von 2007 bis Ende 2010 wurden insgesamt 110 Beschäftigte höhergruppiert. Der prozentuale Frauenanteil ist dabei sogar im Vergleich zu den Vorjahren von 66 % auf 72 % noch einmal leicht angestiegen.



Bei den meisten Höhergruppierungen von Frauen handelte es sich um Höhergruppierungen im vergleichbaren mittleren Dienst. Aber auch bei den Höhergruppierungen im gehobenen Dienst profitierten überwiegend Frauen und die einzige Person, die im vergleichbaren höheren Dienst höhergruppiert wurde war eine Frau.

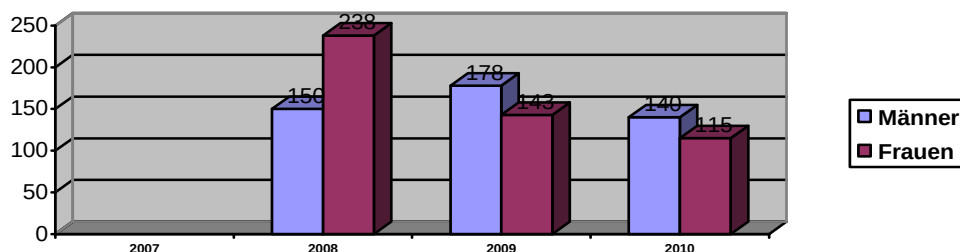
Höhergruppierungen nach Laufbahngruppen 2007-2010



1.11.3 Teilnahme an externen und internen Fortbildungen

Insgesamt hatten von 2008 – Ende 2010 996 Beschäftigte eine interne oder externe Fortbildung besucht. Davon 496 (51 %) Frauen, darunter 174 Teilzeitbeschäftigte.

Externe und Interne Fortbildungen 2007-2010



1.11.4 Beurteilungen

Regelbeurteilungen

Im letzten Beurteilungslauf bei der Stadt Düren (2010) wurden insgesamt 705 Beschäftigte (Beamte /Beamtinnen u. tariflich Beschäftigte) beurteilt, darunter 391 Frauen und 314 Männer.

Beurteilungs- stufe	Frauen	Männer
	391	314
80	1	1
90	15	11
100	198	131
110	170	163
120	7	8

Eine geschlechterdifferenzierte Auswertung bezogen auf die verschiedenen Beurteilungsstufen (80-120) zeigt, dass die Mehrheit der Frauen (51 %) die Beurteilungsstufe 100 (Normalleistung) und

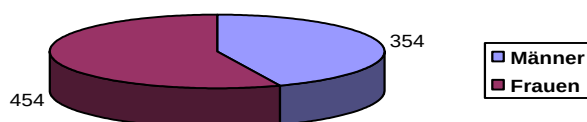
43 % die Beurteilungsstufe bzw. Bewertungskategorie 110 (überdurchschnittliche Leistung) erhielten. Bei den Männern stellt es sich genau umgekehrt dar!

Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Mit der Einführung des Tarifvertrages öffentlicher Dienst (TvöD) ist die Vergabe einer variablen, leistungsorientierten Einmalzahlung ermöglicht worden. Ziel von LOB ist, die Effizienz der Kommunen zu stärken und die Arbeitsmotivation und –zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern. Die Umsetzung wurde in einer entsprechenden Dienstvereinbarung geregelt. Für die Vergabe dieser zusätzlichen Geldleistung war es zum Stichtag der Datenerhebung (die Vorgabe wurde zwischenzeitlich geändert!) danach erforderlich, dass die Beschäftigten bei der LOB-Beurteilung mindestens 610 Punkte bzw. höchstens 720 Punkte erhielten.

Insgesamt nahmen 808 Beschäftigte am LOB- Beurteilungslauf teil, davon 454 Frauen und 354 Männer.

LOB-Beurteilungslauf 2010



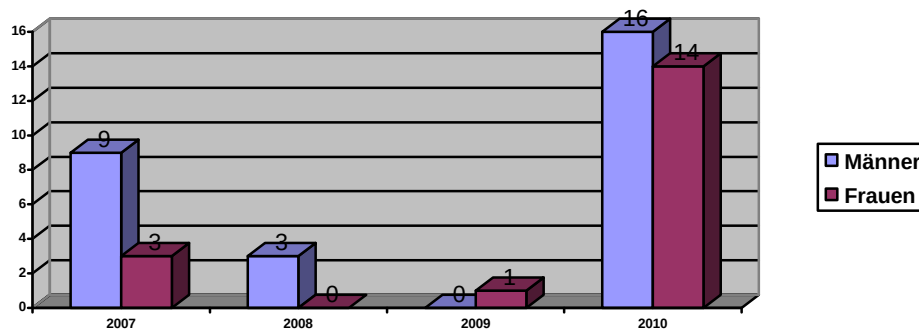
Der prozentuale Anteil der Frauen, die 2010 LOB erhielten, lag bei 83 %. Mit 88 % profitierten die männlichen Kollegen etwas mehr von dieser einmaligen Zahlung.

1.12 Stellenbesetzungsverfahren/Externe Zugänge

1.12.1 Stellenbesetzungsverfahren

Von 2007 bis Ende 2010 fanden insgesamt 52 Stellenbesetzungsverfahren statt⁴. Bei 18 Verfahren handelte es sich um interne Stellenbesetzungsverfahren. Erfolgreich durchlaufen wurden sie jedoch überproportional von Männern. Der Frauenanteil bei der anschließenden Stellenbesetzung lag nur bei 39 %. Bei den Stellenbesetzungen mit externen Bewerberinnen und Bewerbern lag der Frauenanteil sogar nur bei 32 %. In den Jahren davor wurden dagegen 65 % der extern ausgeschriebenen Stellen mit einer Frau besetzt. Bei den internen als auch bei den externen Stellenbesetzungsverfahren ist jedoch eine mögliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts auszuschließen. Vielmehr spiegelt sich hier das nach wie vor bestehende geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten wider.

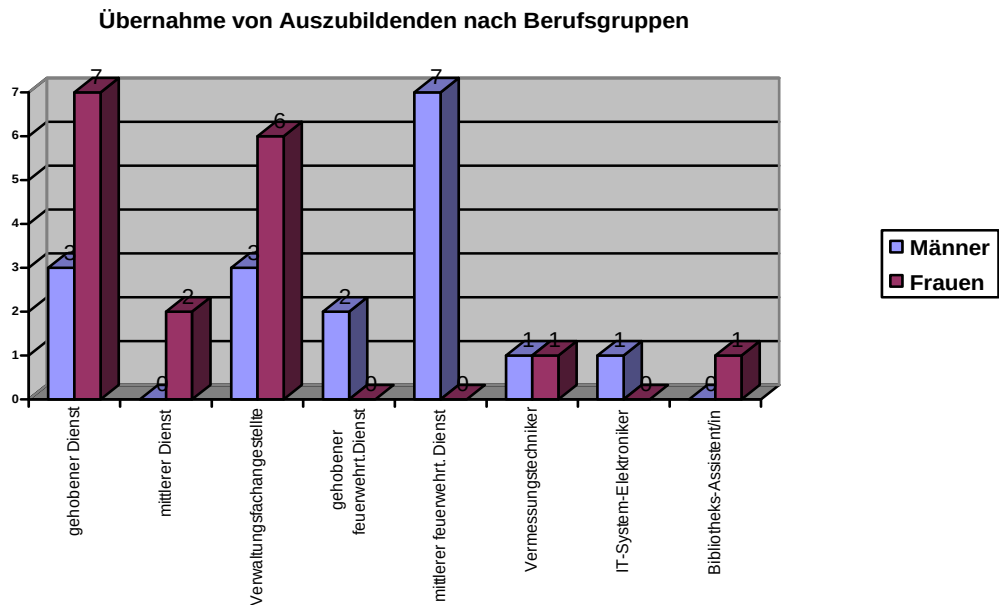
Stellenbesetzungen 2007-2010



⁴ Auswahlverfahren von Nachwuchskräften sind hierin nicht enthalten.

