

Vorlage Nr. 098/08

Betreff: **Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes in 2007**

Status: **öffentlich**

Beratungsfolge

Rat der Stadt Rheine			12.02.2008	Berichterstattung durch:		Frau Dr. Kordfelder Frau Hoelzel Herrn Hermeling		
TOP	Abstimmungsergebnis					z. K.	vertagt	verwiesen an:
	einst.	mehrh.	ja	nein	Enth.			

Betroffene Produkte

05	Gleichstellung von Männern und Frauen
71	Service Organisation
72	Service Personal

Betroffenes Leitbildprojekt/Betroffene Maßnahme des Integrierten Entwicklungs- und Handlungskonzeptes

--

Finanzielle Auswirkungen

☐ Ja ☒ Nein

Gesamtkosten der Maßnahme	Finanzierung		Jährliche Folgekosten	Ergänzende Darstellung (Kosten, Folgekosten, Finanzierung, haushaltsmäßige Abwicklung, Risiken, über- und außerplanmäßige Mittelbereitstellung sowie Deckungsvorschläge) siehe Ziffer der Begründung
	Objektbezogene Einnahmen (Zuschüsse/Beiträge)	Eigenanteil		
€	€	€	☐ keine €	

Die für die o. g. Maßnahme erforderlichen Haushaltsmittel stehen

- ☐ beim Produkt/Projekt _____ in Höhe von _____ € zur Verfügung.
☐ in Höhe von _____ **nicht** zur Verfügung.

mittelstandsrelevante Vorschrift

☐ Ja ☒ Nein

Beschlussvorschlag/Empfehlung:

Der Rat der Stadt Rheine nimmt den Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes in 2007 der Stadt Rheine zur Kenntnis.

Begründung:

Der Rat der Stadt Rheine hat auf Grund des im November 1999 verabschiedeten Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) für das Land Nordrhein-Westfalen im Jahre 2000 den Frauenförderplan der Stadt Rheine sowie im Dezember 2003 und Februar 2007 die Novellierung des Frauenförderplanes der Stadt Rheine für die Jahre 2007 – 2009 beschlossen.

Nach Punkt III. „Controlling des Frauenförderplanes“ berichtet die Bürgermeisterin dem Rat der Stadt Rheine, einmal jährlich – jeweils in der ersten Ratssitzung des Jahres – über das Ergebnis des vorausgegangenen Kalenderjahres oder bei Bedarf über die Situation der bei der Stadtverwaltung Beschäftigten entsprechend den Zielsetzungen dieses Frauenförderplanes. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung und Fortschreibung des Frauenförderplanes ein.

Der Umsetzungsbericht wurde in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Eine ergänzende verbale Darstellung von ihr erfolgt in der Sitzung.

Gemäß Ziffer III. des Frauenförderplanes orientiert sich der Jahresbericht zum Frauenförderplan an den Zielen des Frauenförderplanes. Da es sich hier um einen Jahresbericht für 2007 handelt, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TBR AöR in diesem Bericht enthalten.

Zu diesen unter Ziffer I.3 im Frauenförderplan genannten Zielen wird wie folgt berichtet:

zu a) Erhöhung des Frauenanteils in allen Laufbahnen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere in den jeweiligen Spitzenpositionen der Laufbahnen (A 09 mittlerer Dienst (mit Zulage), A 12, A 13 gehobener Dienst, A 15, A 16 BBO und EG 9 TVöD mittlerer Dienst, EG 11 – 12 TVöD gehobener Dienst, EG 13 – 15 TVöD)

Zusammenfassende Betrachtung:

Bei allen Stellenbesetzungen sind die Grundsätze der Bestenauslese (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) zu beachten. Unter Berücksichtigung dieser Prämisse konnte erneut ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils in den meisten Funktionsbereichen erreicht werden.

Die weitere Betrachtung erfolgt anhand der Funktionsbereiche, die für die Beschäftigtenanalyse gebildet wurden (vgl. Anhang 1 Punkt 5 zum Frau-

enförderplan). Eine Kurzbetrachtung der Funktionsbereiche erfolgt auch dann, wenn Frauen innerhalb dieses Funktionsbereiches nicht unterrepräsentiert sind. In Funktionsbereichen über die nicht berichtet wird, haben sich im Jahr 2007 keine Änderungen ergeben. Zur Information sind als Anlage Übersichten aller Funktionsbereiche beigelegt, aus denen die einzelnen Beschäftigtenquoten ersichtlich sind.

