

***5. Umsetzungsbericht
zum Frauenförderplan
der Stadt Rheine***

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Vorwort	3
Ist-Analyse anhand der Gesamtbeschäftigtenzahlen	4 – 31
Gesamtzahl der Beschäftigten der Stadtverwaltung	4 – 5
Gesamtzahl der Beschäftigten nach dem Beschäftigungsstatus	6 – 7
Anteil der Beamten/innen in den einzelnen Laufbahnen	8 – 9
Beamte/innen in den einzelnen Besoldungsgruppen differenziert nach Voll- und Teilzeit sowie nach beurlaubten Beschäftigten	10 – 11
Anteil der tariflich Beschäftigten in den einzelnen "Laufbahnen"	12 – 13
tariflich Beschäftigte in den einzelnen Entgeltgruppen differenziert nach Voll- und Teilzeit sowie nach beurlaubten Beschäftigten	14 – 15
Zahl der Frauen und Männer im Ausbildungsbereich	16 – 17
Zahl der Bewerbungen und Einstellungen von Frauen und Männern bei externen Stellenausschreibungen	18 – 19
Zahl der Bewerbungen und Einstellungen von Frauen und Männern im Ausbildungsbereich	20 – 21
Zahl der Bewerbungen und Umsetzungen von Frauen und Männern bei internen Stellenausschreibungen	22 – 23
Zahl der Beförderungen und Höhergruppierungen nach Beschäftigungsgruppen	24 – 25
Zahl/Analyse der Situation von Frauen mit Behinderung	26
Anzahl der Teilnehmer/innen an Fortbildungsveranstaltungen	28 – 29
Zahl und Verteilung der Produkte und der Produktverantwortlichen	30 – 31
Ist-Analyse anhand von Funktionsbereichen	32 – 43
Ist-Analyse auf Fach-/Sonderbereichsebene	44 – 63
Umsetzung des Frauenförderplanes Zukünftige Handlungsfelder und Maßnahmen	64 – 70
Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Rheine <i>(wird nachgereicht)</i>	71 – ???

Vorwort

Die Verwirklichung des Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebotes von Frauen und Männern ist im Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz verankert.

Abgeleitet aus diesem Verfassungsprinzip hat der Landtag NW im November 1999 mit dem Landesgleichstellungsgesetz eine gesetzliche Grundlage zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen geschaffen. Außerdem enthält die Gemeindeordnung NW ergänzende Gleichstellungsbestimmungen.

Zur praktischen Umsetzung dieser Rechtsnormen hat der Rat der Stadt Rheine am 7. November 2000 den Frauenförderplan der Stadt Rheine verabschiedet und hierin die Zielsetzung der Frauenförderung, die Leitlinien für fünf Handlungsfelder sowie konkrete Zielvorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Rheine zunächst für die Zeit bis Ende 2003 festgelegt. Hierauf aufbauend wurde im Dezember 2003 ein in einigen Facetten novellierter Frauenförderplan erneut für einen Zeitraum von drei Jahren beschlossen.

Bereits zum vierten Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes im Jahre 2003 wurde ein Zeitraum betrachtet, der durch die dramatische Entwicklung der finanziellen Rahmenbedingungen der Stadt Rheine geprägt war. Diese Bedingungen haben sich eher verschlechtert als verbessert.

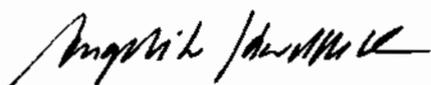
Der im Jahr 2002 erlassene externe Einstellungsstopp hat zwangsläufig auch die Bemühungen zur Erreichung der paritätischen Situation der Frauen in den verschiedenen Handlungsfeldern der Stadtverwaltung erschwert.

Erfreulich ist unter diesen Vorzeichen die Tatsache, dass in den vergangenen 3 Jahren der Anteil der Mitarbeiterinnen in der Stadtverwaltung in nahezu allen Bereichen kontinuierlich erhöht werden konnte. Gleichwohl darf bei dieser Gesamtbetrachtung nicht ausgeblendet werden, dass der Frauenanteil in einigen Handlungsfeldern hinter den Zielsetzungen des Frauenförderplanes zurückgeblieben ist, insbesondere bei Leitungsfunktionen und in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen des gehobenen und höheren Dienstes.

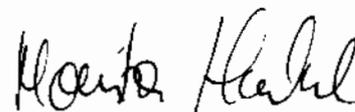
Weitere Neuerungen – auch in der Darstellung und Analyse der Beschäftigtenzahlen – brachte der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Die bis zum Jahr 2005 mögliche Unterscheidung nach Arbeiterinnen bzw. Arbeitern und Angestellten ist auf Grund des Inkrafttretens des TVöD zum 1. Oktober 2005 und der daraus resultierenden Zusammenführung dieser Beschäftigtengruppen zu „tariflich Beschäftigten“ nicht mehr möglich.

Alle Führungskräfte und Personalverantwortliche bleiben aufgefordert, auch zukünftig aktiv auf die Verwirklichung des im Grundgesetz verankerten Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebotes von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Rheine hinzuwirken.

Rheine, im Januar 2007



Dr. Angelika Kordfelder
Bürgermeisterin



Monika Hoelzel
Gleichstellungsbeauftragte

Gesamtzahl der Beschäftigten der Stadtverwaltung (ohne Beurlaubte, incl. Auszubildende) getrennt nach Frauen und Männern

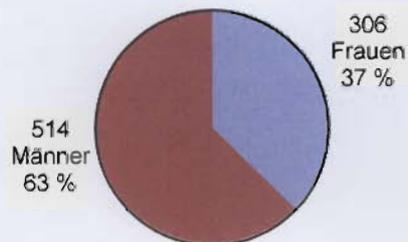
Die nebenstehenden Diagramme zeigen die Entwicklung der Gesamtbeschäftigtenzahl der Stadt Rheine im Zeitraum von 1995 bis 2006. Zurzeit sind insgesamt 809 Personen bei der Stadt Rheine beschäftigt. Die trotz Einstellungsstopp wieder leicht zunehmende Gesamtbeschäftigtenzahl ist allein auf die Einstellung vom (z. T. befristet beschäftigter) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich „Hartz-IV“ und im Bereich der Feuer- und Rettungswache zurückzuführen.

Der prozentuale Anteil der Frauen ist insgesamt von 37 % in 1995 auf aktuell 41 % gestiegen. Absolut stieg die Zahl der beschäftigten Frauen von 306 in 1995 auf 335 in 2006 während im selben Zeitraum die absolute Zahl der beschäftigten Männer von 514 auf 474 abgenommen hat.

Detaillierte Aussagen, in welchen Beschäftigungsverhältnissen (Beamte/innen, tariflich Beschäftigte) und in welchen Besoldungs- und Entgeltgruppen sich die Beschäftigten befinden, enthalten die nachfolgenden Tabellen, Diagramme und Erläuterungen.

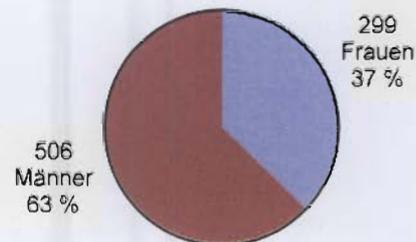
Gesamtzahl der Beschäftigten der Stadtverwaltung (ohne Beurlaubte, incl. Auszubildende) getrennt nach Frauen und Männern

September 1995



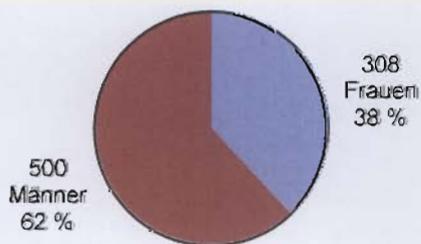
insgesamt 820 Beschäftigte

September 1997



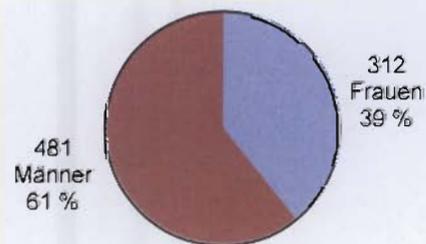
insgesamt 805 Beschäftigte

September 1999



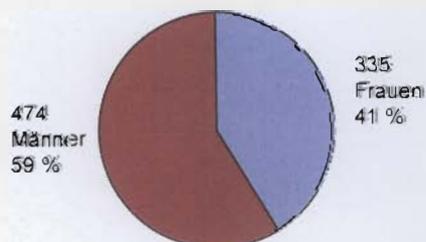
insgesamt 808 Beschäftigte

Oktober 2003



insgesamt 793 Beschäftigte

Dezember 2006



insgesamt 800 Beschäftigte

Gesamtzahl der Beschäftigten nach dem Beschäftigungsstatus (ohne Beurlaubte, incl. Auszubildende) getrennt nach Frauen und Männern

Die Betrachtung erfolgt für den Zeitraum von 1997 bis 2006 (die Zahlen für 1993 und 1995 können den vorherigen Umsetzungsberichten entnommen werden).

1. Beamten/innen-Bereich

Im Beamten/innen-Bereich ist weiterhin eine deutliche Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten festzustellen. Allerdings wird durchaus eine Steigerung des Frauenanteils in diesem Bereich deutlich. Während in 1997 nur 25 % der Beschäftigten in diesem Bereich Frauen waren, waren es im Jahre 2006 bereits 34 %. Auch die absolute Zahl stieg deutlich von 43 in 1995 auf 68 in 2006 während die absolute Zahl der Männer in diesem Bereich im selben Zeitraum nur geringfügig von 129 auf 133 stieg.

Die Gründe für den kontinuierlichen Anstieg der Frauen im Beamten/innen-Bereich sind im Wesentlichen die externen Einstellungen, bei denen die Frauen die Mehrzahl der Stellenbesetzungsverfahren für sich entscheiden konnten, sowie die Einstellungen im Beamten/innen-Anwärterbereich (Inspektoranwärter/innen) mit anschließender Übernahme. Im Jahr 2005 wurden daneben erstmals Brandmeisteranwärter/innen eingestellt. Von den bislang eingestellten 10 Anwärter/innen konnten 4 Frauen in den bei der Stadt Rheine bislang nur von Männern ausgeübten Beruf eingestellt werden.

2. Bereich der tariflich Beschäftigten

Auf Grund der neuen tariflichen Regelungen erfolgt die Betrachtung erstmals nicht mehr getrennt nach ehemaligen Angestellten und Arbeiter/innen. Zahlen hierzu können noch den vorherigen Berichten entnommen werden. Im Zeitraum seit 1997 ist nur ein geringfügiger Anstieg des Frauenanteils von 41 % auf 44 % zu verzeichnen. Trotz vermehrten Einstellungen von Frauen im Verwaltungs- und Technik- und Ausbildungsbereich konnte der Anteil nur geringfügig erhöht werden. Grund dafür ist weiterhin der Trend zur Vergabe von Reinigungsleistungen und der damit verbundenen Nicht-Wiederbesetzung von frei werdenden Stellen der Raumpflegerinnen.

Zu erläutern ist die Zahl der zurzeit freigestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dieser ging zurück von 31 im Jahr 1999 auf aktuell 24 (22 Frauen, 2 Männer) im Jahr 2006. Grund hierfür ist u. a. die Praxis der Stadt Rheine nahezu alle Wünsche in Bezug auf Teilzeit zu ermöglichen um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu fördern.

Auskünfte über Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie über "Positionen" von Frauen und Männern geben diese Diagramme nicht. Hier wird auf die folgenden Tabellen und Diagramme verwiesen.

Gesamtzahl der Beschäftigten nach dem Beschäftigungsstatus

*(incl. Auszubildende, Beurlaubte nachrichtlich)
getrennt nach Frauen und Männern*

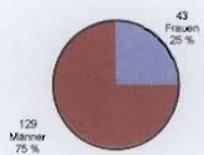
September 1997

September 1999

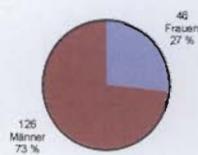
Oktober 2003

Dezember 2006

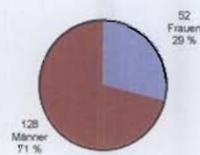
Beamtinnen und Beamte



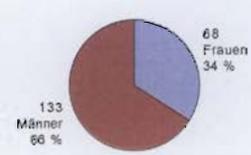
13 Frauen freigestellt



11 Frauen freigestellt

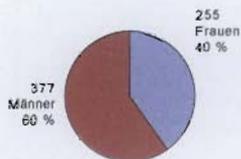


11 Frauen freigestellt

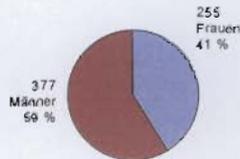


10 Frauen freigestellt

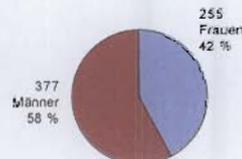
tariflich Beschäftigte



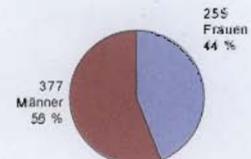
25 Frauen freigestellt



31 Frauen freigestellt



28 Frauen freigestellt



22 Frauen freigestellt
2 Männer

Anteil der Beamtinnen und Beamten in den einzelnen Laufbahnen (ohne Beurlaubte, incl. Auszubildende) getrennt nach Frauen und Männern

- mittlerer Dienst:
der Frauenanteil im mittleren Dienst ist leicht steigend. Der Männeranteil ist leicht rückläufig.
- gehobener Dienst:
im gehobenen Dienst ist ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils zu beobachten. Allein seit 1999 erhöhte sich dieser Anteil von 13,95 % auf 19,90 %. Bei den Männern dagegen ist die Tendenz leicht rückläufig.
- höherer Dienst:
im höheren Dienst ist bei den Frauen in diesem Berichtszeitraum ein leichter Anstieg festzustellen. Bei den Männern ist ein stetiger, im letzten Berichtszeitraum sogar deutlicher Rückgang zu verzeichnen. Die Diskrepanz in der Besetzung von Stellen des höheren Dienstes ist jedoch weiterhin vorhanden.

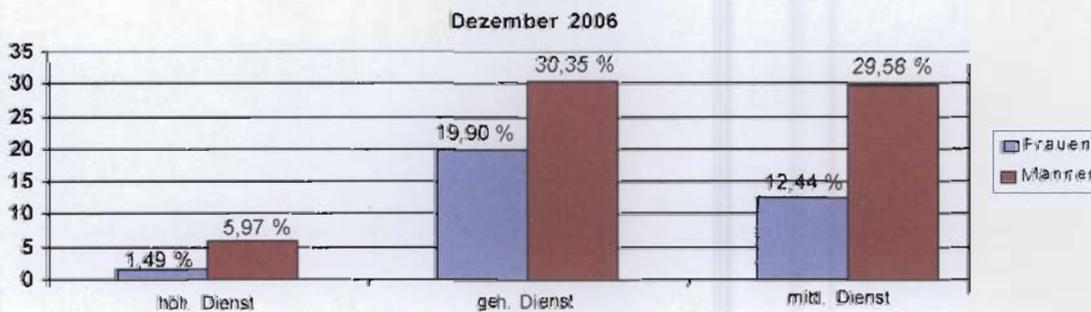
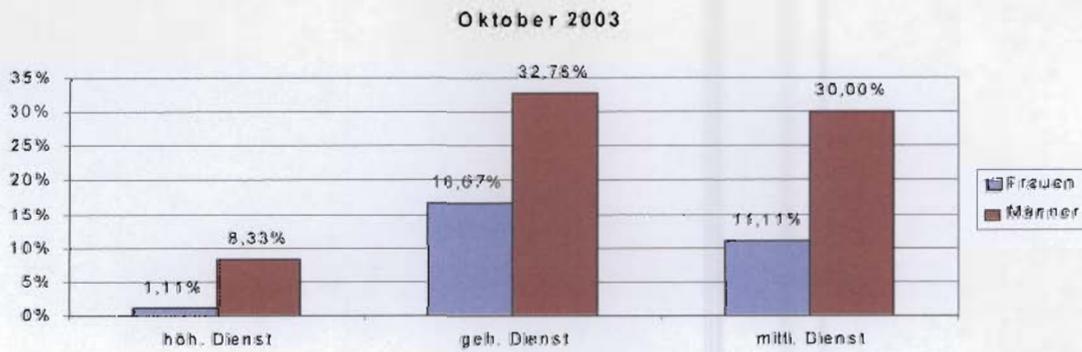
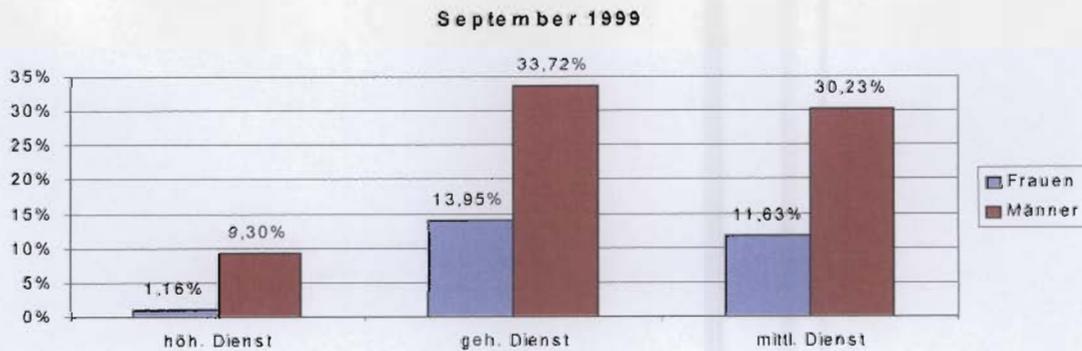
Erfreulicherweise konnte durch externe Stellenbesetzungsverfahren und durch die Einstellungspraxis im Ausbildungsbereich wie schon im vorherigen Berichtszeitraum auch im Zeitraum von 2003 – 2006 eine deutlich Zunahme des Frauenanteils im gehobenen Dienst erreicht werden.

Allerdings kann von einer zufriedenstellenden Situation nicht die Rede sein. Allenfalls die Entwicklung in den letzten Jahren kann positiv bewertet werden. Noch immer liegt der Frauenanteil in allen Laufbahnen im Beamten/innen-Bereich erheblich unter den entsprechenden Männeranteilen.

Der Einstellungsstopp und die Übernahmepraxis von ausgebildeten Beamtinnen und Beamten verhindern eine weitere Verbesserung der Situation im Beamten/innen-Bereich in allen Laufbahnen. Nur durch externe Besetzungen von freien Stellen mit Frauen sowie durch die Ausbildung und anschließende Übernahme von Beamtinnen könnte dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nachgekommen werden.

Anteil der Beamtinnen und Beamten in den einzelnen Laufbahnen

(ohne Beurlaubte, incl. Auszubildende) getrennt nach Frauen und Männern



Beamtinnen und Beamte in den einzelnen Besoldungsgruppen differenziert nach Voll- und Teilzeit sowie nach beurlaubten Beschäftigten

Insgesamt sind im Beamten/innen-Bereich 211 Personen beschäftigt. Hiervon befinden sich 2 Männer und 3 Frauen in einem Anwärter/innenverhältnis. Von den verbleibenden 206 Personen sind 131 Männer und 75 Frauen.