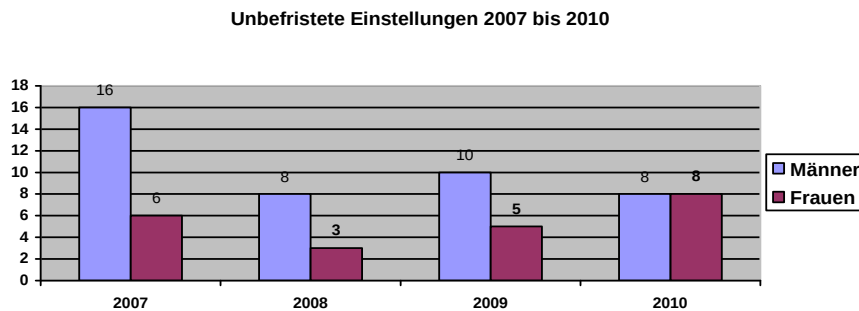
1.12.2 Übernahme von Auszubildenden

Insgesamt wurden seit 2007 34 Auszubildenden übernommen. Der prozentuale Frauenanteil liegt dabei bei 50 %. Eine differenzierte Betrachtung der Auszubildenden nach Berufsgruppen zeigt, dass Frauen im allgemeinen Verwaltungsdienst (gehobener Dienst sowie mittlerer Dienst bzw. Verwaltungsfachangestellte/r) überproportional vertreten sind.



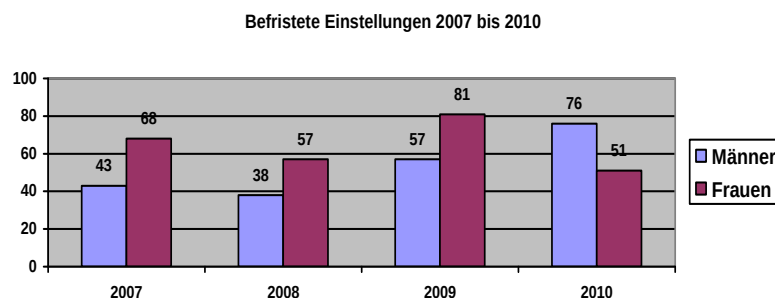
1.12.3 Unbefristete Einstellungen

Von 2007 bis Ende 2010 gab es 64 unbefristete Einstellungen. Der prozentuale Frauenanteil an den unbefristet eingestellten Beschäftigten liegt zum Stichtag nur bei 34 %. In den Vorjahren lag er bei 68 %.



1.12.4 Befristete Einstellungen

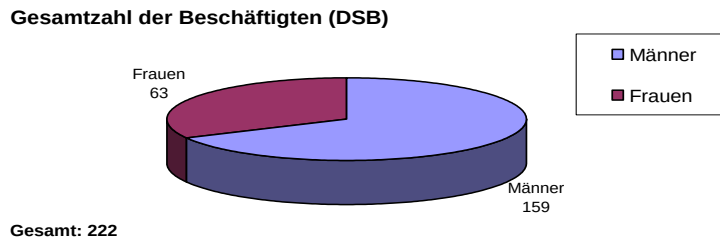
In dem Zeitraum 2007 bis 2010 wurden insgesamt 471 Beschäftigte befristet eingestellt. Dabei liegt der Frauenanteil mit 55 % etwas über den Durchschnitt, was nicht zuletzt auf den hohen Anteil von Frauen im Erzieher/innenbereich zurückzuführen ist.



2. Wo steht der Dürener Service Betrieb (DSB)

2.1 Gesamtzahl der Beschäftigten

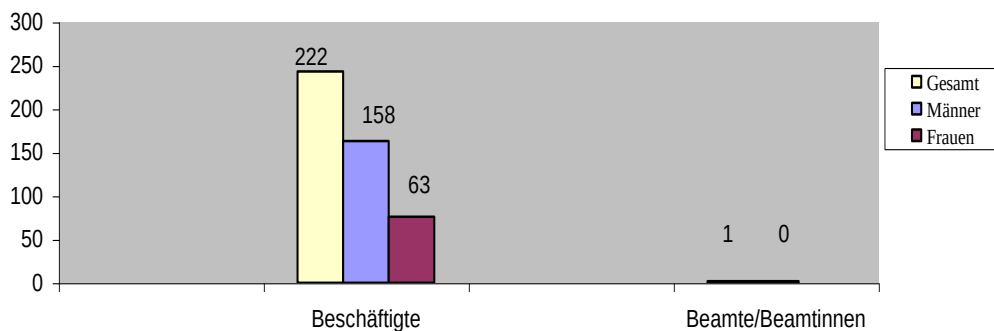
Zum Stichtag 24.08.2011 sind beim Dürener Servicebetrieb 222 Frauen und Männer beschäftigt. Dabei liegt der prozentuale Frauenanteil insgesamt bei 28 %.



2.2 Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen

Von den insgesamt 222 Beschäftigten befindet sich ein Mann im Beamtenverhältnis. Alle anderen gehören der Gruppe der tariflich Beschäftigten an.

Beschäftigte des DSB nach Beschäftigungsgruppen



2.3 Beschäftigte nach Berufsbereichen

Zur Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen sind gem. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Berufsgruppen bzw. -bereiche zu definieren. Diese wurden für den Dürener Service Betrieb wie folgt festgelegt:

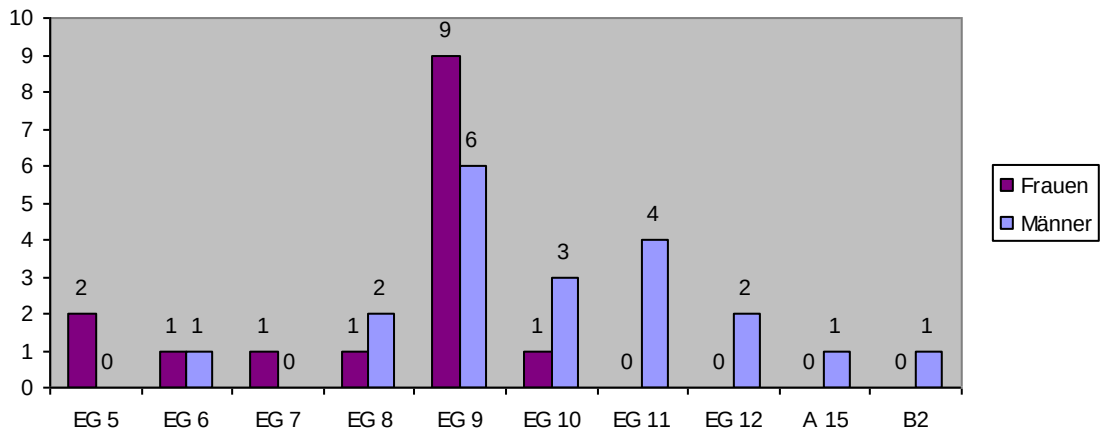
- 1.) Allgemeine nichttechnische Verwaltung
- 2.) Gewerblich-technischer Bereich

2.3.1 Allgemeine nichttechnische Verwaltung

Insgesamt gehören dem nichttechnischen Verwaltungsdienst (Stand 24.08.2011) 35 Beschäftigte an. Der prozentuale Anteil von Frauen liegt hier bei rund 43 %.

Eine Differenzierung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigt, dass sich neun von 15 Frauen in der Entgeltgruppe 9 befinden. In den Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes EG 10, 11, 12 sowie des höheren Dienstes befindet sich eine Frau.

