

# Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans der Stadtverwaltung Ahaus

2004 – 2006

Der Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Ahaus für die Jahre 2004-2006 trat mit dem Ratsbeschluss vom 1. März 2005 in Kraft. Er ist ein wesentliches Instrument der Frauenförderung, begleitet durch andere rechtliche Regelungen, welche die strukturellen Rahmenbedingungen setzen.

In 2004 zeigte der Frauenförderplan, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen im oberen Bereich der einzelnen Laufbahnen und Vergütungsgruppen zu verzeichnen war. Er formulierte das Ziel, diese Unterrepräsentanz schrittweise abzubauen. Diese Zielvorgabe war bei einer Vielzahl von personellen Maßnahmen zu berücksichtigen.

In den vergangenen drei Jahren hat sich die Gesamtbeschäftigtenzahl um 3 Personen verringert. Der Frauenanteil bezogen hierauf geringfügig um 1 Person erhöht. Bei detaillierter Betrachtung ergibt sich jedoch bei den einzelnen Beschäftigtengruppen eine unterschiedliche Entwicklung.

Während die Gesamtzahl der Beamten unverändert blieb, erhöhte sich der Frauenanteil durch die Einstellung einer Beamtin von 14% auf 15%. Am Stichtag waren nur 2 Beamtinnen vollbeschäftigt. Die übrigen 11 Beamtinnen waren entweder teilzeitbeschäftigt (6) oder in Elternzeit (5).

Im Berichtszeitraum wurde 1 Beamtin befördert:

<u>von</u>	<u>Bes.Gr.</u>	<u>nach Bes.Gr.</u>
1	A 9 g.D.	A 10

In der Gruppe der Tariflich Beschäftigten, die insgesamt 275 Personen umfasst, erhöhte sich die Zahl der Frauen ebenfalls um 1 Person.

Hier empfiehlt sich ein Blick auf die unterschiedlichen Berufsgruppen (Seite 14 FFP) zu richten.

Es gibt städtische Einrichtungen wie die Bücherei oder die Kindertageseinrichtungen in denen ausschließlich Frauen beschäftigt sind. Demgegenüber gibt es Einrichtungen wie die Feuer- und Rettungswache, in denen derzeit 2 Frauen beschäftigt sind. Bei den Technischen Angestellten sind durch die Einstellung einer Stadtplanerin nun 2 Frauen vertreten. In anderen Bereichen wie Verwaltung, Schulen, Musikschule, Sozialarbeit ist die geschlechtliche Parität weitgehend hergestellt.

In den vergangenen drei Jahren wurde folgende weibliche Tariflich Beschäftigte höhergruppiert:

<u>Anzahl</u>	<u>von Verg.Gr.</u>	<u>nach Verg.Gr.</u>
4	BAT VII	BAT VI b
2	BAT VI b	BAT V c
1	BAT V c	BAT V b
1	BMT-G 1	BMT-G 1a
1	BMT-G 5	BMT-G 6
3	EG 5	EG 6
1	EG 6	EG 8

In den am Baubetriebshof vertretenen Berufen sind kaum Frauen vorhanden, so dass auch bei Stellenausschreibungen nur selten die Bewerbung einer Frau eingeht. Dort ist auch in den nächsten Jahren wenig Fluktuation zu erwarten. Voraussichtlich lässt sich hier eine paritätische Stellenbesetzung in absehbarer Zeit nicht erreichen.

Insgesamt bleibt festzustellen, dass sich die Beschäftigtenstruktur in der Stadtverwaltung Ahaus in den letzten drei Jahren für Frauen etwas günstiger entwickelt hat. Hierbei ist nicht nur auf die Anzahl der Beschäftigten abzustellen, sondern auch die Entwicklung in den Gehalts- bzw. Vergütungsgruppen zu betrachten.

