

**Bericht zum  
Frauenförderplan  
für die Jahre 2013 bis 2016  
und  
Fortschreibung  
des Gleichstellungsplans  
bis zum 31.12.2019**

1.	Allgemeines .....	4
2.	Grundsätzliches zur Datenermittlung für den Bericht sowie für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans.....	5
3.	Analyse der Personalentwicklung vom 01.01.2013 bis 31.12.2016 .....	6
3.1	Frauenanteil in den einzelnen Laufbahngruppen getrennt nach Beschäftigungsarten .....	6
3.1.2	Mittlerer Dienst.....	8
3.1.3	Einfacher Dienst.....	10
3.2	Frauenanteil in Führungspositionen .....	11
4.	Auswertung der Zielvorgaben des Frauenförderplans vom 01.01.2013 bis 31.12.2016 .....	11
4.1	Höherer Dienst und Gehobener Dienst .....	11
4.2	Mittlerer Dienst.....	15
4.3	Ausbildung .....	17
4.4	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	19
4.4.1	Teilzeit.....	19
4.4.2	Elternzeit und Beurlaubung.....	19
4.4.3	Forderungen der Gleichstellungsbeauftragten im 3. Frauenförderplan .....	20
5.	Fortschreibung des Gleichstellungsplans bis zum 31.12.2019 .....	24
5.1	allgemeine Maßnahmen .....	25
5.1.1	Geschlechtergerechte Verwaltungskultur .....	25
5.1.2	Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie .....	26
5.1.3	Stellenausschreibung.....	29
5.1.4	Stellenbesetzung .....	31
5.1.5	Ausbildung .....	32
5.1.6	Vergabe von Führungspositionen.....	32

5.1.7 Fortbildung und Qualifizierung .....	33
5.1.8 Beteiligung von Frauen in Gremien .....	35
5.1.8 Belästigung am Arbeitsplatz .....	35
5.1.9 Steuerungsprozess Frauenförderplan .....	36
5.1.10 Auswirkungen von Rechtsänderungen .....	37
5.2 Personalstrukturstatistik mit Prognose und konkreter Zielvorgabe getrennt nach Laufbahnen bis zum 31.12.2019 .....	37
5.2.1 Höherer und Gehobener Dienst (Laufbahngruppe 2. Erstes und zweites Einstiegsamt) .....	38
5.2.2 Mittlerer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt .....	41

1. **Allgemeines**

Am 04.11.1999 ist durch den Landtag NRW das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verabschiedet worden und am 20.11.1999 in Kraft getreten.

Hiernach ist seitens der Dienststelle unter Mitwirkung der Gleichstellungsstelle ein Frauenförderplan für die Stadtverwaltung mit einer Geltungsdauer von drei Jahre zu erstellen.

Der Frauenförderplan möchte dazu beitragen, eine verfassungskonforme berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen. Nach Ablauf der drei Jahre ist ein Bericht gemäß § 5a LGG über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten. Zugleich ist der Frauenförderplan für weitere drei Jahre neu aufzustellen bzw. fortzuschreiben.

Mit Gesetz vom 06.12.2016 ist das Landesgleichstellungsgesetz reformiert worden und am 15.12.2016 in Kraft getreten. Mit der Gesetzesnovellierung wurden die bestehenden gesetzlichen Instrumentarien, insbesondere die Quotierungsregelung bei Beförderungen und Höhergruppierungen sowie die Vorgaben der Gremienbesetzung weiter entwickelt. Außerdem ist die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt worden, u.a. durch Einräumung eines Klagerechts nach erfolglosem Widerspruchsverfahren sowie die Feststellung der Rechtswidrigkeit einer Maßnahme bei Nichtbeteiligung oder nicht rechtzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Zudem kann der Zeitraum der Gültigkeit des Gleichstellungsplanes auf bis zu fünf Jahren ausgedehnt werden. Daneben eröffnet eine Experimentierklausel die Möglichkeit, anstelle des Gleichstellungsplanes alternative Instrumente zu nutzen. Aufgrund dieser umfangreichen Novellierung, die im Vorfeld ein fast neunmonatiges Gesetzgebungsverfahren mit sich brachte, wurde seitens des FD 10 und der Gleichstellungsstelle dem Rat der Stadt Hamminkeln in seiner Sitzung am 11.05.2016 vorgeschlagen, die Vorlage des 4. Frauenförderplans, der nun gemäß der Gesetzesnovellierung die Bezeichnung „Gleichstellungsplan“ erhält, bis zum Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens zu vertagen. Dieser Vorschlag wurde vom Rat zustimmend zur Kenntnis genommen.

Mit Gesetz vom 19.09.2017 wurden allerdings bei dem für die Gleichstellung besonders bedeutsamen § 7 LGG, der Regelungen zu den Themen Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten enthält, wieder der frühere Rechtszu-

stand hergestellt. Dies war eine notwendige Folgeänderung, nachdem die verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung die Bevorzugung von Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistungen als verfassungswidrig angesehen hat und somit auch § 19 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes (LBG) angepasst werden musste. Hierdurch ergab sich eine nochmalige Verzögerung in der Aufstellung des Gleichstellungsplans.

Der nun vorgelegte 4. Gleichstellungsplan enthält einen Bericht über die Jahre 2013 bis 2016 und eine Fortschreibung für den Zeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2019. Von einer Fortschreibung über drei Jahre hinaus gemäß der Novellierung des LGG wurde abgesehen.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Beschäftigten der Stadt Hammingeln mit Ausnahme der Wahlbeamten.

**2. Grundsätzliches zur Datenermittlung für den Bericht sowie für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans**

Sowohl der Bericht als auch die Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Hammingeln legen gemäß den mit Runderlass des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW vom 27.04.01 herausgegebenen „Handlungsempfehlungen für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in den Kommunen“ die Beschäftigtenzahl zugrunde.

Nach der Neuordnung der Entgeltgruppen im Jahre 2005 im Arbeiter- und Angestelltenbereich sind die Laufbahngruppen wie folgt bisher zusammengefasst worden:

- höherer Dienst (zukünftig Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)
  - Beamte: A13 h.D. bis A15
  - Tarifbeschäftigte: E13, E14
  
- gehobener Dienst (zukünftig Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)
  - Beamte: A9 bis A13 g.D.
  - Tarifbeschäftigte: E9 bis E12
  - Sozial- und Erziehungsdienst: S11 bis S15
  
- mittlerer Dienst (zukünftig Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)
  - Beamte: A8 bis A9 m.D.

- Tarifbeschäftigte: E5 bis E8
  - Sozial- und Erziehungsdienst: S4 bis S8b
- einfacher Dienst (zukünftig Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt)
- Tarifbeschäftigte: E1 bis E4
  - Sozial- und Erziehungsdienst: S3

Gemäß der Novellierung der LGG und den nach Anlagen 1 und 2 zu § 7 Abs. 5 LGG gebildeten Vergleichsgruppen sind zukünftig die Entgeltgruppen 4 und S3 der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (mittlerer Dienst) zuzuordnen. Die seit dem 01.01.2017 gültigen neuen Entgeltgruppen 9a bis 9c gehören folgenden Laufbahnen an:

- Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (mittlerer Dienst):  
EG EG 9a
- Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (gehobener Dienst):  
EG 9b und 9c

Darüber hinaus werden Inspektoranwärter/-innen für den gehobenen Dienst abweichend von der bisherigen Praxis nicht bei der Bildung der Vergleichsgruppen im Rahmen von Beförderungs- und Einstellungsentscheidungen berücksichtigt.

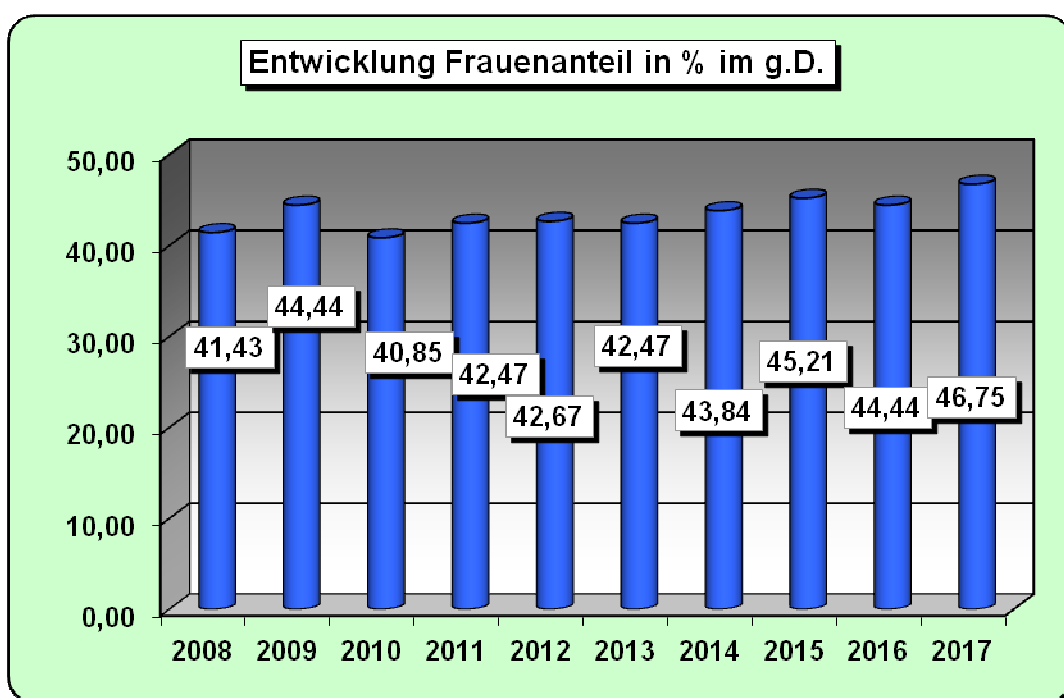
**3. Analyse der Personalentwicklung vom 01.01.2013 bis 31.12.2016**

Die für den Bericht zum Frauenförderplan erforderliche Analyse der Personalentwicklung erfolgte jeweils zum Stichtag: 01. Januar. Wie bereits unter Pkt. 1 beschrieben, wurde aufgrund der Vertagung des 4. Gleichstellungsplanes in das Jahr 2017 auch das Jahr 2016 in die Analyse mit einbezogen.