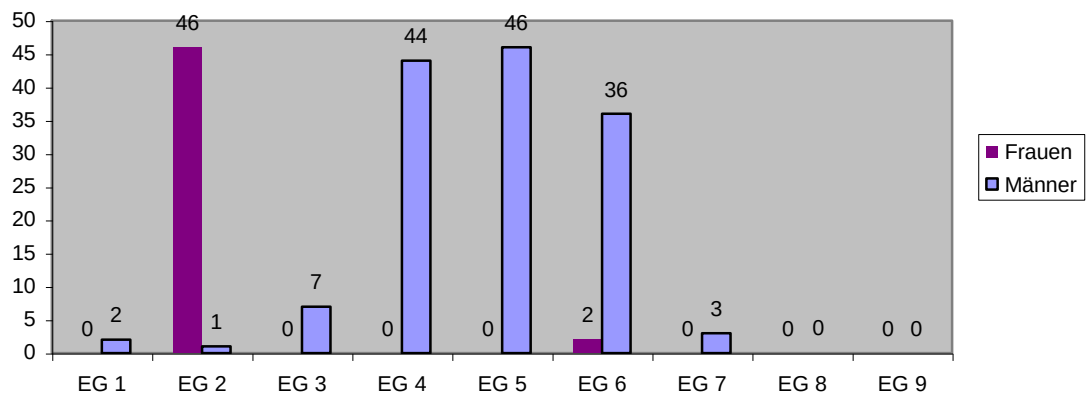
Beschäftigte in der nichttechnischen Verwaltung nach Entgelt- und Besoldungsgruppen



2.3.2 Gewerblich-technischer Bereich

In dem gewerblich-technischen Bereich wurden alle Beschäftigten in der Gebäudereinigung, der Abfallbeseitigung, Straßenreinigung, in der Werkstatt, der Friedhofs- und Grünflächenunterhaltung und der Kanalreinigung zusammengefasst. Insgesamt sind in diesem Bereich 187 Männer und Frauen (Stand 24.08.2011) beschäftigt. Der prozentuale Frauenanteil liegt hier bei insgesamt 25,67 %. Bis auf 2 Frauen sind alle in der Gebäudereinigung beschäftigt. Die Unterteilung nach Entgeltgruppen zeigt, dass fast alle Frauen der Entgeltgruppe 2 (Tarifrecht) angehören.

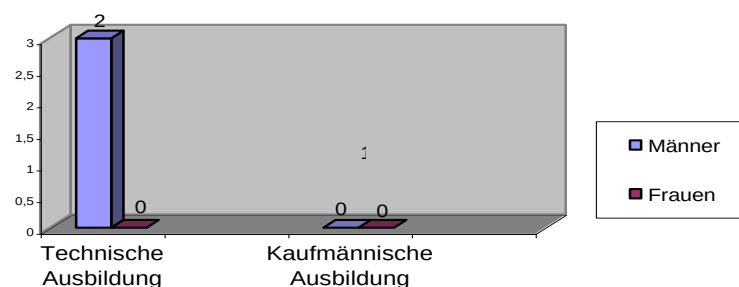
Beschäftigte im gewerblich-technischen Bereich nach Entgeltgruppen



2.4 Auszubildende

Zum Stand 24.08.2011 befinden sich zwei Auszubildende, davon keine Frau, in einem Ausbildungsverhältnis.

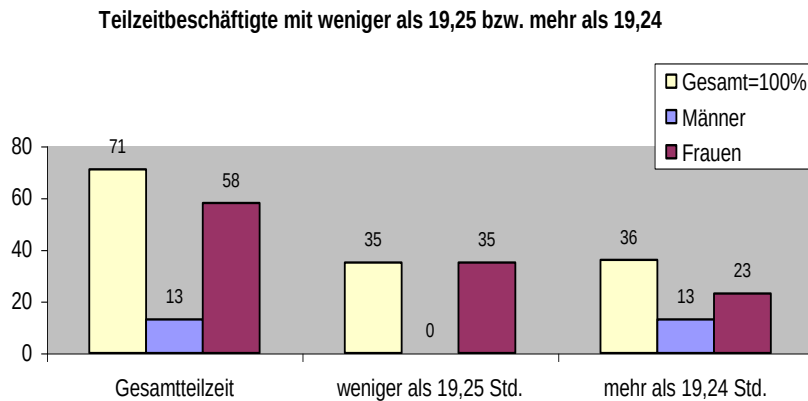
Auszubildende



2.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2.5.1 Teilzeitbeschäftigte

Insgesamt befinden sich zum Stichtag 24.08.2011 von den 222 Beschäftigten 71 in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Der prozentuale Frauenanteil liegt dabei bei 82 %. Den 58 Frauen stehen zum Stichtag 13 teilzeitbeschäftigte Männer gegenüber. 49 % der teilzeitbeschäftigten Frauen befinden sich in einem Beschäftigungsverhältnis mit weniger als 19,25 Wochenarbeitszeitstunden. Von den insgesamt 13 Männern ist kein Mann mit weniger als 19,25 Wochenarbeitszeitstunden beschäftigt.



2.5.2 Beurlaubte Kräfte

Zum Stichtag 24.08.2011 ist beim DSB eine Frau beurlaubt.

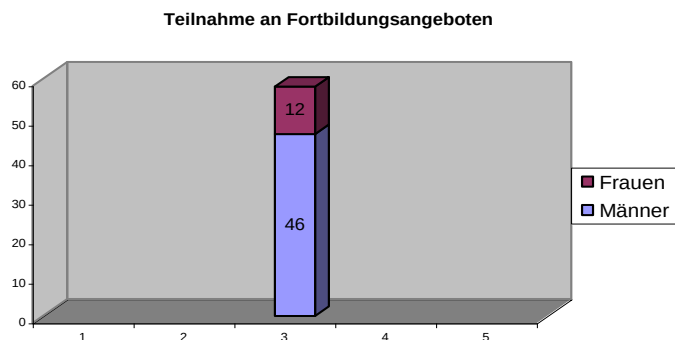
2.6 Karriereförderung

2.6.1 Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Zeitraum vom 01.01.2007 bis 24.08.2011 fanden insgesamt 32 Höhergruppierungen statt, wovon 3 Höhergruppierungen für Frauen ausgesprochen wurden. Aufgrund des hohen Frauenanteils von insgesamt 73,02 % in der Gebäudereinigung und der Eingruppierungsrichtlinien nach den derzeit gültigen Tarifverträgen kann in diesem Bereich keine Höhergruppierung durchgeführt werden.

2.6.2 Fort- und Weiterbildung

Es nahmen in der Zeit von 2007 bis 2011 insgesamt 58 teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen an Fachfortbildungen teil, davon 46 Männer und 12 Frauen teil.

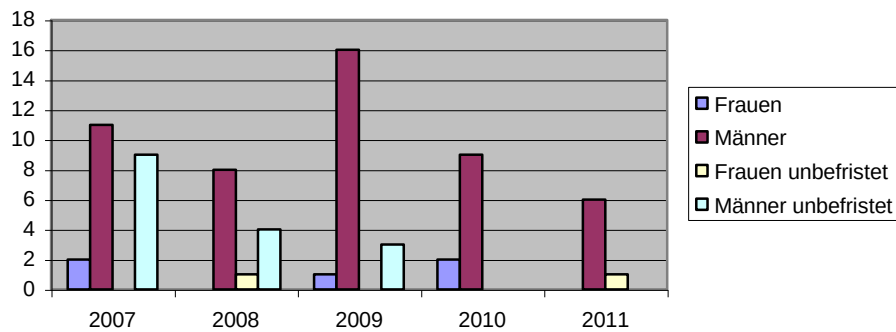


2.7 Externe Zugänge

2.7.1 Stellenbesetzungsverfahren

In der Zeit vom 01.01.2007 bis 24.08.2011 fanden insgesamt 73 Stellenbesetzungen als externe Einstellungen im DSB statt. Es handelte sich hierbei um befristete und unbefristete Stellen. Dabei lag der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Einstellungen bei 9,6 %.

Stellenbesetzungen 2007 - 2011



Bei den Frauen und Männern, die befristet eingestellt wurden, lag der Frauenanteil bei 9 % und bei den unbefristeten Einstellungen bei 11 %.

2.7.2 Übernahme von Auszubildenden

Im Zeitraum von 2007 bis 2011 wurden drei Auszubildende (zwei Männer und eine Frau) übernommen. Die beiden Männer erhielten einen befristeten und die Frau einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

3. Ziele und Maßnahmen für die nächsten drei Jahre

3.1 Welche Ziele müssen erreicht werden?

EU-Richtlinien, das Grundgesetz und Gesetze wie das Landesgleichstellungsgesetz geben es vor: das Ziel ist die **Gleichstellung von Frauen und Männern** in unserer Verwaltung einschließlich des Dürener Service Betriebes. Dabei reicht es nach den gesetzlichen Vorgaben nicht aus, eine fünfzigprozentige Frauenquote bei der Gesamtbelegschaft zu erreichen. Dieses Ziel hat die Stadtverwaltung im übrigen längst erreicht. Der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft der Stadtverwaltung liegt mittlerweile sogar schon bei 56 % und hat sich – trotz Stellenrückgang seit 2007 – sogar noch etwas erhöht!

