



STADT ERKRATH

Fundort des Neanderthalers

Frauenförderplan **der Stadtverwaltung Erkrath** **gemäß §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz**

Fortschreibung 2014-2016

und Frauenförderbericht
für den Zeitraum von 2011- 2013

erstellt von



Fachbereich I/G, Gleichstellungsbeauftragte
in Kooperation mit dem Fachbereich 11, Personalwesen ▪ IT

**„Ich biete ein untrügliches Mittel an, die Würde der Frauen zu heben,
nämlich sie mit den Männern an allen Erwerbszweigen teilhaben zu lassen.“**

(Olympe de Gouges: Entwurf eines Gesellschaftsvertrages zwischen Mann und Frau, 1791)

Inhaltsverzeichnis

I Personalstatistik und Stand der Frauenquote im Vergleichszeitraum vom 01.01.2011 (Stichtag 31.12.2010) – 31.12.2013

1. Gesamtbelegschaft
 - 1a) Beamte und Beamtinnen
 - 1b) Städt. Beschäftigte im JobCenter Me aktiv, Erkrath
 - 1c) Tarifbeschäftigte
 - 1d) Führungs- und Leitungskräfte
 - 1e) Auszubildende
2. Beamtinnen und Beamte getrennt nach Bereichen und Laufbahngruppen und Wahlbeamten/-innen
 - 2a) Beamte und Beamtinnen Verwaltung
 - 2b) Beamte und Beamtinnen Feuerwehr
3. Tarifbeschäftigte nach Bereichen bzw. beruflicher Qualifizierung
 - 3a) Verwaltung aktiv
 - 3b) Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes
 - 3c) Technischer Bereich
 - 3d) Feuerwehrtechnischer Dienst – Rettungsdienst
 - 3e) Bauhof
 - 3f) Küche/Reinigung
 - 3g) Hausmeister/-innen und Platzwartinnen/Platzwarte
 - 3h) Sonstige: VHS, JMS, Bücherei, Schulsekretariat
4. Teilzeit, Elternzeit, Beurlaubung und Altersteilzeit
 - 4a) Beamte und Beamtinnen in Teilzeit
 - 4b) Beamte und Beamtinnen in Elternzeit/Beurlaubung
 - 4c) Tarifbeschäftigte in Teilzeit
 - 4d) Tarifbeschäftigte in Elternzeit/Beurlaubung
 - 4f) Tarifbeschäftigte in der Freizeitphase der Altersteilzeit
5. Tarifbeschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen
6. Beförderungen
7. Bewerbungen auf freie Planstellen und Stellen sowie Stellenbesetzung im Zeitraum 01.01.2011 bis 31.12.2013 (s. Anlage, Tabellen)

II Personalprognose, Zielvorgaben und Maßnahmen von 2014-2016 nach §§ 6, 11 und 13 LGG/NW

1. Personalprognose §6 LGG/NW, Altersbedingte Personalabgänge
2. Maßnahmen für drei Handlungsfelder von 2014-2016
 - 2a) Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den Berufs- und Funktionsbereichen mit der Zielvorgabe 50 v.H. (§ 6 LGG/NW)
 - 2b) Familienbewusste Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 13,14 LGG/NW)
 - 2c) Fortbildung und Qualifizierungsmaßnahmen für weibliche Beschäftigte (§ 11 LGG/NW)

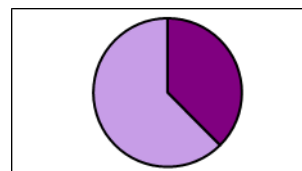
Schlussbestimmungen

I Personalstatistik und Stand der Frauenquote im Vergleichszeitraum vom 01.01.2011 – 31.12.2013

Frauenquote 2013=
heller Bereich / Grafik

1. Gesamtbelegschaft inklusive Auszubildende und Anwärter/-innen

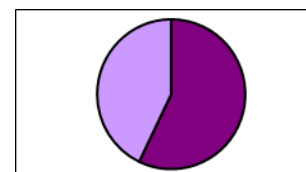
Jahr	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	586	226	360	61%
2013	626	235	391	62%



In dem neu überarbeiteten und strukturell vereinfachten Frauenförderbericht der Stadt Erkrath werden ab dem Stichtag 31.12.2013 fortlaufend bei der Gesamtbelegschaft ebenfalls die beurlaubten und die in der sogenannten Freizeitphase (Altersteilzeit) befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit erfasst, weshalb es neben einzelnen Stellenzuwächsen in 2013 die zahlenmäßigen Differenz zu 2010 in Höhe von 40 Stellen gibt. Nach wie vor sind bei der Stadt Erkrath von insgesamt 626 Mitarbeiter/-innen mehr Frauen als Männer beschäftigt, wobei hierin auch sämtliche Teilzeitbeschäftigte und in Elternzeit befindliche Mitarbeiterinnen enthalten sind und so zunächst keine Aussagen zu dem Frauenanteil in den jeweiligen Bereichen getroffen werden können, weshalb die Gesamtquote von 62 % keine qualitative Aussage darstellt.

1.a) Städt. Beschäftigte im JobCenter ME aktiv, Ekrath

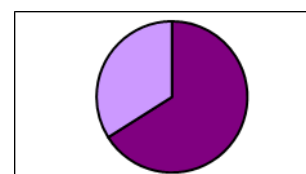
Jahr	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2013				
davon				
Beamte/-innen	4	3	1	25%
Tarifbeschäftigte	3	1	2	67%
Gesamt	7	4	3	43%



Mit einem Frauenanteil von 43 % ist die erforderliche Frauenquote von 50 % fast erreicht, aber sie ist nicht gleichstellungsrelevant, weil die Jobcenter ME aktiv eigene Frauenförderpläne aufstellen und eigene Gleichstellungsbeauftragte beschäftigen.

1b) Beamte und Beamtinnen

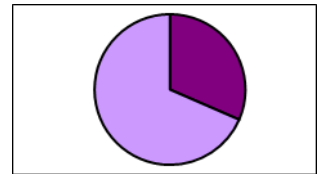
Jahr	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	110	71	39	35%
2013	109	72	37	34%



Der Frauenanteil (an allen Beamtinnen und Beamten incl. Feuerwehr) ist im Vergleichszeitraum mit zwei Beamtinnen weniger als 2010 leicht rückläufig und mit 34 % weiterhin zu niedrig.

1 c) Tarifbeschäftigte ohne Praktikanten und Praktikantinnen, inkl. Auszubildende

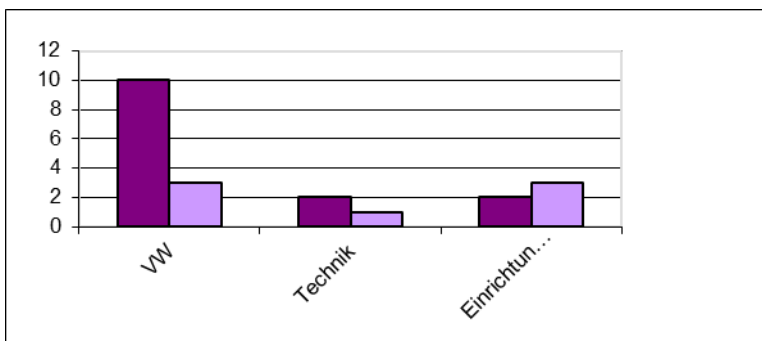
Jahr	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	476	155	321	67%
2013	517	163	354	68%



Die Frauenquote der 517 Tarifbeschäftigten ist mit 68 % in 2013 fast gleichbleibend im Vergleich zu 2010, wobei es keine deutliche Stellenmehrung bei den Mitarbeiterinnen gab, sondern wie eingangs erwähnt, auch die Beurlaubten und in der Freizeitphase (Altersteilzeit) befindlichen Mitarbeiterinnen aufgeführt werden.

