

## **Bericht zum Frauenförderplan 2004 bis 2006**

Gemäß § 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 muss man die positive Entwicklung hervorheben, die nunmehr in allen Bereichen (mD, gD, hD und Arbeiter/innen) eine annähernde paritätische Besetzung von Stellen vorzuweisen hat. Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen im h.D. und in Führungsfunktionen. Geht man von den Prognosen der Vorjahre aus, in denen eine Nachbesetzung von Führungspositionen im höheren Dienst fast unmöglich schien, konnte durch 3 ausgesprochene Beförderungen in diesem Bereich der Anteil von Frauen von 9,5% auf 20,8 % erhöht werden. Der Anteil an Führungspositionen hat sich von 13,8 % auf 18,8 % erhöht.

Lediglich im mittleren Dienst ist ein Rückgang an Frauen zu verzeichnen von 51,9 % auf 49,7 %. Dies lässt sich auch durch den Rückgang von weiblichen Einstellungen in diesem Bereich erklären.

Sowohl im Feuer- und Rettungsdienst, im Arbeiterbereich (Handwerk) und im technischen Bereich sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Hier sind positive Entwicklungen von Frauen nur langsam festzustellen. Hierzu zählt die Einstellung einer Stadtbauinspektorin z.A. Auch die Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Ausbildungsberufe ist klassisch. Trotzdem konnte erstmalig eine junge Frau für die Ausbildung als Straßenwärterin gewonnen werden.

Vorbehaltlich der Zustimmung des Rates zum Stellenplanentwurf 2007 wird einer weiteren Frau eine Gruppenleitung übertragen und damit der Einstieg in den höheren Dienst ermöglicht.

### Maßnahmen

Die im abgelaufenen FFP aufgezeigten Maßnahmen konnten teilweise verwirklicht werden. Jedoch konnte nicht jede freigewordene Stelle auch tatsächlich mit einer Frau nachbesetzt werden.

Die eingerichtete Arbeitsgruppe erarbeitete konstruktive Vorschläge, die in dem vorgelegten FFP eingearbeitet wurden.

Die weiterhin geforderte Sensibilisierung für das Thema „Frauenförderung“ der Vorgesetzten wurde in dem speziellen Seminar „Managing Diversity“ Rechnung getragen. Auch spezielle Frauenseminare wurden von Mitarbeiterinnen wahrgenommen.

Im Oktober 2005 startete für die Dauer von einem Jahr das Mentoring-Projekt. An diesem Projekt beteiligten sind weiterhin die Städte Lünen, Selm, Werne, Unna und die Kreisverwaltung Unna.

Auch die Teilnahme am Angestellten Lehrgang I und II wurde wieder ermöglicht. So konnte in 2004 ein Mann und eine Frau am A I teilnehmen. 2005 haben 2 Frauen und in 2006 1 Mann und 1 Frau den A II besucht. Für 2007 ist geplant, dass weitere 2 Frauen und 1 Mann den A II aufnehmen.

Anträgen auf Beurlaubungen und Teilzeit wurden weitestgehend entsprechend der Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unter Beachtung der dienstlichen Belange festgesetzt. Hier wurden auch verschiedene Arbeitszeitmodelle realisiert.

Während der Laufzeit des FFP 2004 – 2006 mussten gem. § 5 a Abs. 6 LGG keine ergänzenden Maßnahmen, d. h. zusätzlich zu den im FFP beschriebenen, ergriffen werden.

gez.

Lantin