Vielmehr ist das Ziel eine gerechte Geschlechterverteilung auf allen Verwaltungsebenen und in allen Berufsbereichen herzustellen. Leider zeigt hier die Auswertung der statistischen Daten, dass wir von einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen auf allen Verwaltungsebenen und Berufsbereichen noch weit entfernt sind.

Bezogen auf die Stadtverwaltung Düren zeigt sich, dass insbesondere in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen des höheren Dienstes Frauen kaum zu finden sind. Selbst in der Berufsgruppe des allgemeinen Verwaltungsdienstes, in der es einen Frauenanteil von 66 % gibt, beträgt ihr Beschäftigungsanteil im höheren Dienst nur 14 %. Damit hat sich ihr Anteil in den letzten Jahren sogar um fast 4 % verringert. Die Zielvorgabe im bisherigen Frauenförderplan, den prozentualen Anteil von fast 18 % auf 22 % zu erhöhen, ist mehr als fehlgeschlagen! Anders im gehobenen Dienst: Hier konnte die Zielvorgabe, den Frauenanteil von 47 % auf 50 % zu steigern, sogar überschritten werden (55 %, Stand 01.01.2011).

Im Bereich Kultur und Bildung gibt es im höheren Dienst eine erfreuliche Entwicklung. Hier hat der Frauenanteil die fünfzigprozentige Quote erreicht! Dafür hat sich ihr Anteil im gehobenen Dienst von 50 % auf 44 % reduziert.

Der Berufsbereich Soziales und Erziehung stellt mit einem Frauenanteil von insgesamt 87 % fast eine Frauendomäne dar. Im gehobenen Dienst ist ihr Anteil von daher mit 71 % überproportional hoch.

Besonders erschreckend war zum Stichtag 01/2011 der geringe Anteil von Frauen in Führungsfunktionen. Von den insgesamt 92 Beschäftigten mit Leitungs- und Führungsfunktion lag der prozentuale Frauenanteil nur bei 28 % und war damit in den letzten drei Jahren sogar um fast 10 % gesunken! Dieses hat sich aber zwischenzeitlich verbessert und liegt jetzt bei 30 %.

Die gleichberechtigte Teilhabe bedeutet aber auch, die Rahmenbedingungen zu schaffen die Eltern ermöglicht, Beruf und Familie vereinbaren zu können. Eine mittlerweile gängige Maßnahme, die Eltern hierzu in der Stadtverwaltung angeboten wird, ist Teilzeitarbeit. Auch hier ist die Stadtverwaltung ein Spiegel unserer Gesellschaft. So sind die meisten Teilzeitbeschäftigten (84 %) Frauen. Gemessen an der Gesamtzahl aller Beschäftigten (ohne Beurlaubte) ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 2007 (34 %) bis 2011 auf 39 % angestiegen. Ihr prozentualer Anteil an allen weiblichen Beschäftigten hat sich auch noch einmal deutlich erhöht und liegt mittlerweile schon bei 60 %. Erfreulicherweise gibt es auch mittlerweile einige Männer, die ihre Arbeitszeit aufgrund von Familienpflichten reduzieren. Hier ist ihr Anteil seit 2007 von 3 % auf 15 % angestiegen.

Fakt ist aber, dass immer wieder Frauen ihre Stundenzahl aus unterschiedlichen Gründen (insbesondere aus finanziellen Gründen z.B. wegen Trennung/Scheidung) erhöhen wollen. Da sie

aber keinen gesetzlichen Anspruch haben, wird ihnen eine Aufstockung der Arbeitszeit in der Regel aus Kosteneinsparungsgründen nicht bewilligt.

Seit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes und des 1. Frauenförderplans der Stadt Düren im Jahr 2000 werden alle Teilzeitbeschäftigungsverträge von Mitarbeiterinnen, die aus der Elternzeit zurückkehren, grundsätzlich befristet bewilligt. Alle Frauen, die vorher wegen Familienpflichten ihre Arbeitszeit reduziert hatten, erhielten dagegen einen unbefristeten Teilzeitbeschäftigungsvertrag.

Aber auch für die Karriere ist Teilzeitbeschäftigung nachteilig. Zwar werden alle Stellen, die ausgeschrieben werden, vorher auf ihre Teilbarkeit geprüft, dennoch zeigt die Praxis, dass viele Stellen nicht teilbar sind. Hinzu kommt das Problem, dass eine Vollzeitstelle mit zwei Teilzeitkräften besetzt werden muss, was vielfach nicht realisierbar ist.

Teilzeitarbeit ist für viele Eltern ein wichtiges und nach wie vor notwendiges Angebot, um Kinderbetreuung und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Teilzeitarbeit bedeutet aber auch für die Mehrheit: kein existenzsicherndes Einkommen und langfristig keine gesicherte Altersvorsorge. Als verantwortungsvolle Verwaltung gehört es daher auch zu ihrer Aufgabe, das Bewusstsein für die Folgen von Teilzeitarbeit zu schärfen, sich für existenzsichernde Verdienstmöglichkeiten einzusetzen und zum Abbau von Verdienstunterschieden zwischen Frauen und Männern beizutragen.

Auch beim Dürener Service Betrieb ist Teilzeitarbeit eine Frauendomäne. Gemessen an allen Teilzeitbeschäftigten liegt ihr Anteil bei 82 %. Ca. die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten (kein Mann!) sind dabei mit weniger als 19,25 Wochenstunden tätig. Alle diese Frauen sind im Gebäudereinigungsbereich beschäftigt und gehören der niedrigsten Entgeltgruppe (EG 2) an.

Insgesamt sind beim Dürener Service Betrieb 222 Personen angestellt. Der prozentuale Frauenanteil liegt dabei insgesamt nur bei 28 % und ist damit sogar seit 2007 (33 %) zurückgegangen. Bei den Mitarbeiter/innen der allgemeinen nichttechnischen Verwaltung beträgt der prozentuale Frauenanteil 47 %. Dabei zeigt sich, dass je höher die Entgeltgruppe ist, um so geringer ist ihr Anteil. Ab EG 11 gibt es keine Frau mehr!

Der gewerblich-technische Bereich (einschl. der Gebäudereinigung) ist mit insgesamt 190 Beschäftigten die zahlenmäßig größte Gruppe beim Dürener Service Betrieb. Der prozentuale Frauenanteil liegt hier jedoch nur bei 25 % und hat sich seit 2007 um 5 % verringert. Der Grund dafür ist, dass alle Stellen im Reinigungsbereich, die wegen Personalabgängen frei werden, nicht wieder besetzt werden.

Weibliche Auszubildende gibt es beim Dürener Service Betrieb zur Zeit nicht.

Alles in allem ist der Gleichstellungsprozess längst nicht zufriedenstellend. Zur Zielerreichung müssen daher weitere Anstrengungen unternommen werden. Neben den nachfolgend beschriebenen Zielvorgaben bis 2015, gilt es auch die im Kapitel 4 festgeschriebenen Gleichstellungs- bzw. Frauenfördergrundsätze konsequent zu beachten und umzusetzen.

3.2 Was ist zu tun?

3.2.1 Zielvorgaben für die Stadtverwaltung Düren bis 2015

Auf der Grundlage des genannten Handlungsbedarfs gilt es

- konkrete Zielquoten bis 2015 zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen und im höheren und gehobenen Dienst bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen in den Berufsbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, festzulegen. Um eine realistische Zielerreichung zu gewährleisten, werden für die Festlegung der nachfolgenden Zielquoten bis 2015 die Abgänge⁵ der Beschäftigten bis Ende 2014 zugrunde gelegt.
- Darüber hinaus gilt es, die Frauenunterrepräsentanz in der allgemeinen technischen Verwaltung und im feuerwehrtechnischen Dienst abzubauen und
- zur Verdienstangleichung zwischen Frauen und Männern aktiv beizutragen.