1 d) Führungs- und Leitungskräfte

Jahr	Bereich	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	Verwaltung	13	9	4	31%
	Technik	3	2	1	33%
	Einrichtungen	5	2	3	60%
Summe		21	13	8	38%
2013	VW	13	10	3	23%
	Technik	3	2	1	33%
	Einrichtungen	5	2	3	60%
Summe		21	14	7	33%



Bei den Führungs- und Leitungskräften handelt es sich um Beamte/-innen und Tarifbeschäftigte mit Amtsleitungspositionen sowie als Leitung von Einrichtungen. Obwohl die Frauenquote in Höhe von 33 % im Vergleich zu den übrigen kreisangehörigen Städten vergleichsweise gut ist, verschlechterte sie sich insgesamt um 5 % und im Verwaltungsbereich sogar um 8 % nach Ausscheiden der Kämmereileiterin durch Pensionierung und der Nachbesetzung durch einen Laufbahnbeamten.

Die Frauenquote der Einrichtungsleitungen (JMS/VHS/Bücherei/FW/Bauhof) liegt weiterhin konstant bei erfreulichen 60 %.

Insgesamt gilt es im Bereich der Führungs- und Leitungskräfte weiterhin darauf zu achten, dass bei erneuten Besetzungen der Amtsleitungen (ab Februar 2010 laut neuem Organisationsplan „Fachbereichsleitungen“) die leistungsbezogene Quotierung konsequent angewandt wird, sowie weitere flankierende Maßnahmen nach den §§ 5-8 LGG/NW zu beachten und anzuwenden.

1 e) Auszubildende und Anwärter/-innen

Jahr	Bereich	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	VW gD	2	1	1	50%
	VW mD	1		1	100%
	Bücherei				
	FW mD	1	1		
Summe		4	2	2	50%
2013	VW gD				
	VW mD				
	Bücherei	1	1		0%
	FW mD	2	2		0%
Summe		3	3	0	0%

Die drei Anwärter/-innen im Verwaltungsbereich haben ihre Beamt/-innenlaufbahn vor dem Stichtag 31.12.2013 absolviert und wurden alle übernommen. Der Auszubildende für Medienassistentin in der Stadtbücherei befand sich zum Stichtag weiterhin in der Ausbildung.

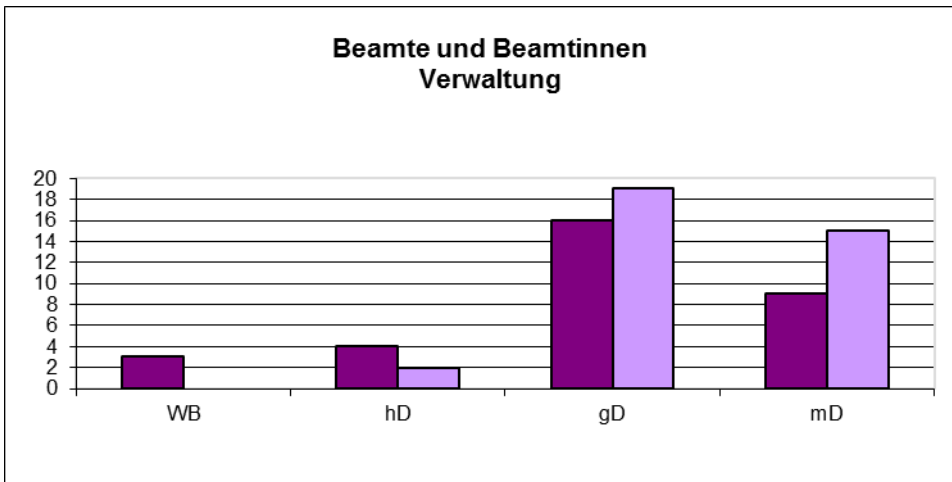
Die Zahl der Anwärter ist im feuerwehrtechnischen Dienst im Vergleichszeitraum durch zwei Brandmeisteranwärter im mittleren Dienst um eine Stelle gestiegen.

Insgesamt betrachtet beträgt die Frauenquote im Auszubildendenbereich nun bedauerlicherweise 0 %, woraus folgt, dass unbedingt darauf geachtet werden muss, unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips wieder weibliche Beschäftigte auszubilden.

1. Beamtinnen und Beamte getrennt nach Bereichen und Laufbahngruppen und Wahlbeamten/-innen

2a) Beamte und Beamtinnen Verwaltung (inkl. Anwärter)

Jahr		Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	WB	3	3	0	0%
	hD	8	4	4	50%
	gD	39	20	19	49%
	mD	21	5	16	76%
Summe		71	32	39	55%
2013	WB	3	3	0	0%
	hD	6	4	2	33%
	gD	35	16	19	54%
	mD	24	9	15	63%
Summe		68	32	36	53%



Zum einen zeigt die Tabelle (ebenso die Grafik; Anzahl der Frauen = heller Bereich) deutlich, dass der Frauenanteil mit aufsteigendem Dienst und entsprechend höherer Bezahlung sinkt: Im mittleren Dienst beträgt er noch 63 %, im gehobenen Dienst immerhin die 54 % und im höheren Dienst nur noch 33 % bei den Beamtinnen. Von ehemals vier Beamtinnen in 2010 befinden sich mit dem Stichtag 31.12.2013 nur noch zwei Beamtinnen im höheren Dienst durch Pensionierung einer Beamtin und Versetzung einer Beamtin des höheren Dienstes.

Die Wahlbeamten/-innenstellen sind nach wie vor männlich besetzt.

Insgesamt betrachtet ist die Frauenquote im Beamten/-innenbereich der Verwaltung mit 53 % in 2013 erfüllt.

Weitere zahlenmäßige Verschiebungen beruhen u.a. auf den im Berichtszeitraum stattgefundenen Beförderungen (s. Extra-Tabelle/Beförderungen).

2b) Beamte und Beamtinnen Feuerwehr (inkl. Anwärter/-innen)

Jahr		Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	gD	4	4	0	0%
	mD	35	35	0	0%
Summe		39	39	0	0%
2013	gD	3	3		0%
	mD	38	37	1	3%
Summe		41	40	1	2%

Obwohl sich die Feuerwehr der Stadt Erkrath gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Fachbereich 11 sehr bemüht, mehr Frauen für die Feuerwehrlaufbahn zu gewinnen, besteht mit bislang nur einer Beamtin als Brandmeisterin in diesem Bereich noch ein erheblicher Nachholbedarf und es bedarf weiterer Anstrengungen, um hier eine entsprechende Frauenquote zu erzielen.

Folgende Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Feuerwehr fanden im Berichtszeitraum statt und werden kontinuierlich fortgesetzt:

- Gezielte Ansprache von geeigneten Frauen bei den Stellenausschreibungen,
- Einladung zum Vorstellungsgespräch von sämtlichen Bewerberinnen, die die Voraussetzungen des Anforderungsprofils der jeweiligen Stelle erfüllen sowie Auf-

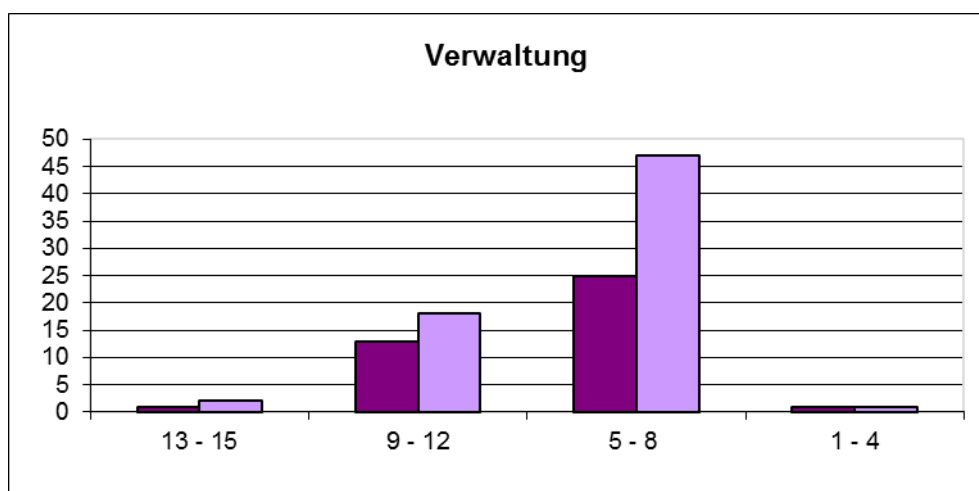
nahme bei den schriftlichen und körperlichen Eignungstestverfahren als Brandmeisteranwärterinnen

