

Anlage zu RD

Die Gleichstellungsbeauftragte
Silke Stertenbrink

Bad Münstereifel, den 26.05.2015

Bericht zur Umsetzung des Plans zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern - Frauenförderplan 2011-2014

I. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur/Entwicklung der Beschäftigtenzahlen von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Bad Münstereifel

Die statistischen Auswertungen basieren zur besseren Vergleichbarkeit mit dem Personalbericht auf dem Stand 12/2014.

Geschlechtsspezifische Analyse der Beschäftigtenstruktur im Vergleich 2011-2014 (Stand: 12/2014)

1.1 Gesamtzahl der Beschäftigten – Gliederung nach Geschlecht (einschließlich beurlaubte Kräfte, Auszubildende und Anwärter/innen)

Im Dezember 2010 lag die Gesamtzahl der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Bad Münstereifel bei 195. Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl betrug 104 (53 %). Im Dezember 2014 lag die Gesamtzahl der Beschäftigten bei 174. Der Frauenanteil betrug 91 (52 %). Damit ist insgesamt ein Absinken der Beschäftigtenzahl um 21 Beschäftigte und ein Absinken der Anzahl der weiblichen Beschäftigten um 13 Frauen zu verzeichnen. **Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten ist um 1 % gesunken.**

1.2 Beschäftigte nach Beschäftigtengruppe und Geschlecht

Der Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung Bad Münstereifel war mit 149 im Dezember 2010 als **tariflich Beschäftigte/r** eingestellt. Der Frauenanteil lag bei 77 (52 %). Im Dezember 2014 lag die Gesamtzahl der tariflich Beschäftigten bei 133. Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten betrug 68 (51 %).

Damit ist insgesamt ein Absinken der tariflich Beschäftigten um 16 und ein Absinken der Anzahl der weiblichen Beschäftigten um 9 Frauen zu verzeichnen. **Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der tariflich Beschäftigten ist dabei um 1 % gesunken.**

Im Dezember 2010 betrug der Frauenanteil bei den **Beamten/Beamtinnen** 27 (59 %) von insgesamt 46. Bei einer Gesamtanzahl der Beamten und Beamtinnen von 41 im Dezember 2014 ist die Anzahl der Beamtinnen auf 23 gesunken. **Die Frauenquote ist auf 56 % gesunken.**

1.3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Im Dezember 2010 befanden sich insgesamt 11 Frauen und 3 Männer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Im Dezember 2014 waren es noch 4 Frauen und 6 Männer. **Der Anteil der Frauen lag hier bei 40 %.**

1.4 Beamte/Beamtinnen nach Besoldungsgruppen (ohne Anwärter/innen)

Bezogen auf die Laufbahngruppen verteilt sich der Anteil von Frauen im Vergleich wie folgt:

Dezember 2010			Dezember 2014		
Laufbahngruppe	Anzahl der Mitarbeiterinnen	in %	Laufbahngruppe	Anzahl der Mitarbeiterinnen	in %
mittlerer Dienst	12	92 %	mittlerer Dienst	13	93 %
gehobener Dienst	11	42 %	gehobener Dienst	10	42 %
höherer Dienst	0	0 %	höherer Dienst	0	0 %

Bei der vergleichbaren Betrachtung der **einzelnen Laufbahngruppen** ist festzustellen, dass der Frauenanteil im **mittleren Dienst um 1%-Punkt gestiegen** ist. Im **gehobenen Dienst** ist der Frauenanteil **gleich hoch** geblieben.

Ein differenzierter Blick auf die **einzelnen Besoldungsgruppen** macht deutlich, dass sowohl im Dezember 2010 als auch im Dezember 2014 der **höchste Frauenanteil im mittleren Dienst** liegt. In der Besoldungsgruppe **A 11** ist die Anzahl der Frauen von eins **auf drei gestiegen**. Ab A 12 fehlen die Frauen dann gänzlich. Dies hat sich auch in 2014 nicht geändert. Zwar ist eine Frau mit der Wahrnehmung von Aufgaben des Amtes ab Besoldungsgruppe A 12 und höher betraut, jedoch konnte eine amtsangemessene Beförderung wegen dem Ratsbeschluss zum Stellenplan 2013 – trotz Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen - noch nicht erfolgen. Einer weiteren Frau wurden Aufgaben der Amtsleitung übertragen, jedoch muss deren Stellenwertigkeit noch überprüft werden. Der Frauenanteil **ab A 12** ist **gleich null**.