**3.1 Frauenanteil in den einzelnen Laufbahngruppen getrennt nach Beschäftigungsarten**

### 3.1.1 gehobener Dienst

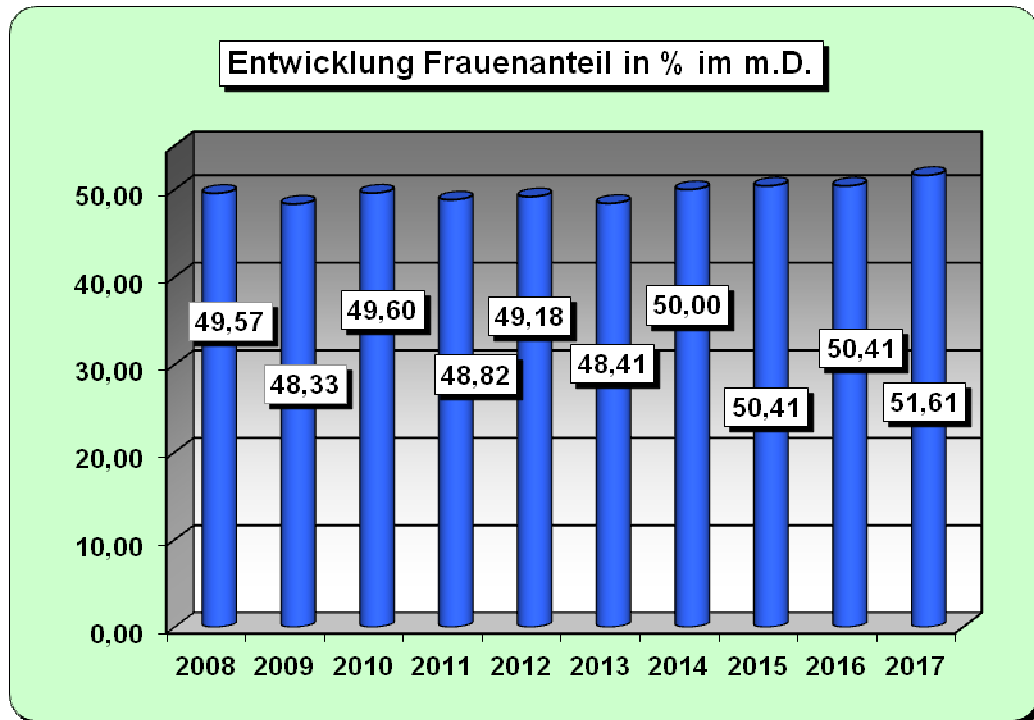
Gehobener Dienst	2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	insg.	da-von w. in %	insg.	da-von w in %	insg.	da-von w in %	insg.	da-von w in %	insg.	da-von w in %	insg.	da-von w in %	insg.	da-von w in %	insg.	da-von w in %	insg.	da-von w in %	insg.	da-von w in %	insg.	da-von w in %
BesGr EntgGr																						
A13	2	50,00	1	100,00			3	0,00	3	0,00	3	0,00	3	0,00	3	0,00	3	0,00	2	0,00	2	0,00
A12	6	16,67	9	11,11	9	11,11	7	14,29	7	14,29	7	14,29	7	14,29	8	25,00	6	33,33	6	33,33	6	33,33
A11	9	33,33	6	50,00	5	60,0	5	40,00	7	57,14	8	50,00	8	62,50	6	50,00	8	50,00	9	55,55	9	55,55
A10	9	55,56	9	55,56	9	55,56	9	66,67	9	66,67	10	70,00	8	62,50	8	62,50	6	66,67	7	71,42	7	57,14
A9	1	0,00	2	50,00	4	75,00	3	66,67	3	66,67			1	100,00	1	100,00	2	50,00	1	0,00	2	50,00
Anwärter g.D.	2	100,00	2	100,00	2	50,00	2	50,00	2	50,00	1	0,00	1	0,00	2	50,00	2	50,00	3	33,33	3	33,33
Insg. Beamte	29	41,38	29	44,83	29	44,83	29	41,38	31	45,16	29	41,38	28	42,86	28	42,86	27	44,44	28	46,43	29	44,83
E12	2	0,00	1	0,00	1	0,00	1	0,00	1	0,00	2	50,00	2	50,00	2	50,00	2	50,00	3	33,33	3	33,33
E11	6	0,00	8	12,50	9	11,11	9	11,11	10	10,00	10	0,00	11	9,09	11	9,09	11	9,09	11	18,18	11	18,18
E10	10	60,00	9	66,67	10	80,00	8	75,00	7	71,43	7	71,43	7	71,43	7	85,71	7	85,71	6	66,67	11	54,55
E9	25	40,00	23	39,13	23	43,48	23	39,13	23	43,48	25	48,00	22	45,45	22	45,45	23	47,83	19	47,37	18	55,56
Insg. Tar.B.	43	37,21	41	39,02	43	44,19	41	39,02	41	39,02	44	40,91	42	40,48	42	42,86	43	44,19	39	41,03	43	44,19
S15											1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	2	100,0
S 13							1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0
S11b																					3	33,33
S11													1	0,00	1	0,00	1	0,00	3	33,33		
Insg. Erz.							1	100,0	1	100,0	2	100,0	3	66,67	3	66,67	3	66,67	5	60,00	5	80,00
Insgesamt	72	38,89	70	41,43	72	44,44	71	40,85	73	42,47	75	42,67	73	42,47	73	43,84	73	45,21	73	44,44	77	46,75



### 3.1.2 Mittlerer Dienst

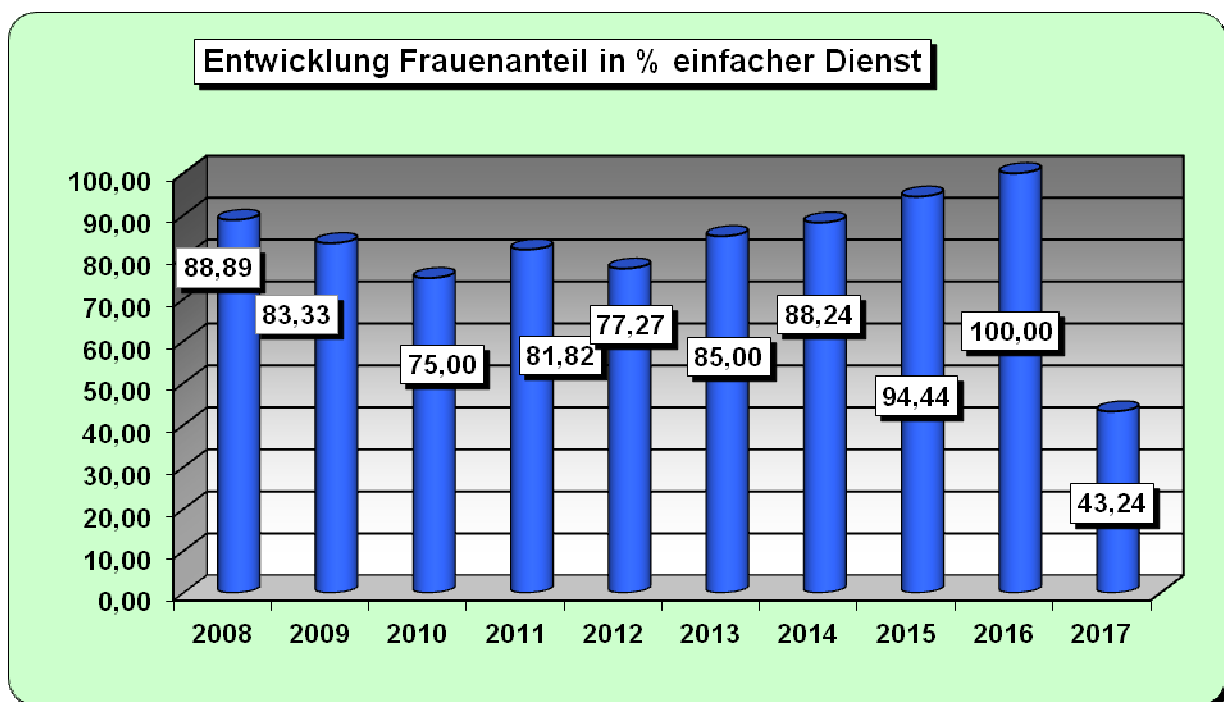
BesGr EntGr	2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	insg.	da- von w. in %	insg.	da- von w. in %	insg.	da- von w. in %	insg.	da- von w. in %	insg.	da- von w. in %	insg.	da- von w. in %	insg.	da- von w. in %	insg.	da- von w. in %	insg.	da- von w. in %	insg.	da- von w. in %	insg.	da- von w. in %
A9	5	60,00	5	60,00	4	75,00	5	60,00	5	60,00	6	66,67	6	66,67	7	71,4	8	62,5	7	71,4	7	71,43
A8	2	50,00	3	33,33	3	33,33	2	50,00	3	66,67	2	50,00	2	50,00	2	0,00	1	0,00	1	0,00	1	0,00
A7	3	33,33	2	50,00	2	50,00	2	50,00	1	0,00	1	0,00	1	0,00	1	0,00						
A6																						
A5																						
Anwär- ter m.D.																						
Insg. Beam- te	10	50,00	10	50,00	9	55,56	9	55,56	9	55,56	9	55,56	9	55,56	10	50,0	9	55,5	8	62,5	8	62,50
E8	12	75,00	15	80,00	12	91,67	12	91,67	11	90,91	10	90,00	12	83,33	10	80,0	10	80,0	10	80,0	11	81,82
E7	5	0,00	4	0,00	5	0,00	5	0,00	5	0,00	5	0,00	5	0,00	4	0,00	3	0,00	3	0,00	3	0,00
E6	62	43,55	61	42,62	68	41,18	67	35,82	69	36,23	67	34,33	68	33,82	70	37,1	70	34,3	71	33,8	69	33,33
E5	26	57,69	27	55,56	26	53,85	24	58,33	25	56,00	21	61,90	21	61,90	22	68,8	20	75,0	20	75,0	19	73,68
Insg. Anges. t.	105	48,57	107	49,53	111	47,75	108	45,37	110	44,55	103	43,69	106	43,40	106	46,2	103	45,6	104	45,2	102	45,10
S8b																					1	100,0
S8a																					13	92,31
S8										1	0,00	1	0,00	1	0,00							
S6							7	100,0	8	100,0	9	100,0	10	100,0	11	90,9	11	90,9	11	90,9		
S4							1	100,0														
Insg. Erz.							8	100,0	8	100,0	10	90,00	11	90,91	12	83,3	11	90,9	11	90,9	14	92,86
Insg. ge- samt	115	48,70	117	49,57	120	48,33	125	49,60	127	48,82	122	49,18	126	48,41	128	50,0	123	50,4	123	50,4	124	51,61