- Übernahme des neuen sportlichen Eignungstestverfahrens in 2011 als eine der ersten Feuerwehrewachen in NRW, der nach wie vor sehr anspruchsvoll, aber berufsbezogener und mit neuem Bewertungssystem versehen nun auch für Frauen besser zu erfüllen ist als der vorherige Test.
- Gezielte Werbung für mehr Frauen in der Feuerwehr durch spezielle Werbekampagnen wie z.B. „Frauen am Zug“ des Deutschen Feuerwehrverbandes in Kooperation mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, sowie weitere Werbemaßnahmen
- Regelmäßige Beteiligung der Feuerwehr in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten am jährlich stattfindenden Girls' Day mit einem überaus attraktiven Programm unter Einbeziehung weiblicher Vorbilder aus der Rettungsassistentenz
- Werbung für mehr Mädchen bei der Freiwilligen Feuerwehr/Jugendfeuerwehr und positive Unterstützung der Mädchen, die bereits Mitglied der Jugendfeuerwehr sind
- Engagierte Frauen in der Rettungsassistentenz, die als weibliche Vorbilder für interessierte Frauen gelten. Erstmals erhielt in dem Berichtszeitraum u.a. eine Mitarbeiterin als Bestqualifizierte die Dienstgruppenleitung für die Wachabteilung Rettungsdienst und bewährt sich seitdem als engagierte und kompetente Frau in einer Führungsposition.
- Vorleben einer positiven und offensiven Unternehmenskultur im Sinne der ausdrücklichen Befürwortung von Frauen in der Feuerwehr durch die Führungs- und Leitungskräfte der Feuerwehr als auch durch die Personalvertretung in der Feuerwehr, um nach wie vor noch vorhandene Vorbehalte gegenüber Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst innerhalb der Belegschaft weiter abzubauen.

3. Tarifbeschäftigte nach Bereichen bzw. Entgeltgruppen

3a) Verwaltung aktiv, ohne MA in der Freizeitphase der ATZ, ohne Beurlaubte, ohne Azubi

Jahr	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	13 - 15	1	1	0	0%
	9 - 12	32	14	18	56%
	5 - 8	81	26	55	68%
	1 - 4	1	1	0	0%
Summe		115	42	73	63%
2013	13 - 15	3	1	2	67%
	9 - 12	31	13	18	58%
	5 - 8	72	25	47	65%
	1 - 4	2	1	1	50%
Summe		108	40	68	63%



Insgesamt betrachtet ist die Frauenquote im Bereich der Tarifbeschäftigten in der Verwaltung mit 62 % nahezu gleichbleibend, wobei die Zielquote von 50 % natürlich erfüllt ist.

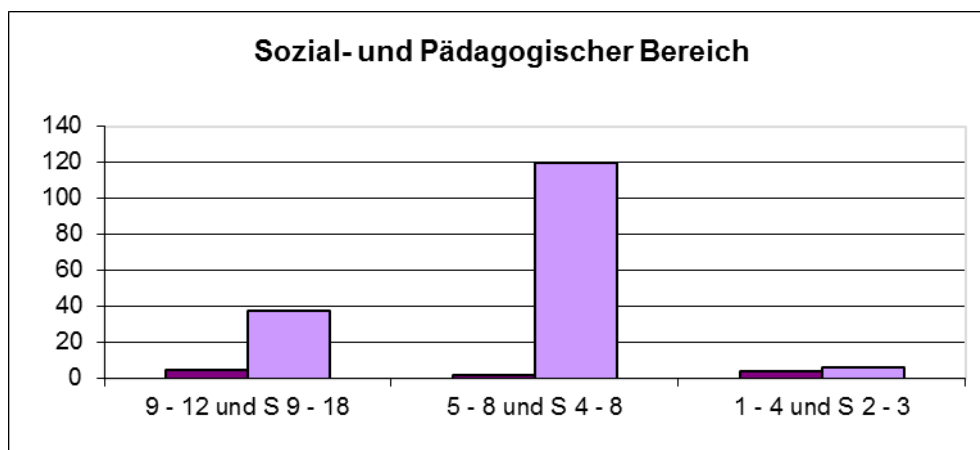
Entgegen der vorherigen Jahre und im Unterschied zu vielen Verwaltungen in NRW hat sich die Frauenquote mit dem Stichtag vom 31.12.2013 nicht nur in den Entgeltgruppen 9-12 von 56 % auf 58 % weiter gesteigert, sondern erstmals ist die Frauenquote bei den Entgeltgruppen 13-15 im Verwaltungsbereich von 0% in 2010 auf 67 % in 2013 durch die Neuschaffung einer (befristeten) weiteren Stelle in der Wirtschaftsförderung und der Besetzung mit einer Tarifbeschäftigten im genannten EG-Bereich sowie durch die Neubesetzung der Amtsleitung 30 im genannten EG-Bereich (vorher mit einer Beamtin besetzt) mehr als erfüllt.

Somit ist der Verwaltungsbereich der Tarifbeschäftigten zum gegenwärtigen Zeitpunkt insgesamt nicht mehr förderungsrelevant und alle Zielvorgaben sind hier erfüllt.

3b) Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes

Jahr	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	13 - 15	2		2	100%
	9 - 12	47	8	39	83%
	5 - 8	122	3	119	98%
	1 - 4	7	4	3	43%
Summe		178	15	163	92%
2013	9 - 12 und S 9 - 18	43*	5	38	88%
	5 - 8 und S 4 - 8	122	2	120	98%
	1 - 4 und S 2 - 3	10	4	6	60%
Summe		175	11	164	94%

* eine MA befindet sich in der Arbeitsphase der ATZ



(Anzahl der Frauen = heller Bereich/Grafik)

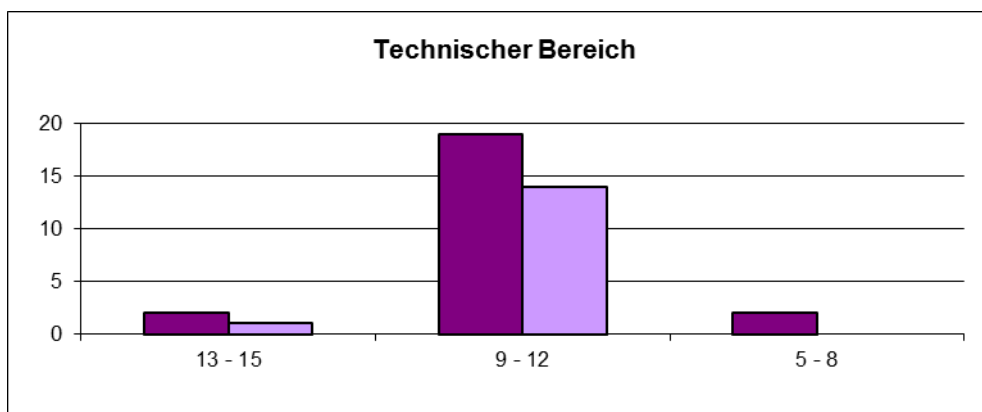
Da in dem sozialpädagogischen Bereich traditionell und in erster Linie die sogenannten „typischen Frauenberufe“ vertreten sind, ist die Frauenquote mit 94 % in 2013 weiterhin dementsprechend hoch (164 Frauen und nur 11 Männer). Kritisch anzumerken ist jedoch, dass ein Großteil dieser Stellen, insbesondere bei Neueinstellungen, mit befristeten Arbeitsverhältnissen versehen sind, viele dieser Stellen in Teilzeit ausgeübt werden und in den Entgeltgruppen 5-8 bzw. in S 4-8 vertreten sind, was eine eigenständige und langfristige Absicherung der eigenen Existenz erschwert oder schlimmstenfalls gar nicht ermöglicht.