1.5 Tariflich Beschäftigte nach Entgelt- und Berufsgruppen (ohne Auszubildende)

Im Dezember 2010 waren insgesamt 146 als tariflich Beschäftigte bei der Stadtverwaltung Bad Münstereifel beschäftigt. Im Vergleich dazu ist die Anzahl in 2014 um insgesamt 13 auf 133 Beschäftigte gesunken. **Der Frauenanteil von 51 % ist unverändert** geblieben.

Der größte Teil der Beschäftigten gehörte im Dezember 2010 mit 54 Personen der Berufsgruppe „**nichttechnischer Dienst**“ an. Diese **Zahl** hat sich bis zum Dezember 2014 auf 46 Personen **reduziert**. Mit 46 Frauen im Dezember 2010 betrug der Frauenanteil **85 %**. Im Vergleich dazu ist **der Frauenanteil** im Dezember 2014 mit 38 Frauen **auf 83 % zurückgegangen**.

12 Beschäftigte waren im Dezember 2010 bei der Stadtverwaltung Bad Münstereifel in der Berufsgruppe „**technischer Dienst**“ eingestuft. Im Dezember 2014 waren es 9 Beschäftigte. Bei den Technikern beschäftigt die Stadt Bad Münstereifel **ausschließlich Männer**.

Zu den „**Sonstigen**“ rechnen Beschäftigte im Vollziehungsdienst, Hausmeister/innen, Bibliotheksdienst, Politessen, Fachangestellte für den Bäderbetrieb, Kassierer/innen, Wassermeister/innen und Sozialarbeiter/innen. Diese Berufsgruppe stellte im Dezember 2010 31 Beschäftigte. Davon waren 15 Frauen und 16 Männer. Im Dezember 2014 befanden sich in dieser Berufsgruppe 33 Beschäftigte. Davon waren 17 Frauen und 16 Männer. Insgesamt ist der **Frauenanteil von 48 % auf 52 % gestiegen**.

Zu den **gewerblich Beschäftigten** zählen die ehemaligen Arbeiter/innen. Im Dezember 2010 waren 49 Mitarbeiter/innen in diesem Bereich beschäftigt, davon 14 Frauen (29 %). Im Dezember 2014 waren es insgesamt 45 Beschäftigte, davon 13 Frauen (29 %). Der Frauenanteil hat sich somit **nicht verändert**. Bei dieser Berufsgruppe beschränkt sich der Frauenanteil ausschließlich auf die Reinigungskräfte, die in den beiden unteren Entgeltgruppen 1 und 2 eingestuft sind.

1.6 Auszubildende und Anwärter/innen einschließlich Beschäftigte in der Probezeit
Im Dezember 2010 befanden sich 8 Personen in einem Ausbildungsverhältnis bei der Stadt Bad Münstereifel. Im Dezember 2014 befanden sich keine Beschäftigten in einer Ausbildung. **Der Frauenanteil ist von 75 % auf 0 % gesunken.**

1.7 Teilzeitbeschäftigte

1.7.1 Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen

Im Dezember 2010 befanden sich 78 (40 %) Beschäftigte in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Im Dezember 2014 hat sich die Zahl der Mitarbeiter/innen in Teilzeit nicht verändert. Jedoch **stieg der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen auf 45 %.**

1.7.2 Teilzeitbeschäftigte nach Laufbahngruppe und Geschlecht (>= 19,5 bzw. 20,5 Std./Woche)

Von den 78 Teilzeitbeschäftigten waren im Dezember 2010 50 mit mehr als der Hälfte der regulären wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt. Im Dezember 2014 waren es von insgesamt 78 Beschäftigten 41 Beschäftigte. **Der Frauenanteil bei den tariflich Beschäftigten stieg von 95 % in 2010 auf 97 % in 2014;** wobei der Frauenanteil bei den **Beamtinnen sowohl in 2010 als auch in 2014 100 %** betrug.

