FRAUENFÖRDERPLAN

DER STADT AACHEN

(verabschiedet durch den Rat der Stadt Aachen am 25.04.2001)

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel		**1**
1.	**Verantwortung**	**2**
2.	**Geltungsbereich**	**2**
3.	**Erstellung und Fortschreibung des Frauenförderplans**	**2**
4.	**Inhalt des Frauenförderplans**	**2**
5.	**Stellenbesetzungsverfahren**	**3**
5.1	**Stellenausschreibungen**	**3**
5.2	**Auswahlverfahren**	**4**
5.3	**Stellenbesetzungen**	**4**
5.4	**Ausbildung**	**5**
5.5	**Fort- und Weiterbildung**	**5**
5.6	**Aufstiegsmöglichkeiten**	**6**
6.	**Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer**	**6**
6.1	**Arbeitszeitgestaltung**	**6**
6.2	**Reduzierung der Arbeitszeit / Teilzeit**	**7**
6.3	**Beurlaubung und Wiedereinstieg**	**7**
7.	**Umsetzung des Frauenförderplans**	**8**
8.	**Statistische Auswertung der Beschäftigtenzahlen**	**9**
8.1	**Gesamtbeschäftigtenzahlen**	**9**
8.2	**Beschäftigte in den einzelnen Dezernaten**	**9**
8.3	**Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen**	**9**
8.4	**Eingruppierung in die verschiedenen Beschäftigungsgruppen**	**10**
8.5	**Frauenanteil am Gesamtvolumen der gezahlten Bezüge, Vergütungen und Löhne**	**10**
8.6	**Teilzeitbeschäftigung**	**10**
8.7	**Beurlaubungen**	**10**
8.8	**Beförderungen und Höhergruppierungen**	**12**
8.9	**Frauen in Führungspositionen**	**12**
8.10	**Altersstruktur der Beschäftigten**	**13**
8.11	**Ausbildung**	**13**
8.12	**Fortbildung**	**13**
9.	**Maßnahmenkatalog**	**14**
10.	**Schlußbestimmung**	**15**

FRAUENFÖRDERPLAN DER STADT AACHEN

Präambel

Der Frauenförderplan der Stadt Aachen hat zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Aachen zu verwirklichen.
Die Stadt Aachen begreift als modernes Dienstleistungsunternehmen die fachlichen und sozialen Kompetenzen von Frauen als unverzichtbare Ressource und ist daher bestrebt, Frauen mittels eines Förderkonzeptes auf allen Ebenen gleichberechtigte berufliche Chancen zu garantieren. Gleichzeitig werden auch Männern durch familienfreundliche Regelungen Anreize gegeben, Beruf und Familie besser zu vereinbaren und somit die traditionellen Rollenzuweisungen, die eine der Grundlagen für die fehlende Gleichberechtigung von Frauen und Männern darstellen, überwinden zu helfen.
In diesem Sinne soll der Frauenförderplan der Stadt Aachen auf der Grundlage des am 20.11.1999 beschlossenen Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen und des 1995 erstmals beschlossenen Frauenförderplans der Stadt Aachen, ein Instrument sein, um die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichberechtigung im Arbeitsleben zu erfüllen und die Lebenswirklichkeit von Frauen ebenso wie die der Männer zu berücksichtigen. Der Frauenförderplan soll dazu beitragen, Diskriminierungen abzubauen und vorhandene Strukturen so zu verändern, dass Frauen mittelfristig in allen Funktionen und Einkommensbereichen paritätisch vertreten sind.

1. Verantwortung

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Frauenförderplanes und des Landesgleichstellungsgesetzes, liegt beim Oberbürgermeister, delegiert auf Dez. V / Fachbereich Personal und Organisation als ausführende Stelle.

1.1 Alle Dienststellen - d.h. alle Vorgesetzten für ihren Verantwortungsbereich - tragen die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten grundsätzlichen Ziele in einem angemessenen Zeitraum realisiert werden.

1.2 Alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die sachlich unmittelbar zuständigen Stellen die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen dieses Frauenförderplanes, d.h., die Umsetzung in eine entsprechende Praxis. Weiter gefaßt bedeutet Mitarbeit, mitzudenken, Vorschläge zu machen, Anregungen zu geben und insbesondere durch Verhalten dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern überall in unserer Verwaltung verstärkt und gefestigt wird.

1.3 Da die berufliche Gleichstellung der Geschlechter zu den zentralen Anliegen des Frauenbüros gehört, nimmt diese Dienststelle vorrangig die Beratung in den einschlägigen Fragestellungen wahr.

1.4 Die gesetzlichen Beteiligungsrechte des Rates und seiner Ausschüsse sowie die der Personalvertretung werden durch die nachfolgenden Regelungen nicht berührt. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle - einschließlich des Frauenbüros - und der Personalvertretung ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung des Frauenförderplans.

2. Geltungsbereich

2.1 Der nachstehende Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Aachen und deren Eigenbetriebe.

2.2 Der Rat wird den Gesellschaften, an denen die Stadt beteiligt ist, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten vorgeben, analog dem Frauenförderplan für die Stadtverwaltung unverzüglich Frauenförderpläne unter Berücksichtigung der jeweiligen betriebsspezifischen Besonderheiten zu erstellen.

