

Frauenförderung in der Kommune

- Ausarbeitung der Kommission „Frauenförderpläne“ des Bundesfachausschusses „Frauenpolitik“ der CDU

Vorwort

Warum Frauenförderung in der Kommune?

Weil in der Verwaltung unserer Gemeinden Sachverstand und Erfahrung von Frauen ebenso wie der der Männer nötig sind, um die Zukunft zu gestalten. Ganz sicher wird ein partnerschaftliches Zusammenwirken von Männern und Frauen auch mehr Bürgernähe bringen beim Erkennen und Lösen örtlicher Probleme — vorausgesetzt, der Frauenanteil ist durchgängig in den einzelnen Verwaltungsbereichen und auch in den Spitzenämtern gegeben.

Das vorliegende Papier enthält Vorschläge für frauenfördernde und familienfreundliche Maßnahmen, sogenannte „Frauenförderpläne“ in den Kommunen von der Stellenausschreibung beginnend über Auswahl, Beförderung, flexible Gestaltung von Arbeitszeit, Urlaub aus familiären Gründen, Kontakthalten zum Beruf bis zur Fortbildung, sowie Grundsätzliches wie z. B. zum Streitthema „Quote“.

Im Rahmen unseres großen Themas: Partnerschaft von Mann und Frau in Familie, Beruf und Gesellschaft geht es bei der Beteiligung von Frauen in der Kommunalverwaltung um einen — wichtigen, weil beispielgebenden — Teilbereich.

Mehr Frauen für Verwaltungsaufgaben in den Gemeinden zu gewinnen, mehr Frauen auch mit qualifizierten verantwortlichen Aufgaben in Leitungsfunktionen zu betrauen, setzt aber, wie in vielen anderen Bereichen auch, voraus, daß wir bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen, vor allem:

- für die Nachfragen ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- familienfreundliche Gestaltung der Arbeitswelt, insbesondere der Arbeitszeit und die Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen
- Partnerschaft in der Familie, in der auch die Aufgaben Hausarbeit und Kindererziehung gemeinsam gelöst werden.

Nach dem vor Jahren erstellten Vorschlagspapier über die Einrichtung von Gleichstellungsstellen — Frauenbüros — in den Kommunen ist die vorliegende Arbeit ein weiterer Baustein für mehr Frauenbeteiligung auf kommunaler Ebene. Er wurde erarbeitet von der Kommission „Frauenförderpläne“ des Bundesfachausschusses Frauenpolitik der CDU, der seine Entstehung begleitet und die Endfassung verabschiedet hat.

Dr. Maria Herr-Beck

Vorsitzende des Bundesfachausschusses
„Frauenpolitik“

Birgit Küpper
Arbeitskreismitglied

Dr. Gisela Meister
Arbeitskreismitglied

Dr. habil. Maria Böhmer

Sprecherin des Arbeitskreises
„Frauenförderpläne“

Susanne Ostendorf
Arbeitskreismitglied

Ingeborg Seitz
Arbeitskreismitglied

Markus Schulz
Arbeitskreismitglied

1. Frauenförderpläne im öffentlichen Dienst

1.1. Zielsetzung und Stand

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Aus dieser verfassungsrechtlichen Vorgabe folgt u.a., daß Frauen im Arbeitsleben die gleichen Chancen und Möglichkeiten wie Männer erhalten müssen. Dem öffentlichen Dienst kommt dabei die Aufgabe zu, beispielhaft für andere Bereiche

- die berufliche Förderung von Frauen voranzubringen,
- Benachteiligungen abzubauen,
- Denk- und Verhaltensmuster, die den beruflichen Möglichkeiten von Frauen entgegenstehen, zu verändern,
- die strukturellen Bedingungen so zu gestalten, daß sie den Belangen von Männern **und** Frauen entsprechen (personalpolitische Entscheidungsmuster, Organisations- und Arbeitsstrukturen, Rahmenbedingungen).

In den letzten Jahren sind für den öffentlichen Dienst Initiativen diskutiert und entwickelt, rechtliche Regelungen, frauenpolitische Programme und Maßnahmen eingeleitet worden. Sie lassen sich unter dem Begriff **positive Maßnahmen** zusammenfassen. Dazu zählen insbesondere **Frauenförderpläne** und **Quoten**. Frauenförderpläne stellen keine Frauen privilegierenden Regelungen dar, sondern sind Maßnahmen, um tatsächlich die bestehende und statistisch nachweisbare Chancenungleichheit von Frauen abzubauen.

Erstmals für den öffentlichen Dienst wurden 1983 in Rheinland-Pfalz „Leitlinien zur beruflichen Förderung von Frauen im Landesdienst“ aufgestellt. Inzwischen haben fast alle Bundesländer und die Bundesregierung (1986) Frauenförderpläne erlassen. Diese Maßnahmen betreffen in der Regel

- **Stellenbesetzung** (Neueinstellungen und Beförderungen),
- **Fortbildung**,
- **Wiederaufnahme** der Erwerbsarbeit sowie
- **flexiblere** Gestaltung der **Arbeitszeiten** (insbesondere Teilzeitarbeit).