1.7.3 Teilzeitbeschäftigte nach Laufbahngruppen und Geschlecht (< 19,5 bzw. 20,5 Std./Woche)

In 2010 waren 28 tariflich Beschäftigte in einem Beschäftigungsverhältnis von weniger als der Hälfte der regulären wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt. In 2014 waren es 36 tariflich Beschäftigte und eine Beamtin. **Der Frauenanteil bei den tariflich Beschäftigten betrug in 2010 24 (86 %) und in 2014 27 (75 %).** Bei den Beamtinnen ist der **Frauenanteil von 0 % auf 100 % gestiegen.**

Eine differenzierte Betrachtung der **Teilzeitbeschäftigten nach Geschlechtern** zeigt, dass **bei den Beamten/innen** im Dezember 2010 insgesamt 13 Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse bestanden. Alle 13 wurden von weiblichen Beschäftigten wahrgenommen. Im Dezember 2014 bestanden insgesamt 11 Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, die ebenfalls **alle von weiblichen Beschäftigten** wahrgenommen werden. Es gibt keinen teilzeitbeschäftigten Beamten.

Im Bereich der **tariflich Beschäftigten** waren **in 2010** insgesamt 65 Mitarbeiter/innen teilzeitbeschäftigt. Es handelt sich hierbei um 59 (**91 %**) **weibliche Beschäftigte.** **In 2014** betrug die Gesamtzahl der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen 67. Von diesen 67 Beschäftigten sind 10 Männer und 57 **Frauen (85 %).**

1.8 Beurlaubte Kräfte

Sowohl im Dezember 2010 als auch im Dezember 2014 waren **2 Beschäftigte beurlaubt.** **Der Frauenanteil** an den beurlaubten Kräften beträgt **100 %:**

1.9 Stellenbesetzungen

1.9.1 Externe Zugänge in 2011 - 2014

In den Jahren 2011 - 2014 wurden insgesamt 17 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (7 Frauen und 10 Männer) eingestellt (nicht Stellen nach dem Stellenplan). Von diesen 17 Neueinstellungen erhielten jedoch nur 3 Beschäftigte unbefristete Verträge. Der überwiegende Teil der neu eingestellten Mitarbeiter/innen erhielt befristete Verträge. Hierbei handelt es sich überwiegend um Einstellungen für den Ersatz von Mitarbeiterinnen, die lange

Zeit erkrankt sind bzw. sich in Elternzeit/Beurlaubung befinden oder um zwingende Nachbesetzungen für ausgeschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bei den Neueinstellungen handelt es sich ausschließlich um Einstellungen von Beschäftigten. Beamtinnen oder Beamte wurden in dem Berichtszeitraum keine eingestellt.

Der Frauenanteil bei den Neueinstellungen liegt mit 3 Frauen bei 41 %.

1.9.2 Interne Stellenbesetzungen

Die Organisationsstruktur wird regelmäßig angepasst. In diesem Zusammenhang wurde **eine Beamtin zur Amtsleiterin bestellt.**

1.9.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

In den Jahren 2011 bis 2014 wurden insgesamt 9 Beamte (7 Frauen und 2 Männer) befördert und 9 tariflich Beschäftigte (9 Männer) höhergruppiert.

1.10 Aus-, Fort- und Weiterbildung

Ein tariflich Beschäftigter hat im Berichtszeitraum die Fortbildungsprüfung zum Verwaltungsfachwirt (2. Angestelltenprüfung) bestanden und ein tariflich Beschäftigter hat die 1. Angestelltenprüfung erfolgreich abgelegt. Eine Mitarbeiterin hat mit der Fortbildung zur Verwaltungsfachwirtin begonnen. Eine Auszubildende für den Beruf der Verwaltungsfachangestellten bestand ebenfalls ihre Abschlussprüfung. Ein Auszubildender bestand seine Abschlussprüfung als Rohrnetzbauer. Ihre Laufbahnprüfung für den mittleren Verwaltungsdienst bestand eine Beamtin. Drei Beamtinnen und ein Beamter beendeten ihre Ausbildung für den gehobenen Verwaltungsdienst.

An insgesamt 361 (vorheriger Berichtszeitraum 387) ein- oder mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen nahmen in den Jahren 2011 - 2014 die Mitarbeiter/innen teil. Insgesamt konnten 102 (vorheriger Berichtszeitraum 154) voll- und 106 (vorheriger Berichtszeitraum 98) teilzeitbeschäftigte Frauen sowie 153 (vorheriger Berichtszeitraum 135) vollzeitbeschäftigte Männer berücksichtigt werden. Zusätzlich wurden 11 Inhouse-schulungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt. **Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen, die an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, ist von 25 % auf 29 % gestiegen.**

2. Zusammenfassende Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur zeigt eine Verschlechterung für Frauen. Insgesamt ist die **Anzahl der weiblichen Beschäftigten um 1 %-Punkt gesunken.** Diese Absenkung betrifft die Berufsgruppe der **tariflich Beschäftigten.** Bei den **Beamten** ist der **Frauenanteil um 3 % gesunken.**

Somit hat es **keine grundlegende Veränderungen** gegeben. Nach wie vor sind **Frauen** in der Stadtverwaltung Bad Münstereifel **in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen unterrepräsentiert.** Das heißt, sie sind um so weniger vertreten, je höher die Funktion bzw. die Bezahlung ist bzw. um so zahlreicher vertreten, je niedriger die Funktion bzw. die Bezahlung ist.