Funktionsbereich 1: mittlerer nichttechnischer Verwaltungsdienst; Erzieher/innen, Angestellte in Bibliotheken

aktuelle Frauenquote 83 %:

Insgesamt wurden in diesem Funktionsbereich 16 Stellen (darunter 4 Auszubildende) besetzt. 12 (= 75 %) dieser Stellen wurden mit Frauen, 4 (= 25 %) mit Männern besetzt. Der Frauenanteil stieg von 81 % auf 83 %. Der Frauenanteil in den Spitzenpositionen dieses Funktionsbereiches (A 09 mittlerer Dienst, EG 9 TVöD) ist von 39 % auf 41 % gestiegen. Dies ist eine erfreuliche Entwicklung, allerdings entspricht die Besetzung in den Spitzenpositionen dieses Funktionsbereiches noch immer nicht der Hälfte der Beschäftigten in diesem Funktionsbereich und bei weitem nicht dem Frauenanteil in diesem Funktionsbereich.

Funktionsbereich 2: gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst (ohne SGB II, SGB XII, AsylbLG), Bereich TUIV

aktuelle Frauenquote 43 %:

Insgesamt wurden in diesem Funktionsbereich 5 Stellen (darunter 2 Inspektoranwärter/innen) besetzt. 3 (= 60 %) dieser Stellen wurden mit Frauen, 2 (= 40 %) mit Männern besetzt.

Eine Spitzenposition (A 12) in diesem Funktionsbereich konnte nach dem Ergebnis des Auswahlverfahrens nicht mit einer Frau besetzt werden. Erfreulich ist, dass ein Controller/in-Stelle (A 11) mit einer Frau besetzt werden konnte.

Der Frauenanteil in den Spitzenpositionen dieses Funktionsbereiches liegt bei 14 %. (A 12, A 13 gehobener Dienst, EG 11 + EG 12 TVöD)

Funktionsbereich 3: gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst im Bereich SGB II, SGB XII, AsylbLG

aktuelle Frauenquote 53 %:

In diesem Funktionsbereich wurden 4 Stellen besetzt. 3 (= 75 %) dieser Stellen wurden mit Frauen, 1 (= 25 %) mit einem Mann besetzt. In diesem Funktionsbereich gibt es eine Spitzenposition (A 12), die mit einem Mann besetzt ist und 7 Gruppenkoordinatoren/innen-Stellen, die von 5 Männern und 2 Frauen besetzt sind.

Funktionsbereich 4: höherer nichttechnischer Verwaltungsdienst

aktuelle Frauenquote 20 %:

In diesem Funktionsbereich wurden 2 Fachbereichsleiterstellen und die Leitungsstelle des Rechnungsprüfungsamtes besetzt. Alle 3 Stellen

wurden nach den Auswahlverfahren mit Männern besetzt. Von den insgesamt 15 Stellen dieses Funktionsbereiches handelt es sich bei 13 Stellen um Leitungsstellen, die von 12 Männern und einer Frau besetzt sind.

Funktionsbereich 5: Dipl.-Sozialarbeiter/innen bzw. Dipl.-Sozialpädagogen/innen

aktuelle Frauenquote 61 %:

In diesem Funktionsbereich wurden 2 Stellen besetzt. In beiden Fällen wurden die Stellen mit Frauen besetzt.

Jedoch ist in diesem Funktionsbereich zu beobachten, dass keine der 4 Spitzenpositionen (A 12, EG 11 + EG 12 TVöD) mit einer Frau besetzt ist.

Funktionsbereich 6: mittlerer technischer Verwaltungsdienst incl. Meister/innen etc.

aktuelle Frauenquote 50 %:

Insgesamt wurden in diesem Funktionsbereich 3 Stellen (darunter 2 Auszubildende) besetzt. Alle 3 Stellen wurden mit Frauen besetzt. In den Spitzenpositionen dieses Funktionsbereiches (EG 9 TVöD) beträgt der Frauenanteil jedoch weiterhin nur 9 %.