3. Erstellung und Fortschreibung des Frauenförderplans

3.1 Der Fachbereich Personal und Organisation erstellt in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro einen Frauenförderplan jeweils für drei Jahre. Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben.

3.2 Der Frauenförderplan wird durch den Rat der Stadt Aachen verabschiedet.

3.3 Mit Ablauf der Dreijahresfrist erarbeitet der Fachbereich Personal und Organisation in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen und legt diesen dem Rat vor. Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen im Sinne von Punkt 4.5 ergriffen worden, werden die Gründe im Bericht dargelegt.

3.4 Gleichzeitig wird dem Rat zur Sicherstellung der Kontinuität die Fortschreibung des Frauenförderplanes vorgelegt.

3.5 Der Frauenförderplan, der Bericht über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Frauenförderplans durchgeführten Maßnahmen werden in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, bekannt gemacht.

4. Inhalt des Frauenförderplans

4.1 Inhalt des Frauenförderplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

4.2 Grundlagen des Frauenförderplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen (siehe Anhang).

4.3 Der Frauenförderplan enthält jeweils für drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen.

4.4 Im Frauenförderplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Punkt 4.3 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

4.5 Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

4.6 Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

5. Stellenbesetzungsverfahren

5.1 Stellenausschreibungen

5.1.1 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen immer ämter- bzw. fachbereichsübergreifend auszuschreiben. Ausnahmen sind mit dem Frauenbüro abzustimmen. Liegen nach einer Ausschreibung in allen Ämtern / Fachbereichen keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung einmal extern wiederholt werden. Im Einvernehmen mit dem Frauenbüro kann von einer externen Ausschreibung abgesehen werden.

5.1.2 In Ausschreibungen wird den Bewerberinnen und Bewerbern empfohlen, auch außerberuflich erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten anzugeben. Spezifische, z.B. durch Familienarbeit, soziales Engagement oder durch ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten können Teil der Qualifikation sein. Ausschreibungen erhalten den Zusatz: "Bitte geben Sie außerberuflich erworbene Erfahrungen, Fähigkeiten und Tätigkeiten gerne an."

5.1.3 Die Stadtverwaltung Aachen strebt eine paritätische Stellenbesetzung in allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen an. In Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, wird die Stellenausschreibung durch folgenden Zusatz ergänzt:
"Unter Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen sind Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht. Danach werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen."

5.1.4 Ausschreibungen erhalten den Zusatz der Stellenteilbarkeit. Im Einvernehmen mit dem Frauenbüro kann davon abgesehen werden. Die Regelungen des Gesetzes über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge vom 01.01.2001 finden Anwendung.

5.1.5 Es ist sicherzustellen, dass beurlaubte Kräfte so frühzeitig von Stellenausschreibungen in Kenntnis gesetzt werden, dass sie sich bewerben können.

5.1.6 Das Frauenbüro erhält zeitgleich mit der Beteiligung des Personalrates alle Stellenausschreibungen.

5.2 Auswahlverfahren

5.2.1 In Auswahlgremien sind Frauen und Männer möglichst paritätisch vertreten.

5.2.2 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebensoviele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

5.2.3 Spezifische, z. B. durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbenen Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation, wenn sie bei der Ausübung der jeweiligen Tätigkeit dienlich sind. Ist aus Bewerbungsunterlagen der einzuladenden Bewerberinnen/Bewerber ersichtlich, dass außerhalb einer Berufstätigkeit andere Fähigkeiten erworben wurden, ist vor den Vorstellungsgesprächen zwischen den an der Personalauswahl beteiligten Personen abzustimmen, inwieweit diese anderen Fähigkeiten der jeweiligen angestrebten Tätigkeit dienlich sind. Bei der Festlegung der Termine für Vorstellungsgespräche sind die persönlichen Belange der Bewerberinnen (z.B. Aus- und Fortbildung, Beurlaubung) im vertretbaren Rahmen zu berücksichtigen.

5.2.4 Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind nicht zulässig.

5.2.5 Das Frauenbüro kann an Vorstellungsgesprächen nach eigenem Ermessen teilnehmen und die hierzu erforderlichen Bewerbungsunterlagen einsehen. Eine Einsichtnahme in die Personalakten ist nach Zustimmung der Bewerberin oder des Bewerbers möglich.

5.3 Stellenbesetzungen

5.3.1 Die Stadtverwaltung Aachen strebt eine paritätische Stellenbesetzung in allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen an. In Ämtern und Fachbereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Eltern-, Beurlaubungszeiten und Teilzeitbeschäftigungen dürfen nicht zu Benachteiligungen führen.

5.3.2 Sofern das Frauenbüro getroffene Personalentscheidungen nicht mitträgt, hat die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, ihre abweichende Stellungnahme der Hauptverwaltungsbeamtin / dem Hauptverwaltungsbeamten mitzuteilen.

5.4 Ausbildung

5.4.1 Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20 %, wird zusätzlich öffentlich mit dem Ziel geworben, den Frauenanteil zu erhöhen. Ausnahmen sind mit dem Frauenbüro abzustimmen.

5.4.2 Es ist sicherzustellen, dass die Ausbildung von Bewerberinnen nicht an den Auflagen der Arbeitsstättenverordnung scheitert.

5.4.3 Sofern Übernahmen in Beschäftigungsverhältnisse erfolgen, sind Frauen nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit möglichst 50% zu übernehmen.

