

Vorlage Nr. 079/09

Betreff: **Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Rheine im Jahr 2008**

Status: **öffentlich**

Beratungsfolge

Rat der Stadt Rheine	17.02.2009	Berichterstattung durch:	Frau Dr. Kordfelder Frau Hoelzel Herrn Hermeling					
TOP	Abstimmungsergebnis							
	einst.	mehr.	ja	nein	Enth.	z. K.	vertagt	verwiesen an:

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 <input type="checkbox"/> keine €	Ergänzende Darstellung (Kosten, Folgekosten, Finanzierung, haushaltsmäßige Abwicklung, Risiken, über- und außerplanmäßige Mittelbereitstellung sowie Deckungsvorschläge) siehe Ziffer der Begründung
	Objektbezogene Einnahmen (Zuschüsse/Beiträge) €	Eigenanteil €		

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 der Stadt Rheine im Jahr 2008 zur Kenntnis.

Begründung:

Der Rat der Stadt Rheine hat aufgrund 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 bis 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. Ergänzend hierzu wird auf die als Anlage 2 beigefügte Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten verwiesen.

Gemäß Ziffer III des Frauenförderplanes orientiert sich der Jahresbericht zum Frauenförderplan an den Zielen des Frauenförderplanes.

Auf Grund der Gründung der Technischen Betriebe Rheine TBR – AöR haben sich insbesondere bei den Quotenberechnungen innerhalb der Funktionsbereiche aber auch bei anderen Zielen Verschiebungen und Veränderungen ergeben, die nicht durch personalwirtschaftlichen Maßnahmen erreicht wurden bzw. beeinflusst waren.

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) beachtet worden. 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 Frauenförderplan). Eine Kurzbetrachtung der Funktionsbereiche erfolgt nachfolgend auch dann, wenn Frauen innerhalb dieses Funktionsbereiches nicht unterrepräsentiert sind. In Funktionsbereichen, über die nicht berichtet wird, haben sich im Jahr 2008 keine Änderungen ergeben. Zur Information sind als Anlage 1 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 konnte die Frauenquote in diesem Bereich stabil gehalten werden. Herauszuheben ist, dass sich wiederum mehr junge Frauen als junge Männer in den Auswahlverfahren um die Ausbildungsstellen durchsetzen konnten, hier liegt die Frauenquote nun bei 80%. 2 interne Stellenausschreibungen konnten Frauen für sich entscheiden, eine neue Teilzeitstelle wurde eingerichtet, welche auch durch eine Frau besetzt wurde. Eine Auszubildende der Bücherei wurde übernommen.

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

aktuelle Frauenquote: 45 %

In diesem Bereich konnte die Frauenquote gegen über dem Vorjahr (=43%) leicht erhöht werden. 2 neue Mitarbeiterinnen wurden eingestellt, ein Auszubildender der EDV-Abteilung wurde befristet übernommen.

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

aktuelle Frauenquote: 53 %

Insgesamt konnte auch hier die Frauenquote stabil gehalten werden. In diesem Funktionsbereich gibt es eine Spitzenposition (A 13), die mit einem Mann besetzt ist und 7 Gruppenkoordinatoren(innen)-Stellen, die von 5 Männern und 2 Frauen besetzt sind. Insgesamt wurden 10 Einstellungen und Umsetzungen im Sachbearbeiter/innen-Bereich vorgenommen, 7 Stellen konnten mit Frauen besetzt werden. 2 Gruppenkoordinatoren-Stellen wurden neu besetzt, es konnten sich hier ein Mann und eine Frau durchsetzen.

Funktionsbereich 4: höherer nichttechnischer Verwaltungsdienst

aktuelle Frauenquote: 21 %

In diesem Funktionsbereich wurde eine Stelle (EG 15) zu den technischen Betrieben verlagert, welche mit einem Mann besetzt war. Hierdurch wurde der Frauenanteil leicht erhöht.

Funktionsbereich 5: Dipl.-Sozialarbeiter(innen) bzw. Dipl.-Sozialpädagog(inn)en

aktuelle Frauenquote: 62 %

Hier wurde eine Stelle eingespart, welche vorher mit einem Mann besetzt war, hierdurch erhöht sich die Frauenquote leicht. 2 Stellen wurden neu besetzt, hier konnten sich 2 Frauen im Verfahren durchsetzen - diese Stellen wurden aber auch vorher durch Frauen besetzt.

In diesem Funktionsbereich ist jedoch 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: 44 %

Aufgrund der Auslagerung der technischen Betriebe hat sich die Anzahl der Stellen in diesem Funktionsbereich von 30 auf 18 verringert. Die Frauenquote konnte hier leider nicht bei 50% gehalten werden. Eine Auszubildende konnte in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Als Auszubildender im Bereich Bauzeichnung wurde ein Mann eingestellt.

