



Stadt Düren



Frauenförderplan

Fortschreibung bis 2011



Stadt Düren

*...lebendig, offen
-mittendrin-*

Vorwort

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist bei der Stadt Düren seit Jahren integraler Bestandteil des personalpolitischen Handelns. So wurde bereits 1990 ein Frauenförderplan vom Rat verabschiedet. Damit gehörte die Stadt Düren zu den ersten Städten in Nordrhein-Westfalen, die seither einen aktiven Beitrag zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen in der Kommunalverwaltung leisten.

Nach Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) im Jahr 1999 wurde der Frauenförderplan der Stadt Düren entsprechend der gesetzlichen Vorgaben aktualisiert und am 29.08.2000 vom Rat der Stadt Düren verabschiedet.

Am 07.05.2008 wurde die nun vorliegende Fortschreibung des Frauenförderplans für die gesamte Verwaltung einschließlich der Stadtentwässerung und des Dürener Service Betriebes beschlossen. Ziel ist dabei, sowohl die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen bis 2011 weiter abzubauen, als auch zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen beizutragen.

Gegenstand des Frauenförderplanes sind

- ein umfangreicher Maßnahmenkatalog, hier genannt „Grundsätze der Frauenförderung und Chancengleichheit“,
- eine detaillierte Beschäftigtenstrukturanalyse, getrennt nach den Beschäftigten der Stadtverwaltung einschließlich der Stadtentwässerung und des Dürener Service Betriebes mit Ableitung verbindlicher Zielvorgaben und weiterer flankierender Maßnahmen für die nächsten drei Jahre.

Die Beschäftigtenanalyse zeigt, dass wir bereits viel für die Chancengleichheit von Frauen erreicht haben. Von einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Beschäftigungsbereichen, Berufsgruppen und Funktionen sind wir jedoch noch weit entfernt.

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan setzen wir den Weg zur Zielerreichung konsequent fort. Wir wissen aber auch, dass Gesetze, Vorschriften und Frauenförderpläne allein die Gleichstellung nicht verwirklichen. Hierzu braucht es die aktive Mitarbeit und Unterstützung aller Beschäftigten der Stadt Düren. Insbesondere für die Führungskräfte gilt, dass sie sich eindeutig und mit Nachdruck hinter diese Aufgabe stellen und die Verantwortung für die Erreichung der hier festgeschriebenen Ziele bis 2011 übernehmen.

Düren, im Juni 2008



(Paul Larue)
Bürgermeister



(Gilla Knorr)
Frauenbeauftragte

Inhalt

I.	Grundsätze der Frauenförderung und Chancengleichheit	3
	1. Geltungsbereich	3
	2. Allgemeine Grundsätze	3
	3. Geschlechtergerechte Sprache	4
	4. Stellenbesetzungsverfahren	4
	5. Ausbildung	5
	6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	6
	7. Fort- und Weiterbildung	7
	8. Schutz vor (sexueller) Belästigung	8
	9. Beteiligung des Frauenbüros	8
II.	Beschäftigtenanalyse mit Ableitung von Zielen und Maßnahmen für die nächsten 3 Jahre	9
	II.1. Stadt Düren	9
	II.1. 1. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	9
	II.1.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	18
	II.1.3. Förderung der Chancengleichheit bzw. Gleichstellung von Frauen und Männern	22
	II.1.4. Ziele und Maßnahmen	27
	II. 2. Dürener Service Betrieb	30
	II.2.1. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	30
	II.2.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	32
	II.2.3. Förderung der Chancengleichheit bzw. Gleichstellung von Frauen und Männern	33
	II.2.4. Ziele und Maßnahmen	35
III.	Controlling und Fortschreibung des Frauenförderplans	36

I. Grundsätze der Frauenförderung und Chancengleichheit

1. Geltungsbereich

Der nachstehende Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten der Stadt Düren. Zu den Beschäftigten gehören alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 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.

2. Allgemeine Grundsätze

2.1 Gleichstellungsgebot

Der Frauenförderplan der Stadt Düren hat das Ziel, das im Grundgesetz verankerte und im Landesgleichstellungsgesetz NW¹ 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.

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.

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.

2.4 Verantwortlichkeit der Führungskräfte

Der Verwaltungsvorstand sowie alle Führungskräfte tragen in ihren 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.

¹ Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 20.11.1999

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 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.

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.²

4. Stellenbesetzungsverfahren

4.1 Stellenausschreibung

Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. 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 absehen 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.

4.2 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.

² 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“ (MBl. NRW S. 87/SMBL. NRW 20020) sachdienliche Hinweise.

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 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, Pflegen 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.

4.5 Auswahlverfahren und Einladung von Bewerberinnen

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.

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.

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.

6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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 § 85 a 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 kann³ 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.

6.2 Telearbeit/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 Telearbeit durchführen möchten, werden bei der Bewilligung eines Heim- oder Telearbeitsplatzes vorrangig berücksichtigt, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegen stehen.

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.

³ Beschäftigten kann eine Teilzeitbeschäftigung in besonderen Notsituationen, zum Beispiel Tod oder Arbeitslosigkeit der Partnerin/des Partners oder Scheidung nicht mehr zugemutet werden.

6.4 Wiedereinstieg in den Beruf

Beurlaubte und in der Elternzeit befindliche Beschäftigte werden vom Personalamt 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.

6.5 Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Bei Bedarf sollen Beschäftigte 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.

7. Fort- und Weiterbildung

7.1 Unterstützung durch Führungskräfte

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

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 Dienstfallrechts. Durch eine Teilnahme entstehende Fahrtkosten werden auch den beurlaubten Kräften erstattet.

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.

7.3 Schulungen für Führungskräfte

In den städtischen Personalführungsschulungen werden u. a. Themen vermittelt wie: Verbot der mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung, berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz, geschlechtsneutrale Beurteilung. Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist für alle Führungskräfte verbindlich.

Bei der Auswahl der Referentinnen/Referenten ist darauf zu achten, dass diese über entsprechende Genderkompetenzen verfügen.

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.

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.

II. Beschäftigtenanalyse mit Ableitung von Zielen und Maßnahmen für die nächsten 3 Jahre

Nach den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist ein Frauenförderplan zu erstellen, der Ziele und Maßnahmen

- zum Abbau der Unterrepräsentation von Frauen,
- zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- zur Förderung der Chancengleichheit bzw. Gleichstellung von Frauen und Männern

festlegt.

Dementsprechend wurde eine detaillierte Beschäftigtenstrukturanalyse, getrennt nach den Beschäftigten der Stadt (einschließlich Stadtentwässerung) und des Dürener Service Betriebes vorgenommen. Basierend auf dem Ergebnis dieser umfangreichen Analyse wurden entsprechende Ziele und Maßnahmen für die nächsten 3 Jahre beschrieben, die sich auf die oben angeführten drei Bereiche beziehen.

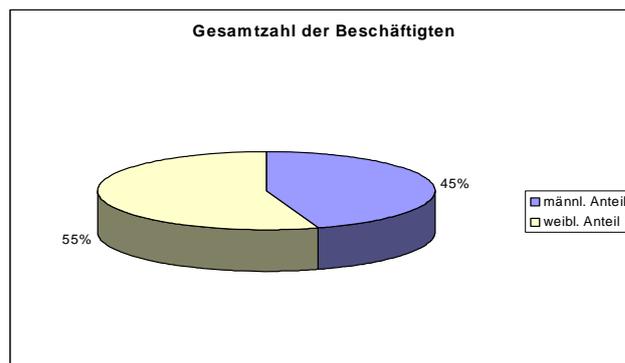
II. 1. Stadt Düren

II. 1. 1. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz soll eine Erhöhung des Frauenanteils in allen Beschäftigten-, Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen auf 50 % angestrebt werden.

Gesamtbeschäftigte

Zum Stichtag 01.01.2007 liegt die Gesamtzahl der Beschäftigten bei der Stadt Düren bei insgesamt 942 (ohne beurlaubte Kräfte). Der prozentuale Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl beträgt zum Stichtag 55 %.

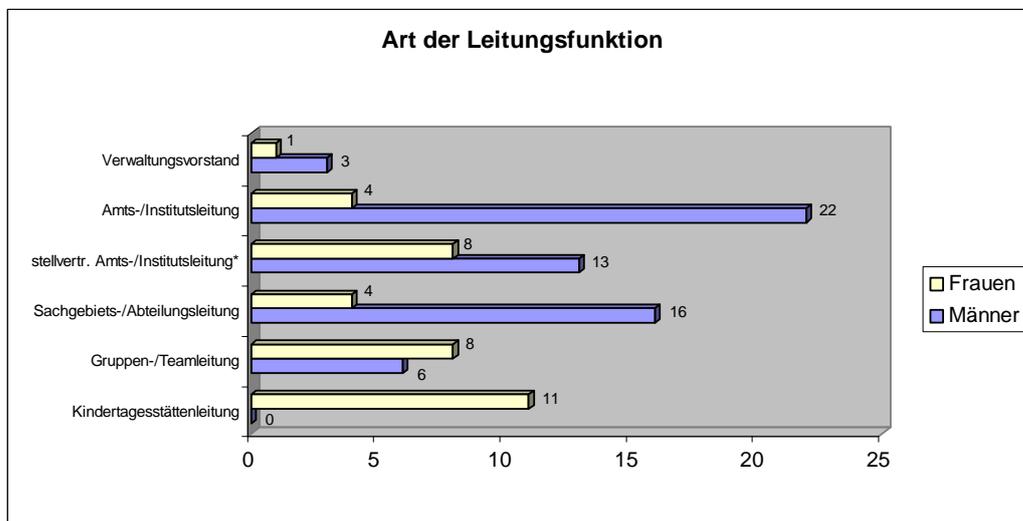


Beschäftigte mit Leitungsfunktion

Unter den insgesamt 96 Beschäftigten mit Leitungsfunktion befinden sich 36 Frauen. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 37,5 %.



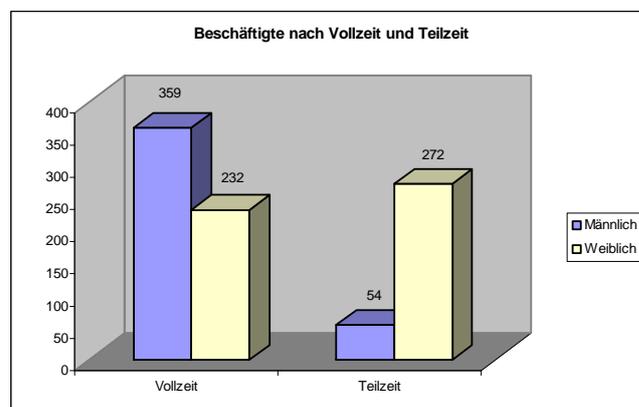
Eine differenzierte Betrachtung der Art der Leitungs- bzw. Führungsfunktion zeigt, dass Frauen in den höheren Funktionsstellen stark unterrepräsentiert sind. So liegt ihr Anteil beim Verwaltungsvorstand bei nur 25 % und bei der Amts- und Institutsleitung sogar nur bei 15,4 %. Auf der stellvertretenden Amts- und Institutsleitungsebene beträgt ihr Anteil 38 %. Auffällig gering dagegen ist er bei den Sach- bzw. Abteilungsleitungen. Hier beträgt der Frauenanteil nur 20 %. Erst auf der Ebene der Gruppen- und Teamleitung sind Frauen sogar überproportional (57 %) vertreten und die Kindertagesstättenleitung ist nach wie vor eine Frauendomäne.



(*Die Differenz zu den Amts- und Institutsleitungsfunktionen entsteht dadurch, dass es nicht in allen Bereichen Stellvertreter/innen gibt)

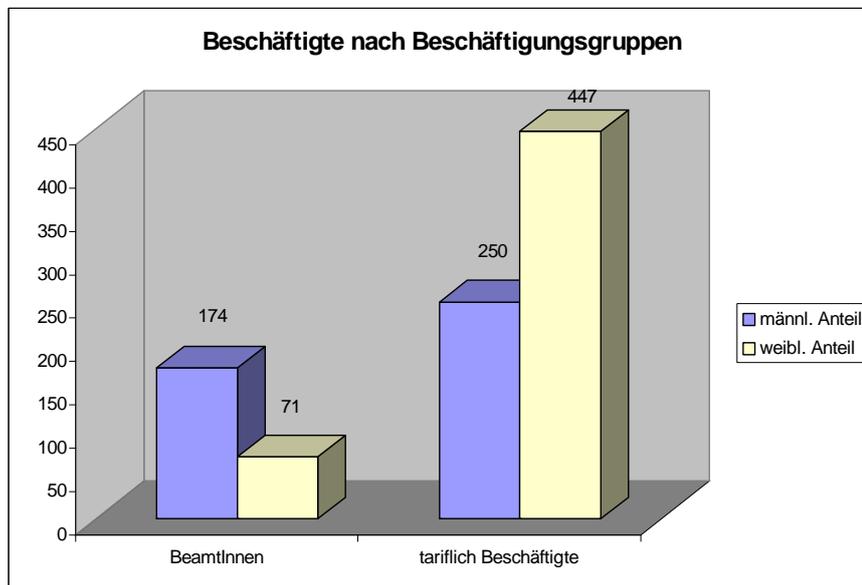
Beschäftigte nach Vollzeit und Teilzeit

Eine Aufschlüsselung der Beschäftigten (ohne Beschäftigte in der Altersteilzeit-Freistellungsphase) nach Vollzeit und Teilzeit zeigt deutlich, dass Frauen im Verhältnis zu Männern mit einem insgesamt wesentlich geringeren Stellenanteil beschäftigt sind.