5.4.4 Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung, z.B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung oder kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung, teilzunehmen.

5.5 Fort- und Weiterbildung

5.5.1 In die Fort- und Weiterbildungsangebote ist die Thematik Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung (Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) vom 24.06.1994 (BGBl. I S. 1406) aufzunehmen. Das gilt insbesondere für solche Bildungsveranstaltungen, die auf die Übernahme von Vorgesetzten-Positionen vorbereiten, für Fortbildungen von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Personal- und Organisationswesen tätig sind.

5.5.2 Die Personalverwaltung stellt sicher, dass alle Beschäftigten und Beurlaubten rechtzeitig über alle Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen informiert werden.

5.5.3 Die Vorschläge des Frauenbüros fließen in die Planung der Fort- und Weiterbildungsprogramme ein.

5.5.4 Es ist darauf zu achten, dass verstärkt Dozentinnen eingesetzt werden. Bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Seminare soll bei Wahrung der dienstlichen oder betrieblichen Belange darauf geachtet werden, dass möglichst 50 % der Plätze mit Teilnehmerinnen belegt werden.

5.5.5 Für Mitarbeiterinnen werden gezielte Fortbildungsmaßnahmen angeboten. Die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme von Führungsaufgaben qualifizieren, ist besonders von allen Beteiligten zu fördern.

5.5.6 Interne Fortbildungsveranstaltungen und Seminare sollten so gestaltet und geplant werden, dass Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern die Teilnahme erleichtert wird.
Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.

5.6 Aufstiegsmöglichkeiten

5.6.1 Bei Abordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen, Qualifikationen zu erlangen und die ggf. später zur Beförderung bzw. Höhergruppierung führen, sind Frauen, vorbehaltlich anderer gesetzlicher Regelungen, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für den konkreten Arbeitsplatz solange vorrangig zu berücksichtigen, bis die Zielvorgabe in den entsprechenden Ämtern / Fachbereichen erreicht ist. Eltern-, Beurlaubungszeiten und Teilzeitbeschäftigungen dürfen nicht zu Benachteiligungen führen.

5.6.2 Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, in ihren Bereichen Frauen zur Bewerbung um Übernahme höherwertiger Funktionen zu motivieren. Diese Aufgabe wird als spezielles Qualifikationsmerkmal von Führungskräften begriffen und soll in dienstlichen Beurteilungen zum Ausdruck kommen.

5.6.3 Teilzeitarbeit und Kindererziehungszeiten dürfen bei Beförderungen / Höhergruppierungen nicht zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber gewertet werden. Eine kontinuierliche Fortbildung während der Eltern- bzw. Beurlaubungszeit wird auch durch die Stadt Aachen angeboten und ist Voraussetzung für den gleich- oder höherwertigen beruflichen Wiedereinstieg.

6. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Arbeitszeitgestaltungen, Reduzierung der Arbeitszeit, Elternzeit und Beurlaubung - werden bisher zum überwiegenden Teil von Frauen in Anspruch genommen.
Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt die Stadtverwaltung Aachen, wenn männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, Reduzierung der Arbeitszeit, Elternzeit und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.

6.1 Arbeitszeitgestaltung

6.1.1 Die bei der Stadt Aachen bestehende Gleitzeitregelung bildet den Rahmen für die flexible Arbeitszeitgestaltung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sollte der Rahmen bei kindererziehenden Vollbeschäftigten im Einzelfall nicht ausreichen und kann amts- bzw. fachbereichsintern keine Regelung gefunden werden, entscheidet der Arbeitskreis Gleitzeit über eine eventuelle Ausnahmeregelung.

6.1.2 Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern vorrangig berücksichtigt.

6.1.3 Die Möglichkeiten der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zur Betreuung erkrankter Kinder werden im Interesse der Beschäftigten ausgeschöpft.
In Einzelfällen berät bzw. entscheidet der Fachbereich Personal und Organisation über Möglichkeiten der Beurlaubung und / oder der Arbeitszeitgestaltung.

6.2 Reduzierung der Arbeitszeit / Teilzeit

6.2.1 Alle Stellen sind so zu gestalten, dass sie teilbar sind. Das gilt auch für Führungspositionen. Der Fachbereich Personal und Organisation prüft bei Organisationsmaßnahmen und Stelleneinrichtungen die Teilbarkeit. Bei allen freiwerdenden Stellen wird der Fachbereich Personal und Organisation beteiligt, wenn die Teilbarkeit bestritten wird.

6.2.2 Anträgen auf Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit aus familiären und persönlichen Gründen wird im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen Vorschriften stattgegeben. Dies gilt auch für Führungspositionen.

6.2.3 Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern sind im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen alle Arbeitszeitreduzierungen möglich. Bei Beamtinnen und Beamten lassen die gesetzlichen Bestimmungen ebenfalls Arbeitszeitreduzierungen zu.
Grundsätzlich soll auch eine reduzierte Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigte sozial absichern.

6.2.4 Bei der Reduzierung der Arbeitszeit auf Teilzeit nach § 85 a LBG (Beamtinnen und Beamte bzw. entsprechend nach BAT - Angestellte - und BMT-G - Arbeiterinnen und Arbeiter) sind Stellen in vollem Umfang wiederzubesetzen, es sei denn, aus Gründen der Haushaltskonsolidierung oder aus organisatorischen Gründen ist eine Reduzierung oder ein Wegfall der Stelle notwendig.

