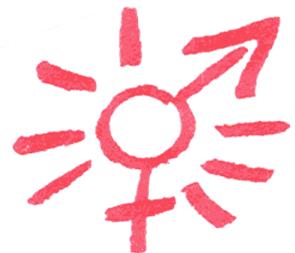


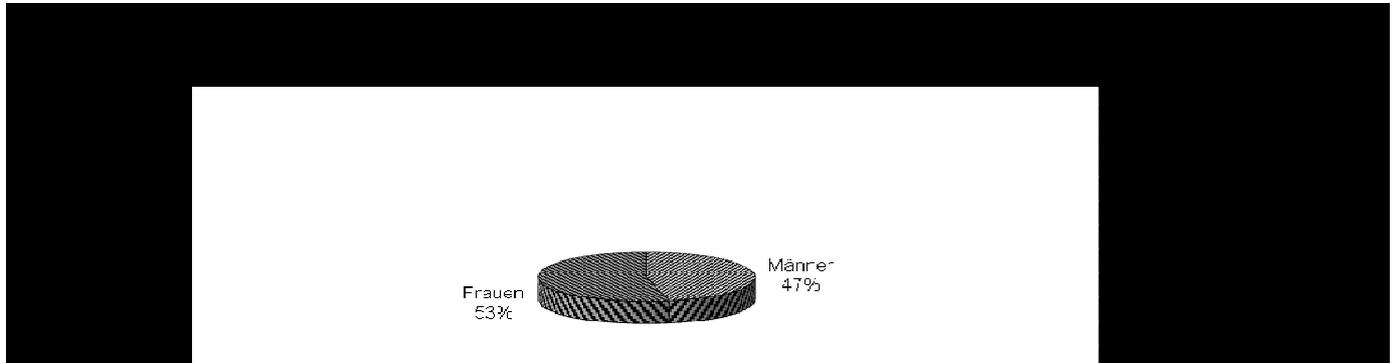
Frauenförderplan der Stadt Bad Münsterereifel 2011-2014



**Beschluss des Rates
der Stadt Bad Münsterereifel
vom 13.12.2011**

I. Statistische Auswertung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern¹

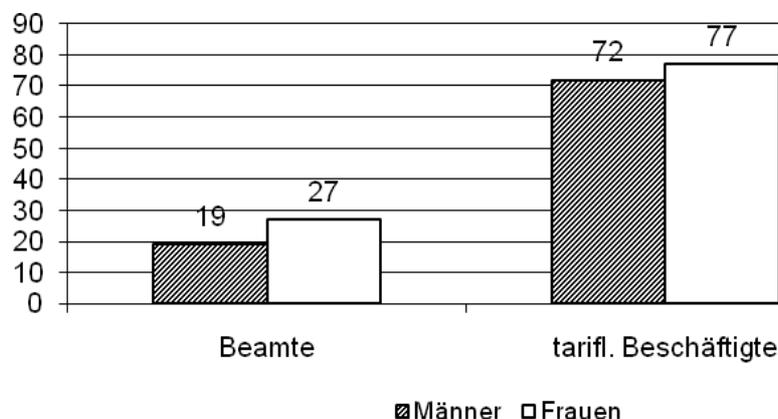
1. Geschlechtsspezifische Analyse der Beschäftigungssituation



Die Gesamtzahl der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Bad Münstereifel liegt nach dem Betriebsübergang der städtischen Kindertagesstätten an das Deutsche Rote Kreuz, Kreisverband Euskirchen bei 195 (nicht Stellen gemäß Stellenplan). Dabei handelt es sich um 104 Frauen und 91 Männer. Da nur Frauen von dem Betriebsübergang betroffen waren reduzierte sich der Frauenanteil um 8 % auf 53 % der Gesamtbelegschaft.

1.2 Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht

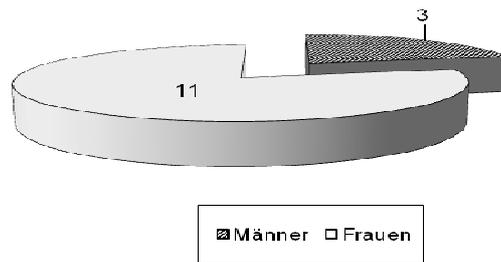
Der Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist weiterhin als tarifliche/r Beschäftigte/r eingestellt. In dieser Gruppe beträgt der prozentuale Frauenanteil 52 % und in der Gruppe der Beamten/Beamtinnen beträgt der prozentuale Frauenanteil 59 %



¹ Die statistischen Auswertungen basieren zur besseren Vergleichbarkeit mit dem Personalbericht auf dem Stand 12/2010.

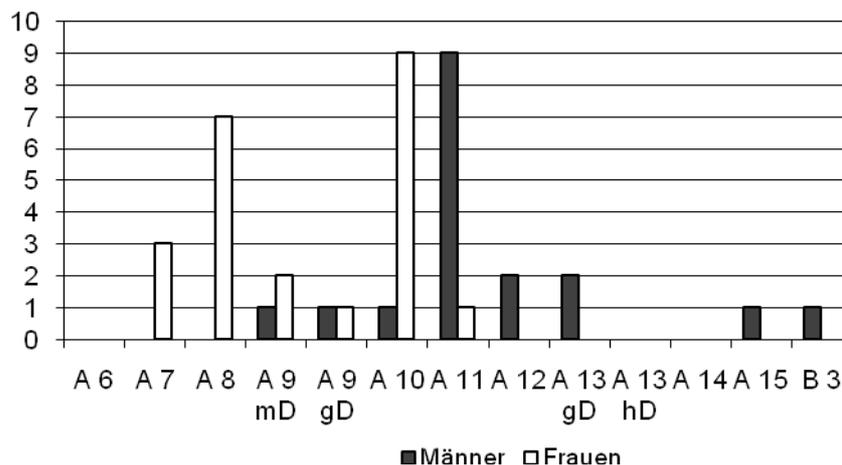
1.3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Insgesamt befinden sich 11 Frauen und 3 Männer in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Der Anteil der Frauen liegt insgesamt bei 79 %. 2 tariflich Beschäftigte werden für die Dauer von Beurlaubungen, 14 tariflich Beschäftigte aus anderen Gründen befristet beschäftigt



