

Gleichstellungskonzept Stadt Rosenheim

in der Fassung vom 30. Juni 1999

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	5
Einleitung	7
I. Darstellung der Ist-Situation (Art. 5 Abs. 1 BayGlG)	11
II. Auswertung der Ist-Situation und Darstellung der Zielvorgaben und Maßnahmen für die Bereiche, in denen Frauen deutlich unter- repräsentiert sind.....	16
III. Allgemeine Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und orga- nisatorischer Verbesserungen.....	20
IV. Strukturelle Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	23
V. Einbindung und Beanstandungsrecht der Gleichstellungsstelle.....	25
VI. Bekanntgabe und Begründungspflichten (Art. 6 BayGlG)	26

Anlageband (Personalstatistiken):

A. Gesamtbeschäftigte (Voll- und Teilzeit, Beurlaubte)	Anlage 1
B. Beschäftigte in Führungs- und Leitungsfunktionen	Anlage 2-5
C. Weibliche Beschäftigte in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen.....	Anlage 6-17
D. Höhergruppierungen und Beförderungen.....	Anlage 18-20
E. Auszubildende	Anlage 21-23
F. Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen.....	Anlage 24-26

Vorbemerkungen

Mit der Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts wird die bereits seit 10 Jahren vollzogene Gleichstellungsarbeit der Stadt Rosenheim kontinuierlich fortgesetzt und verbessert. Im März 1988 wurde durch einen Stadtratsbeschluß die Grundlage für die zunächst als freiwillige kommunale Angelegenheit eingerichtete Gleichstellungsstelle hergestellt. Erst mit der Verabschiedung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes zum 1. Juli 1996 wurde die Einrichtung einer Gleichstellungsstelle kommunale Pflichtaufgabe. Damit verbunden ist die Pflicht, ein Gleichstellungskonzept für die Dienststelle unter frühzeitiger Einbeziehung der Gleichstellungsstelle zu erstellen.

Der Arbeitsauftrag für kommunale Gleichstellungsstellen hat zwei Wirkungsbereiche. Zum einen die Arbeit im eigenen Hause, im Falle der Stadt in der gesamten Stadtverwaltung mit den Eigenbetrieben. Zum anderen die Wirkung nach außen in die Stadt hinein. In beiden Bereichen ist in Rosenheim die Gleichstellungsstelle inzwischen fest verankert.

Als Beispiele für die interne Arbeit sind hier zu nennen: die Mitwirkung der Gleichstellungsstelle in den Arbeitsgruppen der Verwaltungsreform, die Schaffung eines eigenen Projektteams zur Erarbeitung des Gleichstellungskonzepts, die Einbeziehung der Gleichstellungsstelle bei der Planung von neuen Vorhaben, die Einführung und Durchführung von Fördermaßnahmen für Frauen.

Eine wichtige Maßnahme zur Förderung von Frauen in Führungspositionen war in diesem Zusammenhang die Durchführung des Seminars „**Gesprächs- und Verhandlungsführung**“, das zum ersten Mal 1994 durch die Gleichstellungsstelle angeboten wurde. Inzwischen ist es fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms der Stadtverwaltung geworden. Es wird zweimal jährlich über die Gleichstellungsstelle als gemischtes Seminar für Frauen und Männer angeboten.

Um mehr Akzeptanz und Anerkennung der Familientätigkeit von Frauen zu erreichen, hat die Stadt auf Anregung der Gleichstellungsstelle im Februar 1997 an dem Feldversuch „**Messung der Familienkompetenzen**“ teilgenommen, der im Auftrag der Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familien, Frauen und Gesundheit durchgeführt wurde. Die Ergebnisse aus diesem Feldversuch eröffnen neue Perspektiven bei der Personaleinstellung und Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Im vorliegenden Gleichstellungskonzept wurden die Erkenntnisse bereits eingearbeitet.

Ein wichtiges Instrument für die Personalentwicklung gerade auch aus Frauensicht ist das Gleichstellungskonzept. Im Gleichstellungskonzept wird der Ist-Stand im Hinblick auf Stellenverteilung zwischen Frauen und Männern, die Eingruppierung und die Besetzung von Führungspositionen und anderes festgestellt und analysiert. Die Ergebnisse der Analyse führen zur Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs, mit dessen Hilfe Ungleichheiten kurz-, mittel- oder langfristig beseitigt werden sollen. Dieses Konzept muss fortgeschrieben und in Abständen von drei Jahren muss über Veränderungen und Ergebnisse berichtet werden. Auf diese Weise wird das Gleichstellungskonzept zum Meß- und Kontrollinstrument für die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung beim gesamten Dienstleistungsunternehmen Stadt Rosenheim.

Der andere Wirkungsbereich für Gleichstellungsarbeit ist die Arbeit im gesamtstädtischen Raum. In Rosenheim haben sich drei Kernbereiche entwickelt. Dies sind:

- **berufliche Bildungsmaßnahmen für Frauen**
- **der Bereich der Kinderbetreuung und**
- **die allgemeine Frauenarbeit.**

1989 wurden über die Gleichstellungsstelle die ersten Frauencomputerkurse mit Kinderbetreuung angeboten. 1990 kam dann der Motivierungs- und Orientierungskurs „**Neuer Start**“ für Berufsrückkehrerinnen dazu. Ergänzt wurden diese Maßnahmen 1992 durch den **Qualifizierungskurs für alleinerziehende Sozialhilfeempfängerinnen**, der seit dieser Zeit in Kooperation mit dem Berufsbildungswerk (bfw) des DGB, den Sozialämtern und Gleichstellungsstellen von Stadt und Landkreis Rosenheim jährlich durchgeführt wird. Fester Bestandteil in der Arbeit der Gleichstellungsstelle wurden die beiden zuletzt genannten Maßnahmen, während Computerkurse und viele weitere Fortbildungsangebote für Frauen inzwischen von anderen Bildungsträgern auch in Teilzeit angeboten werden.

Erste Maßnahme im Bereich der Kinderbetreuung war die „Kinderbetreuung an den verkaufsoffenen Samstagen vor Weihnachten“, die in Kooperation mit Kinderschutzbund und Einzelhandelsverband 1990 entstand. Sie wird seitdem jährlich angeboten.

Eine andere Maßnahme war die „**Erstklässler-Betreuung**“, die durch die Gleichstellungsstelle ebenfalls in Zusammenarbeit mit dem Kinderschutzbund von 1992 bis 1996 durchgeführt wurde. Hier gibt es inzwischen mit finanzieller Unterstützung durch die Regierung von Oberbayern die Möglichkeit einer ganzjährigen Mittagsbetreuung an Grund- und Hauptschulen. Deshalb zog sich die Gleichstellungsstelle aus diesem Angebot zurück.

Ein wichtiges Projekt zur Kinderbetreuung nahm 1998 seine Arbeit auf. Es ist das **Kinderbetreuungsnetzwerk "Kiebitz"**. Träger dieser Einrichtung ist das Berufsbildungszentrum (bfz). Es ist ein Beispiel für das Zusammenwirken von Freien Trägern, Stadt und Staat. Beratend unterstützt wird die Arbeit von Kiebitz durch den Arbeitskreis "Kinderbetreuung", der von der Gleichstellungsstelle geleitet und organisiert wird. Ziel von "Kiebitz" ist, insbesondere erwerbstätige Eltern über Kinderbetreuung besser zu informieren und vor allem auch Eigeninitiativen zu koordinieren, aber auch Babysitter zu vermitteln und Fortbildungsangebote hierfür zu machen. Ein erster Ausbildungsblock wurde jetzt im März 1999 durch die Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit der VHS und „Kiebitz“ erfolgreich angeboten. Ausbildung und Vermittlung sollen künftig ganz von „Kiebitz“ übernommen werden.

Sehr großen Raum nimmt in der täglichen Arbeit die allgemeine Frauenarbeit ein. Das reicht von der Einzelberatung bis hin zur Vernetzung verschiedener Frauengruppen und -interessen. Dazu wurde 1995 durch die Gleichstellungsstelle das Seminar „**Fraueninitiative und -engagement vor Ort**“ angeboten und durchgeführt.