3.2.1.2 Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen

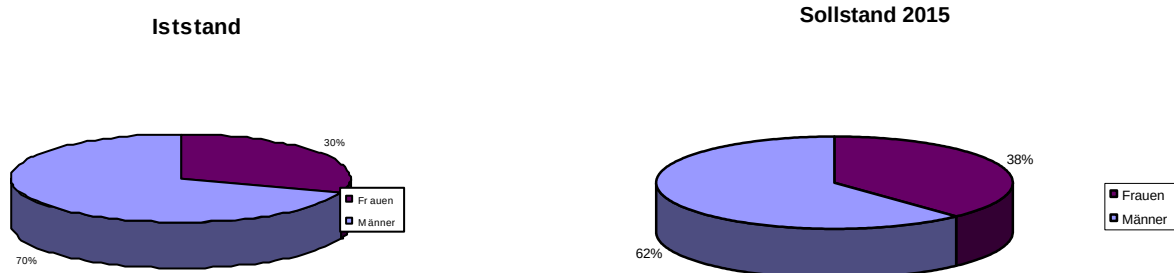
Bedingt durch den demografischen Wandel bei der Stadt Düren wird es in den nächsten Jahren einen erheblichen Generationswechsel geben. So belegt eine Analyse des Personalamtes vom 05/2011, dass das derzeitige Durchschnittsalter der Amtsleiter/innen bei ca. 57 Jahren und bei den Mitarbeiter/innen mit der Eingruppierung 11 TVöD bzw. der Besoldung A 12 BBesO und höher bei fast 54 Jahren liegt.

Vor diesem Hintergrund hat die Stadt Düren im Frühjahr 2012 das Qualifizierungsprogramm KEZ (Kompetenzentwicklungszirkel) gestartet, ein 18-monatiges Fortbildungsangebot für Mitarbeiter/innen des gehobenen Dienst. Insgesamt nehmen an dem Programm 12 Beschäftigte teil, davon die Hälfte Frauen. Längerfristig können damit gute Voraussetzungen für eine geschlechtergerechte Verteilung von Führungsfunktion geschaffen werden.

Insgesamt stehen aufgrund der Personalabgänge bis Ende 2014 elf Führungspositionen zur Wiederbesetzung an. Neun der derzeitigen Stelleninhaber/innen sind Männer.

Zielquote bis 2015

Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungsfunktionen von derzeit 30 % (28) bis 2015 auf mindestens 38 % (36)



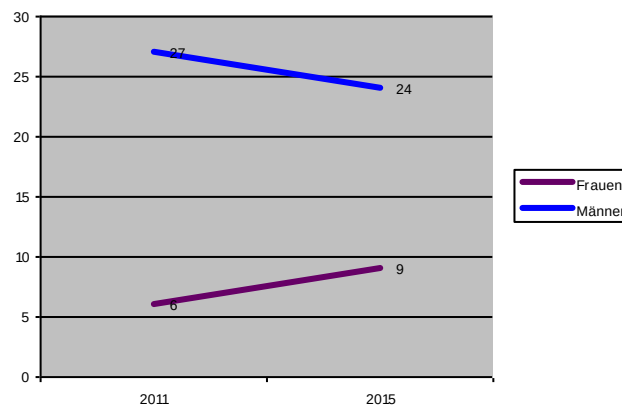
⁵ Hierbei handelt sich um Abgänge wegen Erreichen der Altersgrenze und Altersteilzeitfreistellungsphase

3.2.1.2 Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen

Im höheren Dienst werden insgesamt sechs Stellen bis Ende 2014 zur Wiederbesetzung anstehen.

Zielquote bis 2015

Erhöhung des derzeitigen Frauenanteils im höheren Dienst von nur 18 % um mindestens 10 % bis 2015. Das bedeutet, dass 50 % der wiederzubesetzenden Stellen - vorbehaltlich möglicher Stelleneinsparmaßnahmen - mit einer Frau zu besetzen sind.

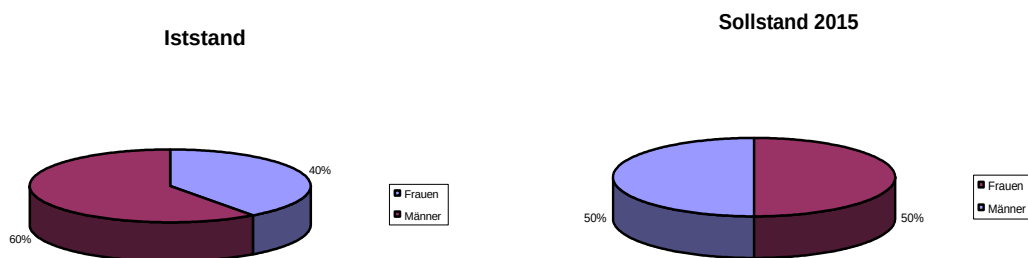


3.2.1.3 Erhöhung des Frauenanteils im gehobenen Dienst bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen

Bis 2015 sind aufgrund der zu erwartenden Personalabgänge 14 Stellen des gehobenen Dienstes bzw. vergleichbarer Entgeltgruppen – vorbehaltlich möglicher Stelleneinsparmaßnahmen - neu zu besetzen. Die Auswertung der statistischen Daten zeigt, dass bezogen auf die einzelnen Berufsbereiche der Anteil von Frauen im gehobenen Dienst bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen im Bereich Kultur und Bildung auf 44 % zurückgegangen ist. Vor dem Hintergrund der freiwerdenden Stellen in den nächsten Jahren wird folgende Vorgabe festgelegt:

Zielquote im Berufsbereich Kultur und Bildung

Erhöhung des Frauenanteils im gehobenen Dienst auf 50 %



3.2.1.4 Erhöhung des Frauenanteils im allgemeinen technischen Verwaltungsdienst

Eine sehr große Diskrepanz zwischen Frauen und Männern ist nach wie vor in dem Berufsbereich der allgemeinen technischen Verwaltung festzustellen. Hier lag der Frauenanteil zum Stichtag 01.01.2011 insgesamt nur bei 19 % und ist bis heute auf 20 % leicht angestiegen.

Ein wesentlicher Grund für den geringen Frauenanteil liegt daran, dass die Studienrichtung Ingenieurwissenschaften nach wie vor von eher wenigen Frauen gewählt wird. Erfreulich ist aber, dass die Studienanfängerzahlen der letzten Jahre einen kontinuierlich steigenden Frauenanteil zeigen und zur Zeit bei 21 % liegen.

Bereits jetzt schon wirft der Fachkräftemangel in diesem Bereich seine Schatten auf die Stadt Düren. So zeigt die Erfahrung, dass es zunehmend schwieriger wird, qualifiziertes Fachpersonal anzuwerben, zumal die vergleichbar schlechten Verdienstmöglichkeiten des öffentlichen Dienstes den Konkurrenzkampf erheblich einschränken. Umso wichtiger ist es, die nach wie vor bestehenden „frauenfördernden Imagevorteile“ zu nutzen und durch eine gezielte Ansprache (Zusatz in der Stellenausschreibung) und attraktive familienfreundliche Angebote, Frauen für eine Beschäftigung bei der Stadt Düren zu gewinnen.

Zielvorgaben für den allgemeinen technischen Verwaltungsdienst

Leider lässt sich aufgrund der Abgänge im allgemeinen technischen Verwaltungsdienst bis 2015 keine Zielquote festlegen. Vielmehr gilt es, die o.a. Maßnahmen sowie die Grundsätze der Frauenförderung und Chancengleichheit (s. Kapitel 4) auch weiterhin konsequent umzusetzen und durch Angebote wie die Beteiligung am Girls' Day und der Einstellung von Praktikantinnen längerfristig zu einer Veränderung des Berufswahlverhaltens von jungen Frauen beizutragen.

3.2.1.5 Förderung des Frauenanteils im feuerwehrtechnischen Dienst

Besonders schwierig gestaltet es sich, Frauen für eine Tätigkeit im feuerwehrtechnischen Bereich zu gewinnen. Hier ist es leider – trotz Bemühungen – bislang nicht gelungen Frauen einzustellen.