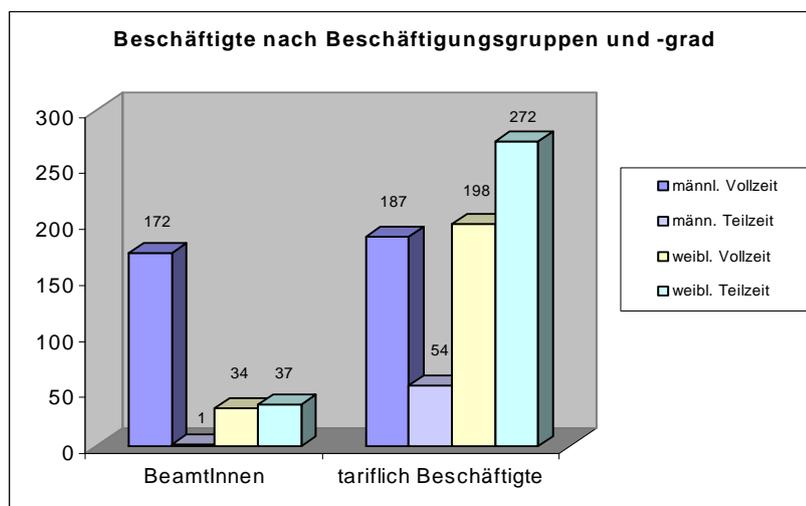
Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen

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 %. Der prozentuale Anteil von weiblichen tariflich Beschäftigten ist dagegen mit 64 % überproportional hoch.



Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Stellenanteil

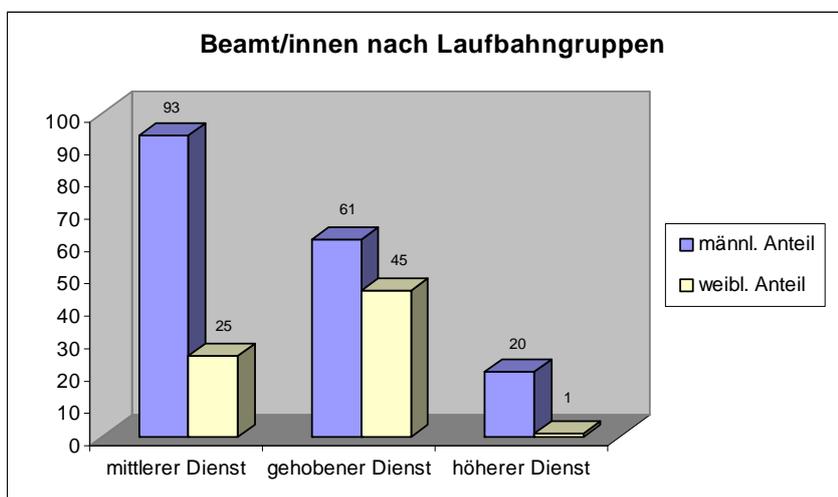
Bei einer weiteren Untergliederung der Beschäftigtengruppen nach den jeweiligen Stellenanteilen zeigt sich insbesondere bei den Beamtinnen und Beamten eine hohe Unterrepräsentanz von Frauen an den Vollzeitbeschäftigten. Hier liegt ihr prozentualer Anteil nur noch bei 16,5 %. Bei den tariflich Beschäftigten beträgt der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten 51,4 %.



Beschäftigte nach Laufbahngruppen

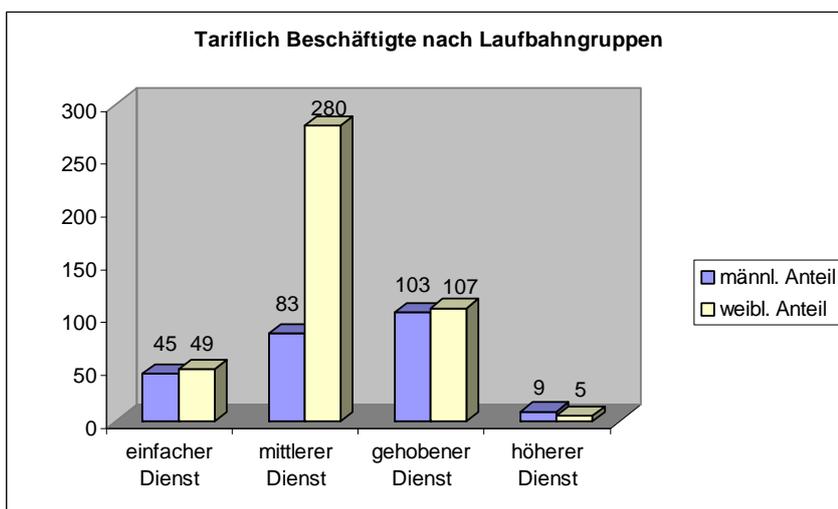
Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen⁴

Die nachfolgende Abbildung der Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten nach Laufbahngruppen verdeutlicht, dass Frauen in allen Laufbahngruppen unterrepräsentiert sind. Im gehobenen Dienst sind Frauen mit einem Anteil von 42 % noch am stärksten vertreten. Im mittleren Dienst beträgt ihr Anteil nur 21 % und im höheren Dienst sogar nur 4,8 %.



Tariflich Beschäftigte nach Laufbahngruppen⁵

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 36 % ist im höheren Dienst festzustellen.



⁴ 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

⁵ 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

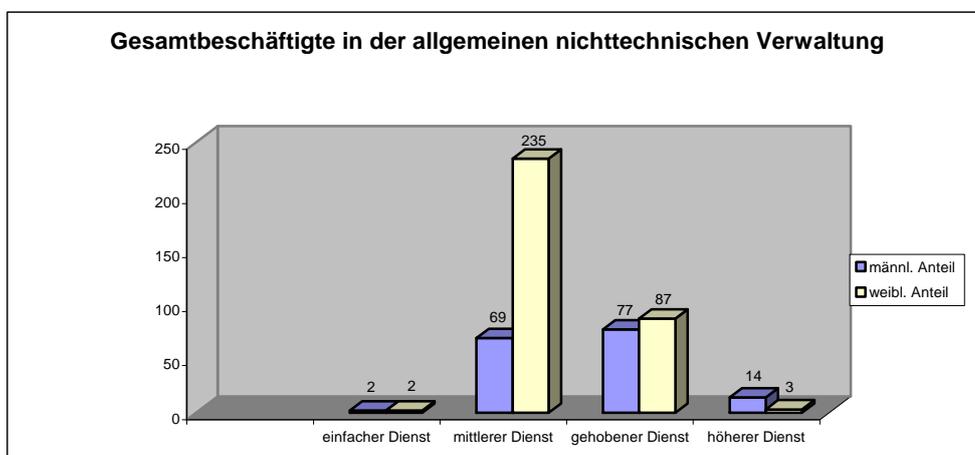
Beschäftigte nach Berufsbereichen

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

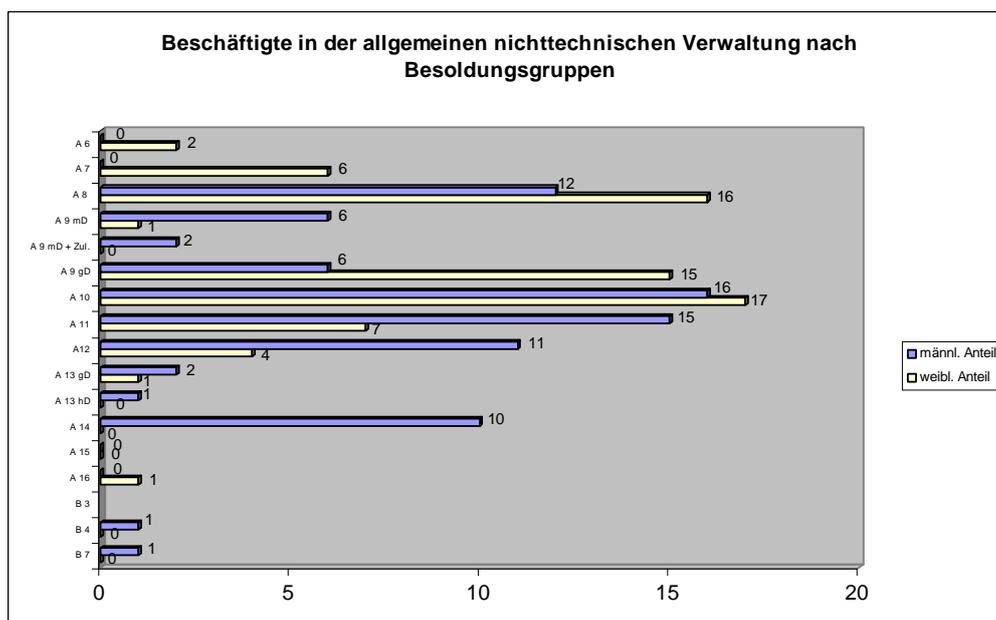
- 1.) Allgemeine nichttechnische Verwaltung
- 2.) Allgemeine technische Verwaltung
- 3.) Feuerwehrtechnischer Dienst
- 4.) Soziales und Erziehung
- 5.) Bildung und Kultur
- 6.) Schulhausmeister/-innen, Wachpersonal, Hilfskräfte u. a. (Gewerblicher Bereich)

1.) Allgemeiner nichttechnischer Verwaltungsdienst

Mit 489 Beschäftigten stellt die Berufsgruppe der allgemeinen nichttechnischen Verwaltung die größte Berufsgruppe dar. Der prozentuale Frauenanteil in diesem Bereich liegt bei 66,8 %. 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.

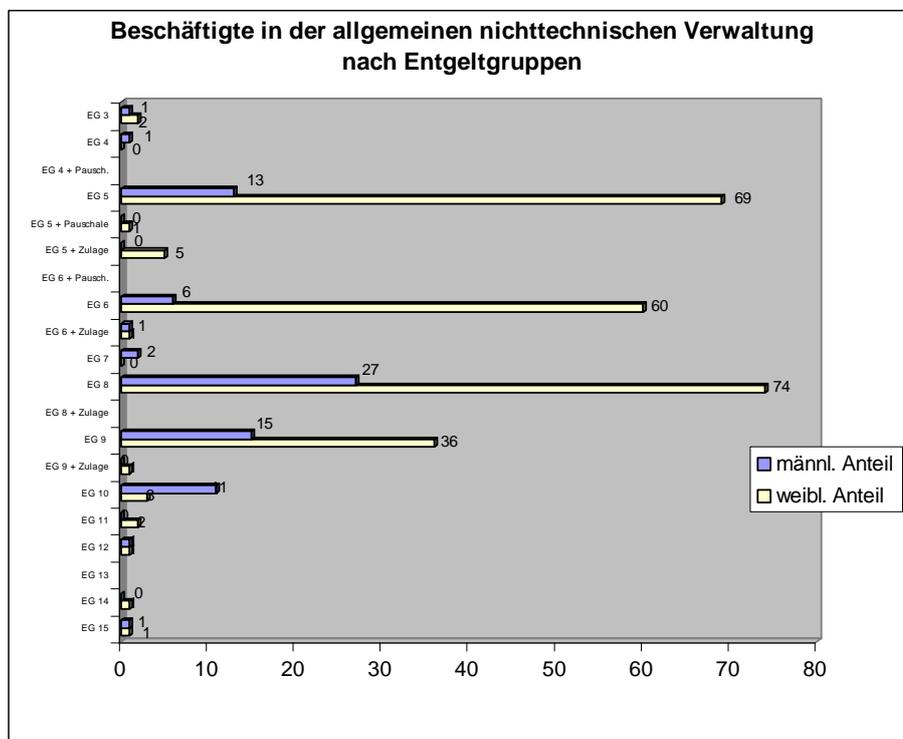


Eine Differenzierung nach Beschäftigtengruppen und Bezahlstruktur zeigt, dass bei den Beamtinnen und Beamten im nichttechnischen Verwaltungsdienst in den Besoldungsgruppen A 8, A 9 g. D. sowie A 10 eine Überrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen ist. In den Besoldungsgruppen A 7 und A 6 besteht sogar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



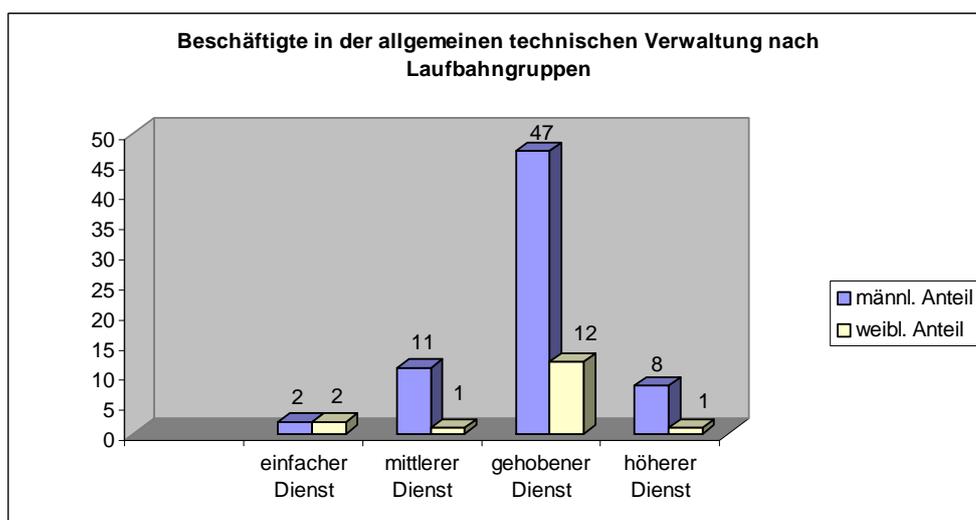
Dafür sind sie in den Besoldungsgruppen A 11, A 12 und A 13 g. D. unterrepräsentiert und ab Besoldungsgruppe A 13 h. D. kaum noch vertreten.