Ein Ergebnis dieses Seminars war der Wunsch zur Gründung des **Frauenforums Rosenheim**, die im Jahr darauf erfolgte. Im Frauenforum Rosenheim, das fünfmal jährlich seine Sitzungen abhält, sind inzwischen über 60 Frauen aus Stadt und Landkreis Mitglieder. Zusammen mit eingeladenen Gastfrauen werden fast hundert Frauen erreicht. Das Forum ist offen für jede Frau, egal ob sie einer Organisation angehört oder nicht. Hier findet praktische Vernetzungs- und Informationsarbeit statt, deren Ergebnisse Frauen in ihren eigenen Wirkungskreis mitnehmen.

Ein weiteres Beispiel für Vernetzungsarbeit unter Frauenorganisationen ist die Informationsveranstaltung „**Frauen informieren Frauen**“ früher durchgeführt unter dem Namen Fraueninformationsbörse. Sie wurde in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle des Landratsamtes Rosenheim Anfang Oktober durchgeführt und soll künftig in 2-3jährigem Abstand angeboten werden.

Im Bereich der **Einzelberatung** wenden sich nach wie vor überwiegend Frauen (interne wie externe) an die Gleichstellungsstelle. Wichtigste Themenbereiche sind hier vor allem: Trennung/Scheidung; Berufsrückkehr; Kinderbetreuung; Schwangerschaft/Vaterschaft/Unterhalt; Fragen zu Arbeitsverhältnissen (z. B. Eingruppierung, Beförderung, Mobbing, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Schwangerschaft, Erziehungsurlaub, sexuelle Belästigung) und Möglichkeiten finanzieller Unterstützung. Die Gleichstellungsstelle versteht sich in diesen Fragen als erste Anlaufstelle. In einem meist einmaligen Gespräch wird mit der betreffenden Frau geklärt, welche weiteren Schritte sie gehen kann und wo sie noch weitergehende Fachberatung erhält.

Oberbürgermeister

Gleichstellungsbeauftragte

Auf der Grundlage des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz — BayGlG) beschließt die Stadt Rosenheim durch den Stadtratsbeschluss vom 30. Juni 1999 zum 01.07.1999 das nachfolgende

Gleichstellungskonzept

Einleitung

1. Zielsetzung und Aufgabenstellung

Ziel dieses Gleichstellungskonzepts (GK) ist es, die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern beim gesamten Dienstleistungsunternehmen Stadt Rosenheim zu fördern. Dies geschieht auf der Grundlage des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie sonstiger rechtlicher Regelungen. Weitere Grundlagen sind das Personalentwicklungskonzept (PE-Konzept) sowie die Verfügung 6/96 zur „Stellenbesetzung und Beförderung“ für den Bereich der Verwaltung. Beide gelten als Empfehlungen auch für die Eigenbetriebe Klinikum, Stadtwerke, Stadtentwässerung und Baubetriebshof.

Das GK ist für das gesamte Dienstleistungsunternehmen Stadt Rosenheim (Stadtverwaltung, Eigenbetriebe und GmbH's mit Mehrheitsbeteiligung) verbindlich.

Aufgabe des GK ist, Fördermöglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils vor allem in den Bereichen aufzuzeigen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Außerdem werden allgemeine Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen und strukturelle Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern dargestellt. Möglichkeiten und Formen der konkreten Umsetzung von Einzelmaßnahmen sind von den jeweiligen Bereichen (siehe 5. Erläuterungen) zu erarbeiten und werden im Rahmen der Fortschreibung in einem eigenen Maßnahmenkatalog als Anhang zum GK dargestellt.

2. Vorgehensweise

Zur Erstellung des GK wurde im Rahmen des Neuen Steuerungsmodells (NSM) ein Projektteam unter Federführung der Gleichstellungsstelle gebildet mit Vertreterinnen und Vertretern der Personalstellen, des Gesamtpersonalrats (GPR) und des örtlichen Personalrates Verwaltung (ÖPR) und interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Entsprechend den Bestimmungen des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes wurde für die Stadt Rosenheim (Verwaltung, Klinikum, Stadtwerke, Stadtentwässerung)

- die bisherige Personalsituation (Ist-Zustand) ermittelt
- die Zielbestimmungen festgelegt und auf Grund dieser
- Vorschläge erarbeitet, wie die Ziele erreicht werden können, sowie
- weitergehende Maßnahmen dargestellt.

3. Kosten

Die Erstellung des GK, die Fortschreibung sowie die Erstellung der Maßnahmenkataloge werden im Rahmen der Arbeitszeit durchgeführt. Die notwendigen Maßnahmen werden, soweit sie den Fortbildungsbereich betreffen, im Rahmen der jeweiligen Budgets alle übrigen im Rahmen des Gesamthaushalts durchgeführt.

4. Zeitvorgabe

Es ist zu unterscheiden zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen sowie zeitlichen Zielen. Hierzu sind von den einzelnen Bereichen eigene Vorgaben zu den jeweiligen Maßnahmen zu erarbeiten. Diese werden im Maßnahmenkatalog dargestellt, der erstmals zur Fortschreibung des GK bis zum 30.06.2000 erstellt werden muss. Die weiteren Fortschreibungen erfolgen im Abstand von drei Jahren.

Für das langfristige Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen (siehe 5. Erläuterungen Führungskräfte) kann schwerlich ein Zeitrahmen festgelegt werden. Hier wirken sich ganz besonders der derzeitige grundsätzliche Einstellungsstopp und die derzeitige Altersstruktur aus. Außerdem hat sich als Hinderungsgrund für einen höheren Frauenanteil in der Vergangenheit immer wieder die Unterbrechung der Berufstätigkeit wegen Kindererziehung herausgestellt. Die nach der Berufsrückkehr oft vorhandene Doppelbelastung „Berufs- und Familienarbeit“ erschwert es Frauen, Führungsaufgaben zu übernehmen.

Anzustreben ist die Erhöhung des Frauenanteils in allen Führungspositionen in zehn Jahren, gerechnet vom Zeitpunkt des erstmaligen Inkrafttretens des GK. Der Frauenanteil soll dem Zahlenverhältnis aller beschäftigten Frauen und Männern in den jeweiligen Bereichen entsprechen. Dabei liegen die Beschäftigungszahlen vom 30.06.1997 zu Grunde. Mindestens sollte jedoch eine Steigerung des Frauenanteils auf 10 % in den Bereichen erreicht werden, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind. Hierzu gibt der Gleichstellungsausschuss (siehe S. 24 Nr. 6.) eine Stellungnahme ab.

Die Erhöhung des generellen Frauenanteils im handwerklich-technischen Bereich ist ebenfalls als langfristiges Ziel zu sehen. Hier ist die gängige Berufswahl von jungen Frauen und Männern ein großes Hindernis. Deswegen sollte gerade in diesem Bereich eine besondere Förderung erfolgen.

5. Erläuterungen

Bereiche: Der Begriff „Bereich“ wird im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes für die einzelnen Bereiche des gesamten Dienstleistungsunternehmens Stadt Rosenheim wie die Stadtverwaltung, die Eigenbetriebe und die GmbH's verwandt soweit nichts anderes aus dem Textzusammenhang hervorgeht.

Familienkompetenzen: Im Bereich Haushalt und Familie sind vielfältige Anforderungen gegeben, die zu bewältigen sind. Indem sich Frauen und Männer diesen Anforderungen stellen, entwickeln sie entsprechend ihrer persönlichen Voraussetzungen Familienkompetenzen. Im Einzelnen sind dies folgende Bereiche: Komplexes Problemlösungsverhalten; Planung, Koordination und Kontrolle; Entscheidungsverhalten; Kommunikationsaspekte gemeinsam mit Kontaktfähigkeit; Integration; Delegation und Führung; Unternehmensbezogenes bzw. familienbezogenes Denken und Handeln; Persönliche Kompetenz und Selbstbeauftragung; Pädagogische Kompetenz; Belastbarkeit (vgl. Projekt „Messung der Familienkompetenzen“, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, März 1996)

Führungskräfte: Der Begriff wird im Rahmen des GK für alle Personen verwandt, die eine leitende Position inne haben (von der Vorarbeiterin bzw. dem Vorarbeiter über die Gruppen- und Sachgebietsleitung bis zur Dezernatsleitung/Geschäftsleitung). Die Begriffe Führungsfunktion, Leitungsfunktion und Führungsposition werden analog verwandt.