Zur Kontrolle der Verwirklichung und Weiterentwicklung frauenfördernder Maßnahmen enthalten sie eine **Berichtspflicht**.

Frauenförderung im öffentlichen Dienst darf sich jedoch nicht nur auf den Bundesdienst und den Landesdienst beschränken. Sie ist ebenso Aufgabe der Kommunen. Als Beispiele für kommunale Frauenförderung sind hier die in Freiburg, Köln, Ludwigsburg und Münster eingeleiteten Maßnahmen zu nennen.

Frauenförderung wird zunehmend auch außerhalb der öffentlichen Verwaltung in Unternehmen (hier sind vor allem größere Unternehmen wie BASF, Bayer, MBB, Mercedes-Benz, Hoechst und IBM zu nennen), in öffentlich-rechtlichen Anstalten (z. B. ZDF) und im Bereich der Sparkassen praktiziert.

Die konkrete Planung und Einführung eines Frauenförderplans kann sich auch auf kommunaler Ebene anhand folgender Schritte vollziehen (vgl. dazu auch „Leitfaden zur Frauenförderung in Betrieben“, herausgegeben vom Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Bonn 1985):

- a)** Erstellung eines Berichtes über die Situation der weiblichen Mitarbeiter mit dem Ziel der Feststellung von Veränderungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten.
- b)** Darauf aufbauende Erarbeitung eines verwaltungsspezifischen Konzepts und Ausarbeitung konkreter Förderungsmaßnahmen.
- c)** Einführung der Maßnahmen, Überprüfung ihrer Umsetzung und systematische Überwachung der Fortschritte, beispielsweise durch regelmäßige Berichte, Beteiligung von Frauenbeauftragten an Personalentscheidungen.
- d)** Fortschreibung und Verbesserung der Frauenförderpläne.

Die größte Verbindlichkeit eines Frauenförderplans wird durch die **Schaffung einer gesetzlichen Grundlage** erreicht. Dies ist insbesondere dann erforderlich, wenn leistungsbezogene Zielvorgaben Bestandteil der frauenfördernden Maßnahmen sind.

Frauenförderpläne liegen als Gesetze bzw. Gesetzentwürfe, Verwaltungsvorschriften oder Dienstvereinbarungen für den öffentlichen Dienst im Bereich des Bundes und der Länder und zahlreicher Kommunen vor.

1.2. Erfahrungen und Handlungsbedarf

Die Erfahrungen mit der Frauenförderung sind in der Bundesrepublik Deutschland noch jung. Dennoch sind erste Feststellungen zu Umfang und

Wirksamkeit von positiven Maßnahmen möglich. Es ist klar erkennbar, daß eine — wie auch immer geartete — Quotenregelung allein nicht ausreicht. Ein Bündel an Maßnahmen der Frauenförderung ist erforderlich. Frauenförderung muß zu einem **integrierten Bestandteil** aller Maßnahmen der **Personalplanung und Personalentwicklung** werden. Ausgehend von der Situation der Frauen im öffentlichen Dienst, den bisherigen Erfahrungen und der jeweiligen Rechtslage muß Frauenförderung den aktuellen Erfordernissen angepaßt werden.

Die ersten, meist nach 2 Jahren abgegebenen Berichte über die Umsetzung der Frauenfördererpläne in einzelnen Bundesländern zeigen übereinstimmend, daß es eines längeren Zeitraums bedarf, um größere Personalveränderungen zugunsten von Frauen zu erreichen. Dennoch ist die Realisierung der frauenpolitischen Zielvorgabe, Frauen zusätzlich Chancen zu geben, weder allein in Abhängigkeit vom Zeitfaktor zu beurteilen, noch ist die Wirksamkeit von Frauenfördererplänen zu verneinen. Die Erfahrungen zeigen, daß Frauenfördererpläne häufig die sofortige Wirkung haben, die Sensibilität für die berufliche Chancengleichheit von Frauen zu erhöhen.

Aus den vorliegenden Erfahrungen ist die Folgerung zu ziehen, daß soweit sich bestimmte Maßnahmen und Regelungen als unzureichend erweisen, Verbesserungen und Ergänzungen erfolgen müssen, um eine wirkungsvollere Frauenförderung zu erreichen.

Dazu bedarf es in Zukunft noch verstärkter Anstrengungen und gezielter Vorgehensweisen. Hierzu gehört,

- daß Frauenförderungsmaßnahmen in allen Dienststellen konsequent angewendet werden,
- daß sich insbesondere die Beschäftigten in den Personal- und Organisationsabteilungen mit den Fragen der beruflichen Förderung von Frauen in ihrer Behörde konkret auseinandersetzen und entsprechende Maßnahmen einleiten,
- daß Fortbildungsveranstaltungen mit Beschäftigten der Personal- und Organisationsabteilungen sowie mit Vorgesetzten über den Frauenförderplan und dessen Umsetzung durchgeführt werden,
- daß Frauen selbstbewußt ihre berufliche Entwicklung voranbringen,
- daß der Frauenförderplan für einzelne Bereiche konkretisiert wird, beispielsweise für die Polizei, die Krankenhäuser oder die Hochschulen.