Wie die nachfolgende Abbildung aller tariflich Beschäftigten im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst zeigt, sind Frauen in den meisten Entgeltgruppen überproportional vertreten. Eine Unterrepräsentanz ist hier nur in der Entgeltgruppe 10 (21%) festzustellen. In den Entgeltgruppen 7 und 4 befindet sich keine Frau.

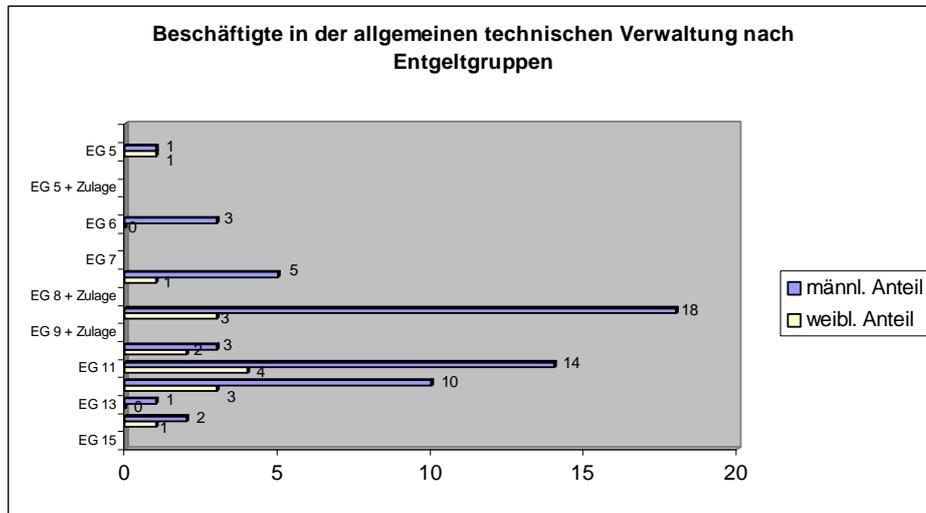


2.) Allgemeiner technischer Verwaltungsdienst

Im allgemeinen technischen Verwaltungsdienst sind zum Stichtag 83 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 15 Frauen, was einen Frauenanteil von nur 18 % bedeutet.

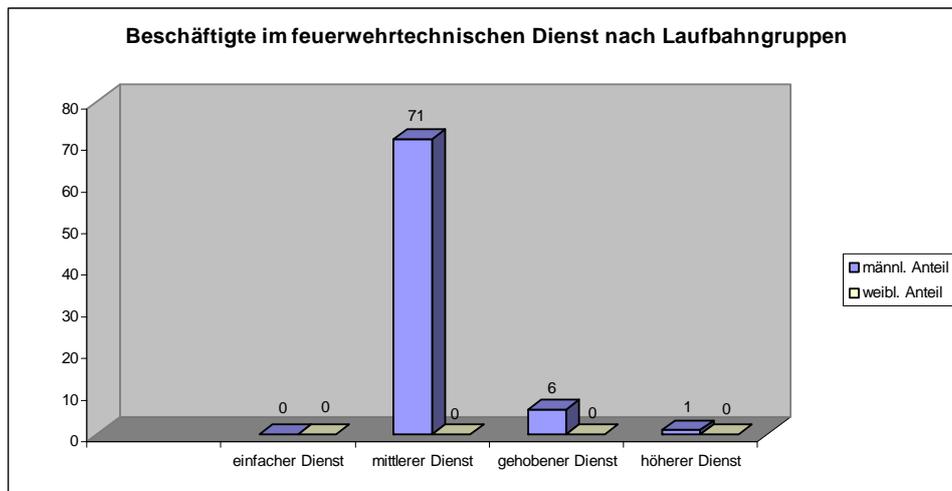


Die Unterteilung der Beschäftigten im technischen Verwaltungsdienst nach Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigt, dass im allgemeinen technischen Verwaltungsdienst keine einzige Frau im Beamten-/Beamteninnenverhältnis beschäftigt ist. Sie gehören alle der Gruppe der tariflich Beschäftigten an. Außer in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



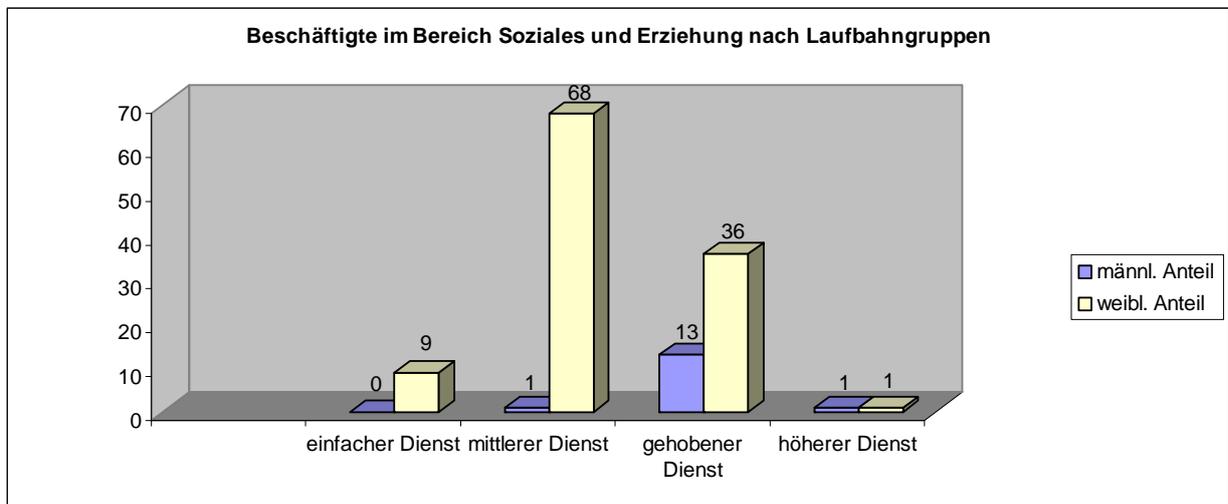
3.) Feuerwehrtechnischer Dienst

Dem feuerwehrtechnischen Dienst gehören 78 Beschäftigte an, jedoch keine einzige Frau.



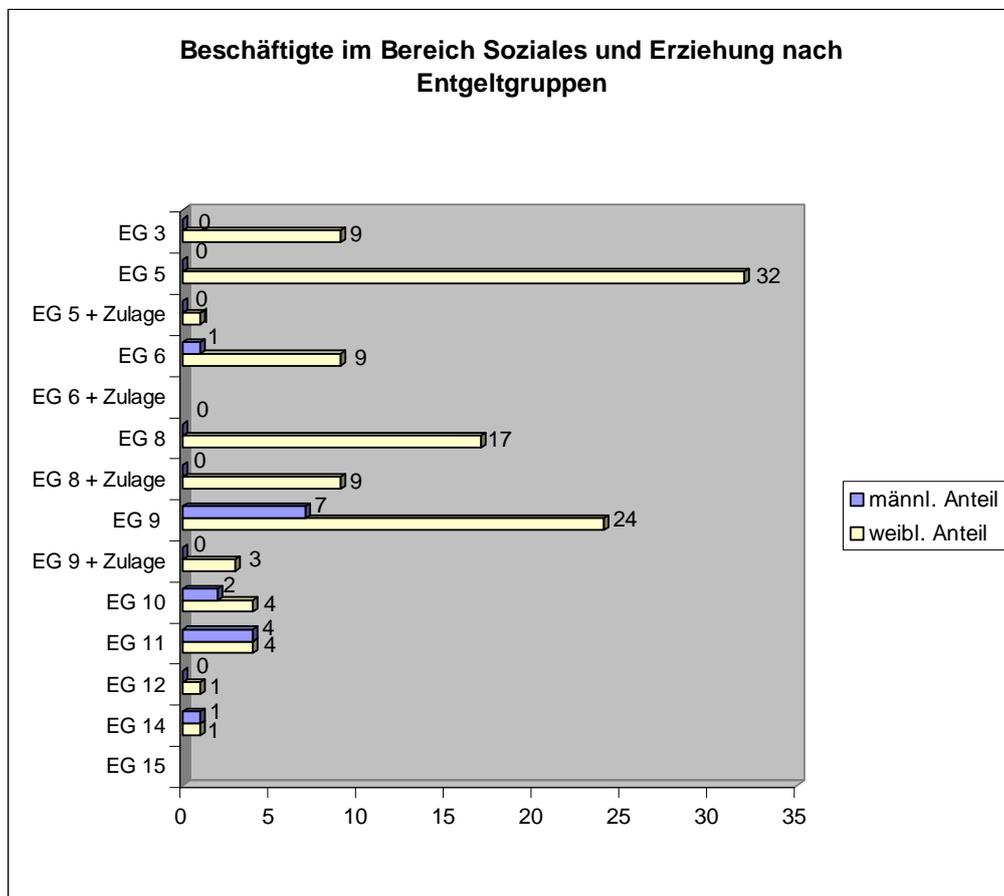
4.) Soziales und Erziehung

Mit 133 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 86,47 %.



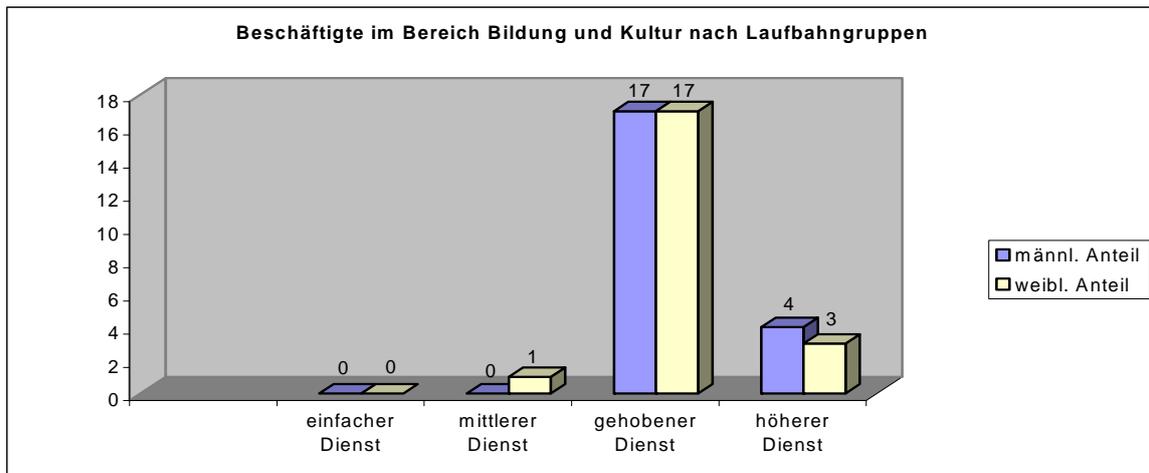
Von den insgesamt 133 Beschäftigten des Berufsbereiches Soziales und Erziehung sind 4 im Beamten-/Beamtinnenverhältnis. Der Frauenanteil liegt bei 25 % (3 Männer und 1 Frau).

Dagegen sind Frauen bei den tariflich Beschäftigten in dieser Berufsgruppe überproportional vertreten.