Darüber hinaus wäre es aus Gleichstellungssicht und aus Genderperspektive begrüßenswert, wenn sich mehr Männer für den Beruf eines Erziehers oder eines Sozialpädagogen entscheiden würden, um so z.B. auch als männliches Vorbild für die Jungen in den Kindertageseinrichtungen und in der Ganztagsbetreuung zu fungieren.

Zukünftig ist für den Frauenförderungsbericht geplant, bei diesem nicht frauenförderungsrelevanten Bereich lediglich mitzuteilen, ob sich in dem jeweiligen Berichtszeitraum die Quote der männlichen Beschäftigten verbessert hat.

3c) Technischer Bereich

Jahr	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	13 - 15	2	1	1	50%
	9 - 12	32	22	10	31%
	5 - 8	2	2		0%
Summe		36	25	11	31%
2013	13 - 15	3	2	1	33%
	9 - 12	33	19	14	42%
	5 - 8	2	2	0	0%
Summe		38	23	15	39%



(Anzahl der Frauen = heller Bereich/Grafik)

In diesem besonders frauenförderungswürdigen Bereich sind dank zahlreicher positiver Maßnahmen seitens der Verwaltung einerseits und vermehrten Bewerbungen von qualifizierten Frauen andererseits, erstmals deutliche Erfolge zu verzeichnen:

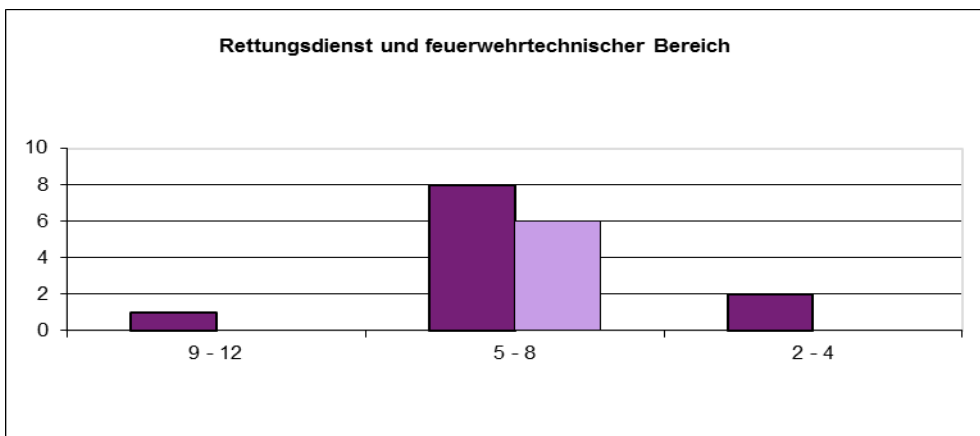
Die Frauenquote stieg insgesamt im technischen Bereich von 31 % auf 39 % und in den Entgeltgruppen 9 – 12 wurden vier weitere Frauen eingestellt (wenn auch teilweise nur mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen), so dass die Frauenquote um 11 % Punkte auf insgesamt 42 % gesteigert werden konnte.

Insgesamt betrachtet, bleibt der technische Bereich weiter im Fokus der Frauenförderung, bis die angestrebte Quote von 50 % erfüllt ist.

3d) Feuerwehrtechnische Dienst - Rettungsdienst

Jahr	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	9 - 12	1	1	0	0%
	5 - 8	6	4	2	33%
Summe		7	5	2	29%
2013	9 - 12	1*	1		0%
	5 - 8	14	8	6	43%
	2 - 4	2	2		0%
Summe		17	11	6	35%

* ein MA befindet sich in der Arbeitsphase der ATZ



Durch die Einstellung weiterer Rettungsassistentinnen in dem Berichtszeitraum – wenn auch teilweise nur mit befristeten Arbeitsverträgen verbesserte sich erfreulicherweise die Frauenquote beim feuerwehrtechnischen - und im Rettungsdienst der Tarifbeschäftigten weiter von 29 % in 2010 auf 35 % insgesamt. Außerdem konnte die Frauenquote bei den Entgeltgruppen 5 – 8 deutlich um 10 % Punkte auf 43 % in 2013 verbessert werden.

Zu den positiven flankierenden Maßnahmen s. auch 2 b) Beamtinnen und Beamte Feuerwehr.

3e) Bauhof

Jahr	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	5 - 8	20	20	0	0%
	1 - 4	9	9	0	0%
Summe		29	29	0	0%
2013	5 - 8	21	21		0%
	1 - 4	9	9		0%
Summe		30	30	0	0%

In diesem nach wie vor klassisch männlich besetzten Bereich des Bauhofes gab es in dem Berichtszeitraum wenige ausreichend qualifizierte Bewerbungen von Frauen auf frei werdende Stellen im Bauhof (Straßenreinigung und Schildermontage) und selbst diejenigen Bewerberinnen, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden, waren im Vergleich zu den Mitbewerbern auch aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten, die an den Vorstellungsgesprächen teilnahm, ungeeignet. (s. auch Tabelle Stellenbesetzungsverfahren 2011 -2013).

Somit bleibt die Frauenquote beim Bauhof weiter bei 0 %.

Zukünftig ist geplant, im Rahmen des Frauenförderungsberichtes auf die Statistik für den Bauhof Bereich zu verzichten und nur noch mitzuteilen, ob und ggf. wie sich die Frauenquote verändert hat.

3f) Küche / Reinigung

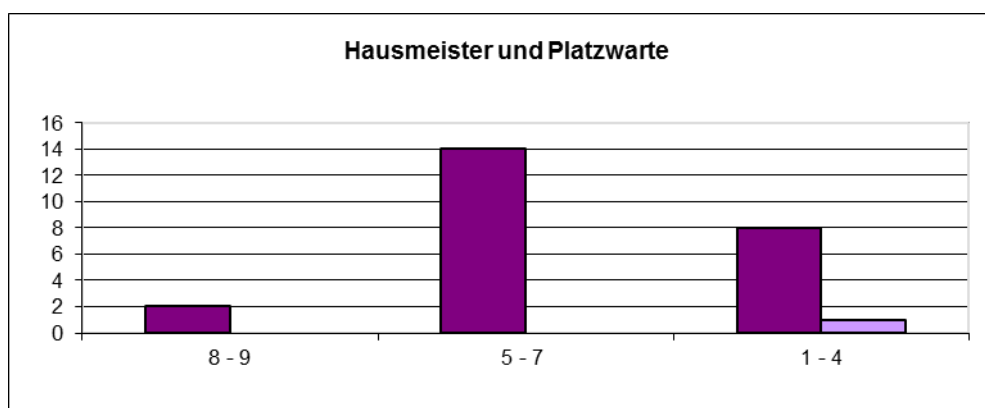
Jahr	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	1 - 4	36	0	36	100%
2013	1 - 4	33	0	33	100%

Dieser nach wie vor zu 100 % weiblich besetzte Bereich verzeichnet u.a. durch Verrentung einzelner Mitarbeiterinnen und Fremdvergabe im Reinigungsbereich einen Stellenrückgang von vier Stellen.

Analog zu weiteren traditionell weiblich besetzten Bereichen wird hier zukünftig auf einen statistischen Bericht verzichtet und nur noch mitgeteilt, ob und wenn ja in welcher Höhe sich die Männerquote verändert hat.