Funktionsbereich 7: gehobener technischer Verwaltungsdienst

aktuelle Frauenquote: 35 %

Auch hier hat sich wegen der Gründung der technischen Betriebe eine Reduzierung der Gesamtstellen von 42 auf 20 ergeben, die Frauenquote stieg von 26% auf 35%. Für eine neue befristete Stelle wurde ein Mann eingestellt.

Funktionsbereich 8: höherer technischer Verwaltungsdienst

aktuelle Frauenquote: 50 %

Auch hier macht sich die Gründung der TBR bemerkbar. Erfreulicherweise konnte hierdurch die Frauenquote auf 50% gesteigert werden.

Funktionsbereich 9: Schulhausmeister(innen)

aktuelle Frauenquote: 19 %

In diesem Funktionsbereich wurden insgesamt 2 Stellen eingespart, sie waren vorher mit einem Mann und einer Frau besetzt. Eine EG 5-Stelle konnte mit einer Frau besetzt werden, eine Schulhausmeisterstelle und eine Platzwartstelle wurden mit Männern besetzt.

Funktionsbereich 10: mittlerer und gehobener feuerwehrtechnischer Dienst

aktuelle Frauenquote: 5 %

In diesem Bereich wurden die 4 Brandmeister-Anwärter/innen (je 2 m/w) wurden nach der Ausbildung übernommen. Da derzeit nur eine Praktikantenstelle besetzt ist, ist die Frauenquote leicht gesunken, im Jahr waren aber eine Frau und ein Mann als Praktikanten eingesetzt. Die Stellen eines Wachabteilungsführers und eines stv. Wachabteilungsführers wurden mit Männern besetzt.

Funktionsbereich 11: museale Fachkräfte, Archivare/innen im höh. Dienst, pädagogische Fachkräfte an Volkshochschulen

aktuelle Frauenquote: 75%

Die Volontariatsstelle konnte mit einer Frau besetzt werden, der Frauenanteil stieg hierdurch weiter auf 75%.

Funktionsbereich 12: Dipl.-Bibliothekare/Bibliothekarinnen

aktuelle Frauenquote: 100 %

Der Frauenanteil liegt weiter bei 100%.

Funktionsbereich 13: Musikschullehrer/innen

aktuelle Frauenquote: 55 %

Die freigewordenen Stellen wurden durch Honorarkräfte ersetzt. Rechnerisch wurde der Frauenanteil daher auf 55% erhöht. Erfreulicherweise konnte eine herausgehobene Stelle an eine Frau vergeben werden.

Funktionsbereich 14: Raumpfleger/innen, Aushilfen

aktuelle Frauenquote: 92 %

Zwei Stellen (EG 1 und 3) wurde in diesem Jahr mit einem Mann besetzt, der Frauenanteil sinkt daher von 100% auf 92%.

zu b) Stärkung des Frauenanteils in verantwortungsvollen Positionen

Dieses Ziel kann nur schrittweise im Zusammenhang mit personeller Fluktuation erreicht werden. Im Laufe des Jahres 2008 sind folgenden nennenswerte Stellenbesetzungen bzw. Funktionsübertragungen vorgenommen worden:

- Auf Grund der Gründung der TBR musste im Zuge der Neuorganisation des Fachbereiches 5 – Planen und Bauen – die Produktverantwortung für 2 Produkte neu geregelt werden. Funktionsbedingt wurde diese Produktverantwortung auf einen Mann übertragen.
- Ebenfalls neu geregelt wurde die stellvertretende Fachbereichsleitung im Fachbereich 5 – Planen und Bauen -. Die Übertragung dieser Funktion erfolgte auf eine Frau.
- Im Bereich der Feuer- und Rettungswache mussten zwei Stellen mit Führungsaufgaben (ein Wachabteilungsführer und ein stellv. Wachabteilungsführer) besetzt werden. Auf Grund der personellen Struktur im Bereich der Feuer- und Rettungswache konnten diese Stellen nur mit Männern besetzt werden.
- Im Fachbereich 2 – Jugend, Familie und Soziales – wurden 2 Gruppenkoordinator-Stellen besetzt. Hiervon wurde eine Stelle einem Mann und einer Frau übertragen.
- Auf Grund der NKF-Einführung wurden zwei Stellen mit Personen besetzt, die Erfahrungen in der Bilanzbuchhaltung haben. Eine Stelle ist im Bereich der Finanzbuchhaltung im Fachbereich 4 – Finanzen – angesiedelt, bei der anderen Stellen handelt es sich um eine Stelle im Bereich der Örtlichen Rechnungsprüfung incl. der stellv. Leitung der Örtlichen Rechnungsprüfung. Bei beiden Auswahlverfahren konnten sich Frauen durchsetzen.