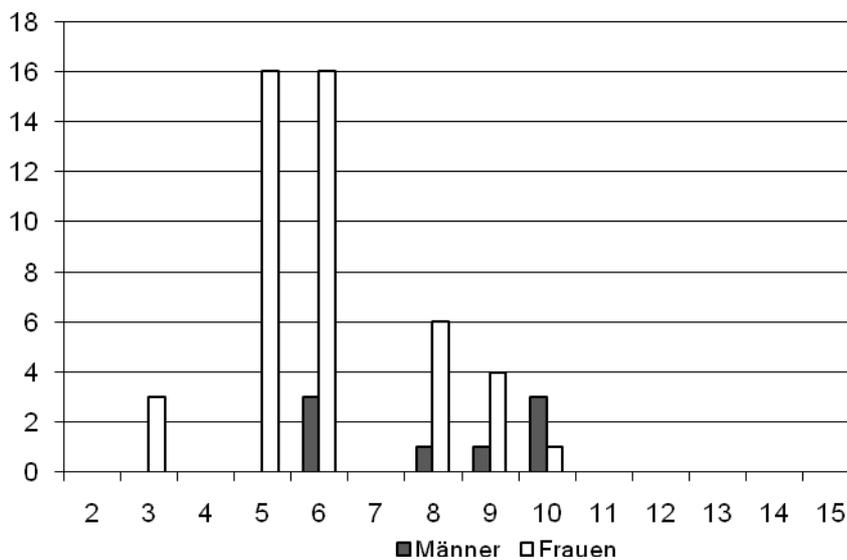
1.4 Beamte/Beamtinnen nach Besoldungsgruppen (ohne Anwärter/innen)

Insgesamt beschäftigt die Stadt Bad Münstereifel 41 Beamtinnen und Beamte. Von den 23 Beamtinnen befinden sich 12 im mittleren und 11 im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst. Die Grafik belegt deutliche Abweichungen und Unterschiede des Frauenanteils bezogen auf die einzelnen Besoldungsgruppen. Der Frauenanteil liegt im mittleren Dienst bei 92 %. Die Amtszulage wird jeweils einer Frau und einem Mann gewährt. Im gehobenen Dienst liegt der Anteil der Frauen bei 42 %. Momentan ist eine Frau mit der Wahrnehmung von Aufgaben eines Amtes ab Besoldungsgruppe A 12 und höher betraut. Durch die Vorgaben des Nothaushaltes und des einzuhaltenden Beförderungsverbotes, sowie der Beachtung laufbahnrechtlicher Voraussetzungen konnte eine amtsangemessene Beförderung noch nicht erfolgen.

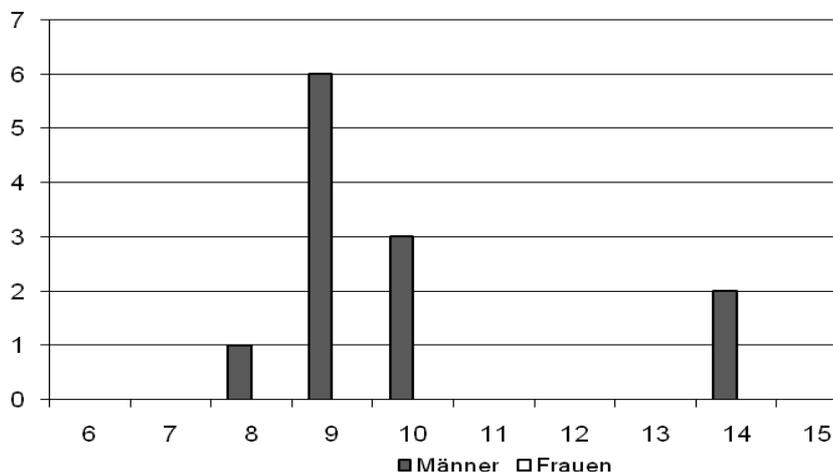


1.5 Tariflich Beschäftigte nach Entgelt- und Berufsgruppen (ohne Auszubildende)

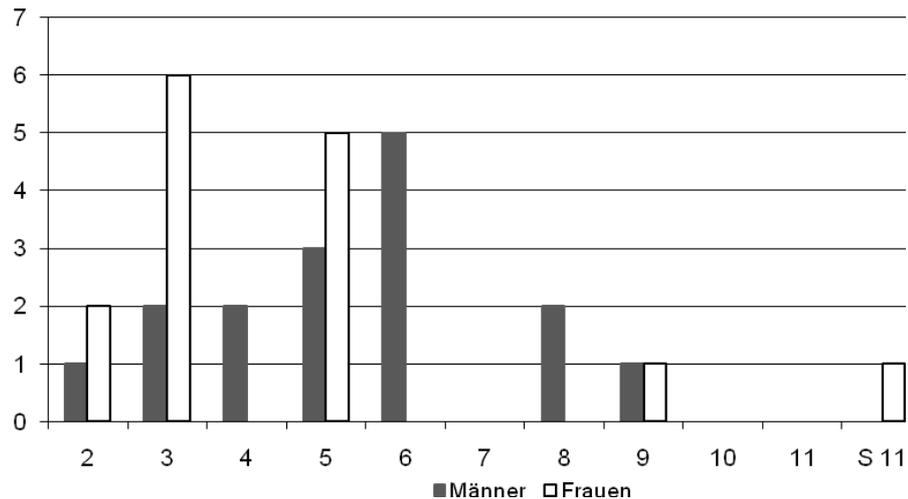
Die Stadt Bad Münstereifel beschäftigt insgesamt 146 tariflich Beschäftigte, davon gehören 54 der Berufsgruppe "**allgemeine nichttechnische Verwaltung**" (Fallgruppen 1) an. Bei den Entgeltgruppen 3 bis 8 TVöD (vergleichbar mittlerer Dienst) beträgt der Frauenanteil 91 %. Bei den Entgeltgruppen 9 bis 12 TVöD (vergleichbar gehobener Dienst) liegt der Frauenanteil bei 56 %.



