

Vorlage Nr. 357/10

Betreff: **Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Rheine im Jahr 2009**

Status: **öffentlich**

Beratungsfolge

Rat der Stadt Rheine	13.07.2010	Berichterstattung durch:	Frau Dr. Kordfelder Frau Hoelzel Herrn Hermeling					
TOP	Abstimmungsergebnis							
	einst.	mehr.	ja	nein	Enth.	z. K.	vertagt	verwiesen an:

Betroffene Produkte

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

Betroffenes Leitbildprojekt/Betroffene Maßnahme des IEHK

--

Finanzielle Auswirkungen

<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein	
<input type="checkbox"/> einmalig <input type="checkbox"/> jährlich <input type="checkbox"/> einmalig + jährlich	
Ergebnisplan Erträge Aufwendungen	Investitionsplan Einzahlungen Auszahlungen
Finanzierung gesichert <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	
durch	
<input type="checkbox"/> Haushaltsmittel bei Produkt / Projekt	
<input type="checkbox"/> Mittelumschichtung aus Produkt / Projekt	
<input type="checkbox"/> sonstiges (siehe Begründung)	

mittelstandsrelevante Vorschrift

Ja Nein

Beschlussvorschlag/Empfehlung:

Der Rat der Stadt Rheine nimmt den Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Rheine im Jahr 2009 zur Kenntnis.

Begründung:

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

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

Der Umsetzungsbericht wurde in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt bei Bedarf in der Sitzung.

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

Erstmals wird nicht mehr zu den Funktionsbereichen 15 („Arbeiter/innen“ der Entgeltgruppen 2 – 4) und 16 („Arbeiter/innen“ der Entgeltgruppen 5 – 8) berichtet. Die Gruppen von Beschäftigten finden sich nun bei den Technischen Betrieben AöR.

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

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

Zusammenfassende Betrachtung:

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

Die weitere Betrachtung erfolgt anhand der Funktionsbereiche, die für die Beschäftigtenanalyse gebildet wurden (vgl. Anhang 1 Punkt 5 zum Frauenförderplan). Eine Kurzbetrachtung der Funktionsbereiche erfolgt nachfolgend auch dann, wenn Frauen innerhalb dieses Funktionsbereiches nicht unterrepräsentiert sind. In Funktionsbereichen, über die nicht berichtet wird, haben sich im Jahr 2008 keine Änderungen ergeben. Zur Information sind als Anlage Übersichten aller Funktionsbereiche beigefügt, aus denen die einzelnen Beschäftigtenquoten ersichtlich sind.

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

aktuelle Frauenquote: 85 %

Insgesamt konnte die Frauenquote in diesem Bereich leicht gesteigert werden. Bei den Auswahlverfahren um Ausbildungsstellen konnten sich 4 männliche Bewerber und 3 weibliche Bewerberinnen durchsetzen.

9 interne Stellenausschreibungen konnten Frauen für sich entscheiden, 2 Männer. In externen Ausschreibungsverfahren konnten sich in 3 von 4 Fällen Frauen durchsetzen. Eine Auszubildende der Bücherei wurde übernommen.

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

aktuelle Frauenquote: 46 %

In diesem Bereich konnte die Frauenquote gegen über dem Vorjahr (=45%) leicht erhöht werden. 3 Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter konnten interne Stellenbesetzungsverfahren für sich entscheiden.

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

aktuelle Frauenquote: 49 %

Insgesamt ist die Frauenquote in diesem Bereich von 53% auf 49 % gesunken. In diesem Funktionsbereich gibt es eine Spitzenposition (A 13), die mit einem Mann besetzt ist und 7 Gruppenkoordinatoren(innen)-Stellen, die von 5 Männern und 2 Frauen besetzt sind. Ein Mitarbeiter wurde unbefristet eingestellt, ein Mitarbeiter hat sich aus dem Haus in einen dieser Bereiche beworben.

Funktionsbereich 4: höherer nichttechnischer Verwaltungsdienst

aktuelle Frauenquote: 23 %

Hier wurde eine Stelle eingespart, welche vorher mit einem Mann besetzt war, hierdurch erhöht sich die Frauenquote leicht. Das Auswahlverfahren um die Leitung eines Fachbereiches konnte ein Mann für sich entscheiden.

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

aktuelle Frauenquote: 62 %

Der Frauenanteil hat sich hier wiederum um 5 Prozentpunkte gesteigert. 5 Stellen wurden neu besetzt, hier konnten sich 3 Frauen im Verfahren durchsetzen. In 3 Fällen wurden neue Mitarbeiter eingestellt (2 Frauen, 1 Mann). In diesem Funktionsbereich ist jedoch zu beobachten, dass keine der 4 Spitzenpositionen (A 12, S 18 + S 17 TVöD SuE) mit einer Frau besetzt ist.

Funktionsbereich 6: mittlerer technischer Verwaltungsdienst incl. Meister(innen) etc.

aktuelle Frauenquote: 39 %

2 weibliche Auszubildende konnten in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden, ein Techniker wurde neu eingestellt.