**Funktionsbereich 7: gehobener technischer Verwaltungsdienst
aktuelle Frauenquote 26 %:**

In diesem Funktionsbereich wurden 3 Stellen besetzt. Alle 3 Stellen konnten mit Frauen besetzt werden, so dass sich der Frauenanteil von 22 % auf 26 % erhöhte. Die Frauenquote in den Spitzenpositionen dieses Funktionsbereiches (EG 12 TVöD) ist auf jetzt 33 % gestiegen.

**Funktionsbereich 8: höherer technischer Verwaltungsdienst
aktuelle Frauenquote 38 %:**

In diesem Funktionsbereich wurden eine Führungsposition (A 14) mit einer Frau besetzt, so dass sich der Frauenanteil auf jetzt 38 % erhöhte. Bei 7 der 8 Stellen in diesem Funktionsbereich handelt es sich um Führungspositionen. Der Frauenanteil an den Führungspositionen beträgt 43 %.

**Funktionsbereich 9: Schulhausmeister/innen
aktuelle Frauenquote 20 %:**

In diesem Funktionsbereich wurde eine Stelle mit einem Mann besetzt. Da im Jahr 2007 auch 4 Männer aus dem aktiven Dienst ausgeschieden sind, erhöhte sich die Frauenquote auf 20 %.

Funktionsbereich 10: mittlerer und gehobener feuerwehrtechnischer Dienst

aktuelle Frauenquote 7 %:

In diesem Funktionsbereich wurden 4 Stellen (davon 2 Praktikantenstellen) besetzt. Auf Grund externer Ausschreibungen wurden 2 Brandmeisterstellen mit Männern besetzt. Die 2 Praktikanten/Praktikantinnen-Stellen wurden mit je 1 Mann und 1 Frau besetzt. Der Frauenanteil blieb unverändert bei 7 %.

Funktionsbereich 12: Dipl.-Bibliothekare/innen

aktuelle Frauenquote 100 %:

In diesem Funktionsbereich wurden 2 Stellen (davon eine befristet zur Elterzeitvertretung) extern besetzt. Beide Stellen wurden mit Frauen besetzt, so dass der Frauenanteil unverändert bei 100 % liegt.

Funktionsbereiche 15 + 16: ehem. Arbeiter/innen

aktuelle Frauenquote 4 %:

In diesem Funktionsbereich wurden im Jahr 2007 insgesamt 7 Stellen (davon 2 Auszubildende) besetzt. Insgesamt kam es zu 4 externen Einstellungen (incl. der Auszubildenden). Für alle Stellen konnten auf Grund der Bewerber/innen-Lage Männer gewonnen werden. Daher verringert sich der Frauenanteil auf 4 %.

zu b) Stärkung des Frauenanteils in verantwortungsvollen Positionen

Dieses Ziel kann nur schrittweise im Zusammenhang mit personeller Fluktuation erreicht werden. Im Laufe des Jahres 2007 wurden 5 entsprechende Stellenbesetzungen vorgenommen (Leitung Rechnungsprüfungsamt; Leitung Fachbereich Bildung, Kultur und Sport; Leitung Fachbereich Finanzen; Stelle Bauaufsicht; Leitung Personalverwaltung). Von diesen 5 Stellen wurden nach den differenzierten Auswahlverfahren 4 Stellen mit Männern und 1 Stelle mit einer Frau besetzt, so dass der Frauenanteil in verantwortungsvollen Positionen gesunken ist.

zu c) Förderung der individuellen Berufsentwicklung

Die Förderung der individuellen Berufsentwicklung ist eine Daueraufgabe. Pauschale Angebote und Maßnahmen sind nicht geeignet, die individuellen Bedarfe zu decken. Notwendig ist vielmehr die Identifizierung konkreter, personenbezogener Bedarfe. Gefordert sind in erster Linie die Führungskräfte. Gelegenheit, die individuellen Bedarfe zu identifizieren, bieten die jährlichen Mitarbeiter/innen-Gespräche.

Der neue TVöD sieht Qualifizierung als ein wichtiges Instrument der persönlichen und betrieblichen Weiterentwicklung. Daher ist im TVöD ein Anspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf regelmäßige Qualifizierungsgespräche verankert.