Bei den **Beamtinnen** im **mittleren Dienst** ist der **Frauenanteil** um 1 %-Punkt auf 93 % **gestiegen.** Währenddessen ist der Frauenanteil bei den **Beamtinnen** im **gehobenen Dienst** mit 42 % **gleichgeblieben.**

Bei der Betrachtung der einzelnen Besoldungsgruppen wird deutlich, dass bei den **Beamten** der **höchste Frauenanteil** nach wie vor im **mittleren Dienst** liegt. Immerhin konnte **der Anteil der Frauen im gehobenen Dienst** in den Besoldungsgruppen **A9 von 1 auf 2** und in **A11 von 1 auf 3** weibliche Beschäftigte **angehoben** werden. In der Besoldungsgruppe **A10 sinkt** der Frauenanteil **von 9 auf 5** und **ab A12** ist der Frauenanteil dann **gleich null.**

Bei den **Technikern** gibt es nach wie vor **keine Frauen**.

Bei den **gewerblich Beschäftigten** (ehemalige Arbeiterinnen) **beschränkt sich der Frauenanteil ausschließlich auf die Reinigungskräfte**, die in den beiden untersten Lohngruppen eingestuft sind.

Tendenziell hat es in Bereichen mit Leitungs- und Führungsfunktion keine grundlegenden Veränderungen gegeben. Nach wie vor sind Frauen bei der Stadt Bad Münstereifel in Bereichen mit Leitungs- und Führungsfunktion, gemessen an der Zielvorstellung des Landesgleichstellungsgesetzes, noch unterrepräsentiert.

Zu solchen Führungs- und Leitungsstellen zählen bei der Stadt Bad Münstereifel die Dezernate, die Amtsleitungen und ihre Stellvertretungen sowie die Sachgebietsleitungen.

Aufgrund einer Anpassung der Organisationsstruktur wurde zum 01.03.2014 eine weitere Stabsstelle eingerichtet.

Zur Zeit werden von insgesamt **21 Stellen in Leitungsfunktion** **4 von Frauen** wahrgenommen. Der **Frauenanteil** von **19 %** ist im Vergleich zu 2010 unverändert geblieben.

Bei der Stadt Bad Münstereifel ist die **obere Führungsebene** (Dezernenten und Betriebsleitung Beteiligungen) **ausschließlich** mit **4 Männern** besetzt. Auf der **mittleren Führungsebene** (Amtsleitung und Stabsstellenleitung) sind **5 Männer**, aber **nur 2 Frauen** vertreten. Im vorherigen Berichtszeitraum war es nur eine Frau. Auch in der **unteren Führungsebene** (Sachgebietsleitung und Betriebsleitung eifelbad) sind **nur 2** von 10 Stellen mit **Frauen** besetzt. Im vorherigen Berichtszeitraum waren es noch 3 von insgesamt 11 Stellen.

Eine positive Entwicklung im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigt **nach wie vor die hohe Anzahl der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse**. Die Anzahl war durch den Betriebsübergang der städtischen Kindertagesstätten im vorherigen Berichtszeitraum um 6 % gesunken und ist nun wieder um 5 % auf 45 % gestiegen. Sie ist nach wie vor im Verhältnis zu anderen Kommunen erfreulich hoch. Das bestätigt, dass die Stadt Bad Münstereifel in diesem Bereich Frauenförderung betreibt.

Nach wie vor **stellen** allerdings **Frauen den größten Teil der Teilzeitbeschäftigten** (68 von 78). Bei den Beamten ist kein männlicher Mitarbeiter in Teilzeit. Bei den Beschäftigten sind es insgesamt 10 Männer.

Die **Zahl der Beurlaubten** ist mit **2 unverändert geblieben**. **Beurlaubte Kräfte sind ausschließlich Frauen**.