### 3.1.3 Einfacher Dienst

BesGr EntgGr	2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %
E4	5	100,0	5	100,0	5	100,0	7	71,43	5	100,0	4	100,0	5	100,0	5	100,0	4	100,0	5	100,0	5	100,0
E3	3	66,67	3	66,67	3	66,67	3	33,33	3	33,00	3	66,67	2	50,00	2	0,00	2	50,00	1	0,00	1	0,00
E2a			1	0	1	0,00	1	0,00	1	0,00	1	0,00	1	0,00	1	100,0						
E2	9	100,0	9	100,0	8	100,0	8	100,0	13	92,31	13	92,31	10	100,0	9	100,0	9	100,0	8	100,0	11	81,82
E1					1	0,00	1	0,00			1	0,00	2	50,00	1	0,00	1	100,0	1	100,0	19	5,26
Insg. Ang.	17	94,12	18	88,89	18	83,33	20	75,00	22	81,82	22	77,27	20	85,00	17	88,24	16	93,75	15	100,0	36	41,67
S3																	2				1	100,0
Insg. Erz.																	2	100,0	1	100,0	1	100,0
Insg- ge- samt	34	94,12	36	88,89	36	83,33	20	75,00	22	81,82	22	77,27	20	85,00	17	88,24	18	94,44	16	100,0	37	43,24



**3.2 Frauenanteil in Führungspositionen**

Jahr	Leitung Vorstandsbereich/FD		Stv. Leitung FD		Leitung Abteilung		Stabstellen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2007	1	11	2	7	1	9	1	1
2008	1	11	2	7	1	9	1	1
2009	1	11	2	7	1	9	1	1
2010	1	12	2	8	0	7	1	1
2011	2	11	2	8	0	7	1	1
2012	1	11	3	8	0	3	1	1
2013	1	11	3	7	0	3	1	1
2014	1	11	3	7	1	2	1	1
2015	1	11	4	6	1	2	1	1
2016	1	11	4	6	1	2	1	0
2017	1	11	4	6	1	2	1	0

**4. Auswertung der Zielvorgaben des Frauenförderplans vom 01.01.2013 bis 31.12.2016**

Die im Frauenförderplan für den Zeitraum 01.01.2013 bis 31.12.2015 vereinbarten Maßnahmen dienten zur Förderung

- des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen
- der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- der Gleichstellung.

Zur Erreichung dieser Ziele wurden in der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zum 3. Frauenförderplan weitere Maßnahmen formuliert.

Die im 3. Frauenförderplan vereinbarten sowie von der Gleichstellungsbeauftragten geforderten Ziele und Maßnahmen wurden, wie den nachfolgenden Ausführungen zu entnehmen ist, größtenteils erreicht bzw. durchgeführt.

**4.1 Höherer Dienst und Gehobener Dienst**

Für den höheren Dienst, der derzeit (ohne Hauptverwaltungsbeamten und Beigeordneten) zwei Stellen umfasst, die beide von Männern besetzt werden, ist im dritten Frauenförderplan kein konkretes Ziel vorgegeben worden, da bei Aufstellung des 3. Frauenförderplans Stellenweggänge bzw.

–zugänge für den Zeitraum 2013 bis 2015 nicht bekannt waren.

Mit Ratsbeschluss vom 03.12.2014 wurde jedoch auf Vorschlag der Verwaltung eine EG14-Stelle für die Leitung des Gemeinschaftsbetriebes

Hamminkeln im Stellenplan 2015 eingerichtet, die mit einem Mann besetzt wurde. Diese Stelle wurde nach Auflösung des Gemeinschaftsbetriebes Hamminkeln zum 01.01.2017 in eine Leitungsstelle für den Vorstandsbereichs III umgewandelt.

Es lagen bei der externen Ausschreibung, die aufgrund der Kündigung des Stelleninhabers in 2016 wiederholt werden musste, zwar auch Bewerbungen von Frauen vor, jedoch konnten sich diese im Auswahlverfahren hinsichtlich Eignung und Qualifikation nicht durchsetzen.

Für den gehobenen Dienst sah der dritte Frauenförderplan für den Zeitraum 01.01.13 bis 31.12.15 vor, den Frauenanteil in der Beschäftigtengruppe der Beamten und Tariflich Beschäftigten von 42,47% auf 45 % zu erhöhen.

Diese Quote ist Ende 2014 mit 45,21 % erreicht worden, wurde Ende 2015 mit 44,44 % leicht unterschritten und Ende 2016 mit 46,75 % um 1,75 Prozentpunkten überschritten.

Der Unterrepräsentanz der Frauen in einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie insgesamt im gehobenen Dienst konnte durch folgende Maßnahmen entgegengewirkt werden.

In 2013:

- Umsetzung der im 3. Frauenförderplan angesprochenen Beförderung einer Beamtin der Besoldungsgruppe A 11 nach A12
- Einstellung einer Ingenieurin der EG 10 im Bereich Tiefbau für einen in die Freistellungsphase der Altersteilzeit wechselnden Ingenieur

In 2014:

- zwei Halbtagsstellen der Besoldungsgruppe A11 wurden intern an Beamtinnen in der Besoldungsgruppe A10 vergeben.
- Interne Nachbesetzung einer EG11-Leitungsstelle im Bereich Gebäudemanagement mit einer Ingenieurin in Teilzeit

In 2015:

- Schaffung einer unbefristeten Stelle der Besoldungsgruppe A10 im FD 50 für eine in 2014 befristet eingestellte Mitarbeiterin der EG 9
- Externe Einstellung einer Beamtin der Besoldungsgruppe A 10 im Bereich des Büros BM aufgrund der Umsetzung einer Mitarbeiterin in

2014

- Höhergruppierung einer Mitarbeiterin von EG 8 nach EG 9, die nach Abschluss des 2. Angestelltenlehrgangs Controllingaufgaben für den GBH/Vorstandsbereich IV übernommen hat für eine nach der Elternzeit mit hälftiger Wochenarbeitszeit aus der Elternzeit zurückgekehrten Beamtin des gehobenen Dienstes
- Für die Unterstützung der Leitung des JUZE und der aufsuchenden Jugendarbeit wurde eine Bedienstete der EG S11b zum 01.01.2016 eingestellt.
- Wie im 3. Frauenförderplan vorgesehen, ist die Auszubildende für den Beruf der Immobilienkauffrau im Hinblick auf das Ausscheiden eines Mitarbeiters im Bereich Gebäudemanagement in 2014 nach Abschluss der Ausbildung übernommen worden. Da diese die persönlichen Voraussetzungen für eine Eingruppierung im gehobenen Dienst (keinen 2. Angestelltenlehrgang bzw. vergleichbare Ausbildung) noch nicht erfüllt, jedoch einen weiteren Qualifizierungslehrgang belegt, um diese Voraussetzung zu erfüllen, erhält sie zunächst eine Zulage nach EG9 und ist in EG 8 eingruppiert. Nach erfolgreichem Abschluss des Lehrgangs ist eine Eingruppierung in die EG 9 des gehobenen Dienstes zugesagt worden.

In 2016:

- Einstellung einer Ingenieurin der EG 10 im Bereich Tiefbau
- Einstellung einer Architektin der EG 10 im Bereich Bauordnung
- Höhergruppierung der Kindergartenleitung und stv. Kindergartenleitung nach EG S15 bzw. S13
- Für die Berechnung und Bezahlbarmachung von Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz wurden im Stellenplan 2016 zwei weitere Stellen des gehobenen Dienstes (EG 9) eingerichtet. Diese wurden nach interner Stellenausschreibung mit zwei Frauen des mittleren Dienstes nachbesetzt. Allerdings konnte bei einer Bediensteten zunächst nur die Eingruppierung in EG 8 erfolgen, da kein Abschluss des 2. Angestelltenlehrgangs vorliegt. Dieser Abschluss liegt mittlerweile vor, so dass auch eine Eingruppierung in EG 9 nun erfolgt ist.  
Die andere Bedienstete hat eine Belegung des 2. Angestelltenlehrgangs abgelehnt, so dass diese in 2016 in EG 8 eingruppiert wurde.

Die neu eingerichteten Stellen für den Klimaschutzmanager bzw. die Betreuung der Flüchtlinge wurden in 2015 trotz Unterrepräsentanz der Frauen im gehobenen Dienst an Männer vergeben, nachdem die ursprünglich vorgesehene Bewerberin für die Klimaschutzstelle ihre Bewerbung zurückgezogen bzw. die für die Flüchtlingsbetreuung vorgesehene Mitarbeiterin ihr Arbeitsverhältnis gekündigt hatte.

Ebenfalls wurde eine befristet ausgeschriebene Ingenieurstelle der EG 10 im Hochbaubereich sowie eine unbefristete Ingenieurstelle der EG 10 auf der Kläranlage jeweils mit einem Mann besetzt, nachdem sich Frauen im Auswahlverfahren hinsichtlich Eignung und Qualifikation nicht durchsetzen konnten.

Durch den plötzlichen Weggang einer A9-Beamtin im Bereich des FD 32 ist zum 01.01.2016 allerdings der Frauenanteil im gehobenen Dienst auf 44,44 % gesunken. Der Weggang konnte durch Rückkehr einer Beamtin des gehobenen Dienstes aus der Elternzeit und Stundenerhöhung einer Bediensteten des mittleren Dienstes im Ordnungsamt stellenneutral aufgefangen werden. Zudem ist im Hinblick auf den Eintritt des Leiters des FD 32 in die Freistellungsphase der Altersteilzeit in 2017 diese Beamtenstelle im vergangenen Jahr mit einer Inspektoranwärterin, die in 2016 ihre Ausbildung beendet hat, nachbesetzt worden, so dass zum 01.01.2017 der Frauenanteil im gehobenen Dienst auf 46,75 % gestiegen ist. .

Daneben ist auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten im 3. Frauenförderplan als Ziel aufgenommen worden, die Ingenieurinnenstellen, die bis auf eine Stelle in EntGr. 10 geführt werden, einer neuen Arbeitsplatzbewertung zu unterziehen. Begründet wird diese Maßnahme sowohl mit der Unterrepräsentanz von Frauen als auch vor dem Hintergrund, dass andere Kommunen im Kreis Wesel die Ingenieurstellen auf Sachbearbeiterebene nach EntGr. 11 TVöD angehoben haben, um qualifizierte Bewerbungen zu erhalten.

