

Bericht zum Frauenförderplan 2001 bis 2003

Entsprechend § 5 a Abs. 6 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) hat die Dienststelle nach Ablauf des Frauenförderplanes (FFP) einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes dem Rat vorzulegen.

Dieser Bericht ist, wie auch der Frauenförderplan, in der Dienststelle, deren Personal betroffen ist, bekannt zu machen.

Personalentwicklung

Insgesamt gesehen ist eine positive Entwicklung in Bezug auf eine Erhöhung des Frauenanteils bei der Stadtverwaltung Kamen festzustellen. Im FFP 2001 – 2003 konnte ein Anteil von 44,0 % an Frauen und in der Fortschreibung ein Anteil von 45,7 % verzeichnet werden.

Dies lässt sich u. a. durch Neueinstellungen insbesondere im Ausbildungsbereich erklären. So wurden in der „Gruppe Jugend“ sowie in der „Gruppe Besondere Aufgaben“ Neueinstellungen vorgenommen. Besonders hervorzuheben ist die Beschäftigung von drei Rettungsassistentinnen an der Feuer- und Rettungswache.

Eine intern ausgeschriebene Gruppenleitungsstelle wurde mit einer Mitarbeiterin besetzt.

Positiv ist hervorzuheben, dass der Frauenanteil im gehobenen Dienst von 28,6 % auf 35,8 % gestiegen ist.

Maßnahmen

Die im FFP 2001 – 2003 geplanten Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils wurden, wie die Personalentwicklung zeigt, umgesetzt.

Es wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, bestehend aus Mitarbeiterinnen der Personalverwaltung, des Personalrates, der Organisation sowie der Gleichstellungsbeauftragten, die die Umsetzung und Weiterentwicklung der Zielsetzungen des FFP begleitet.

Alle beurlaubte Kolleginnen und Kollegen erhalten zur Information jeweils das interne Informationsblatt der Stadtverwaltung. Nach einer internen Ausschreibung war es so einer Kollegin möglich, sich auf die ausgeschriebene Stelle zu bewerben und ihre Elternzeit vorzeitig zu beenden, um die neue Stelle anzutreten.

Die geforderte Fortbildung von Vorgesetzten zur Sensibilisierung des Themas Frauenförderung wurde in den vergangenen drei Jahren nicht durchgeführt, ist aber für 2004 geplant.

In diesem Zusammenhang erhofft man sich auch unter den Beteiligten des Arbeitskreises eine erhebliche Verbesserung im Bereich der „Förderung durch Vorgesetzte“. Die Frauen sollen seitens ihrer Vorgesetzten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und damit zur Übernahme an höherwertigen Tätigkeiten motiviert werden.

Es wurde zwei Mitarbeiterinnen die Teilnahme am Angestelltenlehrgang II ermöglicht. Für 2004 ist wieder die Teilnahme am Angestelltenlehrgang II von zwei Mitarbeiterinnen geplant.

Anträge auf Beurlaubungen und Teilzeit wurden entsprechend den Wünschen der Mitarbeiterinnen festgesetzt. Hier wurden auch verschiedene Arbeitszeitmodelle realisiert.

Während der Laufzeit des FFP 2001 – 2003 mußten gem. § 5 a Abs. 6 LGG keine ergänzenden Maßnahmen, d. h. zusätzlich zu den im FFP beschriebenen, ergriffen werden.

Grundsätzliches

Es wurde eine Mobbing-Dienstvereinbarung erlassen, die es nunmehr jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ermöglicht, zunächst an Vertrauensleute heranzutreten, um einen evtl. Mobbingverdacht zu äußern und eine gütliche Einigung zwischen den Parteien herbeizuführen.

Am 20.05.2003 fand eine Frauenvollversammlung, deren gesetzl. Grundlage sich aus § 18 Abs. 5 LGG ergibt, statt, die insgesamt eine positive Resonanz erfuhr und auch für 2004 wieder geplant ist. In der ersten Vollversammlung wurden die bei der Stadt Beschäftigten Frauen über das neue LGG und dessen Auswirkungen informiert. Weiter stellte die Gleichstellungsbeauftragte ihren Aufgabenbereich sowie ihre Einflussmöglichkeiten bei personellen Entscheidungen dar.

gez. Lantin