Von den 131 Männern sind 126 vollzeitbeschäftigt und erstmals auch 5 Männer teilzeitbeschäftigt mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Von den 75 Frauen sind 33 vollzeitbeschäftigt, 25 teilzeitbeschäftigt mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und 7 Frauen teilzeitbeschäftigt mit weniger als 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit. 10 Frauen befinden sich in der Elternzeit bzw. in der Beurlaubung.

Besonders gravierend ist die Unterrepräsentanz der Frauen im höheren Dienst (12 Männer, 3 Frauen) sowie in den Spitzenämtern des gehobenen Dienstes (A 12 – A 13 gD) (24 Männer, 2 Frauen). Der Anteil der Beamtinnen ab A 12 aufwärts liegt somit bei nur 12,2 %.

Allerdings ist in den Einstiegsämtern des gehobenen Dienstes (A 09 gD und A 10) ein höherer Frauenanteil festzustellen (26 Frauen, 16 Männer), so dass in Zukunft bei zu vergebenden Stellen (A 11 – A 13 gD) mit einer Verbesserung des Frauenanteils in den Spitzenämtern des gehobenen Dienstes gerechnet werden kann.

Im Ausbildungsbereich des gehobenen Dienstes ist zurzeit nur 1 Frau beschäftigt. Dies kann ebenfalls geringfügig eine Verbesserung der erheblichen Unterrepräsentanz der Frauen im gehobenen und höheren Dienst bewirken. Allerdings ist die Übernahme der Anwärter/innen nicht garantiert, so dass das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen darunter leidet.

Im mittleren Dienst ist die Besonderheit, dass 48 Personen (davon 46 Männer) im Bereich der Feuer- und Rettungswache beschäftigt sind. Um diese Anzahl "bereinigt" sind im mittleren Dienst mehr Frauen als Männer beschäftigt (25 Frauen, 12 Männer), wobei die Frauen im Spitzenamt des mittleren Dienstes (A 09mD) unterrepräsentiert sind (4 Frauen, 8 Männer).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass im Beamten/innen-Bereich Frauen eher in den niedrigeren Besoldungsgruppen (mittlerer Dienst ohne A 09mD) tätig sind. Dies entspricht der u. a. aus dem klassischen gesellschaftlichen Rollenverständnis resultierenden Beschäftigtenstruktur.

Erfreulich ist, dass mittlerweile auch Männer teilzeitbeschäftigt sind. Auch hier wird deutlich, dass der Umgang mit Teilzeitwünschen bei der Stadt Rheine sehr mitarbeiter/innen-freundlich gehandhabt wird und diese Möglichkeiten auch ausgeschöpft werden.

Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten in den einzelnen Besoldungsgruppen

	Beschäftigte insg.			davon zum Stichtag			davon zum Stichtag			davon zum Stichtag			davon zum Stichtag			davon zum Stichtag		
	(einschl. Beurtaubte)		Quote LGG	vollzeitbeschäftigt		Frauen in %	teilzeitbeschäftigt (>= 50 %)		Frauen in %	teilzeitbeschäftigt (< 50 %)		Frauen in %	Elternzeit/beurlaubt/Bund/Zivi		Frauen in %			
	insg.	Männer		Frauen	insg.		Männer	Frauen		insg.	Männer		Frauen	insg.		Männer	Frauen	
B 7	1	0	1	100%	1	1	100%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
B 3	2	1	1	50%	2	1	50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A 16	1	1	0	0%	1	1	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A 15	4	4	0	0%	4	4	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A 14	4	4	0	0%	4	4	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A 13 hD	3	2	1	33%	2	2	0%	0	0	1	100%	0	0	0	0	0	0	
A 13 gD	4	4	0	0%	4	4	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A 12	22	20	2	9%	19	18	5%	3	2	1	33%	0	0	0	0	0	0	
A 11	38	21	17	45%	24	19	21%	10	2	8	80%	3	3	1	100%	1	100%	
A 10	31	13	18	58%	19	12	37%	5	1	4	80%	3	3	4	100%	4	100%	
A 9 gD	11	3	8	73%	10	3	70%	0	0	0	0	0	0	1	100%	1	100%	
A 9 mD	16	12	4	25%	13	12	8%	3	3	3	100%	0	0	0	0	0	0	
A 8	34	20	14	41%	25	20	20%	6	6	6	100%	0	0	3	100%	3	100%	
A 7	32	25	7	22%	28	25	11%	3	3	3	100%	0	0	1	100%	1	100%	
A 6	3	1	2	67%	3	1	67%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Insp.Anw.	1	0	1	100%	1	0	100%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Brand.Anw.	4	2	2	50%	4	2	50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Summe	211	133	78	37%	164	128	36	30	5	25	83%	7	0	7	100%	10	100%	

Anteil der tariflich Beschäftigten in den einzelnen "Laufbahnen" (ohne Beurlaubte, incl. Auszubildende) getrennt nach Frauen und Männern

Erstmals erfolgt eine Betrachtung auf Ebene der tariflich Beschäftigten. Eine getrennte Betrachtung nach ehemaligen Angestellten und Arbeiter/innen ist auf Grund der Gleichstellung im neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) nicht mehr möglich. Daher werden auch nur die aktuellen Zahlen aus dem Jahr 2006 dargestellt.

Nur im „einfachen Dienst“ ist keine Unterrepräsentanz der Frauen vorhanden. Dies ist der Bereich bis Entgeltgruppe 2. Hierbei handelt es sich bei der Stadt Rheine ausschließlich um Raumpflegerinnen.

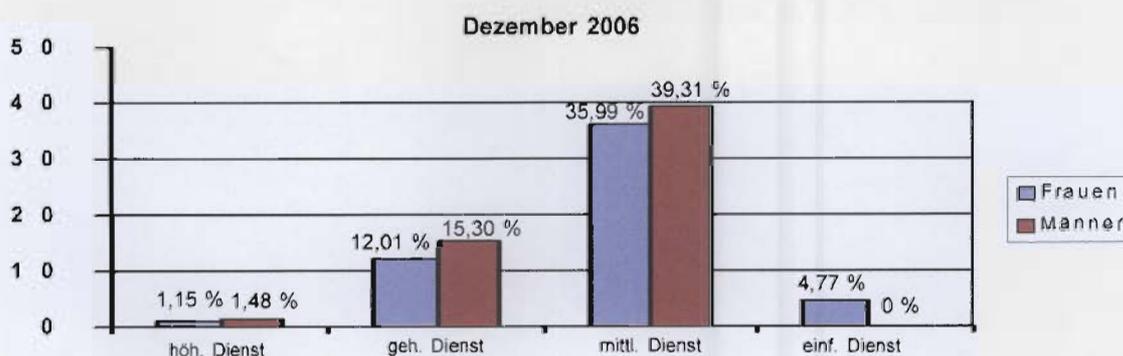
In allen anderen "Laufbahnen" besteht ein Männerüberhang. Alle gewerblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter („Bauhof“) sind im „mittleren Dienst“ (Entgeltgruppen 3 – 8) eingruppiert, so dass sich der relativ hohe Männeranteil in diesem Bereich erklärt.

Erfreulich ist allerdings, dass sowohl im "gehobenen Dienst" als auch im „höheren Dienst“ des Bereiches der tariflich Beschäftigten (Entgeltgruppen 9 – 12 bzw. 13 – 15) die Frauenanteile nur geringfügig unter den Männeranteilen liegen (12,01 % zu 15,3 % bzw. 1,15 % zu 1,48 %).

Insgesamt kann gesagt werden, dass der gesamte Bereich der tariflich Beschäftigten erfreuliche Fakten aufweist. Allerdings kann noch nicht von einer paritätischen Besetzung der Positionen gesprochen werden. Es sind somit weitere Maßnahmen erforderlich, um dem gesetzlich vorgeschriebenen Ziel der paritätischen Besetzung in allen Bereichen nachzukommen.

Anteil der tariflich Beschäftigten in den einzelnen "Laufbahnen"

(ohne Beurlaubte, incl. Auszubildende)
getrennt nach Frauen und Männern



tariflich Beschäftigte in den einzelnen Entgeltgruppen differenziert nach Voll- und Teilzeit sowie nach beurlaubten Beschäftigten

Insgesamt sind im tariflichen Bereich 632 Personen beschäftigt. Hiervon befinden sich 9 Männer und 9 Frauen in einem Ausbildungsverhältnis. Von den verbleibenden 614 Personen sind 334 Männer und 280 Frauen.

Von den 334 Männern sind 312 vollzeitbeschäftigt, 8 teilzeitbeschäftigt mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, 12 teilzeitbeschäftigt mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und 2 Männer befinden sich in der Elternzeit bzw. in der Beurlaubung. Von den 280 Frauen sind 91 vollzeitbeschäftigt, 121 teilzeitbeschäftigt mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und 46 teilzeitbeschäftigt mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. 22 Frauen befinden sich in der Elternzeit bzw. der Beurlaubung.

Die Unterrepräsentanz der Frauen im "gehobenen und höheren Dienst" ist nicht so gravierend wie im Beamten/innen-Bereich. Im "höheren Dienst" arbeiten 9 Männer und 7 Frauen. Allerdings werden die 3 Spitzenpositionen im „höheren Dienst“ (= Entgeltgruppe 15) von Männern besetzt. Ähnlich sieht es in den Spitzenpositionen des "gehobenen Dienstes" (Entgeltgruppe 11 und 12) aus. Hier arbeiten 30 Männer und 11 Frauen. Im „mittleren Dienst“ ist die Verteilung umgekehrt. In der Entgeltgruppe 8 arbeiten 9 Männer und 43 Frauen, wobei der Gesamtanteil an Frauen im „mittleren Dienst“ nur 42 % beträgt.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass im tariflichen Bereich die Frauen annähernd gleich vertreten sind. Bereinigt um die gewerblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würden die Frauen sogar die deutliche Mehrheit bilden. Umso unverständlicher ist, dass in der „höheren“ und „gehobenen Laufbahn“ die Spitzenpositionen von Männern besetzt werden. Auch hier ist für die Zukunft weiterer Handlungsbedarf gegeben.

Auch die Frage der Wahrnehmung von familiären Aufgaben entspricht im Angestelltenverhältnis dem klassischen gesellschaftlichen Rollenverständnis von Frau und Mann. Erfreulich ist, dass mittlerweile auch Männer eine Teilzeitbeschäftigung ausüben und von der Möglichkeit der Inanspruchnahme der Elternzeit Gebrauch machen. Der weitaus größere Teil der Teilzeitbeschäftigten sowie der Beurlaubten sind jedoch Frauen.

Auf Grund der großen Zahl an teilzeitbeschäftigten Frauen (65 % der tätigen Frauen sind teilzeitbeschäftigt) wird deutlich, dass bei der Stadt Rheine nahezu alle Teilzeitmodelle (von wenigen Stunden pro Woche bis hin zu fast Vollzeit) nach den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten verwirklicht werden können.

Gesamtzahl der tariflich Beschäftigten in den einzelnen Entgeltgruppen

	Beschäftigte insg.				davon zum Stichtag				davon zum Stichtag				davon zum Stichtag				davon zum Stichtag			
	(einschl. Beurlaubte)		Quote		vollzeitbeschäftigt		teilzeitbeschäftigt (>= 50 %)		teilzeitbeschäftigt (< 50 %)		insg.		Eiernerzeit/beurlaubt/Bund/Zivi		insg.		insg.		insg.	
	insg.	Männer	Frauen	in %	Frauen	in %	in %	Männer	Frauen	in %	in %	Männer	Frauen	in %	Männer	Frauen	in %	Männer	Frauen	in %
15	3	3	0	0%	3	3	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	2	0	2	100%	2	2	100%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	11	6	5	45%	9	6	33%	2	2	100%	2	2	100%	0	0	0	0	0	0	0
12	16	11	5	31%	13	11	15%	2	3	100%	3	3	100%	0	0	0	0	0	0	0
11	25	19	6	24%	22	18	18%	4	1	50%	2	1	50%	0	0	0	1	1	100%	1
10	30	21	9	30%	22	20	9%	2	7	86%	7	6	86%	0	0	0	1	1	100%	1
9	98	42	56	57%	60	34	43%	26	1	95%	20	19	95%	17	7	10	59%	1	1	100%
8	52	9	43	83%	22	8	64%	14	1	95%	22	21	95%	4	4	4	100%	4	4	100%
7	27	27	0	0%	27	27	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0
6	156	81	75	48%	97	78	20%	19	3	91%	34	31	91%	15	15	15	100%	10	10	100%
5	85	55	30	35%	55	50	9%	5	1	100%	12	12	100%	13	4	9	69%	5	1	80%
4	69	55	14	20%	63	53	16%	10	1	80%	5	4	80%	0	0	0	1	1	100%	0
3	10	5	5	50%	8	4	50%	4	0	0%	0	0	0%	2	1	1	50%	0	0	0%
2	30	0	30	100%	0	0	0%	0	22	100%	22	22	100%	7	7	7	100%	1	1	100%
1	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0%
Ausb. Verw.	2	1	1	50%	2	1	50%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0%
Ausb. Bibl.	2	0	2	100%	2	2	100%	2	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0%
Ausb. Inform.	1	1	0	0%	1	1	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0%
Ausb. Techn.	4	0	4	100%	4	4	100%	4	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0%
Ausb. Gew.	9	7	2	22%	9	7	22%	2	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0%
Summe	632	343	289	46%	421	321	24%	100	8	94%	129	121	94%	58	12	46	79%	24	2	92%

Zahl der beschäftigten Frauen und Männer im Ausbildungsbereich

Die nebenstehende Tabelle gibt eine Übersicht über die Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Rheine in den Jahren 1997 bis 2006. Gleichzeitig wird die Entwicklung in den einzelnen Berufen aufgezeigt sowie eine Gesamtübersicht über die beschäftigten Auszubildenden getrennt nach Frauen und Männern gegeben.

Insgesamt ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden relativ konstant bei über 50 %. Aktuell liegt der Anteil bei 52 %. In den Jahren 1999 bis 2002 lag der Anteil weiblicher Auszubildender sogar über 60 %.

Die Tabelle gliedert sich in drei Bereiche

1. Beamten/innen-Bereich:

- Im gehobenen Dienst (Inspektoranwärter/innen) sind seit 2004 insgesamt 3 weibliche Auszubildende eingestellt worden.
- Im mittleren Dienst (Sekretäranwärter/innen) sind seit 2004 keine Auszubildenden mehr eingestellt worden.
- In den Jahren 2005 und 2006 wurden erstmals bei der Stadt Rheine Brandmeisteranwärter/innen eingestellt. Insgesamt konnten 10 Personen (4 Frauen und 6 Männer) eingestellt werden.

Grundsätzlich ist es eine erfreuliche Entwicklung, dass sowohl im gehobenen Dienst mehr Frauen als Männer ausgebildet werden. Ebenfalls ist es erfreulich, dass auch Frauen als Brandmeisteranwärterinnen eingestellt wurden. Hierdurch kann im Bereich der Feuer- und Rettungswache die Quote der Frauen erhöht werden.

2. ehemaliger Angestelltenbereich:

- Als Verwaltungsfachangestellte wurden seit 2004 nur noch 2 Auszubildende (1 Frau, 1 Mann) eingestellt.
- Als Vermessungstechniker/in wurden seit 2004 insgesamt 2 Auszubildende (2 Frauen) eingestellt.
- Als Fachinformatiker wurde im Jahr 2005 ein Mann eingestellt.
- Als Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste wurden seit 2004 2 Frauen als Auszubildende eingestellt.
- Als Bauzeichner/innen wurden seit 2004 insgesamt 3 Frauen als Auszubildende eingestellt.

3. ehemaliger Arbeiter/innen-Bereich

Seit 2000 wurden insgesamt 10 Auszubildende, 2 Frauen und 8 Männer, eingestellt. Die Frauen wurden als Gärtnerin und als Straßenwärterin eingestellt, die Männer als Fachkraft für Abwassertechnik, Gärtner, Kfz-Mechatroniker und als Straßenwärter. Die in den Jahren 2000 – 2003 erreichte Frauenquote bei den gewerblichen Berufen von 50 % konnte nicht mehr erreicht werden. In den Jahren 2004 – 2006 handelte es sich bei den qualifizierten Personen überwiegend um Männer. Allerdings können auch andere Faktoren, wie das Ausbildungsumfeld, eine Rolle bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen eine Rolle spielen.

Zahl der Beschäftigten Frauen und Männer im Ausbildungsbereich

	1997		1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
Beamten/innen-Bereich																					
Inspektoranwärter/innen	-	-	-	-	4	1	2	1	1	1	2	1	-	-	-	-	-	2	-	-	
geh nichttechn Dienst	1	2	-	-	-	-	4	1	2	1	-	1	2	1	-	-	-	-	-	1	
3. Jahr	2	1	2	1	-	-	-	-	4	1	3	1	-	1	2	1	-	-	-	-	
Sekretärin/innen	3	1	-	-	1	1	2	-	2	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	
mittl. nichttechn. Dienst	1	-	3	1	-	-	1	1	2	-	2	-	1	1	1	-	-	-	-	-	
Brandmeisteranwärter/innen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	4	2	
2. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
1. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Brandmeisteranwärter/innen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Vermessungsinspektoranwärter/in	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
geh techn Dienst	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Angestelltenbereich																					
Verwaltungsfachangestellte	2	-	-	-	4	-	1	1	1	1	1	1	2	-	1	1	-	-	-	-	
1. Jahr	1	1	2	-	-	-	4	-	1	1	1	1	1	1	2	-	-	-	-	-	
2. Jahr	3	1	1	1	2	-	-	-	4	-	3	1	1	1	1	-	-	-	-	1	
3. Jahr	-	1	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
Vermessungstechniker/in	1	1	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
1. Jahr	1	1	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
2. Jahr	1	1	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
3. Jahr	1	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
Fachinformatiker/in	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
1. Jahr	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
2. Jahr	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
3. Jahr	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
Bauzeichner/in	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
1. Jahr	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
2. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3. Jahr	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
Arbeiter/innen-Bereich																					
Ver- und Entsorger/in	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
1. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Fachkraft für Abwassertechnik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Gärtner/in	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2. Jahr	-	2	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
3. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Kfz-Mechaniker/in	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Kfz-Mechatroniker/in	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
4. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Straßenwärter/in	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3. Jahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Summen weiblich/männlich	16	12	13	12	16	9	19	9	22	9	20	10	14	10	12	10	13	16	12	11	
Gesamtsumme	28	25	25	25	25	28	28	28	31	31	30	30	24	24	22	22	29	29	23	23	
Anteil Frauen	57,14%	52,00%	52,00%	52,00%	64,00%	67,86%	67,86%	70,97%	70,97%	70,97%	66,67%	66,67%	58,33%	58,33%	54,55%	54,55%	44,83%	44,83%	52,17%	52,17%	
Anteil Männer	42,86%	48,00%	48,00%	48,00%	36,00%	32,14%	32,14%	29,03%	29,03%	29,03%	33,33%	33,33%	41,67%	41,67%	45,45%	45,45%	55,17%	55,17%	47,83%	47,83%	

Zahl der Bewerbungen und Einstellungen von Frauen und Männern bei externen Stellenausschreibungen

Im Berichtszeitraum 2004 – 2006 sind auf Grund von externen Stellenausschreibungen bzw. Stellenbesetzungen 45 Personen (24 Frauen und 21 Männer) bei der Stadt Rheine eingestellt worden. Trotz des seit Juni 2002 geltenden Einstellungsstopps bei der Stadt Rheine wurde noch eine Vielzahl von Personen eingestellt. Grund hierfür ist im Wesentlichen die Einstellung von 7 Männern im Bereich der Feuer- und Rettungswache, sowie die Einstellung von 29 Personen (überwiegend befristet, 17 Frauen und 12 Männer) im Bereich der „Hartz-IV“-Sachbearbeitung.