Weiterer Handlungsbedarf besteht vor allem in folgenden Bereichen:

- Abbau der immer noch bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und Spitzenämtern des höheren und gehobenen Dienstes, beispielsweise durch gezielte Fortbildung von weiblichem Führungsnachwuchs;
- Verbesserung der Teilnahmemöglichkeiten an Fortbildungsveranstaltungen z.B. durch stärkere Regionalisierung oder organisatorische Regelungen wie das Angebot von Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder die Übernahme von Kinderbetreuungskosten;
- flexiblere Gestaltung der Arbeitszeiten durch:
 - Ausschöpfung von Möglichkeiten der Ausdehnung und Flexibilisierung von Teilzeitarbeit;
 - Abbau von Benachteiligungen für Teilzeitbeschäftigte, damit — im Fall der Vereinbarkeit von Familie und Beruf — Teilzeitarbeit zunehmend attraktiver für Frauen wie auch für Männer wird.
- Gewährung eines familiär bedingten Urlaubs für alle Beschäftigten (auch der Kommunalverwaltungen) entsprechend den landesgesetzlichen Beamtenvorschriften, sowohl für den Verwaltungsbereich als auch für soziale Dienste, Kultur und Umwelt.
- Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs durch gezielte Fortbildungs- und Einarbeitungsangebote.

Unter diesen Aspekten muß Frauenförderung kontinuierlich weiterentwickelt werden.

2. Frauenförderpläne und Quotenregelung

2.1. Benachteiligung

Im Bereich des öffentlichen Dienstes sind Frauen insbesondere in Spitzenpositionen des höheren Dienstes und des gehobenen Dienstes sowie in den technischen Berufen erheblich unterrepräsentiert. Die Gründe sind in der Regel nur schwer fassbar und daher auch kaum empirisch nachweisbar, sondern nur anhand der Statistik feststellbar. Die zahlenmäßige Diskrepanz von Frauen und Männern in einer Funktionsgruppe oder einem Berufsbereich ist überwiegend auf eine Vielzahl von Faktoren zurückzuführen, die in der traditionellen Struktur des öffentlichen Dienstes und in traditionellen Verhaltensweisen begründet liegen. Eine moderne

Verwaltung muß Frauen und Männern die gleichen beruflichen Möglichkeiten und Aufstiegschancen bieten.

2.2. Förderungsmaßnahmen

Nach Art. 3 Abs. 2.3 Grundgesetz (GG) soll der Staat für rechtliche Gleichheit zwischen Frauen und Männern sorgen und Benachteiligungen entgegenwirken. Er soll aber auch die Gleichheit der Geschlechter in der sozialen Wirklichkeit herstellen. Um das zweite Anliegen zu befördern, sind von Bundesregierung, Landesregierungen, Kommunen und sonstigen Verwaltungsbehörden **Frauenbeauftragte** eingesetzt worden.

Frauenbeauftragte sollen u.a. darüber wachen, daß die Rechte der Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und während des sonstigen Dienstablaufs gewahrt werden. Durch ihre Mitwirkung in Entscheidungsgremien und die Berichtspflichten über die Frauenförderung in der Verwaltung sollen Entscheidungsträger für Diskriminierungen sensibilisiert und Korrekturmöglichkeiten eröffnet werden. Den Frauenbeauftragten obliegt in der Regel auch die konkrete Kontrolle über die Ausführung der **Frauenförderpläne** und deren Weiterentwicklung.

Frauenförderpläne schreiben bestimmte Verfahrensweisen bei der Einstellung und Beförderung von Frauen vor, z.B. geschlechtsneutrale Ausschreibung von Stellen und spezielle Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Dazu kommen noch allgemeine und begleitende **Förderungsmaßnahmen** in Betracht, wie Hilfen bei der Betreuung der Kinder berufstätiger Frauen, Förderung der Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubungsmöglichkeiten und Berufswiedereinstiegskonzepte. Angesichts der höheren Belastung der Frauen, die sich aus ihrer gegenwärtig doppelten Inanspruchnahme durch Beruf und Familie ergeben, sollen Frauenförderpläne die gleichen Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Fortbildung sowie des beruflichen Aufstiegs eröffnen. Unterstützend muß zukünftig verstärkt die Teilung der häuslichen und familiären Aufgaben als Konsequenz der Partnerschaft von Mann und Frau hinzukommen.

2.3. Möglichkeit weitergehender Maßnahmen

Aus der Sozialstaatsklausel (Art. 20 Abs. 1 / Art. 28 Abs. 1 GG) in Verbindung mit Art. 3 Abs. 2.3 GG ergibt sich Spielraum für eine besondere und gezielte Förderung von Frauen, sogenannte **positive Förderungsmaßnahmen**, die zur Bevorzugung der Frauen führt. Der Staat soll in den Zustand bestehender

faktischer Ungleichheit durch geeignete Maßnahmen zugunsten der Gleichheit der Geschlechter eingreifen. Dem setzt aber das individuelle Grundrecht aus Art. 3 Abs. 2 GG, das Männern und Frauen die Gleichheit der Chancen verbürgt, eine Grenze. Weder ist es möglich, die Nachteile früherer weiblicher Generationen durch eine einseitige, leistungsunabhängige Bevorzugung der jetzigen Frauengeneration „auszugleichen“, noch kann aufgrund einer statistisch festgestellten strukturellen Diskriminierung der individuelle Gleichberechtigungsanspruch eines Mannes pauschal abgewiesen werden.