- Auf Grund des Ausscheidens des ehemaligen Leiters der städtischen Musikschule wurde die Funktion der musikschulpädagogischen Leitung ausgeschrieben. Auch hier hat sich eine Frau im Auswahlverfahren durchgesetzt.

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 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.

Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnte im Jahr 2008 in allen Fällen entsprochen werden.

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 konnte 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. Eine Komponente ist 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, hat sich auch im Jahre 2008 als in der Praxis schwer umsetzbar herausgestellt. Dabei waren im abgelaufenen Jahr nicht organisatorische oder finanzielle Hemmnisse das primäre Problem. Vielmehr musste eine recht-

zeitig terminierte und mit interessanten aktuellen Themen aus der praktischen Arbeit und der allgemeinen personellen Entwicklung in der Stadtverwaltung geplante Informationsveranstaltung für beurlaubte Mitarbeiterinnen mangels Interesse abgesagt werden. Im Jahre 2009 soll daher überlegt werden, ob bezüglich dieser Zielkomponente des Frauenförderplanes attraktivere Informations- und Partizipationsmöglichkeiten umgesetzt werden können.

Die Information aller Beurlaubten über in Frage kommende Stellenausschreibungen sowie die allgemeine Informationsweitergabe über die Mitarbeiter(innen)zeitung „Wir – für uns“ wurden auch im Jahre 2008 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 aufgrund 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 2008 allerdings nicht erhöht werden.

zu i) Sensibilisierung der Vorgesetzten bei Beurteilungen

Zur Umsetzung des Frauenförderplanes für das Jahr 2007 wurde berichtet, dass angesichts des neuen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst

(TVöD) im Hinblick auf die leistungsorientierte Bezahlung auf der Grundlage von Beurteilungen eine Regelung getroffen werden sollte. In der nach dem TVöD für diesen Zweck vorgesehenen sog. betrieblichen Kommission wurde der Entwurf eines entsprechenden Systems erarbeitet, der jedoch im Personalrat insgesamt nicht mehrheitsfähig war. Insofern war es auch im Jahre 2008 leider nicht möglich, die für die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung notwendige einvernehmliche Dienstvereinbarung zu schließen. Daher bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten.

zu j) Überarbeitung der Inhalte in Auswahlverfahren

Bei der Stadtverwaltung Rheine haben sich in den letzten Jahren Personalauswahlverfahren etabliert, die den Anforderungen moderne Personalentwicklung entsprechen. Insofern bestand im Jahre 2008 kein dezidiertes Handlungsbedarft zur Bearbeitung der Inhalte dieser Auswahlverfahren. Die dennoch selbstverständlich notwendige permanente Optimierung derartiger Verfahren auch im Hinblick auf die Anpassung sich verändernder Rahmenbedingungen wird Schwerpunkt der Personalentwicklung im Jahre 2009 sein, aufgrund der elternzeitbedingten Vakanz dieser Stelle im Jahre 2008 konnten diesbezüglich keine Aktivitäten entwickelt werden.

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.

zu l) Mehr halbtägige hausinterne Fortbildungen

Soweit dies unter organisatorischen und finanziellen Bedingungen möglich war, wurden Fortbildungsmaßnahmen auch im Jahre 2008 auf die Belange teilzeitbeschäftigter Frauen abgestimmt.

zu m) Gezielte Fortbildung von Frauen zur Vorbereitung auf Führungspositionen

Im Jahre 2008 wurde das in den Jahren 2006 und 2007 auf Münsterlandebene initiierte interkommunale Projekt „Mentoring im Münsterland – Gemeinsam erfolgreich“ abgeschlossen. In einem anschaulichen Bericht haben die an diesem Projekt teilgenommenen Mitarbeiterinnen der Stadt Rheine (5 Mentees und 4 Mentorinnen) den Ablauf und das Ergebnis dieses Projektes dargestellt. Die überaus positive Resonanz dieses Projektes hat dazu geführt, dass auch für das Jahr 2009 inzwischen ein neues Projekt aufgelegt worden ist, welches sich zz. in der Vorbereitungsphase befindet.