- Fortbildung:** Darunter werden kurzfristige Maßnahmen verstanden, die der persönlichen beruflichen Förderung der Beschäftigten dienen.
- Höhergruppierung:** Dieser Begriff umfasst die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie die Zeit- und Bewährungsaufstiege.
- Flexible Arbeitszeit:** Darunter werden die verschiedensten Zeitmodelle verstanden wie z. B. die häufigste Form der Teilzeit (halbe Regelarbeitszeit) und andere Arbeitszeitvarianten, Altersteilzeit, Jahresarbeitszeit und Job-sharing.
- Stadtverwaltung:** Dieser Begriff beinhaltet im vorliegenden Konzept die allgemeine Verwaltung einschließlich der Städtischen Realschule für Mädchen und den Baubetriebshof, der zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch kein Eigenbetrieb war.
- Statusgruppe:** Dieser Begriff umfasst die Gruppen der Beamten, Angestellten und Arbeiter.
- Vergütungsgruppen:** Zur einfacheren Darstellung und zur Wahrung der Anonymität wurden die Besoldungs- und Vergütungsgruppen in die drei Bereiche einfacher und mittlerer Vergütungsbereich (bis A9 bzw. BAT Vc/Vb), gehobener Vergütungsbereich (bis A13 bzw. BAT II) und höherer Vergütungsbereich (ab A 13 bis A 16 bzw. BAT I) zusammengefaßt.
- Weiterbildung:** Darunter werden langfristige Maßnahmen verstanden, die der persönlichen beruflichen Förderung der Beschäftigten dienen und auf der beruflichen Ausbildung aufbauen.

Anmerkung:

Die Erhebung der Personaldaten in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen konnte aus datentechnischen Gründen erst zum 30.06.97 vorgenommen werden. Deshalb wurden alle Daten einheitlich für das Jahr 1997 erhoben. Künftig werden die Stichtagsdaten zum 30.06. des Berichtsjahres erhoben.

Bei der Darstellung sowie der Auswertung der Ist-Situation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Übersichtlichkeit nur mit den zahlenmäßigen Ergebnissen gearbeitet. Die detaillierten Zahlen können in der Anlage nachgelesen werden.

Für den Bereich der Fortbildung war es bisher nicht üblich, die Teilnehmenden nach dem Geschlecht zu erfassen. Deshalb wurde in diesem Bericht auf eine Darstellung im Fortbildungsbereich verzichtet. Dies geschieht in Zukunft mit der Fortschreibung. Insgesamt ist jedoch festzustellen, dass auch bisher schon ein hoher Frauenanteil (insbesondere im Bereich des Klinikums) in der Fort- und Weiterbildung vorhanden ist.

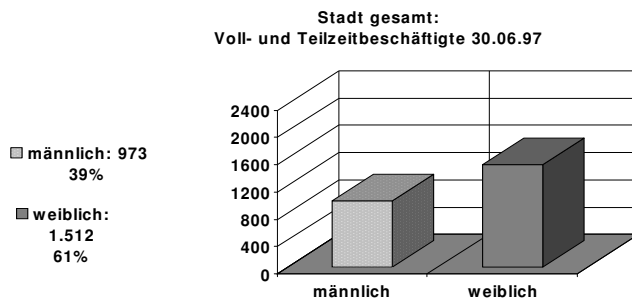
I. Darstellung der Ist-Situation

Art. 5 Abs. 1
BayGlG

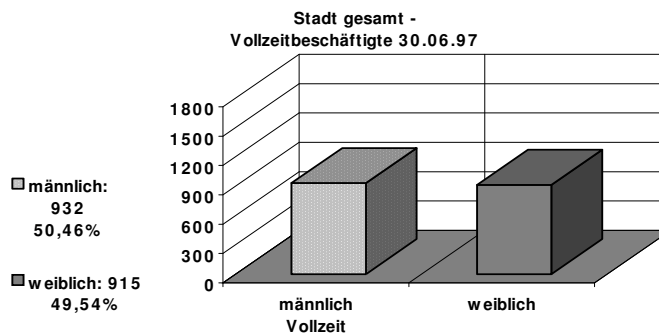
A. Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl und untergliedert in die einzelnen Bereiche (Anlage 1)

Art. 5 Abs. 2
BayGlG

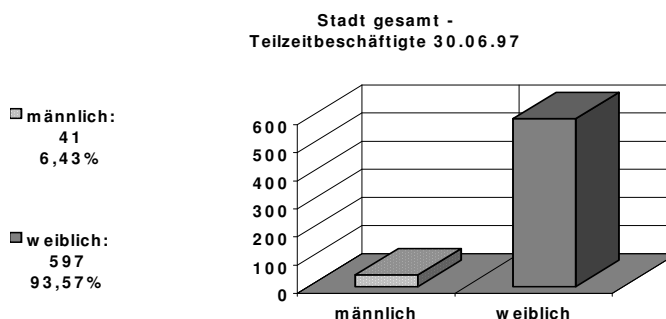
Bei der Stadt Rosenheim waren am Stichtag 30.06.97 insgesamt 2.485 Personen (einschließlich Auszubildende und Beurlaubte) beschäftigt, davon 1.512 Frauen (61%) und 973 Männer (39%).



Vollzeitbeschäftigt waren davon insgesamt 1.847 Personen, davon 915 Frauen (49,54%) und 932 Männer (50,46%).



Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Personen betrug 638, davon waren 597 Frauen (93,57%) und 41 Männer (6,43%).



Insgesamt 131 Personen befanden sich am Stichtag in Ausbildung, davon 91 Frauen (69%) und 40 Männer (31%) sowie 222 Personen in Beurlaubung, 211 Frauen (95%) und 11 Männer (5%).

B. Anteil der weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen gesamt und untergliedert in die einzelnen Bereiche

Klinikum (Anlage 2):

Im Klinikum gibt es 76 Positionen mit Leitungsfunktionen im Angestelltenbereich, die sich auf 45 Frauen und 31 Männer aufteilen. Darin spiegelt sich der größere weibliche Beschäftigtenanteil insbesondere im Pflegebereich wieder. Bei näherer Betrachtung lassen sich jedoch in einzelnen Berufsgruppen gravierende Unterschiede feststellen.

In den Arbeiterbereichen gibt es insgesamt 7 Vorarbeiterpositionen, die sich auf 6 Frauen und einen Mann aufteilen. Festzustellen ist, dass in den Arbeiterbereichen in den Führungspositionen nur Angestellte tätig sind, die zahlenmäßig im Angestelltenbereich erfasst wurden.

Stadtverwaltung (Anlage 3):

In der Stadtverwaltung gibt es im Beamten- und Angestelltenbereich 87 Positionen mit Leitungsfunktionen, die auf Frauen (12) und Männer (75) sehr ungleich verteilt sind. Ein ähnliches Bild zeigt der Arbeiterbereich. Hier teilen sich 21 Führungspositionen 1 Frau und 20 Männer.

Stadtwerke (Anlage 4):

Bei Angestellten im kaufmännischen/technischen Bereich gibt es insgesamt 43 Positionen mit Leitungsfunktionen, nur 2 sind mit Frauen besetzt. Im Arbeiterbereich hat keine der 19 Führungspositionen eine Frau inne.

Stadtentwässerung (Anlage 5):

In der Stadtentwässerung gibt es derzeit 4 Führungspositionen im gehobenen und 1 im höheren Verwaltungsbereich, die alle von Männern besetzt sind.