Funktionsbereich 7: gehobener technischer Verwaltungsdienst

aktuelle Frauenquote: 38 %

Der Frauenanteil hat sich hier leicht von 35% auf 38 % gesteigert. Eine Statikprüferin sowie ein Bauingenieur (befristet) konnten neu eingestellt werden.

Funktionsbereich 8: höherer technischer Verwaltungsdienst

aktuelle Frauenquote: 20 %

Zwei mit Frauen besetzten Stellen wurden extern mit Männern nachbesetzt. Die Frauenquote ist damit von 50% auf 20% gesunken. Eine stellvertretende Fachbereichsleitung wurde an eine Frau vergeben.

Funktionsbereich 9: Schulhausmeister(innen)

aktuelle Frauenquote: 19 %

Diese Quote ist stabil geblieben.

Funktionsbereich 10: mittlerer und gehobener feuerwehrtechnischer Dienst

aktuelle Frauenquote: 9 %

Die Frauenquote in diesem Bereich ist leicht von 5% auf 9% gestiegen. 4 Brandmeister-Anwärter/innen (3 m/ 1 w) wurden eingestellt. Als Praktikanten sind eine Frau und ein Mann eingesetzt. Vier interne Ausschreibungsverfahren haben Männer für sich entschieden.

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

aktuelle Frauenquote: 75%

Hier gab es keine Änderungen.

Funktionsbereich 12: Dipl.-Bibliothekare/Bibliothekarinnen
aktuelle Frauenquote: 100 %

Der Frauenanteil liegt weiter bei 100%.

Funktionsbereich 13: Musikschullehrer/innen
aktuelle Frauenquote: 55 %

Die Quote ist stabil geblieben.

Funktionsbereich 14: Raumpfleger/innen, Aushilfen
aktuelle Frauenquote: 92 %

Hier gab es keine Änderungen.

zu b) Stärkung des Frauenanteils in verantwortungsvollen Positionen

Dieses Ziel kann nur schrittweise im Zusammenhang mit personeller Fluktuation erreicht werden. Im Laufe des Jahres 2009 sind folgenden nennenswerte Stellenbesetzungen bzw. Funktionsübertragungen vorgenommen worden:

- Neu geregelt wurde die stellvertretende Fachbereichsleitung im Fachbereich 5 – Planen und Bauen -. Die Übertragung dieser Funktion erfolgte auf eine Frau.
- Die Stellen der Produktverantwortlichen für den Bereich Vermessung und Stadtplanungen wurden nach einem externen Ausschreibungsverfahren mit zwei Männern besetzt. Diese Stellen waren vorher mit Frauen besetzt.

zu c) Förderung der individuellen Berufsentwicklung

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

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

Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnte im Jahr 2009 entsprechen werden.

zu d) Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wie bereits in früheren Berichten dargestellt wurde, ist primäres Instrument der Stadt Rheine, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, die flexible Gestaltung der Arbeitszeiten. Auch in diesem Jahr konnte allen Wünschen der Beschäftigten im Rahmen des Vertretbaren entsprechen 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 und die notwendige Zustimmung der Ratsfraktionen zur Ausnahme vom externen Einstellungsstopp erteilt wurde.
- individuell gestaltete Teilzeitregelungen;
- Verteilung der Arbeitszeit auf individuell vereinbarte Wochentage.

zu e) Akzeptanzsteigerungen von Beurlaubungen, Begleitung während der Beurlaubung

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

Die zweite Komponente ist die jährlich stattfindende Informationsveranstaltung für Beurlaubte. Nachdem diese 2008 mangels Interesses abgesagt werden musste, war es umso erfreulicher, dass das Treffen in 2009 stattgefunden hat und gut angenommen wurde.

Die Information aller Beurlaubten über in Frage kommende Stellenausschreibungen nach einem festgelegten Verfahren sowie die allgemeine Informationsweitergabe über die Mitarbeiter(innen)zeitung „Wir – für uns“ wurden auch im Jahre 2009 sichergestellt.

zu f) Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen

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

zu g) Ermöglichung von Teilzeitarbeit an jedem Arbeitsplatz

Die durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 umfassend und nahezu abschließend geregelten Vorschriften über die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit werden durch die Verwaltung umgesetzt.

Von daher wird verwaltungsweit davon ausgegangen, dass grundsätzlich an jedem Arbeitsplatz Teilzeit möglich ist. Weitergehende Regelungen und Maßnahmen sind nicht erforderlich.