2.4. Quotenregelungen

Zu den Maßnahmen der Frauenförderung gehören **Quotenregelungen**. Sie zielen auf eine systematische Erhöhung des zahlenmäßigen Anteils der Frauen, bis ein festgelegter Anteil oder eine Zielvorgabe erreicht ist. Zwischen den folgenden Einteilungen von Quotenregelungen wird allgemein unterschieden:

Influzierende Quotierung, bei der mit Anreizen und Begünstigungen (z. B. Subventionen, Auftragszusagen), Verhalten und Entscheidungen zugunsten von Frauen beeinflußt werden sollen; **imperative Quotierung**, die unter Einsatz hoheitlicher Befehls- und Zwangsgewalt verordnet wird und die mit Sanktionen verbunden ist. Sodann wird zwischen Entscheidungsquoten und Ergebnisquoten unterschieden. **Entscheidungsquoten** liegen dann vor, wenn eine Regelung besteht, derzufolge Frauen bei gleicher Qualifikation bis zu einem bestimmten Anteil vorrangig zu berücksichtigen sind. Bei der **Ergebnisquote** wird dem Arbeitgeber eine bestimmte Quote des Frauenanteils an seiner Beschäftigtenzahl vorgeschrieben, die er dann innerhalb einer bestimmten Frist erreichen muß, wobei das „wie“ ihm überlassen bleibt.

Unabdingbares Leistungsprinzip!

Die Voraussetzungen für Einstellungen und Beförderungen im öffentlichen Dienst regelt Art. 33 Abs. 2 GG. Es gilt strikt das Leistungsprinzip mit den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Deshalb ist eine Quotenregelung im öffentlichen Dienst zugunsten der Frau, die die Qualifikationsvoraussetzungen des Art. 33 Abs. 2 ganz oder auch nur zum Teil außer Kraft setzt, verfassungsrechtlich ausgeschlossen. Eine **Quote** muß deshalb stets **leistungsbezogen** sein, d. h. sollten mehrere Bewerberinnen und Bewerber hinsichtlich ihrer persönlichkeitsbezogenen Fähigkeiten und ihrer fachlichen Kenntnisse im Gesamtergebnis gleichwertig sein, dann darf eine

Quote eingreifen, die zusätzliche Maßstäbe zur Entscheidung heranzieht. Weder dürfen nur Formalqualifikationen (z. B. bestimmter Bildungsabschluß) verlangt, noch geschlechtsbezogene Vorteils- oder Nachteilsvermutungen zur Beurteilung herangezogen werden.

Einzelfallgerechtigkeit wahren!

Eine **starre Quote** ist unzulässig. Eine Regelung muß in dem Sinne **flexibel** sein, daß sie gegenüber dem Gesichtspunkt der Frauenförderung im Rahmen des Sozialstaatsgebotes auch noch die Abwägung für den Mann sprechender individueller sozialer Argumente ermöglicht und gegebenenfalls der Frauenförderung das größere Gewicht beimißt. Nur die **leistungsbezogene, flexible Quote** ermöglicht die notwendige Einzelfallgerechtigkeit.

Quoten — woran orientieren?

Eine Quote kann nach unterschiedlichen **Bezugsgrößen** festgelegt werden, beispielsweise dem Frauenanteil an der Bevölkerung oder an der Erwerbsbevölkerung oder an einer Berufsgruppe. In Frage kommt auch die Festlegung auf die paritätische Quote (numerischer Gleichstand 50%:50%).

Für den öffentlichen Dienst bieten sich, immer vorbehaltlich gleicher Qualifikation, folgende Lösungen an:

- Entweder sollen Frauen bei Einstellungen und Beförderungen immer bevorzugt werden, mit der Möglichkeit besonderer begründeter Ausnahmen;
- oder Frauen sollen bei Einstellung und Beförderung immer bevorzugt werden, soweit es sich um Bereiche handelt, in denen sie unterrepräsentiert sind;
- oder es wird bei der Einstellung der wechselnde Anteil der Frauen in der konkreten Bewerbungssituation zugrunde gelegt und bei der Beförderung werden sie entsprechend ihrem Anteil an der jeweils nächst niedrigeren Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe berücksichtigt.

Alle diese Vorgaben sind möglich. Die **weite Variante ist jedoch zu bevorzugen**, weil sie einerseits im rechtlich eng abgefaßten Rahmen des öffentlichen Dienstes ein deutliches Zeichen zur Frauenförderung gibt und bei der Einstellung die Voraussetzungen dafür verbessert, daß qualifizierte Frauen zukünftig in Spitzenpositionen aufrücken können.