Hier sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefordert, ihr Recht auf die bestehenden Gesprächsangebote in Anspruch zu nehmen.

zu d) Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wie bereits in früheren Berichten dargestellt wurde, ist primäres Instrument der Stadt Rheine, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, die flexible Gestaltung der Arbeitszeiten. Auch in diesem Jahr konnten allen Wünschen der Beschäftigten im Rahmen des Vertretbaren entsprochen werden. Besonders sind zu nennen:

- individuell gestaltete Arbeitsverträge für Rückkehrerinnen aus der Beurlaubung;
- vorzeitige Rückkehr von Mitarbeiterinnen aus der familienbedingten Beurlaubung;

- Erhöhung der wöchentlichen, regelmäßigen Arbeitszeit soweit entsprechende Stellen frei waren;
- individuell gestaltete Teilzeitregelungen
- Verteilung der Arbeitszeit auf individuell vereinbarte Wochentage
- Telearbeit

zu e) Akzeptanzsteigerungen von Beurlaubungen, Begleitung während der Beurlaubung

Dieses Ziel beinhaltet 2 Komponenten. Zum einen die Akzeptanz von Beurlaubungen. Eventuelle Akzeptanzprobleme spielen überwiegend in den Bereichen eine Rolle, in denen ein überrepräsentativer Frauenanteil vorhanden ist. Eine wesentliche Maßnahme, die häufig mit familienbedingten Beurlaubungen verbundenen „Nachteile“ zu minimieren und damit auch zur Akzeptanzförderung beizutragen ist ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Hier gilt es bei fluktuationsbedingten Stellenbesetzungen angemessene Lösungen zu finden.

Die zweite Zielkomponente, die Begleitung während der Beurlaubung ist im praktischen Alltag relativ schwer umzusetzen. Hierzu bedarf es ständiger Kontakte zu beurlaubten Mitarbeiterinnen. Dies geschieht zwar in Einzelfällen, für eine systematische Begleitung fehlen jedoch häufig die notwendigen Zeitressourcen. Die in naher Zukunft notwendigen weiteren Personaleinsparungen in allen Verwaltungsbereichen werden die Erreichung dieser Zielkomponente erheblich erschweren. Auch im Jahr 2007 konnte die Forderung des Frauenförderplanes, alle beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jährlich zu Informationsgesprächen bzw. zu einer Informationsveranstaltung einzuladen, nicht erfüllt werden. Da die letzte Veranstaltung im Juni 2005 stattgefunden hat, ist eine entsprechende Veranstaltung für das Jahr 2008 geplant.

Die Information aller Beurlaubten über in Frage kommende Stellenausschreibungen, sowie die allgemeine Informationsweitergabe über die Mitarbeiter(innen)zeitung „Wir – für uns“ ist sichergestellt.

zu f) Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen

Aufgrund der sehr differenzierten Anforderungen in den verschiedensten Verwaltungsbereichen bestehen traditionell ebenso differenzierte Öffnungs- und damit Dienst- und Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die bestehenden Regelungen berücksichtigen im Rahmen des organisatorisch Vertretbaren auch die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Besonders ist hier die flexible Handhabung der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit zu erwähnen. Diese hat auf Grund der Regelungen im TVöD eine weitere Flexibilisierung erhalten. Flexible Arbeitszeit ist insbesondere die Abweichung von der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Der TVöD sieht mehrere Instrumente vor, um eine flexible Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten. Insbesondere sind hier zu nennen die Instrumente eines Arbeitszeitkorridors, einer Rahmenzeit und eines Arbeitszeitkontos. Zurzeit sind keine besonderen Problembereiche vorhanden, aufgrund derer konzeptionell neue Arbeitszeitmodelle notwendig wären.

zu g) Ermöglichung von Teilzeitarbeit an jedem Arbeitsplatz

Die durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 umfassend und nahezu abschließend geregelten Vorschriften über die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit werden durch die Verwaltung umgesetzt. Von daher wird verwaltungsweit davon ausgegangen, dass grundsätzlich an jedem Arbeitsplatz Teilzeit möglich ist. Weitergehende Regelungen und Maßnahmen sind nicht erforderlich.

zu h) Vereinbarkeit von Teilzeitbeschäftigung mit der Wahrnehmung von Führungsaufgaben sowie Erhöhung des Anteils von Teilzeitbeschäftigten in Führungsfunktionen

Auf die Erläuterungen zu g) wird verwiesen. Da grundsätzlich alle Stellen mit der Möglichkeit zum Job-Sharing ausgeschrieben werden, ist Teilzeitbeschäftigung auch mit der Wahrnehmung von Führungsaufgaben vereinbar.