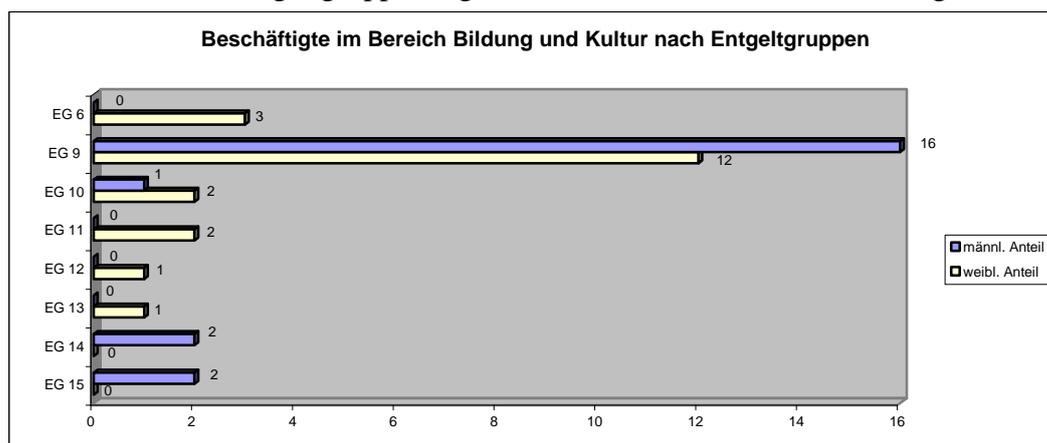


5.) Kultur und Bildung

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

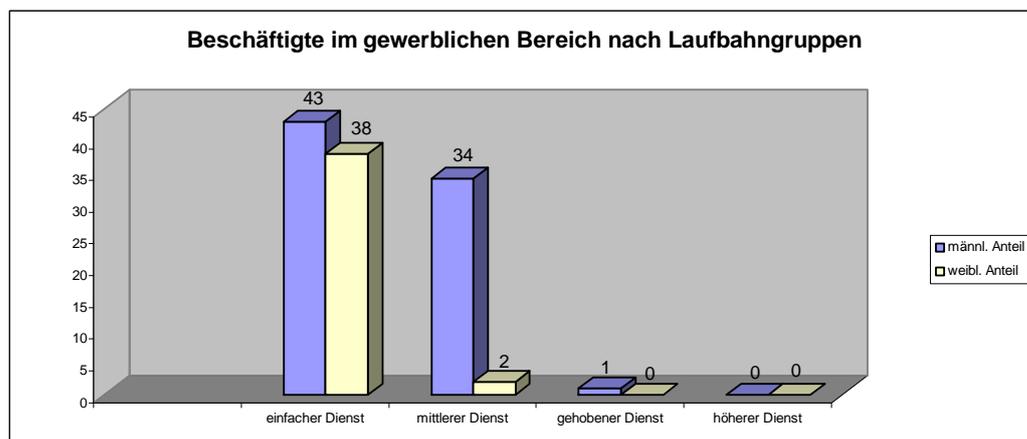


Alle Beschäftigten in diesem Berufsbereich gehören der Gruppe der tariflich Beschäftigten an. Der Frauenanteil ist, wie die nachfolgende Abbildung zeigt, in den meisten Entgeltgruppen überdurchschnittlich hoch. Eine Unterrepräsentanz ist nur in der Entgeltgruppe 9 (43 %) auszumachen. Ab der Entgeltgruppe 12 gibt es in diesem Bereich keine einzige Frau.

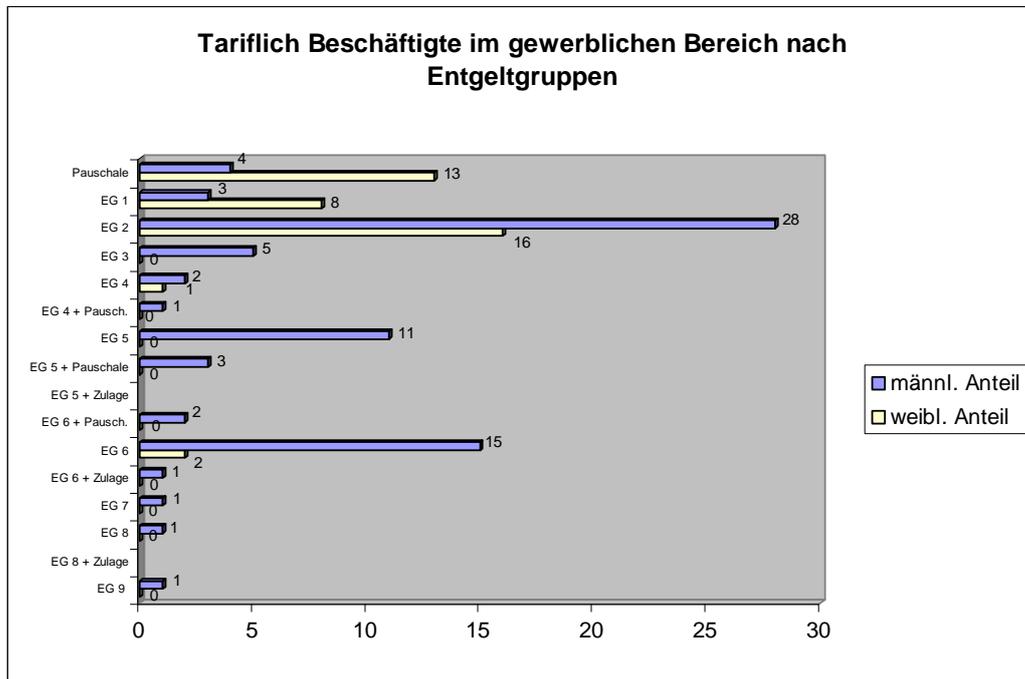


6.) Gewerblicher Bereich

Dem gewerblichem Berufsbereich (Schulhausmeister/-innen, Handwerker/-innen, Wachpersonal, Hilfskräfte u. a.) gehören insgesamt 118 Beschäftigte an. Der prozentuale Frauenanteil liegt in diesem Bereich bei 34 %.

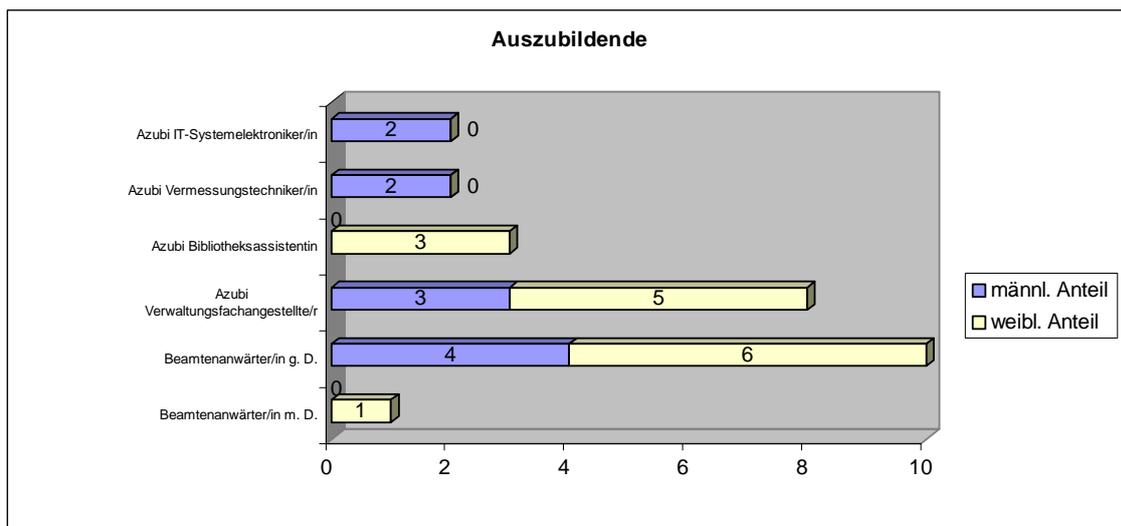


Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, sind Frauen im gewerblichen Bereich (Schulhausmeister/-innen, Handwerker/-innen, Wachpersonal, Hilfskräfte u. a.) in den niedrigsten Entgeltgruppen (EG 1 und EG 2) überproportional und in allen anderen Entgeltgruppen unterrepräsentiert beziehungsweise gar nicht vertreten.



Auszubildende und Anwärter/-innen

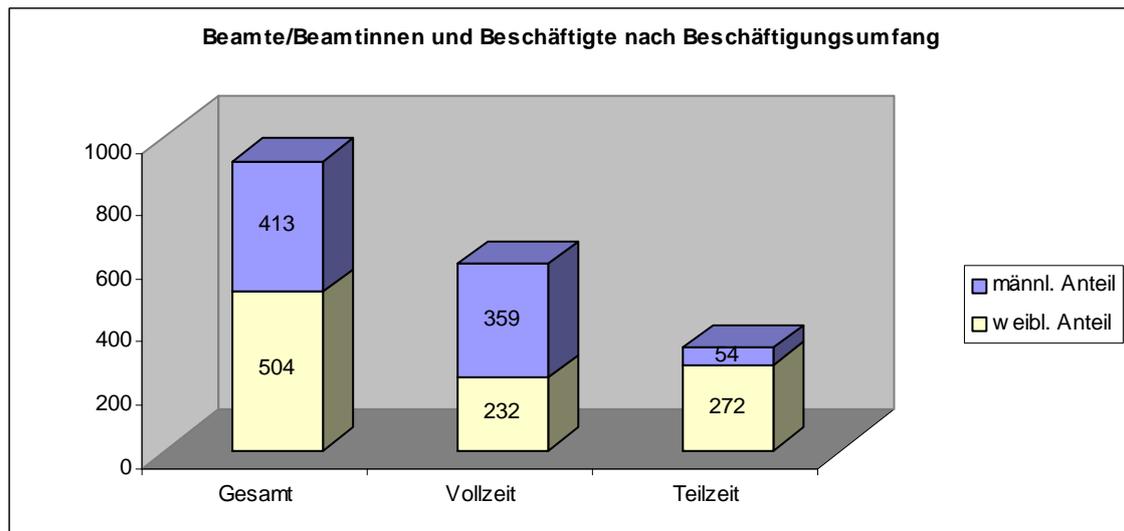
Zum Stichtag 01.01.2007 gibt es 26 Auszubildende/Anwärter/-innen bei der Stadt, davon 15 junge Frauen. Das entspricht einem prozentualen Anteil von rund 58 %. Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, sind Frauen in einigen Ausbildungsberufen deutlich überrepräsentiert, dafür gibt es keine einzige Frau in den Ausbildungsberufen Vermessungstechnik und IT-Systemelektronik.



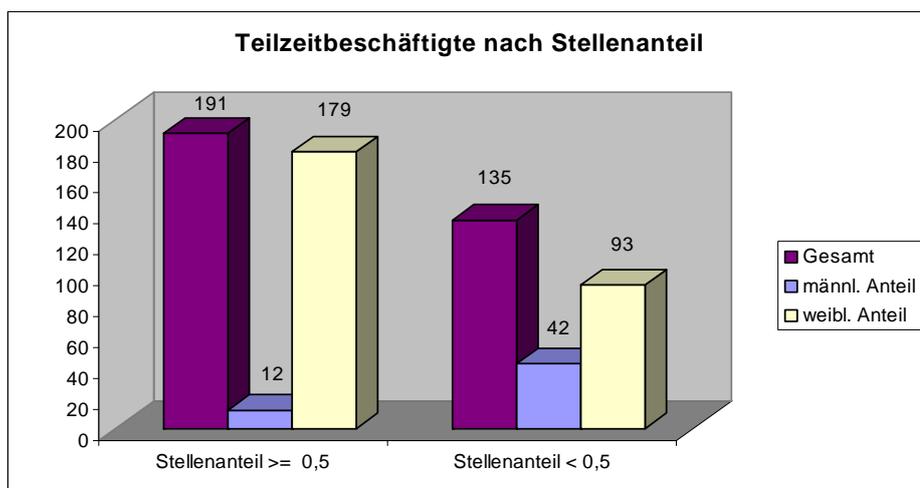
II. 1. 2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt, flexible Arbeitszeiten sowie Teilzeitstellen zu schaffen und Beurlaubungsmöglichkeiten anzubieten, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Insgesamt befinden sich 326 Beschäftigte (ohne Altersteilzeit-Beschäftigte und Beurlaubte) in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Mit 84 % sind es überwiegend Frauenbeschäftigungsverhältnisse. Gemessen an der Gesamtzahl aller Beschäftigten (ohne Beurlaubte) liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 34 %. Ihr prozentualer Anteil an allen weiblichen Beschäftigten liegt bei 52 %. Das bedeutet, dass sich mehr als die Hälfte der Frauen in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis befinden. Bei den Männern macht dies dagegen nur einen Anteil von rund 12 % aus.



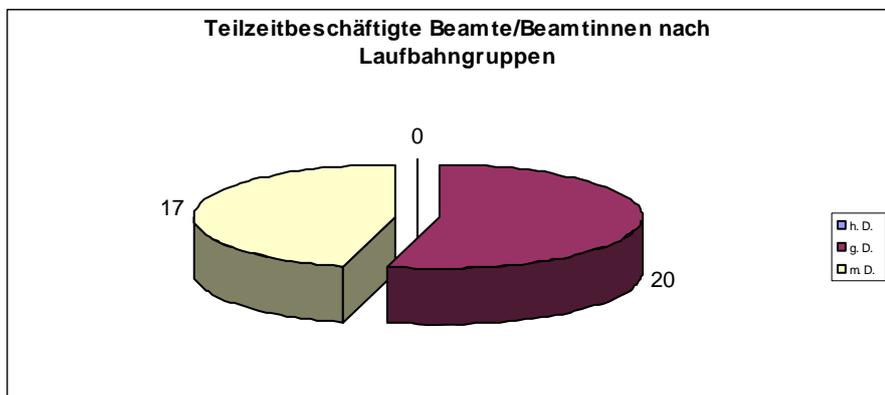
Von den Teilzeitbeschäftigten haben 135 (ohne Beurlaubte) einen Stellenanteil von unter 0,5. Der Frauenanteil liegt hier bei 69 %. 191 haben einen Stellenanteil von über 0,5. Hier liegt der prozentuale Frauenanteil bei rund 94 %.