Insgesamt wurden 5 Stellenbesetzungen ohne vorherige Ausschreibung vorgenommen. Hierbei handelt es sich um Einstellung von Personen, die schon einmal ein Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Rheine hatten und auf Grund ihrer dort gezeigten Leistungen erneut eingestellt wurden.

Auf die anderen 40 Stellen haben sich insgesamt 131 Frauen und 329 Männer beworben.

Es kann festgestellt werden, dass Bewerbungen von Frauen wesentlich häufiger zum Erfolg geführt haben als die Bewerbungen von Männern.

Zum Vergleich:

Frauen:	131 Bewerbungen	24 Einstellungen	18 % Erfolgsquote
Männer:	329 Bewerbungen	21 Einstellungen	6 % Erfolgsquote

Erfreulich ist insbesondere, dass die beiden ausgeschriebenen Spitzenpositionen (BAT II und EG 13) jeweils mit einer Frau besetzt werden konnten.

Zahl der Bewerbungen und Einstellungen von Frauen und Männern bei externen Stellenausschreibungen

	Bewerbungen		Einstellungen	Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- bzw. Entgeltgruppe
	Frauen	Männer		
2004				
Beamte/Beamtinnen	0	5	1 Mann	A 11
	ohne		1 Frau	A 10
	ohne		1 Frau	A 10
	0	70	6 Männer	A 07
Angestellte	ohne		1 Frau	II
	ohne		1 Frau	VIb
	7	0	2 Frauen	VIb
Arbeiter/Arbeiterinnen	40	180	1 Frau, 1 Mann	LG 2
2005				
Beamte/Beamtinnen	53	35	8 Frauen (1 x TZ), 6 Männer	A 10
Angestellte	53	35	1 Frau, 1 Mann	IVb
	ohne		1 Frau (TZ)	Vb
Arbeiter/Arbeiterinnen	Fehlanzeige			
2006				
Beamte/Beamtinnen	Fehlanzeige			
tariflich Beschäftigte	15	4	1 Frau	EG 13
	5	26	1 Mann	EG 10
	1	1	1 Mann, 1 Frau	EG 9
	4	3	2 Frauen, 1 Mann	EG 9
	6	5	3 Frauen, 3 Männer	EG 9

Zahl der Bewerbungen und Einstellungen von Frauen und Männern im Ausbildungsbereich

Im Zeitraum von 2004 bis 2006 haben insgesamt 32 Personen eine Ausbildung bei der Stadt Rheine begonnen. Im Durchschnitt wurden somit pro Jahr über 10 Auszubildende eingestellt.

Der Anteil der Frauen liegt hier bei 50 % (16 Frauen), der Anteil der Männer ebenfalls bei 50 % (16 Männer).

Die 16 weiblichen Auszubildenden teilen sich wie folgt auf die einzelnen Berufe auf:

- 2 Inspektoranwärterinnen
- 1 Verwaltungsfachangestellte
- 2 Vermessungstechnikerinnen
- 3 Bauzeichnerinnen
- 1 Gärtnerin
- 2 Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste
- 1 Straßenwärterin
- 4 Brandmeisteranwärterinnen

Bei den Männern sieht die Aufteilung wie folgt aus:

- 1 Verwaltungsfachangestellten
- 1 Vermessungstechniker
- 1 Straßenwärter
- 1 Fachkraft für Abwassertechnik
- 1 Fachinformatiker
- 5 Gärtner
- 6 Brandmeisteranwärter

Erfreulich ist insbesondere die weitere Entwicklung im Bereich der Inspektoranwärter/innen. Hier konnten sich in den vergangenen Jahren durchweg Frauen durchsetzen, sodass nur noch Frauen ausgebildet wurden. Ebenfalls erfreulich ist die Tendenz, auch im gewerblichen Bereich sowie im Bereich der Feuer- und Rettungswache, Frauen auszubilden. Diese Maßnahmen könnten zu einer mittel- bzw. langfristigen Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen führen, wenn nicht die zurzeit realisierte Übernahmepraxis der Stadt Rheine so aussehen würde, dass junge Menschen nach erfolgreicher Ausbildung nur befristet übernommen werden.

Diese Praxis ist nicht nur für die jungen Erwachsenen äußerst problematisch, sondern verhindert direkt und unmittelbar Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit in einer von Männern geprägten Verwaltung.

Zahl der Bewerbungen und Einstellungen von Frauen und Männern im Ausbildungsbereich

2004		Frauen	Männer
Verwaltungsfachangestellte	Bewerbungen	70	27
	eingestellt	1	1
Bauzeichner/in	Bewerbungen	18	19
	eingestellt	2	-
Vermessungstechniker/in	Bewerbungen	1	9
	eingestellt	-	1
Gärtner/in	Bewerbungen	5	11
	eingestellt	-	2
Straßenwärter/in	Bewerbungen	1	8
	eingestellt	-	1
2005		Frauen	Männer
Inspektoranwärter/innen	Bewerbungen	71	42
	eingestellt	2	-
Fachinformatiker/in	Bewerbungen	8	27
	eingestellt	-	1
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	Bewerbungen	20	3
	eingestellt	1	-
Vermessungstechniker/in	Bewerbungen	9	13
	eingestellt	1	-
Brandmeisteranwärter/innen	Bewerbungen	6	131
	eingestellt	2	4
Gärtner/in	Bewerbungen	9	33
	eingestellt	-	1
Straßenwärter/in	Bewerbungen	7	43
	eingestellt	1	-
Fachkraft für Abwassertechnik	Bewerbungen	-	12
	eingestellt	-	1
2006		Frauen	Männer
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	Bewerbungen	15	6
	eingestellt	1	-
Vermessungstechniker/in	Bewerbungen	7	12
	eingestellt	1	-
Bauzeichner/in	Bewerbungen	13	11
	eingestellt	1	-
Brandmeisteranwärter/innen	Bewerbungen	-	22
	eingestellt	-	1
Brandmeisteranwärter/innen	Bewerbungen	8	76
	eingestellt	2	1
Gärtner/in	Bewerbungen	8	24
	eingestellt	1	2
Summe 2004 - 2006		Frauen	Männer
	Bewerbungen	276	508
	eingestellt	16	16
	Erfolgsquote	5,80%	3,15%

Zahl der Bewerbungen und Umsetzungen von Frauen und Männern bei internen Stellenausschreibungen

Im Zeitraum von 2004 bis 2006 sind auf Grund von internen Stellenbesetzungen 44 Personen umgesetzt worden.

Von den 44 Stellenbesetzungen wurden 28 Stellenbesetzungen mit Frauen (davon 16 in Teilzeit) und 16 Stellenbesetzungen mit Männern vorgenommen.

Da der Teil, der Stellenbesetzungen ohne Ausschreibung vernachlässigt werden kann, wird bei der weiteren Betrachtung immer davon ausgegangen, dass Stellenbesetzungen auf Grund von Stellenausschreibungen erfolgten.

Bei der Betrachtung ergibt sich folgende Verteilung:

44 Stellenbesetzungen, davon		
28 Frauen (16 davon in Teilzeit)	=	64 %
16 Männer	=	36 %

Auf diese Stellen haben sich beworben		
47 Frauen bei 28 Stellenbesetzungen	=	Erfolgsquote 60 %
67 Männer bei 16 Stellenbesetzung	=	Erfolgsquote 24 %

Es kann also festgestellt werden, dass die Erfolgsquote von Bewerbungen von Frauen mit 60 % wesentlich höher ist als die Erfolgsquote von Männern (24 %). Ein Grund hierfür ist, dass bei den Stellenbesetzungen im ehemaligen Arbeiter/innen-Bereich (Bauhof) fast ausschließlich und zudem eine Vielzahl Bewerbungen von Männern vorlagen.

Bis zum Einstellungsstopp im Jahre 2002 wurde bei internen Stellenausschreibungen stets entsprechend des Frauenförderplanes verfahren. Das bedeutete auch, dass Stellen, auf die sich bei einer internen Stellenausschreibung keine Frau beworben hat und das Landesgleichstellungsgesetz dann eine externe Ausschreibung vorsieht, extern ausgeschrieben wurden. Auf Grund des Einstellungsstopps wurden allerdings seit Juni 2002 wieder Stellen nach internen Ausschreibungen mit Männern besetzt, obwohl keine Bewerbungen von Frauen vorlagen. Diese Verfahrensweise ist zwar gesetzeskonform, hat jedoch dazu geführt, dass Möglichkeiten zur gezielten Frauenförderung gerade auch in Spitzenpositionen nicht wahrgenommen wurden.

Es zeigt sich auch hier, dass der erlassene Einstellungsstopp direkt und unmittelbar Frauenförderung verhindern kann. Durch das Nachrücken junger Mitarbeiter der Stadt Rheine in verschiedene Spitzenpositionen kann auch in absehbarer Zukunft die in diesen Positionen vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen nicht abgebaut werden. Dieser Auswirkung eines Einstellungsstopps muss man sich bewusst sein.

Zahl der Bewerbungen und Umsetzungen von Frauen und Männern bei internen Stellenausschreibungen

	Bewerbungen		Umsetzungen	Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- bzw. Entgeltgruppe
	Frauen	Männer		
2004				
Angestellte	2	1	1 Frau	II
	0	4	1 Mann	II
	0	2	1 Mann	III
2005				
Beamte/Beamtinnen	5	3	1 Frau (TZ), 1 Mann (TZ)	A 12
	5	4	2 Frauen	A 11
	ohne		1 Frau (TZ)	A 10
	0	3	1 Mann	A 09mD
Angestellte	1	2	1 Frau	III
	5	4	1 Mann	IVa
	1	0	1 Frau (TZ)	IVb
	1	2	1 Mann	IVb
	ohne		1 Frau	IVb
	6	0	2 Frauen (2 x TZ)	Vc
	0	1	1 Mann (TZ)	Vc
	ohne		1 Frau (TZ)	VIb
	1	0	1 Frau (TZ)	VIb
	1	0	1 Frau	VIb
	ohne		1 Frau (TZ)	VII
	ohne		1 Mann	VII
	ohne		1 Frau	VII
Arbeiter/Arbeiterinnen	unbekannt		1 Mann	LG 5
	unbekannt		1 Mann	LG 5
	0	12	1 Mann	LG 5
	1	0	1 Frau (TZ)	LG 4
	2	9	1 Mann	LG 3
2006				
Beamte/Beamtinnen	2	2	1 Mann	A 12
tariflich Beschäftigte	3	2	1 Frau	EG 14
	ohne		1 Frau	EG 11
	0	4	1 Mann	EG 10
	1	3	1 Frau (TZ)	EG 10
	2	0	2 Frauen (1 x TZ)	EG 9
	3	0	3 Frauen (3 x TZ)	EG 9
	0	1	1 Mann	EG 9
	1	0	1 Frau (TZ)	EG 8
	ohne		1 Frau (TZ)	EG 8
	1	6	1 Mann	EG 5
	ohne		1 Frau	EG 3
	3	2	1 Frau	EG 3

Zahl der Beförderungen und Höhergruppierungen getrennt nach Frauen und Männern sowie nach Beschäftigungsgruppen

Beförderungen im Beamten/innen-Bereich:

In den Jahren 2004 bis 2006 wurden im Beamten/innen-Bereich insgesamt 41 Personen, davon 11 Frauen und 30 Männer, befördert. Ein Großteil (16) der Beförderungen wurde im Bereich der Feuer- und Rettungswache auf Grund der vorgenommenen Neustrukturierung vorgenommen. Lässt man diese Beförderungen außer Betracht ergeben sich 11 Beförderungen von Frauen und 14 Beförderungen von Männern. Somit sind annähernd gleich viele Frauen und Männer befördert worden. Insgesamt sind im Jahresdurchschnitt rd. 8 Beförderungen vorgenommen worden. Der Durchschnitt der Beförderungen liegt damit unterhalb dem Durchschnitt der Vorjahre.

Betrachtet man das Verhältnis der Beschäftigten im Beamten/innen-Bereich (63 % Männer : 37 % Frauen), ist eine sehr erfreuliche Entwicklung zu Gunsten der Frauen bei den Beförderungen zu beobachten.

Höhergruppierungen im ehemaligen Angestelltenbereich:

In den Jahren 2004 bis 2006 wurden im Angestelltenbereich insgesamt 57 Personen, davon 33 Frauen und 24 Männer, höhergruppiert. Hier liegt der Durchschnitt dieser Jahre mit rd. 19 Höhergruppierungen im vergleichbaren Bereich der Vorjahre. Insgesamt sind somit 58 % der Höhergruppierungen den Frauen zu Gute gekommen. Dies entspricht in etwa dem Anteil der Frauen im ehemaligen Angestelltenbereich.

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass im Berichtszeitraum seit 2004 die Beförderungs- und Höhergruppierungspraxis (mit Ausnahme der Beförderungen im Bereich der Feuer- und Rettungswache) sehr zu Gunsten der Frauen verlaufen ist. Dies ist eine erfreuliche Tendenz im Sinne der Frauenförderung.

Zahl der Beförderungen und Höhergruppierungen getrennt nach Frauen und Männern sowie nach Beschäftigungsgruppen

- 25 -

Beamten/innen-Bereich

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
höherer Dienst	-	1	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	1
gehobener Dienst	1	9	5	6	6	2	-	3	-	2	1	5	4	6
mittlerer Dienst	3	2	2	1	3	3	1	1	1	-	3	14	2	-
insgesamt	4	12	7	8	9	6	1	4	1	3	4	20	6	7
Summe gesamt	16		15		15		5		4		24		13	

Angestelltenbereich Bereich tariflich Beschäftigter (auch 2006 ohne ehemalige Arbeiter/innen)

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
höherer Dienst	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
gehobener Dienst	2	10	2	6	6	6	7	3	1	5	5	8	7	3
mittlerer Dienst	7	2	4	4	7	-	4	-	7	1	3	2	9	4
insgesamt	9	12	6	10	13	6	11	3	9	7	8	10	16	7
Summe gesamt	21		16		19		14		16		18		23	

(ehemalige) Arbeiter/innen-Bereich

Die Recherche dieser Zahlen konnte leider nicht erfolgen.

Zahl/Analyse der Situation von Frauen mit Behinderung

Zurzeit sind bei der Stadt Rheine insgesamt 45 Personen (15 Frauen und 30 Männer) mit Behinderung beschäftigt. Der Anteil der Frauen mit Behinderung an der Gesamtzahl der Beschäftigten mit Behinderung liegt somit bei rd. 33 %.

Somit ist bei Beschäftigten mit Behinderung ebenfalls eine Unterrepräsentanz der Frauen zu beobachten.

Daher ist auch im Bereich der Beschäftigten mit Behinderung in Zukunft verstärkt auf eine Förderung der Frauen mit Behinderung zu achten.

Anzahl der Teilnehmer/innen an Fortbildungsveranstaltungen getrennt nach internen und externen Fortbildungen sowie nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zahl der Fortbildungen in den Jahren 2004 bis 2006. Anhand dieser Tabellen sollen Vergleiche über Zugangsmöglichkeiten zu Fortbildungsveranstaltungen zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten und zwischen Frauen und Männern ermöglicht werden.

1. interne Fortbildungen

Insgesamt wurden 1.056 interne Fortbildungsveranstaltungen von den Beschäftigten der Stadt Rheine besucht. Nach der nebenstehenden Tabelle waren das 370 Teilnahmen von Frauen (35 %) und 686 Teilnahmen von Männern (65 %).

Die Gesamtbeschäftigtenzahl der Stadt Rheine weist einen Frauenanteil von 41 % und einen Männeranteil von 59 % auf. Diese Anteile entsprechen nicht ganz den Anteilen der Teilnehmer/innen an den internen Fortbildungen, sie zeigen jedoch, dass die Zugangsmöglichkeiten bzw. die Fortbildungsbereitschaft der Beschäftigten zu den internen Fortbildungsveranstaltungen sowohl für Frauen als auch für Männer annähernd gleich sind.

Von den insgesamt 809 Beschäftigten befinden sich 224 Personen (199 Frauen und 25 Männer) in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Dies entspricht einer Teilzeitquote von rd. 28 %. Die Quote der teilzeitbeschäftigten Teilnehmer/innen an internen Fortbildungsveranstaltungen betrug jedoch nur rd. 21 %. Hieraus ist ersichtlich, dass entweder die Fortbildungsbereitschaft oder die Zugangsmöglichkeiten auf Grund fehlender Rahmenbedingungen von teilzeitbeschäftigten Personen zu internen Fortbildungsveranstaltungen nicht entsprechend vorhanden sind.

2. externe Fortbildungen

Insgesamt wurden von den Beschäftigten 1.222 externe Fortbildungsveranstaltungen besucht. Dies waren 548 Teilnahmen von Frauen (45 %) und 674 Teilnahmen von Männern (55 %). Auch diese Zahlen zeigen zunächst einmal, dass sowohl bei Frauen als auch bei Männern gleiche Zugangsmöglichkeiten bzw. Fortbildungsbereitschaft bestehen. Allerdings kann hier davon ausgegangen werden, dass sich bei einer Betrachtung ohne den ehemaligen Arbeiter/innen-Bereich ein etwas anderes Bild ergeben würde, da funktionsbedingt die ehemaligen Arbeiter/innen bei den Technischen Betrieben nicht so viele externe Fortbildungsveranstaltungen besuchen werden, wie die Verwaltungsmitarbeiter/innen. Daraus kann geschlossen werden, dass externe Fortbildungen im Verwaltungsbereich eher von Männern als von Frauen besucht werden.

Die Quote der teilzeitbeschäftigten Teilnehmer/innen an externen Fortbildungsveranstaltungen beträgt rd. 22 %. Hieraus ergibt sich die gleiche Schlussfolgerung wie bei den externen Fortbildungsveranstaltungen.