3g) Hausmeister/-innen und Platzwartinnen/Platzwarte

Jahr	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	8 -9	2	2	0	0%
	5 - 7	15	15	0	0%
	1 - 4	11	9	2	18%
Summe		28	26	2	7%
2013	8 - 9	2	2		0%
	5 - 7	14	14		0%
	1 - 4	9	8	1	11%
Summe		25	24	1	4%

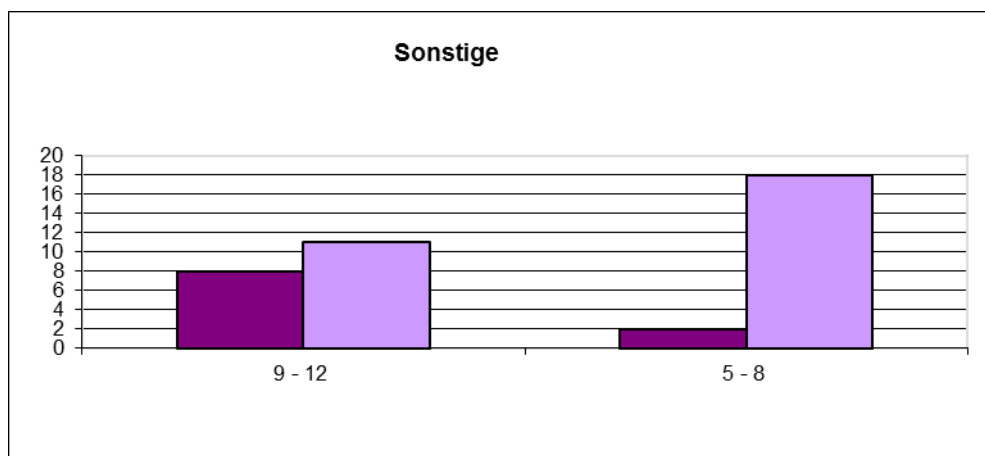


In diesem traditionell eher männlich besetzten Bereich verschlechtert sich die Frauenquote insgesamt von 7 % auf 4 %.

Zukünftig ist geplant, im Rahmen des Frauenförderungsberichtes auf die Statistik für diesen Bereich zu verzichten und nur noch mitzuteilen, ob und ggf. wie sich die Frauenquote verändert hat.

3h) Sonstige (VHS, JMS, Bücherei, Schulsekretariat)

Jahr		Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	13 - 15	2		2	100%
	9 - 12	24	11	13	54%
	5 - 8	20	2	18	90%
Summe		46	13	33	72%
2013	13 - 15	3		3	100%
	9 - 12	19	8	11	58%
	5 - 8	20	2	18	90%
Summe		42	10	32	76%



In den unter „Sonstige“ genannten Einrichtungen sowie im Schulsekretariat ist die Frauenquote mit 76 % mehr als erfüllt und steigerte sich bei den Entgeltgruppen 9 -12 um 4 % von 54 % in 2010 auf 58 % in 2013.

4. Teilzeit, Elternzeit, Beurlaubung und Altersteilzeit

4a) Beamte und Beamtinnen in Teilzeit

Jahr		Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	hD				
	gD	10	2	8	80%
	mD	4	0	4	100%
Summe		14	2	12	86%
2013	hD	1		1	100%
	gD	14	1	13	93%
	mD	5		5	100%
Summe		20	1	19	95%

4b) Beamte und Beamtinnen in Elternzeit/Beurlaubung

Jahr		Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	hD	1	0	1	
	gD	3	0	3	100%
	mD	1	0	1	100%
Summe		5	0	5	100%
2013	hD*	1		1	100%
	gD				
	mD				
Summe		1	0	1	100%

* Eine Beamtin übt im Rahmen der gewährten Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung aus.

Insgesamt stieg die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten um 6 weitere Stellen auf insgesamt 20, davon 19 Beamtinnen und ein Beamter (gD). Damit sind mehr als die Hälfte aller Beamtinnen bei der Stadt Erkrath in Teilzeit beschäftigt.

Nach wie vor gibt es keinen Beamten, der aus Gründen der Elternzeit und Beurlaubung teilzeitbeschäftigt ist, d.h., die Wahrnehmung der familiären Pflichten obliegt weiterhin den Mitarbeiterinnen, sei es als weitere Aufgabe parallel zur Erwerbstätigkeit in Teilzeit oder in Form von Elternzeit und Beurlaubung.

4c) Tarifbeschäftigte in Teilzeit (aktiver Bereich s. 3a - 3h)

Jahr	EG / EG S	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	13 - 15	3	0	3	100%
	9 - 12	20	6	14	70%
	5 - 8	119	6	113	95%
	1 - 4	38	6	32	84%
Summe		180	18	162	90%
2013	13 - 15	5	1	4	80%
	9 - 12 und S 9 -18	39	7	32	82%
	5 - 8 und S 4 -8	114	4	110	96%
	1 - 4 und S 2-3	51	10	41	80%
Summe		209	22	187	89%

Bei insgesamt 209 teilzeitbeschäftigten Tarifbeschäftigten arbeiten immerhin 10,52 %, d.h. 22 Mitarbeiter in Teilzeit. Dennoch ist unverkennbar, dass zu 89 %, konkret 187 Mitarbeiterinnen teilzeitbeschäftigt sind. Setzt man diesen Anteil in Relation zu den 354 tarifbeschäftigten Frauen in 2013 insgesamt, so ergibt sich eine Quote von 52,82 %, d.h., gut die Hälfte aller tarifbeschäftigten Frauen in der Verwaltung sind teilzeitbeschäftigt! Positiv betrachtet zeigt diese hohe Anzahl, dass die Stadtverwaltung sehr flexibel auf die jeweiligen Arbeitszeitwünsche der Mitarbeiterinnen eingeht, die nach der Elternzeit wieder in den Beruf zurückkehren.

Äußerst bedenklich ist jedoch, wie bereits erwähnt, die Tatsache, dass dadurch eine eigenständige und langfristige Existenzsicherung auch im Alter nicht möglich ist, was insbesondere bei den allgemein hohen Scheidungsraten von den Stelleninhaberinnen selbst nicht genügend berücksichtigt wird. Das Angebot der Ganztagsbetreuung der Kinder spielt hierbei eine entscheidende Rolle und sollte zügig weiter ausgebaut werden, um mehr Müttern als bisher zu ermöglichen, einer ganztägigen Beschäftigung nachzugehen.

Bei höherwertigen Stellen mit Leitungsfunktionen, bei denen eine Teilzeitbeschäftigung durchaus noch lukrativ und darüber hinaus auch anspruchsvoll sein könnte, gelingt es nach wie vor nur in Einzelfällen, diese in Teilzeit zu besetzen, da die jeweiligen Fachbereiche dies nach Aufforderung der Gleichstellungsbeauftragten und des Fachbereiches 11, Personalwesen bislang immer aus organisatorischen Gründen ablehnten (zu lange und zu komplizierte Übergabe, keine Aufgabenteilung möglich, ein/e Ansprechpartner/-in für Verhandlungspartner/-innen erforderlich usw.).

Unabhängig davon werden auch aus organisatorischen Gründen, wie etwa im pädagogischen Bereich, insbesondere in der Ganztagesbetreuung an den Schulen (s. oben) etliche Stellen in Teilzeit ausgeschrieben und besetzt.

4d) Tarifbeschäftigte in Elternzeit / Beurlaubung

Jahr	EG / EG S	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	13 - 15				
	9 - 12	3		3	100%
	5 - 8	16		16	100%
	1 - 4	0			
Summe		19	0	19	100%
2013	13 - 15	1		1	100%
	9 - 12 und S 9 - 18	4		4	100%
	5 - 8 und S 4 - 8	15	2	13	87%
	1 - 4 und S 2-3	3		3	100%
Summe		23	2	21	91%

Wenngleich in dem Berichtszeitraum immerhin ein Mitarbeiter Elternzeit wahrnahm und ein Mitarbeiter beurlaubt war (aber nicht aus familiären Gründen), liegt die Frauenquote mit 21 von 23 Mitarbeiter/-innen gesamt bei 91 %.

Mit 9 % Väterbeteiligung an der Elternzeit liegen die Mitarbeiter der Stadt Erkrath weit unter dem Bundesdurchschnitt von 27,3 % und 20,2 % in NRW (s. Pressemitteilung Sta-

tistisches Bundesamt Nr. 176 vom 27.05.2013) und das, obwohl es sich hierbei zunächst bundes- und landesweit um 77 % der Väter handelt, die lediglich für zwei Monate das Elterngeld in Anspruch nehmen.