C. Anteil der weiblichen Beschäftigten in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, dargestellt für die jeweiligen Bereiche

Klinikum (Anlagen 6, 7, 8):

1. Pflegerischer Dienst

Der größte Anteil der weiblichen Angestellten im pflegerischen Dienst (Voll- und Teilzeit) ist in den mittleren Vergütungsgruppen Kr. IV bis Kr. VI BAT – entspricht den Vergütungsgruppen Vlb und Vc BAT - (320 von insgesamt 370 Frauen) eingruppiert, dies gilt ebenso für die Männer (67 von 91).

2. Verwaltung, technischer und medizinisch-technischer Dienst

Die Mehrheit der Frauen (Voll- und Teilzeit) ist in den mittleren Vergütungsgruppen VII bis Vc BAT (142 von insgesamt 214 Frauen). Die Männer befinden sich schwerpunktmäßig in den höheren Vergütungsgruppen.

3. Ärztlicher Dienst

Im ärztlichen Dienst befinden sich 36 Frauen (Voll- und Teilzeit) in den Vergütungsgruppen II bis Ia BAT (von insgesamt 145 Frauen und Männern im ärztlichen Dienst). Bei 33 Oberärzten finden sich nur 2 Frauen.

4. Arbeiter

Der größte Anteil der Arbeiterinnen (Voll- und Teilzeit) findet sich in den niedrigen Lohngruppen 2 und 3a, während sich ein deutlich höherer Anteil der Arbeiter in den mittleren und oberen Lohngruppen ab 4 befinden (24 von insgesamt 37). In diesem Bereich sind nur insgesamt sieben von insgesamt 63 Arbeiterinnen eingruppiert.

Stadtverwaltung (Anlagen 9, 10, 11, 12):

Hier sind die meisten Frauen im Angestelltenbereich (Voll- und Teilzeit) in den Vergütungsgruppen VII und VIb (154 von insgesamt 280). Bei den Männern besteht eine gleichmäßigere Verteilung ab den Vergütungsgruppen Vc bis Ia (84 von insgesamt 144). Im Arbeiterbereich finden sich in Vollzeitbeschäftigung die Frauen fast ausschließlich in den Gruppen 1 bis 2a (12 von 14 Frauen), während die meisten Männer (119 von 151) in den Gruppen 3 bis 5a zu finden sind. Die Teilzeitarbeit ist im Arbeiterbereich zu vernachlässigen (3 Frauen). Das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf ihre Eingruppierung findet sich auch im Beamtenbereich wieder. Die meisten Frauen in Voll- und Teilzeit sind in A5 bis A11 (51 von 65), während die Männer in den Gruppen A9 bis A16 zu finden sind (78 von 103).

Stadtwerke (Anlagen 13, 14, 15):

Bei den Angestellten findet sich die Mehrzahl der Frauen (Voll- und Teilzeit) in den Vergütungsgruppen VII bis VIb (25 von 38), die Männer dagegen sind am häufigsten in den Vergütungsgruppen Vc bis IVb (49 von 86) und darüber beschäftigt. Der Anteil der Arbeiterinnen bei den Stadtwerken ist sehr gering. Bis auf zwei Frauen sind alle (Voll- und Teilzeit) in den Lohngruppen 1 bis 2a zu finden (11 von 13). In diesen Eingruppierungen befinden sich bei den Männern jedoch nur 3 von insgesamt 150.

Stadtentwässerung (Anlagen 16 und 17):

Hier sind insgesamt nur 3 Frauen beschäftigt. Ihre Eingruppierung entspricht jeweils den Eingruppierungen der Männer.

D. Anteil der weiblichen Beschäftigten bei Höhergruppierungen und Beförderungen in den einzelnen Statusgruppen und Bereichen

Klinikum (Anlage 18):

Insgesamt 122 Angestellte wurden im Jahr 1997 höhergruppiert, dabei belief sich der Anteil der weiblichen Angestellten auf 72 vollzeitbeschäftigte und 24 teilzeitbeschäftigte Frauen. Im Arbeiterbereich stellt sich die Situation ähnlich dar. Von insgesamt 21 Höhergruppierten waren 9 vollzeitbeschäftigte und 5 teilzeitbeschäftigte Frauen. Der weitaus überwiegende Teil der Höhergruppierungen sind Zeit- und Bewährungsaufstiege.

Stadtverwaltung mit Eigenbetrieb Stadtentwässerung (Anlage 19):

Bei den Angestellten und Beamten wurden insgesamt 61 Frauen und Männer höhergruppiert bzw. befördert, davon waren 33 vollzeitbeschäftigte und 4 teilzeitbeschäftigte Frauen. Im Arbeiterbereich überwiegt auf Grund des Beschäftigungsverhältnisses auch bei den Höhergruppierungen der Anteil der Männer. Von insgesamt 25 Höhergruppierten waren 2 vollzeitbeschäftigte und 3 teilzeitbeschäftigte Frauen.

Stadtwerke (Anlage 20):

Art. 5 Abs. 2
BayGlG

Auch bei den Stadtwerken spiegelt sich in der Anzahl der höhergruppierten Frauen und Männer der höhere Anteil an Männern. Im Angestelltenbereich wurden insgesamt 6 Personen höhergruppiert, darunter 1 vollzeitbeschäftigte Frau. Bei den Arbeitern ist das Verhältnis vergleichbar. Von 21 Höhergruppierungen fiel 1 auf eine vollzeitbeschäftigte Frau.

E. Anteil der weiblichen Beschäftigten bei den Auszubildenden

Art. 5 Abs. 2
BayGlG

Klinikum (Anlage 21):

An der Berufsfachschule für Krankenpflege befanden sich 1997 insgesamt 84 Personen in Ausbildung zur Krankenschwester bzw. zum Krankenpfleger, davon waren 67 Frauen. Von den 28 Auszubildenden, die 1997 ihren Abschluß bestanden, wurden 10 Frauen und 1 Mann im Klinikum übernommen. Nur diese hatten sich um eine Stelle beworben.

Stadtverwaltung mit Eigenbetrieb Stadtentwässerung (Anlage 22):

1997 schlossen 6 Frauen und 3 Männer ihre Ausbildung als Beamte bzw. Verwaltungsfachangestellte ab. Es wurden alle übernommen. Um eine Ausbildung (Anwärter mittl. und geh. Dienst, VerwFachangestellte, Gärtner/in, Ver-/Entsorger/in, Bauzeichner/in) bewarben sich 1997 127 Männer und 147 Frauen. Bis auf den Bereich Ver-/Entsorger war das Verhältnis Frauen zu Männern leicht Übergewichtig zu Gunsten der Frauen. Dies schlug sich in der Einstellung nur teilweise nieder. So wurden insgesamt 8 Männer und 6 Frauen eingestellt (*), wobei die Auswahl in den gewerblich/technischen Bereichen zu Gunsten der Männer ausfiel. Nur im Bereich der Verwaltungsfachangestellten war der Anteil der eingestellten Frauen deutlich höher (4 Frauen, 1 Mann).

(*) Anmerkung: Die Möglichkeiten bei der Einstellung von Beamtenanwärterinnen und –anwärtern sind an die Ergebnisse eines zentralen Auswahlverfahrens zwingend gebunden.

Stadtwerke (Anlage 23):

1997 schlossen 1 Mann und 1 Frau im Bereich Bürokaufmann/frau ihre Ausbildung ab. Sie wurden übernommen. Insgesamt befanden sich 1997 14 Männer und 6 Frauen bei den Stadtwerken in Ausbildung (Bürokaufmann/frau, Vermessungstechnikerin, Elektroinstallateur, Industriemechaniker, Energieelektroniker, Ver-/Entsorger/in). Auffallend ist auch hier, dass im Bereich Mechanik und Elektronik keine Frau ausgebildet wird. Dies liegt sicher auch daran, dass sich für diesen Bereich keine Frau 1997 um einen Ausbildungsplatz beworben hat. Insgesamt haben sich um einen Ausbildungsplatz (Bürokaufmann/frau, Elektroinstallateur, Industriemechaniker, Ver-/Entsorger/in) 25 Männer und 18 Frauen beworben. Eingestellt wurden 4 Männer und 2 Frauen, was den Bewerbungszahlen in den einzelnen Berufen entspricht.