Bei den **Technikern** beschäftigt die Stadt Bad Münstereifel ausschließlich Männer. Im Betrachtungszeitraum war eine neue Technikerstelle zu besetzen. Desweiteren ist ein gewerblich Beschäftigter seit dem Abschluss einer Arbeitsplatzüberprüfung als Techniker eingruppiert.

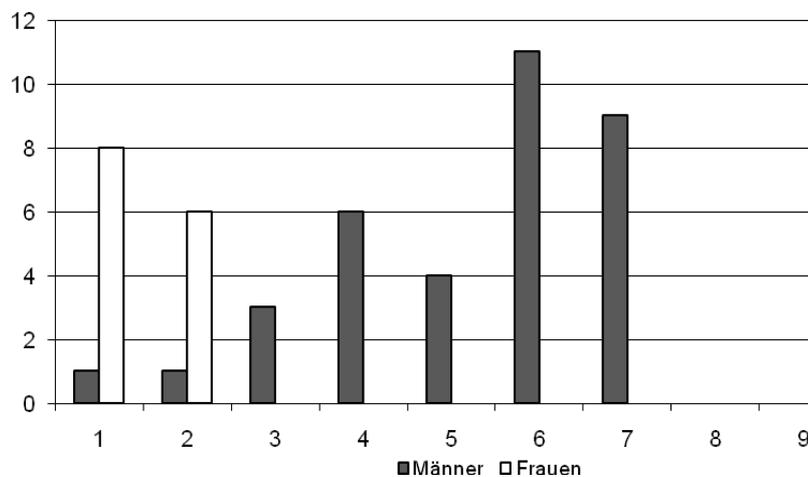


Zu den **"Sonstigen"** rechnen Beschäftigte im Vollziehungsdienst, Hausmeister/innen, Bibliotheksdienst, Politessen, Fachangestellte für Bäderbetriebe, Kassierer/innen, Wassermeister/innen und Sozialarbeiter/innen. Bei den Entgeltgruppen 3 bis 8 TVöD beträgt der Frauenanteil 44 %. Bei den Entgeltgruppen 9 bis 12 TVöD liegt der Frauenanteil bei 67 %.



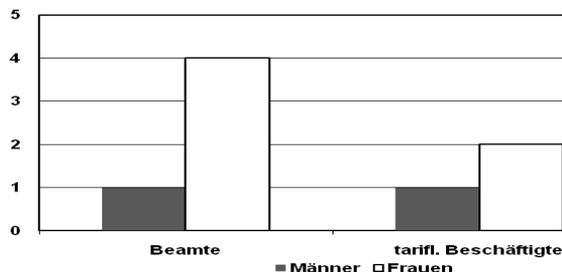
Gewerblich Beschäftigte nach Entgelt- und Berufsgruppen (ohne Auszubildende)

Bei den gewerblich Beschäftigten beschränkt sich der Frauenanteil auf die Reinigungskräfte und beträgt absolut 29 %.



1.6 Auszubildende und Anwärter/innen einschl. Beschäftigte in der Probezeit

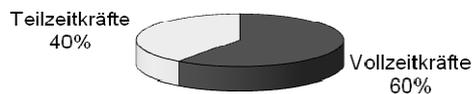
Im Ausbildungsjahr 2010/2011 befanden sich 6 Frauen und 2 Männer in einem Ausbildungsverhältnis mit der Stadt Bad Münstereifel. Der Frauenanteil beläuft sich insgesamt auf 75 %.



1.7 Teilzeitbeschäftigte

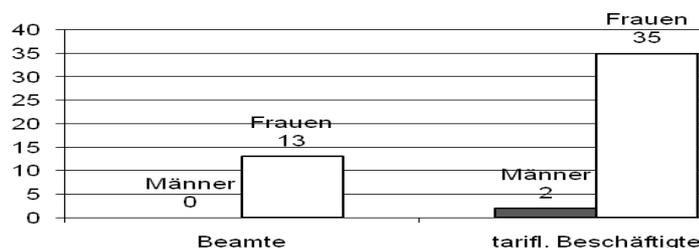
1.7.1 Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Insgesamt sind 117 Vollzeitkräfte und 78 Teilzeitkräfte beschäftigt.



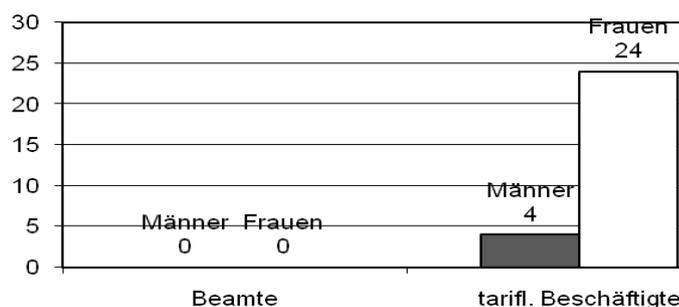
1.7.2 Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen und Geschlecht (>= 19,25 bzw. 20,5 Std./Woche)

Von den 78 Teilzeitbeschäftigten sind 50 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 19,25 bzw. 20,5 Stunden und mehr beschäftigt. Der Frauenanteil beträgt hier bei den Beamten/innen 100 % und bei den tariflich Beschäftigten 95 %.