6.2.5 Vor Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung werden die Betroffenen über die arbeits- und versorgungsrechtlichen sowie über die finanziellen Folgen ihrer Entscheidung informiert.
Es ist zu gewährleisten, dass bei Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung der Einsatz im gleichen zumindest aber vergleichbaren Arbeitsgebiet erfolgt. Nur in begründeten Ausnahmefällen kann hiervon mit Einverständnis des Personalrates und des Frauenbüros abgewichen werden. 6.2.1 gilt entsprechend.

6.2.6 Teilzeitbeschäftigten sind gleiche berufliche Entwicklungs- und Fortbildungschancen zu gewähren wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen darf nicht wegen der Teilzeitbeschäftigung abgelehnt werden. Soweit die Fortbildungsmaßnahme die übliche tägliche Arbeitszeit übersteigt, ist die Gewährung von Freizeitausgleich vom Grad des dienstlichen Interesses abhängig.

6.2.7 Teilzeitbeschäftigte sollen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nur mit ihrer Zustimmung zur Arbeit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus herangezogen werden.

6.2.8 Teilzeitkräfte, die wieder einen Vollzeitarbeitsplatz besetzen wollen, werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Ausnahmen sind mit dem Personalrat und dem Frauenbüro abzustimmen.

6.3 Beurlaubung und Wiedereinstieg

6.3.1 Einem Antrag auf Beurlaubung aus familiären Gründen ist nach der Dienstvereinbarung über die Gewährung eines Sonderurlaubes für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter bei der Stadtverwaltung Aachen zwischen dem Oberstadtdirektor und dem Gesamtpersonalrat vom 16.12.1993 stattzugeben. Für Beamtinnen und Beamte gelten die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen.

6.3.2 Für die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht die Möglichkeit, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, um den gleich- oder höherwertigen beruflichen Wiedereinstieg zu sichern.

6.3.3 Beurlaubten Kräften wird nach Maßgabe der tariflichen Vorschriften die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II ermöglicht.

6.3.4 Der Fachbereich Personal und Organisation entwickelt in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro Fortbildungsangebote, die den aus familiären Gründen beurlaubten Frauen und Männern den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern.
Dadurch wird die Möglichkeit gegeben, berufliche Qualifikationen zu erhalten bzw. zu verbessern. Auch Vertretungstätigkeiten oder stundenweise Beschäftigung sollen flexibel während der grundsätzlichen Beurlaubungszeit gehandhabt werden und sind gewünscht, um eine Verbindung zum Beruf aufrecht zu erhalten.

6.3.5 Zeiten der familienbedingten Arbeitsunterbrechung dürfen - soweit gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen nicht entgegenstehen - nicht nachteilig bewertet werden. Nach Beendigung der Beurlaubung erhalten die Beschäftigten einen Arbeitsplatz in der gleichen Besoldungs- / Vergütungs- / Lohngruppe wie vor der Beurlaubung. Ausnahmen sind mit dem Personalrat und dem Frauenbüro abzustimmen.

6.3.6 Bei der Inanspruchnahme von Elternzeit oder/und Beurlaubung nach § 85 a LBG (Urlaub ohne Dienstbezüge) bzw. der entsprechenden Dienstvereinbarung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind Stellen in vollem Umfang wiederzubesetzen, es sei denn, aus Gründen der Haushaltskonsolidierung oder aus organisatorischen Gründen ist eine Reduzierung oder ein Wegfall der Stelle notwendig.

6.3.7 Personen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, soll, soweit dies mit dienstlichen Belangen vereinbar ist, die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz ermöglicht werden. Spätestens 3 Monate vor Ablauf der Elternzeit ist eine verbindliche Erklärung der Beschäftigten darüber abzugeben, ob sie ihre Tätigkeit wieder aufnehmen und mit welchem Stundenumfang die Tätigkeit ausgeübt werden soll.
Für Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ist die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen einzuräumen.

7. Umsetzung des Frauenförderplans

7.1 Für die Umsetzung dieser Maßnahmen sind die Dezernentinnen und Dezernenten, die Fachbereichs-, und Amtsleitungen in ihrem Bereich verantwortlich. Sie erstellen jeweils zum 01.01. eines jeden Jahres einen Bericht über die in ihrem Bereich durchgeführten und beabsichtigten Maßnahmen und senden diesen dem Fachbereich Personal und Organisation zu.
Aus diesem Bericht sind - dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind - Zielvorgaben für die Steigerung des weiblichen Anteils und des Anteils in Führungspositionen bis zum jeweils 31.12. des Jahres festzulegen. Die Festlegung ist ämter- bzw. fachbereichsbezogen vorzunehmen.

7.2 Der Frauenförderplan wird allen Beschäftgten zur Kenntnis gebracht und in die Sammlung der Innerdienstlichen Vorschriften (AGA) aufgenommen.

8. Statistische Auswertung der Beschäftigtenzahlen
(zugehörige Abbildungen s. Anhang)

8.1 Gesamtbeschäftigtenzahlen

Im Dezember 2000 waren bei der Stadt Aachen insgesamt 4 122 Personen beschäftigt (Abb.1). Diese Zahl umfaßt alle aktiv Beschäftigten die zu diesem Zeitpunkt in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis standen. Beurlaubte Kräfte und der Personalbestand der Quasi-Eigenbetriebe sind in dieser Statistik nicht enthalten. Gegenüber den Beschäftigtenzahlen der Vorjahre ist dies eine leicht ansteigende Tendenz. Der Frauenanteil betrug 49,44% (2 038) und bleibt somit auch zu den Vorjahren bei einer annähernden 50% Marke konstant.
Der Stellenplan weist mit Stand Dezember 2000 insgesamt 3644,39 Beschäftigte umgerechnet auf Vollzeitstellen aus (Abb. 2), davon sind 1 599,97 Stellen mit Frauen besetzt. Der weibliche Anteil am stellenplantechnischen Volumen entspricht somit 43,9%.

8.2 Beschäftigte in den einzelnen Dezernaten

In den 7 Dezernaten gestaltete sich mit Stand vom Dezember 2000 der Frauenanteil wie folgt (Abb. 3 a-g):

Dez. I	32	von	79	40,51 %	
Dez. II	234	von	644	36,34 %	ohne E 88
Dez. III	122	von	399	30,58 %	
Dez. IV	249	von	428	58,18 %	ohne E 42 u. E 46/47
Dez. V	169	von	763	22,15 %	
Dez. VI	1046	von	1335	78,35 %	
Dez. VII	89	von	255	34,90 %	

Der teilweise deutlich unter dem Durchschnitt liegende Anteil von Frauen in verschiedenen Dezernaten wird durch den hohen Frauenanteil im Dez. VI ausgeglichen, für den ursächlich das Personal in den Kindertagesstätten mit dem klassisch weiblichen Berufsbild der Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen verantwortlich ist. Insgesamt waren dort zum Stichtag 546 Mitarbeiterinnen und nur 11 Mitarbeiter beschäftigt (Abb. 3 f). Der besonders niedrige Frauenanteil im Dez. V mit 22,15 % ist zurückzuführen auf einen Männeranteil von 92,73% im Aachener Stadtbetrieb (Abb. 3 e). An dieser Stelle erfolgt jedoch der Hinweis, dass sich mit dem neuen Dezernatsverteilungsplan das Zahlenverhältnis bzgl. der Verteilung auf die Dezernate ab Januar 2001 verändern wird.

8.3 Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen

Im Dezember 2000 sind mit 1387 Mitarbeiterinnen die meisten Frauen bei der Stadt Aachen im Angestelltenverhältnis beschäftigt, das sind 71, 39% aller weiblichen Beschäftigten (Abb.4). Bei den Angestellten handelt es sich um eine klassische Frauendomäne des öffentlichen Dienstes, da sich hier der hohe Anteil des weiblichen Personals im Kindertagesstättenbereich als typischer Frauenarbeitsplatz widerspiegelt. Im Beamtenbereich hingegen sind lediglich 19,04 % aller Frauen beschäftigt. Der Feuerwehrbereich als typische männliche Domäne stärkt den Anteil der Männer im Beamtenbereich deutlich.

8.4 Eingruppierung in die verschiedenen Beschäftigungsgruppen

8.4.1 Eingruppierung der aktiven Beamtinnen und Beamten

In Abb. 5 wird deutlich, dass am Ende einer jeden Laufbahngruppe der Frauenanteil deutlich sinkt, während der Anteil der Männer eine Steigerung erfährt. Sind beispielsweise in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes im Januar 2000 Frauen beim Start mit A 6 deutlich mit 64,10 % in der Überzahl (25 von 39 Beschäftigten), so sind am Ende dieser Laufbahngruppe bei A 9 m.D. nur noch 15,71 % (11 von insgesamt 70 Beschäftigten) Frauen. Auch am Ende der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes sind Frauen mit 10 % (3 von 30 Beschäftigten) deutlich unterrepräsentiert, wenngleich sie beim Start dieser Laufbahn bei A 9 immerhin mit 42,22 % (19 von 45 Beschäftigten) vertreten sind. In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes ist der Anteil der Frauen dann nur noch marginal (Abb. 5).
Bis zum Ende des Jahres 2000 konnte sich der Anteil der Frauen am Ende der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes jedoch steigern auf insgesamt 26 % (26 von 100 Beschäftigten). Dies wurde möglich durch eine zeitlich befristeten Ausnahmegenehmigung der Bezirksregierung , wonach die Stadtverwaltung von der Umwandlungspflicht von bestehenden Überhangstellen nach der Stellenobergrenzenverordnung für einen Zeitraum von 5 Jahren entbunden wurde.

8.4.2 Eingruppierung der aktiven Angestellten

Ähnlich wie im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist auch der Angestelltenbereich durch folgende Beschreibung gekennzeichnet (Abb.6): je höher die Vergütungsgruppe, desto höher steigt der Anteil der Männer und der Frauenanteil sinkt. So sind beispielsweise in der Vergütungsgruppe BAT VII Frauen mit 80,08% (398 von 497) vertreten, in der Vergütungsgruppe BAT II jedoch nur noch mit 26,66 % (20 von 75).

8.4.3 Eingruppierung der aktiven Arbeiterinnen und Arbeiter

Auch in diesem Bereich zeigt sich ähnlich wie bei den beiden vorangegangenen Beschäftigungsgruppen ein deutliches Missverhältnis zwischen Geschlecht und der jeweiligen Lohngruppe. Sind in den unteren Lohngruppen Frauen mit 100% repräsentiert, so sinkt bei steigender Lohngruppe der Anteil der Frauen deutlich gegen Null (Abb. 7).