F. Anteil der weiblichen Bewerberinnen bei Stellenausschreibungen in den einzelnen Statusgruppen und Bereichen

Art. 5 Abs. 2
BayGlG

Klinikum (Anlage 24):

Interne Ausschreibungen:

Es wurden insgesamt 6 Stellen im mittleren Vergütungsbereich ausgeschrieben, um die sich ausschließlich Frauen bewarben.

Externe Ausschreibungen:

Es wurden insgesamt 5 Stellen im höheren, gehobenen und mittleren Vergütungsbereich ausgeschrieben. Nur um die Stellen im gehobenen Vergütungsbereich bewarben sich Frauen und Männer gleichermaßen. Hier wurde paritätisch besetzt.

Stadtverwaltung mit Eigenbetrieb Stadtentwässerung (Anlage 25):

Interne Ausschreibungen:

Insgesamt 23 Stellen wurden intern ausgeschrieben. Es bewarben sich 45 Frauen und 32 Männer um diese Stellen. Eingestellt wurden 12 Frauen und 11 Männer

Externe Ausschreibungen:

Insgesamt 15 Stellen (Vor- und Berufspraktika, Arbeiterbereich, Lehramt) wurden 1997 ausgeschrieben. Der Anteil der männlichen Bewerber (156) überwog deutlich den Frauenanteil (95). Die Besetzungen erfolgten annähernd paritätisch (7 Frauen/ 8 Männer), wobei die einzigen Stellen im gehobenen Vergütungsbereich mit Männern besetzt wurden. Die Verteilung auf die jeweiligen Berufe entspricht der derzeit üblichen Berufswahl von Frauen und Männern.

Stadtwerke (Anlage 26):

Interne und externe Ausschreibungen:

Im Angestelltenbereich wurden 2 Stellen ausgeschrieben, die mit je einem Mann und einer Frau besetzt wurden. Im Arbeiterbereich wurde eine Stelle ausgeschrieben, um die sich keine Frau beworben hatte.

II. Auswertung der Ist-Situation und Darstellung der Zielvorgaben und Maßnahmen für die Bereiche, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind.

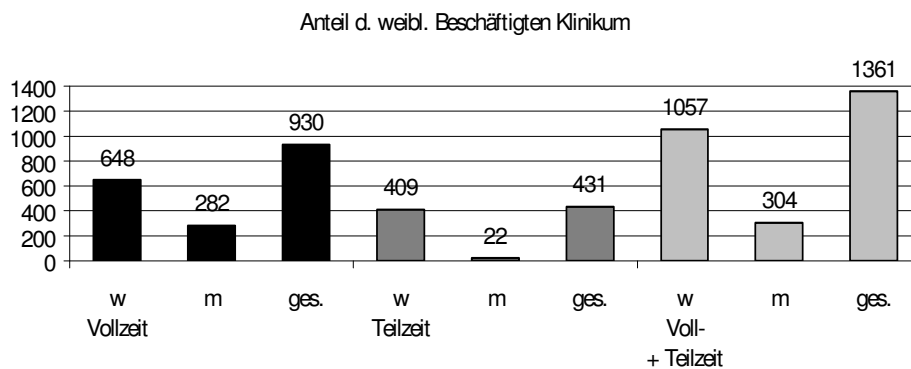
Art. 5 Abs. 2
BayGlG

zu I./A. Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl und untergliedert in die einzelnen Bereiche

1. Ist-Situation

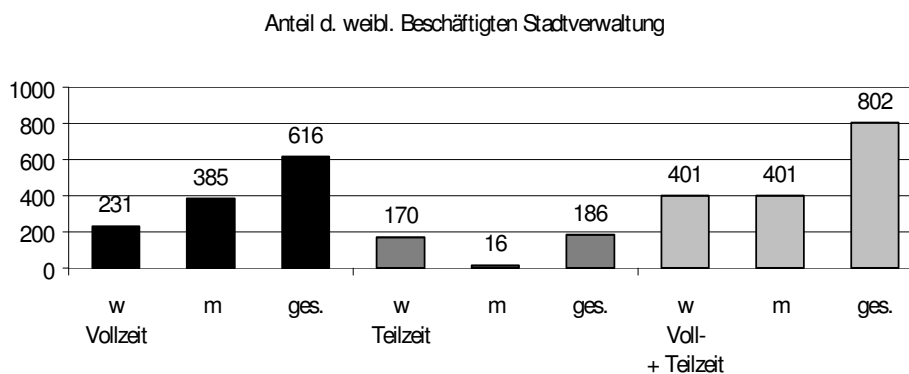
Betrachten wir den Frauenanteil der Beschäftigten für die gesamte Stadt, so ist festzustellen, dass eine Erhöhung des Frauenanteils nicht notwendig erscheint. Es ist zu prüfen, ob dies auch für die einzelnen Bereiche der Stadt gilt.

Klinikum:



Auch hier ist der Anteil der Frauen (1057) bei der Gesamtzahl der Beschäftigten (1361) deutlich höher als der der Männer (304). Im Bereich der Vollzeit ist der Anteil der Frauen doppelt so hoch wie der der Männer. Dagegen ist ihr Anteil im Teilzeitbereich überproportional hoch (22 Männer/409 Frauen).

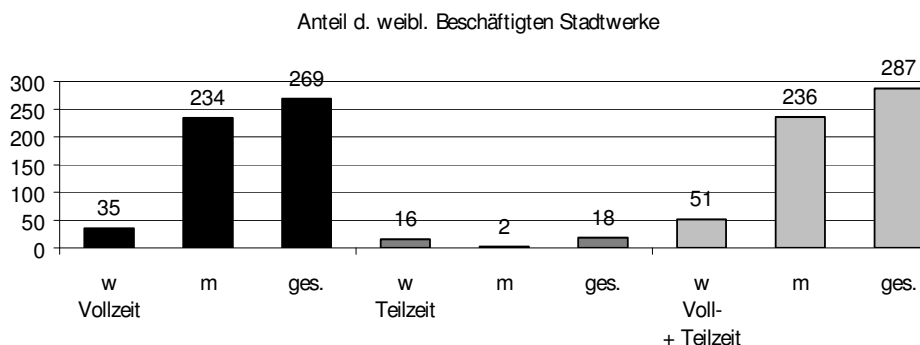
Stadtverwaltung:



Im Bereich der Verwaltung (802 gesamt) ist der Anteil der Frauen (401) der der Männer (401) gleich groß, allerdings überwiegt hier der Bereich der vollbeschäftigten Männer bereits deutlicher (385 Män-

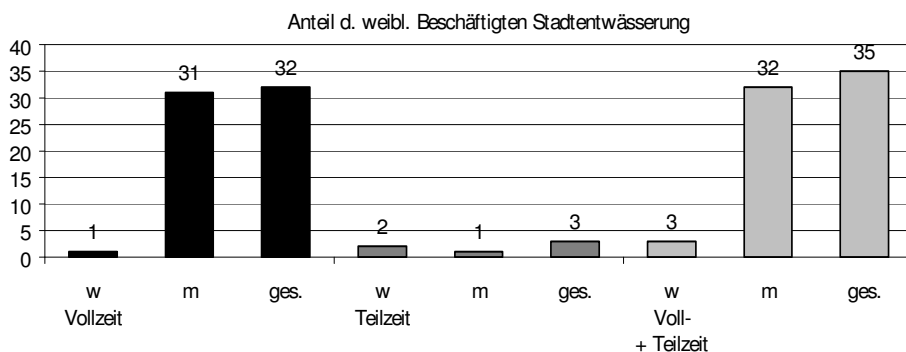
ner/231 Frauen). Ein Ungleichgewicht besteht auch hier im Bereich der Teilzeitbeschäftigten (16 Männer/170 Frauen).