II. Bericht zur Umsetzung der einzelnen Ziele und Maßnahmen für den Zeitraum 2011 bis 2014

Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen und Einrichtungen der Stadtverwaltung Bad Münstereifel lautet das Ziel des am 13.12.2011 verabschiedeten Plans zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern – Frauenförderplan. Dieses sollte durch den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Beschäftigungsbereichen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen erreicht werden.

Auf der Basis einer Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigten zum Dezember 2010 wurden die Aspekte, die eine Ungleichheit zwischen den Geschlechtern dokumentieren, aufgezeigt und Ziele sowie Maßnahmen festgelegt, die innerhalb der Laufzeit des Planes zur beruflichen Gleichstellung umgesetzt werden sollen.

Mit Ablauf des Planes zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern – Frauenförderplan ist über die Umsetzung Bericht zu erstatten. Hierfür erfolgte eine

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenaten basierend zur besseren Vergleichbarkeit mit dem Personalbericht auf dem Stand 12/2014 und der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen.

Der Bericht orientiert sich insbesondere an folgenden Fragestellungen:

- Welche Ziele wurden innerhalb der Laufzeit des Frauenförderplans erreicht und welche nicht?
- Welche Maßnahmen wurden umgesetzt, welche sind in Bearbeitung und welche wurden nicht umgesetzt?
- Wo bestehen Schwierigkeiten bei der Umsetzung?

1. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

1.1 Realisierung der Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils

Der Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern/Frauenförderplan sah vor, dass ab der Besoldungsgruppe A11 bzw. Entgeltgruppe 10 TVöD frei werdende Stellen bevorzugt mit Frauen zu besetzen sind.

Eine Frau ist mit der Wahrnehmung von Aufgaben eines Amtes nach Besoldungsgruppe A 12 betraut und erfüllt die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine entsprechende Beförderung. Jedoch wurde die Stelle wegen Ratsbeschluss im Stellenplan nicht nach A 12 ausgewiesen. Dies widerspricht aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten dem Auftrag an die Verwaltung, die Zielvorgaben und Maßnahmen des Frauenförderplans 2011-2014 umzusetzen (s. RD 684-IX). Mit Überwindung des Nothaushaltes wäre im Jahr 2013 eine Beförderung die logische Konsequenz gewesen, dem wurde dann jedoch die stellenplanmäßige Basis entzogen.

Im Berichtszeitraum wurden nur vereinzelt Neueinstellungen und Wiederbesetzungen vorgenommen, die sich allerdings nicht auf Stellen ab Besoldungsgruppe A 11 bzw. Entgeltgruppe 10 TVöD aufwärts bezogen.

Die gleiche Zielvorgabe wurde auch für den technischen Bereich formuliert. Auch hier wurden während des Berichtszeitraumes keine Stellen neu besetzt. Es sind lediglich 3 Mitarbeiter ausgeschieden, deren Stellen nicht wiederbesetzt wurden.

Als weitere Zielvorgabe wurde formuliert, dass Stellen mit Führungs- und Leitungsfunktion im Rahmen der Bestimmungen des § 7 LGG bevorzugt mit Frauen zu besetzen sind.

Wie zuvor bei der zusammenfassenden Analyse der Beschäftigtenstruktur bereits näher erläutert wurde, hat sich die Situation in diesem Bereich nicht wirklich verbessert. Durch die Änderungen der Organisationsstruktur hat sich die Situation in der mittleren Führungsebene etwas verbessert, da eine Amtsleiterstelle mit einer Frau besetzt wurde. Jedoch führte dies zu einer Verschlechterung in der unteren Führungsebene.

Die Stellen mit Leitungs- und Führungsfunktion sind wie folgt besetzt:

Obere Führungsebene (Dezernate, Betriebsleitung Beteiligungen)	4 Männer	keine Frau
Mittlere Führungsebene (Amtsleitungen, Stabsstellenleitung)	5 Männer	2 Frauen
Untere Führungsebene (Sachgebietsleitungen, Betriebsleitung eifelbad)	8 Männer	2 Frauen
Insgesamt	17 Männer	4 Frauen

2. Weitere Maßnahmen zur Frauenförderung

2.1 Stellenausschreibungen

Die Formulierung im Ausschreibungstext, mit der Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden, ist bei Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, immer verwendet worden. Des Weiteren wurden alle Stellen geschlechtsneutral ausgeschrieben. Alle zu besetzende Stellen, mit Ausnahme der Ausbildungsstellen, wurden mit der Möglichkeit der Teilbarkeit ausgeschrieben.