Diese Bewertung kann bei Vorlage von Arbeitsplatzbeschreibungen erfolgen. Darlegungs- und Beweispflichtig für die Zuordnung der Tätigkeit zu einem Tätigkeitsmerkmal, das zu einer höheren Eingruppierung führt, sind jedoch die Beschäftigten selbst. Bei der Anwendung der Tätigkeitsmerkmale ist zudem auch die Verwaltungsstruktur zu berücksichtigen, wonach Tätigkeitsmerkmale, die der EntGr. 11 TVöD entsprechen, insbesondere

für Stabstellen und für Stellen auf Leitungsebene (Abteilungs- bzw. Fachdienstleitungen) anerkannt wurden. Bisher sind entsprechende Anträge auf Neubewertung der Stelle nicht eingegangen.

Von einer übertariflichen Höherbewertung der Ingenieurstellen auf Sachbearbeiterebene wurde bisher abgesehen, da diese sicherlich auch Anträge auf übertarifliche Neubewertung der Ingenieurstellen auf Leitungsebene nach sich ziehen würde.

In diesem Zusammenhang ist aber auf die zum 01.01.2017 gültige neue Entgeltordnung zu verweisen, die bei Ingenieurstellen der Entgeltgruppen 11 und 12 den zeitlichen Anteil der hierfür erforderlichen Tätigkeitsmerkmale (besondere Leistungen sowie besondere Schwierigkeit und Bedeutung) an der Gesamtarbeitszeit von 50 % auf 33,33 % herabgesetzt hat. Grundsätzlich kann nach der neuen Entgeltordnung von den Tariflich Beschäftigten bis zum 31.12.2017 mit Wirkung zum 01.01.2017 ein Antrag auf Neubewertung der Stelle gestellt werden.

Weiter ist auch die Zielvorgabe zu nennen, den Anteil von Frauen als Produktverantwortliche zu steigern mit dem Ziel, mehr Frauen für Tätigkeiten mit Leitungsfunktion langfristig zu befähigen.

Dies erfolgte bei zwei Mitarbeiterinnen, die jedoch bereits eine Leitungsstelle inne haben (FD 40 und Leitung Gebäudemanagement) und bei der stv. Leitung der Fachdienste 10. Daneben ist die Verantwortung für das Produkt Kinderspielplätze einer Ingenieurin auf Sachbearbeiterebene übertragen worden. Dies ist sicherlich auch in die Stellenbewertung miteinzubeziehen, jedoch nicht zwingend mit einer Höhergruppierung verbunden.

Weiterhin sind die zwei Funktionen mit fachlicher Weisungsbefugnis in der Kämmerei im Bereich Vollstreckung und Zahlungsverkehr zu nennen, die von Frauen besetzt werden.

#### 4.2 Mittlerer Dienst

Für den **mittleren Dienst** im Beamtenbereich wurde im Frauenförderplan festgestellt, dass hier insgesamt ein 50%iger Frauenanteil vorliegt. Mittlerweile liegt dieser bei 62,5%.

In der Gruppe der Tarifbeschäftigten sind Frauen insbesondere in den Vergütungsgruppen 6 und 7, in denen die typischen Männerberufe angesiedelt sind, in größerem Umfang unterrepräsentiert, was auch in 2013 zu

einer Unterrepräsentanz bei den Tarifbeschäftigten im mittleren Verwaltungsdienst insgesamt selbst bei Hinzurechnung der Bediensteten im Sozial- und Erziehungsdienst führte (Anteil der Frauen 47,86 %). Diese Unterrepräsentanz konnte nun bis Ende 2016 mit einem Frauenanteil von 50,86 % abgebaut werden.

Inwieweit man die durch die typischen Männerberufe in den Entgeltgruppen 6 und 7 verursachte Unterrepräsentanz beheben kann, ist fraglich, da es oft schon an adäquaten Bewerbungen von Frauen in diesen Bereichen mangelt.

Von daher kann nur bei vorzunehmenden Stellenbesetzungen, wie das LGG vorschreibt, verstärkt dazu aufgefordert werden, dass Frauen von der Bewerbungsmöglichkeit Gebrauch machen. Zudem ist mit der zum 01.01.2017 in Kraft getretenen neuen Entgeltordnung die Entgeltgruppe 7 nun auch im allg. Verwaltungsdienst eingeführt worden, so dass bei entsprechenden Anträgen auf Neubewertung der Stelle und Vorliegen der hierfür erforderlichen Tätigkeitsmerkmale eine Höhergruppierung von EG 6 nach EG 7 sowie von EG 5 nach EG 6 für einige Bedienstete rückwirkend zum 01.01.2017 möglich ist.

Als Zielvorgaben für den Geltungszeitraum des dritten Frauenförderplans wurde festgelegt, dass darauf hinzuwirken ist, dass Mitarbeiterinnen, die sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden, nach Möglichkeit unbefristet zu übernehmen sind.

Hier ist festzustellen, dass von sieben am 01.01.2013 befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen mittlerweile vier eine unbefristete Anstellung erhalten haben. Zwei befristete Beschäftigungsverhältnisse endeten in 2014 und 2015 im gegenseitigen Einvernehmen.

Mittlerweile sind bis Ende 2016 im Bereich der allg. Verwaltung, des Jugendzentrums, der Bücherei und des Bauhofes im mittleren Dienst acht weitere befristet beschäftigte Bedienstete (sechs Frauen und 2 Männer) hinzugekommen, von denen vier Frauen im allgemeinen Verwaltungsdienst durch Freiwerden von Stellenanteilen eine unbefristete Beschäftigung erhalten haben.

Bei den verbleibenden fünf Befristungen handelt es sich in zwei Fällen um eine Elternzeitvertretung, bei denen die in Elternzeit befindlichen Frau aufgrund ihrer Spezialausbildung eine Rückkehr auf ihren bisherigen Ar-



beitsplatz ermöglicht werden sollen. Die übrigen Befristungen sind wie folgt erfolgt:

- männliche Vertretungskraft auf dem Bauhof für den frei gestellten Personalratsvorsitzenden,
- befristete Anschlussbeschäftigung auf dem Bauhof nach Beendigung der Ausbildung zum Gärtner, die über Bedarf erfolgt ist,
- Bibliothekarin in der Bücherei, über deren Weiterführung noch nicht endgültig entschieden ist.

Im Bereich des Kindergartens konnte aufgrund der Einrichtung einer vierten Kindergartengruppe im Kommunalen Kindergarten, der zunehmenden U3-Betreuung, steigender Stundenkontingente und der Übermittagsbetreuung die drei zunächst befristet vorgenommenen Einstellungen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt. Daneben liegen noch zwei weitere Befristungen von Erzieherinnen als Vertretungsfälle vor,

### 4.3 Ausbildung

Gemäß dem LGG und den Vorgaben des Frauenförderplans sind bei der Einstellung weibliche Bewerberinnen bevorzugt zu berücksichtigen, solange in der jeweiligen Vergleichsgruppe (Gruppe der Personen im Ausbildungsverhältnis, die in einem Ausbildungsgang erfasst sind) weniger Frauen als Männer vorhanden sind, es sei denn, in der Person eines Mitbewerbers liegen gewichtige Gründe für eine Einstellung.

Folgende Ausbildungsstellen wurden in den Jahren 2004 bis 2016 eingerichtet:

Jahr	Ausbildungsberuf	Männlich	Weiblich
2004	Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik		
2004	Fachkraft für Abwassertechnik	1	
2005	Inspektoranwärterinnen		2
2005	Verwaltungsfachangestellte		1
2005	Fachkraft für Abwassertechnik	1	
2005	Gärtner im Garten- und Landschaftsbau	1	
2005	Fachangestellte für Bäderbetriebe	1	
2006	Verwaltungsfachangestellte		2
2006	Straßenwärter	1	
2007	Fachkraft für Abwassertechnik		1
2007	Verwaltungsfachangestellte		1

2007	Immobilienkauffrau		1
2008	Inspektoranwärter/in	1	1
2008	Fachkraft für Bäderwesen		1
2008	Gärtner im Garten- und Landschafts- bau	1	
2009	Verwaltungsfachangestellte		1
2009	Straßenwärter	1	
2010	Fachkraft für Abwassertechnik	1	
2010	Gärtner im Garten- und Landschafts- bau	1	
2011	Gärtner im Garten- und Landschafts- bau	1	
2011	Inspektoranwärter	1	
2012	Immobilienkauffrau		1
2012	Verwaltungsfachangestellte	1	1
2013	Verwaltungsfachangestellte		1
2013	Inspektoranwärterin		1
2013	Gärtner	1	
2014	Verwaltungsfachangestellte		1
2014	Inspektoranwärter	1	
2014	Gärtner	1	
2014	Fachkraft für Abwassertechnik	1	
2015	Inspektoranwärter	1	
2015	Bauzeichnerin		1
2015	Fachkraft für Abwassertechnik	1	
2016	Verwaltungsfachangestellte		1
2016	Inspektoranwärterin		1
2016	Gärtner	1	

Für die ausgeschriebenen Stellen, die mit männlichen Bewerbern besetzt wurden, lagen entweder keine Bewerbungen von Frauen oder Bewerbungen von Frauen vor, die sich im Auswahlverfahren hinsichtlich Eignung und Qualifikation nicht durchsetzen konnten.

Weiterhin enthielt der Frauenförderplan die Vorgabe, Frauen, soweit dies stellenmäßig möglich ist, nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu übernehmen. Gemäß der nachfolgenden Aufstellung ist diese Übernahme bei allen Ausbildungen von Frauen, die im Geltungszeitraum 2013 bis 2016 des 3. Frauenförderplan abgeschlossen wurden, erfolgt.

Jahr	Ausbildungsberuf	Männlich	Weiblich
2013	Verwaltungsfachangestellte		1
2013	Fachkraft für Abwassertechnik	1	
2013	Gärtner	1	
2014	Inspektoranwärter	1	
2014	Gärtner	1	
2015	Immobilienkauffrau		1
2015	Verwaltungsfachangestellte/r	1	1
2016	Inspektoranwärterin		1
2016	Gärtner	1	

#### **4.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

##### **4.4.1 Teilzeit**

Allen eingegangenen Teilzeitanträgen - auch im Rahmen der Beurlaubung - wurde entsprochen. Bei der Festlegung der Anwesenheitszeiten wurde auch den Wünschen auf familienfreundliche Arbeitszeiten unter Berücksichtigung betrieblicher Belange Rechnung getragen. Dabei wird die Möglichkeit der Teilzeit vorwiegend von Frauen genutzt. Teilzeitanträge von Mitarbeitern stellen eine Ausnahme dar und werden auch nur im geringen zeitlichen Umfang wahrgenommen.