Es zeigt sich also, dass Frauen im Verwaltungsbereich sowie Teilzeitbeschäftigte (bei denen es sich überwiegend ebenfalls um Frauen handelt) weniger Fortbildungen besuchen als Männer. Fortbildungen vermitteln Zusatzqualifikationen, die Chancen und Möglichkeiten im beruflichen Weiterkommen eröffnen. Daher ist den Frauen und den Teilzeitbeschäftigten zum einen durch gezielte Gespräche und Motivation durch die Vorgesetzten die Bedeutung von Fortbildungen deutlich zu machen, zum anderen muss dafür gesorgt werden, dass Teilzeitbeschäftigung nicht dazu führen darf, dass Fortbildungsveranstaltungen nicht besucht werden können. Hier ist intern selbst darauf zu achten und extern darauf hinzuwirken, dass Fortbildungen "teilzeitfreundlich" angeboten werden.

Anzahl der Teilnehmer/innen an Fortbildungsveranstaltungen getrennt nach internen und externen Fortbildungen sowie nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

	interne Fortbildung Summe: 1.056				externe Fortbildung Summe: 1.222			
	bei Vollzeit Summe: 838		bei Teilzeit Summe: 218		bei Vollzeit Summe: 955		bei Teilzeit Summe: 267	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
gestellte Anträge	164	674	206	12	284	671	268	3
genehmigte Anträge	164	674	206	12	284	671	264	3
abgelehnte Anträge	0	0	0	0	0	0	3	0

Zahl und Verteilung der Produkte und der Produktverantwortlichen

Insgesamt gibt es im Bereich der Stadt Rheine zurzeit 91 Produkte.

Von diesen 91 Produkten sind 17 (18,9 %) in der Verantwortung von Frauen und 73 (81,1 %) in der Verantwortung von Männern. 2003 waren noch 83,7 %, 1999 sogar 90,7 % in der Verantwortung von Männern und nur 16,3 % (2003) bzw. 9,3 % (1999) in der Verantwortung der Frauen.

Für die 91 Produkte sind insgesamt 58 verschiedene Personen produktverantwortlich. Hierbei handelt es sich um 12 Frauen (20,7 %) und 46 Männer (79,3 %). 2003 waren es 17,5 % Frauen und 82,5 % Männer, 1999 waren es sogar nur 12,6 % Frauen und 87,4 % Männer.

Es besteht somit auch weiterhin eine gravierende Unterrepräsentanz der Frauen im Bereich der Produktverantwortung. Wenn davon ausgegangen wird, dass der Großteil der Produktverantwortung von Bediensteten des gehobenen und höheren Dienstes ausgeübt wird, sollte die Verteilung der Produktverantwortungen zumindest annähernd der Verteilung der Laufbahnanteile im gehobenen und höheren Dienst entsprechen. Der Anteil der Frauen im gehobenen und höheren Dienst entspricht jedoch rd. 43 %.

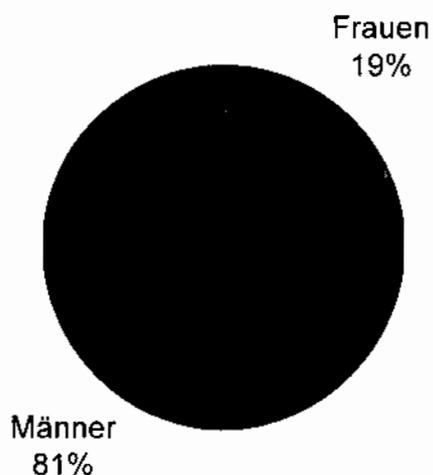
Es ist daher in Zukunft insbesondere bei Stellen mit Produktverantwortung darauf zu achten, dass den Erfordernissen des Frauenförderplanes Rechnung getragen wird, und diese Stellen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit Frauen besetzt werden.

Positiv zu bewerten ist jedoch, dass der Anteil der Produktverantwortungen zu Gunsten der Frauen kontinuierlich gestiegen ist.

Zahl und Verteilung der Produkte und der Produktverantwortlichen

	Anzahl der Produktver-antwortlichen		Anzahl der Produkte	Verteilung der Produktver-antwortungen		Anzahl der Beschäftigten im Fachbereich	
	Frauen	Männer		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Sonderbereich 0	1	4	5	1	4	16	12
Fachbereich 1	3	5	20	3	17	113	54
Fachbereich 2	1	6	16	5	11	67	48
Fachbereich 3	4	6	13	5	8	30	69
Fachbereich 4	0	3	4	0	4	13	14
Fachbereich 5	2	7	10	2	7	36	56
Fachbereich 6	0	5	9	0	9	16	178
Fachbereich 7	0	6	8	0	8	28	18
Fachbereich 8	1	4	6	1	5	9	13
Gesamt	12	46	91	17	73	328	462
Anteile	20,7%	79,3%		18,9%	81,1%	41,5%	58,5%

Prozentuale Verteilung der Produktverantwortungen



Beschäftigtenanalyse anhand von Funktionsbereichen

Um eine größtmögliche Gerechtigkeit im Rahmen der Stellenausschreibung wie auch des Stellenbesetzungsverfahrens zu erlangen, sind alle vorhandenen Stellen seit 2000 so genannten "Funktionsbereichen" zugeordnet worden. Bei der Erstellung des letzten Frauenförderplanes im Dezember 2003 wurden diese "Funktionsbereiche" überarbeitet und gelten seitdem unverändert weiter.

Im Wesentlichen wurden mit diesem System sehr gute Erfahrungen gemacht. So konnte zum Beispiel im Funktionsbereich 1 (mittlerer nichttechnischer Verwaltungsdienst) bei Nicht-Vorliegen von Bewerbungen weiblicher Personen auf externe Stellenausschreibungen verzichtet werden, da der Frauenanteil innerhalb dieses Funktionsbereiches über 50 % liegt. Allerdings muss in Zukunft bei den "Spitzenpositionen" innerhalb der Funktionsbereiche genauer geprüft werden, ob nicht doch grundsätzlich erst eine externe Ausschreibung notwendig wird, da ansonsten den Zielen des Frauenförderplanes "Erhöhung des Frauenanteils [...], insbesondere in den Spitzenpositionen der Laufbahnen" und "Stärkung des Frauenanteils in verantwortungsvollen Positionen" nicht Rechnung getragen werden kann.

Betrachtung der Funktionsbereiche:

Auf den nächsten Seiten sind zunächst alle 16 gebildeten Funktionsbereiche detailliert erläutert. Eine grobe Gliederung ist folgende:

- Verwaltungskräfte entsprechend der "Laufbahnen" ("mittlerer, gehobener und höherer Dienst")
- Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen/innen
- Techniker/innen, Handwerksmeister/innen etc. entsprechen der "Laufbahnen" ("mittlerer, gehobener und höherer Dienst")
- Schulhausmeister/innen
- Beschäftigte bei der Feuer- und Rettungswache
- Fachkräfte im Bereich Museen, Archiv sowie pädagogische Fachkräfte an der VHS ("höherer Dienst")
- Dipl.-Bibliothekare/innen
- Musikschullehrer/innen
- Raumpflegerinnen
- ehemalige Arbeiter/innen der Entgeltgruppen 3 und 4
- ehemalige Arbeiter/innen der Entgeltgruppen 5 – 8

Eine detaillierte Betrachtung aller Funktionsbereiche soll nicht erfolgen, da die Tabellen von sich aus ausreichende Auskunft geben können.

Zusammenfassend kann in Form einer Kurzbetrachtung jedoch folgendes gesagt werden:

1. In den Funktionsbereichen 11 (museale Fachkräfte, Archivare/innen im "höheren Dienst" und Pädagogische Fachkräfte in Volkshochschulen; Besoldungsgruppen A 13hD – A 15, EG 13/14), 12 (Dipl.-Bibliothekare/innen; EG 9/11) und 14 (Raumpfleger/innen; EG 2) besteht in Bezug auf anstehende Stellenbesetzungen kein Handlungsbedarf. In den Funktionsbereichen 12 und 14 liegt der Anteil der Frauen bei 100 %. Im Funktionsbereich 11 bei 67 %.

2. In den Funktionsbereichen 1 (mittlerer nichttechnischer Verwaltungsdienst, staatlich anerkannter Erzieher/innen und Angestellte in Bibliotheken; Besoldungsgruppen A 06 – A 09mD+Z, EG 3 - 9), 3 (gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst im Bereich der „Leistungsgewährung nach SGB II/XII und nach dem AsylbVLG“; Besoldungsgruppe A 10 – A 12, EG 9/10), 5 (staatlich anerkannte Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen bzw. Dipl.-Sozialarbeiter/innen und Dipl.-Sozialpädagogen/innen; Besoldungsgruppe A 12, EG 9 - 12), 6 (Handwerks-/GärtnermV-z,VA)Techniker, techn. Angestellte „mittlerer Dienst“; EG 6 – 9) und 13 (Musikschullehrer/innen; EG 9/11) liegt der Frauenanteil insgesamt zwar über 50 % (Fkt.-Bereich 1 = 81 %, Fkt.-Bereich 3 = 53 %; Fkt.-Bereich 5 = 58 %; Fkt.-Bereich 6 = 52 %; Fkt.-Bereich 13 = 52 %), die Spitzenpositionen dieser Funktionsbereiche sind aber überwiegend durch Männer besetzt:

Funktionsbereich 1: Männeranteil A 09mD, A 09mD+Z, EG 9 = 63 %;

Funktionsbereich 3: Männeranteil A 11/A 12, EG 10 = 86 %;

Funktionsbereich 5: Männeranteil A 12, EG 11, EG 12 = 100 %

Funktionsbereich 6: Männeranteil EG 9 = 91 %

Funktionsbereich 13: Männeranteil EG 11 = 100 % (1 Mann)

Hier wird weiterhin eine genauere Betrachtung der Funktionsbereiche notwendig bleiben, damit bei Stellenbesetzungsverfahren die Chancen genutzt werden, um den Zielen des Frauenförderplanes nachzukommen.

3. In den anderen 8 Funktionsbereichen sind Frauen unterrepräsentiert! Grundsätzlich gilt in allen Funktionsbereichen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen. Allerdings sind durchaus Unterschiede erwähnenswert:

- Im Funktionsbereich 2 ("gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst" o. Beschäftigte im Bereich "allg. Sozialhilfe") liegt der Frauenanteil bei mittlerweile 42 %. Insbesondere in den "Eingangsstufen" dieses Funktionsbereiches sind die Frauenanteile in den vergangenen Jahren weiter gestiegen und dadurch recht hoch (A 10 = 61 %, A 11 = 46 %, EG 9 = 65 %), so dass zu erwarten ist, dass bei künftigen Stellenbesetzung auch die Spitzenpositionen in diesem Funktionsbereich durch Frauen besetzt werden können.

- Die anderen Funktionsbereiche weisen erhebliche Unterrepräsentanzen von Frauen auf:

- Fkt.-Bereich 4 (Verwaltung "höherer Dienst"; Frauenanteil = 21 %)

- Fkt.-Bereich 7 (Techniker/innen "geh. Dienst"; Frauenanteil = 22 %)

- Fkt.-Bereich 8 (Techniker/innen "höh. Dienst"; Frauenanteil = 29 %)

- Fkt.-Bereich 9 (Schulhausmeister/innen; Frauenanteil = 19 %)

- Fkt.-Bereich 10 (mittl. und geh. feuerwehrtechn. Dienst; Frauenanteil = 7 %)

- Fkt.-Bereich 15 (ehem. Arbeiter/innen EG 3/4, Frauenanteil = 14 %)

- Fkt.-Bereich 16 (ehem. Arbeiter/innen EG 5 - 8, Frauenanteil = 0 %)

Allerdings gilt auch hier, dass durchaus Steigerungen des Frauenanteils in den Funktionsbereichen zu beobachten sind. Dies gilt insbesondere auch in den klassisch eher männlich geprägten Funktionsbereichen der „Techniker“, der Schulhausmeister und der Beschäftigten im feuerwehrtechnischen Dienst.

In diesen Funktionsbereichen muss grundsätzlich weiterhin durch konsequente Anwendung aller Frauenförderregelungen im Zuge von Stellenbesetzungsverfahren versucht werden, die Frauenanteile zu erhöhen.

Alle weiteren Detailangaben zu den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen und zum Beschäftigungsumfang (Teilzeit) sind aus den nachfolgenden Tabellen ersichtlich.

Funktionsbereiche

	Bezeichnung
1	einfacher und mittlerer nichttechnischer Verwaltungsdienst (Beamte/Beamtinnen A 6 – A 9 mD+Z, tariflich Beschäftigte EG 3 – 8); staatlich anerkannte Erzieher/innen (EG 5 – 8), Angestellte in Bibliotheken (EG 5 – 8)
2	gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst (Beamte/Beamtinnen A 09 gD – A 13 gD, tariflich Beschäftigte EG 9 – 12) mit Ausnahme der Beschäftigten im Bereich "Leistungsgewährung SGB II/XII und Leistungen nach dem AsylbVLG"; Beschäftigte in der Datenverarbeitung ("gehobener Dienst": Beamte/Beamtinnen A 09 gD – A 13 gD, EG 9 – 12)
3	gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst (Beamte/Beamtinnen A 09 gD – A 13 gD, tariflich Beschäftigte EG 9 – 12) im Bereich "Leistungsgewährung SGB II/XII, Leistungen nach dem AsylbVLG"
4	höherer nichttechnischer Verwaltungsdienst (Beamte/Beamtinnen A 13 hD – B 7 mit Ausnahme der Wahlbeamten/innen gem. § 3 Abs. 2 Satz 2 LGG, tariflich Beschäftigte EG 13 – 15)
5	staatlich anerkannte Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen bzw. Dipl.-Sozialarbeiter/innen und Dipl.-Sozialpädagogen/innen (Beamte A 09 gD – A 13 gD, tariflich Beschäftigte EG 9 – 12)
6	Handwerksmeister/innen (EG 6 - 9), Gärtnermeister/innen (EG 6 – 9), staatl. gepr. Techniker/innen, technische Assistenten/innen, Vermessungstechniker/innen, reproduktionstechnische tariflich Beschäftigte, Zeichner/innen (EG 6 – 9)
7	technische, vermessungstechnische und gartenbautechnische tariflich Beschäftigte (Beamte/innen A 09 gD – A 13 gD, tariflich Beschäftigte EG 9 – 12) sowie staatl. gepr. Techniker/innen und technische Assistenten/innen (Beamte/innen s. o., tariflich Beschäftigte EG 9 – 12)
8	technische, vermessungstechnische und gartenbautechnische tariflich Beschäftigte (Beamte/innen A 13 hD – B 7 mit Ausnahme der Wahlbeamten/innen gem. § 3 Abs. 2 Satz 2 LGG, tariflich Beschäftigte EG 13)
9	Schulhausmeister/innen (EG 3 – 6)
10	Rettungssanitäter/innen, Rettungsassistenten/innen, Beamte/innen des mittleren feuerwehrtechn. Dienstes, tariflich Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechn. Dienst (Beamte/innen A 07 – A 09 mD, tariflich Beschäftigte EG 9); Beamte/innen des gehobenen feuerwehrtechn. Dienstes, (Beamte/innen A 09 gD – A 13 gD)
11	museale Fachkräfte, Archivar/innen im höheren Dienst (Beamte/innen A 13 hD – B 7, tariflich Beschäftigte EG 13 – 14); Pädagogische Fachkräfte im Volkshochschulen (Beamte/innen A 13 hD – B 7, tariflich Beschäftigte EG 13 – 14)
12	Dipl.-Bibliothekare/innen (tariflich Beschäftigte EG 9 – 11)
13	Musikschullehrer/innen (tariflich Beschäftigte EG 9 – 11)
14	Raumpfleger/innen (EG 2)
15	ehemalige Arbeiter/innen (tariflich Beschäftigte EG 3 – 4)
16	ehemalige Arbeiter/innen (tariflich Beschäftigte EG 5 – 8)

Summe der Beschäftigten im Funktionsbereich 1
(mittlerer nichttechn. Verwaltungsdienst; staatlich anerkannte Erzieher/innen; Angestellte in Bibliotheken)
nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

	Beschäftigte insg. (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (>= 50 %)				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (< 50 %)			
	insg.	Männer		Frauen in %	insg.	Männer		Frauen in %	insg.	Männer		Frauen in %	insg.	Männer		Frauen in %
			Frauen	Quote LGG			Frauen			Frauen		Frauen			Frauen	
A 09mDZ	3	1	2	67%	JA	1	1	0%	2	2	100%	0	0	0	0	
A 09mD	6	5	1	17%	NEIN	5	5	0%	1	1	100%	0	0	0	0	
A 08	18	5	13	72%	JA	12	5	58%	6	7	100%	0	0	0	0	
A 07	6	1	5	83%	JA	3	1	67%	3	2	100%	0	0	0	0	
EG 9	7	4	3	43%	NEIN	6	4	33%	1	2	100%	0	0	0	0	
EG 8	44	8	36	82%	JA	18	6	67%	22	12	91%	22	2	4	4	100%
EG 6	69	4	65	94%	JA	26	4	85%	29	22	100%	29	14	14	14	100%
EG 5	30	5	25	83%	JA	3	1	67%	10	2	100%	10	4	13	4	76%
EG 3	1	0	1	100%	JA	0	0		0			0	1	1	1	100%
Sekr.Anw.	0	0	0			0			0			0				
Auszubild.	5	2	3	60%	JA	5	2	60%	0	3		0				
Summe	189	35	154	81%	JA	79	29	63%	74	50	97%	36	4	32	4	89%

Summe der Beschäftigten im Funktionsbereich 2
 (geh. nichttechn. Verwaltungsd. ohne Beschäftigte im Bereich "SGB II/XII und AsylbVLG"; Beschäftigte in der EDV)
 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

	Beschäftigte insg. (einschl. Beurlaubte)			davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt			davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (>= 50 %)			davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (< 50 %)			
	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	
A 13gD	3	3	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	
A 12	19	17	2	16	15	1	3	2	1	0	0	0	
A 11	28	15	13	15	13	2	10	2	8	3	3	100%	
A 10	18	7	11	12	7	5	3	3	3	3	3	100%	
EG 12	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	
EG 11	6	4	2	6	4	2	0	0	0	0	0	0	
EG 10	8	5	3	6	5	1	2	2	2	0	0	100%	
EG 9	17	6	11	12	5	7	5	1	4	0	0	80%	
Ins.Anw.	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	
Summe	102	59	43	73	54	19	23	5	18	6	0	6	100%

Summe der Beschäftigten im Funktionsbereich 4
 (höherer nichttechn. Verwaltungsdienst) nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

	Beschäftigte insg. (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (>= 50 %)				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (< 50 %)			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %
A 16	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
A 15	3	0%	3	0%	3	0%	3	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
A 14	2	0%	2	0%	2	0%	2	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
A 13hD	2	50%	1	50%	2	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
EG 15	3	0%	3	0%	3	0%	3	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
EG 14	1	100%	0	100%	1	100%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
EG 13	2	50%	1	50%	1	50%	1	50%	1	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Summe	14	21%	11	21%	13	15%	11	15%	2	15%	1	100%	1	100%	0	0%