Fairerweise sei an dieser Stelle gesagt, dass die beiden Mitarbeiter mehr als die üblichen zwei Monate Elternzeit in Anspruch nahmen und dass ein weiterer Mitarbeiter weiterhin über den Stichtag 31.12.2013 hinaus noch Elternzeit wahrnimmt, weshalb er in der vorliegenden Statistik nicht aufgeführt ist.

4e) Tarifbeschäftigte in der Freizeitphase der Altersteilzeit

Jahr	EG / EG S	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010*	13 - 15	1		1	100%
	9 - 12	18	9	9	50%
	5 - 8	15	4	11	73%
	1 - 4	6		6	100%
Summe		40	13	27	68%
2013	13 - 15				
	9 - 12 und S 9 - 18	13	7	6	46%
	5 - 8 und S 4 - 8	10	3	7	70%
	1 - 4 und S 2-3	2		2	100%
Summe		25	10	15	60%

* mit MA in der Arbeitsphase der ATZ

Die Inanspruchnahme der Altersteilzeit sank 2013 um 15 Mitarbeiter/-innen von 40 auf 25 Mitarbeiter/-innen und davon nahmen 10 Mitarbeiter und 15 Mitarbeiterinnen diese wahr, was einer Frauenquote von 60 % entspricht.

5. Tarifbeschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen

Jahr	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2010	13 - 15	1	1	0	0%
	9 - 12	10	5	5	50%
	5 - 8	38	6	32	84%
	1 - 4	10	6	4	40%
Summe		59	18	41	69%
2013	13 - 15	4	2	2	50%
	9 - 12	14	6	8	57%
	5 - 8	36	9	27	75%
	1 - 4	37	8	29	78%
Summe		91	25	66	73%

Wie der Tabelle zu den befristeten Arbeitsverhältnissen zu entnehmen ist, wird von dem nach dem TVöD möglichen Recht, befristete Einstellungen vorzunehmen, bei insgesamt 91 Stellen Gebrauch gemacht; dies entspricht einem Anteil von 14,6 % befristeter Arbeitsverträge. Von den insgesamt 91 Stellen sind diese darüber hinaus zu 73 % Frauen, d.h. mit 66 Mitarbeiterinnen besetzt.

Gründe sind einerseits die notwendige Beschäftigung von Vertretungskräften (Elternzeit, Krankheit) und andererseits, dass auf Grund des Kinderbildungsgesetzes (seit 2008)

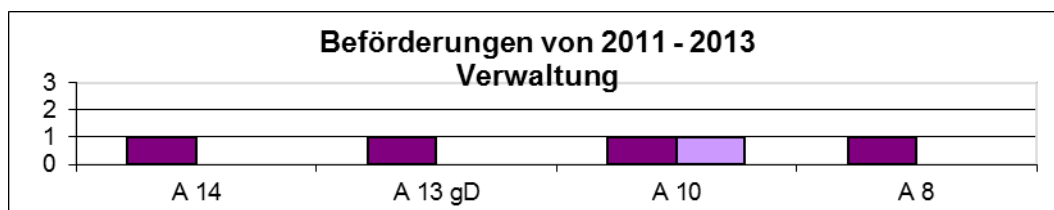
etliche Stellen im Ganztagsbetreuungsbereich nur noch befristet ausgeschrieben werden, um den wechselnden Wünschen nach individuellen Betreuungszeiten von 25 bis 45 Stunden gerecht zu werden.

Bei den männlichen Tarifbeschäftigten stieg die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge von 18 Mitarbeiter in 2010 auf 25 Mitarbeiter in 2013.

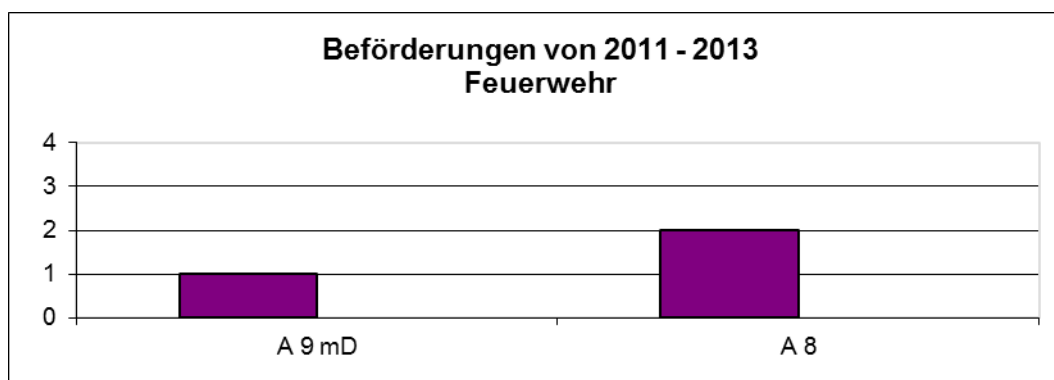
6. Beförderungen

Die Beförderungen für die Mitarbeiter/-innen in der Verwaltung (VW) erfolgen nach einem Ranking; die für die Mitarbeiter der Feuerwehr (FW) nach dem Brandschutzbedarfsplan.

2011 - 2013	von	nach	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
VW	A 13gD	A 14	1	1		0%
VW	A 12	A 13 gD	1	1		0%
VW	A 9 gD	A 10	2	1	1	50%
VW	A 7	A 8	1	1		0%
Summe			5	4	1	20%
FW	A 8	A 9 mD	1	1		0%
FW	A 7	A 8	2	2		0%
Summe			3	3	0	0%



(Erl. Grafik: Dunkle Balken: Anzahl Beamte, helle Balken: Anzahl Beamtinnen)



Im Unterschied zum vorherigen Berichtszeitraum von 2008-2010, bei dem insgesamt 22 Beförderungen und davon 14 zugunsten der Beamtinnen ausgesprochen wurden, erfolgten von 2011-2013 lediglich fünf Beförderungen im gesamten Verwaltungsbereich und davon auch nur eine einer Beamtin von A9 gD nach A10. Insgesamt betrug die Frauenquote bei den Beförderungen nur 20 % und das, obwohl in dem Berichtszeitraum insgesamt 53 % Beamtinnen (36 Beamtinnen und 32 Beamte von 68 gesamt) im Verwaltungsbereich beschäftigt sind.

Im feuerwehrtechnischen Bereich fanden von 2011-2013 nur drei Beförderungen im Unterschied zu dem Berichtszeitraum von 2008-2010 mit 12 Beförderungen statt. Die Frauenquote bleibt weiter bei 0 %.

7. Bewerbungen auf freie Planstellen und Stellen sowie Stellenbesetzungen im Zeitraum 01.01.2011 bis 31.12.2013 (s. Anlage, Tabellen / Bewerbungsübersicht)

Im o. g. Berichtszeitraum wurden 170 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt und 108 Stellen besetzt, davon insgesamt 49 Stellen in Teilzeit (ab 4,5 Std. und zwei Männer in Teilzeit) und etliche mit einem befristeten Arbeitsverhältnis. Dies entspricht einer Steigerung zum vorherigen Berichtszeitraum von 24 Besetzungsverfahren. Einige Auswahlverfahren mussten sogar wiederholt werden, da entweder im Vorstellungsgespräch kein/e Bewerber/in qualifiziert genug war oder weil die ausgesuchten Bewerber/-innen nach der Entscheidung absagten, da sie zeitgleich bei einem anderen Arbeitgeber eine Beschäftigung zugesagt hatten.

Im Unterschied zu den Frauenförderberichten der Vorjahre wurde die Bewerbungsübersicht ganz bewusst verkürzt:

Die Wiedergabe einzelner Auswahlverfahren beschränkt sich auf steuerungsrelevante Bereiche der Verwaltung, bei denen entweder die Frauenquote noch nicht erfüllt ist, wie z.B. bei den Führungskräften, im technischen Bereich, bei der Feuerwehr oder beim Bauhof und wenn sich in den genannten Bereichen für die ausgeschriebene Stelle qualifizierte Frauen beworben haben und zum Vorstellungsgespräch erschienen sind.