Stadtwerke:



Eine deutliche Umkehr finden wir im Bereich der Stadtwerke. Von 287 Beschäftigten sind nur 51 Frauen, von denen ca. 1/3 in Teilzeit arbeiten.

Stadtentwässerung:



Fast ausschließlich Männer sind im Bereich der Stadtentwässerung beschäftigt. Hier sind von insgesamt 45 Beschäftigten nur 3 Frauen.

2. Zielvorgaben

Das Dienstleistungsunternehmen Stadt Rosenheim setzt sich zum Ziel, für Frauen die Rahmenbedingungen zu verbessern, die eine nachfragegerechte Vollzeitarbeit ermöglichen sowie den Frauenanteil im gewerblich-technischen Bereich deutlich zu erhöhen (vgl. Einleitung Nr. 4.). Außerdem soll für eine bessere Akzeptanz der Beschäftigung mit flexibler Arbeitszeit bei den männlichen Mitarbeitern geworben werden.

3. Maßnahmen

Um die oben genannten Ziele zu erreichen sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen wie zum Beispiel gezielte Stellenausschreibungen, Prüfung von Teilbarkeit von Stellen, attraktive Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuungsangebote (Krippe).

Art. 7 Abs. 2
BayGlG

zu I./B. Anteil der weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen gesamt und untergliedert in die einzelnen Be-

Art. 5 Abs. 3
BayGlG

che

1. Ist-Situation

Bei der Stadt Rosenheim besteht zur Zeit im Bereich der Positionen mit Leitungsfunktionen insgesamt ein klares Ungleichgewicht. Deutlich mehr Führungspositionen sind mit Männern besetzt vor allem im gehobenen und höheren Dienst (Angestellte und Beamte), aber auch im Arbeiterbereich. Sind tatsächlich einmal die Frauen in der Überzahl (Klinikum Pflegedienst 36 Frauen/9 Männer, Arbeiterinnen 4 Frauen/1Mann), dann handelt es sich meist um "Klassische Frauenberufe" (Pflege, Haushaltsdienste). Auffallend ist auch, dass es im Klinikum wie in der Stadtverwaltung Bereiche gibt, in denen keine einzige Frau in einer Führungsposition ist. Diese Bereiche sind der Ärztliche Bereich, der Technische Dienst im Klinikum, das Ordnungs- und Umweltdezernat, das Baudezernat. Aber auch im höheren Dienst ist nur jeweils eine Frau zu finden, aber 14 Männer im Klinikum und 16 Männer in der Verwaltung

2. Zielvorgaben

Das Dienstleistungsunternehmen Stadt Rosenheim nimmt sich zum Ziel gerade auch Frauen für Führungspositionen zu gewinnen, um so den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Dabei wird ein Verhältnis angestrebt, das den jeweiligen Anteilen der beschäftigten Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen (dargestellt in Vollzeitkräften) entspricht (vgl. Einleitung Nr. 4.).

3. Maßnahmen

Geeignete Maßnahmen dafür sind z. B. gezielte Fort- und Weiterbildung von Frauen, die sie befähigen Führungspositionen zu besetzen, mehr Akzeptanz und Schaffung von Arbeitsplätzen mit flexiblen Arbeitszeiten auch bei Führungskräften (Vereinbarkeit von Familie und Beruf), Berücksichtigung der Familien- und Sozialkompetenzen bei Einstellung und Beförderungen von Führungskräften sowie bei der Besetzung von Führungspositionen.

Art. 8 Abs. 3
BayGlG

zu I./C. Anteil der weiblichen Beschäftigten in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen dargestellt für die jeweiligen Bereiche

1. Ist-Situation

Insgesamt ist für die Stadt festzustellen, dass sich das Ungleichgewicht hinsichtlich der Eingruppierung von Frauen und Männern durch alle Bereiche zieht. Frauen finden sich durchschnittlich häufiger in niedrigeren Eingruppierungen als Männer, vorwiegend im einfachen und mittleren Dienst bzw. den entsprechenden Vergütungs- und Lohngruppen.

2. Zielvorgaben

Künftig können mehr Frauen in höher bewertete Stellen dadurch gelangen, dass Frauen bei der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten entsprechend berücksichtigt und bei gleicher Eignung und Befähigung

Art. 8 Abs. 1
BayGlG
vgl. Urteil EuGH
vom 11. Nov.97

gung bevorzugt werden sollen.

3. Maßnahmen

Frauen sollen ermutigt werden, höherwertige Tätigkeiten – auch in flexibler Arbeitszeit - auszuüben. Dazu sind falls nötig entsprechende Schulungen durchzuführen sowie geeignete Stellen anzubieten. Außerdem sollen sie darin bestärkt werden, Aufgaben im Rahmen der Reformprozesse zu übernehmen. Diese können sich positiv auf eine schnellere Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten auswirken. Frauen sind für entsprechende Weiterbildungen wie ALII und vergleichbare Weiterbildungen besonders aufzufordern und zu motivieren.

zu I./D. Anteil der weiblichen Beschäftigten bei Höhergruppierungen und Beförderungen in den einzelnen Statusgruppen und Bereichen

1. Ist-Situation

Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen ist kein nennenswertes Ungleichgewicht festzustellen. Hier spiegelt sich die Personalstruktur wieder.

2. Zielvorgaben und Maßnahmen

Hier gilt das bereits unter I/C.3. gesagte.

zu I./E. Anteil der weiblichen Beschäftigten bei den Auszubildenden

1. Ist-Situation

Das Dienstleistungsunternehmen Stadt Rosenheim bildet in sehr unterschiedlichen Bereichen aus. Eine unterschiedliche Behandlung der Geschlechter bei der Auswahl der Auszubildenden ist nicht erkennbar. Deutlich spürbar ist jedoch das Berufswahlverhalten von Frauen und Männern. So finden sich die meisten Bewerberinnen in den klassischen Frauenberufen.

2. Zielvorgaben

Das Dienstleistungsunternehmen Stadt Rosenheim strebt eine Erhöhung des Frauenanteils im gewerblich-technischen Bereich gegenüber den Zahlen vom 30.06.1997 innerhalb von 10 Jahren an.

3. Maßnahmen

Die betroffenen Stellen bemühen sich durch eine entsprechende Informationsarbeit um Schnupperpraktikantinnen und weisen in den Ausbildungsplatzausschreibungen darauf hin, dass Mädchen besonders erwünscht sind.

zu I./F. Anteil der weiblichen Bewerberinnen bei Stellenausschreibungen in den einzelnen Statusgruppen und Bereichen

1. Ist-Situation

Die Besetzung von ausgeschriebenen Stelle erfolgte entsprechend der Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern. Eine Ungleichbehandlung ist nicht erkennbar.

2. Zielvorgaben und Maßnahmen

Hier gilt das bereits unter I/C.3. sowie unter III/A.3. Gesagte.