##### **4.4.2 Elternzeit und Beurlaubung**

Auch den Anträgen auf Beurlaubungen und Elternzeit, die im Geltungszeitraum des ersten Frauenförderplans eingingen, wurde entsprochen. Anträge von männlichen Bediensteten auf Beurlaubungen stellen hier die Ausnahme dar und beziehen sich auch nur auf einen kurzen Zeitraum (zumeist zwei Monate).

Zur rechtzeitigen Vorbereitung der Rückkehr von in Elternzeit und in der Beurlaubung befindlichen Bediensteten und zum Erhalt des Kontaktes zur Dienststelle werden diese Beschäftigten einmal im Jahr durch die Gleichstellungsbeauftragte unter Beteiligung des FD 10 zu einem Informationsaustausch ins Rathaus eingeladen.

Die bisherigen Frauenförderpläne sahen vor, für Personen, die Elternzeit beanspruchen, eine Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz in jedem Fall zu ermöglichen, wenn

- Elternzeit für einen Zeitraum von max. 3 Monaten in Anspruch genommen wird,.
- eine sich hieran anschließende Teilzeitvereinbarung 30 Wochenstunden nicht unterschreitet,
- zwingende dienstliche Belange nicht entgegen stehen.

Hierzu ist festzustellen, dass im Geltungszeitraum des dritten Frauenförderplans grundsätzlich für einen längeren Zeitraum als drei Monate Elternzeit in Anspruch genommen und nach der Elternzeit eine sich hieran anschließende Teilzeitvereinbarung von weniger als 30 Stunden gewählt wurde. Dennoch konnten allen Bediensteten, die im Zeitraum 2013 bis 2016 aus der Elternzeit zurückkehrten, die Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz weitestgehend nicht nur bei Spezialausbildungen für Tätigkeiten in Einrichtungen sondern auch im allgemeinen Verwaltungsdienst ermöglicht werden. Die Abwesenheitszeiten bzw. die verbleibenden offenen Stundenkontingente konnten größtenteils durch Umstrukturierungen bzw. durch (befristete) Einstellungen aufgefangen werden.

#### **4.4.3 Forderungen der Gleichstellungsbeauftragten im 3. Frauenförderplan**

In der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zum 3. Frauenförderplan wurden neben den bereits enthaltenen Zielvorgaben (Frauenanteil im geh. Dienst auf 45 % zu erhöhen, Überprüfung der Bewertung der Ingenieurinnenstellen, Steigerung des Frauenanteils in Leitungstätigkeiten durch Übertragung von Produktverantwortung) folgende weitere Ziele formuliert, deren Umsetzbarkeit bis zur Fortschreibung des Frauenförderplan von der Verwaltung zu prüfen waren:

- Durchführung gezielter Fortbildungsmaßnahmen zum Genderansatz im Bereich der derzeitigen Leitungsebenen
- Entwicklung von Ideen und Vorschlägen, wie Frauenförderung auch unter der Berücksichtigung einer schlechten Haushaltslage weiterentwickelt werden kann
- Führen in Teilzeit als Erprobungsmodell im Zeitraum des neuen Förderplans
- Verzicht auf externe Ausschreibungen bei Stellenbesetzung mit dem Ziel Unterrepräsentanzen von Frauen entgegenzuwirken
- Sicherstellung der Einhaltung der Zielvorgaben des Frauenförderplans durch Datenerhebung zu festgelegten jährlichen Stichtagen (z.B. im

- Rahmen der Personalplanung im Rahmen der Haushaltsberatung), sowie die Implementierung eines Controllings, um auf der Steuerungsebene entsprechende Gegensteuerungsmaßnahmen einzuleiten
- Weitere Erarbeitung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere unter dem Aspekt Pflegender
  - Klärung des Bedarfs nach einer Großtagesbetreuungsstelle mit einem anderen Arbeitgeber für die Betreuung kleiner Kinder

Bereits mit der Sitzungsvorlage (Nr. 2013/0076) zur Verabschiedung des dritten Frauenförderplans in der Ratssitzung am 18.07.2013 wurde zu diesen weiteren Forderungen festgestellt, dass Maßnahmen zur Frauenförderung nicht bereits aufgrund der Haushaltslage reduziert wurden. Vielmehr handelt es sich um Forderungen, die verbindlich anzuwenden sind.

Der geforderte Vorrang interner Stellenausschreibungen gegenüber externen Stellenausschreibungen ist bereits gemäß Landesgleichstellungsgesetz gegeben.

Bei der Erarbeitung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere unter dem Aspekt Pflegender, ist festzustellen, dass die im Frauenförderplan genannten Maßnahmen selbstverständlich auch für Pflegende gelten, da hier die Bedarfslage ähnlich ist wie bei der Betreuung von Kindern (z.B. hinsichtlich Flexibilität und Abstimmung mit Betreuungszeiten von Einrichtungen). Teilweise ist dies im Frauenförderplan auch ausdrücklich genannt (Pkt. 5.1.2 des 3. Frauenförderplans). So wurde in den vergangenen drei Jahre im Falle der Pflege von Familienangehörigen vorübergehende Teilzeitbeschäftigungen, flexible Arbeitszeiten und alternierende Telearbeit vereinbart. Ergänzend ist auch auf das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz hinzuweisen, das kurzzeitige und längerfristige Freistellungen ohne Bezüge zur Pflege von Familienangehörigen ermöglicht. Hierzu wurden mehrere Beratungsgespräche mit den betroffenen Bediensteten geführt. Entsprechende Leistungen wurden jedoch nicht in Anspruch genommen.

In diesem Zusammenhang ist auch zu erwähnen, dass gemäß Frauenförderplan und LGG spezifische in der Familien- und Pflegearbeit erworbene Fähigkeiten bei der Beurteilung der Qualifikation zu berücksichtigen sind, wenn diese für die zu übertragende Aufgabe relevant sind.

Hinsichtlich des geforderten Erprobungsmodells Führen in Teilzeit ist auf die Nachbesetzung der Leitungsstelle im Bereich Gebäudemanagement

mit einer Ingenieurin in Teilzeit (35 Wochenstunden) in 2014 hinzuweisen.

Der von der Gleichstellungsstelle geforderte jährliche Controllingbericht ist erstmals für das Jahr 2014 vorgelegt und mit Vermerk vom 17.12.2014 allen Vorstandsereichs- und Fachdienstleitungen zur Kenntnis gegeben worden.

In 2015 wurde der Controllingbericht direkt in den Entwurf des 4. Frauenförderplan eingearbeitet, dessen Beratung dann aber im Hinblick auf die Novellierung des LGG in 2016 auf den jetzigen Zeitpunkt vertagt wurde. In der Fortschreibung des Frauenförderplans wurde die jährliche Berichtspflicht nun unter Pkt . 5.1.9 aufgenommen.

Für die Prüfung der zusätzlichen Forderungen der Gleichstellungsstelle ist sicherlich auch deren im Herbst 2013 durchgeführte Mitarbeiterinnenbefragung heranzuziehen, an der sich 43 % der beschäftigten Mitarbeiterinnen beteiligt haben.

Diese hatte ergeben, dass 76,19 % mit ihrer Arbeitsplatzsituation zufrieden, 19,05 % sehr zufrieden und nur 4,76 % unzufrieden sind.

Als Belastungsgründe wurden insbesondere genannt

- Stellenabbau
- Zeitdruck
- fehlende Einarbeitung und Fachberatung

Weitere Mängel wurden im Bereich der Kommunikation genannt.

Betreuungsangebote für kleinere Kinder wurden nicht gefordert. Die bei der Befragung von den Teilnehmerinnen genannten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter dem Aspekt Pflegender oder unter Berücksichtigung der Kinderbetreuungsaufgaben beschränkten sich auf Maßnahmen, die bereits im Frauenförderplan enthalten sind. Insbesondere sind hier die flexiblen Arbeitszeitmodelle zu nennen.

33 % der Befragten haben erklärt, dass sie sich in 5 Jahren oder später eine Übernahme von Produktverantwortung oder/und Leitungsverantwortung vorstellen können und hierfür auch an der Teilnahme von Qualifizierungsmaßnahmen bereit wären.

Gründe für diese perspektivische Verantwortungsübernahme sind die aktuell fehlende Qualifizierung und die momentane Familiensituation (Teil-

zeit bzw. Doppelbelastung aufgrund der Familienarbeit).

Zur Objektivierung der Ergebnisse der Befragung wurde von Seiten der Gleichstellungsstelle eine Arbeitsgruppe Chancengleichheit initiiert, an der auch der FD 10 mitwirkt. Folgende Verbesserungsvorschläge wurden von dort erarbeitet:

- Fortbildung zum Thema Stellenbewertung für Interessierte
- Gesundheitskurse zur Verbesserung Work-Life-Balance
- Wiederholung einer Fortbildung für Führungskräfte zum Führen von MitarbeiterInnengesprächen und Entwicklung von Perspektiven unter Aspekten der Gleichstellung

Eine Fortbildung zum Thema Stellenbewertung hatte die Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit dem Studieninstitut Niederrhein für alle Be-  
dienstete am 18.11.14 und 03.12.2015 im Rathaus angeboten.

Als Gesundheitskurse zur Verbesserung der Work-Life-Balance wurden der Gesundheitstag am 11.11.2014 und ein Yoga-Kurs, der mit 6 Einheiten im November 2014 startete, initiiert und aufgrund der bestehenden Nachfrage mit weiteren Kursen auch fortgesetzt wurde.

Hinsichtlich des von der Arbeitsgruppe entwickelten Vorschlages zur Durchführung einer Fortbildung für Führungskräfte zum Führen von MitarbeiterInnengesprächen und zur Entwicklung von Perspektiven unter Aspekten der Gleichstellung ist darauf zu verweisen, dass bei Einführung des LOB eine Fortbildungsveranstaltung hierzu durchgeführt worden ist. Weiterhin gibt es die vom FD 10 im Jahre 2006 entwickelten Richtlinien zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen, die Anleitung und Handlungsempfehlungen bei der Wahrnehmung von Mitarbeitergesprächen geben sollen. Beim MAG sollen neben den konkret auszuführenden Arbeiten auch Themen wie Zusammenarbeit, Prozessoptimierung und Personalentwicklung besprochen werden. Das MAG hat in diesen Bereichen zu Zielvereinbarungen zu führen und soll die Kommunikation und Kooperation im Hause verbessern.

Durch die Einführung von Zielvereinbarungsgesprächen für die LOB in 2008 sind allerdings in vielen Bereichen die Themen Persönliche Entwicklung, Zusammenarbeit und Prozessoptimierung in Mitarbeitergesprächen in den Hintergrund getreten. Die Zielvereinbarungen konzentrieren sich zumeist auf Leistungs- und Arbeitsziele.