1.7.3 Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen und Geschlecht (< 19,25 bzw. 20,5 Std./Woche)

28 tariflich Beschäftigte sind mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 19,25 Stunden beschäftigt. Der Frauenanteil beträgt in dieser Gruppe 86 %.



1.8 Beurlaubte Kräfte

Derzeit befindet sich eine Beschäftigte in Elternzeit, eine tariflich Beschäftigte ist darüber hinaus ohne Bezüge beurlaubt. Der Frauenanteil an den beurlaubten Kräften beträgt 100 %.

1.9 Stellenbesetzungen

1.9.1 Externe Zugänge in 2008 - 2010

In den Jahren 2008 - 2010 wurden insgesamt 48 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (37 Frauen und 11 Männer) eingestellt (nicht Stellen gem. Stellenplan). Von diesen 48 Neueinstellungen erhielten 10 Beschäftigte unbefristete Verträge. Der überwiegende Teil der neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (38 Personen) erhielt befristete Verträge. Hierbei handelt es sich überwiegend um Einstellungen für den Ersatz von Mitarbeiterinnen, die sich in Elternzeit/Beurlaubung befinden oder um zwingende Nachbesetzungen für ausgeschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

11 Frauen wurden im Berichtszeitraum für die städtischen Kindertagesstätten eingestellt und wechselten am 01.08.2010 mit dem Betriebsübergang zum Deutschen Roten Kreuz. Des weiteren wurde 7 jungen Menschen die Möglichkeit eröffnet eine Berufsausbildung bei der Stadt Bad Münstereifel zu erwerben.

Unter den o.g. Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen befinden sich 10 gewerblich Beschäftigte (9 Frauen und 1 Mann) die zum Teil befristet eingestellt wurden.

Der Frauenanteil an den Neueinstellungen liegt insgesamt bei 77 %.

1.9.2 Interne Stellenbesetzungen

Zum 01.01.2010 trat die neue Organisationsstruktur in Kraft, die auch Auswirkungen auf die Dezernats- und Ämterzuschnitte hatte. In diesem Zusammenhang wurde eine Beamtin zur Amtsleiterin bestellt. 2 Mitarbeiterinnen und 2 Mitarbeiter wurden zum/zur Sachgebietsleiter/in bestellt.

1.9.3 Beförderungen/Höhergruppierungen in 2008 - 2010

In den Jahren 2008 - 2010 wurden 9 Beamte (4 Frauen und 5 Männer) befördert und 15 tarifliche Beschäftigte (10 Frauen und 5 Männer) höhergruppiert.

1.10 Beurteilungen

2008 – 2010 wurden im Rahmen der Beförderungsverfahren 4 Frauen und 5 Männer beurteilt.

1.11 Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen in den Jahren 2008 - 2010 an insgesamt 387 ein- oder mehrtägigen Fortbildungsmaßnahmen teil. Insgesamt 154 Fortbildungsmaßnahmen besuchten vollbeschäftigte und 98 Fortbildungsmaßnahmen besuchten teilzeitbeschäftigte Frauen. An 135 Fortbildungsmaßnahmen nahmen Männer teil. Unter diesen war ein teilzeitbeschäftigter Mann. Zusätzlich wurden 9 Inhouse-Schulungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt.

Ein tariflich Beschäftigter hat im Berichtszeitraum die Fortbildungsprüfung zum Verwaltungsfachwirt (2. Angestelltenprüfung) bestanden und ein tariflich Beschäftigter hat mit der Fortbildung zum Verwaltungsfachwirt begonnen. Zwei Auszubildende für den Beruf der Verwaltungsfachangestellten bestanden ebenfalls ihre Abschlussprüfung.

II. Prognose der zu besetzenden Stellen bis 2014

1. Analyse der frei werdenden Stellen

1.1 Zu erwartende Abgänge bis 2014

Nach derzeitigem Kenntnisstand werden innerhalb des Planungszeitraums dieses Konzepts 9 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Stadt Bad Münstereifel verlassen, weil die Stelleninhaber/innen innerhalb dieses Zeitraumes das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollenden oder ggfl. durch eine Altersteilzeitregelung aus den Diensten der Stadt ausscheiden können.

1.2 Korrelation der frei werdenden Stellen mit der Frauenquote in der jeweiligen Berufsgruppe

Auf der Grundlage der bisherigen statistischen Auswertungen ist nachfolgend ein Abgleich der bis 2014 frei werdenden Stellen bezogen auf die jeweilige Frauenquote in dieser Berufsgruppe (s. Abschnitt I, Ziff. 1.4 bis 1.7) vorzunehmen. Ziele und Maßnahmen, die sich aus diesen statistischen Feststellungen sowie auch allgemein aus den einschlägigen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann ergeben, sind im Teil III. noch gesondert darzustellen.

Nach derzeitigem Kenntnisstand besteht die Möglichkeit, dass bis 2014 insgesamt 9 (Teil-)Stellen frei werden. Diese (Teil-)Stellen sind derzeit mit 3 Frauen und mit 6 Männern besetzt.