III. Allgemeine Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen

Art. 5 Abs. 4
BayGlG

A. Stellenausschreibungen:

Art. 7
BayGlG

Ergänzend zur Verfügung 6/96 sind folgende Punkte zu beachten:

1. Vor jeder Stellenausschreibung ist durch die jeweilige Personalstelle in Rücksprache mit der betreffenden Führungskraft zu prüfen, ob die Stelle mit Arbeitskräften in flexibler Arbeitszeit besetzt werden kann. Besonders ist die Möglichkeit des Job-Sharings zu prüfen. Gegebenenfalls ist im Ausschreibungstext auf die jeweils mögliche Ausgestaltung der Stelle hinzuweisen. Dies gilt vor allem für Führungsstellen. Der Entwurf der Stellenausschreibung wird der Gleichstellungsbeauftragten von der Personalstelle zur Kenntnis zugesandt. Sie hat das Recht, bei der betreffenden Dienststellen nachzufragen, warum im Einzelfall eine Ausschreibung der Stelle in flexibler Arbeitszeit nicht möglich war.
2. Die Personal- und Betriebsratsgremien werden gebeten, im Rahmen ihrer Mitzeichnung auf eine konsequente geschlechtsneutrale Formulierung des Ausschreibungstextes zu achten (siehe auch Punkt E 1.a Sprache). Sollte dies aus zwingenden Gründen nicht möglich sein, so hat das jeweilige Fachamt dies gegenüber dem betreffenden ÖPR zu begründen. Die Begründungen sind an die Gleichstellungsbeauftragte in Stellvertretung für den Gleichstellungsausschuss weiterzuleiten.
3. Bei der Abfassung von Stellenausschreibungen für Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen sowohl bei internen wie auch bei externen Ausschreibungen gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden. Dies geschieht mit dem Zusatz: „Die Stadt Rosenheim strebt an, den Frauenanteil in diesem Beruf/dieser Funktion/diesem Bereich zu erhöhen. Daher werden besonders Frauen aufgefordert, sich zu

Art. 7 Abs. 2
BayGlG

Art. 7 Abs. 3
BayGlG

bewerben“. Dieser Zusatz ist solange beizubehalten, bis sich der Frauenanteil in diesem Bereich deutlich erhöht (50% der Beschäftigten in diesem Bereich) hat.

4. Insbesondere für Führungsstellen bzw. Stellvertretungen sollen Anforderungsprofile erstellt werden, die in besonderer Weise die überfachlichen Schlüsselqualifikationen berücksichtigen. Die Erkenntnisse aus dem Feldversuch „Messung der Familienkompetenzen“ sollen dabei eingebracht werden.

B. Stellenbesetzungen

1. Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie sonstiger rechtlicher Vorgaben sollen folgende Regelungen beachtet werden:
 - a) Bei der Besetzung von Führungspositionen sind Frauen besonders zu berücksichtigen, solange Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.
 - b) Um Frauen den Zugang zu diesen Positionen zu ermöglichen, sind Stellvertretungen vorrangig mit Frauen zu besetzen, solange sie in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.
 - c) Bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist darauf zu achten, dass Frauen der Vorrang gegeben wird, solange sie in den entsprechenden Statusgruppen unterrepräsentiert sind.
 - d) Bei der Vorauswahl zu Vorstellungsgesprächen sind Frauen und Männer entsprechend ihres Bewerbungsverhältnisses auszuwählen.
2. Falls für Leitungspositionen und Stellvertretungen sowie für Bereiche, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, Bewerbungen von Frauen und Männern vorliegen, ist die Gleichstellungsbeauftragte darüber zu informieren und bei der Endauswahl auf ihren Antrag hinzuzuziehen.
3. Über die endgültige Stellenbesetzung ist die Gleichstellungsstelle zu informieren.
4. Bei Stellenbesetzungen sollen vermehrt Familien- und Sozialkompetenzen berücksichtigt werden.
5. Frauen und Männer dürfen in Bewerbungsgesprächen nicht nach Kinderwünschen gefragt werden.

Art. 8
BayGlG

C. Ausbildung

1. Bei der Gewinnung von Auszubildenden im handwerklich-technischen Bereich ist darauf zu achten, dass gerade auch junge Frauen bei Informationsveranstaltungen gezielt angesprochen werden bzw. gesonderte Informationsveranstaltungen für Mädchen abgehalten werden. Für den pflegerischen Bereich gilt umgekehrt das Gleiche für junge Männer. Bei Ausschreibungstexten ist analog zu I/A/3. zu verfahren.
2. Damit Auszubildende über die Arbeit der Gleichstellungsstelle und die Notwendigkeit der Gleichstellungsarbeit besser informiert werden können, sollen diese im Rahmen ihrer Ausbildung in geeigneter Art und Weise informiert werden.

D. Fortbildung

1. Beim Angebot von Fortbildungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass auch Teilzeitkräfte diese wahrnehmen können. Dabei sollen die üblichen Kinderbetreuungszeiten berücksichtigt werden. Gegebenenfalls sollen spezielle Angebote für Teilzeitkräfte gemacht werden.
2. Die Fortbildungsangebote sind auch Beurlaubten auf Wunsch bekanntzugeben, die unmittelbar vor dem Wiedereinstieg sind.

Art. 9
BayGlG

E. Berufliche Entwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten

Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie sonstiger rechtlicher Vorgaben sollen die folgenden Punkte umgesetzt werden:

1. Um Frauen für die Bewerbung um höherqualifizierte Stellen und die Übernahme von Führungspositionen zu motivieren, sind geeignete Fortbildungsmaßnahmen anzubieten.
2. Bei der Zulassung zu Weiterbildungslehrgängen (insbesondere AL I/II, Beamtenfachhochschule, Meisterlehrgänge, Stationsleitungskurse) ist auf die verstärkte Förderung von Frauen zu achten, solange Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Die Zulassung darf nicht davon abhängig sein, ob eine Bewerberin zur Zeit in Teilzeit arbeitet oder nicht. Außerdem soll darauf geachtet werden, ob eine Bewerberin oder ein Bewerber überfachliche Kompetenzen besitzt, die sie oder ihn zur Führungskraft befähigen.
3. Bei Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist darauf zu achten, dass Frauen der Vorrang gegeben wird, solange in der entsprechenden Laufbahn-, Vergütungs- oder Lohngruppe Frauen unterrepräsentiert sind und geeignete Bewerberinnen zur Verfügung stehen.
4. Bei Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist besonders darauf zu achten, dass die Bewerberin oder der Bewerber an entsprechenden Fortbildungen teilgenommen hat. Insbesondere sollten für eine Beförderung die überfachlichen Fähigkeiten (z. B. Familienkompetenzen) der sich bewerbenden Personen besonders berücksichtigt wer-

Art. 8
BayGlG

den.

IV. Strukturelle Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

A. Vereinbarkeit Familie und Beruf

1. Familienbezogene Beurlaubung ist großzügig zu gewähren, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.
2. Maßnahmen zur Erhaltung der beruflichen Qualifikation während der Beurlaubung/des Erziehungsurlaubs sollen bei Bedarf angeboten werden, insbesondere kurz vor der Rückkehr.
3. Im Erziehungsurlaub befindliche und beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen im Hinblick auf die konkret geplante Rückkehr in den Beruf (6 Monate vor dem Ende der Beurlaubung) über alle Stellenausschreibungen aus allen Bereichen der Stadt in geeigneter Weise (z. B. Mail-Box, Inter-Net) informiert werden, um selbst über die Möglichkeit einer Bewerbung entscheiden zu können.
4. Der Kontakt zum Arbeitsplatz soll während der Beurlaubung erhalten bleiben (z. B. Mitarbeiterzeitung).

Art. 10
BayGlG

Art. 12 Abs. 1
BayGlG

B. Flexible Arbeitszeit

1. Das Angebot an Arbeitsplätzen mit flexibler Arbeitszeit wird weiter ausgebaut insbesondere in den Bereichen, in denen sie noch nicht ausreichend vorhanden sind. Hierbei sollen auch neuere Arbeitszeitmodelle durch Pilotprojekte ermöglicht werden (z. B. Jahresarbeitszeit, Sabbaticals, Job-Sharing).
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit flexibler Arbeitszeit arbeiten wollen, sind über die rechtlichen Möglichkeiten und Folgen rechtzeitig zu informieren (z. B. Merkblatt oder Broschüre, individuelle Beratung).
3. Im Bereich der Führungskräfte soll durch geeignete Maßnahmen mehr Verständnis für Teilzeitbeschäftigte entwickelt werden sowie die Bereitschaft verstärkt werden, auch Teilzeitkräfte in den einzelnen Bereichen zu beschäftigen.