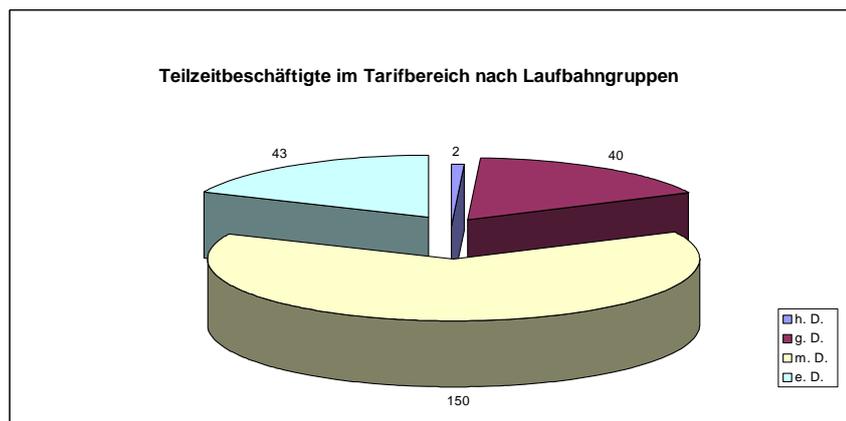
Teilzeitbeschäftigte nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppen

Von den insgesamt 38 teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten sind 37 (97,3 %) Frauen. Bei den tariflich Beschäftigten befinden sich insgesamt 288 in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis; davon 235 (82 %) Frauen.

Von den 37 Beamtinnen in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis ist keine einzige Frau im höheren Dienst beschäftigt. Ihr prozentualer Anteil im gehobenen Dienst liegt bei 54 % und im mittleren Dienst bei 56 %.



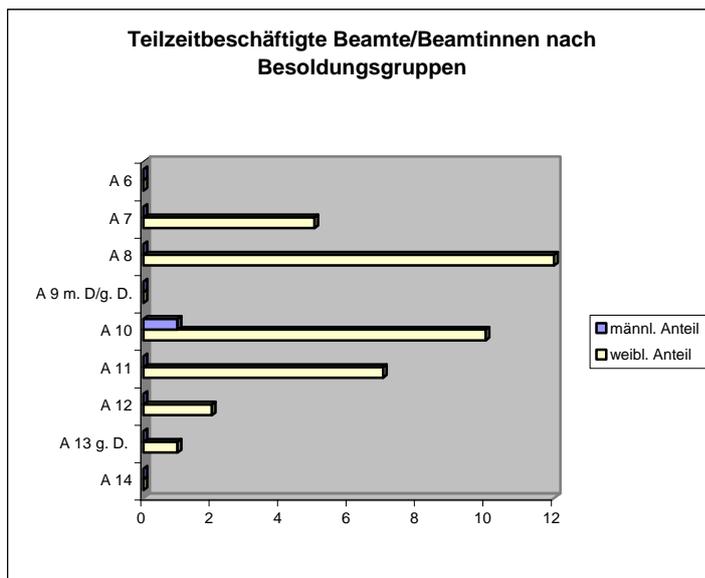
Von den teilzeitbeschäftigten Frauen im Tarifbereich sind 2 (0,9 %) im höheren Dienst, 40 Frauen (17 %) im gehobenen Dienst, 150 Frauen (64 %) im mittleren Dienst und 43 Frauen (18,3 %) im einfachen Dienst beschäftigt.



Teilzeitbeschäftigte nach Berufsgruppen und Bezahlstruktur

a) Beamte/Beamtinnen

Von den insgesamt 38 Teilzeitbeschäftigten im Beamten-/Beamtinnenverhältnis gehören 37 (97,3 %) der allgemeinen nichttechnischen Verwaltung an. Eine Teilzeitbeschäftigte gehört der Berufsgruppe Soziales und Erziehung an.



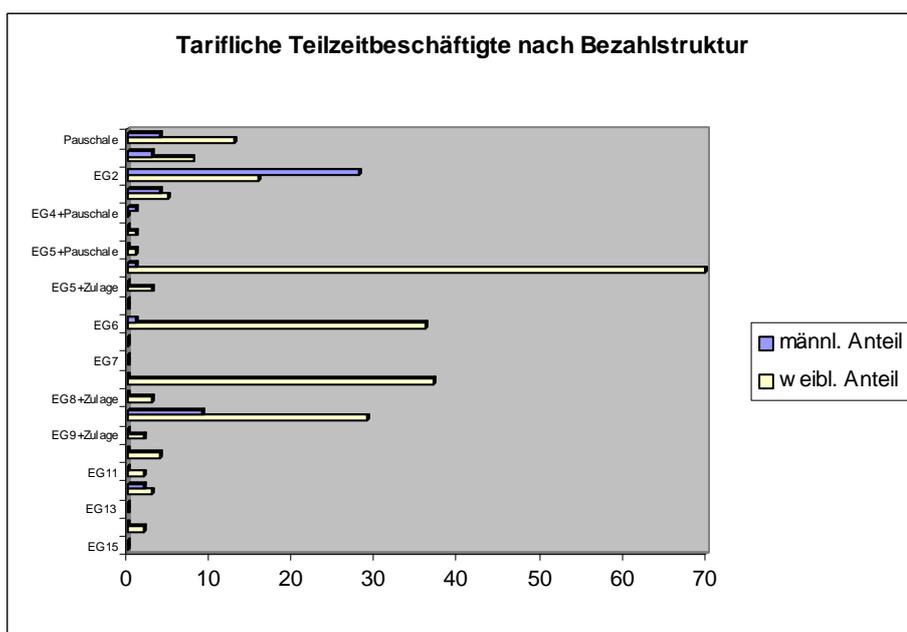
b) Teilzeitbeschäftigte nach Berufs- und Entgeltgruppen/Tariffbereich

Von den insgesamt 288 Teilzeitbeschäftigten befinden sich 125 in der Berufsgruppe der allgemeinen nichttechnischen Verwaltung, darunter kein einziger Mann.

Der allgemeinen technischen Verwaltung gehören 8 Teilzeitbeschäftigte, 3 Männer sowie 5 Frauen (62,5 %) an. In der Berufsgruppe Bildung und Kultur befinden sich insgesamt 22 Teilzeitbeschäftigte, davon 13 Frauen (59 %).

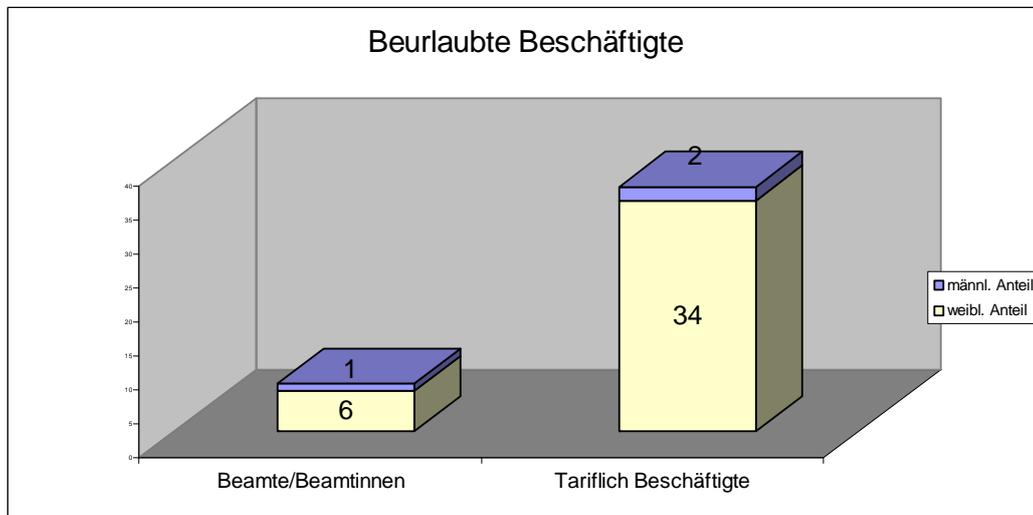
In der Berufsgruppe Soziales und Erziehung sind 54 Teilzeitbeschäftigte und zwar ausschließlich Frauen. Mit 48,1 % (38) liegt der prozentuale Frauenanteil in dem gewerblichen Bereich (Hausmeister/-innen, Handwerker/-innen, Aufseher/-innen, Wachpersonal, Hilfskräfte u. a.) unter 50 %.

Die Verteilung der tariflichen Teilzeitkräfte nach Entgeltgruppen stellt sich wie folgt dar:



Beurlaubte

Insgesamt sind zum Stichtag 43 Beschäftigte bei der Stadt Düren beurlaubt, davon 3 Männer und 40 Frauen. Von den 40 Frauen sind 6 Beamtinnen und 34 tariflich Beschäftigte. Bei den Männern handelt es sich um einen Beamten und zwei tariflich Beschäftigte.



Alternierende Heimarbeit

Nach einer längeren Modellphase wurde 2004 mit dem Personalrat die „*Dienstvereinbarung zur Einführung und Genehmigung alternierende Heimarbeit*“ abgeschlossen. Insgesamt machen zum Stichtag 7 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. Bisher zeigt sich aber auch hier, dass dieses Angebot ausschließlich von Frauen wahrgenommen wird.

II. 1. 3. Förderung der Chancengleichheit bzw. Gleichstellung von Frauen und Männern

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz ist die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und damit der Verfassungsauftrag aus Artikel 3, Abs. 2 des Grundgesetzes zu verwirklichen.

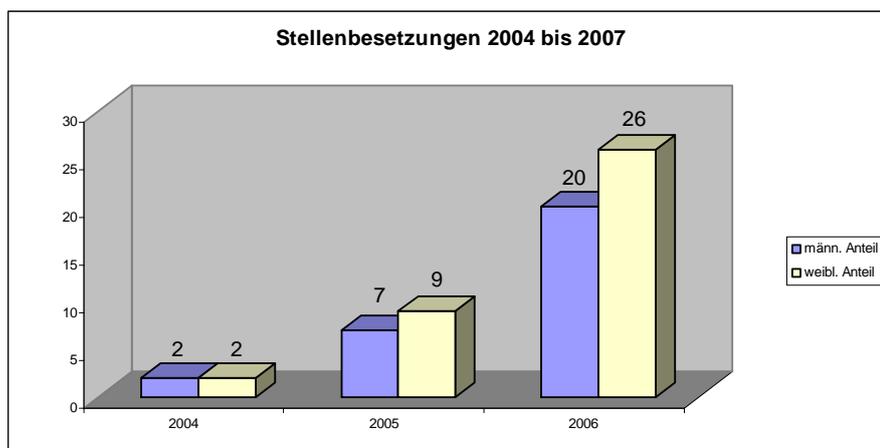
Vor diesem Hintergrund wurden zum Stichtag 01.01.2007 alle

- Stellenbesetzungsverfahren
- Beförderungen/Höhergruppierungen
- externe Zugänge
- Fort- und Weiterbildungsangebote
- Beurteilungen

auf ihre Chancengleichheit bzw. Gleichbehandlung von Frauen und Männern analysiert.

1. Stellenbesetzungsverfahren

Von 2004 bis 2007 fanden insgesamt 66 Stellenbesetzungsverfahren statt⁶. Bei 23 handelte es sich um interne Stellenbesetzungsverfahren. Hier liegt bei der Besetzung der prozentuale Frauenanteil bei 74 %. Der überwiegende Teil der Stellenbesetzungen erfolgte jedoch durch externe Einstellungen. Insgesamt wurden 65 % der extern ausgeschriebenen Stellen mit einer Frau besetzt.

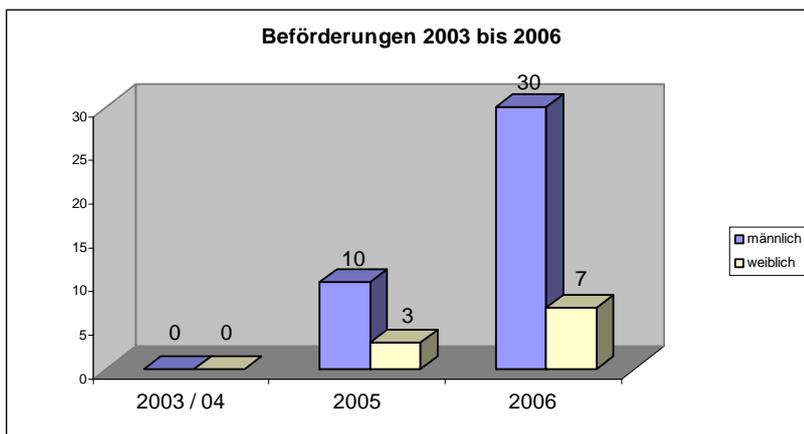


2. Beförderungen/Höhergruppierungen

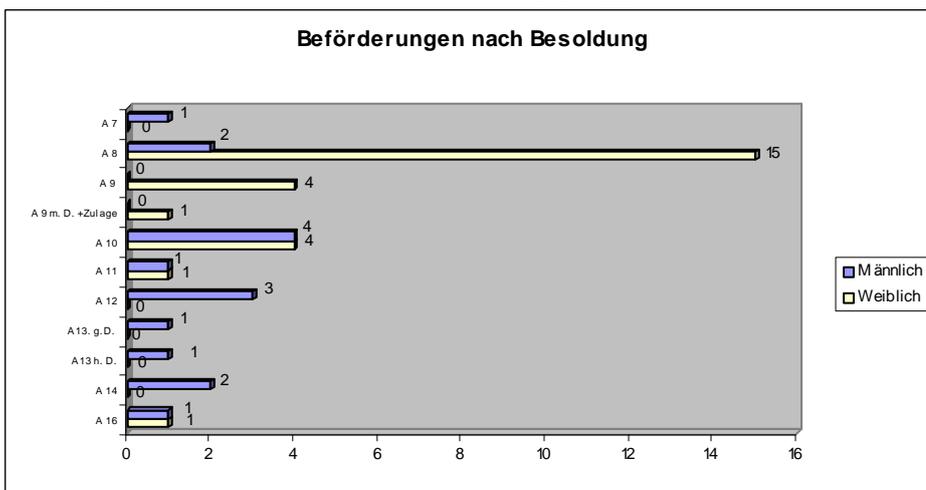
Beförderungen

Insgesamt wurden von 2003 bis Ende 2006 50 Beamte/Beamtinnen befördert. Der prozentuale Frauenanteil an den Gesamtbeförderungen lag dabei bei 20 %. In 2005 waren es 13 (10 Männer, 3 Frauen) und in 2006 37 Beförderungen, darunter 30 Männer. 2003 und 2004 gab es keine Beförderungen.