Berufsgruppe gem. Abschnitt I, Ziff. 1.4-7.	Mögliche Abgänge	Frauenquote
Beamte/innen des höheren Dienstes		0 %
Beamte/innen des gehobenen Dienstes		42 %
Beamte/innen des mittleren Dienstes		92 %
Tarifl. Beschäftigte E.-Gr. 13 und höher (allg. Verw.)		Keine Stellen
Tarifl. Beschäftigte E.-Gr. 9 bis 12 (allg. Verw.)		56 %
Tarifl. Beschäftigte E.-Gr. 3 bis 8 (allg. Verw.)	2	91 %
Tarifl. Beschäftigte E.-Gr. 13 und höher (Techniker)		0 %
Tarifl. Beschäftigte E.-Gr. 9 bis 12 (Techniker)		0 %
Tarifl. Beschäftigte E.-Gr. 3 bis 8 (Techniker)		Keine Stellen
Sonstige tarifl. Beschäftigte E.-Gr. 9 bis 12		67 %
Sonstige tarifl. Beschäftigte E.-Gr. 3 bis 8	2	44 %
Sonstige tarifl. Beschäftigte E.-Gr. 2	1	67 %
Gewerblich Beschäftigte E.-Gr. 3 bis 8	3	0 %
Gewerblich Beschäftigte E.-Gr. 1 bis 2	1	88 %

Grundsätzlich wird es wegen der Haushaltssituation und der Konsolidierungsbemühungen nicht zu Nachbesetzungen kommen. Sofern in Einzelfällen jedoch eine Nachbesetzung erforderlich wird, wird über Ausschreibungen eine adäquate Nachfolgelösung zu realisieren sein.

III. Ziele und Maßnahmen zur Frauenförderung

1. Zielvorgaben gem. § 6 Abs. 3 LGG

Ziel ist es, in den nächsten 3 Jahren im höheren und gehobenen Dienst sowie im Bereich der technischen Beschäftigten freiwerdende Stellen bei Wiederbesetzung sowie eventuelle Neueinstellungen im Rahmen der Bestimmungen des § 7 LGG mit Frauen zu besetzen. Dies gilt besonders bei der Besetzung von Führungs- und Leitungsfunktionen in allen Bereichen.

2. Maßnahmen zur Frauenförderung

2.1 Präambel

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist in der Stadtverwaltung Bad Münstereifel in ihrer Gesamtheit noch nicht verwirklicht, auch wenn der Frauenanteil insgesamt recht hoch ist. Bei der Umsetzung der Zielsetzungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist zu beachten, dass die Stadt Bad Münstereifel aufgrund ihrer ländlichen Struktur und vergleichsweise geringen Beschäftigtenzahl diesen Anforderungen nur insoweit gerecht werden kann, als die objektive Arbeitsmarktsituation dies ermöglicht.

Die Stadtverwaltung Bad Münstereifel in ihrer Gesamtheit setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen bei. Eine strukturelle Benachteiligung liegt dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen. Daher ist die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Dienststelle gleichermaßen wahrzunehmen ist. Nach dem LGG soll dies auch für die paritätische Besetzung aller Gremien gelten.

Die Verwaltungsleitung sowie alle Amtsleiter/innen tragen für ihren Zuständigkeitsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten grundsätzlichen Ziele in einem Zeitraum von 3 Jahren entsprechend den objektiven Rahmenbedingungen realisiert werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die unmittelbar zuständigen Stellen die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen des Frauenförderplans, das heißt, dessen praktische Umsetzung.

Der Maßnahmenkatalog zur Frauenförderung soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des LGG nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen. Ziel ist, die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbessert wird.

2.2 Geltungsbereich

Der nachstehende Maßnahmenkatalog zur Frauenförderung gilt für die Stadtverwaltung Bad Münstereifel in ihrer Gesamtheit.

Entsprechend dem § 2 Abs. 3 LGG soll bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch das Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört der Stadt Bad Münstereifel allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter in dem jeweils geltenden rechtlichen Rahmen darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

2.3 Übergreifende Maßnahmen zur Frauenförderung

Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe definiert. Zur Frauenförderung als übergreifende Maßnahmen gehören auch die Erstellung von geschlechtergerechten Personalentwicklungskonzepten, Aus- und Fortbildungskonzepten und der Umgang mit Umstrukturierungsmaßnahmen.

Es ist darauf zu achten, dass personalwirtschaftliche Maßnahmen nicht zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen. Ist absehbar, dass aufgrund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, sind alle gegebenen Möglichkeiten zu ergreifen, ein Absinken des Frauenanteils zu vermeiden.

Der Bürgermeister sowie alle Dienstkräfte mit Leitungsfunktion setzen sich dafür ein, die Zielsetzung des Frauenförderplans und die Umsetzung zu begleiten. Bei der Entwicklung von Konzepten im Rahmen des Frauenförderplans ist darauf zu achten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, mit einbezogen werden. Eine Organisationsform, die diese Gruppe faktisch ausschließt, widerspricht dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung.

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilungen oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten ist grundsätzlich zu vermeiden. Nach Möglichkeit sind entgegengewirkende Maßnahmen zu ergreifen (s.o.).

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, sofern nicht rechtliche Zwänge dem entgegenstehen. Im Falle der Haushaltssicherung (HSK) ist bei der genehmigenden Aufsichtsbehörde darauf hinzuwirken, dass Stellen, die durch Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung vakant werden, von der Stellenbesetzungssperre ausgenommen werden.

Bezogen auf die Begründung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 SGB IV sowie auch auf Privatisierungsmaßnahmen wird grundsätzlich Zurückhaltung geübt und so den Zielsetzungen der Frauenförderung Rechnung getragen. Aufgrund der haushaltsrechtlichen Zwänge ist es allerdings auch unerlässlich, die rechtlichen Rahmenbedingungen auszuschöpfen.

2.4 Stellenausschreibung

Alle Stellen von Berufsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden grundsätzlich ausgeschrieben, in der Gesamtverwaltung veröffentlicht und auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Elternzeit bzw. bei Beurlaubung zugestellt. Bei Gründen, von dem Ausschreibungsverfahren abzusehen, ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen spätestens zeitgleich mit der Mitwirkung der Personalvertretung sicherzustellen.

In Bereichen, Berufen und Funktionen mit einem Anteil von Frauen an den Beschäftigten unter 50 % gilt, dass die Personalverantwortlichen Frauen bei notwendiger gleicher Qualifikation verstärkt zur Bewerbung motivieren und sie unterstützen. Bei Neu- bzw. Wiederbesetzung von Stellen mit einem Frauenanteil von unter 20 % soll auch extern ausgeschrieben werden, sofern haushaltsrechtliche Bestimmungen einer externen Besetzung nicht entgegenstehen.

Alle frei werdenden Stellen, die zur Besetzung anstehen, sind unter Beachtung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung grundsätzlich dahingehend zu überprüfen, ob und welche Formen von Teilzeitarbeit bzw. flexibler Arbeitszeitgestaltung möglich sind. An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass der Anteil der Teilzeitkräfte bei der Stadtverwaltung Bad Münstereifel bei beachtlichen 40 % liegt und viele verschiedene Teilzeitmodelle angewendet werden.

Unter Berücksichtigung des § 13 Abs. 2 LGG sind insbesondere Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auf ihre Teilbarkeit hin zu überprüfen. Begründungen, die einer Teilbarkeit der zu besetzenden Stelle entgegenstehen, müssen der Gleichstellungsbeauftragten so rechtzeitig zugehen, dass sie gegenüber der Verwaltungsleitung ihr Widerspruchsrecht geltend machen kann.

Alle Stellen im Ausbildungsbereich (ausgenommen Praktikanten/Praktikantinnen) sind grundsätzlich auszuschreiben.

In den Bereichen, Berufen und Laufbahngruppen mit einem Anteil von Frauen an den Beschäftigten unter 50% wird in diesen Ausschreibungen (intern und extern) darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

Die Ausschreibung hat sich grundsätzlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren.

Bei der Erstellung des Anforderungsprofils sind neben den fachlichen auch soziale Kompetenzen zu berücksichtigen. Bezogen auf die jeweilige Stelle ist bei den sozialen Kompetenzen zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein kann.

Zu den Schlüsselqualifikationen bei Stellen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben gehören neben der fachlichen Autorität auch Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Beseitigung mittelbarer Diskriminierungen sowie Vorbeugung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz. Daher wird in den Ausschreibungstext für Stellen mit Führungsaufgaben folgender Satz aufgenommen: „Von der/dem Stelleninhaber/in wird erwartet, dass sie/er sich für die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes und die Umsetzung des Plans zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern – Frauenförderplan der Stadt Bad Münstereifel - einsetzt.“

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält alle Stellenausschreibungen frühzeitig vor der jeweiligen Veröffentlichung zur Kenntnis.

2.5 Stellenbesetzungen

Für die Beurteilung der Eignung und Befähigung i. S. von § 9 Beamtenstatusgesetz und § 10 Abs. 1 LGG sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Sofern es für die zu übertragende Stelle von Bedeutung ist, sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen als Auswahlkriterium mit einzubeziehen.

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 oder alle Bewerberinnen zum Auswahlverfahren einzuladen, wenn sie die geforderten Qualifikationen für die zu besetzende Stelle erfüllen.

Eine für die Personalauswahl eingerichtete Auswahlkommission ist zur Hälfte mit Frauen zu besetzen. Ist dies nicht möglich, so sind die Gründe aktenkundig zu machen. An der Auswahlkommission ist die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterin zu beteiligen.

Hält die Gleichstellungsbeauftragte das Ergebnis der Personalauswahl für unvereinbar mit dem LGG, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit diesem Frauenförderplan, kann sie entsprechend ihrer gesetzlichen Beteiligungsrechte innerhalb einer Woche nach ihrer schriftlichen 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 Vergütungs- und Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erlangen, sind Frauen bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen. Dies gilt auch für die Vergabe von Leitungsfunktionen.

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.

Durch die Umorganisation der Verwaltung zum 01.01.2010 konnte der Frauenanteil in der mittleren Führungsebene der Verwaltung von 0 % auf 17 % und in der unteren Führungsebene der Verwaltung von 18 % auf 27 % erhöht werden. Gleichzeitig reduzierte sich im Jahr 2010 die Anzahl der Frauen mit Leitungsfunktion in den Kindergärten durch den Betriebsübergang an das Deutsche Rote Kreuz von 9 (100 %) auf 0.

2.6 Ausbildung

Die Stadtverwaltung Bad Münstereifel in ihrer Gesamtheit setzt sich zum Ziel, den Anteil von jungen Frauen in den Ausbildungsberufen, in denen sie gar nicht oder kaum vertreten sind, deutlich zu verbessern. Bisher war die Resonanz von weiblichen Bewerbern in den o.g. Ausbildungsberufen sehr gering. Durch eine verstärkte Teilnahme am Girls' Day erhofft sich die Verwaltung mehr junge Frauen zur Ausbildung in Ausbildungsberufen, in denen sie gar nicht oder kaum vertreten sind, motivieren zu können.

2.7 Fortbildung

In Seminaren für Führungskräfte sind u.a. auch die folgenden Themenstellungen zu behandeln:

- Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung,
- Personalentwicklung/Frauenförderung,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz,
- Geschlechtergerechte Beurteilung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

Mit externen Referenten und Referentinnen sind entsprechende Konzepte hierzu abzustimmen.

Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist für alle Führungskräfte wünschenswert und für die Übernahme von Führungsaufgaben angezeigt.

Bei der Erstellung eines internen Fortbildungsprogramms ist die Gleichstellungsbeauftragte so rechtzeitig zu beteiligen, dass ihre Anregungen und Vorschläge berücksichtigt werden können.

An den Maßnahmen eines internen Fortbildungsprogramms dürfen Teilzeitbeschäftigte bei der Bewilligung von Fortbildungen nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, wird ihnen Freizeitausgleich bzw. in besonders begründeten Fällen Stundenvergütung gewährt. Es wird angestrebt, den Prozentanteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Fortbildungsmaßnahmen (z.Z. 26 %) weiter auszubauen und weiterhin die Teilzeitkräfte zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu motivieren.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggfls. Frauen besonders zu motivieren. Für Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts.

Durch eine Teilnahme entstehende Fahrtkosten werden auch den beurlaubten Kräften erstattet.

Neben den Seminaren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden auch Seminare speziell für Frauen angeboten, wie z.B. Rhetorik für Frauen, Strategien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Selbstbehauptung und spezielle Seminare, die sie motivieren und unterstützen, sich beruflich weiterzuentwickeln.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich im Erziehungsurlaub/Beurlaubung befinden, werden entsprechende Fortbildungen angeboten, die die berufliche Wiedereingliederung erleichtern.

Die Teilnahme am 1. Angestelltenlehrgang und an der Weiterbildung zur Verwaltungsfachwirtin ist grundsätzlich auch während des Erziehungsurlaubes und der Beurlaubung möglich, bedarf jedoch wegen der Haushaltslage der Stadt jeweils einer Einzelfallentscheidung.

Für Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes besteht mit Erreichen der Altersgrenze von 45 Jahren die Möglichkeit zur Teilnahme am prüfungserleichterten Aufstieg in den gehobenen Dienst. Die Verwaltung ist bemüht, insbesondere Frauen zur Teilnahme an dem entsprechenden Vorbereitungslehrgang zu motivieren und hat dies in den letzten Jahren auch schon erfolgreich umgesetzt. Es wird angestrebt, diese Weiterbildungsmöglichkeit auch weiterhin gezielt für Frauen anzubieten.

Für Bedienstete in den unteren Entgeltgruppen ohne Aufstiegsmöglichkeit werden im Rahmen von konkreten Personalentwicklungsmaßnahmen spezielle Fortbildungsmaßnahmen angeboten.

2.8 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, können individuelle Arbeitszeiten festgelegt werden, die die Doppelbelastung durch Familie und Beruf erleichtern.

Anträgen dieser Bediensteten auf Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind, sofern nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen, zu entsprechen. Die Teilzeitbeschäftigung ist unbeschadet dieser Belange 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 Vollzeit Arbeitsplatz, ist dies im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt analog für Bedienstete, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde.

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

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt die Stadtverwaltung Bad Münstereifel in ihrer Gesamtheit Männer, die die Möglichkeit der vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung und/oder Beurlaubung in Anspruch nehmen. Die neuen gesetzlichen Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von z.B. Vätermoaten oder Elternzeit für Väter wird vereinzelt von Mitarbeitern der Stadtverwaltung beantragt. Die Verwaltung unterstützt Mütter und Väter, die ihren Erziehungsauftrag wahrnehmen möchten und versucht ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen. Dies gilt für Bedienstete die einen Angehörigen pflegen natürlich entsprechend.

Allen Bediensteten wird durch die Stadtverwaltung die Möglichkeit der Information über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen finanziellen und beruflichen Konsequenzen, eingeräumt.

Die Stadtverwaltung Bad Münstereifel strebt an, dem Wunsch der/des Bediensteten auf Rückkehr an den alten Arbeitsplatz nach Inanspruchnahme der Elternzeit bzw. Beurlaubung zu entsprechen, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Auf Wunsch der/des Bediensteten in der Elternzeit oder Beurlaubung informieren Vorgesetzte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über wichtige Veränderungen im Aufgabenbereich.

Bei Stellen, die aus Gründen der Elternzeit/der Beurlaubung vakant sind, ist unter Ausschöpfung der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Dies gilt ebenfalls für frei werdende Stellenanteile bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen.

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, so sollen diese vorrangig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten werden, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Die in den letzten Jahren praktizierte Möglichkeit des stufenweisen Wiedereinstieges wurde von den Mitarbeiterinnen sehr gut angenommen und konnte den Großteil der Frauen zur Rückkehr in den Beruf motivieren.

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 unvertretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

Die Stadtverwaltung Bad Münstereifel unterstützt die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten von Bediensteten mit betreuungspflichtigen Kindern durch die Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeiten und anderen Maßnahmen im Rahmen der Bestimmungen. Der hohe Prozentanteil von Teilzeitbeschäftigten und die vielen Möglichkeiten zur Ausgestaltung der Arbeitszeit verdeutlichen, wie wichtig der Verwaltung eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer ist.

Zur besseren Bewältigung von Notsituationen in der Kinderbetreuung wurde in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten ein Eltern-Kind-Arbeitszimmers in der Verwaltung eingerichtet. Nach Ablauf der dreijährigen Pilotphase wird über den Fortbestand dieser familienpolitischen Maßnahme entschieden und berichtet.

Als eine weitere Maßnahme für familienfreundliche Arbeitszeiten wird die Einführung von Tele- und Heimarbeitsplätzen auf Grundlage einer Dienstvereinbarung geprüft.

Alle Bediensteten, die sich in Elternzeit oder Beurlaubung befinden, werden rechtzeitig vor Ablauf ihrer 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. Im Einzelfall können für Väter und Mütter individu-

elle Möglichkeiten geschaffen werden, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätten, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat in einer Umfrage den Bedarf an einem betrieblichen Kinder-Ferienprogramm abgefragt. Da die Nachfrage an einem solchen Programm gering ist, wird zur Zeit nach alternativen Lösungen zur Überbrückung der Ferienzeiten gesucht.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (jedoch überwiegend für die weiblichen Beschäftigten) wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aufgrund der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahren eine immer größere Bedeutung erhalten. Die Übernahme von Pflegeaufgaben hat Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In einen ersten Schritt soll die Thematik in einer Befragung der Beschäftigten aufgegriffen werden. Hieraus sollen praxisorientierte Lösungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf entwickelt werden.