Inhaltlich kann ein derartiges Projekt deutlich dazu beitragen, die Startbedingungen für Frauen in ihrer beruflichen Karriere und bei der Bewerbung um Führungspositionen zu verbessern.

zu n) Förderung eines mitarbeiter(innen)orientierten Führungsstils

Ein mitarbeiter(innen)orientierter Führungsstil dient der optimalen Zusammenarbeit aller Beschäftigten sowie einer optimalen Unternehmensstruktur mit motivierten und leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Um sicherzustellen, dass die Führungskräfte bei der Stadtverwaltung Rheine über die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten, insbesondere auch im Bereich der Mitarbeiterführung, verfügen, wurde im Rahmen der im Laufe des Jahre 2008 erstellten Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung für die Stadtverwaltung Rheine 2008 bis 2015 ein neues Konzept entwickelt. Dieses Konzept sieht vor, dass bei in der Stadtverwaltung freiwerdenden Stellen mit Führungsfunktionen ca. 1,5 bis 2 Jahre vor dem tatsächlichen Freiwerden die Entscheidung darüber getroffen wird, welche Mitarbeiterin bzw. welcher Mitarbeiter diese Führungsposition zukünftig wahrnehmen wird. Dieses neue System hat den großen Vorteil, dass das Führungspotenzial der neuen Stelleninhaberin bzw. des neuen Stelleninhabers während dieser Vorlaufzeit gestärkt und gefördert werden kann, sodass zum Zeitpunkt der Übernahme dieser Führungsposition die neue Führungskraft in der Lage ist, den Anforderungen dieser Stelle in optimierter Form zu entsprechen.

zu o) Analyse der Situation von Frauen mit Behinderung

Die Quote der Beschäftigten mit Behinderung (Behinderungsgrad mind. 50%) lag Ende 2008 bei rd. 4,3 %, gesetzlich vorgesehen sind 5%. 28 Personen (16 Männer = 57 % und 12 Frauen = 43 %) mit einer Schwerbehinderung sind bei der Stadt Rheine beschäftigt. Der Erfüllung dieser Quote wurde in diesem Jahr damit knapp verfehlt. Mit Gründung der TBR AöR ab 1. Januar 2008 sind einige schwerbehinderte Mitarbeiter/innen nicht mehr bei der Stadt Rheine beschäftigt. In sämtlichen Stellenausschreibungen usw. wird der Hinweis aufgenommen, dass schwerbehinderte Bewerber/innen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

Die gesetzlich vorgeschriebene Quote bei der Beschäftigung von Personen mit Behinderung kann im Jahre 2009 insbesondere auch dadurch erreicht werden, dass eine Auszubildende eingestellt werden wird, die eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von 100 % hat.

zu p) Geschlechtergerechte Sprache

Von einigen versehentlichen Ausnahmen abgesehen ist die geschlechtergerechte Sprache bei der Stadtverwaltung Rheine inzwischen 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 einigen 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. Eine genaue Zahl und Quote lässt sich nur schlecht ermitteln, da oft „nur“ monatsweise Elternzeit oder Teilzeit während der Elternzeit genommen wird.

zu r) Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten mit Behinderung

Der Frauenanteil an Beschäftigten mit Behinderung kann durch Personalentwicklungsmaßnahmen nur ganz bedingt beeinflusst werden. Inzwischen ist es selbstverständlich, dass entsprechend den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches bei einer öffentlichen Ausschreibung und der damit verbundenen externen Stellenbesetzung vorher Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit aufgenommen wird, um den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend zu prüfen, ob Personen mit Behinderung eingestellt werden können. Trotz aller Bemühungen konnte auf diesem Wege im Jahre 2008 eine Erhöhung des Frauenanteils nicht erreicht werden. Jedoch konnte durch die Entscheidung zur Einstellung einer neuen Auszubildenden mit einer MdE von 100 % zum 1. August 2009 diesbezüglich ein kleiner Erfolg erzielt werden. Derzeit arbeiten 12 schwerbehinderte Frauen bei der Stadt Rheine, es ergibt sich damit eine Quote von 3,3%.

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.

Seitdem haben sich die Grundgedanken des Gender-Mainstreamings in nahezu allen Bereichen der Stadtverwaltung sehr stark verankert, sodass sowohl bei Fachplanungen im Bereich Jugend und Soziales als auch im Bereich Sport etc. die Berücksichtigung geschlechterspezifischer Belange handlungsführend sind. Ob insofern zukünftig ein konkreter Bedarf im Sinne eines gezielten Projektes entstehen wird, muss von der weiteren Entwicklung abhängig gemacht werden.

Fazit:

Es ist festzustellen, dass auch im Jahre 2008 die Bemühungen bei der Stadtverwaltung Rheine zur Förderung von Frauen in den verschiedensten Bereichen erfolgreich fortgesetzt werden konnten. Dies bedeutet selbstverständlich nicht, dass insbesondere in den nach wie vor vorhandenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Bemühungen und Ideen zur Optimierung dieser Situation nachlassen dürfen. Dies muss eine selbstverständliche Handlungsmaxime für alle Verantwortlichen in der Stadtverwaltung, aber auch für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein.

Anlagen:

Anlage 1: Zahlenspiegel

Anlage 2: Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten