

Vorlage der Verwaltung	Fachbereich: Sachgebiet: Personalwesen	Datum: 26.01.2015	Genehmigungsvermerk
Tagesordnungspunkt 3.1	Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Wegberg für die Jahre 2015-2017		Datum: 27.01.2015
Vorlage-Nr: VO/3066/15			Bürgermeister: Gez. Stock
Zu beraten im:			
Ö/N	Datum	Gremium	
Ö	10.02.2015	Haupt- und Finanzausschuss (mit PersA)	
Ö	10.03.2015	Rat der Stadt Wegberg	

Sachverhalt:

Der auf der Grundlage des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (LGG) vom Rat am 21.12.2010 beschlossene Frauenförderplan der Stadt Wegberg hat eine Geltungsdauer von drei Jahren.

Nach Ablauf dieser Zeit ist eine Fortschreibung des Frauenförderplanes erforderlich, zudem sind die Zielsetzungen den inzwischen bestehenden Anforderungen anzupassen.

Im Beratungsgang Ende 2014 gab es Ergänzungsvorschläge, die noch eingearbeitet wurden, sodass nun eine Neufassung vorgelegt werden kann.

Der neue Frauenförderplan wurde in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten Ute Nobis und unter Beteiligung des Personalrates erstellt.

Insoweit wird auf den hiermit vorgelegten „Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Wegberg für die Jahre 2015 bis 2017“ verwiesen.

Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss empfiehlt dem Rat, den Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Wegberg für die Jahre 2015 bis 2017 in der vorgelegten Fassung zu beschließen.

Kosten und Finanzierung:

Für Fortbildungsmaßnahmen im Bereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie für Seminare zur Erreichung der Zielvorgaben des Frauenförderplanes entstehen zusätzliche Kosten in einer Größenordnung von ca. 1.500,00 Euro, die im Rahmen des Gesamtfortbildungsbudgets bei den Planansätzen für die Jahre 2015 - 2017

berücksichtigt sind.

Weitere Kosten, die noch nicht wertmäßig beziffert werden können, entstehen durch organisatorische Umstrukturierungsmaßnahmen und evtl. Beförderungen / Höhergruppierungen zu Gunsten von weiblichen Beschäftigten im Sinne des Frauenförderplanes.

Alternativen:

Seitens der Verwaltung werden keine Alternativen vorgeschlagen.

Anlage:

Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Wegberg 2015 – 2017.

Unterschrift d. federführenden Fachbereichleiters/Dezernenten

Gez. Arndt

FBL Zentrale
Verwaltungssteuerung

Gegenzeichnung d. beteiligten
Fachbereichsleiter/Dezernenten

Frauenförderplan

für die Stadtverwaltung Wegberg

2015-2017

Inhaltsverzeichnis

I	Präambel	1
II	Geltungsbereich	1
III	Allgemeiner Maßnahmenkatalog zur Frauenförderung bei der Stadtverwaltung Wegberg	2 – 6
	1. Übergreifende Maßnahmen zur Frauenförderung	
	2. Stellenausschreibung	
	3. Stellenbesetzungen	
	4. Ausbildung	
	5. Fortbildung	
	6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	
	7. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	
	8. Betriebliche Gesundheitsförderung	
	9. Mobbing am Arbeitsplatz	
	10. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans	
IV	Statistische Auswertung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Wegberg	7 – 14
	1. Geschlechtsspezifische Analyse der Beschäftigungssituation	
	1.1 Gesamtzahl der Beschäftigten - Gliederung nach Geschlecht	
	1.2 Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht	
	1.3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse	
	1.4 Beamtinnen/Beamte	
	1.5 Verhältnis der Beschäftigten in einzelnen Berufsgruppen	
	1.5.1 Allgemeine Verwaltung (nichttechnisch)	
	1.5.2 Technischer Dienst	
	1.5.3 Hallenbad	
	1.5.4 Baubetriebshof & Kläranlage	
	1.5.5 Andere Berufe	
	1.6 Auszubildende und Praktikantinnen/ Praktikanten	
	1.7 Fortbildung	
	1.8 Teilzeitbeschäftigte	
	1.8.1 Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	
	1.8.2 Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit weniger und mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit	
	1.9 Beurlaubte Kräfte	
	1.10 Stellenbesetzungen	
	1.10.1 Stellenneubesetzungen	
	1.10.2 Besetzung von Ausbildungsstellen	
	1.10.3 Beförderungen/Höhergruppierungen	
V	Prognose der zu besetzenden Stellen bis Dezember 2017	14
VI	Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils bis Dezember 2017	14 – 16
VII	In Kraft treten	16

I Präambel

Der Frauenförderplan der Stadt Wegberg hat zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Wegberg zu verwirklichen.

Die Stadt Wegberg 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 Wegberg auf der Grundlage des am 20.11.1999 beschlossenen Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen und des am 30.01.2001 erstmals beschlossenen Frauenförderplans der Stadt Wegberg 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.

II Geltungsbereich

Der nachstehende Maßnahmenkatalog zur Frauenförderung gilt für die gesamte Stadtverwaltung Wegberg.

III Maßnahmenkatalog zur Frauenförderung in der Stadtverwaltung Wegberg

1. Übergreifende Maßnahmen zur Frauenförderung

Frauenförderung ist ein Bestandteil der Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe definiert.

Zur Umsetzung und Überwachung der Zielvorgaben des Frauenförderplanes erfolgt eine regelmäßige Abstimmung zwischen

- der Gleichstellungsbeauftragten bzw. deren Vertreterin,
- einem Personalratsmitglied sowie
- der Fachbereichsleitung Zentrale Verwaltungssteuerung

Im Rahmen eines Haushaltssicherungskonzeptes und der Haushaltskonsolidierung ist darauf zu achten, dass personalpolitische Maßnahmen nicht zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen. Ist absehbar, dass aufgrund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, sind Maßnahmen zu ergreifen, die ein Absinken des Frauenanteils verhindern.

Zur Erreichung der beschriebenen Zielsetzung können auch Maßnahmen erforderlich sein, die zunächst Kosten verursachen.

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilungen oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zum Nachteil der weiblichen Beschäftigten soll vermieden werden. Nach Möglichkeit sind entgegenwirkende Maßnahmen zu ergreifen.

Stellen, die wegen Mutterschutz/Erziehungsurlaub/Beurlaubung nicht besetzt sind, sind unter Berücksichtigung des § 13 Abs.6 LGG bzw. § 14 Abs.4 LGG von Besetzungssperren im Rahmen von Stellenabbaumaßnahmen grundsätzlich auszunehmen.

2. Stellenausschreibungen

In Bereichen, Berufen und Funktionen mit einem Anteil von Frauen an den Beschäftigten unter 50 % gilt, dass die Personalverantwortlichen Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen motivieren und sie auf diesem Wege unterstützen.

Alle frei werdenden Stellen, die zur Besetzung anstehen, sind grundsätzlich dahingehend zu überprüfen, ob und welche Formen von Teilzeitarbeit bzw. flexibler Arbeitszeitgestaltung in der Stelle möglich sind.

Alle Stellen im Ausbildungsbereich (ausgenommen Stellen für Praktikantinnen/Praktikanten und Vorbehaltstellen nach dem Soldatenversorgungsgesetz) sind auszuschreiben.

3. Stellenbesetzungen

Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft. Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungsphasen wegen Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Auch zukünftige Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche dürfen nicht zur Benachteiligung führen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer, mindestens jedoch entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen, einzuladen, wenn die Bewerberinnen die geforderten Qualifikationen für die zu besetzende Stelle erfüllen.

Bei den Vorstellungsgesprächen ist die Gleichstellungsbeauftragte oder eine von ihr benannte Vertreterin auf Wunsch zu beteiligen.

Hält die Gleichstellungsbeauftragte den Personalauswahlvorschlag der Kommission für unvereinbar mit dem LGG, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan der Stadtverwaltung Wegberg, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung dem Personalvorschlag widersprechen. Der Bürgermeister muss dann erneut über die Maßnahmen entscheiden. Bis zu dieser erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.

Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von besonderen Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen in den Bereichen/Funktionen und Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erlangen, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung vorrangig zu berücksichtigen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist unter Berücksichtigung des § 19 Abs. 1 LGG bei allen Personal- und Umstrukturierungsmaßnahmen so frühzeitig zu informieren, dass eine Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

4. Ausbildung

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Die Stadt Wegberg ist bemüht, in den Ausbildungsberufen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, den Anteil von Frauen deutlich zu verbessern, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen.

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

Praktikumsstellen im Rahmen des Schüler/innenbetriebspraktikums werden in Bereichen, in denen Frauen gar nicht oder in einem nur geringen Anteil vertreten sind, bei gleicher Eignung bevorzugt an Mädchen vergeben.

5. Fortbildung

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männer gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese entsprechend § 11 Abs. 3 LGG zu erstatten.

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind dienstliche Veranstaltungen. Durch eine Teilnahme entstehende Fahrtkosten werden auch den beurlaubten Kräften erstattet.

Die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II soll grundsätzlich auch während der Elternzeit/Beurlaubung ermöglicht werden.

Sofern möglich und von den Mitarbeiter/innen gewünscht, werden für Beschäftigte in den untersten Lohn- und Gehaltsgruppen ohne Aufstiegsmöglichkeit spezielle Fortbildungsmaßnahmen entwickelt, wie z.B. eine Qualifizierungsmaßnahme für Reinigungskräfte zur Hausmeisterin.

6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen

Die Stadtverwaltung Wegberg ermöglicht ihren Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern und schafft hierfür die entsprechenden Voraussetzungen, soweit dienstliche Belange nicht dagegen stehen. Familie und Beruf ist nicht nur Frauensache. Die Stadt Wegberg begrüßt es, wenn Väter von den Möglichkeiten Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit Gebrauch machen.

Anträgen dieser Beschäftigten auf Beurlaubung oder Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind, sofern nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen, zu entsprechen.

Die Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung ist bis zur Dauer von 5 Jahren mit der Möglichkeit zur Verlängerung zu befristen.

Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr in einen Vollzeitarbeitsplatz, ist dies im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt analog für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde.

Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen und auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Bei Stellen, die aus Gründen der Elternzeit/der Beurlaubung vakant sind, ist unter Ausschöpfung der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, ansonsten ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Dies gilt ebenfalls für die frei werdenden Stellenanteile bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen. (§ 13 Abs. 6 und § 14 Abs. 4 LGG)

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung der Stellen von Stelleninhaberinnen/Stelleninhabern, die in Mutterschutz bzw. Elternzeit gehen, sind wichtige Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber Beschäftigten mit Familienaufgaben zu erreichen. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unvermeidbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

Die Stadtverwaltung Wegberg unterstützt die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten von Beschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern durch die Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeiten.

Alle Beschäftigten, die sich in Elternzeit oder Beurlaubung befinden, werden rechtzeitig vor Ablauf von Elternzeit/Beurlaubung angeschrieben und gebeten, mitzuteilen, ob sie ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren möchten und mögliche Wünsche bezüglich ihrer Arbeitszeitgestaltung haben.

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

7. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Diskriminierungen verletzen die Menschenwürde und stören den Betriebsfrieden erheblich. Daher sorgen Vorgesetzte für ein Arbeitsklima, in dem die persönliche Integrität aller gewahrt wird. Die Stadtverwaltung Wegberg ist verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe,
- anstößige Bemerkungen oder Witze über das Äußere von Beschäftigten,
- das Zeigen pornografischer Darstellungen,
- das Anbringen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen,
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Von sexueller Belästigung Betroffene unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Stadtverwaltung Wegberg. Sie dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

In Fällen von sexueller Belästigung sollte die/der Beschäftigte nach erfolgloser persönlicher Zurechtweisung von ihrem/seinem Beschwerderecht Gebrauch machen.

Alle Kräfte mit Vorgesetztenfunktion haben der Beschwerde nachzugehen und unter Einbeziehung der Fachbereichsleitung Zentrale Verwaltungssteuerung geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die die betroffene Person vor weiteren sexuellen Belästigungen schützt. Die Vorgesetzten unterstützen die Betroffenen, indem sie sie ermutigen, sich gegen Belästigungen zu wehren und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Sollten die ergriffenen Maßnahmen für die belästigte Person unwirksam oder unzumutbar sein, hat sie das Recht -in Absprache mit der/dem Dienstvorgesetzten- ihre Arbeit vorübergehend niederzulegen, ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts bzw. der Bezüge.

Kommt die Dienstvorgesetzte/der Dienstvorgesetzte nach Anhörung der belästigten Person und der beschuldigten Person zu dem Ergebnis, dass der Vorwurf gerechtfertigt ist, so wird gegen Beamte eine dienstrechtliche Prüfung im Sinne des Landesdisziplinargesetzes eingeleitet. Für tariflich Beschäftigte gilt das Arbeitsrecht.

8. Betriebliche Gesundheitsförderung

Im Hinblick auf die betriebliche Gesundheitsförderung sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass dieses Thema separat von der Verwaltung aufgegriffen wurde und bezüglich des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und auch wegen weiterer präventiver Aspekte neue Stellenanteile im Fachbereich Zentrale Verwaltungssteuerung künftig vorgehalten werden. Der „Baustein“ Gesundheitsförderung wird nach konzeptioneller Aufarbeitung noch tiefer als bislang (siehe Ziffer III.4 der aktuellen Fassung des Personalwirtschaftskonzeptes) in die Verwaltungszielsetzungen integriert werden.

Auch dieses Thema ist kein spezifisches „Frauenthema“, sondern geht Männer und Frauen gleichermaßen an.

9. Mobbing am Arbeitsplatz

Mobbing hat in den letzten Jahren zugenommen und lässt sich an folgenden Faktoren festmachen:

- Intrigen
- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit
- Vorenthalten wichtiger Informationen
- diskriminierenden Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u.ä. von Beschäftigten
- hohem Krankenstand

Liegen konkrete Anhaltspunkte für Fälle von Mobbing vor, so wird zur Vermeidung bzw. zum Abbau von physischen und psychischen Symptomen eine sofortige Reaktion des/der Vorgesetzten erforderlich. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag dazu zu leisten, Mobbing zu verhindern.

Den von Mobbing betroffenen Beschäftigten dürfen durch ihre Beschwerde keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen.

Sanktionen sollen durch vorbeugende Maßnahmen, Konfliktlösungs- und Vermittlungsgespräche verhindert werden. Im Einzelfall kann es jedoch erforderlich sein, arbeits- und disziplinarrechtliche Konsequenzen zu ziehen.

10. Umsetzung des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan hat eine Geltungsdauer von 3 Jahren. Die Geltungsdauer beginnt mit dem In-Kraft-Treten des Frauenförderplans.

Nach jeweils einem Jahr erfolgt eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben eingehalten werden. Wird erkennbar, dass die Ziele des Frauenförderplans nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Die Überprüfung erfolgt gemeinsam durch die unter Ziffer III.1 genannten Personen.

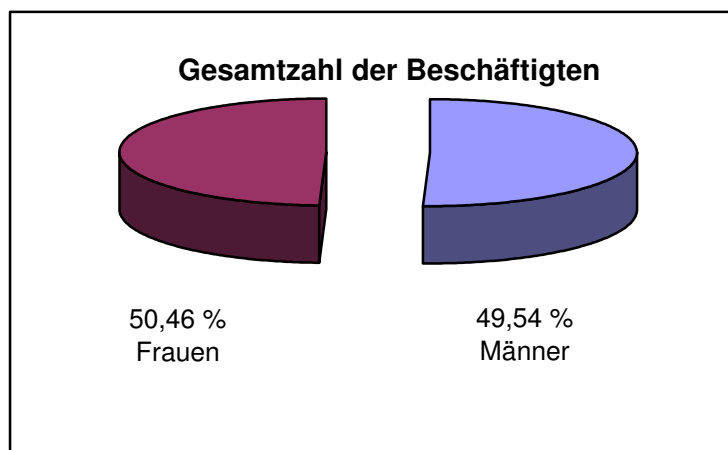
Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Fachbereichsleitung Zentrale Verwaltungssteuerung bei der Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie der Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen. Sie hat die Möglichkeit, eine abweichende Stellungnahme abzugeben und ggf. andere geeignete Maßnahmen für die Zukunft vorzuschlagen.

IV Statistische Auswertung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Wegberg (Stand 06.01.2015)

1. Geschlechtsspezifische Analyse der Beschäftigungssituation in der Stadtverwaltung Wegberg

1.1 Gesamtzahl der Beschäftigten - Gliederung nach Geschlecht (einschließlich der Wahlbeamten und der beurlaubten Kräfte)

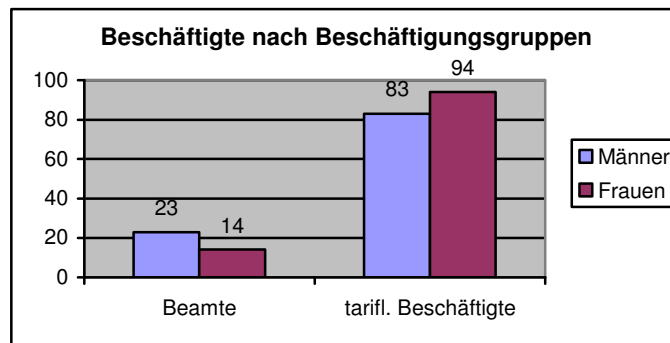
Am 06.01.2015 lag die Gesamtzahl der Beschäftigten in der Stadtverwaltung Wegberg bei insgesamt 214. Nicht berücksichtigt wurden hierbei die Beschäftigten in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie die Beamtenanwärterinnen bzw. -anwärter, Auszubildenden und Praktikantinnen bzw. Praktikanten. Der prozentuale Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung betrug am Stichtag 50,46 % (108). Damit ist der Frauenanteil gegenüber 2010 um 4,47 Prozentpunkte gestiegen.



1.2 Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht

Der größte Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Stadtverwaltung Wegberg stand zum Stichtag unverändert in einem tariflichen Beschäftigungsverhältnis.

In der Gruppe der tariflich Beschäftigten beträgt der prozentuale Anteil der Frauen 52,80 % (94 tarifl. Beschäftigte). Ihr Anteil an den Beamtinnen/Beamten erreicht 37,83 % (14 Beamtinnen). Gegenüber 2010 ist die Frauenquote damit im Bereich der tariflich Beschäftigten um 3,80 % gestiegen und im Beamtenbereich nahm sie sogar um 8,83% zu.



1.3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse

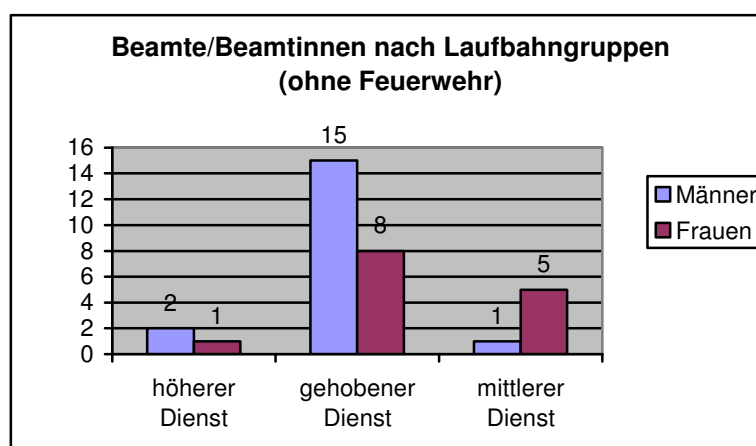
Insgesamt standen zum 06.01.2015 9 Frauen und 3 Männer in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Hierunter befanden sich 6 Mitarbeiter/innen in einem sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnis. Bei den Übrigen handelte es sich um Vertretungskräfte für beurlaubte oder erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

1.4 Beamtinnen/Beamte (einschließlich Wahlbeamte und beurlaubte Kräfte, ohne Anwärter/innen und Beamte/innen in der Freistellungsphase der ATZ)

Die Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten lag am 06.01.2015 bei insgesamt 37.

Davon sind vier Wahlbeamte, sechs Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst, zwei Beamte im technischen Dienst und ein Beamter im Archivdienst. Die übrigen Beamtinnen und Beamten gehören dem allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst an. Der Frauenanteil insgesamt beträgt 37,83 % und ist gegenüber 2010 um 8,82 Prozent gestiegen.

Bei der Verteilung auf die einzelnen Laufbahngruppen gibt es jedoch Abweichungen und Unterschiede bezüglich des Frauenanteils. In den Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes sind die Frauen deutlich unterrepräsentiert.



1.5 Verhältnis der Beschäftigten in einzelnen Berufsgruppen

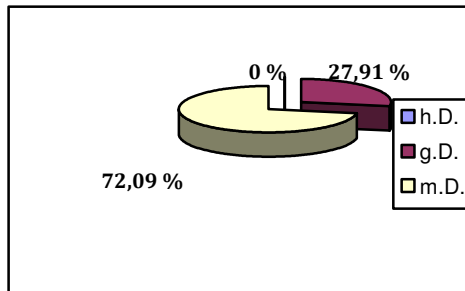
Zur Analyse der unterschiedlichen Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen wurden einzelne Berufsgruppen näher untersucht.

1.5.1 Allgemeine Verwaltung; nichttechnischer Dienst (ohne Wahlbeamte)

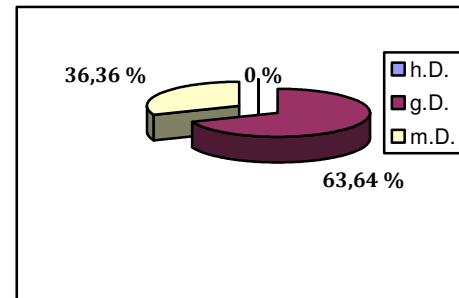
In der allgemeinen Verwaltung im nichttechnischen Dienst betrug der Frauenanteil zum Stichtag 56,57 %.

Bei der Verteilung auf die einzelnen Laufbahngruppen fällt auf, dass Frauen überwiegend dem mittleren Dienst angehören und im höheren keine Lebenszeitbeamten beschäftigt sind. Die Anzahl der Frauen im gehobenen Dienst der allgemeinen Verwaltung (Beamte und tariflich Beschäftigte) ist von 9 auf 12 gestiegen. Männer sind ebenfalls nur im mittleren sowie gehobenen Dienst vertreten.

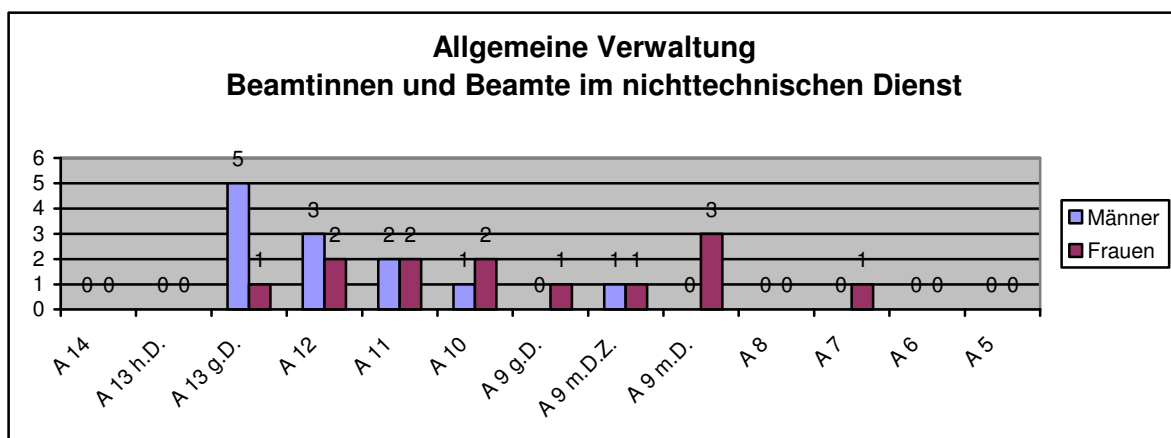
Frauen

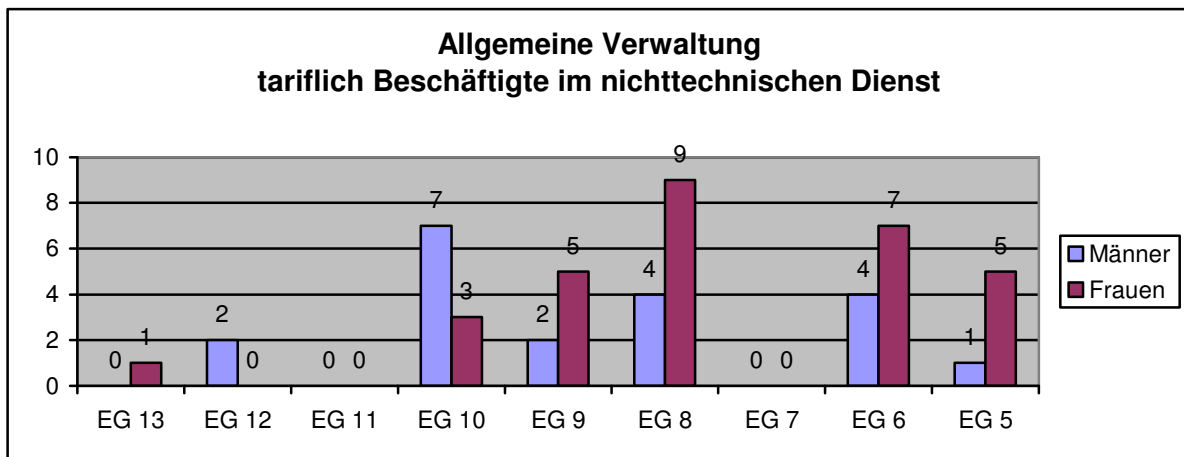


Männer



Im Bereich der Laufbahngruppe des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes (Bes. Gr. A 5 bis A 9 Z und Entgeltgruppe 5 bis 9) überwiegt in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen der Frauenanteil. Deutlich unterrepräsentiert sind die Frauen im Bereich des gehobenen Dienstes ab der Besoldungsgruppe A 11 / Entgeltgruppe 10.

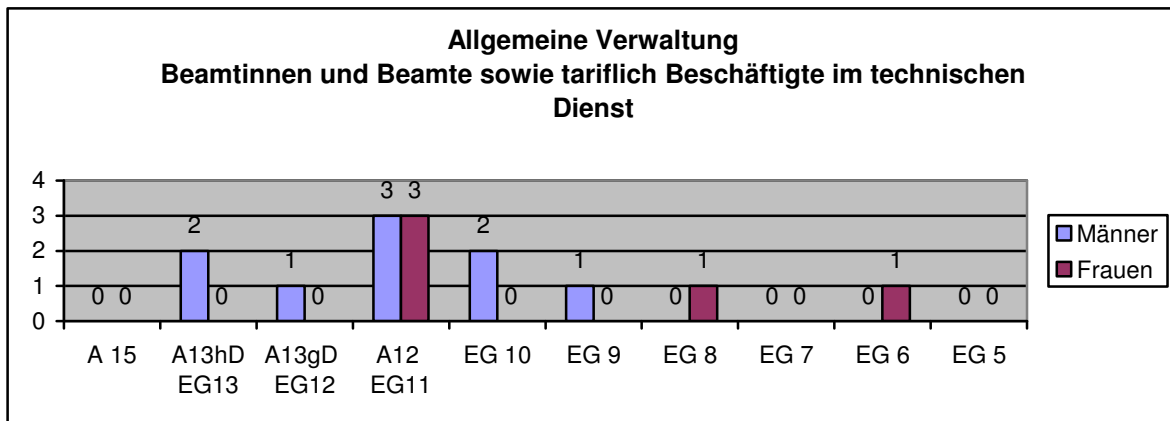




1.5.2 Technischer Dienst

Insgesamt waren am 06.01.2015 14 Beamte und tariflich Beschäftigte als Ingenieure/Ingenieurinnen, Techniker/innen, Meister/innen und Bauzeichner/innen beschäftigt.

Fünf davon sind Frauen, wovon je zwei als Ingenieurinnen, zwei als Bauzeichnerinnen eingesetzt sind und eine als Sachbearbeiterin in der Bauaufsicht. Damit ist der Frauenanteil von 20 % auf 35,71 % gestiegen.



1.5.3 Hallenbad

Hier ist der Frauen- und Männeranteil ausgeglichen. Von den 4 Frauen hat zurzeit eine Mitarbeiterin eine Stelle als Schwimmmeisterin, zwei sind als Badewärterinnen eingestellt und eine Mitarbeiterin macht eine Ausbildung zur Schwimmmeistergehilfin. Zwei der dort eingesetzten Männer sind Schwimmmeister und zwei sind Fachangestellte für Bäderbetriebe.

1.5.4 Baubetriebshof und Kläranlage

Im Bereich des Baubetriebshofes überwiegt deutlich der Männeranteil mit 93,75 %. Unter den 32 Beschäftigten sind lediglich 2 Frauen (6,25 %) vertreten.

Im Bereich der Kläranlage sind ebenfalls überwiegend Männer vertreten. Von den insgesamt 8 Beschäftigten sind 87,5 % Männer (7) und 12,5 % Frauen (1).

1.5.5 Andere Berufe

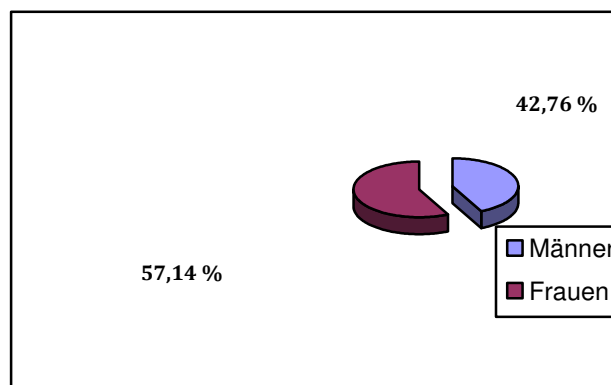
Die Schulsekretariate sind unverändert ausschließlich mit Frauen besetzt.

Auch in den sozialen Berufen (Kindergärten, Sozialarbeiterin Übergangwohnheim) sind überwiegend Frauen vertreten.

Im Bereich der Hausmeister- und Reinigungsdienste überwiegt weiterhin der Männeranteil mit 81,68 %.

1.6 Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten

Zum Stichtag absolvierten 14 junge Männer und Frauen bei der Stadtverwaltung Wegberg eine Ausbildung bzw. ein Praktikum.

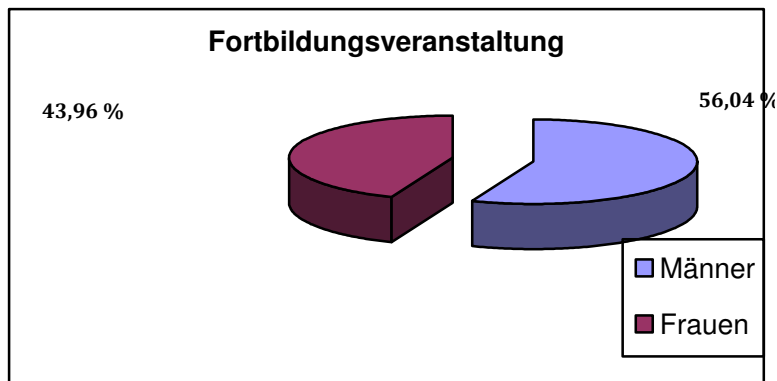


Gegenüber 2010 stieg hier die Frauenquote von 42 % auf 57,14%. 6 Stellen sind mit Männern besetzt und zwar eine Ausbildungsstelle im Hallenbad, ein Bauzeichner, ein Fachinformatiker und drei Inspektoranwärter.

Die übrigen Ausbildungsstellen in der Verwaltung (drei Verwaltungsfachangestellte, eine Inspektoranwärterin) sowie drei Praktikumsstellen in der Verwaltung sind zurzeit mit Frauen besetzt. Ferner wird eine Ausbildungsstelle im GrenzlandRingBad durch eine Frau besetzt.

1.7 Fortbildung

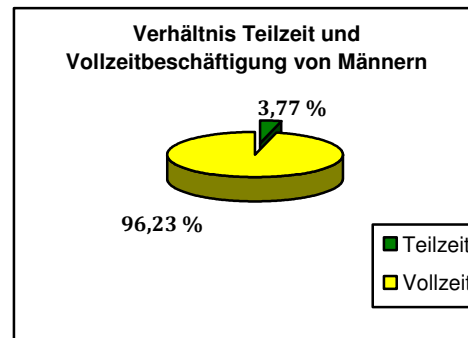
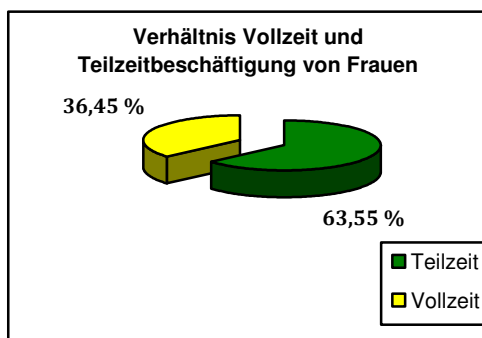
Im Zeitraum vom 01.11.2010 bis 31.12.2014 besuchten städtische Bedienstete insgesamt 712 Fortbildungsveranstaltungen. Der Frauenanteil betrug 43,96 % (313). Bei 5 Veranstaltungen handelte es sich um Fortbildungsmaßnahmen, die als Qualifizierungsgrundlage für die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten dienten. Der Frauenanteil betrug hier sogar 80 % (4).



1.8 Teilzeitbeschäftigte

1.8.1 Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Insgesamt befanden sich zum Stichtag 06.01.2015 34,74 % (74) aller aktiven Mitarbeiter/innen in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (ohne Arbeitsphase Altersteilzeit). Davon sind sieben Männer teilzeitbeschäftigt.



1.8.2 Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit weniger und mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit

Insgesamt waren von den 74 Teilzeitbeschäftigten 12 mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt. Von diesen Kräften ist kein Mann unterhältig beschäftigt.

Der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten ist mit einem Umfang von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und mehr beschäftigt.

Den Anträgen auf Stundenerhöhung bzw. Stundenreduzierung konnte in fast allen Fällen stattgegeben werden. Auch die zeitliche Verteilung der Stunden konnte immer einvernehmlich mit allen Beteiligten geregelt werden.

1.9 Beurlaubte Kräfte/Elternzeit

Allen Anträgen auf Beurlaubungen konnte bisher stattgegeben werden. Soweit erforderlich, wurden zum Ausgleich neue Mitarbeiter/innen befristet eingestellt bzw. die Arbeitszeit bei anderen Mitarbeiter/innen erhöht.

Zum Stichtag 06.01.2015 waren insgesamt 4 tariflich Beschäftigte bei der Stadt Wegberg beurlaubt. Der Frauenanteil lag hier bei 100 %.

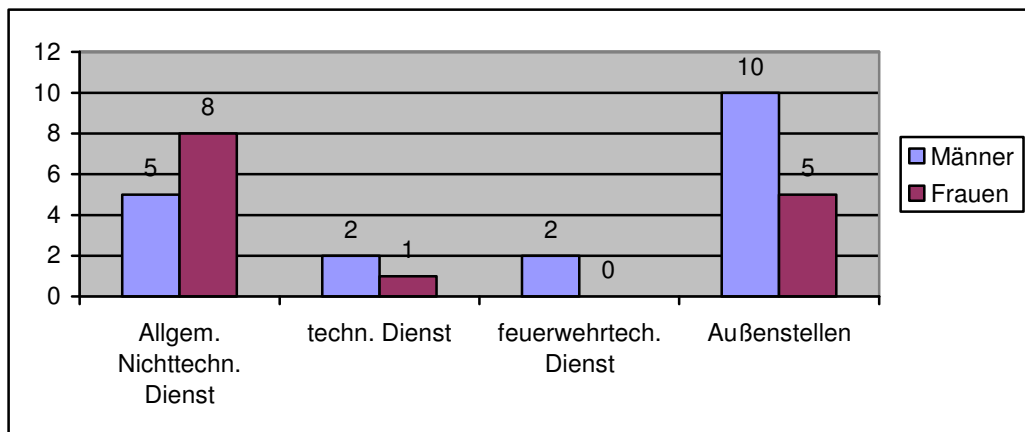
1.10 Stellenbesetzungen

1.10.1 Stellenneubesetzungen in den Jahren 2010 bis 2015

Stellen, in denen Frauen zurzeit unterrepräsentiert sind (z.B. Baubetriebshof, Feuerwehr, techn. Berufe, gehobener Verwaltungsdienst) wurden überwiegend extern ausgeschrieben und es wurde jeweils darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

Soweit sich auf diese Stellen Frauen beworben hatten, kamen -bei Vorliegen der erforderlichen Qualifikation und persönlichen Eignung-, häufig Frauen in die engere Auswahl und wurden zum persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Gleichstellungsbeauftragte war an diesen Auswahlgesprächen beteiligt. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wurden Frauen bevorzugt eingestellt.

Insgesamt wurden im Zeitraum vom 01.10.2010 bis 06.01.2015 14 neue Mitarbeiterinnen und 20 neue Mitarbeiter bei der Stadt Wegberg eingestellt. Bei der Verteilung auf die einzelnen Einsatzbereiche fällt auf, dass Frauen überwiegend im Bereich der allgemeinen Verwaltung (nichttechnisch) eingestellt wurden. In den Außenstellen (ohne Kindergärten) wurden überwiegend Männer eingestellt. Die Neueinstellungen im Bereich der Kindergärten sind hier nicht berücksichtigt, da für diese Aufgaben erfahrungsgemäß fast ausschließlich Frauen eingestellt werden.



1.10.2 Besetzung von Ausbildungsstellen

Aufgrund des hohen Frauenanteils in den Kindergärten werden die Zahlen hier nicht besonders erwähnt.

Sofern die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von weiblichen Bewerbern gleichwertig war, wurden die Ausbildungs- und Praktikumsstellen mit jungen Frauen besetzt. Die Frauenquote betrug im Zeitraum seit 2012 insgesamt 47,62 %.

1.10.3 Beförderungen/Höhergruppierungen

Die vorgenommenen Beförderungen und Höhergruppierungen erfolgten aufgrund der Stellenbewertungen und unter Berücksichtigung der im Jahr 2005 eingeführten Regelbeurteilungen.

V Prognose der zu besetzenden Stellen bis Dezember 2017 bei der Stadtverwaltung Wegberg (ohne Wahlbeamte)

Eine realistische Prognose im Sinne des § 6 Abs. 2 LGG kann weiterhin nur auf der Grundlage der Altersfluktuation und der vorliegenden Anträge auf Altersteilzeit erstellt werden.