Konkret konnte der Anteil von Teilzeitbeschäftigten in Führungsfunktionen im Jahre 2007 allerdings nicht erhöht werden.

zu i) Sensibilisierung der Vorgesetzten bei Beurteilungen

Die intensive Diskussion in der Arbeitsgruppe Personalentwicklung, wie bei der Stadtverwaltung Rheine mit Beurteilungen in Zukunft umgegangen werden soll, erhielt aufgrund des neuen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) eine neue Aktualität. Der TVöD beinhaltet den Einstieg in die leistungsorientierte Bezahlung der Beschäftigten.

Die Frage, wie mit Beurteilungen umzugehen ist, wird in Kürze in den entsprechenden Gremien weiter beraten.

Eine erste Sensibilisierung für alle in Frage kommenden Beurteiler(innen) erfolgte bereits im Jahre 2002. Die weitere Entwicklung, insbesondere in Bezug auf die abzuschließenden betrieblichen Vereinbarungen, ist abzuwarten.

zu j) Überarbeitung der Inhalte in Auswahlverfahren

Personalauswahlverfahren sind ein Instrument der Personalentwicklung (PE). Zur Erarbeitung dieser PE-Instrumente besteht in der Stadtverwaltung eine Arbeitsgruppe, die unter der federführenden Sachbearbeitung der für Personalentwicklung zuständigen Mitarbeiterin entsprechende Richtlinien und Grundlagen erarbeitet. U.a. befasst sich diese Arbeitsgruppe auch mit der Entwicklung von Personalauswahlverfahren. Konkrete Fortschritte konnten durch die Erstellung von Stellenprofilen erzielt werden. In Falle von internen Stellenausschreibungen sind seit Ende 2003 Stellenprofile Grundlage für die Ausschreibungen und die anschließende Bewerber(innen)auswahl. Mittlerweile konnten 200 von 700 Stellen mit Stellenprofilen belegt werden. Die Personalauswahl erfolgt fast ausnahmslos auf Grund von strukturierten Interviews, z. T. mit Assessment-center-Elementen (Präsentation, Rollenspiele). Hiermit wurden bislang durchweg positive Erfahrungen gemacht.

Auch bei externen Ausschreibungen, konnten durch vergleichbare Neustrukturierungen der Personalauswahl die Auswahlverfahren optimiert werden.

Auf Grund der Inanspruchnahme von Elternzeit und der für die Personalentwicklung zuständigen Mitarbeiterin wird sich die Weiterentwicklung

dieses und aller weiteren PE-Instrumentes im Jahr 2008 voraussichtlich verzögern.

zu k) Erhöhung des Frauenanteils an Fortbildungen

Fortbildungen vermitteln Zusatzqualifikationen, die Chancen und Möglichkeiten in der beruflichen Entwicklung eröffnen.

Bei allen Fortbildungsmaßnahmen in der Stadtverwaltung wird den Mitarbeiterinnen mindestens die Hälfte, häufig mehr als 50 % der Schulungsplätze angeboten. In Bereichen mit vorhandener Unterrepräsentanz von Frauen kann in Einzelfällen diese Quote naturgemäß nicht eingehalten werden.

Unterstützt werden diese Bemühungen durch die seit 2002 durchgeführten Mitarbeiter/innen-Gespräche. In diesen Gesprächen werden individuelle und sehr spezifische Fortbildungsbedarfe ermittelt. Die Durchführung entsprechender Fortbildungsmaßnahmen erfolgt sukzessive im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen.

zu l) mehr halbtägige hausinterne Fortbildungen

Soweit dies unter organisatorischen und finanziellen Bedingungen möglich war, wurden Fortbildungsmaßnahmen auf die Belange teilzeitbeschäftigter Frauen abgestimmt.