8.5 Frauenanteil am Gesamtvolumen der gezahlten Bezüge, Vergütungen und Löhne

Der Frauenanteil am Gesamtvolumen der erzielten Einkommen beträgt 40,6 % (Abb. 8). Bezogen auf den Gesamtbeschäftigtenanteil der Frauen bedeutet dies, daß Frauen mit einem nahezu 50% Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl einen ca. 40%igen Anteil am erzielten Einkommen erhalten.

8. 6 Teilzeitbeschäftigung

Im Zeitraum der letzten 5 Jahre ist ein kontinuierlicher Anstieg der Teilzeitbeschäftigten zu verzeichnen: waren es 1995 noch 17,83% im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung, so stieg die Zahl im Jahre 1997 auf 18,44%, zum Stichtag 30.06.2000 waren 20,40 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt. Als Teilzeit sind hier alle Beschäftigungsverhältnisse mit einem Stundenumfang unterhalb der regelmäßigen, wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden definiert. Das Beschäftigungsverhältnis im Umfang von 19,25 Std bis zu 25 Std ist mit 53,90 % (456 Personen) ist das am häufigst gewählte von allen möglichen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (Abb. 9).
Doch ist Teilzeitbeschäftigung bei der Stadtverwaltung Aachen Frauensache. Betrachtet man die Summe aller Teilzeitbeschäftigten (Abb. 9), so sind am Stichtag 30.06.2000 von den insgesamt 830 Teilzeitarbeitsverhältnissen 758 Frauen beschäftigt, das sind 91,33 %. Damit ist der Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung im Vergleich seit 1997 mit damals 89,35 % leicht gestiegen. Einerseits ist dies sicherlich ein positives Signal in Richtung Vereinbarkeit von Beruf und Familie, andererseits aber bleibt unverkennbar, dass dies in der Regel einseitig zu Lasten der Existenzsicherung von Frauen geht.
Nach wie vor konzentriert sich Teilzeitbeschäftigung auf den Bereich des mittleren Dienstes bzw. auf vergleichbare Angestelltenverhältnisse (Abb. 10 u. 11) , ihr Anteil sinkt , je höher die Laufbahngruppe bzw. die Vergütungsgruppe steigt. Die Möglichkeit einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung auch in Führungspositionen ist hier ein sicherlich zu diskutierendes Thema.
Eine Abfrage im gesamten Fachbereich 11 ergab, dass zum jetzigen Zeitpunkt nahezu alle Teilzeitwünsche realisiert werden konnten.

8.7 Beurlaubungen

Wie bereits schon im Teilzeitbereich wird auch hier deutlich: Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nach wie vor im Verantwortungsbereich der Frauen gelegen. Von den insgesamt 349 Beurlaubten Kräften sind 331 Frauen, das sind 94,84 % (Abb. 12). Ende Dezember 2000 befanden sich von den insgesamt 18 beurlaubten Männern nur 7 in Erziehungszeit bzw. Sonderurlaub, die restlichen Beurlaubungsfälle sind u.a. durch die Inanspruchnahme einer Zeitrente begründet.
Insgesamt blieb die Zahl der Beurlaubten im Zeitraum der vergangenen 3 Jahren relativ konstant (Abb. 13). Der hohe Anteil im Angestelltenbereich korrespondiert mit dem Gesamtbeschäftigtenanteil der Frauen im Angestelltenbereich (Abb. 4).
Im Jahre 2000 sind insgesamt 29 Personen aus bzw. im Rahmen der Beurlaubung zurückgekehrt, davon 21 in Teilzeit, die restlichen 8 in Vollzeit (Abb. 14). Eine Statistik über Rückkehrwillige gibt es zur Zeit nicht. Die Abfrage in den Personal- und Organisationsteams im F 11 ergab jedoch, dass z.Z. nur 2 Beamtinnen (A 9 m.D. und A 10) ihren Rückkehrwunsch formuliert haben. Weitere Rückkehrwünsche beziehen sich auf spätere Zeitpunkte.

8.8 Beförderungen und Höhergruppierungen

8.8.1 Beförderungen von Beamtinnen und Beamten

Von 145 Beförderungen wurden im Jahr 2000 insgesamt 58 Frauen befördert (Abb.15), das sind 40 % aller Beförderungen. Damit wurden Frauen annähernd proportional zu ihrem Anteil an ihrer Beschäftigtenzahl im Beamtenbereich befördert (Abb. 4).

8.8.2 Höhergruppierungen von Angestellten

Von 150 Höhergruppieren insgesamt wurden im Jahre 2000 insgesamt 90 Frauen höhergruppiert, das entspricht 60 % der Höhergruppierungen (Abb. 16). Bezogen auf den Frauenanteil im Angestelltenbereich mit 67,96 % werden Frauen damit leicht unterdurchschnittlich höhergruppiert. Auffallend ist hier jedoch, dass in den oberen Vergütungsgruppen ab BAT II Frauen zwar mit 29 Personen (Männer mit 70 Personen) vertreten sind (Abb. 6), jedoch nicht befördert wurden, gegenüber insgesamt 11 Beförderungen bei den männlichen Kollegen (Abb. 16).