Als vorbereitende Maßnahmen um Frauen für eine hauptamtliche Tätigkeit im feuerwehrtechnischen Dienst zu gewinnen, soll neben den bisherigen Aktivitäten (Beteiligung am jährlichen Girls' Day, Einstellung von Praktikantinnen u. a.) in 2013/2014 eine spezielle Werbekampagne durchgeführt werden.

3.2.1.6 Abbau der Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern

Deutschlandweit liegt der Verdienstunterschied (Gender Pay Gap) zwischen Frauen und Männern seit Jahren bei ca. 23 %. Im öffentlichen Dienst beträgt er ca. 9 %. Konkrete Zahlen über den Verdienstabstand bei der Stadt Düren gibt es nicht und lassen sich auch aufgrund des großen Arbeitsaufwandes zur Zeit nicht ermitteln. Dennoch weisen die Zahlen über die Beschäftigtenstruktur bei der Stadt Düren darauf hin, dass es auch bei der Stadt Düren Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt.

Dabei liegen die Gründe für die Entgeltungleichheit nicht in der ungleichen Bezahlung bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit. Die Ursachen liegen vielmehr in der Berufswahl von Frauen (typische Frauenberufe wie Erzieherin), die bekanntlich per Tarifvertrag schlechter bewertet sind als traditionelle Männerberufe - und darin, dass Frauen häufiger und länger teilzeitbeschäftigt sind. Bei der Stadtverwaltung Düren sind mittlerweile 6 von 10 Frauen teilzeitbeschäftigt.

Gerade Teilzeitbeschäftigung hat nicht nur unmittelbare Auswirkungen auf das monatliche Einkommen, sondern schlägt sich längerfristig auf die berufliche Weiterentwicklung und letztendlich auf die Alterssicherung nieder. Die Gründe für die Teilzeitbeschäftigung liegen fast ausnahmslos in der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Als eins der größten Unternehmen in der Stadt Düren mit einem hohen Frauenanteil hat die Stadt Düren nicht nur die Pflicht Entgeltungleichheiten entgegenzuwirken, sondern auch eine Fürsorgepflicht gegenüber allen Mitarbeiter/innen, existenzsichernde Einkommen zu ermöglichen. Von daher gilt es entsprechende flankierende Maßnahmen zu ergreifen.

Ziele zur Verdienstangleichung

1. Informations- und Bewusstseinsarbeit

Aufgabe der Verwaltung ist es, bei allen Beschäftigten das Bewusstsein für die Notwendigkeit eines existenzsichernden Einkommen zu schärfen. Besonders teilzeitbeschäftigte Frauen müssen ihre Alterssicherung im Blick haben. Alle Mitarbeiter/innen, die einen Antrag auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit bzw. Verlängerung stellen, werden zukünftig gezielt vom Personalamt über die Folgen aufgeklärt und über entsprechende Beratungsangebote informiert.

2. Bevorzugte Berücksichtigung bei freiwerdenden Stellen

Die früher vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen, mit denen nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit/Beurlaubung ein unbefristeter Teilzeitbeschäftigungsvertrag vereinbart wurde, sollen entsprechend des TVöD § 11 (3) bei der Besetzung einer freiwerdenden Vollzeitstelle bzw. einer Stelle, die ihrem Stellenaufstockungswunsch entspricht, bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten, bevorzugt berücksichtigt werden.

3. Verbesserung der familienunterstützenden Serviceleistungen

Vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels muss die Stadt Düren in das vorhandene Personal investieren. Dabei stellen Frauen mit 56 % den größten Anteil dar. Dieses Potenzial gilt es in Zukunft stärker zu nutzen. Hierzu müssen weitere familiengerechte Rahmenbedingungen geschaffen werden. Die derzeitigen familienunterstützenden Angebote (Teilzeitbeschäftigung) reichen dazu nicht aus. Ziel muss es sein, Anreize für mindestens eine vollzeitnahe Beschäftigung (32 Wochenstunden und mehr) zu bieten.

Von daher gilt es weitere familienunterstützende Leistungen anzubieten, wie z.B. Tagesmutterbetreuung in Ämtern mit Publikumsverkehr außerhalb der Öffnungszeiten institutioneller Kinderbetreuungseinrichtungen, Betriebskita, Eltern-Kind-Zimmer für die Notfallbetreuung, Home Office, Ausbau der alternierenden Heimarbeit.

Um sich bedarfsorientiert als familienfreundliches Unternehmen weiterzuentwickeln, wird ein Workshop mit städtischen Teilzeitkräften aller Laufbahngruppen durchgeführt. Die erarbeiteten Ergebnisse sollen den konkreten Handlungsbedarf ermitteln und gleichzeitig Grundlage sein, zu prüfen, welche weiteren familienunterstützenden Lösungen städtischen Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden können.

3.2.2 Zielvorgaben für den Dürener Service Betrieb (DSB) bis 2015

3.2.2.1 Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind

Insgesamt sind beim DSB in den nächsten drei Jahren wegen Erreichen des Renten- bzw. Pensionsalters 35 Abgänge (18 Frauen und 17 Männer) zu erwarten. Berücksichtigt wurden nur unbefristete Beschäftigte, die wegen des Renteneintrittsalters sowie einer Altersteilzeitvereinbarung ausscheiden. Bei den Frauen handelt es sich ausnahmslos um Reinigungskräfte. Bei den männlichen Beschäftigten gehören zwei der allgemeinen nichttechnischen Verwaltung und alle anderen dem gewerblichen Bereich an.

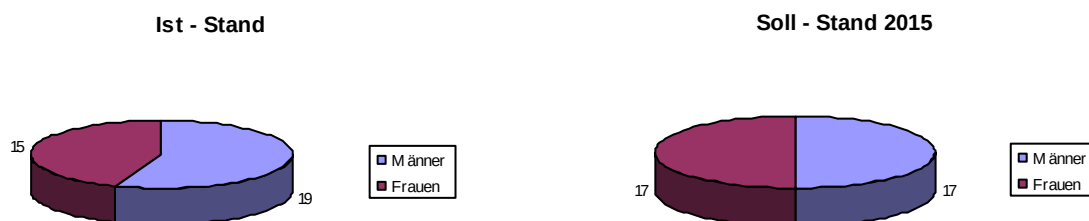
Vor dem Hintergrund, dass eine Wiederbesetzung der Stellen im städtischen Reinigungsbereich aufgrund der Gründung der Dürener Gebäudereinigungsgesellschaft ausgeschlossen ist, verbleiben letztendlich nur 17 Stellen, die ggf. zur Wiederbesetzung in den nächsten Jahren für die Festlegung von Zielvorgaben berücksichtigt werden können. Da es sich aber bei den freiwerdenden Stellen im gewerblichen Bereich um überwiegend manuelle Tätigkeiten handelt, die mit erheblicher körperlicher Arbeit verbunden ist, kann realistisch keine Zielquote zur Erhöhung des Frauenanteils beim Dürener Service Betrieb in diesem Bereich festgelegt werden.

Der Dürener Service Betrieb wird jedoch prüfen, durch welche weiteren flankierenden Maßnahmen – neben der konsequenten Beachtung der Grundsätze der Frauenförderung und Chancengleichheit (s. Kapitel 4 - zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im gewerblich-technischen Bereich beigetragen werden kann.

Für die allgemeine nichttechnische Verwaltung wird hingegen folgende Zielvorgabe festgelegt:

Zielquote im Bereich der allgemeinen Verwaltung beim DSB

Um eine paritätische Stellenbesetzung bis 2015 zu erreichen, sollen die beiden freiwerdenden Stellen im allgemeinen Verwaltungsdienst bevorzugt mit Frauen besetzt werden.



3.2.2.2 Verbesserungen der Existenzsicherung bei Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeitbeschäftigung im Gesamtbetrieb liegt derzeit bei 32 %, wobei hiervon der Frauenanteil insgesamt 82 % beträgt. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter 19,25 Stunden liegt der Frauenanteil bei 49%. Das daraus resultierende Entgelt ist unter Umständen nicht existenzsichernd.

Zur Stärkung des Bewusstseins für ein existenzsicherndes Einkommen und den Auswirkungen zur Altersabsicherung werden zukünftig durch den DSB entsprechende Informationen angeboten.