Summe der Beschäftigten im Funktionsbereich 5 (Dipl.-Sozialarbeiter/-innen, -pädagoginnen/-innen) nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

	Beschäftigte insg. (einschl. Beurlaubte)						davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (>= 50 %)				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (< 50 %)											
	insg.		Männer		Frauen		Frauen in %		Quote LGG		insg.		Männer		Frauen		Frauen in %		insg.		Männer		Frauen		Frauen in %	
A 12	1	1				0%		NEIN		1							0%		0							
EG 12	1	1	0			0%		NEIN		1							0%		0							
EG 11	2	2	0			0%		NEIN		2							0%		0							
EG 10	12	9	3			25%		NEIN		9	1						11%		3	1						
EG 9	20	2	18			90%		JA		8	2	6					75%		12	12						
Summe	36	15	21			58%		JA		21	14	7					33%		15	1						

- 37.2 -

**Summe der Beschäftigten im Funktionsbereich 6
(Handwerks-/Gärtnermeister, Techniker, techn. Angestellte) nach Entgeltgruppen ("mittlerer Dienst")**

	Beschäftigte insg. (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (>= 50 %)				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (< 50 %)			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
EG 9	11	10	1	9%	11	10	1	9%	0				0			
EG 8	4	1	3	75%	3	1	2	67%	0				1	1	1	100%
EG 6	12	4	8	67%	7	4	3	43%	5				0			
Ausbildung	4	0	4	100%	4		4	100%	0				0			
Summe	31	15	16	52%	25	15	10	40%	5	0	5	100%	1	0	1	100%

**Summe der Beschäftigten im Funktionsbereich 7
(Techn. Angestellte, Techniker/innen) nach Besoldungs- und Entgeltgruppen ("gehobener Dienst")**

	Beschäftigte insg. (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (>= 50 %)				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (< 50 %)			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	insg.	Frauen in %	insg.	Quote LGG	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %
A 12	3	0%	3	NEIN	3	0%	3	0%	0		0		0		0	
A 11	1	100%	1	JA	1	100%	1	100%	0		0		0		0	
EG 12	13	31%	9	NEIN	11	18%	2	100%	2		2	100%	0		0	
EG 11	14	14%	12	NEIN	13	15%	2	0%	1	1	0%	0		0		
EG 10	7	29%	5	NEIN	5	0%	5	0%	2	2	100%	0		0		
EG 9	3	0%	3	NEIN	3	0%	3	0%	0		0		0		0	
Summe	41	22%	32	NEIN	36	14%	5	80%	5	1	4	80%	0	0	0	0

**Summe der Beschäftigten im Funktionsbereich 8
(Techn. Angestellte, Techniker/innen) nach Besoldungs- und Entgeltgruppen ("höherer Dienst")**

	Beschäftigte insg. (einschl. Beurtaubte)				davon zum Stichtag				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (>= 50 %)				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (< 50 %)			
	insg.		Frauen in %		insg.		Frauen in %		insg.		Frauen in %		insg.		Frauen in %	
	Männer	Frauen	in %	Quote LGG	Männer	Frauen	in %	Männer	Frauen	in %	Männer	Frauen	in %	Männer	Frauen	in %
A 15	1	0	0%	NEIN	1	1	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 14	0	0			0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 13hD	2	1	50%	JA	2	1	50%	1	1	50%	0	0	0	0	0	0
EG 13	4	1	25%	NEIN	4	3	25%	1	1	25%	0	0	0	0	0	0
Summe	7	5	29%	NEIN	7	5	29%	2	2	29%	0	0	0	0	0	0

Summe der Beschäftigten im Funktionsbereich 9 (Schulhausmeister/innen, Hauswarte/innen) nach Entgeltgruppen

	Beschäftigte insg. (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (>= 50 %)				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (< 50 %)			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %
EG 6	17	0%	17	0%	17	0%	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 5	20	10%	18	5%	19	1	5%	1	100%	1	100%	0	0	0	0	0
EG 4	9	67%	3	40%	5	2	40%	4	100%	4	100%	0	0	0	0	0
EG 3	1	100%	0	100%	1	1	100%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	47	19%	38	10%	42	4	10%	5	100%	5	100%	0	0	0	0	0

- 39 2 -

Summe der Beschäftigten im Funktionsbereich 11
 (museale Fachkräfte, Archivare/innen im höh. Dienst, pädagogische Fachkräfte an Volkshochschulen) nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

	Beschäftigte insg. (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (>= 50 %)				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (< 50 %)			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	insg.	Frauen in %	insg.	Quote LGG	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %
A 15	1	0%	0	NEIN	1	0%	1	0%	0	0	0	0	0	0	0	0
A 14	1	0%	0	NEIN	1	0%	1	0%	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 14	1	100%	1	JA	1	100%	1	100%	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 13	5	80%	4	JA	4	80%	1	75%	1	3	1	100%	0	0	0	0
Volontariat	1	100%	1	JA	1	100%	1	100%	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	9	67%	6	JA	8	63%	3	5	1	0	1	100%	0	0	0	0

**Summe der Beschäftigten im Funktionsbereich 12
(Dipl.-Bibliothekare/innen) nach Entgeltgruppen**

	Beschäftigte insg. (einschl. Beurlaubte)			Quote LGG	davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt			davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (>= 50 %)			davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (< 50 %)				
	insg.	Männer	Frauen		Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %		
EG 11	1	0	1	100%	0				1		1	100%	0		
EG 9	2	0	2	100%	2		2	100%	0				0		
Summe	3	0	3	100%	2	0	2	100%	1	0	1	100%	0	0	0

- 41. A -

**Summe der Beschäftigten im Funktionsbereich 13
(Musikschullehrer/innen) nach Entgeltgruppen**

	Beschäftigte insg. (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (>= 50 %)				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (< 50 %)			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %
EG 11	1	0	0%	0%	1	1	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 9	24	13	54%	33%	6	4	33%	1	1	1	100%	17	7	10	10	59%
Summe	25	13	52%	29%	7	5	29%	1	0	1	100%	17	7	10	10	59%

- 4/1.2 -

**Summe der Beschäftigten im Funktionsbereich 15
("Arbeiter/innen" der Entgeltgruppen 3 - 4) nach Entgeltgruppen**

	Beschäftigte insg. (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (>= 50 %)				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (< 50 %)			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %
EG 4	56	13%	49	7	55	13%	48	7	1	1	0%	0	0	0	0	0
EG 3	4	25%	3	1	4	25%	3	1	0	0		0	0	0	0	0
Ausbildung	9	22%	7	2	9	22%	7	2	0	0		0	0	0	0	0
Summe	69	14%	59	10	68	15%	58	10	1	1	0%	1	0	0	0	0

**Summe der Beschäftigten im Funktionsbereich 16
("Arbeiter/innen" der Entgeltgruppen 5 - 8) nach Entgeltgruppen**

	Beschäftigte insg. (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (>= 50 %)				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt (< 50 %)			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	insg.	Frauen in %	insg.	Quote LGG	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %	insg.	Frauen in %
EG 8	1	0%	1	NEIN	1	0%	1	0%	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 7	27	0%	27	NEIN	27	0%	27	0%	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 6	57	0%	57	NEIN	55	0%	55	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0
EG 5	31	0%	31	NEIN	31	0%	31	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0
Summe	116	0%	116	NEIN	114	0%	114	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0

Beschäftigtenanalyse auf Fach-/Sonderbereichsebene

Für die Beschäftigtenanalyse auf Fach- und Sonderbereichsebene wird zunächst das aktuelle Organigramm der Stadtverwaltung Rheine abgebildet. Hieraus ist die Zusammensetzung des Verwaltungsvorstandes sowie die Zuordnung der einzelnen Fach- und Sonderbereiche ersichtlich.

Im Anschluß daran folgt die detaillierte Beschäftigtenanalyse der einzelnen Fach- und Sonderbereiche. Diese teilt sich im Wesentlichen jeweils in drei Bereiche auf.

1. Beschäftigtenstruktur

Zunächst erfolgt hier eine Erläuterung, welche Organisationseinheiten zu dem behandelten Fach-/Sonderbereich gehören. Hieran schließt sich die Darstellung der Beschäftigtenzahlen an.

2. Produkte/Produktverantwortungen

Es folgt eine Betrachtung der Zahl der Produkte sowie der Produktverantwortungen des Fach-/Sonderbereiches.

3. Prognose Stellenbesetzungen

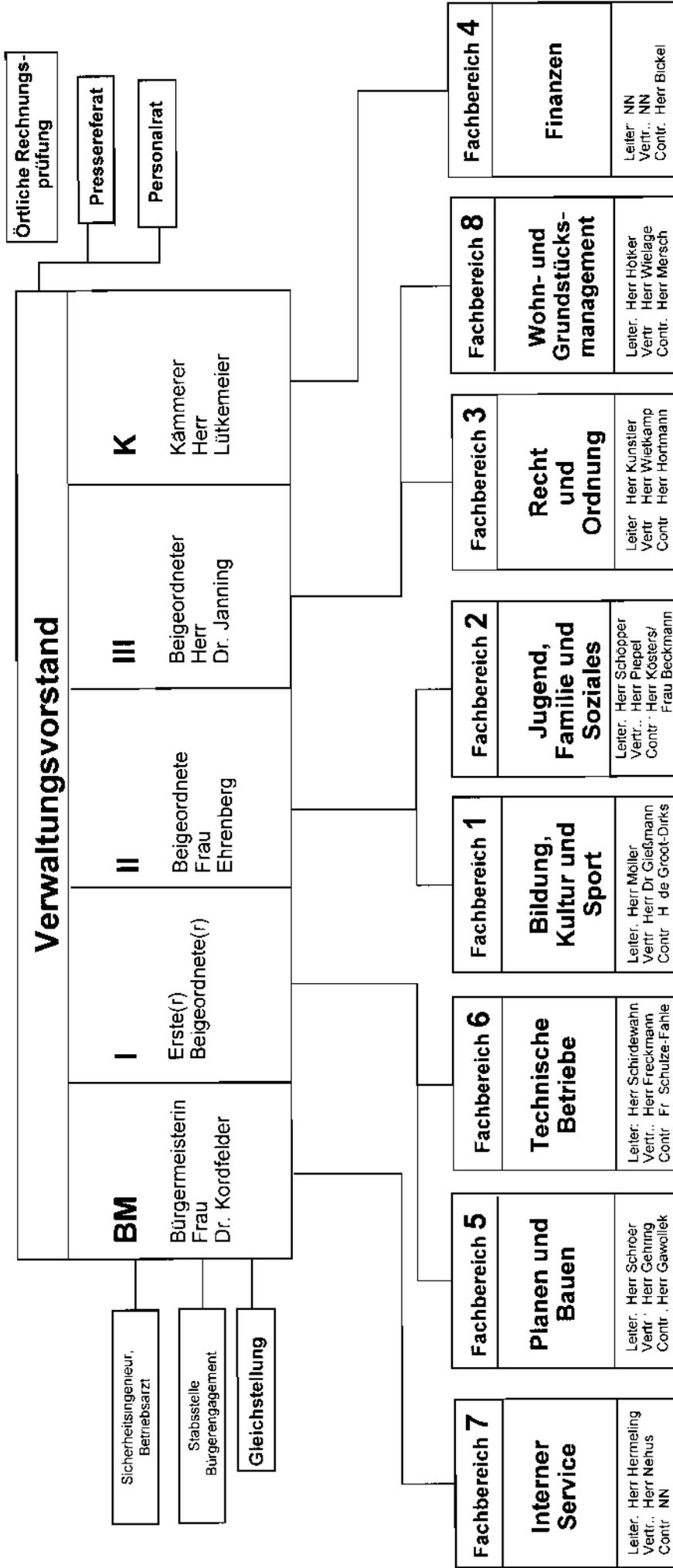
Zuletzt wird je Fach-/Sonderbereich eine Prognose abgegeben, wie viele Stellen während der Laufzeit des nächsten Frauenförderplanes (3 Jahre) voraussichtlich zur Besetzung anstehen und welchem Funktionsbereich diese Stellen zugeordnet sind. Auf Grund der Stellenbesetzungen in den Funktionsbereichen erfolgt dann die entsprechende "Besetzungsvorgabe" für die zu besetzenden Stellen.

Bei der Prognose, welche Stellen zur Besetzung anstehen werden, können nur die Personen einbezogen werden, bei denen das „normale“ Renten- bzw. Pensionsalter eintritt und die Personen, bei denen bereits Altersteilzeitvereinbarungen getroffen wurden. Zusätzlich notwendige Stellenbesetzungen durch weitere Altersteilzeitvereinbarungen, Inanspruchnahme von Elternzeit oder Beurlaubung etc. können nicht geplant werden.

Selbst die zuerst genannten durch altersbedingte Fluktuation prognostizierten Stellenbesetzungen sind nicht sicher, da nicht immer davon ausgegangen werden kann, dass diese Stellen auch nachbesetzt werden.

Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass selbstverständlich bei allen anstehenden Stellenbesetzungen die Bewerber/innen-Auswahl nach den Prinzip der Bestenauslese (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) erfolgen muss und daher die "Besetzungsvorgaben" nur "Vorgaben" sein können, die auf Grund eventuell vorhandener Unterrepräsentanz von Frauen wünschenswert wären.

Stadtverwaltung Rheine Organigramm



Stadteigene Gesellschaften

Stadtwerke Rheine GmbH	Geschäftsführer Herr Dr. Schulte-de Groot
-------------------------------	--

Kulturelle Begegnungsstätte Kloster Bentlage gGmbH	Geschäftsführerin Frau Ehrenberg
---	-------------------------------------

Wohnungsgesellschaft der Stadt Rheine mbH (WSR)	Geschäftsführer Herr Höker
--	-------------------------------

TaT Transferzentrum für angepasste Technologien GmbH	Geschäftsführer Herr Prof. Dr. Tschiedel Herr. Oldenkopf
---	--

GVZ-Entwicklungsgesellschaft mbH	Geschäftsführer Herr Rieken
---	--------------------------------

Entwicklungs- u. Wirtschaftsförderungsgesellschaft für Rheine mbH (EWG)	Geschäftsführer Herr Rieken
--	--------------------------------

Beschäftigtenanalyse auf Fach-/Sonderbereichsebene

1. Sonderbereich 0: Politische Gremien und Verwaltungsführung

Beschäftigtenstruktur:

Dem Sonderbereich "Politische Gremien und Verwaltungsführung" sind folgende Organisationseinheiten zugeordnet

- Bürgermeister/in und Beigeordnete sowie die zugeordneten Sekretariate
- Stabsstelle Bürgerengagemnt, Betreuung der Stadtteilbeiate
- Beschwerdemanagement
- Rechnungsprüfungsamt
- Pressereferat
- Beschäftigtenvertretung
- Gleichstellungsstelle

ferner der Sicherheitsingenieur und die Betriebsärztin

Eine Vergleichbarkeit mit den Zahlen von 1999 und 2003 ist nur bedingt möglich, da durch die Umstrukturierungen im Zuge der NKF-Einführung und der Bildung des Fachbereiches 4 sowie der Auflösung des Sonderbereiches „Zentrales Controlling“ verschiedene personelle Verschiebungen vorgenommen werden mussten.

Zu diesem Sonderbereich gehören insgesamt 28 Personen.

Die Gesamtbeschäftigtenzahl zeigt einen leichten Frauenüberhang (16 Frauen, 12 Männer). Auffallend ist jedoch der geringe Anteil der Frauen im "höheren Dienst" (bei einer Betrachtung ohne die kommunalen Wahlbeamten wäre das Verhältnis 0 Frauen : 3 Männer) sowie parallel dazu der hohe Frauenanteil im "mittleren Dienst".

Ziel des Frauenförderplanes ist eine paritätische Besetzung aller Bereiche, Berufe und Funktionen. Daher müsste in Zukunft im Sonderbereich "Politische Gremien und Verwaltungsführung" auf eine verstärkte Förderung der Frauen gerade im "höheren Dienst" geachtet werden.

Produkte/Produktverantwortungen:

Dem Sonderbereich 0 sind insgesamt 5 "Produkte" zugeordnet. Davon sind für 1 Produkt 1 Frau und für 4 Produkte 4 Männer verantwortlich. Hier spiegelt sich das unausgewogene Verhältnis der Beschäftigtenstruktur wider.

Prognose Stellenbesetzungen:

Im Sonderbereich 0 sind in den nächsten 3 Jahren voraussichtlich folgende Stellen zu besetzen:

- 1,0 Stellen Leitung Rechnungsprüfung (Fkt.-Bereich 4)
- 1,0 Stellen Verwaltungsprüfung RPA (Fkt.-Bereich 2)
- 1,0 Stellen Beigeordnete/r

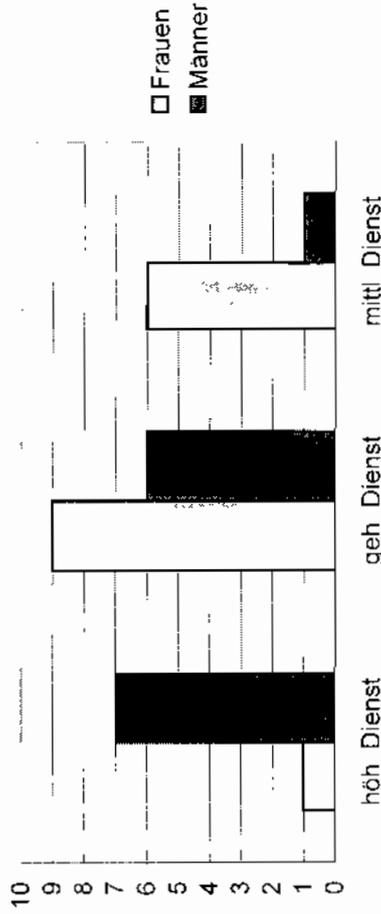
Auf Grund der Beschäftigtenstruktur nach Funktionsbereichen (siehe vorne) sind, um den Bedürfnissen der Frauenförderung nachzukommen, die 1,0 Stelle Leitung Rechnungsprüfung und die 1,0 Stelle Verwaltungsprüfung RPA mit Frauen zu besetzen.

Die Stelle des/der Beigeordneten bleibt bei dieser Betrachtung außen vor.