8.8.3 Höhergruppierung von Arbeiterinnen und Arbeitern

Von 65 Höhergruppierungen im Arbeiterbereich wurden insgesamt 15 Frauen höhergruppiert (Abb. 17). Das entspricht einem Anteil von 23 % aller Höhergruppierungen im Arbeiterbereich und ist somit annähernd proportional zum Beschäftigungsanteil von Frauen (Abb. 4).

8.9 Frauen in Führungspositionen

Eine Auswertung von Frauen in Führungspositionen ist wegen fehlender statistischer Unterlagen nicht möglich. Eine Analyse des Frauenanteils in höherwertigen Positionen von A 11 bis A 16 bzw. BAT III bis BAT Ia jedoch zeigt ein reziprokes Verhältnis zu steigenden Besoldung- bzw. Vergütungsgruppen (Abb. 5 und 6). Daraus läßt sich zumindest schließen, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen sicherlich geringer ist als der durchschnittliche Frauenanteil von 24,12 % bei den genannten Besoldungsgruppen bzw. 27,98 % bei den Vergütungsgruppen.
Für die erste und zweite Führungsebene ergeben sich mit Stand Januar 2001 folgende Zahlenverhältnisse: zwei von 7 Dezernaten werden von Frauen geführt, das sind 28,6%. Von derzeit 44 Fachbereichs- bzw. Amtsleitungen (ohne Quasi- Eigenbetriebe) werden 8 von Frauen geführt, das sind lediglich 18,18% .
Seit Einführung der Assessment-Center-Verfahren mit dem Anspruch größtmöglicher Objektivität im Rahmen der Auswahl von Führungskräften zeigt sich folgende Entwicklung: an bisher insgesamt 26 durchgeführten AC-Verfahren haben 47 Männer und 10 Frauen teilgenommen. 4 Frauen konnten die gewünschte Zielposition erreichen, dies bedeutet bezogen auf ihre Beteiligung am Verfahren immerhin 40 %. Diese Entwicklung läßt für die Zukunft davon ausgehen, dass dieses Instrument der Personalauswahl den Frauenanteil an Führungspositionen stärken hilft.

8.10 Altersstruktur der Beschäftigten

Abbildung 18 zeigt für den Beamtenbereich, dass der Anteil von Frauen und Männern bis zum Alter von 30 Jahren annähernd gleich ist. Bedingt durch Erziehungszeiten sinkt der Frauenanteil ab 31 Jahre im Verhältnis zu den Zahlen der männlichen Beschäftigten. Bei den Jahrgängen zwischen 41 und 45 Jahren steigt der Frauenanteil durch Wiedereinstieg auf das Niveau der männlichen Kollegen.

Der deutliche Rückgang des Frauenanteils ab 46 Jahre im Beamten- wie im Angestelltenbereich zeigt deutlich, dass die Frauen dieser Jahrgänge nach einer Familienphase nicht wieder in den Beruf zurückgekehrt sind. Steigende Einstellungszahlen von Frauen in den Verwaltungsberufen (s. Kapitel 8.11.1) und die verbesserten Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf lassen eine Stabilisierung der Altersstruktur weiblicher Beschäftigter erwarten.

8.11 Ausbildung

8.11.1 Verwaltungsberufe

Zur Zeit befinden sich 42 Personen in einer Ausbildung zu einem verwaltungsspezifischen Beruf, davon sind 27 Auszubildende Frauen, das sind 64,28 %. Für den Aufstieg in den gehobenen Dienst sind von insgesamt 8 Personen 3 Frauen zugelassen.
Für den Angestelltenlehrgang II konnten sich für die zurückliegenden 3 Lehrgänge ausschließlich 6 Frauen qualifizieren, im Angestelltenlehrgang I sind im gleichen Zeitraum bei den insgesamt 12 Lehrgangsplätzen Frauen mit 50 % vertreten.
Für das Jahr 2001 haben sich für die Ausbildungsberufe Verwaltungsfachangestellte, mittlerer Dienst und gehobener Dienst insgesamt 318 Personen beworben, 170 Frauen und 148 Männer. Mit Stand Januar 2001 konnten sich für insgesamt 33 Ausbildungsplätze 23 Frauen qualifizieren, das sind immerhin 69,69 %. Diese sich bereits in den vergangenen Jahren abzeichnende höhere Einstellungsquote von Frauen wird sich in den kommenden Jahren sicherlich positiv auf den noch geringen Frauenanteil im Beamtenbereich auswirken (Abb.4).

8.11.2 Gewerblich-technische Ausbildungen

Im gewerblich-technischen Bereich wurden im vergangenen Ausbildungsjahr von insgesamt 24 Ausbildungsplätzen 11 mit Frauen und 13 mit Männern besetzt. Für das Jahr 2001 sind bei insgesamt 24 Ausbildungsplätze bisher 16 Einstellungen vorgenommen worden, davon 9 Frauen und 7 Männer.

8.12 Fortbildung

Insgesamt wurden im Jahr 2000 im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms der Stadt Aachen 131 Seminare durchgeführt. Hierbei wurden 1673 städtische Bedienstete geschult, mit 822 Frauen entspricht dies einem Anteil von 49,13%. Lediglich 2 Teilnehmerinnen waren zum Zeitpunkt der Teilnahme beurlaubt, obwohl alle Beurlaubten auf Wunsch das Fortbildungsprogramm zugeschickt bekommen.