2.5. Empfehlung

Die CDU sollte sich bei Einstellung und Beförderung im öffentlichen Dienst für **Zielvorgaben in der Form leistungsbezogener, flexibler Quoten einsetzen**, die Frauen bei der Einstellung und bei Beförderungen bis zum numerischen Gleichstand bevorzugen. Positive Förderungsmaßnahmen wie die oben empfohlene Zielvorgabe sollten in gesetzlichen Regelungen von Bund und Ländern verankert werden. **Gesetzliche Regelungen sind** insbesondere deshalb **erforderlich**, um eine bundes- und landeseinheitliche Rechtslage herzustellen. Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist im Rahmen einer Berichtspflicht regelmäßig zu überprüfen.

3. Frauenförderpläne für den öffentlichen Dienst auf Bundesebene und Landesebene

Die Frauenförderpläne des Bundes und der Länder stimmen in ihrer Grundstruktur überein. Unterschiede sind insbesondere in der Ausgestaltung der einzelnen Regelungen und in der Form (z. B. Verwaltungsvorschrift oder Gesetz) festzustellen. Während die ersten Frauenförderpläne noch relativ allgemein formulierte Grundsätze enthielten, die dann durch nachfolgende Empfehlungen und Berichte ergänzt wurden, konnten in die später erstellten Frauenförderpläne die inzwischen vorliegenden Erfahrungen direkt eingehen. Dies führt zu einer differenzierteren und konkreteren Ausgestaltung von Frauenförderplänen, ob es sich um Zielvorgaben oder um einzelne Regelungen wie die Kinderbetreuung bei Fortbildungsveranstaltungen handelt.

Frauenförderpläne sind entsprechend der jeweils bei der Umsetzung gesammelten Erfahrungen und des dabei ermittelten Handlungsbedarfs weiter zu entwickeln. Nur so können Frauenförderpläne auch eine Antwort auf aktuelle Erfordernisse darstellen. Insofern würde die Auflistung aller gegenwärtig geltenden Frauenförderpläne nur eine Momentaufnahme bedeuten. Deshalb wird hier anstatt einer Gesamtdarstellung auf die Frauenförderpläne des Bundes und der Länder Rheinland-Pfalz (1983, ergänzt 1985), Hessen (1984, überarbeitet 1987) und Nordrhein-Westfalen (1985, gesetzliche Regelung 1989) als Beispiele für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Frauenförderung hingewiesen. Wer sich einen dem jüngsten Stand entsprechenden Überblick verschaffen möchte, dem wird empfohlen, sich an die zuständigen Stellen für Frauenfragen des Bundes und

der Länder zu wenden und dort die Frauenförderpläne und die Berichte über deren Umsetzung anzufordern (vgl. Adressenverzeichnis im Anhang).

4. Vorschlag eines Frauenförderplans für den kommunalen Bereich

Frauenförderpläne existieren bisher erst in wenigen, hauptsächlich in größeren Kommunen. Der nachfolgende Vorschlag ist als Anregung für alle zu verstehen, die sich im kommunalen Bereich für gezielte Frauenförderungsmaßnahmen einsetzen wollen. Bei der Ausarbeitung des Vorschlags wurden verschiedene kommunale Frauenförderpläne herangezogen. Der Entwurf wurde in einer Anhörung mit kommunalen Frauenbeauftragten diskutiert und ergänzt.

Der Vorschlag für einen kommunalen Frauenförderplan kann und soll auch nicht jedes Detail erfassen. Vielmehr kommt es in der Praxis darauf an, die vorgeschlagenen Regelungen daraufhin zu überprüfen, inwieweit sie in Anbetracht der jeweiligen Ausgangssituation und Beschäftigungsstruktur einer Kommune zu einer wirksamen Förderung der weiblichen Beschäftigten führen. Ziel muß ein maßgeschneideter Frauenförderplan für jede Kommune sein. Dazu soll dieser Vorschlag als Grundlage dienen.

Frauenförderplan für die Verwaltung von „Frauenau“

Die folgenden Regelungen sind bei der Personalplanung und -entwicklung zu verwirklichen. Damit soll unter Beachtung des Prinzips der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern realisiert und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht werden.

1. Stellenausschreibung

Interne und externe Ausschreibungen sind in weiblicher und männlicher Form auszufertigen, es sei denn, gesetzliche Bestimmungen stehen entgegen. Bei internen Stellenausschreibungen ist sicherzustellen, daß alle betroffenen

Beschäftigten der Kommunalverwaltung über vakante Stellen informiert werden.

Alle Stellen sind unter Angabe der Qualifikationsansforderung intern und extern auszuschreiben, es sei denn, rechtliche Gründe stehen dem entgegen.

Ausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erhalten den Zusatz: „Gemäß dem Frauenförderungsplan werden Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt.“

Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erhält die Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte Kenntnis über jede freiwerdende Stelle und anstehende Beförderung. Bei der Gestaltung des Ausschreibungstextes ist die Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

2. Stellenbesetzungen

1. Auswahlverfahren

In Bereichen, in denen Frauen bei der jeweiligen Verwaltung unterrepräsentiert sind (d. h. zu einem geringeren Anteil als 50 Prozent vertreten), sind alle Bewerberinnen, die die Grundvoraussetzungen des in der Stellenausschreibung definierten Anforderungsprofils erfüllen, in die engere Wahl einzubeziehen. Ist dies wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, muß der Anteil der Frauen in der engeren Wahl mindestens 50 Prozent betragen.