2.9 Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

2.9a Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Stadtverwaltung Bad Münstereifel in ihrer Gesamtheit ist verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), insbesondere § 3, Abs. 4, Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass diese am Arbeitsplatz unterbleiben.

Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen sowie Verbreiten oder Speichern (unter Inkaufnahme der Zugriffsmöglichkeit durch Dritte) von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Straftatbestand i. S. des 13. Abschnittes des Strafgesetzbuches und eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.

Von sexueller Belästigung Betroffene unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Stadtverwaltung Bad Münstereifel in ihrer Gesamtheit. Sie dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Beschäftigte, die von sexueller Belästigung betroffen sind, werden ausdrücklich aufgefordert, den Dienstvorgesetzten zu informieren und von ihrem Beschwerderecht Gebrauch zu machen.

Alle Kräfte mit Vorgesetztenfunktion haben der Beschwerde nachzugehen und unter Einbeziehung des Amtes für zentrale Dienste und Finanzen geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die die betroffene Person vor weiteren sexuellen Belästigungen schützt. Sollten die ergriffenen Maßnahmen für die belästigte Person unwirksam oder unzumutbar sein, hat sie das Recht, im Einvernehmen mit der

Personalleitung ihre Arbeit vorübergehend niederzulegen, ohne eine Minderung ihres Arbeitsentgeltes und der Bezüge.

Kommt das Amt für zentrale Dienste und Finanzen nach Anhörung der belästigten Person und der beschuldigten Person zu dem Ergebnis, dass der Vorwurf gerechtfertigt ist, so wird gegen Beamte eine Disziplinarverfügung (Verwarnung, Verweis oder Geldbuße) erlassen oder das förmliche Disziplinarverfahren eingeleitet. Für tariflich Beschäftigte gilt das Arbeitsrecht.

Bedienstete, denen eindeutig nachgewiesen wurde, dass sie in der Vergangenheit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sexuell belästigt haben, sind für herausgehobene Funktionen grundsätzlich und regelmäßig nicht geeignet.

2.9b Mobbing am Arbeitsplatz

Mobbing hat in der öffentlichen Wahrnehmung in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Insbesondere Frauen sind davon betroffen. Mobbing lässt sich u.a. festmachen an

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

Um physische und psychische Symptome zu vermeiden und abzubauen, ist bei Kenntnisnahme eine sofortige Reaktion des/der Vorgesetzten erforderlich. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag dazu zu leisten, Mobbing zu verhindern.

Bedienstete, die von Mobbing betroffen sind, werden ausdrücklich aufgefordert, den Dienstvorgesetzten zu informieren und von ihrem Beschwerderecht Gebrauch zu machen. Den Betroffenen 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.

Führungskräfte, die nachweisbar trotz Kenntnis von Mobbing nicht eingreifen oder selbst beteiligt sind, sind grundsätzlich und regelmäßig für weitere Beförderungen wegen Zweifeln an ihrer Sozial- bzw. Führungskompetenz und für entsprechend herausgehobene Funktionen nicht geeignet und können an einen Arbeitsplatz ohne Führungsaufgaben versetzt werden.

Die unter Ziffer 2.9a und 2.9b angesprochenen Maßnahmen und Handlungsmaximen gelten auch für Personen, die in der Personalvertretung tätig sind oder Aufgaben zur Gleichstellung von Frau und Mann wahrzunehmen haben. Die Stadtverwaltung Bad Münstereifel wird bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter Weise dafür werben, sexuelle Belästigungen oder Mobbing am Arbeitsplatz nicht vorkommen zu lassen.

2.10 Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan hat eine Geltungsdauer von 3 Jahren. Die Geltungsdauer beginnt mit Inkrafttreten des Frauenförderplans.

Nach jeweils einem Jahr erfolgt eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben eingehalten werden, um nach Maßgabe des § 6 Abs. 5 LGG ergänzende Maßnahmen ergreifen zu können. Die Überprüfung erfolgt durch das Amt für zentrale Dienste und Finanzen. Das Ergebnis der Überprüfung wird den Ratsmitgliedern im Rahmen des jährlichen Personalberichts im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt.

Mit Ablauf der Geltungsdauer wird dem Rat ein Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans und ein Entwurf zur Fortschreibung des Frauenförderplans als Beschlussvorlage vorgelegt.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt das Amt für zentrale Dienste und Finanzen bei der Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie bei dem Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplans. Sie hat die Möglichkeit, zum Bericht des Amtes für zentrale Dienste und Finanzen Stellung zu nehmen und ggf. geeignete Maßnahmen für die Zukunft vorzuschlagen.

3. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet die Umsetzung des vorliegenden Frauenförderplans. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen bei der Erfüllung der hierzu verankerten Zielsetzungen sowie bei der Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen.

Am 01.01.2011 hat Frau Hochgürtel ihre Aufgabe als Gleichstellungsbeauftragte an Frau Stertenbrink übergeben. Frau Hochgürtel hat sich seit Einführung des LGGs um die Gleichstellung von Frauen und Männern verdient gemacht und viele der heute selbstverständlichen Maßnahmen mit auf den Weg gebracht. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit soll mit Frau Stertenbrink weiter fortgesetzt werden.

IV. Inkrafttreten

Der **Frauenförderplan der Stadtverwaltung Bad Münstereifel 2011 - 2014** tritt mit Beschluss des Rates vom _____ 2011 in Kraft.