Beschäftigtenanalyse auf Fach-/Sonderbereichsebene: Sonderbereich 0 "Politische Gremien und Verwaltungsführung"

	1999		2003		2006	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
höh. Dienst (A 13hD - B 07, EG 13 - EG 15)	1	7	1	7	2	5
geh. Dienst (A 09gD - A 13gD, EG 9 - EG 12)	8	6	9	6	8	6
mittl. Dienst (A 06 - A 09gD, EG 3 - EG 8)	7	2	6	1	6	1
Summen	16	15	16	14	16	12
Summe gesamt	31		30		28	

2003



2006



Im Sonderbereich 0 gibt es 5 Produkte, die wie folgt aufgeteilt sind:

	Frauen	Männer
Produktverantwortliche	1	4
Produktanzahl	1	4

Dem Sonderbereich 0 sind folgende Gremien und Arbeitsgruppen zugeordnet:

	Frauen	Männer
Verwaltungsvorstand	2	6
Erweiterter Verwaltungsvorstand	4	15

Beschäftigtenanalyse auf Fach-/Sonderbereichsebene

2. Fachbereich 1: Bildung, Kultur und Sport

Beschäftigtenstruktur:

Dem Fachbereich 1 sind folgende Organisationseinheiten zugeordnet:

- Schul- und Kulturverwaltung incl. Stadtarchiv, Musikschule, Stadtbücherei und städtische Museen
- Volkshochschule
- Sportservice

Zum Fachbereich 1 gehören insgesamt 167 Personen (113 Frauen und 54 Männer). Hiervon sind 140 (86 Frauen und 54 Männer) im weitesten „Verwaltungsbereich“ beschäftigt. Bei den anderen Beschäftigten handelt es sich um 27 Raumpflegerinnen. Zusätzlich befinden sich zurzeit 6 Personen (davon 1 Raumpflegerin) in der Elternzeit bzw. in der Beurlaubung.

Die Beschäftigtenzahl zeigt einen deutlichen Frauenüberhang. Auch im "höheren Dienst" ist ein Frauenüberhang zu verzeichnen. Im Bereich des "gehobenen Dienstes" sind annähernd gleich viele Frauen und Männer beschäftigt, während im Bereich des "mittleren Dienstes" erheblich mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Insgesamt kann im Fachbereich 1 von einer positiven Beschäftigtenstruktur gesprochen werden. Ursache hierfür sind u. a. die dem Fachbereich 1 zugeordneten klassischen Arbeitsbereiche für Frauen (z. B. Pädagogische Fachkräfte, Museale Fachkräfte, Dipl.- Bibliothekare/innen, Schulsekretärinnen). Im "gehobenen Dienst" des Fachbereiches 1 sollte darauf geachtet werden, dass der Frauenanteil nicht absinkt, um dort weiterhin eine paritätische Besetzung zu gewährleisten.

Produkte/Produktverantwortungen:

Dem Fachbereich 1 sind insgesamt 20 Produkte zugeordnet. Davon sind für 3 Produkte 3 Frauen und für 17 Produkte 5 Männer verantwortlich. Die Verteilung der Produktverantwortlichen und der Produktverantwortungen ist auf Grund der Beschäftigtenstruktur nicht nachvollziehbar. Während der Anteil der Frauen im "gehobenen" und "höheren Dienst" über 50 % liegt, liegt der Anteil der Frauen an den Produktverantwortungen nur bei 15 %. Hier wird deutlich, dass es trotz ausgeglichener Beschäftigtenstruktur nicht gelungen ist, den Frauen verantwortliche Positionen und Funktionen (hier: Produktverantwortung) zu übertragen.

Prognose Stellenbesetzungen:

Im Fachbereich 1 sind in den nächsten 3 Jahren voraussichtlich folgende Stellen zu besetzen:

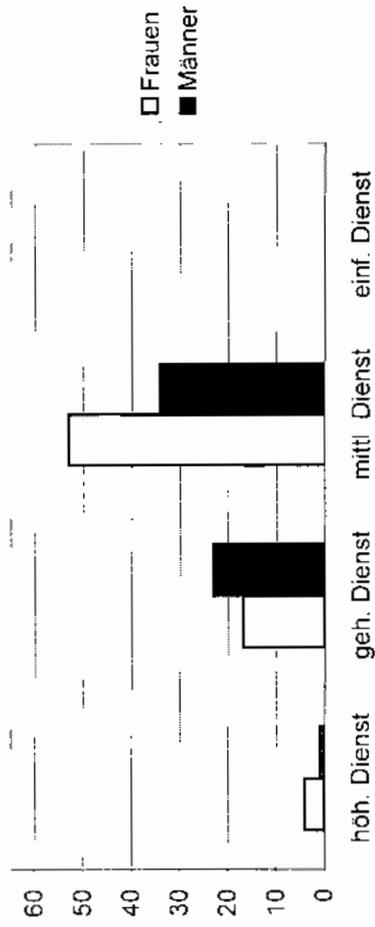
- 0,37 Stellen Musikschullehrer/innen (Fkt.-Bereich 13)
- 2,0 Stellen Schulhausmeister/innen (Fkt.-Bereich 9)
- 0,65 Stellen Schulsekretariat (Fkt.-Bereich 1)
- 1,0 Stellen Fachbereichsleitung (Fkt.-Bereich 4)

Auf Grund der Beschäftigtenstruktur nach Funktionsbereichen (siehe vorne) sind, um den Bedürfnissen der Frauenförderung nachzukommen, die 2,0 Stellen der Schulhausmeister/innen und die 1,0 Stelle Fachbereichsleitung mit Frauen zu besetzen.

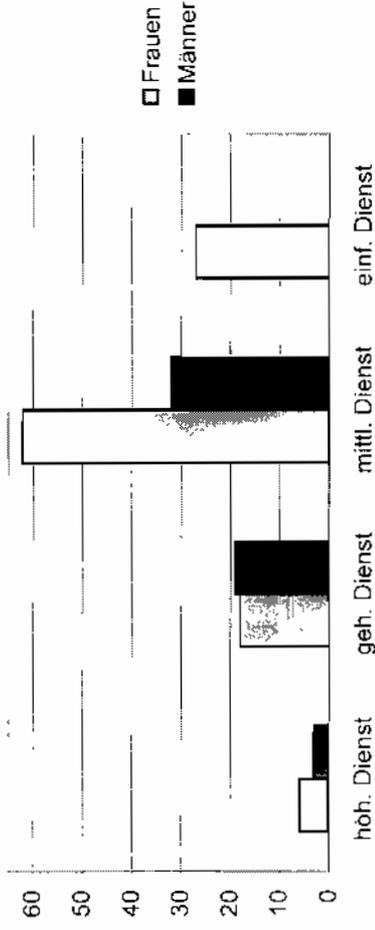
Beschäftigtenanalyse auf Fach-/Sonderbereichsebene: Fachbereich 1: Bildung, Kultur und Sport

	1999		2003		2006	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
höh. Dienst (A 13hD - B 07, EG 13 - EG 15)	4	3	4	1	6	3
geh. Dienst (A 09gD - A 13gD, EG 9 - EG 12)	25	21	17	23	18	19
mittl. Dienst (A 06 - A 09gD, EG 3 - EG 8)	42	36	53	34	62	32
einf. Dienst (EG 1 - EG 2)	71	60	74	58	27	0
Summen						
Summe gesamt	131		132		167	

2003



2006



Im Fachbereich 1 gibt es 20 Produkte, die wie folgt aufgeteilt sind:

	Frauen	Männer
Produktverantwortliche	3	5
Produktanzahl	3	17

Dem Fachbereich 1 sind keine Gremien und Arbeitsgruppen zugeordnet.

- 49 -

Beschäftigtenanalyse auf Fach-/Sonderbereichsebene

3. Fachbereich 2: Jugend, Familie und Soziales

Beschäftigtenstruktur:

Dem Fachbereich 2 sind folgende Organisationseinheiten zugeordnet:

- Sozialverwaltung
- Jugendamt

Zum Fachbereich 2 gehören insgesamt 115 Personen (67 Frauen und 48 Männer). Zusätzlich befinden sich zurzeit 11 Personen in der Elternzeit bzw. in der Beurlaubung. Die Steigerung der Beschäftigtenzahl im Vergleich zu 2003 resultiert aus der Einstellung (z. T. befristet) von Personen im Bereich der „Hartz-IV“-Sachbearbeitung.

Die Beschäftigtenzahl zeigt einen deutlichen Frauenüberhang. Im Bereich des "gehobenen" und im Bereich des "mittleren Dienstes" sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Nur im Bereich des „höheren Dienstes“ ist keine Frau beschäftigt. Insgesamt kann jedoch im Fachbereich 2 von einer positiven Beschäftigtenstruktur gesprochen werden.

Produkte/Produktverantwortungen:

Dem Fachbereich 2 sind insgesamt 16 Produkte zugeordnet. Davon ist für 5 Produkte 1 Frau (teilzeitbeschäftigt) und für 11 Produkte sind 6 Männer verantwortlich. Die Verteilung der Produktverantwortlichen und der Produktverantwortungen ist auf Grund der Beschäftigtenstruktur nicht zufrieden stellend. Während der Anteil der Frauen im "gehobenen" und "höheren Dienst" über 50 % liegt, liegt der Anteil der Frauen an den Produktverantwortungen nur bei 31 %. Hier wird deutlich, dass es trotz ausgeglichener Beschäftigtenstruktur nicht gelungen ist, den Frauen verantwortliche Positionen und Funktionen (hier: Produktverantwortung) zu übertragen.

Prognose Stellenbesetzungen:

Im Fachbereich 2 ist in den nächsten 3 Jahren voraussichtlich folgende Stelle zu besetzen:

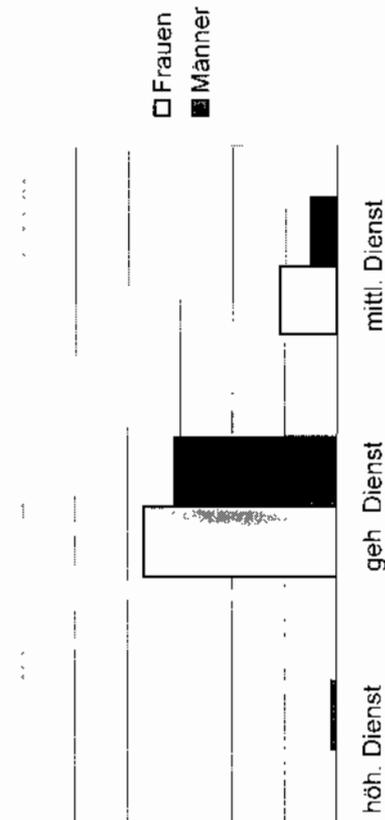
- 1,0 Stellen Hausmeister Übergangseinrichtungen (Fkt.-Bereich 9)

Auf Grund der Beschäftigtenstruktur nach Funktionsbereichen (siehe vorne) ist diese Stelle mit einer Frau bzw. mehreren Frauen (Teilzeit) zu besetzen.

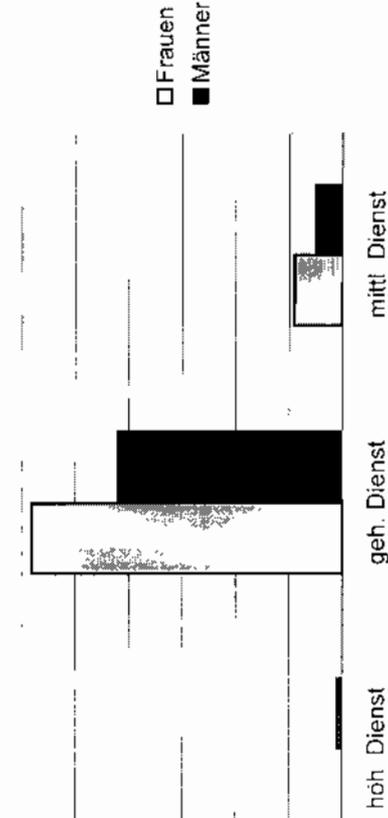
Beschäftigtenanalyse auf Fach-/Sonderbereichsebene: Fachbereich 2: Jugend, Familie und Soziales

	1999		2003		2006	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
höh. Dienst (A 13hD - B 07, EG 13 - EG 15)	1	0	0	1	0	1
geh. Dienst (A 09gD - A 13gD, EG 9 - EG 12)	26	35	37	31	58	42
mittl. Dienst (A 06 - A 09gD, EG 3 - EG 8)	11	5	11	5	9	5
Summen	38	40	48	37	67	48
Summe gesamt	78		85		115	

2003



2006



Im Fachbereich 2 gibt es 16 Produkte, die wie folgt aufgeteilt sind:

	Frauen	Männer
Produktverantwortliche	1	6
Produktanzahl	5	11

Dem Fachbereich 2 sind keine Gremien
und Arbeitsgruppen zugeordnet.

Beschäftigtenanalyse auf Fach-/Sonderbereichsebene

4. Fachbereich 3: Recht und Ordnung

Beschäftigtenstruktur:

Dem Fachbereich 3 sind folgende Organisationseinheiten zugeordnet:

- Rechtsberatung
- Ordnungsverwaltung
- Bürgeramt
- Feuer- und Rettungswache

Zum Fachbereich 3 gehören insgesamt 99 Personen (30 Frauen und 69 Männer). Zusätzlich befinden sich zurzeit 3 Personen in der Elternzeit bzw. in der Beurlaubung.

Als Besonderheit im Fachbereich 3 ist zu sehen, dass 48 Personen (46 Männer, 2 Frauen) im Bereich der Feuer- und Rettungswache tätig sind.

Die Beschäftigtenzahl zeigt einen deutlichen Männerüberhang (auf Grund der Beschäftigten im Bereich der Feuer- und Rettungswache). Sowohl im Bereich des "höheren Dienstes" als auch im "gehobenen Dienst" sind mehr Männer als Frauen beschäftigt. Im "mittleren Dienst" sind bei einer Betrachtung ohne die Beschäftigten bei der Feuer- und Rettungswache mehr Frauen als Männer beschäftigt. Daher kann im Fachbereich 3 nicht von einer Besetzungsstruktur gesprochen werden, die den Erfordernissen der Frauenförderung entspricht.

Produkte/Produktverantwortungen:

Dem Fachbereich 3 sind insgesamt 13 Produkte zugeordnet. Davon sind für 5 Produkte 4 Frauen und für 8 Produkte 6 Männer verantwortlich. Erfreulich ist, dass der Frauenanteil der Produktverantwortungen bei rd. 38 % liegt, während der Anteil der Frauen im "gehobenen" und "höheren" Dienst „nur“ rund 30 % beträgt.

Prognose Stellenbesetzungen:

Im Fachbereich 3 ist in den nächsten 3 Jahren voraussichtlich eine Stelle zu besetzen:

- 1,0 Stellen Feuer- und Rettungswache (Fkt.-Bereich 10)

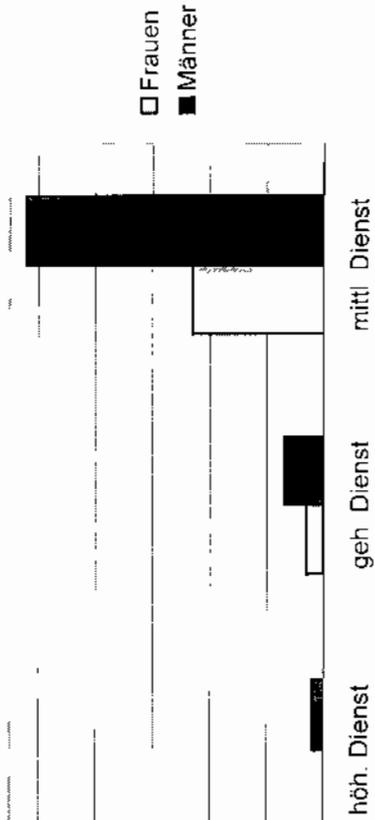
Auf Grund der Beschäftigtenstruktur nach Funktionsbereichen (siehe vorne) ist diese Stelle mit einer Frau zu besetzen.

Ferner ist davon auszugehen, dass die vier im Jahr 2006 eingestellten Brandmeisteranwärter und –anwärterinnen im Jahr 2008 übernommen werden. Hier erfolgte eine paritätische Besetzung (2 Frauen, 2 Männer).

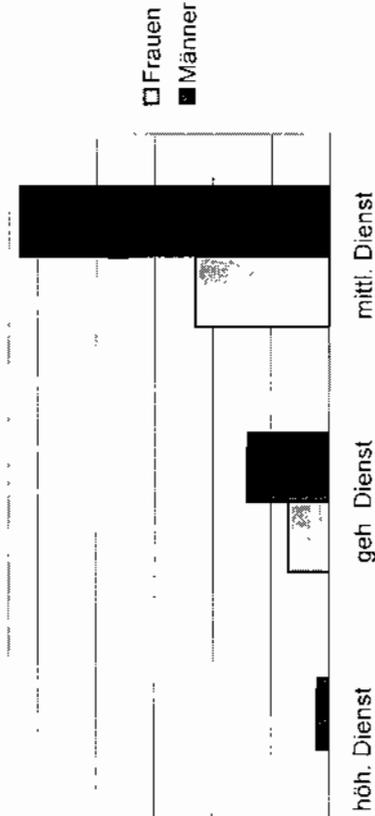
Beschäftigtenanalyse auf Fach-/Sonderbereichsebene: Fachbereich 3: Recht und Ordnung

	1999		2003		2006	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
höh Dienst (A 13hD - B 07 EG 13 - EG 15)	0	3	0	2	0	2
geh Dienst (A 09gD - A 13gD, EG 9 - EG 12)	2	9	3	7	7	14
mittl. Dienst (A 06 - A 09gD, EG 3 - EG 8)	25	46	23	52	23	53
Summen	27	58	26	61	30	69
Summe gesamt	85		87		99	

2003



2006



Im Fachbereich 3 gibt es 13 Produkte, die wie folgt aufgeteilt sind:

	Frauen	Männer
Produktverantwortliche	4	6
Produktanzahl	5	8

Dem Fachbereich 3 sind keine Gremien
und Arbeitsgruppen zugeordnet

Beschäftigtenanalyse auf Fach-/Sonderbereichsebene

5. Fachbereich 4: Finanzen

Beschäftigtenstruktur:

Dem Fachbereich 4 sind folgende Organisationseinheiten zugeordnet:

- Finanzverwaltung
- Zentrale Finanzbuchhaltung
- Zahlbarmachung (Stadtkasse)
- Steuerverwaltung
- Beteiligungsmanagement

Zum Fachbereich 4 gehören insgesamt 27 Personen (13 Frauen und 14 Männer). Zusätzlich befinden sich zurzeit 3 Personen in der Elternzeit bzw. in der Beurlaubung.

Ein Vergleich mit anderen Daten (2003) ist nicht möglich, da der Fachbereich 4 auf Grund der NKF-Einführung erst im Jahr 2005 gebildet wurden.

Die Beschäftigtenzahl weist insgesamt eine annähernd paritätische Besetzung auf. Allerdings ist im „gehobenen Dienst“ ein deutlicher Männerüberhang zu verzeichnen, während im „mittleren Dienst“ die Frauen überwiegen. Daher kann im Fachbereich 4 nicht von einer Besetzungsstruktur gesprochen werden, die den Erfordernissen der Frauenförderung entspricht.

Produkte/Produktverantwortungen:

Dem Fachbereich 4 sind insgesamt 4 Produkte zugeordnet, für die insgesamt 3 Männer verantwortlich sind. Die Verteilung der Produktverantwortung spiegelt somit die Beschäftigtenstruktur des Fachbereiches 4 wider.