2.2 Personalauswahl

Die paritätische Besetzung von Personalauswahlgremien war nicht immer möglich, da die Besetzung aufgrund von Funktionen erfolgte. Teilweise war die Gleichstellungsbeauftragte neben der Personalratsvorsitzenden die einzige Frau in der Auswahlkommission; die anderen Teilnehmer wie Amtsleitungen, Sachgebietsleitungen und Schwerbehindertenvertretung waren überwiegend Männer.

Als teilweise schwierig hat sich die paritätische Besetzung von verwaltungsinternen Gremien gezeigt. Beispielhaft sei hier die Verwaltungskonferenz genannt. Die Besetzung mit überwiegend Männern ergibt sich häufig funktionsbedingt.

2.3 Ausbildung

Insgesamt wurden während des Berichtszeitraumes bei der Stadt Bad Münstereifel 6 Frauen und 2 Mann ausgebildet.

2.4 Fortbildung

Die Führungskräfte sind laut Ziffer 2.7 des Maßnahmenkataloges zur Frauenförderung zu gleichstellungsrelevanten Themen zu schulen. Eine Sensibilisierung in diesen Themenbereichen ist unabdingbar, da es zu den Schlüsselqualifikationen eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsfunktion gehört, dass er/sie sich für die Umsetzung des Frauenförderplans einsetzt. Vor diesem Hintergrund sollten unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten Inhouseseminare durchgeführt werden, an denen die Führungskräfte teilnehmen sollten.

Im Berichtszeitraum wurden zwei Inhouseseminare speziell für Frauen (Thema: Intelligenter Umgang mit Stress, Druck und Problemen) angeboten und stark nachgefragt. Ein Seminarangebot zu verschiedenen Themen für Frauen soll künftig in regelmäßigen Zeitabständen angeboten werden.

Zusätzlich wurden 11 Inhouseschulungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt.

Aufgrund des hohen Anteils von Teilzeitbeschäftigten sollte verstärkt die Aufmerksamkeit auf die bestehende Doppelbelastung von Familie/Pflege und Beruf bei den teilzeitbeschäftigten Frauen gerichtet werden. Zur Prävention sollten Inhouseseminare mit Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Rhetorik oder Selbstbehauptung angeboten werden.

2.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Es sind eine Vielzahl von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung und einige wenige auf Beurlaubung eingegangen, die nach der Bearbeitung vom Amt für Zentrale Dienste und Finanzen zu den betreffenden Personalakten genommen werden und daher hier nicht im einzelnen aufgenommen werden können. Es wurde jedoch kein Antrag abgelehnt.

Soweit sich aus einer Stundenreduzierung bzw. Beurlaubung die Notwendigkeit der ergänzenden Nachbesetzung einer Stelle ergeben hat, wurde das entsprechende Stundenkontingent zuerst den beurlaubten Kräften angeboten.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt die Stadtverwaltung Bad Münstereifel in ihrer Gesamtheit Männer, die die Möglichkeit der vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung und/oder Beurlaubung in Anspruch nehmen. Die neuen gesetzlichen Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von z.B. Vätermoaten oder Elternzeit für Väter wurden in diesem Berichtszeitraum von Mitarbeitern der Stadtverwaltung nicht beantragt. Die Möglichkeit gilt für Bedienstete, die einen Angehörigen pflegen, natürlich entsprechend.

Die in den letzten Jahren praktizierte Möglichkeit des stufenweisen Wiedereinstieges wurde von den Mitarbeiterinnen sehr gut angenommen und konnte den Großteil Frauen zur Rückkehr in den Beruf motivieren.

Nach wie vor ist Teilzeitarbeit in Stellen mit Führungs- und Leitungsaufgaben eher die Ausnahme.

Zur besseren Bewältigung von Notsituationen in der Kinderbetreuung wurde Anfang 2011 ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer in der Verwaltung eingerichtet, welches bei Bedarf von einigen Mitarbeiterinnen genutzt wird. Nach Ablauf der dreijährigen Pilotphase wird festgestellt, dass das Eltern-Kind-Arbeitszimmer von den Beschäftigten sporadisch genutzt wird. Mit zunehmendem Alter der Kinder nimmt die Notwendigkeit eines solchen Angebotes jedoch ab. Momentan haben nicht viele Beschäftigte Kinder im Kindergarten- und Grundschulalter, so dass das Eltern-Kind-Zimmer nicht häufig genutzt wird. Da Familienfreundlichkeit in der heutigen Zeit ein Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften ist, wird dieses kostengünstige Angebot trotz der geringen Auslastung auch nach Ablauf der Pilotphase beibehalten.