Die o.g. Seminare wurden von 32 Personen geleitet, 17 davon waren Dozentinnen, das entspricht einem Anteil von 53,13%.
Im Rahmen des Fortbildungsprogramms sind neben dem üblichen Seminarangebot besondere Qualifizierungsmaßnahmen hinsichtlich des zeitlichen Umfangs und der inhaltlichen Bedeutung entwickelt worden. So gibt es mittlerweile bereits den 3. EDV- Qualifizierungslehrgang bei der IHK, an dem von den insgesamt 41 Personen 8 Frauen und 33 Männer teilgenommen haben.

Der im Januar 2001 in Zusammenarbeit mit der VHS erstmalig startende Lehrgang zur EDV-Büroassistentin wird mit 14 Teilnehmerinnen ausschließlich von Frauen besucht. Ziel dieser Maßnahme ist die Qualifizierung von derzeitigen Schreibkräften im Hinblick auf die sich wandelnden Anforderungen in der Zukunft.

Im Rahmen einer systematischen Führungsnachwuchsförderung startete im Oktober 2000 das Programm "Kompetent Führen". Hierzu konnten sich im Rahmen von zweitägigen Förderassessments 5 Frauen und 11 Männer qualifizieren. Dies stellt einen Frauenanteil von 31,25% dar und entspricht somit annähernd dem weiblichen Anteil von 33% an den eingegangenen Bewerbungen. Zwei weitere, kleinerdimensionierte Bausteinreihen für Führungsnachwuchskräfte weisen einmal einen Frauenanteil von 46,15 % und einmal von 53,84 % aus.

9. Maßnahmenkatalog

Um die im Frauenförderplan gesteckten Ziele Realität werden zu lassen, ist die Planung und Durchführung konkreter Maßnahmen erforderlich.

Bei dem im Folgenden vorgestellten Katalog handelt es sich um den Versuch, die Umsetzung der Zielvorstellung während der nächsten drei Jahre auf den Weg zu bringen. Schwerpunkt soll hierbei sein, das Image der Elternzeit für Väter zu verbessern und Frauen bei ihrer Karriereplanung schon frühzeitig zu unterstützen, um so ein Überdenken althergebrachter Strukturen zu erreichen.

Ziel: Männeranteil bei Elternzeiten und Teilzeit erhöhen

Maßnahmen:
Eine Broschüre „Rund um die Elternzeit" und eine Kampagne „Elternzeit teilen" für Paare aus der Stadtverwaltung soll eine positive Einstellung bei Vätern und vor allem bei Führungskräften fördern und nach außen transportieren. Es ist geplant, das Interesse am Thema „Elternzeit teilen" bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abzufragen, z.B. durch einen Aufruf oder Fragebogen.
Im „Team" (Mitarbeiterzeitung) ist ein Bericht über Väter vorgesehen, die Elternzeit in Anspruch genommen haben. Dort sollen sie über ihre positiven, aber auch negativen Erfahrungen bei der Inanspruchnahme von Elternzeit berichten.

Ziel: Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen

Maßnahmen:

Nach Abschluss der Ausbildung werden berufliche Perspektiven bzw. Karrieremöglichkeiten für Frauen aufgezeigt. Der Fachbereich Personal- und Organisation wird in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro Gespräche bzw. Workshops für Frauen am Ende der Ausbildung oder in den Anfängen der beruflichen Laufbahn zum Thema: „Wie geht es für mich weiter bei der Stadtverwaltung?“ anbieten.

Im Rahmen eines Mentoren- bzw. Mentorinnenprogramms sollen Frauen mit Führungspotenzial gefördert werden. Dazu sollen Führungspersonen gewonnen werden, die bereit sind, in regelmäßigen Gesprächen mit diesen Frauen berufliche Ziele zu erörtern und gemeinsam Wege und Strategien zur Erreichung dieser Ziele zu erarbeiten. Eine begleitende Beratung durch FB 11/4 und Frauenbüro ist gewährleistet.

Ziel: Wiedereinstieg nach Elternzeit fördern

Maßnahmen:
Es ist geplant einen Erfahrungsaustausch während der Elternzeit zu dem Thema: „Was gibt‘s Neues in der Stadtverwaltung“ anzubieten. Dazu werden Eltern in der Elternzeit zu regelmäßigen Treffen eingeladen und durch FB 11/4 und Frauenbüro über aktuelle Entwicklungen und ihren Wiedereinstieg informiert.

Für Personen, die sich im letzten Drittel der Elternzeit befinden, sollen EDV-Schulungen zu der bei der Stadt Aachen eingesetzten Standardsoftware angeboten werden, damit bei Rückkehr an den Arbeitsplatz das erforderliche Wissen aktuell ist.

Eltern, die sich in Elternzeit befinden, haben die Möglichkeit durch Urlaubs- und Krankheitsvertretungen ein Zeitkonto bis maximal 40 Stunden aufzubauen, das beim Wiedereinstieg z.B. zur Überbrückung von Krankheitszeiten der Kinder wieder abgebaut werden kann. Dies hat den Effekt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Elternzeit auf dem Laufenden bleiben und sie anschließend ihre Berufstätigkeit gelassener wieder aufnehmen können.

10. Schlußbestimmung

Der Frauenförderplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.