Grundsätzlich wird eine Erhöhung der Teilzeitbeschäftigung bis 2015 auf mindestens über 19,25 Stunden angestrebt.

4. Grundsätze der Frauenförderung und Chancengleichheit

4.1 Geltungsbereich

Der nachstehende Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten der Stadt Düren. Zu den Mitarbeiter/innen gehören alle tariflich Beschäftigten, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

Entsprechend § 2 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) soll bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch das Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband die Anwendung des Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört der Stadt Düren 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 Grundsätze der Frauenförderung und Chancengleichheit beachtet werden.

4.2 Allgemeine Grundsätze

4.2.1 Gleichstellungsgebot

Der Frauenförderplan der Stadt Düren hat das Ziel, das im Grundgesetz verankerte und im Landesgleichstellungsgesetz NRW⁶ konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen. Dort, wo Benachteiligungen und/oder Unterrepräsentanzen bestehen, werden Frauen beziehungsweise Männer gefördert. Dies erfolgt unter Anwendung der geltenden Bestimmungen und Richtlinien.

4.2.2 Diskriminierungsverbot

Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist.

4.2.3 Chancengleichheit und Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe

Die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller (vgl. Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz). Die Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Frauenförderung sind daher Aufgaben, die von allen Bereichen der Dienststelle gleichermaßen wahrzunehmen sind. Dies gilt auch für die paritätische Besetzung aller Gremien.

4.2.4 Verantwortlichkeit der Führungskräfte

Der Verwaltungsvorstand sowie alle Führungskräfte tragen in ihrem Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten grundsätzlichen Ziele realisiert werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an der Umsetzung des Frauenförderplans aktiv mitzuwirken und die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen des Frauenförderplans aktiv zu unterstützen.

4.2.5 Frauenförderung als integraler Bestandteil von Personal- und Organisationsentwicklung

Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personal- und Organisationsentwicklung. Das bedeutet, bei jeder Personal- und Organisationsentwicklungsentscheidung auch die Auswirkungen

⁶ Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 20.11.1999

im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur im Vorfeld zu überprüfen. Personalentwicklungs- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen dürfen sich nicht nachteilig auf Frauen auswirken.

Bei der Umsetzung der leistungsbezogenen Bezahlung für die Beschäftigten ist zu gewährleisten, dass Frauen und Männer gleiche Verdienstchancen haben, dass das Bewertungssystem für alle Beschäftigungsgruppen nachvollziehbar und einheitlich gestaltet ist und dass das Ziel einer geschlechtergerechten Vergabe von Leistungsentgelten verfolgt wird.

Im Rahmen des Haushaltssicherungskonzeptes und der Haushaltskonsolidierung ist darauf zu achten, dass personalpolitische Maßnahmen nicht zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen. Ist absehbar, dass aufgrund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen nicht wiederbesetzt werden oder entfallen, sind Maßnahmen zu ergreifen, die ein Absinken des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verhindern.

4.3 Geschlechtergerechte Sprache

Die Stadt Düren verpflichtet sich, sprachlich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen. Dies gilt für den dienstlichen Schriftverkehr, für Vordrucke, Sitzungsvorlagen, Satzungen, Dienstvorschriften, -vereinbarungen usw.⁷

4.4 Stellenbesetzungsverfahren

4.4.1 Stellenausschreibung

Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben⁸. Sie werden in der Gesamtverwaltung veröffentlicht und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Elternzeit/Beurlaubung zugestellt, sofern die Profile dem Hintergrund der Kräfte entsprechen. Bei Gründen, in denen vom Ausschreibungsverfahren abgesehen werden soll, ist die Beteiligung der Frauenbeauftragten vor der Beteiligung der Personalvertretung sicher zu stellen.

In Bereichen, Berufsgruppen und Funktionen mit einem Anteil von Frauen an den Beschäftigten unter 50 Prozent gilt, dass die Personalverantwortlichen Frauen bei vergleichbarer Qualifikation stärker zur Bewerbung motivieren und sie unterstützen. Bei Neu- bzw. Wiederbesetzung von Stellen mit einem Frauenanteil von unter 20 Prozent soll auch extern ausgeschrieben werden, sofern andere Bestimmungen und Vorgaben einer externen Besetzung nicht entgegen stehen.

4.4.2 Zusatz in Ausschreibungstexten

In den Bereichen mit einem Anteil von Frauen an den Beschäftigten unter 50 Prozent wird in den Ausschreibungen (intern und extern) darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

⁷ Für eine sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männer im dienstlichen Schriftverkehr und in Vordrucken gilt der Gem. RdErl. d. Justizministeriums, d. Ministerpräsidenten und aller Landesministerien v. 24.03.1993 „Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechts- und Amtssprache“ (MBI. NRW S. 87/SMBI. NRW 20020) sachdienliche Hinweise.

⁸ Näheres ist der Dienstvereinbarung über die Stellenbesetzung für Beamte, Beamtinnen und tariflich Beschäftigte bei der Stadtverwaltung Düren vom 01. August 1994 in der geänderten Fassung vom 01. Juli 2010 zu entnehmen.

4.4.3 Teilbarkeit von Stellen

Grundsätzlich ist Teilzeitarbeit auf allen Arbeitsplätzen möglich. Dies gilt auch für Stellen mit Führungsfunktion. Alle frei werdenden Stellen, die zur Besetzung anstehen, sind dahingehend zu überprüfen, ob und welche Formen von Teilzeitarbeit bzw. flexibler Arbeitszeitgestaltung in der Stelle möglich sind. Unter Berücksichtigung des § 13 Abs. 2 LGG sind insbesondere Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auf ihre Teilbarkeit zu überprüfen. Ausnahmen werden zugelassen, wenn nachvollziehbare und schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können, zu erwarten sind.

4.4.4 Stellenanforderungsprofil

Das Anforderungsprofil einer Stelle und die Anforderungskriterien werden bereits in der Stellenausschreibung klar formuliert. Bezogen auf die jeweilige Stelle ist beim Kriterium „Sozialkompetenz“ zu prüfen, ob geleistete Familienarbeit, Pflege von Familienangehörigen oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle ist.

Zu den Schlüsselqualifikationen bei Stellen mit Vorgesetzten- bzw. Personalleitungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Beseitigung mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung und Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

4.4.5 Auswahlverfahren

Auswahlverfahren, insbesondere Auswahlkriterien und Einstellungstests, sind grundsätzlich geschlechtsneutral zu gestalten. In Auswahlgremien sollen Frauen und Männer paritätisch vertreten sein. Für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber gilt grundsätzlich, dass für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich sind. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubungsphasen wegen Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Auch zukünftige Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche dürfen nicht zur Benachteiligung führen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderten Qualifikationen für die zu besetzende Stelle erfüllen.

Soweit in der ausgeschriebenen Besoldungs- und Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer vertreten sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen bzw. bei internen Umsetzungen bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Zur Vorbereitung auf interne Auswahlverfahren, erhalten Beschäftigte der Stadtverwaltung Düren die Möglichkeit an einem entsprechenden Fortbildungsangebot teilzunehmen.

4.4.6 Wiederbesetzung von Stellen aufgrund Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten

Stellen, die wegen Mutterschutz/Elternzeit/Beurlaubung nicht besetzt sind, sind unter Berücksichtigung des § 13,6 LGG bzw. § 14,4 LGG von Stellenbesetzungssperren im Rahmen von Stellenabbaumaßnahmen grundsätzlich auszunehmen.

4.5 Ausbildung

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Ausbildungsplätze sind daher öffentlich auszuschreiben. Die Stadt Düren besetzt in den Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit

Frauen, sofern Bewerberinnen mit gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zur Verfügung stehen und nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Beträgt der Anteil der weiblichen Auszubildenden in einem Ausbildungsgang weniger als 50 Prozent, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen.

Durch gezielte Maßnahmen wie die Durchführung des „Girls’ Day“ trägt die Stadt Düren aktiv dazu bei, das Interesse von Mädchen und Frauen für die Ausbildungsberufe zu wecken, in denen sie gar nicht oder kaum vertreten sind.