Eine weitere Maßnahme zur Steigerung der Attraktivität der Stadt Bad Münstereifel als familienfreundlicher Arbeitgeber ist die im März 2012 mit dem Personalrat abgeschlossene Dienstvereinbarung über Telearbeitsplätze. Da aus wirtschaftlichen Gründen ein Telearbeitsplatz nur bewilligt werden kann, wenn mindestens 40 % der Gesamtarbeitszeit als Teleheimarbeit geleistet werden, ist die Nachfrage aus der Belegschaft nicht so hoch. Auch Heimarbeit wird den Beschäftigten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bewilligt. Diese Maßnahmen werden von den Beschäftigten meist im Anschluss an eine Elternzeit oder einer Beurlaubung beantragt. Derzeit übt eine Mitarbeiterin Teleheimarbeit und zwei Mitarbeiterinnen haben eine Heimarbeit bewilligt.

Im Hinblick auf eine größere und flexiblere Anwendbarkeit von Teleheimarbeit sollte die Dienstvereinbarung im Geltungszeitraum dieses Frauenförderplanes modernisiert und angepasst werden, denn es werden weitere Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit benötigt, um den demografischen Wandel zu bewältigen und den Fachkräftemangel zu sichern. Augenmerk der Verwaltung darf nicht länger nur auf die Lebensphase mit Kindern gerichtet werden, sondern muss dringend auch die zunehmende Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben ins Blickfeld nehmen und Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit entwickeln.

Die Stadtverwaltung Bad Münstereifel unterstützt seit November 2013 die Stiftung Lesen durch die Teilnahme am Projekt „Mein Papa liest vor ... und meine Mama auch!“ und stellt jede Woche für die Beschäftigten eine Vorlesegeschichte für Kinder in das Intranet ein. Dieses kostenlose Projekt sollte beibehalten werden.

Seit 2011 findet jährlich ein Gesundheitstag zur Anregung für mehr Sport, Bewegung und Gesundheitsbewusstsein für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung statt. Derzeit sind noch überwiegend Frauen von der Doppelbelastung Familie/Pflege und Beruf betroffen. Die Teilnahme am Gesundheitstag ermöglicht den Frauen, in verschiedene Bereiche reinzuschnuppern, um für sich eine geeignete Maßnahme zum Ausgleich zu finden.

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund des demografischen Wandels in den nächsten Jahren immer größere Bedeutung erhalten. Die Übernahme von Pflegeaufgaben hat Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit der Beschäftigten. In einem ersten Schritt soll die Thematik in einer Befragung der Beschäftigten aufgegriffen werden. Hieraus sollen praxisorientierte Lösungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf entwickelt werden. Als Hilfestellung sollte ein betrieblicher Pflegekoffer über die Kreisverwaltung Euskirchen beschafft werden. Er dient Unternehmen als Orientierung, zur Information und praktischen Unterstützung, um Erwerbstätigkeit und Pflege/Betreuung besser miteinander vereinbaren zu können.

III. Überprüfung, Fortschreibung, ergänzende Maßnahmen

Der Frauenförderplan gilt für 3 Jahre. Nach Ablauf der 3 Jahre berichtet die Verwaltung dem Rat über die Entwicklung der Frauenförderung und die erzielten Ergebnisse. Dabei sind neue Zielvorgaben zu verabschieden, solange, bis in allen Bereich die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut wurde. Die Fortschreibung des Frauenförderplans orientiert sich an dem erstellten Bericht.

Einmal im Jahr führt die Verwaltung eine Zwischenprüfung durch. Prognosen und Zielvorgaben werden, wenn erforderlich, angepasst.

Es wird geprüft, inwieweit ergänzende Maßnahmen zur Zielerreichung initiiert werden müssen oder untaugliche Maßnahmen, bei denen sich herausgestellt hat, dass sie keine oder sogar eine gegenläufige Wirkung erzielen, gestrichen oder durch neue ersetzt werden müssen.

Das Ergebnis der Überprüfung wird den Ratsmitgliedern im Rahmen des jährlichen Personalberichts vorgelegt.