Bis Ende 2017 werden aus folgenden Bereichen Mitarbeiter/innen die Freistellungsphase der Altersteilzeit antreten:

- eine Beamtin des gehobenen Dienstes
- ein Hausmeister

In folgenden Bereichen werden bis Ende 2017 Mitarbeiter/innen nach Vollendung des 65. Lebensjahres mit Bewilligung des Altersruhegeldes ausscheiden:

- drei Beamte des gehobenen Dienstes
- ein Verwaltungsangestellter in der vergleichb. Laufbahngruppe des g.D.
- drei Verwaltungsangestellter in der vergleichb. Laufbahngruppe des m.D.

Ob darüber hinaus Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen wegen Erwerbsunfähigkeit früher ausscheiden oder aus anderen persönlichen Gründen den Arbeitgeber wechseln, kann nicht verlässlich prognostiziert werden.

VI Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils bis Dezember 2017

Um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50 Prozent zu erhöhen, schreibt das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vor, konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen für den jeweiligen Geltungszeitraum des Frauenförderplans (3 Jahre) festzulegen.

Im Rahmen der Personalentwicklung und Fortbildung wird der Frauenförderung in der Stadtverwaltung Wegberg auch für die nächsten drei Jahre besondere Priorität eingeräumt. Die jährlichen Mitarbeitergespräche bieten eine gute Grundlage, Entwicklungspotentiale anzusprechen und weiterführende Schritte vorzuschlagen.

Bei den frei werdenden Stellen in den nächsten drei Jahren handelt es sich um Stellen, die sowohl mit Männern, als auch mit Frauen besetzt werden können.

Um zu einer Erhöhung des Frauenanteils bei der Stadtverwaltung Wegberg in den nächsten drei Jahren beizutragen, sind Frauen im Bereich der Unterrepräsentanz bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung –sofern gem. § 7 Abs. 2 LGG nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen- vorrangig zu berücksichtigen. Dies gilt auch in Zusammenhang mit:

- Aufgabenverlagerung bzw. Verteilung von neuen höherwertigen Aufgaben –hierbei ist der Blick auch verstärkt darauf zu richten, dass Frauen von Stellenwertanhebungen mindestens im gleichen Maße profitieren wie Männer

- Anstehende Neuorganisationen und Funktionsübertragungen

Die Führungskräfte sind in diesem Zusammenhang angehalten, ihre Mitarbeiterinnen zu ermutigen, sich neuen Aufgaben zu stellen.

Im mittleren nichttechnischen und technischen Verwaltungsdienst (einschl. tarifl. Beschäftigte in vergleichbaren Entgeltgruppen) sind Frauen in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen mehrheitlich vertreten.

Trotz des Landesgleichstellungsgesetzes sind Frauen in der allgemeinen Verwaltung in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen des gehobenen nichttechnischen und technischen Dienstes (incl. Meister) ab der Besoldungsgruppe A 11 bzw. der Entgeltgruppe 10 sowie in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Im höheren Dienst, ohne Wahlbeamte, ist keine Frau vertreten.

Bei der Gewinnung von zukünftigen Führungskräften und bei der Besetzung höherwertiger Besoldungs- und Entgeltgruppen müssen daher Frauen deutlich mit eingebunden und gefördert werden.

Aufgrund der Altersfluktuation scheiden in den nächsten drei Jahren im gehobenen nichttechnischen Dienst (einschl. tarifl. Beschäftigte in vergleichbaren Entgeltgruppen) lediglich eine und im gehobenen technischen Dienst (einschl. tarifl. Beschäftigte in vergleichbaren Entgeltgruppen) kein Beschäftigter aus. Eine deutliche Steigerung des Frauenanteils in allen Besoldungs-/Entgeltgruppen kann somit nur unter Einbeziehung von Aufgabenverlagerungen, Umorganisation und Funktionsübertragungen erreicht werden. Es wird angestrebt, die Frauenquote in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen durch Neubesetzung von Stellen ausscheidender Mitarbeiter/innen und durch Aufgabenverlagerung, Neuorganisation etc. in den nächsten drei Jahren zu steigern. Nachfolgend werden die in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen angestrebten prozentualen Steigerungen aufgeführt.

Nichttechnischer Dienst:

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Angestrebte Frauenquote Ende 2013 bis	Frauenquote 2015	angestrebte Frauenquote bis Ende 2017
A 13 gD+hD/EG 12+13	25 %	25 %	35 %
A 12/EG11	38 %	28,57 %	35 %
A 11/EG 10	33 %	35,71 %	41 %

Technischer Dienst (incl. Meister):

Im Bereich des gehobenen technischen Dienstes sind bisher nur 3 Frauen beschäftigt. Dies entspricht einer Quote von 33,33 %. Angestrebt wird hier eine Steigerung der Frauenquote auf 40 %. Im Frauenförderungsplan 2011 – 2013 wurde eine Quote von 19 % angestrebt, diese wurde erfüllt.

In den Bereichen Baubetriebshof, Kläranlage, Hausmeisterdienste und Feuerschutz ist davon auszugehen, dass das Arbeitskräfteangebot von Frauen in absehbarer Zeit nicht größer werden wird. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass Frauen selten für diese Berufsgruppen gewonnen werden können. Gleichwohl soll in den nächsten Jahren versucht werden, für diese Bereiche weibliche Kräfte zu gewinnen.

In Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass die Bewerbung von Frauen ausdrücklich erwünscht ist und diese bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt werden.

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

VII In-Kraft-Treten

Dieser Frauenförderplan der Stadtverwaltung Wegberg tritt mit Beschluss des Rates vom 10.03.2015 in Kraft.