⁶ Auswahlverfahren von Nachwuchskräften sind hierin nicht enthalten.

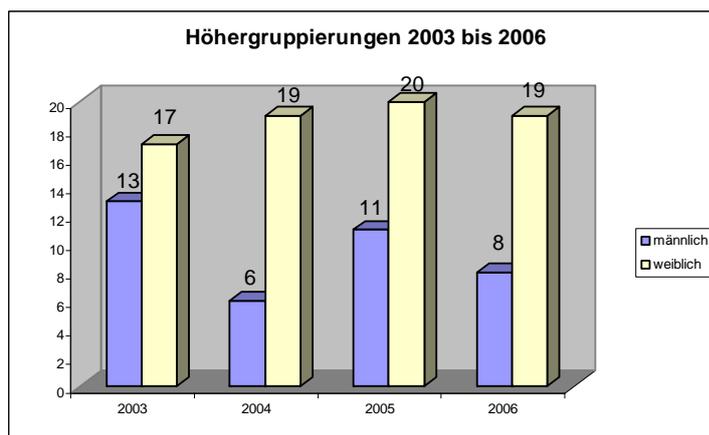


Die Beförderungen nach den einzelnen Besoldungsgruppen stellen sich wie folgt dar:

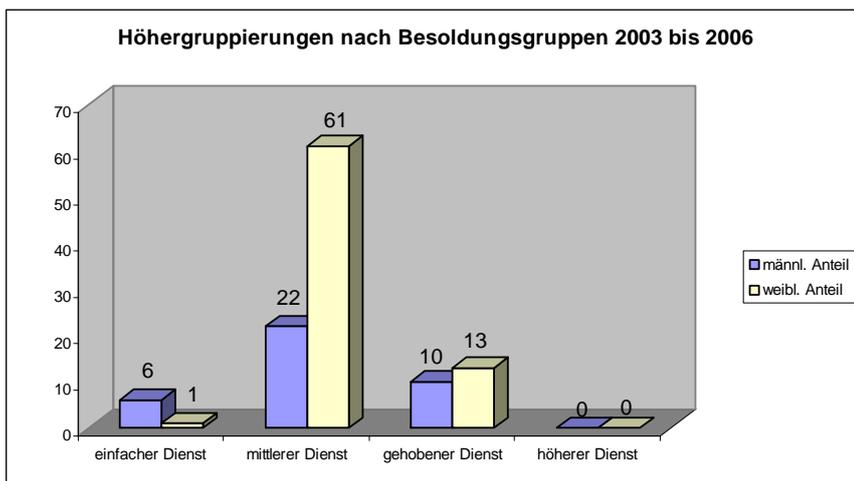


Höhergruppierungen

Von 2003 bis Ende 2006 wurden insgesamt 113 Beschäftigte höhergruppiert. Der prozentuale Frauenanteil betrug dabei insgesamt 66 %. Die nachstehende Abbildung zeigt, dass in den jeweiligen Jahren Frauen besonders von Höhergruppierungen profitiert haben.

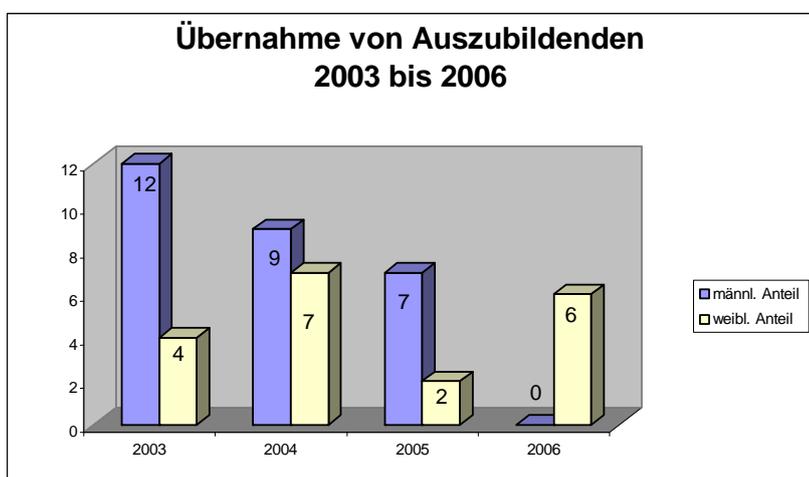


Bei den meisten Höhergruppierungen handelt es sich um Höhergruppierungen im vergleichbaren mittleren Dienst. Höhergruppierungen im höheren Dienst gab es keine einzige. Unter den 7 Beschäftigten des einfachen Dienstes, die höhergruppiert wurden, war eine Frau.

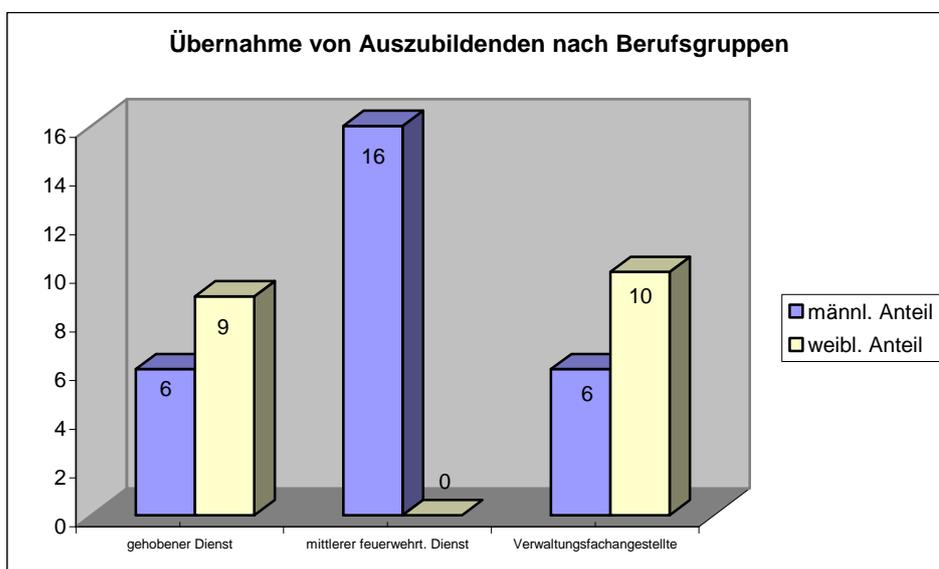


Übernahme von Auszubildenden

Bei den Auszubildenden, die seit 2003 übernommen worden sind, liegt der prozentuale Frauenanteil in 2003 bei 25 %, in 2004 bei 44 %, in 2005 bei 22,2 % und in 2006 sogar bei 100 %.

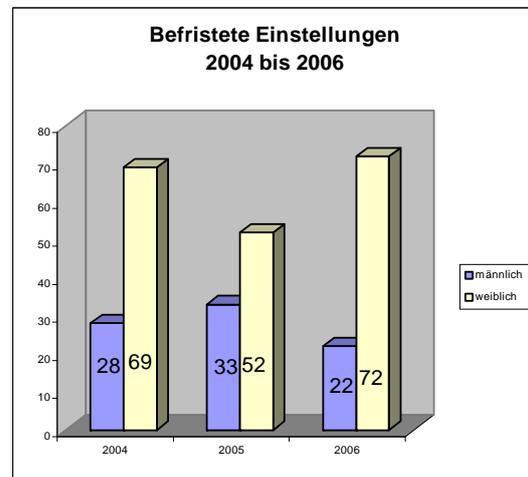
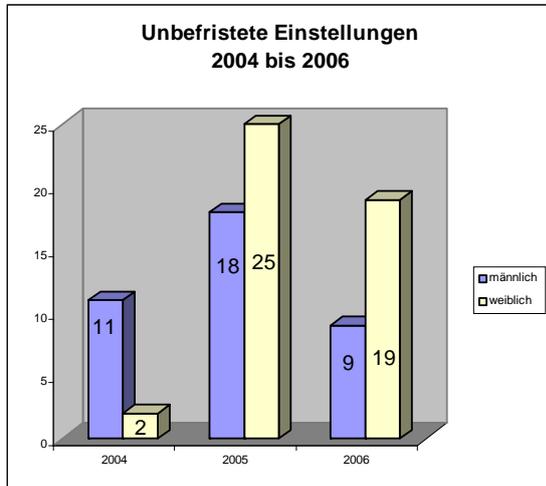


Eine differenzierte Betrachtung der Auszubildenden, die übernommen worden sind, nach Berufsgruppen zeigt, dass die Frauen im gehobenen Dienst überproportional vertreten sind. Dies gilt auch – außer in 2005 – für den Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r.



3. Externe Zugänge

In 2006 gab es 28 unbefristete Einstellungen. Der prozentuale Frauenanteil an den unbefristet eingestellten Beschäftigten liegt zum Stichtag bei 68 %. Ein Vergleich mit den Jahren 2004 und 2005 bei den unbefristeten Einstellungen zeigt, dass der prozentuale Anteil von Frauen mit 58 % in 2005 überproportional hoch ist und in 2004 nur noch 15,3 % beträgt.



Bei den 94 befristeten Einstellungen in 2006 handelt es sich um 36 Praktikanten und Praktikantinnen und 58 regulär tariflich Beschäftigte. Der prozentuale Frauenanteil liegt hier bei 67,2%. Gemessen an allen befristeten Einstellungen (einschließlich Praktikantinnen und Praktikanten) wurden 2006 überproportional (76,5 %) Frauen eingestellt.

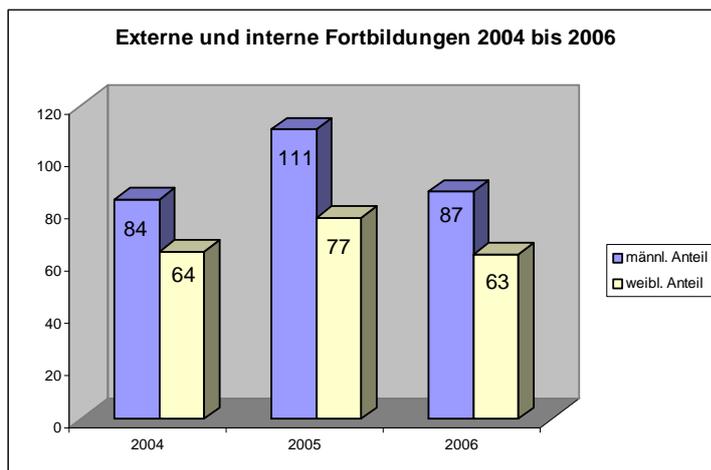
Ein Vergleich mit den externen Zugängen in 2004 und 2005 bei den befristet Beschäftigten zeigt ebenfalls eine Überrepräsentanz von Frauen. Dies ist nicht zuletzt auf den hohen Anteil von Praktikantinnen in Kindertagesstätteneinrichtungen und im Jugendamt sowie die befristeten Einstellungen von Erzieherinnen zurück zu führen.

4. Fort- und Weiterbildungsangebote

Teilnahme an externen und internen Fortbildungen

In 2006 haben insgesamt 150 Beschäftigte eine interne oder externe Fortbildungsveranstaltung besucht. Davon 63 (42 %) Frauen, darunter 20 Teilzeitbeschäftigte.

Eine differenzierte Betrachtung des Frauenanteils an externen und internen Fortbildungsmaßnahmen seit 2004 zeigt, dass Frauen in allen Jahren bei den Fortbildungsangeboten unterrepräsentiert sind.