Art. 11 Abs. 1
BayGlG

C. Besetzung von Gremien

1. Bei der Zusammensetzung von Gremien wie Ausschüsse, Projektteams, -gruppen, Qualitätszirkeln, Arbeitsgruppen etc. ist auf eine ausgewogene Zusammensetzung zu achten. Unter Umständen sind Frauen oder Männer gezielt auf eine Teilnahme anzusprechen.
2. Die Personalrats- und Betriebsratsgremien werden gebeten, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um eine möglichst paritätische Besetzung der örtlichen Personalräte, Betriebsräte und des Gesamtpersonalrats zu erreichen.

D. Sicherung der Arbeitsplätze

1. Arbeitsplätze mit flexiblen Arbeitszeiten werden vermehrt von Frauen in Anspruch genommen. Dabei ist darauf zu achten, dass die Flexibilität der persönlichen Arbeitsplatzgestaltung erhalten bleibt. Frauen sollen die Möglichkeit haben, nach einer gewissen Zeit auch wieder in Vollzeit arbeiten zu können.
2. Bei der Schaffung von neuen innovativen Arbeitsplätzen (z. B. Telearbeit) muß gewährleistet sein, dass der Kontakt zur Arbeitgeberin Stadt ausreichend gewährleistet ist (Gefahr der sozialen Vereinsamung). Dies ist durch geeignete Maßnahmen (z. B. Dienstvereinbarungen) zu gewährleisten.

E. Allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen

1. Umgangsformen im Dienstleistungsunternehmen Stadt Rosenheim
 - a) Sprache

Beim Abfassen von Schreiben, gleich welcher Art, soll die Sprache bezogen auf das Geschlecht sachlich und grammatikalisch richtig verwendet werden, das heißt die weibliche und männliche Form bei Personenbezeichnungen soll angewandt werden (entweder eine geschlechtsneutrale Bezeichnung oder als voll ausgeschriebene Paarformel), soweit die Lesbarkeit nicht erschwert wird.

Insbesondere in solchen Bereichen, in denen gezielt Frauen angesprochen werden sollen, ist den voll ausgeschriebenen Paarformeln in weiblicher und männlicher Form der Vorzug vor geschlechtsneutralen Bezeichnungen zu geben.

Zum besseren Verständnis über Sinn und Zweck einer geschlechtergerechten Sprache sollen geeignetes Informationsmaterial bzw. Informationsveranstaltungen angeboten werden.

b) Schutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Mobbing

Der Schutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz ist durch geeignete Maßnahmen (z. B. Dienstvereinbarungen) zu gewährleisten. Durch geeignetes Informationsmaterial und Schulungen soll über die Problematik aufgeklärt und geeignete Hilfestellung angeboten werden.

2. Arbeitsbedingungen

- a) Fortbildung zu folgenden Themen sind besonders zu berücksichtigen: kooperativer Führungsstil, Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Umgang mit Macht, Teamarbeit, Kommunikation, Konfliktfähigkeit, mehr Verständnis für geschlechtsspezifisches Verhalten.
- b) Die Umsetzung des Arbeitsschutzkonzeptes ist sicherzustellen.
- c) Im Bereich der Niedriglohngruppen, die vor allem von Frauen besetzt sind, sollen geeignete Kurse zur Verbesserung des Sozialklimas sowie Fortbildungen durchgeführt werden. Außerdem soll die Bedeutung dieser Arbeit durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit zu mehr Anerkennung führen.

V. Einbindung und Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten

1. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben rechtzeitig zu beteiligen.
2. Zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten wird durch den Arbeitgeber in jeder Dienststelle bzw. Gesellschaft, jedem Eigenbetrieb und jeder GmbH eine Ansprechpartnerin bzw. ein Ansprechpartner im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten benannt. Diese sind Mitglieder im Gleichstellungsausschuss (siehe VI/B).
Außerdem sollen in größeren Bereichen (Verwaltung, Klinikum, Stadtwerke) für Unterbereiche (Dezernate, Kliniken etc.) interessierte Kolleginnen oder Kollegen gewonnen werden, die ebenfalls als Ansprechpartnerinnen oder -partner der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung stehen. Sie sollen die Ziele der Gleichstellungsarbeit im gesamten Dienstleistungsunternehmen Stadt Rosenheim verankern helfen.
3. Bei Nichtbeachten des BayGIG, des Gleichstellungskonzeptes und anderer Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, einzelne Maßnahmen mit einer Frist von 10 Arbeitstagen nach Unterrichtung zu beanstanden. Über die Beanstandung entscheidet der Oberbürgermeister oder ein von ihm bestimmter Vertreter, soweit nicht die Entscheidung des Personalausschusses vorgesehen ist. Die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung wird grundsätzlich so lange aufgeschoben. Wird die Beanstandung für begründet gehalten, so sind die Maßnahmen und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen, sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen.

Art. 19
BayGIG

VI. Verbindlichkeit, Bekanntgabe und Begründungspflichten

Art. 6
BayGlG

A. Verbindlichkeit und Bekanntgabe

1. Das GK der Stadt Rosenheim wird nach eingehender Beratung mit allen Beteiligten durch den Stadtrat verabschiedet und damit für das gesamte Dienstleistungsunternehmen Stadt Rosenheim verbindlich.
2. Je ein Exemplar wird an alle Ämter und Geschäftsstellen des Dienstleistungsunternehmens Stadt Rosenheim verteilt, mit der Bitte das GK allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Kenntnis zu geben. Interessierte Beschäftigte können ein eigenes Exemplar über die Gleichstellungsstelle erhalten. Im Rahmen von Dienstbesprechungen und Personalversammlungen soll der Inhalt des GK besprochen werden. Anregungen für die Fortschreibung sollen an die Gleichstellungsstelle weitergeleitet werden.

B. Ausschuss zur Förderung der Gleichstellung

1. Es wird ein Gleichstellungsausschuss eingerichtet.
2. Er setzt sich zusammen aus den Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartnern (siehe V/2.), der Gleichstellungsbeauftragten, je einem Vertreter bzw. einer Vertreterin der jeweiligen Personalstellen und der örtlichen Personal- und Betriebsräte. Die Geschäftsführung obliegt der Gleichstellungsstelle.
3. Der Gleichstellungsausschuss überwacht den Vollzug und die Fortschreibung des GK. Dazu trifft er sich mindestens zweimal im Jahr.

C. Umsetzung und Fortschreibung

1. Alle Vorgesetzten und mit Personalentscheidungen befassten Stellen und Gremien tragen Verantwortung dafür, dass alle personalerheblichen Entscheidungen nach den Vorschriften des BayGlG und den Regelungen des GK der Stadt Rosenheim erfolgen.
2. Konkrete Maßnahmen für die einzelnen Bereiche werden in einem eigenen Katalog als Anlage zum GK aufgeführt. Diese sind erstmals zum 31.12.1999 dem Gleichstellungsausschuss vorzulegen. Für die einzelnen Maßnahmen ist ein Zeitplan aufzustellen und eine für die Durchführung verantwortliche Person aus dem jeweiligen Bereich zu benennen. Gelingt es nicht, eine Maßnahme im angegebenen Zeitraum durchzuführen, so ist dies gegenüber dem Gleichstellungsausschuss zu begründen.
3. Die erste Fortschreibung erfolgt zum 30.06.2002 und danach alle drei Jahre. Die Personaldaten werden zeitraumbezogen für das jeweilige Vorjahr bzw. stichtagbezogen zum 30.06. des jeweiligen Vorjahres erhoben. Bei der ersten Fortschreibung, die bis zum 30.06.2002 verabschiedet

werden soll, sind erstmals auch die Personaldaten der bisher nicht aufgeführten GmbH's und Eigenbetriebe aufzuführen. Außerdem soll bis dahin die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen zahlenmäßig erfasst und getrennt nach Geschlechtern dargestellt werden.

4. Das GK kann jederzeit neu auftretenden Entwicklungen angepasst werden. Dies geschieht auf Vorschlag des Gleichstellungsausschusses über den Oberbürgermeister durch den Stadtrat.
5. Die Verbindlichkeit und Bekanntgabe der Anpassung sowie der Fortschreibung erfolgt wie unter Punkt VI/A.