Ebenso werden aus Genderperspektive (Geschlechterspezifische Betrachtungsweise) auch zukünftig Besetzungsverfahren in der Tabelle aufgeführt, bei denen es sich um Bereiche mit einem deutlichen Frauenüberhang handelt, wie z.B. den pädagogischen Berufen im Sozial- und Erziehungsdienst, in der Bücherei, in der Volkshochschule, in der Jugendmusikschule, im Schulsekretariat im Küchen- und im Reinigungsdienst, sofern sich dort qualifizierte Männer bewerben und am weiteren Stellenbesetzungsverfahren teilnehmen.

Auswertung der Besetzungsverfahren in den steuerungsrelevanten Bereichen von 2011-2013:

- Im Führungskräftebereich wurden zwei Amtsleitungen neu besetzt und die Leitung des Psychologischen Dienstes. Obwohl die Frauenquote im Führungskräftebereich mit 33 % weiterhin zu niedrig ist, entschieden sich die Verwaltung und der Rat bei der neu zu besetzenden Amtsleitung der Kämmerei für einen qualifizierten externen Laufbahnbeamten, allerdings bei der Nachbesetzung des Amtes 30 erneut für eine Juristin, so dass sich die Quote gesamt beim Verwaltungsbereich um 8 % im Vergleich zu 2010 verschlechterte.
Bei der neu zu besetzenden Leitung des Psychologischen Dienstes und einer weiteren befristeten Stelle im Team (Elternzeitvertretung) wurden die Stellen mit ausdrücklicher Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Zusatz ausgeschrieben, dass „...aus therapeutischer Sicht...für die Erweiterung des bisher rein weiblich besetzten Teams ...für eine der Stellen die Einstellung eines männlichen Bewerbers favorisiert wird.“

Bei 15 Bewerbungen gesamt kam aus Sicht des Fachamtes nur ein Bewerber (von drei, die sich beworben hatten) in Frage, wobei dieser aus Sicht des gesamten Auswahlgremiums nach der persönlichen Vorstellungsrunde aus dem Verfahren ausschied.

- Im förderungsrelevanten technischen Bereich gab es etliche Stellenbesetzungsverfahren mit Bewerbungen von qualifizierten Bewerberinnen, weshalb es auch einvernehmlich gelang, vier Ingenieurinnen in der Entgeltgruppe 10 einzustellen. Die neu besetzte und mit EG 13 hoch dotierte Stelle des Umweltschutzes in Amt 61 wurde trotz vier zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerberinnen mit einem Bewerber besetzt, so dass sich in dieser Entgeltgruppe die Frauenquote um 17 % verschlechterte.
- Die Stellenneubesetzung einer/s Bauingenieurin/s im Amt 65 ist positiv hervorzuheben, da es erstmalig gelang, die Stelle in Teilzeit mit einer Ingenieurin und einem Ingenieur zu besetzen, was auch laut Rücksprache mit der Amtsleiterin inzwischen sehr gut funktioniert.
- Im feuerwehrtechnischen - und im Rettungsdienst verbesserte sich die Frauenquote dank flankierender Maßnahmen ebenfalls signifikant, s. Erläuterungen zu den einzelnen Statistiken im Bericht. Dennoch gilt es in diesem Bereich, weitere Anstrengungen zu unternehmen und potenzielle Bewerberinnen gezielt anzusprechen, um langfristig die erforderliche Frauenquote von 50 % zu erzielen.

II Personalprognose, Zielvorgaben und Maßnahmen von 2014 - 2016 nach §§ 6, 11 und 13 LGG/NW

Neben der vorgelegten Analyse der Personalsituation von 2010 - 2013 im Hinblick auf die Situation der weiblichen Beschäftigten fordert das Landesgleichstellungsgesetz in § 6 Abs. 2 eine Prognose der zu besetzenden Stellen für die nächsten drei Jahre sowie die Entwicklung und Nennung konkreter Maßnahmen für die drei Handlungsfelder:

- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den Berufs- und Funktionsbereichen mit der Zielvorgabe 50 v.H. (§ 6 LGG/NW)
- Familienbewusste Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 13,14 LGG/NW)
- Fortbildung und Qualifizierungsmaßnahmen für weibliche Beschäftigte (§ 11 LGG NW)

Eine realistische Prognose hinsichtlich der zu besetzenden Stellen für die nächsten drei Jahre kann lediglich auf der Grundlage der Altersfluktuation sowie der Ausbildungssituation erfolgen, da es mehrere unabwägbarere Einflussfaktoren bzgl. der Organisations- und Personalentwicklung gibt, wie z.B. Kündigung, langfristige Erkrankung oder Tod eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin sowie ständig veränderbare Rahmenbedingungen wie z.B. gesetzliche Grundlagen, Altersgrenzenveränderung usw..

In der folgenden Tabelle werden daher nur die zu erwartenden Personalabgänge (Rente und Pension) sowie die Anzahl der Mitarbeiter/-innen aufgeführt, die sich bis 2016 in Altersteilzeit befinden werden, um dann im Hinblick auf die ermittelten Quoten (s. Bestandsanalyse) in den einzelnen Bereichen mitteilen zu können, wie die anzustrebende Nachbesetzung bei der Zielvorgabe 50 v.H. aussehen sollte.

1. Personalprognose § 6 LGG/NW, Altersbedingte Personalabgänge:

	Rente /Pension		ATZ		Anzustrebende Nachbesetzung ohne ATZ
	m	w	m	w	
2014 - 2016					
Wahlbeamte/r	1				1 Frau
A 10 - 13 / E 9 - 12 und S 9 - 18	3	2	6	6	2 Männer, 3 Frauen
A 7 - 9 / E 5 - 8 und S 4 - 8	2	1	3	5	2 Männer, 1 Frau
E 1 – 4 und S 2 - 3	0	3	0	1	1 Mann, 2 Frauen
gesamt: 33	12		21		12

Hinsichtlich der Altersteilzeit lassen sich keine Prognosen treffen, da es unterschiedliche Blockmodelle gibt und einige Mitarbeiter/-innen diese bereits wahrnehmen, andere dagegen sich erst zu einem späteren Zeitpunkt in der Freistellungsphase befinden.

Dennoch ist erkennbar, dass in den nächsten drei Jahren eine relativ hohe Anzahl (33) an Mitarbeiter/-innen aus Altersgründen nicht mehr zu der aktiven Verwaltung zählen werden, d.h., in den Bereichen, in denen die Verwaltung selbst ausbilden kann („Kernverwaltung“ und Feuerwehr) sollte die Verwaltung rechtzeitig im Blick haben, Nachwuchsführungskräfte auszubilden; im Hinblick auf die Frauenquote nach Möglichkeit insbesondere im Beamtinnenbereich.

Zum signifikanten Abbau der Unterrepräsentanz im Führungskräftebereich besteht grundsätzlich die Chance, bei der in 2015 geplanten Neuwahl der Stelle des ausscheidenden Bürgermeisters für eine Bürgermeisterin zu votieren. Dies obliegt aber der politischen Weichenstellung (Kandidatinnen und/oder Kandidaten) und der Bürgerinnen und Bürger, die die Besetzung der Verwaltungsspitze wählen, so dass hier aus Sicht der Verwaltung keine Prognose abgegeben werden kann.

Die Angaben zu der anzustrebenden Nachbesetzung sind nur eingeschränkt zu treffen, da aus Daten- und Personenschutzgründen darauf verzichtet wurde, die jeweiligen Bereiche der Verwaltung zu benennen, in denen die Mitarbeiter/-innen in Pension bzw. Rente gehen. Die Quoten sind aber je nach Bereich (z.B. Kernverwaltung oder Technik) sehr unterschiedlich und erfüllt bzw. noch nicht erfüllt.