zu m) gezielte Fortbildung von Frauen zur Vorbereitung auf Führungspositionen

Aktuell haben in den Jahren 2006 und 2007 auf Münsterlandebene 5 Mentees und 4 Mentoren der Stadt Rheine an einem interkommunalen Mentoring-Projekt teilgenommen. Dieses Projekt hat zum Aufbau von Führungsqualität und Verantwortung beigetragen, hat Erfahrungswissen gesichert und den interkommunalen Austausch gefördert.

zu n) Förderung eines mitarbeiter/innenorientierten Führungsstils

Ein mitarbeiter/innenorientierter Führungsstil dient der optimalen Zusammenarbeit aller Beschäftigten sowie einer optimalen Unternehmensstruktur mit motivierten und leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Alle Führungspersonen wurden in speziellen Seminaren für ihre Führungsaufgabe geschult. Für zukünftige Führungsaufgaben sollte eine Auffrischung dieser Kenntnisse obligatorisch sein, um eine leistungsfähige und motivierte Stadtverwaltung erhalten zu können.

zu o) Analyse der Situation von Frauen mit Behinderung

Eine allgemeine Ist-Analyse der Situation von Frauen mit Behinderung in der Stadtverwaltung erfolgte erstmals zuletzt im 5. Umsetzungsbericht zum Frauenförderplan (Ende 2006). Die Zahl der Beschäftigten mit Behinderung (mind. 50 %) lag Ende 2007 bei 47 Personen (34 Männer = 72 % und 13 Frauen = 28 %). Auf Grund der vorhandenen Unterrepräsentanz gilt daher weiterhin die Aufforderung, auf die Förderung der Frauen mit Behinderung zu achten.

zu p) Geschlechtergerechte Sprache

Von einigen versehentlichen Ausnahmen abgesehen ist die geschlechtergerechte Sprache bei der Stadtverwaltung Rheine gängige Praxis.

zu q) Erhöhung des Männeranteils an der Eltern-/Beurlaubungszeit und Teilzeit

Um dieses Ziel zu erreichen, ist ein gesamtgesellschaftlicher Wandel erforderlich, damit die Akzeptanz für Männer in Eltern- und Beurlaubungszeiten steigen kann. Nur so werden Männer vermehrt dazu bereit sein Eltern- und Beurlaubungszeiten in Anspruch zu nehmen. Die Voraussetzungen innerhalb der Stadtverwaltung Rheine sind hierfür gegeben. Die Inanspruchnahme von Eltern-/Beurlaubungs- oder Teilzeit steht Männern wie Frauen gleichermaßen offen.

In 4 Fällen sind diese Möglichkeiten auch von Männern in Anspruch genommen worden. Akzeptanzprobleme sind, soweit bekannt, nicht vorhanden. Dies kann für alle Männer Motivation und Ansporn sein, sich ebenfalls mehr als bisher in der Familienarbeit zu engagieren.

zu r) Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten mit Behinderung

Bzgl. des Anteils der Frauen an den Beschäftigten mit Behinderung wird auf Buchstabe o) verwiesen. Hiernach konnte der Anteil von Frauen bislang nicht erhöht werden. Auf Grund der Regelungen bei Stellenbesetzungen (Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) kann der Anteil der Frauen an den Beschäftigten mit Behinderung nur dann erhöht werden, wenn eine entsprechende Konkurrenzsituation zu einem Mann entsteht. Auch hier ist es selbstverständlich, dass dann im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften entschieden wird.

zu s) Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips

Die Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips kann nur durch umfangreiche Schulungsmaßnahmen, die die Notwendigkeit dieses Prinzips offenbaren, eingeleitet werden. Ein Qualifizierungsworkshop für Fachbereichsleiter fand im Jahr 2005 statt.

Die weitere Vorgehensweise bezüglich der Implementierung des Gender-Ansatzes konnte bislang nicht geklärt werden und soll in Zukunft in den entsprechenden Gremien erörtert werden.

Fazit:

Positive Entwicklungen (Stellenbesetzungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc.) sind deutlich zu erkennen. Allerdings besteht in vielen anderen Bereichen weiterhin konkreter Handlungsbedarf; die Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen sei hier nur exemplarisch genannt.

Die notwendigen Maßnahmen sollen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Personalressourcen schrittweise realisiert werden.

Anlagen:

Anlage 1: Zahlenspiegel Frauenförderplan