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

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

Konkret konnte der Anteil von Teilzeitbeschäftigten in Führungsfunktionen im Jahre 2009 allerdings nicht erhöht werden.

zu i) Sensibilisierung der Vorgesetzten bei Beurteilungen

Zur Umsetzung des Frauenförderplanes für das Jahr 2008 wurde berichtet, dass angesichts des neuen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) im Hinblick auf die leistungsorientierte Bezahlung auf der Grundlage von Beurteilungen eine Regelung getroffen werden sollte. In der nach dem TVöD für diesen Zweck vorgesehenen sog. betrieblichen Kommission wurde der Entwurf eines entsprechenden Systems erarbeitet, der jedoch im Personalrat insgesamt nicht mehrheitsfähig war. Insofern war es auch im Jahre 2009 leider nicht möglich, die für die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung notwendige einvernehmliche Dienstvereinbarung zu schließen.

Anmerkung:

Die Verhandlungen zum Abschluss einer Dienstvereinbarung wurden inzwischen wieder aufgenommen. Es wird angestrebt im Jahr 2011 mit der LOB zu starten.

zu j) Überarbeitung der Inhalte in Auswahlverfahren

Bei der Stadtverwaltung Rheine haben sich in den letzten Jahren Personalauswahlverfahren etabliert, die den Anforderungen moderne Personalentwicklung entsprechen. Diese Verfahren werden den sich verändernden Rahmenbedingungen angepasst und sind insofern regelmäßiger Bestandteil der Personalentwicklungsarbeit.

zu k) Erhöhung des Frauenanteils an Fortbildungen

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

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

zu l) Mehr halbtägige hausinterne Fortbildungen

Soweit dies unter organisatorischen und finanziellen Bedingungen möglich war, wurden Fortbildungsmaßnahmen auch im Jahre 2009 auf die Belange teilzeitbeschäftigter Frauen abgestimmt.

zu m) Gezielte Fortbildung von Frauen zur Vorbereitung auf Führungspositionen

Im Jahre 2008 wurde das in den Jahren 2006 und 2007 auf Münsterlandebene initiierte interkommunale Projekt „Mentoring im Münsterland – Gemeinsam erfolgreich“ abgeschlossen. In einem anschaulichen Bericht haben die an diesem Projekt teilgenommenen Mitarbeiterinnen der Stadt Rheine (5 Mentees und 4 Mentorinnen) den Ablauf und das Ergebnis dieses Projektes dargestellt. Die überaus positive Resonanz dieses Projektes hat dazu geführt, dass auch für das Jahr 2009/2010 ein neues Projekt aufgelegt worden ist, welches auch für Männer offen ist. Inhaltlich kann ein derartiges Projekt deutlich dazu beitragen, die Startbedingungen für Frauen in ihrer beruflichen Karriere und bei der Bewerbung um Führungspositionen zu verbessern.

zu n) Förderung eines mitarbeiter(innen)orientierten Führungsstils

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

zu o) Analyse der Situation von Frauen mit Behinderung

Die Quote der Beschäftigten mit Behinderung (Behinderungsgrad mind. 50%) lag Ende 2009 bei 5,51 %, die gesetzliche Mindestquote beträgt 5%. 36 Personen (20 Männer = 46 % und 16 Frauen = 44 %) mit einer Schwerbehinderung sind bei der Stadt Rheine beschäftigt. In sämtlichen Stellenausschreibungen usw. wird der Hinweis aufgenommen, dass schwerbehinderte Bewerber/innen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

zu p) Geschlechtergerechte Sprache

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

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

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

In einigen Fällen sind diese Möglichkeiten auch von Männern in Anspruch genommen worden. Akzeptanzprobleme sind, soweit bekannt, nicht vorhanden. Dies kann für alle Männer Motivation und Ansporn sein, sich ebenfalls mehr als bisher in der Familienarbeit zu engagieren. Eine genaue Zahl und Quote lässt sich nur schlecht ermitteln, da oft „nur“ monatsweise Elternzeit oder Teilzeit während der Elternzeit genommen wird.

zu r) Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten mit Behinderung

Der Frauenanteil an Beschäftigten mit Behinderung kann durch Personalentwicklungsmaßnahmen nur ganz bedingt beeinflusst werden. Inzwischen ist es selbstverständlich, dass entsprechend den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches bei einer öffentlichen Ausschreibung und der damit verbundenen externen Stellenbesetzung vorher Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit aufgenommen wird, um den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend zu prüfen, ob Personen mit Behinderung eingestellt werden können.

Im Jahr 2009 wurde eine schwerbehinderte Frau als Auszubildende für den Beruf der Verwaltungsfachangestellten eingestellt.

zu s) Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips

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

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

Fazit:

Es ist festzustellen, dass auch im Jahre 2009 die Bemühungen bei der Stadtverwaltung Rheine zur Förderung von Frauen in den verschiedensten Bereichen erfolgreich fortgesetzt werden konnten. Dies bedeutet selbstverständlich nicht, dass insbesondere in den nach wie vor vorhandenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Bemühungen und Ideen zur Optimierung dieser Situ-

ation nachlassen dürfen. Dies muss eine selbstverständliche Handlungsmaxime für alle Verantwortlichen in der Stadtverwaltung, aber auch für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein.

Anlagen:

Anlage: Zahlenspiegel Frauenförderplan 2009