Daher wurde in 2017 nun die Richtlinien zur Durchführung von Mitarbei-

tergesprächen vom Fachdienst 10 überarbeitet, indem im Leitfaden für die Mitarbeitergespräche ausdrücklich auch die familiären und persönlichen Rahmenbedingungen als Thema miteinbezogen werden und der Hinweis aufgenommen wurde, die Durchführung von Mitarbeitergesprächen nicht nur auf die LOB zu beschränken.

Diese vom FD 10 überarbeitete Richtlinie ist allerdings nochmal mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle abzustimmen.

Die Einführung der überarbeiteten Richtlinie ist auch nochmal zum Anlass für eine Führungskräfte-schulung zu nehmen.

Daneben ist eine Führungskräfte- als auch eine Führungskräftenachwuchsschulung im Herbst 2017 in Kooperation mit den Gemeinden Schermbeck und Hünxe geplant, für die jeweils 5 Personen von Hamminkeln gemeldet werden können, wovon 3 Plätze zur Führungskräftenachwuchsschulung Frauen vorbehalten sind.

**5. Fort-  
schreibung  
des  
Gleichstel-  
lungsplans  
bis zum  
31.12.2019**

Die nachfolgende Fortschreibung des Gleichstellungsplanes bis zum 31.12.2019 übernimmt im wesentlichen die im dritten Frauenförderplan für den Zeitraum 2013 bis 2015 vereinbarten allgemeinen Maßnahmen zur Förderung

- der Gleichstellung
- der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie
- des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen.

Auf eine Ausweitung der Fortschreibung auf 5 Jahre gemäß des LGG nF wurde verzichtet

Die in den vergangenen Frauenförderplänen enthaltenen Auswahlkriterien bei Einstellungen und Höhergruppierungen wurden nicht wieder aufgenommen, da diese einerseits hinsichtlich Frauenförderung bereits im LGG näher definiert sind und die übrigen (z.B. Berufserfahrung, Schwerbehinderung) andererseits keinen frauenförderungsspezifischen Bezug haben.

Auf der Grundlage der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur im Rahmen des Berichts zum dritten Frauenförderplan sowie der unter Punkt 5.2 dargestellten Prognosen für im Gültigkeitszeitraum des vierten Frauenförderplans zu besetzende Stellen, Beförderungen und Höhergruppierungen wurden neben den allgemeinen Maßnahmen konkrete Ziele vereinbart.



## 5.1 allgemeine Maßnahmen

- 5.1.1 Geschlechtergerechte Verwaltungskultur**
- Die Verwirklichung der Gleichberechtigung wird u.a. angestrebt, durch
- eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache, d.h. alle Verfahren und Vordrucke innerhalb der Stadt Hamminkeln sind diesem Grundsatz anzupassen und es soll – wenn der Text es ermöglicht – eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet werden (siehe auch § 4 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW, Schreiben vom 04.08.2000),
  - eine geschlechtsspezifische Erfassung aller Statistiken, Erhebungen und Analysen im Rahmen von Personalbewirtschaftung und -entwicklung,
  - eine Sensibilisierung der Führungskräfte durch regelmäßige Angebote von Führungs- und Fortbildungsmaßnahmen zu gleichstellungsrelevanten Themen,
  - eine paritätische Besetzung von innerdienstlichen Arbeits- und Projektgruppen, soweit Beschäftigte sich freiwillig hierzu bereit erklären und nicht zwingende Mitgliedschaften zur Einschränkung der geplanten Gruppenstärke führen,
  - Das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG), das zum 01.04.2017 in Kraft getreten ist, enthält u.a. bei der Auftragsvergabe auch die Verpflichtung der Auftragnehmenden zur Durchführung von Maßnahmen zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die hierzu erlassene Rechtsverordnung (RVO TVgG NRW), die ebenfalls zum 01.04.2017 in Kraft getreten ist, weist Regelungen zur Berücksichtigung von Aspekten der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf, die bei einer Auftragsvergabe ab einer Höhe von 50.000 € für Dienstleistungsaufträge und 150.000 € für Bauaufträge zu berücksichtigen sind. Die Regelungen zum Tariftreue- und

Vergabegesetz und der hierzu ergangenen Rechtsverordnung sind zukünftig von allen Fachdiensten zwingend zu beachten. Eine entsprechende Verpflichtungserklärung ist vom Bietenden zu unterzeichnen.

### **5.1.2 Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie**

Die Stadt Hamminkeln erleichtert ihren Beschäftigten mit Kindern bzw. betreuungsbedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Beruf, Pflege und Familie sind nicht nur Frauensache. Die Stadtverwaltung unterstützt Väter, die von den Möglichkeiten Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit und Telearbeit Gebrauch machen. Das berufliche Fortkommen wird von einer Inanspruchnahme nicht beeinträchtigt. Spezifische in der Familien- und Pflegearbeit erworbene Fähigkeiten sind bei der Beurteilung der Qualifikation zu berücksichtigen, wenn diese für die zu übertragende Aufgabe relevant sind.

Gerade auch vor dem Hintergrund, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten, um Einarbeitungszeiten und Vertretungsregelungen zu verhindern bzw. zu erleichtern, sind Modelle zu entwickeln, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Dies kann insbesondere durch vorübergehende Arbeitszeitreduzierung, neue Arbeitszeitmodelle sowie alternierende Telearbeit erreicht werden. Gerade in den vergangenen Jahren ist im Falle des familienbedingten Ausfalls durch flexible Arbeitszeiten eine schnellere Rückkehr auf den Arbeitsplatz zu verzeichnen.

Bei einer entsprechenden Nachfrage wird die Stadt Hamminkeln Arbeitszeitmodelle wie z.B. Sabbatjahr, Jahresarbeitszeitkonto oder %-Regelung erproben.

Soweit die nachfolgenden Regelungen den Beschäftigten Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung bzw. zur Beurlaubung einräumen, ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller sonst ein organisatorischer Ausgleich herbeizuführen.

Insbesondere Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern wird eine Beibehaltung des Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses bei der Stadt Hamminkeln ermöglicht.

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Leitungsfunktionen. Anträgen von Führungskräften auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist stattzugeben, es sei denn, es liegen begründete organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vor, die eine Teilbarkeit unmöglich machen.

Bei Beförderungen und Höhergruppierungen sollen Mitarbeitenden keine Nachteile auf einer Teilzeitbeschäftigung entstehen. Bei Stellenausschreibungen im Bereich der Unterrepräsentanz von Frauen soll der Ausschreibungstext Teilzeitkräfte besonders ansprechen.

Ausbildungsplätze werden im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Möglichkeiten auch in Form von Teilzeitausbildungen angeboten.

Seitens des FD 10 wird den betroffenen Beschäftigten ein Beratungsgespräch angeboten, dessen Inhalt die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich

- der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen),
- der Reduzierung der Arbeitszeiten,
- der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten,
- der persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen

ist. Dabei ist auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiografie einzugehen.

Darüber hinaus steht die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihres Auftrages für Beratungsgespräche zur Verfügung.

Einem Antrag auf Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen wird im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten stattgegeben, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe stehen dem entgegen.

Teilzeit im nachfolgenden Sinne ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, kann aber ausdrücklich mehr als

die übliche Halbtagszeit umfassen.

Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach den gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden.

Werden Stellen aufgrund von Elternzeit frei, soll durch die Sicherstellung einer Vertretung und zügigen Wiederbesetzung dieser Stelle eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung junger Frauen und Mütter sowie engagierter Väter bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten erreicht werden. Dies gilt im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Elternzeit und ggf. der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen führen.

Personen, die Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen in Anspruch nehmen, wird unter folgenden Voraussetzungen ermöglicht, auf den bisherigen Arbeitsplatz zurückzukehren:

- Die Elternzeit / Beurlaubung wird für einen Zeitraum von maximal 3 Monaten in Anspruch genommen.
- Eine sich hieran anschließende Teilzeitvereinbarung darf 30 Wochenstunden nicht unterschreiten.
- Zwingende dienstliche Belange stehen nicht entgegen.

Die Stundendifferenz wird durch personelle Aufstockung bzw. organisatorische Umstrukturierung aufgefangen.

Dem FD 10 obliegt die Beratung der Männer und Frauen, die dieses Modell in Anspruch nehmen möchten.

Beurlaubten sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Entstehen durch Arbeitszeitreduzierung Stellenreste, auf die nicht verzichtet werden kann, sollen diese vorrangig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten werden, die sich in der Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Unabhängig davon soll eine vorzeitige Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung, insbesondere aus sozialen Gründen ermöglicht werden, wenn dienstliche

Belange nicht entgegenstehen. Auch sonstigen Teilzeitbeschäftigten soll im Rahmen der Möglichkeiten nach dem jeweiligen Stellenplan die Gelegenheit gegeben werden, ihre Arbeitszeit aufzustocken, besonders wenn soziale Gründe diese erforderlich machen.

Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung oder der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihre Beschäftigung nach der Beurlaubung bzw. Elternzeit informiert werden.

Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern und Pflegende wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden deren Belange vorrangig berücksichtigt.

Eltern und Pflegende erhalten nach Absprache mit ihren Vorgesetzten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungs- und Unterrichtszeiten von Kindertagesstätte, Schule und sonstigen Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen abzustimmen, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Die grundsätzlich vereinbarte Arbeitszeit bleibt hiervon unberührt.

Darüber hinaus ist Bediensteten mit Kindern die Möglichkeit einzuräumen, ihre Arbeitszeit an die Schul- und Betreuungsferienzeiten anzupassen und entsprechend befristete Zusatzvereinbarungen abzuschließen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und nicht eine unvertretbare Belastung der übrigen Beschäftigten entsteht. Darüber hinaus können andere Bedienstete im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprechende Regelungen in Anspruch nehmen. Derartige Vereinbarungen beinhalten einzelfallbezogen entweder eine anteilige Reduzierung des festgelegten Gehaltes während des gesamten Jahres oder die Vor- bzw. Nacharbeit der Zeit der Freistellung.

### **5.1.3 Stellen- ausschrei- bung**

Alle Stellen sind, soweit sie besetzbar sind und haushaltsrechtliche Bestimmungen einer Besetzung nicht entgegenstehen, grundsätzlich auszu-schreiben. Dieser Grundsatz gilt auch dann, wenn keine Stellen, sondern nur eine Führungsfunktion vakant ist. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zulässig.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darzulegen.