Um auch Müttern und Vätern eine bessere Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie zu ermöglichen, sollen alle Ausbildungen im Tarifbereich auch in Teilzeit angeboten werden. Ein entsprechender Zusatz im Ausschreibungstext weist darauf hin.

4.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

4.6.1 Anerkennung von Familienpflichten

Die Stadt Düren unterstützt die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie ermöglicht unter Abwägung der Interessen aller Beteiligten und im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten vor allem familiengerechte Arbeitsbedingungen und Teilzeitbeschäftigung sowie Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten.

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten nach § 66 Landesbeamtengesetz (LBG) oder auf Inanspruchnahme von Elternzeit wird grundsätzlich stattgegeben, sofern dem keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegen stehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von 5 Jahren mit der Möglichkeit zur Verlängerung zu befristen.

Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur aus zwingenden sachlichen Gründen zulässig. Wenn den Beschäftigten eine Teilzeitbeschäftigung in bisherigem Umfang nicht mehr zugemutet werden kann⁹ und dienstliche Belange nicht entgegen stehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden. Dies gilt ebenfalls für Beschäftigte, die sich in der Elternzeit oder in der Beurlaubung befinden.

4.6.2 Telenarbeit/Heimarbeit

Die bei der Stadt Düren praktizierte alternierende Heimarbeit kann zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Beschäftigte, die zur Verbesserung von Beruf und Familie alternierende Heim- oder Telenarbeit durchführen möchten, werden bei der Bewilligung eines Heim- oder Telenarbeitsplatzes vorrangig berücksichtigt, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegen stehen.

⁹ Beschäftigten kann eine Teilzeitbeschäftigung in besonderen Notsituationen, zum Beispiel Tod oder Arbeitslosigkeit der Partnerin/des Partners oder Scheidung nicht mehr zugemutet werden.

4.6.3 Wahrnehmung von Familienpflichten durch männliche Beschäftigte

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt die Stadt Düren die Inanspruchnahme von Elternzeit sowie Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten auch von männlichen Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften.

4.6.4 Wiedereinstieg in den Beruf

Beurlaubte und in der Elternzeit befindliche Beschäftigte werden von der Personalverwaltung über alle für sie maßgeblichen Stellenangebote und Fortbildungsangebote unterrichtet. Darüber hinaus bietet es den Beschäftigten in Elternzeit oder in der Beurlaubung rechtzeitig vor ihrer Rückkehr in den Beruf ein Beratungsgespräch an, um sie zum Beispiel über zukünftige Einsatzmöglichkeiten, Teilzeit- bzw. flexible Arbeitszeitmöglichkeiten, Telearbeit u. a. zu informieren.

4.6.5 Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Die Stadt Düren verpflichtet sich Beschäftigte bei der Suche nach einer entsprechenden Kinderbetreuung aktiv zu unterstützen, in dem sie beispielsweise einen Platz in einer städtischen Kindertageseinrichtung für ihre Kinder erhalten. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern vorrangig berücksichtigt. Im Einzelfall erhalten Väter und Mütter die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätten, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen. Darüber hinaus ist Vätern und Müttern mit schulpflichtigen Kindern die Möglichkeit einzuräumen, ihre Arbeitszeit an die Schulferien anzupassen, sofern nicht zwingende dienstliche Belange entgegen stehen.

4.7 Fort- und Weiterbildung

4.7.1 Unterstützung durch Führungskräfte

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren.

4.7.2 Gleichberechtigter Zugang zu Fortbildungsangeboten

Die Verwaltung stellt sicher, dass alle Beschäftigten über die gesamtstädtischen Fort- und Weiterbildungsangebote informiert werden. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme möglich ist. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren. Fort- und Weiterbildungsangebote sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Durch eine Teilnahme entstehende Fahrtkosten werden auch den beurlaubten Kräften erstattet, sofern die Maßnahme nicht am Dienort stattfindet.

Um Frauen und Männern mit Familienpflichten die Teilnahme zu ermöglichen, wird bei Bedarf Kinderbetreuung angeboten bzw. werden entsprechend § 11 Abs. 3 LGG die notwendigen Kosten erstattet.

Die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II oder gleichartigen Lehrgängen nach TVöD ist grundsätzlich auch während der Elternzeit/Beurlaubung möglich.

4.7.3 Schulungen für Führungskräfte

Die Verwaltung stellt sicher, dass alle Führungskräfte in den unter 4.4.4 aufgeführten Schlüsselqualifikationen geschult sind. Die Teilnahme an einer solchen Schulung ist für alle, die eine Führungsaufgabe übernehmen, verpflichtend.

4.7.4 Auswahl der Referentinnen/Referenten

Bei der Auswahl externer Referentinnen/Referenten für interne Schulungen/Fortbildungen ist darauf zu achten, dass diese über entsprechende Genderkompetenzen verfügen. Dieses gilt insbesondere für Führungskräftebildungen und die Angebote zur Nachwuchskräfteförderung.

4.8. Schutz vor (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz

Die Stadt Düren ist verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) alle Beschäftigten vor Diskriminierungen, Belästigungen und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen und diese durch angemessene und geeignete Maßnahmen zu verhindern.

Eine Belästigung liegt vor, wenn durch das belästigende Verhalten die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Bei der sexuellen Belästigung bezieht sich das unerwünschte Verhalten auf den sexuellen Bereich; dazu gehören insbesondere körperliche Berührungen, Bemerkungen und das Zeigen pornographischer Darstellungen. Beurteilungsmaßstab für die (sexuelle) Belästigung ist das Empfinden des Opfers. Die Belästigung verletzt die Würde, auch wenn bei anderen die Schmerzgrenze deutlich höher angesetzt ist. Einen objektiven Maßstab gibt es nicht. (Sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.

Beschäftigte, die im o.a. Sinne belästigt werden, sind ausdrücklich aufgefordert, sich dagegen zur Wehr zu setzen und ggf. von ihrem sogenannten Beschwerderecht (§13 AGG) Gebrauch zu machen. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Stadt Düren und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

Alle Führungskräfte mit Vorgesetztenfunktion sind verpflichtet, Beschwerden nachzugehen und unter Einbeziehung des Personalamtes bzw. der Personalverwaltung des Dürener Service Betriebes geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die die betroffene Person vor weiteren (sexuellen) Belästigungen schützt. Sollten die ergriffenen Maßnahmen für die belästigte Person unwirksam oder unzumutbar sein, kann sie von ihrem Leistungsverweigerungsrecht (§14 AGG) Gebrauch machen. Beschäftigte, denen eindeutig nachgewiesen wurde, dass sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (sexuell) belästigt haben, sind für Vorgesetztenfunktionen grundsätzlich nicht geeignet und werden mit sofortiger Wirkung von dieser Funktion entbunden.

4.9 Beteiligung des Frauenbüros

Das Frauenbüro unterstützt die Verwaltung, den Dürener Service Betrieb und die Stadtentwässerung und wirkt mit bei der Umsetzung der Grundsätze der Frauenförderung und Chancengleichheit sowie aller Vorschriften und Maßgaben, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können.

Die Frauenbeauftragte wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit. Dabei ist sie frühzeitig zu beteiligen. Hält sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem LGG, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer schriftlichen Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Der Bürgermeister muss dann erneut über die Maßnahme entscheiden. Bis zu dieser erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Erst nach Abstimmung mit der Frauenbeauftragten ist der Personalrat zu beteiligen.

5. Controlling und Fortschreibung des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan ist auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) zu erstellen und hat eine Geltungsdauer von 3 Jahren. Er gilt mit Inkrafttreten des entsprechenden Beschlusses des Rates der Stadt Düren. Die Regelungen gelten, bis dem Rat eine entsprechende Fortschreibung des Frauenförderplans als Beschlussvorlage vorliegt.

Das Personalamt und die Personalabteilung des Dürener Service Betriebes unterstützen das Frauenbüro bei der Erstellung bzw. Fortschreibung des Frauenförderplans.

Die **Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadt Düren** tritt mit Beschluss der Stadtverordnetenversammlung vom **19.02.2013** in Kraft.

IMPRESSUM

Herausgeber/in
Stadt Düren Frauenbüro
Weierstr. 6
52349 Düren
frauenbuero@dueren.de
www.dueren.de/frauenbuero