Die Frauenbeauftragte hat das Recht, die Bewerbungsunterlagen einzusehen und eigene Vorschläge für das Auswahlverfahren zu unterbreiten.

2. Auswahlgremium

Das Auswahlgremium ist paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen. Die Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, im Auswahlgremium mitzuarbeiten. Widerspricht die Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte einer Entscheidung des Personalamtes, so entscheidet die Verwaltungsspitze.

Das Votum der Frauenbeauftragten ist dem Entscheidungsgremium gesondert mitzuteilen und kann von der Frauenbeauftragten dem Entscheidungsgremium gegenüber vertreten werden.

3. Einstellung und Besetzung von höherwertigen Stellen

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie unter Beachtung des Grundsatzes der Eignung, Befähigung und Leistung solange berücksichtigt, bis Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sind.

In schriftlich begründeten Ausnahmefällen kann hiervon abgewichen werden.

Für jede neubesetzte Stelle muß eine Bewerbungsstatistik aufgestellt werden. Die Personalverwaltung erstellt im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten einen Erhebungsbogen. Diese Statistik soll insbesondere folgende Punkte beinhalten:

- Zahl der Bewerbungen von Frauen und Männern
- Anteil der Frauen
- Anteil der Frauen für den Vorschlag an das Entscheidungsgremium
- eingestellte Person

Die Stellenausschreibung ist der Bewerbungsstatistik beizufügen. Die Veröffentlichungsorte sind anzugeben. (Ein Muster für einen Erhebungsbogen für die Bewerbungsstatistik befindet sich in der Anlage.)

4. Ausbildung

Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten stehen alle Ausbildungsberufe für Frauen offen. In den Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die Ausbildungsplätze bei gleicher Eignung zu mindestens 50 Prozent Frauen übertragen. Dies gilt nicht, wenn sich trotz Ausschreibung nicht genügend Frauen bewerben.

5. Beförderung

Bei Beförderungen sind Frauen bei gleicher Qualifikation, die sich am Anforderungsprofil der Stelle orientiert, ebenfalls mit 50 Prozent bevorzugt zu berücksichtigen. Die Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte ist bei diesen Entscheidungen zu beteiligen.

6. Flexible Arbeitszeit

Die Verwaltung räumt Vollzeitbeschäftigte und insbesondere auch Teilzeitbeschäftigte im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit die Möglichkeit ein, ihre Arbeitszeit so zu regeln, daß der Spielraum für persönliche Gestaltungsbedürfnisse zur Vereinbarung von Familie und Beruf und der Wahrung der dienstlichen Belange soweit wie möglich berücksichtigt wird.

6.1. Teilzeitarbeit

Bei der Schaffung und Besetzung von Stellen sind alle Möglichkeiten zu nutzen, um sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeitsplätze, insbesondere auch qualifizierte, einzurichten. Bewerbungen für Teilzeitarbeit werden auch bei Vollzeitausschreibungen in das Auswahlverfahren einbezogen. In der Stellenausschreibung wird darauf hingewiesen.

Bei der Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen sind über die Halbe-Tage-vormittags-Regelung hinaus die Möglichkeiten der Nachmittagsarbeit, der Arbeit an bestimmten Wochentagen, einer Arbeitszeit, die über 20 Stunden hinausgeht, sowie die Teilung des Arbeitsplatzes zu berücksichtigen. Bei diesen Maßnahmen sind Aufstiegsmöglichkeiten und Leitungsfunktionen miteinzubeziehen. Im Falle der Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitarbeit erfolgt eine schriftliche Begründung. Bei Teilzeitarbeit bestehen die gleichen Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten wie bei Vollzeittätigkeit.

Die Verwaltung gewährt den Teilzeitbeschäftigten die gleichen Leistungen und dienstliche Bedingungen wie den Vollzeitbeschäftigten, sofern die Teilzeitarbeit keine andere Regelung bedingt. Sie schöpft die gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten aus, um die Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten abzubauen. Die Verwaltung strebt an, außertariflich und tariflich Teilzeitbeschäftigte die gleichen Bedingungen wie tariflich Vollzeitbeschäftigte einzuräumen.

Die Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung erfolgt auf Antrag der/des Bediensteten im Rahmen der stellenplanmäßigen und organisatorischen Möglichkeiten und unter Berücksichtigung der persönlichen Qualifikation vorrangig vor Neueinstellungen zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Die Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich, so weit nicht persönliche Belange der Bediensteten bzw. Bewerberinnen oder dienstliche Belange entgegenstehen, so gestaltet, daß die Versicherungspflicht in allen Zweigen

der Sozialversicherung und der Zusatzversorgung gegeben ist und die geltenden Tarifverträge anzuwenden sind.