Es muss aber auch konstatiert werden, dass der Frauenanteil in den unterrepräsentierten Bereichen noch weitgehend stagniert. Die Gründe dafür sind im wesentlichen:

- Bei internen und externen Stellenbesetzungsverfahren sind die Besetzungsentscheidungen vom Leistungsprinzip getragen, d.h. aus dem Kreis der Bewerbungen wird unabhängig vom Geschlecht diejenige Person ausgewählt, die dem Anforderungsprofil der Stelle entspricht und die nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber den Mitbewerberinnen und Mitbewerbern über die beste Qualifikation verfügt.
- Bei höherwertigen Stellen lagen z. T. keine Bewerbungen von Frauen vor bzw. die Bewerberinnen waren nicht geeignet.
- In den technischen Bereichen bewerben sich kaum Frauen.
- Die Fluktuationsrate ist sehr gering.
- Die Zahl von Stellenneu- und umbesetzungen und damit verbundener Beförderungs-/Höhergruppierungsmöglichkeit nimmt ab.
- Frauen sind bei der Besetzung von Spitzenpositionen im unmittelbaren Unterbau noch nicht vorhanden. Der Aufbau dieses Unterbaues muss sich mittel- bis langfristig entwickeln.

Es gibt auch Entwicklungen, die auf eine Verbesserung dieser Situation hinweisen.

Derzeit sind im Fachbereich Büro des Bürgermeisters, Jugend, Bildung- Kultur-Sport, die Position der/des stellvertretende(n) Fachbereichsleiter/in/s durch Frauen besetzt. Frauen in Leitungsfunktionen gibt es in der Stadtbücherei und sämtlichen städtischen Kindertageseinrichtungen.

Während des Berichtszeitraumes absolvierten zwei Frauen eine Ausbildung für den mittleren Verwaltungsdienst. Eine Frau wurde zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste ausgebildet. Gleichzeitig beendete eine Kollegin erfolgreich den Angestelltenlehrgang II für den gehobenen Verwaltungsdienst und eine weitere Kollegin hat mit dem Angestelltenlehrgang II begonnen.

Neben der Darstellung der statistisch belegbaren Zahlen ist die Bewusstseins-schaffung für die Belange der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wesentliches Ziel des Frauenförderplanes. Der Gesamterfolg der Frauenförderung ist beeinflusst von der Wirksamkeit der Einzelmaßnahmen den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie auch den persönlichen Entscheidungen der betroffenen Frauen und Männer.

In den vergangenen drei Jahren wurden diesbezüglich seitens der Verwaltung erhebliche Anstrengungen unternommen. Der Arbeitsplatz an der Zentrale (Auskunft, Telefonvermittlung, Poststelle) im Rathaus wurde mit vier Frauen in Teilzeitform besetzt, die während ihrer Elternzeit bzw. anschließenden Beurlaubung nur in geringem Umfang beschäftigt werden möchten. Eine weitere Stelle im Fachbereich Jugend wurden zwei Frauen in Form von Job-Sharing übertragen, die eine Teilzeitbeschäftigung anstrebten. Mehreren aus der Elternzeit zurückkehrenden Frauen wurden Teilzeitstellen im Bürgerservice und in verschiedenen Schulen übertragen.

Hinsichtlich der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat sich auch bei den Männern eine positive Entwicklung ergeben. Im Berichtszeitraum gab es sechs Anträge von Vätern auf Elternzeit, entweder in Verbindung mit einer Verringerung der Wochenarbeitszeit oder einer völligen Freistellung. Sämtlichen Anträgen konnte entsprochen werden.

Im Berichtszeitraum wurden spezielle Seminare für Frauen zum Thema Kommunikationstraining, Zeitmanagement und Vereinbarung von Familie und Beruf von der Gleichstellungsbeauftragten angeboten.

Zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs wurde in Zusammenarbeit mit dem Kreis Borken und der Stadt Vreden den beurlaubten Frauen ein Seminar „Mit dem Ausstieg beginnt der Wiedereinstieg“ angeboten. Drei Frauen der Stadt Ahaus nahmen daran teil. Soweit erforderlich erhielten Frauen bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz zeitnahe Schulungen in Bezug auf die Informationsverarbeitung und fachspezifische Fortbildung. Beurlaubte Kollegen und Kolleginnen wurden in Informationsveranstaltungen über die aktuelle Entwicklung in der Stadtverwaltung informiert.

Frauen in der Elternzeit konnten im Berichtszeitraum vermehrt für Urlaubs- und Krankheitsvertretungen eingesetzt werden.