Es ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass die zu besetzende Stelle auch durch Teilzeitbeschäftigung ausgefüllt werden kann. Dies gilt auch für Stellen mit Führungsfunktionen. Ausnahmen können nur zugelassen werden, wenn nachvollziehbare und schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können, zu erwarten sind. Hierzu ist eine Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten erforderlich.

Interne und externe Stellenausschreibungen im Bereich der Unterrepräsentanz und von Führungsstellen sind so zu gestalten, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen. Dabei ist insbesondere der Aspekt der Besetzung mit Teilzeitkräften hervorzuheben. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind Frauen überrepräsentiert. Die Stadtverwaltung Hammingeln will das Potenzial nutzen und ihnen Chancen der beruflichen Weiterentwicklung auch in Bereichen der Unterrepräsentanz und in Führungsfunktionen eröffnen.

Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen (z.B. durch Übertragung von Produktverantwortungen und die Übernahme der stv. Fachdienstleitung).

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Bei nicht fachlichen Anforderungskriterien im Anforderungsprofil wie z.B. Organisationsfähigkeit, Teamarbeit oder Flexibilität sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Familienarbeit oder ehrenamtlicher Arbeit zu berücksichtigen, sofern diese hierfür von Bedeutung sind. Ebenso erfolgt eine Überprüfung, ob die wahrzunehmenden Aufgaben auch in Telearbeit erledigt werden können.

#### **5.1.4 Stellenbe- setzung**

Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft. Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden, soweit nicht zwingende Mitgliedschaften (Funktionen) zur Einschränkung führen. Im Rahmen eines Berichts wird die (paritätische) Besetzung der Auswahlkommission und die Anwendung der Auswahlkriterien dokumentiert. Dies umfasst auch eine geschlechtsspezifische Erfassung der eingegangenen Bewerbungen und zum Vorstellungsgespräch geladenen Personen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele 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.

Liegen nach einer internen Ausschreibung nicht genügend qualifizierte Bewerbungen von Frauen im Rahmen der Unterrepräsentanz vor und sind keine zwingenden haushaltsrechtlichen Bestimmungen gegeben, die eine interne Besetzung zwingend vorschreiben, ist die Ausschreibung einmal öffentlich zu wiederholen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten möglich.

Zu den Qualifikationen von Führungskräften gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Bisherige Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung sowie Beurlaubung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger darf in keinem Fall zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber gewertet werden.

Spezifische in der Familien- und Pflegearbeit erworbene Fähigkeiten sind bei der Beurteilung der Qualifikation zu berücksichtigen, wenn diese für die zu übertragende Aufgabe relevant sind.

Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtig-

sichtigt werden.

Werden im Zuge der Umstrukturierung neue Stellen eingerichtet oder vorhandene eingespart, sind die möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen und Männern in den betroffenen Bereichen zu analysieren. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Umstrukturierungen zu einer Verbesserung der Situation beitragen und sie nicht noch verschlechtern.

### **5.1.5 Ausbildung**

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen.

Die Stadt Hamminkeln hat in den Ausbildungsberufen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, bevorzugt Frauen einzustellen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Zahl zur Verfügung stehen.

Für die Ausschreibung und Besetzung von Ausbildungsplätzen gelten die Ziffern 5.1.3 und 5.1.4 entsprechend.

Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnissen in sogenannten „Männerberufen“ sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen im Bedarfsfall zu schaffen.

Frauen sind, soweit dies stellenmäßig möglich ist, nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu übernehmen.

Wenn in einem Ausbildungsgang Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Ausbildungsplätze werden im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Möglichkeiten auch in Teilzeitausbildungen angeboten.

### **5.1.6 Vergabe von Führungspositionen**

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei der Stadtverwaltung ist trotz des Landesgleichstellungsgesetzes und trotz des Frauenförderplans seit Jahren unverändert niedrig.

Obwohl der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung bei fast 50 %



liegt, sind Frauen in den Führungsfunktionen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Die Stadt Hamminkeln will auf das Potenzial ihrer qualifizierten Frauen in Führungspositionen nicht verzichten. Bei der Gewinnung von zukünftigen Führungskräften müssen daher Frauen verstärkt berücksichtigt werden (z.B. bei der Führungskräfteachwuchsschulung).

### **5.1.7 Fortbildung und Qualifizierung**

Frauen und Männern ist die Beteiligung an allen Maßnahmen der Personalentwicklung ohne Einschränkung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel zu ermöglichen, sofern sie als Zielgruppe benannt sind und wichtige dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen sind – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt. Dies findet keine Anwendung, wenn der Zulassung zur Fortbildung bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist.. Im Rahmen eines Berichts wird die Anwendung der Auswahlkriterien dokumentiert.

Bei internen und externen Fortbildungsveranstaltungen ist darauf hinzuwirken, dass auch Mitarbeitende, die Beruf, Pflege und Familie vereinbaren wollen, teilnehmen können.

Fortbildungen werden so angeboten, dass alle infrage kommenden Beamteten rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Rückkehrende aus längerfristiger Beurlaubung (z.B. Wiedereinstiegsseminare).

Fortbildungsveranstaltungen sind auch Beurlaubten bekannt zu geben. Ihre Teilnahme, insbesondere im voraussichtlichen letzten Jahr der Beurlaubung, ist besonders zu fördern. Ansprüche auf Bezüge oder Entgelt entstehen durch die Teilnahme nicht.

Fortbildungsveranstaltungen sollen auch in Teilzeitform stattfinden.

Da Frauen u.a. als eine Zielgruppe in der Personalentwicklung anzusehen sind, ist ihre Beteiligung an allen Maßnahmen der Personalentwicklung in einem Umfang sicherzustellen, der eine positive Veränderung der Personalstruktur erwarten lässt (z.B. Seminare für Bedienstete, die zukünftig eine Führungsaufgabe wahrnehmen wollen).

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggfls. Frauen besonders zu für Fortbildungsmaßnahmen zu motivieren, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind (z.B. Gewinnung Führungskräfte nachwuchs).

Die Gleichstellungsbeauftragte kann besondere Fortbildungsmaßnahmen für Frauen konzipieren und anbieten.

Beschäftigte sind auf das Fortbildungsangebot zum Thema „Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ sowie „Beruf und Lebensplanung von Frauen und Männern“ hinzuweisen.

Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Personalwesen tätig sind, um sie für die Förderung von Frauen im Beruf zu sensibilisieren.

Interne Fortbildungsveranstaltungen zu fachübergreifenden Themen sind bei entsprechender Nachfrage anzubieten.

Beschäftigte, deren Arbeitsplätze kurz- oder langfristig durch sogenannte neue Techniken Veränderungen erfahren, sind bei Fortbildungsmaßnahmen besonders zu berücksichtigen.

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind Veranstaltungen im Sinne des Arbeits- und Dienstunfallrechtes. Durch eine Teilnahme an diesen

Veranstaltungen entstehende Fahrtkosten sowie notwendige und angemessene Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren werden auch den teilnehmenden beurlaubten Kräften erstattet.

Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich oder ggf. Vergütung zu gewähren

Die Teilnahmegebühren für Fortbildungsveranstaltungen, die im dienstlichen Interesse liegen, trägt die Stadt Hammingeln.

#### **5.1.8 Beteili- gung von Frauen in Gremien**

In wesentlichen Gremien gemäß § 12 LGG (z.B. Aufsichts- und Verwaltungsräte, Kommissionen, Beiräte und Ausschüsse außerhalb der Ratsausschüsse) müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten sein.

Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden.

#### **5.1.8 Belästi- gung am Arbeits- platz**

Nach dem Gesetz zum Schutze der Beschäftigten haben Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, von der in erster Linie Frauen betroffen sind, zu schützen.

Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unnötige Körperkontakte, von Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhaltes, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, Zeigen pornografischer Darstellungen am Arbeitsplatz, sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

Sexuelle Diskriminierung verletzt die Menschenwürde und stört den Betriebsfrieden erheblich. Daher sorgen Vorgesetzte für ein Arbeitsplatzklima, in dem die persönliche Integrität aller gewahrt wird. Hinweisen auf sexuelle Belästigung gehen sie nach und unterstützen die Betroffenen, in dem sie sie ermutigen, sich gegen Belästigungen zu wehren und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte,

an nächsthöhere Vorgesetzte oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Vorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die Belästigten zu richten (Verursacherprinzip). Beschwerden von Betroffenen führen nicht zu deren Benachteiligung.

#### **5.1.9 Steuerungsprozess Frauenförderplan**

Die Steuerung des Prozesses obliegt dem Fachdienst 10.

Zum 01.01 eines jeden Jahres erfolgt im Rahmen der Geltungsdauer des Frauenförderplans eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben eingehalten werden, um nach Maßgabe des § 5 Abs. 7 LGG ergänzende Maßnahmen ergreifen zu können.

Seitens des FD 10 wird hierzu ein Bericht unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle vorbereitet, der den Vorstandsbereichs- und Fachdienstleitungen vorgelegt wird.

Stellt sich heraus, dass die Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Fruchten auch diese nicht, ist jede Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung eines Mannes in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, durch die Dienststelle besonders zu begründen.

Diese Folgen werden einvernehmlich ausgeschlossen, wenn

- die vereinbarten Ziele mangels weiblicher Bewerbungen nicht erreicht werden können
- Personalmaßnahmen im Rahmen der gesetzlichen Auswahlkriterien (u.a. LGG, LBG) erfolgt sind

Darüber hinaus ist gemäß § 5a LGG innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten. Zugleich ist der Gleichstellungsplan für weitere drei bis fünf Jahre fortzuschreiben.

Zur Feststellung von möglichen Defiziten hinsichtlich der Frauenförderung bei der Stadtverwaltung zu den im Gleichstellungsplan angestrebten Zielen ist vom FD 10 unter Beteiligung der Fachdienste bzw. vergleichbarer

Organisationseinheiten eine Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur vorzunehmen, die jährlich fortzuschreiben ist.

Zur Herstellung der notwendigen Transparenz sind zum jeweiligen Stichtag 01.01 von den Fachdiensten bzw. vergleichbaren Organisationseinheiten geschlechtsspezifische Statistiken zum Thema Teilnahme an Fortbildungen zu erheben

Seitens des Fachdienstes 10 sind diese Statistiken zu einer Gesamtübersicht zusammenfassen. Ebenfalls erfolgen über den Fachdienst 10 geschlechtsspezifische Statistiken zu den Themen Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungsverfahren, Anträge auf Teilzeit, Elternzeit, Beurlaubungen.