7. Beurlaubung aus familiären Gründen

7.1. Beurlaubung

Auf Antrag wird weiblichen und männlichen Beschäftigten aus familiären Gründen wegen Kindererziehung oder nach ärztlichem Gutachten für die Pflege von Angehörigen Urlaub ohne Bezüge bis zur Dauer von drei Jahren gewährt. Auf Antrag kann der Urlaub entsprechend den Vorschriften des Landesbeamtengesetzes verlängert werden. Nach Ablauf der Beurlaubung werden die Beschäftigten sobald als möglich zu gleichen oder besseren Bedingungen wie vor der Beurlaubung weiterbeschäftigt.

Für den Fall der Abwesenheit von Beschäftigten aufgrund eines familiär begründeten Urlaubs wird eine Vertretungskraft von Beginn angestellt, sofern die Erfüllung der Aufgabe dies erfordert. Für beurlaubte Beamtinnen und Beamte werden Leerstellen eingerichtet. In Folge der Beurlaubung darf den Beschäftigten kein Nachteil in ihrem beruflichen Fortkommen entstehen.

7.2. Kontakthalten zum Beruf

Beschäftigte sollten während des familiär begründeten Urlaubs Kontakt zum Beruf halten. Ihnen wird durch Informationsveranstaltungen, durch Urlaubs-, Kur- und Krankheitsvertretung sowie durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Beurlaubte Beschäftigte werden über Fortbildungsangebote und über Stellenausschreibungen informiert. Die Verwaltung schließt für die beurlaubten Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen eine freiwillige Unfallversicherung ab. Ansprüche auf Dienstbezüge, Vergütung oder Lohn bestehen dadurch nicht. Reisekosten werden entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen erstattet.

8. Fortbildung

Mitarbeiterinnen sind über die Notwendigkeit berufsqualifizierender Maßnahmen zu unterrichten; sie sollen motiviert werden, diese Qualifizierungsangebote im eigenen Interesse zu nutzen.

Teilzeitbeschäftigte haben dieselben beruflichen Fortbildungschancen wie Vollzeitbeschäftigte.

Fortbildungsveranstaltungen sollen nach Möglichkeit während der üblichen Arbeitszeit und am Dienstort durchgeführt werden. Bei der Entwicklung neuer Gestaltungsmöglichkeiten ist insbesondere darauf zu achten, daß auch Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern und Teilzeitbeschäftigen die Teilnahme ermöglicht wird.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Betreuungs- und Pflegeaufgaben in der Familie erfüllen, ist die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zu erleichtern. Dazu zählt das Angebot von Kinderbetreuung oder die Übernahme von Betreuungs- und Pflegekosten.

Bei der inhaltlichen Gestaltung der Fortbildungsangebote ist das Thema „Berufliche Förderung von Frauen“ zu berücksichtigen. Dies gilt vor allem für Veranstaltungen, die sich an Beschäftigte in Organisations- und Personalabteilungen und an Beschäftigte in Vorgesetztenpositionen richten, sowie für Veranstaltungen, die auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten sollen. Dabei sind verstärkt Referentinnen einzusetzen.

In Fortführung und Ausweitung des bestehenden Fortbildungsangebotes sind in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten weitere frauenspezifische Fortbildungskonzepte für Zielgruppen mit besonderem Fortbildungsbedarf zu entwickeln.

9. Berichtspflicht

Die Stadtverwaltung/Kreisverwaltung berichtet in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten dem Stadtrat/Kreistag erstmals zum (Datum) über die Verwirklichung und Weiterentwicklung des Frauenförderplans. In Abstimmung mit der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet das Personalamt diesen Bericht.

Die Frauenbeauftragte arbeitet gemeinsam mit dem Personalamt ein Berichtsraster aus.

Der zu erstellende Bericht muß als Indizien für die Wirksamkeit auf jeden Fall folgende Punkte enthalten, und zwar immer getrennt nach Frauen und Männern:

- den sich verändernden Anteil in den einzelnen Laufbahnen, Funktionen, Berufen, aufgrund von Neu- und Umbesetzung,
- Form und Inhalt der Stellenausschreibung,
- Bewerbungsstatistik,

- Anteil der Auszubildenden,
- Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen,
- Inanspruchnahme des familiär bedingten Urlaubs.

Aus diesem Grund können bei dem zu erstattenden Bericht sowohl statistische Angaben als auch die Maßnahmen und Projekte aufgezeigt werden, die dazu beigetragen haben oder in Zukunft beitragen werden, die Situation der Frauen im öffentlichen Dienst zu verbessern. Auch die Maßnahmen, die nicht zum gewünschten Erfolg geführt haben sowie Anregungen und Verbesserungsvorschläge sind im Bericht aufzunehmen.

Falls sich in einer Laufbahn bzw. in einem Bereich für die von Frauen besetzten Stellen ein Rückgang abzeichnet, ist hierzu eine detaillierte Stellungnahme erforderlich.

10. Schlußbestimmungen

Alle Mitarbeiter/innen erhalten ein Exemplar des Frauenförderplanes.

Der Verwaltung wird aufgegeben, sich dafür einzusetzen, daß die Gesellschaften, die zur Verwaltung gehören, einen Frauenförderplan mit analogen Bestimmungen beschließen.