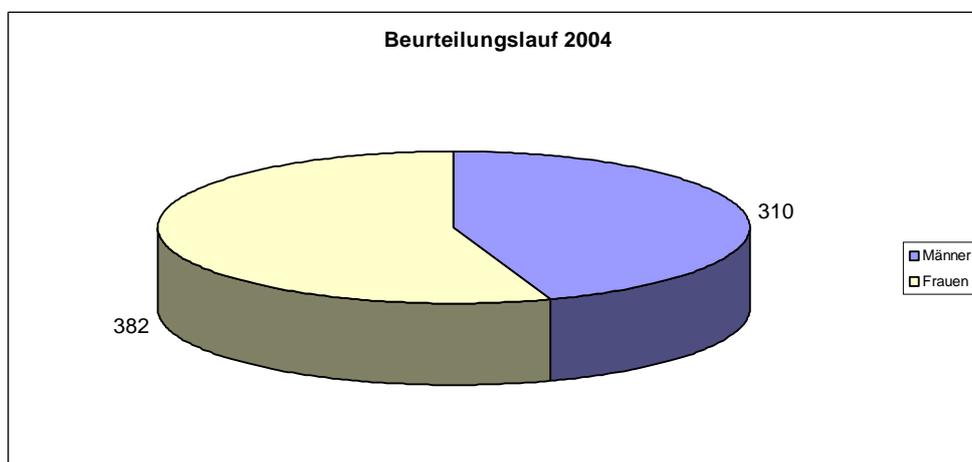


Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II

Insgesamt ist die Zahl der Beschäftigten, die in den letzten Jahren den Angestelltenlehrgang I oder II besucht haben, erheblich zurück gegangen. Waren es in 2003 noch insgesamt 3, davon eine Frau, die den Lehrgang I besuchte sowie 2 Männer, die den Angestelltenlehrgang II besuchten, wurden in 2004 keine Angestelltenlehrgänge durchgeführt und erst in 2005 besuchten 2 Frauen den Angestelltenlehrgang I und in 2006 nahm ein Mann am Angestelltenlehrgang II teil.

5. Beurteilungen

Im letzten Beurteilungslauf bei der Stadt Düren (2004) wurden insgesamt 692 Beschäftigte beurteilt, davon 382 Frauen und 310 Männer.



Bezogen auf die einzelnen Beurteilungsstufen (70 – 130) zeigt sich, dass Frauen den höchsten Anteil (60 %) in der Beurteilungsstufe bzw. Bewertungskategorie 100 haben. In den Beurteilungsstufen 120 und 130 sind Frauen jedoch deutlich geringer vertreten.

1. 4. Ziele und Maßnahmen

Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, schreibt das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vor, konkrete Zielvorgaben für den jeweiligen Geltungszeitraum des Frauenförderplans (3 Jahre) festzulegen.

Insgesamt werden in den Jahren 2007 bis Ende 2009 35 Beschäftigte aus Gründen der Altersteilzeit und wegen Erreichen der Altersgrenze ausscheiden. Darüber hinaus haben in 2007 24 Beschäftigte aus verschiedenen Gründen wie Kündigung, Entlassung, Vertragsende die Verwaltung verlassen.

Inwieweit jedoch diese durch Ausscheiden bzw. Versetzung in den Ruhestand frei werdenden Stellen anschließend wieder besetzt werden, ist abhängig von der Umsetzung der Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung im Personalbereich, d. h.

- Stelleneinsparungen
- Wiederbesetzungssperren
- Einstellungsstopp,

sodass eine Einschätzung oder gar eine verlässliche Prognose künftiger Einstellungen anhand dieser Zahlen nicht möglich ist. Vor diesem Hintergrund gilt es, realistische Zielquoten für die nächsten Jahre in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, anzustreben. Es werden folgende Ziele festgelegt:

- Der Frauenanteil in allen Laufbahngruppen der verschiedenen Berufsbereiche, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, wird um je eine Mitarbeiterin erhöht, d. h.

in der allgemeinen nichttechnischen Verwaltung

- im höheren Dienst von zurzeit 17,6 % auf 22 %,
- im gehobenen Dienst von zurzeit 47 % auf 50 %
-

im allgemeinen technischen Dienst

- im höheren Dienst von zurzeit 11 % auf 20 %
- im gehobenen Dienst von zurzeit 20 % auf 22 %
- im mittleren Dienst von zurzeit 8 % auf 15 %
-

im gewerblichen Bereich

- im vergleichbaren mittleren Dienst von zurzeit 5,5 % auf 10 %.

Darüber hinaus werden die folgenden Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz getroffen:

- Entwicklung neuer Strategien zur Anwerbung von jungen Frauen für die Ausbildungsbereiche, in denen sie bislang nicht vertreten sind,
- Prüfung und ggf. Änderung der Einstellungstestvoraussetzungen auf Chancengleichheit bzw. durch Prüfung von Einstellungstests auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität,
- Motivierung von Frauen für die Übernahme von höherwertigen Aufgaben, insbesondere von Führungsaufgaben

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Insgesamt zeigt die Analyse über die Teilzeitbeschäftigung bei der Stadt Düren, dass Teilzeitbeschäftigung nach wie vor eine Domäne von Frauen ist und in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen immer noch eine Ausnahme darstellt, die dringend weiter ausgebaut werden muss.

Für die nächsten Jahre ergeben sich hieraus folgende Ziele:

- Ausweitung des beruflichen Aufstiegs für Teilzeitbeschäftigte, insbesondere durch die konsequente Umsetzung des Grundsatzes, dass alle Stellen grundsätzlich teilbar sind.
- Erstellung einer Statistik auf Gesamtverwaltungsebene darüber, welche Vollzeitstellen als Teilzeitstellen/teilbare Vollzeitstellen ausgeschrieben und welche mit Teilzeitkräften besetzt werden
- Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung sind auch weiterhin auf Antrag der Beschäftigten im gewünschten Umfang zu ermöglichen.
- Insbesondere männliche Beschäftigte sollen motiviert werden, eine alternierende Telearbeit/Heimarbeit bzw. Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung aufzunehmen.
- Information/Schulung der Führungskräfte über Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit, auch in Führungspositionen.
- Einsatz von Beurlaubten für Sondereinsätze, Vertretungsbedarf (Langzeiterkrankte, längerfristig Beurlaubte), vorrangig vor etwaiger Einstellung Dritter.
- Kontaktpflege mit Beurlaubten sowie Fortbildungsangebote zur Anpassung und Erhaltung der beruflichen Kenntnisse.

Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Sowohl bei den Stellenbesetzungsverfahren der letzten Jahre als auch bei den Beförderungen/Höhergruppierungen lassen sich keine strukturellen Benachteiligungen von Frauen erkennen. Vielmehr zeigen auch die externen Zugänge seit 2005 einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils bei den zu besetzenden Stellen. Handlungsbedarf zeigt sich jedoch im Bereich Fort- und Weiterbildung und bei der Beurteilung.

Für die nächsten Jahre ergeben sich hieraus folgenden Ziele:

- Frauen für die Teilnahme an Fortbildungsangeboten motivieren, insbesondere Teilzeitkräfte.
- Sensibilisierung der Führungskräfte mit Personalverantwortung durch Schulungsmaßnahmen zu Fragen der Gleichstellung, der geschlechtergerechten Beurteilung und zum Abbau von möglichen mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierungen (AGG).
- Um mögliche mittelbare Diskriminierungen von Frauen bei den Regelbeurteilungen und auch den Beurteilungen im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung feststellen zu können und entsprechende Gegenmaßnahmen zu entwickeln, sind diese grundsätzlich getrennt nach Frauen und Männern sowie Teilzeitbeschäftigten auszuwerten.

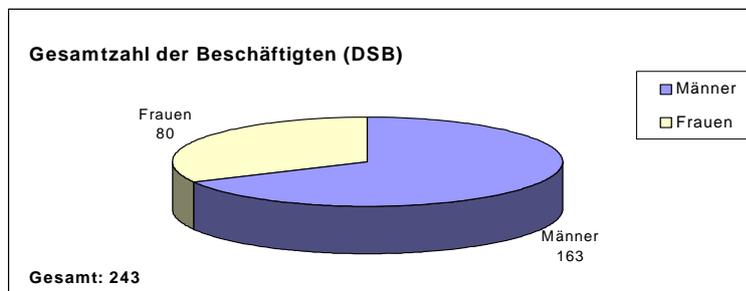
Des Weiteren sind die unter I. Grundsätze der Frauenförderung und Chancengleichheit formulierten Maßnahmen zu beachten.

II. 2. Dürener Service Betrieb (DSB)

II. 2. 1. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

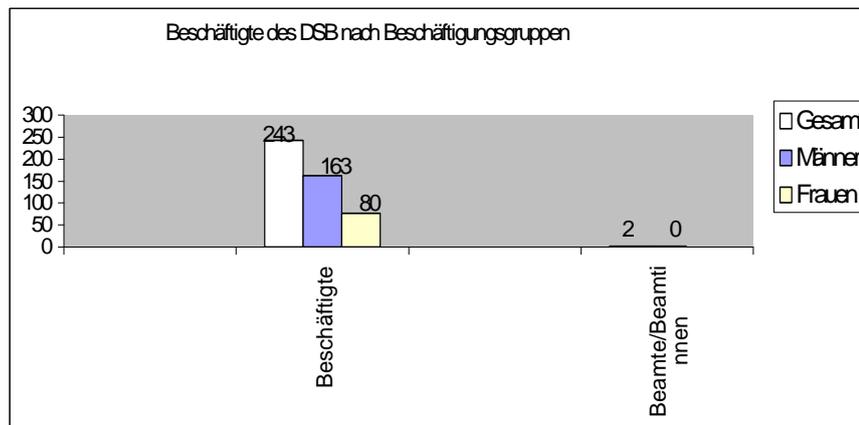
Gesamtzahl der Beschäftigten

Zum Stichtag 01.01.2007 sind beim Dürener Servicebetrieb 243 Frauen und Männer beschäftigt. Dabei liegt der prozentuale Frauenanteil insgesamt bei 33 %.



Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen

Ab dem 01.10.2005 erfolgte eine Unterteilung nach Beschäftigungsgruppen nur in die Gruppe der Beamtinnen und Beamten sowie den Beschäftigten nach dem TVöD. Von den insgesamt 243 Beschäftigten befinden sich zwei Männer im Beamtenverhältnis. Alle anderen gehören der Gruppe der tariflich Beschäftigten an.



Beschäftigte nach Berufsbereichen

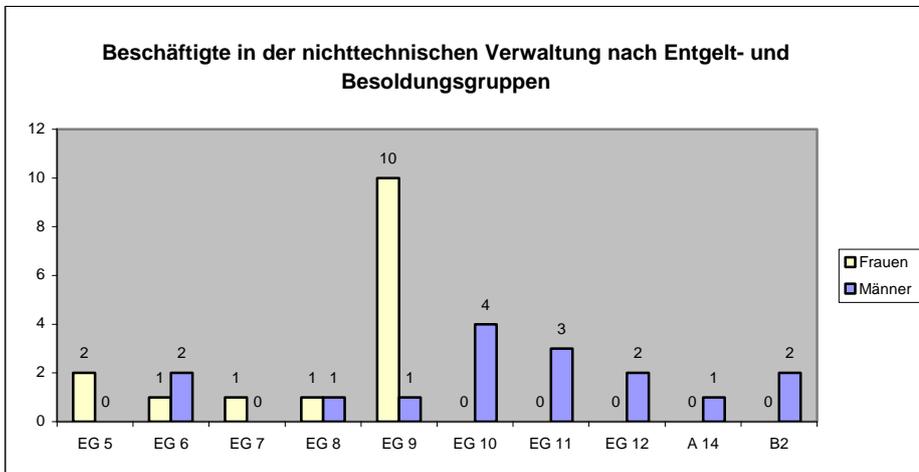
Zur Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen sind gem. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Berufsgruppen bzw. -bereiche zu definieren. Diese wurden für den Dürener Service Betrieb wie folgt festgelegt:

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

Allgemeine nichttechnische Verwaltung

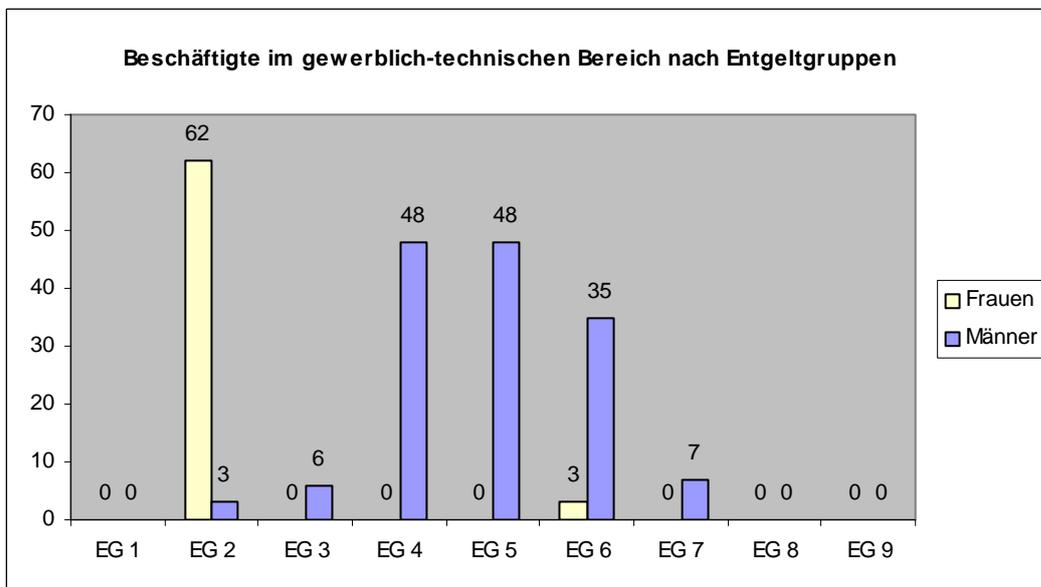
Insgesamt gehören dem nichttechnischen Verwaltungsdienst 31 Beschäftigte an. Der prozentuale Anteil von Frauen liegt hier bei 48,3%.