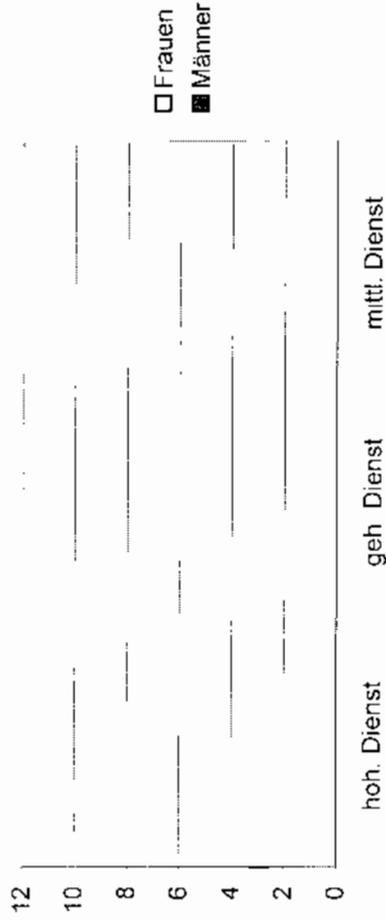
Prognose Stellenbesetzungen:

Im Fachbereich 4 sind in den nächsten 3 Jahren voraussichtlich keine Stellen zu besetzen.

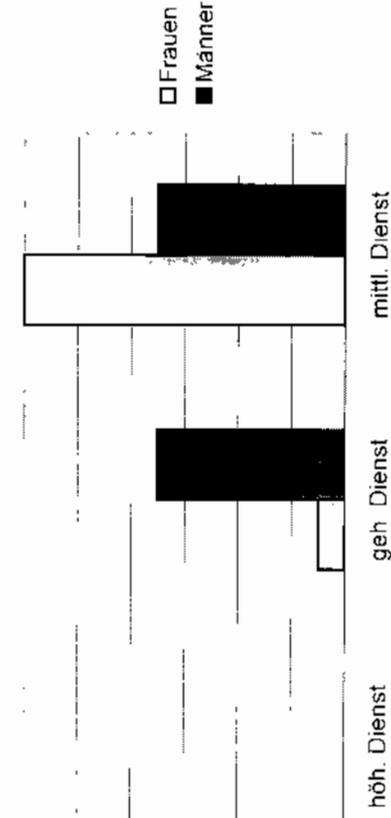
Beschäftigtenanalyse auf Fach-/Sonderbereichsebene: Fachbereich 4: Finanzen

	1999		2003		2006	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
höh. Dienst (A 13hD - B 07, EG 13 - EG 15)					0	0
geh. Dienst (A 09gD - A 13gD, EG 9 - EG 12)					1	7
mittl. Dienst (A 06 - A 09gD, EG 3 - EG 8)			0	0	12	7
Summen	0	0	0	0	13	14
Summe gesamt	0	0	0	0	27	27

2003



2006



Im Fachbereich 4 gibt es 4 Produkte, die wie folgt aufgeteilt sind:

	Frauen	Männer
Produktverantwortliche	0	3
Produktanzahl	0	4

Dem Fachbereich 4 sind keine Gremien
und Arbeitsgruppen zugeordnet.

Beschäftigtenanalyse auf Fach-/Sonderbereichsebene

6. Fachbereich 5: Planen und Bauen

Beschäftigtenstruktur:

Der Fachbereich 5 sind folgende Organisationseinheiten zugeordnet:

- Bauverwaltung
- Vermessungsabteilung
- Bauordnungsverwaltung (Bauaufsicht)
- Umweltreferat
- Planungsamt
- Hochbau- und Tiefbau
- Verfahrensstelle

Zum Fachbereich 5 gehören insgesamt 92 Personen (36 Frauen und 56 Männer). Zusätzlich befinden sich zurzeit 3 Personen in der Elternzeit bzw. Beurlaubung.

Die Beschäftigtenzahl zeigt einen deutlichen Männerüberhang. Sowohl im Bereich des "höheren Dienstes" als auch im "gehobenen Dienst" sind wesentlich mehr Männer als Frauen beschäftigt. Im "mittleren Dienst" sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Daher kann im Fachbereich 5 nicht von einer Besetzungsstruktur gesprochen werden, die den Erfordernissen der Frauenförderung entspricht. Insbesondere zeigt sich hier deutlich, dass in den technischen Berufen, die zu einem Großteil zum Fachbereich 5 gehören, die Unterrepräsentanz der Frauen sehr hoch ist. Allerdings konnten die Anteile der Frauen sowohl im "höheren" als auch im "gehobenen" Dienst auf Grund der Stellenbesetzungen in den letzten Jahren weiter erhöht werden.

Produkte/Produktverantwortungen:

Dem Fachbereich 5 sind insgesamt 9 Produkte zugeordnet. Davon sind für 2 Produkte 2 Frauen und für 7 Produkte 7 Männer verantwortlich. Die Verteilung der Produktverantwortung spiegelt somit die Beschäftigtenstruktur des Fachbereiches 4 wider.

Prognose Stellenbesetzungen:

Im Fachbereich 5 ist den nächsten 3 Jahren mindestens eine Stelle zu besetzen:

- 1,0 Stellen Leitung/Produktverantwortung Stadtplanung (Fkt.-Bereich 8)

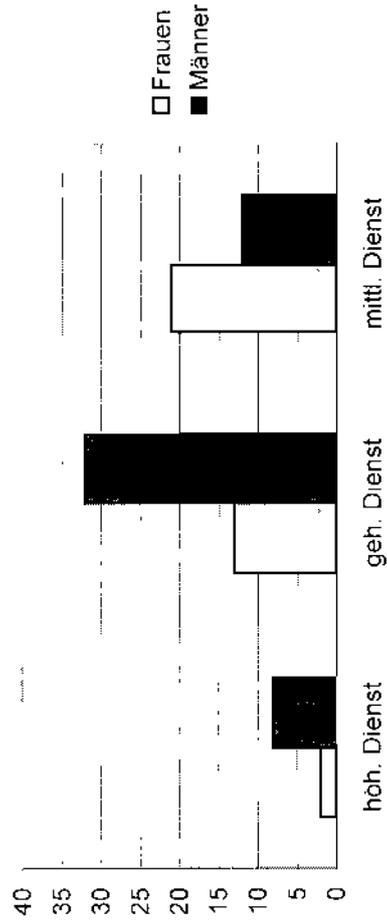
Auf Grund der Beschäftigtenstruktur nach Funktionsbereichen (siehe vorne) ist diese Stelle mit einer Frau zu besetzen.

Inzwischen ist das Stellenbesetzungsverfahren für diese Stelle abgeschlossen. Mit Wirkung vom 1. Februar 2007 wird eine Frau eingestellt.

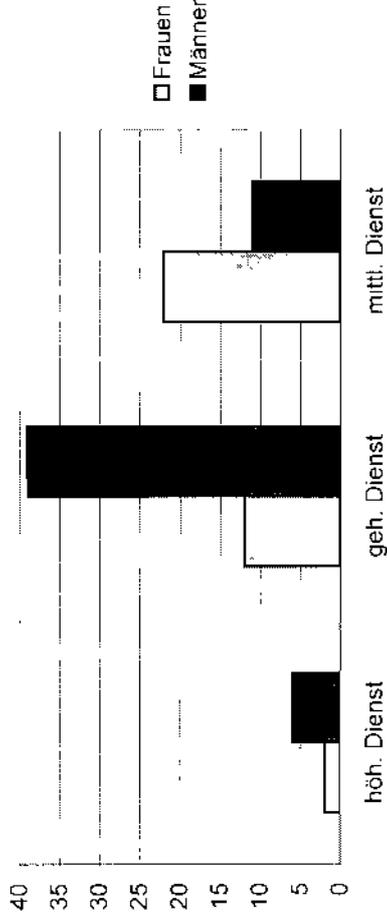
Beschäftigtenanalyse aus Fach-/Sonderbereichsebene: Fachbereich 5: Planen und Bauen

	1999		2003		2006	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
höh. Dienst (A 13hD - B 07 EG 13 - EG 15)	1	11	2	8	2	6
geh. Dienst (A 09gD - A 13gD, EG 9 - EG 12)	10	42	13	32	12	39
mittl. Dienst (A 06 - A 09gD, EG 3 - EG 8)	20	8	21	12	22	11
Summen	31	61	36	52	36	56
Summe gesamt	92		88		92	

2003



2006



Im Fachbereich 5 gibt es 9 Produkte, die wie folgt aufgeteilt sind:

	Frauen	Männer
Produktverantwortliche	2	7
Produktanzahl	2	7

Dem Fachbereich 5 sind keine Gremien
und Arbeitsgruppen zugeordnet.

Beschäftigtenanalyse auf Fach-/Sonderbereichsebene

7. Fachbereich 6: Technische Betriebe

Beschäftigtenstruktur:

Zum Fachbereich 6 gehören insgesamt 194 Personen (16 Frauen und 178 Männer). Zusätzlich befinden sich zurzeit 4 Personen in der Elternzeit oder der Beurlaubung.

Die Beschäftigtenzahl zeigt einen erheblichen Männerüberhang. Begründet ist diese Tatsache im Wesentlichen durch den hohen Männeranteil im ehemaligen Arbeiter/innen-Bereich (vgl. Funktionsbereiche 15 und 16; 168 Männer, 8 Frauen). Bei einer Betrachtung ohne diesen Personenkreis ergibt sich ein nahezu paritätisch besetztes Bild (10 Männer, 8 Frauen). Allerdings ist im Bereich des "höheren Dienstes" und im "gehobenen Dienst" ein deutlicher Männerüberhang zu beobachten. Daher kann auch ohne die Betrachtung des ehemaligen Arbeiter/innen-Bereiches im Fachbereich 6 nicht von einer Besetzungsstruktur gesprochen werden, die den Erfordernissen der Frauenförderung entspricht. Insbesondere zeigt sich hier deutlich, dass in den Berufen und Tätigkeiten des "höheren" und "gehobenen Dienstes" sowie im gesamten gewerblichen Bereich die Unterrepräsentanz der Frauen sehr hoch ist.

Produkte/Produktverantwortungen:

Dem Fachbereich 6 sind insgesamt 9 Produkte zugeordnet, für die 5 Männer verantwortlich sind. Dies spiegelt die vorhandene Beschäftigungsstruktur wider.

Prognose Stellenbesetzungen:

Im Fachbereich 6 sind in den nächsten 3 Jahren voraussichtlich folgende Stellen zu besetzen:

- 3,0 Stellen gewerblicher Bereich (Fkt.-Bereich 16)
- 1,0 Stellen Fachbereichsleitung (Fkt.-Bereich 4)

Auf Grund der Beschäftigtenstruktur nach Funktionsbereichen (siehe vorne) müssten alle diese Stellen mit Frauen besetzt werden.

Beschäftigtenanalyse auf Fach-/Sonderbereichsebene: Fachbereich 6: Technische Betriebe

	1999		2003		2006	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
höh. Dienst (A 13hD - B 07, EG 13 - EG 15)	0	1	0	1	0	1
geh. Dienst (A 09gD - A 13gD, EG 9 - EG 12)	1	9	3	10	2	11
mittl. Dienst (A 06 - A 09gD, EG 3 - EG 8)	8	3	8	3	14	166
Summen	9	13	11	14	16	178
Summe gesamt	22		25		194	

2003



2006



Im Fachbereich 6 gibt es 9 Produkte, die wie folgt aufgeteilt sind:

	Frauen	Männer
Produktverantwortliche	0	5
Produktanzahl	0	9

Dem Fachbereich 6 sind keine Gremien und Arbeitsgruppen zugeordnet.

Beschäftigtenanalyse auf Fach-/Sonderbereichsebene

8. Fachbereich 7: Interner Service

Beschäftigtenstruktur:

Dem Fachbereich 7 sind folgende Organisationseinheiten zugeordnet:

- Servicefunktionen des ehemaligen Hauptamtes
- Personalverwaltung incl. des Zentralen Personalmanagements

Zum Fachbereich 7 gehören insgesamt 46 Personen (28 Frauen und 18 Männer). Zusätzlich befinden sich zurzeit 3 Personen in der Elternzeit bzw. in der Beurlaubung.

Ein Vergleich mit den Daten aus den Jahren 1999 und 2003 ist nicht möglich, da auf Grund der NKF-Einführung bisherige Servicefunktionen des Fachbereiches 7 (Stadtkasse, Steuerverwaltung) dem Fachbereich 4 – Finanzen zugeordnet wurden.

Die Beschäftigtenzahl zeigt einen deutlichen Frauenüberhang. Allerdings ist gerade im "höheren Dienst" ein Männerüberhang zu beobachten, im „gehobenen Dienst“ ist die Besetzung paritätisch, während im Bereich des "mittleren Dienstes" der Großteil der Frauen beschäftigt ist. Insgesamt kann daher im Fachbereich 7 nicht von einer Beschäftigtenstruktur gesprochen werden, die den Erfordernissen der Frauenförderung entspricht.

Produkte/Produktverantwortungen:

Dem Fachbereich 7 sind insgesamt 8 Produkte zugeordnet. Für alle Produkte sind 6 Männer verantwortlich. Es ist negativ zu beurteilen, dass trotz paritätischer Besetzung im „gehobenen Dienst“ kein Produkt in der Verantwortung einer Frau liegt. Das zeigt, dass im Fachbereich 7 den Frauen bisher der Zugang zu den verantwortlichen Funktionen nicht ermöglicht wurde bzw. werden konnte.

Prognose Stellenbesetzungen:

Im Fachbereich 7 ist den nächsten 3 Jahren mindestens eine Stelle zu besetzen:

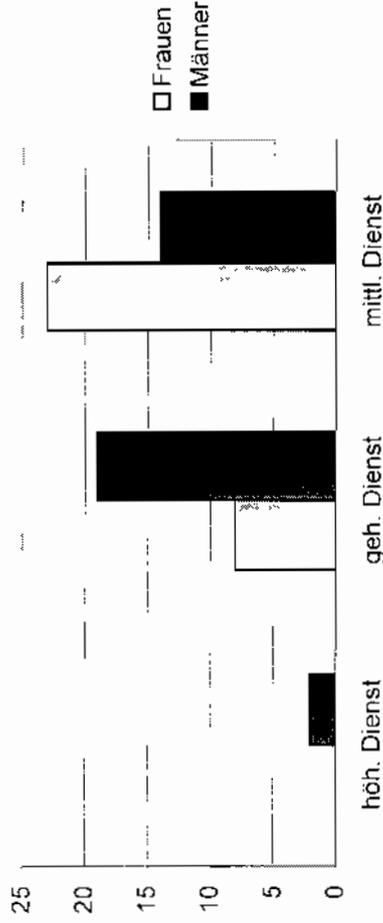
- 1,0 Stellen Controller FB 7 (Fkt.-Bereich 2)

Auf Grund der Beschäftigtenstruktur nach Funktionsbereichen (siehe vorne) ist diese Stelle mit einer Frau zu besetzen.

Beschäftigtenanalyse auf Fach-/Sonderbereichsebene: Fachbereich 7: Interner Service

	1999		2003		2006	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
höh. Dienst (A 13hD - B 07, EG 13 - EG 15)	0	2	0	2	1	3
geh. Dienst (A 09gD - A 13gD, EG 9 - EG 12)	4	19	8	19	9	9
mittl. Dienst (A 06 - A 09gD, EG 3 - EG 8)	29	15	23	14	18	6
Summen	33	36	31	35	28	18
Summe gesamt	69		66		46	

2003



2006



Im Fachbereich 7 gibt es 8 Produkte, die wie folgt aufgeteilt sind:

	Frauen	Männer
Produktverantwortliche	0	6
Produktanzahl	0	8

Dem Fachbereich 7 sind folgende Gremien und Arbeitsgruppen zugeordnet:

	Frauen	Männer
Bewertungskommission Beamte/Angest.	1	7
Bewertungskommission Arbeiter/innen	0	6
Arbeitsgruppe Personalentwicklung	5	4
Redaktionsteam "Wir - für uns"	9	3

Beschäftigtenanalyse auf Fach-/Sonderbereichsebene

9. Fachbereich 8: Wirtschaftsförderung, Wohn- und Grundstücksmanagement

Beschäftigtenstruktur:

Dem Fachbereich 7 sind folgende Organisationseinheiten zugeordnet:

- Grundstücksmanagement (Liegenschaftsverwaltung)
- Wohnmanagement (Wohraumförderung und -verwaltung)

Zum Fachbereich 8 gehören insgesamt 22 Personen (9 Frauen und 13 Männer). Zusätzlich befindet sich zurzeit 1 Person in der Elternzeit bzw. in der Beurlaubung.

Die Beschäftigtenzahl zeigt einen Männerüberhang. Allerdings ist gerade im "höheren" und "gehobenen Dienst" ein erheblicher Männerüberhang zu beobachten, während im Bereich des "mittleren Dienstes" mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Insgesamt kann daher im Fachbereich 8 nicht von einer Beschäftigtenstruktur gesprochen werden, die den Erfordernissen der Frauenförderung entspricht.

Produkte/Produktverantwortungen:

Dem Fachbereich 8 sind insgesamt 6 Produkte zugeordnet. Davon ist für 1 Produkt 1 Frau und für 4 Produkte 5 Männer verantwortlich. Dies entspricht der Beschäftigtenstruktur im Fachbereich 8, allerdings nicht den im Frauenförderplan festgelegten Erfordernissen.

Prognose Stellenbesetzungen:

Im Fachbereich 8 sind in den nächsten 3 Jahren voraussichtlich folgende Stellen zu besetzen:

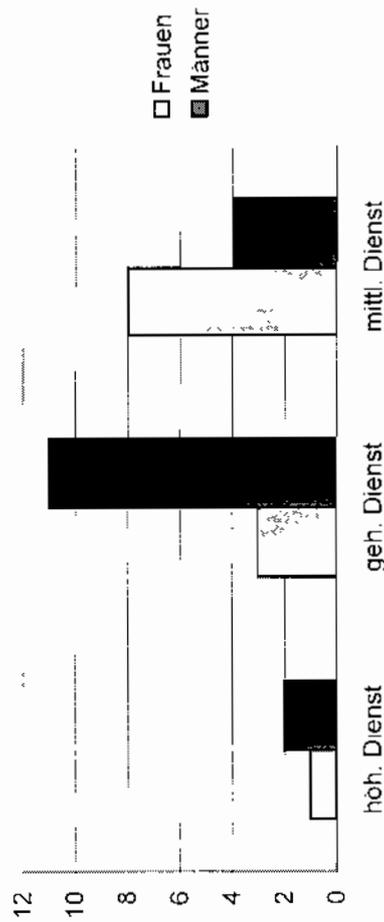
- 0,5 Stellen Spitzenposition im mittl. nichttechn. Verwaltungsd. (Fkt.-Bereich 1)

Auf Grund der Beschäftigtenstruktur nach Funktionsbereichen (siehe vorne) ist dieses 0,5 Stelle auf Grund der Spitzenposition mit einer Frau zu besetzen.