Anlage 1:

Erhebungsbogen für den Bericht über die kommunale Frauenförderung

1. Zahl der vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer in den einzelnen Ämtern/Dienststellen, getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen.
2. Zahl der Frauen und Männer, die sich bei der Verwaltung beworben haben und die eingestellt worden sind:
 - a) als Beamte/Beamtinnen
 - im mittleren Dienst
 - im gehobenen Dienst
 - im höheren Dienst

b) als Angestellter/Angestellte in Laufbahnen des

- mittleren Dienstes
- im gehobenen Dienst
- im höheren Dienst

c) als Arbeiter/in getrennt nach Lohngruppen

d) als Auszubildende (differenziert nach Ausbildungsberufen)

3. Zahl der in den einzelnen Ämtern und Dienststellen beförderten und höhergruppierten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen. Ist im Berichtszeitraum der Anteil der Frauen an Beförderungen/Höhergruppierungen aus einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe geringer als der Anteil der Frauen, die in der Gruppe vorhanden waren, so ist dies zu begründen.

4. Zahl der Beamtinnen und Beamten, die aus einer Laufbahn des

- mittleren Dienstes in eine Laufbahn des höheren Dienstes,
- gehobenen Dienstes in eine Laufbahn des höheren Dienstes aufgestiegen sind.

5. Zahl der Arbeiterinnen/Arbeiter, die in das Angestelltenverhältnis aufgestiegen sind.

6. Zahl der gestellten, genehmigten und abgelehnten Anträge von männlichen und weiblichen Beschäftigten auf Ermäßigung der Arbeitszeit, differenziert nach Formen und Ausmaß der flexibilisierten Arbeitszeit und bei Ablehnung Begründung.

7. Zahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten, die Erziehungsurlaub wahrnehmen und Zahl der gestellten, genehmigten und abgelehnten Anträge von Beschäftigten auf Beurlaubung, differenziert nach familiären, arbeitsmarktpolitischen und anderen Gründen sowie nach Beurlaubungsdauer und nach Geschlecht, bei Ablehnung Begründung.

7.1. Zahl der Frauen und Männer, die nach einer Beurlaubung

- a) in den Beruf zurückkehren bzw. aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden,
- b) in Vollzeit-/Teilzeitarbeit zurückkehren.

7.2. Verhältnis von Beurlaubungen und Vertretungskräften.

8. Zahl der gestellten, genehmigten und abgelehnten Anträge auf Fortbildung, differenziert nach Geschlecht.

- 8.1. Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen.
- 8.2. Zahl der beurlaubten Frauen und Männer, die an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen haben.
- 8.3. Zahl der Teilnehmer/innen an Führungskräfteseminaren.
9. Zahl der Zeitarbeitskräfte, differenziert nach Stellung im Beruf und nach Geschlecht.
- 9.1. Zahl der in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommenen Zeitarbeitskräfte, differenziert nach Geschlecht.

Anlage 2:

Adressenverzeichnis der Frauenbeauftragten der Bundesländer

Baden-Württemberg

Leitstelle für Frauenfragen
im Ministerium für Arbeit,
Gesundheit, Familie und
Sozialordnung
Frau Dr. Orla-Maria Fels
Rotebühlplatz 30
7000 Stuttgart 1

Bayern

Leitstelle für die Gleichstellung
von Frauen und Männern
Staatsministerium für Arbeit
und Sozialordnung
Frau Christine Marino
Winzererstr. 9
8000 München 40

Berlin

Senatsverwaltung für Frauen,
Jugend und Familie
Frau Senatorin Anne Klein
Am Karlsbad 8-10
1000 Berlin 30

Bremen

Bremische Zentralstelle
für die Verwirklichung der
Gleichberechtigung der Frau
Frau Ursula Kerstein
Schmidtstraße 9
2800 Bremen 1

Hamburg

Leitstelle Gleichstellung der Frau
Senat der Freien und
Hansestadt Hamburg
Frau Staatssekretärin
Dr. Marliese Dobberthien
Poststr. 11
2000 Hamburg 36

Hessen

Bevollmächtigte der
Hessischen Landesregierung
für Frauenangelegenheiten
Staatssekretärin Otti Geschka
Gustav-Freytag-Str. 1
6200 Wiesbaden 1

Nordrhein-Westfalen

Ministerium für
Gleichstellung und Frauenfragen
Frau Ministerin Ilse Ridder-Melchers
Haroldstr. 4
4000 Düsseldorf

Niedersachsen

Niedersächsisches Ministerium
für Frauen
Frau Ministerin Waltraud Schoppe
Lavesstr. 80
3000 Hannover 1

Rheinland-Pfalz

Leitstelle für Frauenfragen
bei der Staatskanzlei
Frau Dr. habil. Maria Böhmer
Bauhofstr. 4
6500 Mainz 1

Saarland

Ministerium für Arbeit u. Frauen
Fachabteilung Frauen
und Gleichstellung
Frau Dr. Otti Stein
Franz-Josef-Röder-Str. 23
6600 Saarbrücken 1

Schleswig-Holstein

Ministerin für Frauen
Frau Gisela Böhrk
Carolinienweg 1
2300 Kiel 1