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



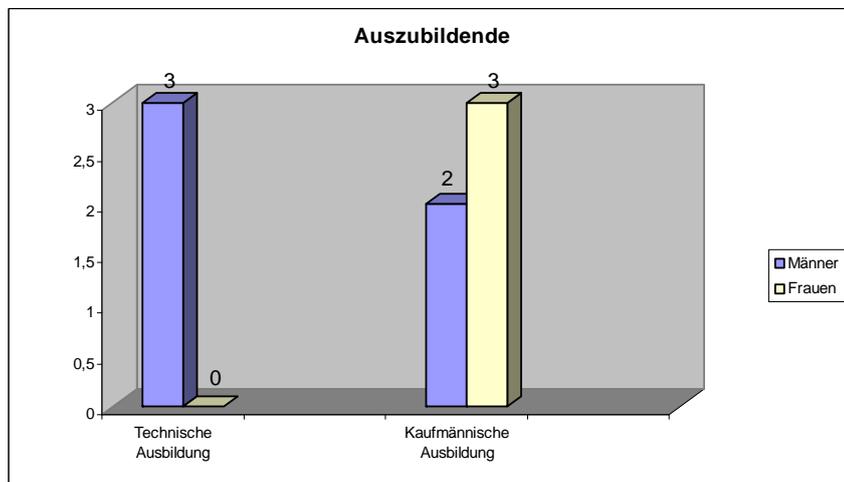
Gewerblich-technischer Bereich

In dem gewerblich-technischen Bereich wurden alle Beschäftigten in der Gebäudereinigung, der Abfallbeseitigung, Straßenreinigung, in der Werkstatt, der Friedhofs- und Grünflächenunterhaltung und der Kanalreinigung zusammen gefasst. Insgesamt sind in diesem Bereich 212 Männer und Frauen beschäftigt. Der prozentuale Frauenanteil liegt hier bei insgesamt 30,6%. Bis auf 3 Frauen sind alle in der Gebäudereinigung beschäftigt. Die Unterteilung nach Entgeltgruppen zeigt, dass fast alle Frauen der Entgeltgruppe 2 (Tarifrecht) angehören.



Auszubildende

Zum Stand 01.01.2007 befinden sich 8 Auszubildende, davon drei Frauen (37,5 %), in einem Ausbildungsverhältnis. Alle weiblichen Auszubildenden absolvieren eine Ausbildung zur Bürokauffrau. Im technischen Bereich sind ausschließlich männliche Auszubildende.

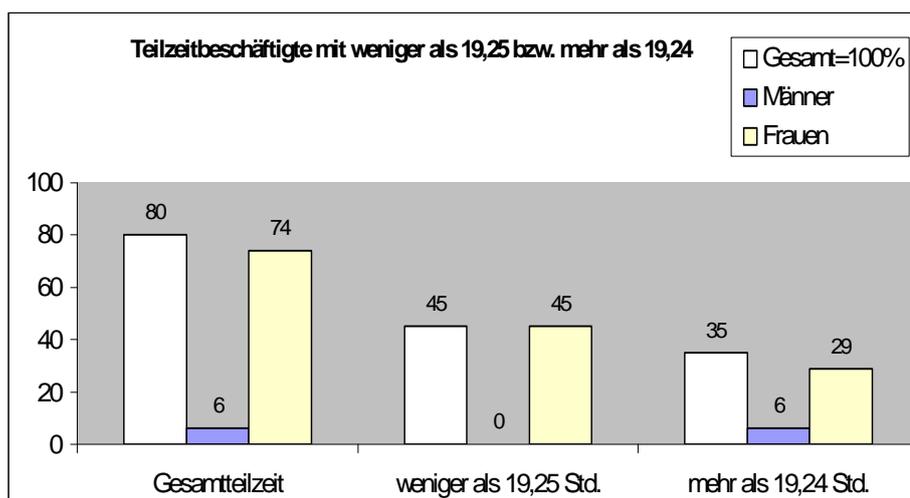


II. 2. 2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Teilzeitbeschäftigte

Insgesamt befinden sich zum Stichtag 01.01.2007 von den 243 Beschäftigten 80 in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Der prozentuale Frauenanteil liegt dabei bei 92,5 %. Den 74 Frauen stehen zum Stichtag 6 teilzeitbeschäftigte Männer entgegen.

56 % der teilzeitbeschäftigten Frauen befinden sich in einem Beschäftigungsverhältnis mit weniger als 19,25 Wochenarbeitszeitstunden. Von den insgesamt 6 Männern ist kein Mann mit weniger als 19,25 Wochenarbeitszeitstunden beschäftigt.



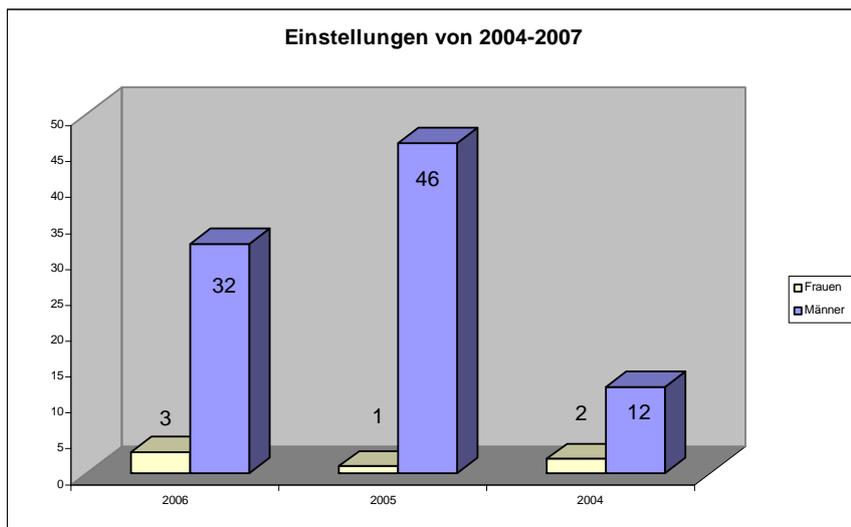
Beurlaubte Kräfte

Zum Stichtag 01.01.2007 gibt es beim DSB 2 beurlaubte Kräfte, davon keine Frau.

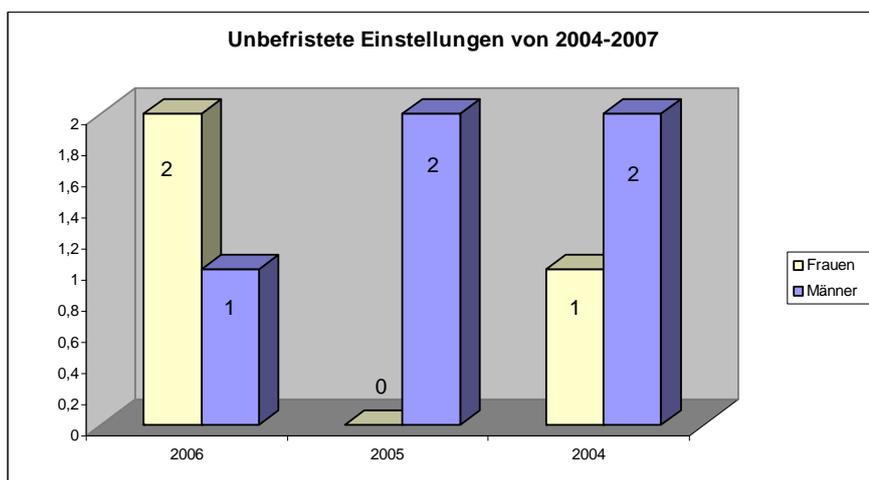
II. 2. 3. Förderung der Chancengleichheit bzw. Gleichstellung von Frauen und Männern

Stellenbesetzungsverfahren

In der Zeit vom 01.01.2004 bis 31.12.2006 fanden insgesamt 96 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 nur 6,25%.



Bei den Frauen und Männern, die unbefristet eingestellt wurden, betrug der prozentuale Frauenanteil 37,5%.



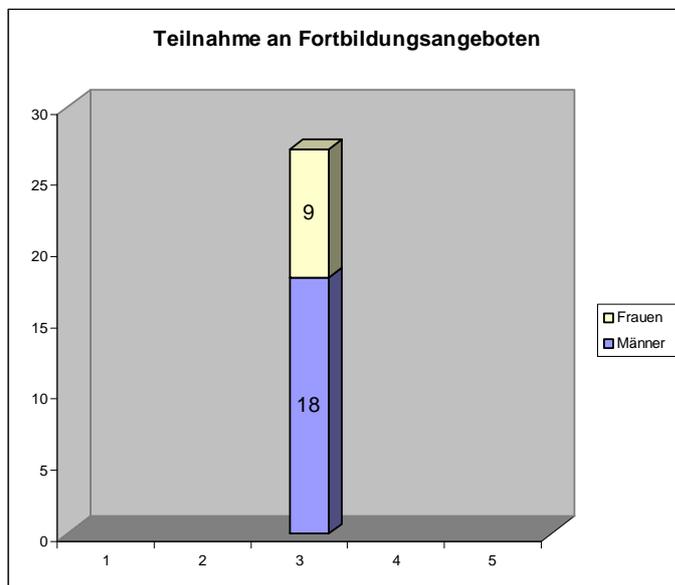
Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Zeitraum vom 01.01.2004 bis 31.12.2006 fand lediglich eine Beförderung statt, die sonstigen Höhergruppierungen bzw. Eingruppierungen erfolgten im Rahmen der Umstellung auf den TVöD zum 01.10.2005. Durch den Tarifwechsel wurden im Rahmen des TVÜ-VKA die weitere Verfahrensweise bei Bewährungsaufstiegen, Tätigkeitsaufstiegen und Fallgruppenaufstiegen neu geregelt und musste zum o. a. Stichtag umgesetzt werden.

Auch die neuen Eingruppierungsrichtlinien werden durch den o. a. Tarifvertrag in Zukunft neu geregelt werden.

Fort- und Weiterbildung

Es nahmen 27 Beschäftigte, davon 18 Männer und 9 Frauen, an Fachfortbildungen teil. An den Fortbildungen und Ausbildungen nahmen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte teil.



II. 2. 4. Ziele und Maßnahmen

Um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, schreibt das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vor, konkrete Zielvorgaben für den jeweiligen Geltungszeitraum des Frauenförderplans (3 Jahre) festzulegen.

Insgesamt sind beim DSB in den nächsten 3 Jahren wegen Erreichen des Renten- bzw. Pensionsalters 8 Abgänge zu erwarten. Differenziert betrachtet sind 7 Abgänge im Tarifbereich, 1 Abgang im Beamtenbereich zu erwarten. Unter den tariflich Beschäftigten sind 5 Frauen, die als Reinigungskräfte eingesetzt sind.

Darüber hinaus stehen in den nächsten 3 Jahren insgesamt 8 Abgänge wegen Altersteilzeit fest. Alle Anträge waren zu Stichtag 01.01.2007 bereits genehmigt und werden im „Blockmodell“ durchgeführt. Unter Ihnen befinden sich sechs Frauen.

Die Besetzung der sonstigen frei werdenden Stellen entscheidet sich im Einzelfall.

Vor dem Hintergrund, dass der größte Teil der beschäftigten Frauen im gewerblich-technischen Bereich Reinigungskräfte sind und eine Wiederbesetzung dieser Stellen aufgrund der Gründung der PPP (Dürener Gebäudereinigungsgesellschaft) ausgeschlossen ist, können keine Zielquoten zur Erhöhung des Frauenanteils beim Dürener Service Betrieb in diesem Bereich festgelegt werden.

Für die allgemeine nichttechnische Verwaltung wird hingegen festgelegt:

- den Frauenanteil von derzeit 48 % auf 50 % zu erhöhen.

Darüber hinaus werden die folgenden Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz getroffen:

- Alle frei werdenden Stellen in den nächsten 3 Jahren, die zur Wiederbesetzung anstehen, sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen zu besetzen, sofern nicht bei den Mitbewerbern liegende Gründe überwiegen.
- Alle Stellenausschreibungen im gewerblichen und technischen Bereich erhalten den Zusatz, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich gewünscht werden.
- Alle frei werdenden Stellen werden auf ihre Teilbarkeit und auf flexible Arbeitszeitmöglichkeiten überprüft.
- Mitarbeiterinnen im Reinigungsbereich werden bei der Übernahme von anderen Aufgaben durch spezielle Qualifizierungsangebote unterstützt und gefördert.
- Alle Ausbildungsstellen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind in den nächsten 3 Jahren bevorzugt mit Mädchen bzw. Frauen zu besetzen.

Des Weiteren sind die unter I. Grundsätze der Frauenförderung und Chancengleichheit formulierten Maßnahmen zu beachten.

III. 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 in Kraft treten 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 **07.05.2008** in Kraft.