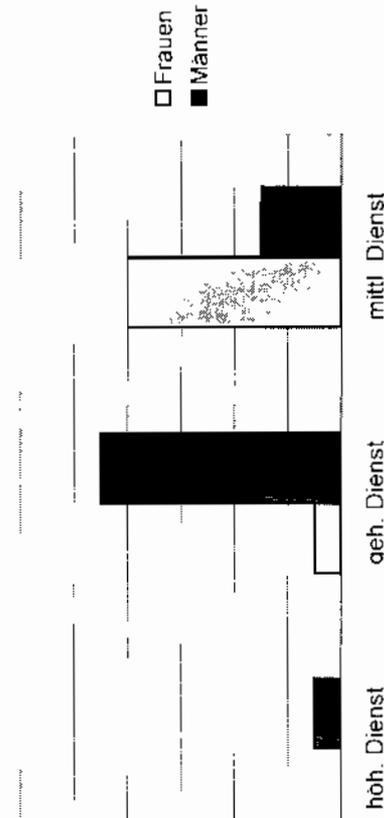
Beschäftigtenanalyse auf Fach-/Sonderbereichsebene: Fachbereich 8: Wohn- und Grundstücksmanagement

	1999		2003		2006	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
höh. Dienst (A 13hD - B 07, EG 13 - EG 15)	0	1	1	2	0	1
geh. Dienst (A 09gD - A 13gD, EG 9 - EG 12)	4	12	3	11	1	9
mittl. Dienst (A 06 - A 09gD, EG 3 - EG 8)	5	6	8	4	8	3
Summen	9	19	12	17	9	13
Summe gesamt	28		29		22	

2003



2006



Im Fachbereich 8 gibt es 6 Produkte, die wie folgt aufgeteilt sind:

	Frauen	Männer
Produktverantwortliche	1	4
Produktanzahl	1	5

Dem Fachbereich 8 sind keine Gremien und Arbeitsgruppen zugeordnet.

Umsetzung des Frauenförderplanes Zukünftige Handlungsfelder und Maßnahmen

Ob und in wie weit der Frauenförderplan von November 2003 umgesetzt werden konnte, kann am prägnantesten an den in diesem Frauenförderplan verankerten Zielen verdeutlicht werden. Es soll analysiert werden, ob diese Ziele erreicht wurden und ggfls. werden mögliche Maßnahmen genannt, die sukzessive im Rahmen der zur Verfügung stehenden Personal- und Finanzressourcen umgesetzt werden sollen.

Folgende Ziele beinhaltet der Frauenförderplan von Dezember 2003

- a) Erhöhung des Frauenanteil 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 BBesG und EG 8 TVöD "mittlerer Dienst", EG 11/12 TVöD "gehobener Dienst", EG 13 – 15 TVöD)
- b) Stärkung des Frauenanteils in verantwortungsvollen Positionen
- c) Förderung der individuellen Berufsentwicklung
- d) Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- e) Akzeptanzsteigerung von Beurlaubungen, Begleitung während der Beurlaubung
- f) Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen
- g) Ermöglichung von Teilzeitarbeit an jedem Arbeitsplatz
- h) Vereinbarkeit von Teilzeitbeschäftigung mit der Wahrnehmung von Führungsaufgaben sowie Erhöhung des Anteils von Teilzeitbeschäftigten in Führungsfunktionen
- i) Sensibilisierung der Vorgesetzten bei Beurteilungen
- j) Überarbeitung der Inhalte in Auswahlverfahren
- k) Erhöhung des Frauenanteils an Fortbildungen
- l) mehr halbtägige hausinterne Fortbildungen
- m) gezielte Fortbildung von Frauen zur Vorbereitung auf Führungspositionen
- n) Förderung eines mitarbeiter-/mitarbeiterinnenorientierten Führungsstils
- o) Analyse der Situation von Frauen mit Behinderung
- p) Geschlechtergerechte Sprache
- q) Erhöhung des Männeranteils an der Eltern-/Beurlaubungszeit und Teilzeit
- r) Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten mit Behinderung
- s) Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips

Diese Ziele werden im Folgenden einzeln betrachtet. Überschneidungen mit den Jahresberichten zum Frauenförderplan sind möglich, da auch bei den Umsetzungsberichten anhand der Ziele des Frauenförderplanes berichtet wurde.

- a) **Erhöhung des Frauenanteil 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 BBesG und EG 9 TVöD "mittlerer Dienst", EG 11/12 TVöD "gehobener Dienst", EG 13 – 15 TVöD)**

Eine Erhöhung des Frauenanteils ist nur im Zuge von Stellenbesetzungsverfahren möglich. Hier sind stets die Grundsätze der Bestenauslese (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) zu beachten. Unter Berücksichtigung dieser Prämisse konnte in den vergangenen Jahren ein stetiger Anstieg des Frauenanteils in den Laufbahnen und Funktionsbereichen erreicht werden, soweit aufgrund des Bewerber(innen)potentials überhaupt Frauen für eine Stellenbesetzung in Betracht kamen. Bis zum Herbst 2002 konnten entsprechend der gesetzlichen Regelungen die Frauenanteile zum Teil auch durch externe Stellenbesetzungen erhöht werden. Da jedoch seit Herbst 2002 ein Einstellungsstopp gilt, erfolgen nur

noch ausnahmsweise externe Ausschreibungen. Grundsätzlich auch dann nicht mehr, wenn sich auf interne Stellenausschreibungen keine Frauen bewerben. Somit ist in einem solchen Falle eine interne Besetzung zwingend erforderlich. Auch wirkt die seit dem Jahr 2003 angewandte Übernahmepraxis (nur befristete Übernahme) der Auszubildenden diesem Ziel entgegen.

Der aktuelle Stand der Frauenanteile in den einzelnen Laufbahnen und Funktionsbereichen kann den in der Ist-Analyse enthaltenen Tabellen und Erläuterungen entnommen werden.

b) Stärkung des Frauenanteils in verantwortungsvollen Positionen

Dieses Ziel ist sehr stark mit dem Ziel unter a) verbunden. Auch wenn zur Erreichung dieses Zieles Handlungsbedarf besteht (vgl. z. B. Anteil der Frauen an den Produktverantwortungen), kann dieses Ziel nur in Zusammenhang mit anstehender Personalfuktuation umgesetzt werden. Hier wurden bei der Ist-Analyse auf Fachbereichsebene alle voraussichtlich frei werdenden Stellen erfasst und mit einer entsprechenden Zielvorgabe versehen. Aufgabe der Fachbereiche ist es nun bei den einzelnen Stellenbesetzungsverfahren unter Beachtung der Bestenauslese dafür Sorge zu tragen, dass diese Zielvorgaben umgesetzt werden.

c) Förderung der individuellen Berufsentwicklung

Die Förderung der individuellen Berufsentwicklung ist eine Daueraufgabe. Notwendig ist hier die Identifizierung konkreter, personenbezogener Bedarfe. Gefordert sind hier die Führungskräfte. Gelegenheit, die individuellen Bedarfe zu identifizieren, bieten die jährlichen Mitarbeiter/innen-Gespräche. Auch 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 worden.

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

e) Akzeptanzsteigerung 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. Auch eine gemischte Altersstruktur kann dazu beitragen, diese

Problematik positiv zu beeinflussen. 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 und Mitarbeitern. 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 weiter erheblich erschweren. Auf Grund dieser Problematik konnte die Forderung des Frauenförderplanes, alle beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jährlich zu Informationsgesprächen bzw. zu einer Informationsveranstaltung einzuladen, nur im Jahr 2005 erfüllt werden. Im Jahr 2006 fand keine entsprechende Veranstaltung statt. An der Veranstaltung im Jahr 2005 haben von 33 eingeladenen Personen 11 Beurlaubte teilgenommen. Für 2007 ist erneut eine Veranstaltung geplant.

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

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 wird aktuell auf Grund des neuen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) voraussichtlich eine weitere Flexibilisierung erhalten. Zurzeit sind keine besonderen Problembereiche vorhanden, aufgrund derer konzeptionell neue Arbeitszeitmodelle notwendig wären.

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 zurzeit nicht erforderlich.

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, wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass Teilzeitbeschäftigung auch mit der Wahrnehmung von Führungsaufgaben vereinbar ist. Dass dieses Ziel in Teilbereichen bereits umgesetzt ist, zeigen die Tabellen der Gesamtbeschäftigtenzahlen.

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, erhält aufgrund des neuen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) eine neue Aktualität. Der TVöD beinhaltet den Einstieg in die leistungsorientierte Bezahlung der Beschäftigten. Daher wird die Frage von Beurteilungen in Kürze in

den entsprechenden Gremien weiter beraten werden. Notwendig werden Schulungen für Vorgesetzte als Beurteiler/innen, aber auch auf Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die beurteilt werden.

Eine erste Sensibilisierung für alle in Frage kommenden Beurteiler(innen) erfolgte bereits im Jahre 2002.

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 Rahmenleitlinien zu Personalauswahlverfahren. Konkrete Fortschritte konnten durch die Erstellung von Stellenprofilen erzielt werden. Im Falle von internen Stellenausschreibungen sind seit August 2003 Stellenprofile Grundlage für die Ausschreibungen und die anschließende Bewerber(innen)auswahl. Mittlerweile konnten 130 von 700 Stellen mit Stellenprofilen belegt werden. Die Personalauswahl erfolgt fast ausnahmslos auf Grund von strukturierten Interviews, z. T. mit Assessment-Center-Anteilen (Präsentation, Rollenspiele). Hiermit wurden bislang durchweg positive Erfahrungen gemacht.

Auch bei externen Ausschreibungen, insbesondere bei der Auswahl von Auszubildenden, konnten durch Neustrukturierungen der Personalauswahl die Auswahlverfahren weiter optimiert werden.

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 jährlich durchzuführenden Mitarbeiter/innen-Gespräche. In diesen Gesprächen wurden u. a. individuelle und sehr spezifische Fortbildungsbedarfe ermittelt. Die Durchführung entsprechender Fortbildungsmaßnahmen erfolgt sukzessive im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen.

Trotz aller Bemühungen und Erkenntnisse zeigt die Statistik (s. vorne), dass Frauen im Verwaltungsbereich weniger Fortbildungen besuchen als Männer.

l) mehr halbtägige hausinterne Fortbildungen

Soweit dies unter organisatorischen und finanziellen Bedingungen möglich war, wurden Fortbildungsmaßnahmen auf die Belange teilzeitbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestimmt. Allerdings wird auch hier durch die Statistik (s. vorne) dokumentiert, dass Teilzeitkräfte weniger interne Fortbildungen besuchen wie Vollzeitkräfte. Daher sollte noch konsequenter nach Möglichkeiten gesucht werden, interne Fortbildungsveranstaltungen "teilzeitfreundlich" anzubieten.

m) gezielte Fortbildung von Frauen zur Vorbereitung auf Führungspositionen

Aktuell haben zwei Mitarbeiterinnen an einem Mentoring-Projekt für Frauen teilgenommen. Zusätzlich wird zurzeit als Kooperationsprojekt der Personalentwicklung und der Gleichstellungsbeauftragten nach Initiierung durch die Stadt Rheine ein interkommunales Pilot-Mentoring-Projekt auf

Münsterlandebene durchgeführt, an dem 5 Mentees und 4 Mentoren von der Stadt Rheine teilnehmen.

n) Förderung eines mitarbeiter-/mitarbeiterinnenorientierten 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 Führungsaufgaben geschult. Allerdings sollte auch für zukünftige Führungsaufgaben die Auffrischung der Kenntnisse für die Führungspersonen obligatorisch sein, um eine leistungsfähige Stadtverwaltung erhalten zu können. Für die hierfür notwendigen Fortbildungskonzepte gelten analog die Ausführungen zum m).

o) Analyse der Situation von Frauen mit Behinderung

Eine allgemeine Ist-Analyse der Situation von Frauen mit Behinderung in der Stadtverwaltung wurde im speziellen Teil dieses Berichtes durchgeführt. Auf Grund der vorhandenen Unterrepräsentanz von Frauen gilt daher weiterhin die Aufforderung, auf die Förderung von Frau mit Behinderung zu achten.

p) Geschlechtergerechte Sprache

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

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. Das jetzt bundesweit eingeführte Elterngeld kann ein guter Beitrag hierzu sein.

Die Voraussetzungen innerhalb der Stadtverwaltung Rheine sind gegeben. Die Inanspruchnahme von Eltern-/Beurlaubungs- oder Teilzeit steht Männern wie Frauen gleichermaßen offen.

Vereinzelt sind diese Möglichkeiten auch 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.

r) Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten mit Behinderung

Bzgl. des Anteils der Frauen an den Beschäftigten mit Behinderung wird auf den speziellen Teil dieses Berichtes 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.

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 erster Qualifizierungsworkshop für Fachbereichsleiter fand im Jahr 2005 statt.

Die weitere Vorgehensweise konnte bislang nicht geklärt werden und ist in den entsprechenden Gremien zu erörtern.

Diese Zielvorgaben konkretisieren sich in den einzelnen Handlungsfeldern

- Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen
- Ausbildung
- Personalentwicklung, Fortbildung
- Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Generelle Organisation, geschlechtergerechte Unternehmenskultur des Frauenförderplanes.

Die Zielvorgaben der Handlungsfelder "Ausbildung", "Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie" und "Generelle Organisation, geschlechtergerechte Unternehmenskultur" sind im Wesentlichen erreicht worden bzw. müssen weiter intensiviert oder konkretisiert werden.

Handlungsfeld " Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen"

Gute Ansätze sind im Bereich des Handlungsfeldes "Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen" vorhanden. Bei internen Stellenbesetzungsverfahren wurden die geltenden gesetzlichen Regelungen ausnahmslos beachtet und Frauen bei Unterrepräsentanz und gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt. Bis zum Einstellungsstopp im Jahre 2002 wurden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und in denen bei internen Stellenbesetzungsverfahren keine Bewerbungen von Frauen vorgelegen haben, die die erforderliche Qualifikation erfüllen, diese Stellen extern ausgeschrieben, mit dem Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen.

Hier wirkt der bestehende Einstellungsstopp direkt den Zielvorgaben des Frauenförderplanes entgegen. Durch den erlassenen Einstellungsstopp wird eine interne Besetzung zwingend vorgeschrieben. Problematisch ist nicht nur, dass nicht direkt eine Besetzung mit einer Frau möglich ist, sondern auch dass durch die interne Besetzung mit einem, zumeist jungen Mann auch Führungspositionen auf viele Jahre wieder mit Männern besetzt werden. Hier kann nur ein Verzicht auf die Stellenbesetzung bis zur Lockerung des Einstellungsstopps oder die Lockerung des Einstellungsstopps selbst die Gegenmaßnahme sein. Allerdings ist zurzeit überhaupt nicht absehbar, ob und ggfls. wann der Einstellungsstopp gelockert werden wird, da sich die finanzielle Gesamtsituation der Stadt Rheine nicht verbessert hat.

Auch die seit 2003 praktizierte Übernahmeregelung von Auszubildenden wirkt dieser Zielvorgabe des Frauenförderplanes entgegen. Alle Auszubildenden, die ihre Abschlussprüfung bestanden haben, wurden nur befristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen (entweder 1 Jahr mit 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit oder ½ Jahr in Vollzeit). Auf Grund der Ausbildungszahlen gerade auch im gehobenen Dienst, in dem in den letzten Jahre mehr Frauen als Männer ausgebildet wurden, könnte bei einer unbefristeten Übernahme der Auszubildenden die Unterrepräsentanz der Frauen in einigen Bereichen gemindert werden.

Handlungsfeld "Personalentwicklung, Fortbildung"

Auch in diesem Handlungsfeld sind gute Ansätze erkennbar. Durch flächendeckende Fortbildungen in den Bereichen "Mitarbeiter/innen-Gespräch" und "Beurteilungen" bestand für alle Führungskräfte die Pflicht und für alle anderen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich intensiv auf diese neuen Instrumente der Personalentwicklung vorzubereiten.

Die im Frauenförderplan explizit genannten Fortbildungen für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte sind bislang zum Teil schon durchgeführt worden. Die Themen

- Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung/Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Unterbindung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- geschlechtergerechte Sprache
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

konnten in einigen Fortbildungsveranstaltungen intensiv vermittelt werden. Als Beispiele sind hier zu nennen: Gender-Mainstreaming für Fachbereichsleiter, Veranstaltungen zu den Themen sexuelle Belästigung bzw. Mobbing im Fachbereich Recht und Ordnung sowie im Fachbereich Technische Betriebe. Fortbildungen zum Thema geschlechtergerechte Sprache sind nicht mehr notwendig.

Das zeigt, dass viele Themen aus dem Frauenförderplan bereits aufgegriffen wurden. Allerdings besteht zu einigen Themen und in einigen Bereichen der Verwaltung noch weiterer Handlungsbedarf.

Ebenfalls wurden spezielle Schulungen, Seminare und Fortbildungen für Frauen nur in sehr geringem Maße angeboten, obwohl dies im Frauenförderplan gefordert wird. Insbesondere werden dort Seminare zu frauenrelevanten Themen gefordert (z. B. Rhetorikkurse für Frauen, Selbstbehauptungs-/Selbstverteidigungskurse etc.).

Für Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen ohne Aufstiegsmöglichkeiten sowie für Mitarbeiter/innen ohne sachbearbeitende Qualifikationen sollen Fortbildungskonzepte (z. B. Weiterbildungslehrgänge, Angestelltenlehrgang I etc.) erarbeitet werden, die die Übernahme höherwertiger Positionen ermöglicht. Auch diesen Forderungen soll im Rahmen der vorhandenen Ressourcen entsprochen werden.

Beschäftigten in der Elternzeit oder der Beurlaubung sollen Fortbildungen angeboten werden, um den Wiedereinstieg in die berufliche Tätigkeit vorzubereiten und zu beschleunigen. Hierzu zählen insbesondere Fortbildungen im Bereich der EDV-Anwendungsprogramme (MS-Office-Produkte). Bei entsprechendem Bedarf wurden diese Fortbildungen bereits in der Vergangenheit für die Beschäftigten in der Elternzeit oder der Beurlaubung finanziert. Allerdings sollte hier noch eine Verbesserung dergestalt angestrebt werden, dass entsprechende Fortbildungen speziell für diese Beschäftigten angeboten werden.

Zusammenfassung des weiteren Handlungsbedarfes:

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass in den Bereichen

- Fortbildung aller Beschäftigten – insbesondere der Führungskräfte – zu allgemeinen und speziellen Fragen der Gleichstellung und
- spezielle Fortbildungen für Frauen zu frauenrelevanten Themen, Qualifizierungs- und Weiterbildungslehrgänge
- Fortbildungen für Beschäftigte in der Elternzeit oder der Beurlaubung zur Optimierung des Wiedereinstiegs

in den nächsten Jahren weiterhin konkreter Handlungsbedarf besteht.

Weitere Maßnahmen sind aus gleichstellungspolitischer Sicht in den Bereichen

- Einstellungsstopp und
 - Übernahmepraxis von Auszubildenden
- notwendig.

Allerdings muss hier eine Abwägung mit der finanziellen Gesamtsituation der Stadt Rheine erfolgen.

***Stellungnahme der
Gleichstellungsbeauftragten
der Stadt Rheine***
(wird nachgereicht)