Daher gilt es, wie es bisher bereits der Fall ist, in der jeweiligen konkreten Nach-, Neu- oder Wiederbesetzung einer Stelle die aktuelle Frauenquote für den jeweiligen Bereich bei der Auswahlentscheidung in Betracht zu ziehen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird gemeinsam mit den übrigen Vertretungen des Auswahlgremiums sehr genau darauf achten, allerdings zeichnet sich ab, dass es angesichts der Fülle der Besetzungsverfahren sehr zeitbindend ist, zumal die Gleichstellungsbeauftragte nur eine wie im LGG/NW vorgeschriebene „Notfallstellvertreterin“ hat (bei Krankheit oder während der Urlaubszeit) und weitere wichtige Aufgabenbereiche, wie z.B. die Einzelfallberatung oder die Öffentlichkeitsarbeit nur noch eingeschränkt wahrnehmen kann.

2. Maßnahmen für drei Handlungsfelder von 2014 – 2016

2a) Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den Berufs- und Funktionsbereichen mit der Zielvorgabe 50 v.H. (§ 6 LGG/NW)

Grundsätzlich gilt weiterhin für den Zeitraum von 2014 – 2016 in den im Bericht genannten Berufsgruppen und Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, die Vorgabe, frei werdende Stellen – bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerberinnen und Bewerber – mit Frauen zu besetzen und diese Stellenausschreibungen mit dem Zusatz zu versehen, dass „Frauen bei gleichwertiger Qualifikation im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt werden“.

Sofern in der Stadtverwaltung Erkrath für die neu zu besetzende Stelle keine dem Anforderungsprofil entsprechend qualifizierte Mitarbeiterin beschäftigt ist, wird nach Rücksprache mit der Gleichstellungsbeauftragten möglichst extern ausgeschrieben. Weitere flankierende Maßnahmen s. Erläuterungen im Bericht zu den jeweiligen Berufsgruppen und Bereichen.

2b) Familienbewusste Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 13,14 LGG/NW)

Sämtliche im LGG/NW vorgesehene Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden seit etlichen Jahren von der Stadtverwaltung Erkrath berücksichtigt und im Rahmen der Möglichkeiten einer vergleichsweise kleineren Kommune umgesetzt.

Wie bereits erläutert, sind die Hälfte aller tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen und aller Beamtinnen teilzeitbeschäftigt und das überwiegend aus familiären Gründen. Die Verwaltung ermöglicht ihren Beschäftigten überaus flexible und individuell abgestimmte Teilzeitmodelle, die von derzeit 14 bis 35 Wochenstunden bei den Beamtinnen und Beamten gehen sowie von 4,5 bis 36,5 Wochenstunden bei den Tarifbeschäftigten.

Wünschenswert wäre diesbezüglich, dass mehr Männer im Interesse einer gleichberechtigten Familienarbeitsteilung diese Teilzeitmodelle in Anspruch nehmen würden und so auch ihre Partnerinnen entlasten würden bzw. diesen zumindest in Einzelfällen ermöglichen würden, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen. Sonstige Rahmenbedingungen, wie z.B. die Bereitstellung von qualifizierten Betreuungsplätzen für Kinder, auch im U3-Bereich, müssen weiter ausgebaut werden, um weiblichen Beschäftigten früher die Möglichkeit zu geben, aus der Elternzeit zurück zu kehren und von einer Teilzeit in die Vollzeitbeschäftigung zu wechseln oder ihre Beschäftigtenzeit schrittweise wieder anzuheben.

Die Möglichkeit der Spaltung von Führungskräfte- und Leitungsstellen wird weiterhin forciert und nach wie vor muss seitens der Fachbereiche eine umfassende, stichhaltige und für den Fachbereich 11 und für die Gleichstellungsbeauftragte nachvollziehbare schriftliche Begründung vorgelegt werden, warum eine entsprechende Stelle nicht in Teilzeit ausgeschrieben bzw. besetzt werden kann.

Nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten sollten unter bestimmten Voraussetzungen die Telearbeitsplätze weiter ausgebaut werden, um eine bessere Verein-

barkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Momentan hat nur ein Mitarbeiter – aus anderen als familiär bedingten Gründen - einen offiziellen Telearbeitsplatz inne.

Insgesamt wird jedoch angesichts der Altersstruktur der Beschäftigten und des demografischen Wandels die Frage der „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ zunehmend zu einem zentralen Thema werden. Hier gilt es, weitere, innovative Modelle der flexiblen Arbeitszeit zu entwickeln und anzubieten, wie in anderen Verwaltungen teilweise bereits etwa „Wertguthaben“ oder „Langzeitkonten“ und sogenannte „pflege-sensible Arbeitszeiten“. Darüber hinaus sollten Informations- und Hilfsangebote für die Mitarbeiter/-innen, die teilweise auch unerwartet in die Situation kommen, sich umgehend um eine/n pflegebedürftige/n Angehörige/n kümmern zu müssen, weiter ausgebaut werden. Erste Modelle in anderen Kommunen wie etwa die Bereitstellung eines „Pflegekoffers“ mit allen wichtigen Informationen und Kontaktdaten zu Anlaufstellen oder eine(n) Ansprechpartner/-in im Hause als „innerbetriebliche Pflegelotsin“ sind vielversprechend und werden durchweg positiv bewertet.

2c) Fortbildung und Qualifizierungsmaßnahmen für weibliche Beschäftigte (§ 11 LGG NW)

Da die Fachbereiche im Rahmen der Budgetierung selbst ihre Fortbildungsetats verwalten und eigenverantwortlich entscheiden, wer Fortbildungen wahrnimmt und da es kein flächendeckendes und geschlechtsspezifisches Controlling dazu gibt, kann die Gleichstellungsbeauftragte bedauerlicherweise keine Aussagen dazu treffen, ob und wie die Aufteilung der Inanspruchnahme von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aussah.

In Kooperation mit dem Fachbereich 11 und als Maßnahme nach dem Frauenförderplan führte die Gleichstellungsbeauftragte im Anschluss an den städtischen Gesundheitstages erneut ein Seminarangebot für Frauen zur Gesundheitsfürsorge durch, das auf sehr gute Resonanz der Teilnehmerinnen stieß und in 2014 für weitere Mitarbeiterinnen wiederholt werden soll. Außerdem beteiligte sich die Gleichstellungsbeauftragte mit einem Infostand und aktiven Rückentrainingsangeboten von einer sehr kompetenten Referentin an dem städtischen Gesundheitstag am 12.11.2013. Die umfangreichen und frauenspezifischen Informationsmaterialien zur Brustkrebsvorsorge, gesunder Ernährung, Sport- und Entspannungsangeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Hilfe und Unterstützung bei den Themen Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie weiterer Informationen wurden von den Mitarbeiterinnen sehr gerne und zahlreich angenommen und es fanden viele gute und intensive Beratungsgespräche am Stand statt bzw. anschließend nach Terminvereinbarung im Büro der Gleichstellungsbeauftragten.

Insgesamt betrachtet plädiert die Gleichstellungsbeauftragte für einen deutlichen Ausbau des Gesundheitsmanagements bei der Stadtverwaltung Erkrath sowie für ein gezieltes, kontinuierliches Fachbereichsübergreifendes Fortbildungsangebot für die weiblichen Beschäftigten, sowie für besondere Schulungen für Mitarbeiterinnen im Nachwuchsführungskräftebereich zu Vorbereitung auf mögliche Führungspositionen.

Schlussbestimmungen

Die Fortschreibung des Frauenförderplanes für die Beschäftigten der Stadt Erkrath tritt mit dem Beschluss des Rates der Stadt Erkrath am 22.05.2014 für die Dauer von drei Jahren in Kraft.

Nach Ablauf der Geltungsdauer des Frauenförderplanes wird dem Haupt- und Finanzausschuss und dem Rat ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen unter Beteiligung des Personalrates nach den Bestimmungen des LPVG gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorgelegt.

Dieser Frauenförderplan und dessen Fortschreibung ist seitens des Fachbereiches 11 allen Beschäftigten in geeigneter Weise unmittelbar nach Inkrafttreten zur Kenntnis zu geben. Dies gilt auch bei Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschließlich der Auszubildenden.

gez. Pollmann