**5.1.10 Auswirkungen von Rechtsänderungen**

Eine evtl. Unwirksamkeit einzelner Teilregelung dieses Frauenförderplanes lässt die übrigen Teilregelungen unberührt. (Sollten die Tarifvertragsparteien oder der Gesetzgeber während der Laufzeit dieses Frauenförderplanes Regelungen schaffen, die Punkte des Frauenförderplanes betreffen, so sind diese zu übernehmen, soweit sie Verbesserungen darstellen.)

**5.2 Personalstrukturstatistik mit Prognose und konkreter Zielvorgabe getrennt nach Laufbahnen bis zum 31.12.2019**

Getrennt nach Laufbahnen wurden für die Personalstrukturstatistik im Rahmen der Fortschreibung des Frauenförderplans die erforderlichen Daten zum Stand 01.01.2017 erhoben.

**5.2.1 Höherer und Gehobener Dienst (Laufbahngruppe 2. Erstes und zweites Einstiegsamt)**

BesGr EntGr	Beschäftigte insg.	Davon Frauen	Frauen- anteil in %	Aus- scheidende Bedienstete		Altersteilzeit, (Freistellungsphase)	
				Frauen	Männer	Frauen	Männer
A15	1	0	0,00				1
E14	1	0	0,00				
Insgesamt h.D.	2	0	0,00				1
A13	2	0	0,00				1
A12	6	2	33,33				
A11	9 *8	5 *5	55,55 *62,50		1		
A10	7	4	57,14				
A9	2	1	0,00				
Insgesamt Beamte g.D.	26 *25	12 *12	46,15 *48,00		1		1
E12	3 *2	1 *1	33,33 *50,00		1		
E11	11 *10	2 *2	18,18 *20,00		1		
E10	11	6	54,55		1		
E9b und 9c	17 *16	10 *9	58,82 *56,25	1	1		
Insg. tar. Besch. g.D.	42 *39	19 *18	45,24 *46,15	1	4		
S15	2	2	100,00			1	
S13	1	1	100,00				
S11b	3	1	33,33				
Ingesamt Erzieher	5	4	80,00			1	
Insgesamt g.D.	73 *69	35 *34	47,95 *49,28	1	5	1	1

\* abzgl. Altersteilzeitfälle in der Freistellungsphase

**Höherer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt:**

Im Bereich des höheren Dienstes ist im Stellenplan 2017 zur Nachbesetzung der Vorstandsbereichsleitung I, deren Stelleninhaber zum 01.01.2019 in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eintritt, eine A15-Stelle sowohl als Wahlbeamtenstelle als auch für eine/n Laufbahnbeamtin/Laufbahnbeamten ausgewiesen.

Durch die am 30.11.1017 im HFA genehmigte Nachbesetzung mit einer Tariflich Beschäftigten wird ein Frauenanteil von 33 % (bzw. 50 % ohne ATZ in der Freistellungsphase) im höheren Dienst erreicht. Die Einstellung eines Wahlbeamten hätte keine Auswirkungen gehabt, da Wahlbeamtenstellen gemäß § 3 Abs. 2 Satz 2 LGG NRW nicht vom Landesgleichstellungsgesetz erfasst werden.

Gehobener Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt):

Wie der vorangestellten Tabelle zu entnehmen ist, scheiden im Zeitraum bis 2019 nach jetzigem Stand 8 Bedienstete (6 männl. Bedienstete und 2 weibliche Bedienstete) durch Erreichen der Altersgrenze, Eintritt Freistellungsphase Altersteilzeit bzw. aufgrund Befristung (Klimaschutzbeauftragte) aus dem Dienst aus. Davon sind in fünf Altersteilzeitfälle bereits Nachbesetzungen erfolgt.

Bei den Altersteilzeitfällen ist darauf hinzuweisen, dass aufgrund des Fortbestehens des Beschäftigungsverhältnisses diese Stellen weiterhin bis zum Ende der Freistellungsphase der Altersteilzeit fortgeführt werden und im Falle einer Nachbesetzung eine neue Stelle im Stellenplan einzurichten ist.

Da jedoch bei den Altersteilzeitfällen, die in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eingetreten sind, bereits über die Nachbesetzung und damit auch über die Frauenförderung entschieden worden ist, sind in der vorangestellten Tabelle die aktuellen Beschäftigungsverhältnisse einmal einschl. der Altersteilzeitfälle und einmal ohne ATZ in der Freistellungsphase dargestellt.

Bis 2019 sind folgende Veränderungen absehbar, die den Frauenanteil im gehobenen Dienst beeinflussen:

- Übernahme einer Inspektoranwärterin, die voraussichtlich in 2019 ihre Ausbildung beenden wird.
- Übernahme von zwei Inspektoranwärter, die voraussichtlich in 2017 und 2018 ihre Ausbildung beenden
  
- Übernahme einer EG 8-Bediensteten im Gebäudemanagement in EG 9c nach Abschluss einer dem Angestelltenlehrgang II gleichwertigen Weiterbildung. Zurzeit erhält die Beschäftigte eine Zulage nach EG 9c

- Nachbesetzung der befristeten Stelle des/der Klimaschutzbeauftragten, die gemäß KW-Vermerk in 2019 entfällt, in 2017 mit einer Frau

Weitere Personalbewegungen bis 2019 sind im gehobenen Dienst noch nicht absehbar.

Als Zielquote wird vereinbart, den Frauenanteil im gehobenen Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) auf 51,00 % zu erhöhen.

Hinsichtlich der Unterrepräsentanz der Frauen in einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen könnte durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderung unter Berücksichtigung der Frauenförderung dieser Unterrepräsentanz entgegengewirkt werden.

Zudem bietet die verstärkte Teilnahme von Frauen an der im Herbst 2017 beginnenden zweijährigen Führungskräftenachwuchsschulung die Möglichkeit, zukünftig den Frauenanteil in Führungsfunktionen zu erhöhen.



## 5.2.2 Mittlerer

### Dienst (Lauf- bahngruppe 1, zweites Einstiegsamt

BesGr EntGr	Beschäftigte insg.	Davon Frauen	Frau- en- anteil in %	Ausschei- dende Be- dienstete		Altersteilzeit (Freistel- lungs-phase)	
				Frau- en	Män- ner	Frau- en	Män- ner
A9	7 *6	5 *4	71,43			2	
A8	1	0	00,00				
Insgesamt Beamte	8 *7	5 *4	62,50 *57,14			2	
EG 9a	3	2	75,00	1			
E8	11	8	72,72				
E7	3	0	0,00				1
E6	67 *64	22 *22	32,84 *34,38	1	6	4	
E5	19 *17	14 *12	73,68 *70,59	3			
E4	5	5	100				
Insg. tar. Be- schäftigt e	108 *103	51 *49	47,22 *47,57	5	6	4	1
S08b	1	1	100,00				
S8a	13	12	90,91	4			
S03	1	1	100,00				
Insg. Erz.	15	14	93,33	4			
Insgesamt	131 *125	70 *67	53,44 *53,60	9	6	6	1

\*abzgl. Altersteilzeitfälle in der Freistellungsphase.

Bei den 15 in der vorangestellten Tabelle genannten Weggängen in den EG 5, 6, 9a und S8a (6 Männer, 9 Frauen) handelt es sich in 5 Fällen (3 Männer, 2 Frauen) um auslaufende Altersteilzeitbeschäftigungen, bei denen nach Eintritt in die Freistellungsphase bereits über die Nachbesetzung entschieden worden ist. Die anderen 10 Fälle sind Weggänge aufgrund des

- Erreichens der Altersgrenze (2 Frauen und 2 Männer) bzw.
- Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrages (4 Frauen), 1 Mann
- Kündigung eines Arbeitsverhältnisses (1 Frau)

Daneben gehen bzw. befinden sich sieben Bedienstete (1 Mann und 6 Frauen) in die/der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Für folgende dieser Stellen ist über eine Nachbesetzung bereits entschieden worden:

- EG6-Stelle auf der Kläranlage
- EG8-Stelle TUIV
- EG S8a-Stelle Kindergarten
- Hausmeisterstelle EG5 an der Grundschule Brünen
- Hausmeisterstelle EG6 an der Realschule Hamminkeln
- Einrichtung einer 0,75-Stelle Schulsekretärin Gesamtschule

Bei den Altersteilzeitfällen ist allerdings zu beachten, dass aufgrund des Fortbestehens des Beschäftigungsverhältnisses diese Stellen weiterhin bis zum Ende der Freistellungsphase der Altersteilzeit fortgeführt werden und im Falle einer Nachbesetzung eine neue Stelle im Stellenplan einzurichten ist.

Da jedoch bei den Altersteilzeitfällen, die in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eingetreten sind, bereits über die Nachbesetzung und damit auch über die Frauenförderung entschieden worden ist, sind in der vorangestellten Tabelle die aktuellen Beschäftigungsverhältnisse einmal einschl. der Altersteilzeitfälle und einmal ohne ATZ in der Freistellungsphase dargestellt.

In der Laufbahn des mittleren Dienstes ergibt sich für den Beamtenbereich kein Handlungsbedarf, da keine Unterrepräsentanz von Frauen in dieser Laufbahn vorliegt. Alle Frauen sind in der höchsten Besoldungsgruppe A9 des mittleren Dienstes vertreten.

In der Gruppe der Tarifbeschäftigten sind Frauen insbesondere in den Vergütungsgruppen 6 und 7, in denen die typischen Männerberufe angesiedelt sind, in größerem Umfang unterrepräsentiert.

Inwieweit man die durch die typischen Männerberufe verursachte Unterrepräsentanz beheben kann, ist fraglich, da es oft schon an adäquaten Bewerbungen von Frauen in diesen Bereichen mangelt.

Von daher kann nur bei vorzunehmenden Stellenbesetzungen, wie das LGG vorschreibt, verstärkt dazu aufgefordert werden, dass Frauen von der Bewerbungsmöglichkeit Gebrauch machen.

Zudem ist mit der zum 01.01.2017 in Kraft getretenen neuen Entgeltordnung die Entgeltgruppe 7 nun auch im allg. Verwaltungsdienst eingeführt worden, so dass bei entsprechenden Anträgen auf Neubewertung der Stelle und Vorliegen der hierfür erforderlichen Tätigkeitsmerkmale eine Höhergruppierung von EG 6 nach EG 7 bzw. EG 5 nach EG 6 für einige Bedienstete rückwirkend zum 01.01.2017 möglich ist.

Als Zielvorgaben für den Geltungszeitraum des vierten Frauenförderplans wird festgelegt, dass darauf hinzuwirken ist, dass vertraglich befristete Erhöhungen der wöchentlichen Arbeitszeit von Mitarbeiterinnen in unbefristete Verträge zu übernehmen sind, sofern ein Bedarf an Dauerbeschäftigung vorliegt.