



Stadt Lüdinghausen

**Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des
Frauenförderplanes 2006 - 2009**

Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Frauenförderplanes 2006 – 2009

Am 23.11.2006 hat der Rat der Stadt Lüdinghausen die zweite Fortschreibung des Frauenförderplanes für die Stadtverwaltung Lüdinghausen für einen Zeitraum von drei Jahren (Ende 2006 bis Ende 2009) beschlossen.

Gemäß Ziffer X. Nr. 5 dieses Frauenförderplanes sind nach Ablauf von drei Jahren die jährlichen Statistiken und Berichte zu einem Gesamtbericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Frauenförderplanes zusammenzufassen. Dieser Bericht ist zusammen mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes dem Rat der Stadt Lüdinghausen vorzulegen. Um die personelle Entwicklung zu verdeutlichen, sind in der Anlage zum Frauenförderplan die Personalstatistiken aus Juni 2006 und im Vergleich aus Juni 2009 beigefügt.

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“

Zur Verwirklichung dieses Auftrages wurden im Frauenförderplan der Stadt Lüdinghausen folgende Teilziele festgelegt.

1. In Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, wird ihr Anteil - im Rahmen des möglichen – bis auf 50 % erhöht.

A. In der Berufsgruppe „**Allgemeine Verwaltung**“ waren Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz erforderlich.

Lag der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt im Juni 2006 schon bei 57,37 % so konnte er bis Juni 2009 auf 62,23 % gesteigert werden.

Besonders zu erwähnen ist, dass der Anteil der Frauen im gehobenen Dienst von 56,50 % auf 59,42 % gestiegen ist. Durch Zuweisung von neuen gesetzlichen Pflichtaufgaben (z.B. NKF= Neues Kommunales Finanzmanagement) und Besetzung der dazu erforderlichen Stellen mit Frauen sowie durch Übernahme von weiblichen Beamtenanwärterinnen konnte hier der Frauenanteil erhöht werden.

Auch im Bereich des mittleren Dienstes bzw. in der Ausbildung nach dem Coesfelder Modell befinden sich zur Zeit zwei Auszubildende, von denen eine weiblich ist, so dass mit einer Zunahme des Frauenanteils zu rechnen ist.

In den Berufsgruppen, für die eigene Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen, sind zu besetzende Stellen bei entsprechender Leistung vorrangig diesen Nachwuchskräften vorbehalten.

Allerdings ist zu beachten, dass der Frauenanteil im höheren Dienst bei Null geblieben ist. In Zukunft ist daher darauf zu achten, dass bei Veränderungen in der Verwaltungsstruktur, bei Stellenbesetzungen und Veränderungen bei Stellen auch Frauen mit höherwertigen Positionen betraut werden.

Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Lüdinghausen 2009

- B. In der **Berufsgruppe "Bauhof, Friedhöfe, Hausmeister und Feuerwehr"** sind ausschließlich Männer beschäftigt. Da bei Stellenausschreibungen im Bereich dieser Berufsgruppe jedoch erfahrungsgemäß keine Bewerbungen von Frauen eingehen, wurde auf konkrete Zielvorgaben verzichtet.
- C. Im Bereich der Berufsgruppe der **„Techniker/innen“** hat sich der Frauenanteil von 15,81 % nur minimal auf 14,53 % verändert. Im mittleren Dienst umfasst der Frauenanteil allerdings 60,47 % (vorher 62,83 %). Im gehobenen und höheren Dienst sind bis heute keine Technikerinnen beschäftigt. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen sind weiterhin erforderlich.
- D. Der Anteil der Frauen im Bereich der **„Musikschullehrer/innen“** betrug im Juni 2006 34,98 % und jetzt 38,47 %. Es ist zu beachten, dass seit 01.06.2005 freie Stellen nicht durch Beschäftigungsverhältnisse nach dem TVöD besetzt werden. Anstelle eines arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses werden die Leistungen ausschließlich über Honorarverträge (= Werkverträge) eingekauft.
- E. Die Bereiche **„Reinigungskräfte“** und **„Erzieherinnen“** weisen mit 100% bzw. 87,33 % einen hohen Frauenanteil auf und werden daher nicht weiter erläutert.
- F. Der Bericht enthält in der Rückschau auch Aussagen zu **den Prognosen für die Jahre 2006 bis 2009**, die im vorherigen Frauenförderplan geäußert worden sind. Von den im Zeitraum 2006 bis 2009 voraussichtlich frei werdenden Stellen wurden besetzt:

Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“

- eine Stelle E 6 zum 01.08.2007 mit einem Stundenumfang von 22,5 Wochenstunden
Diese Stelle ist nach interner Ausschreibung mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt worden.
- eine Stelle A 9 zum 01.09.2007
Eine Nachwuchsbeamtin des gehobenen Dienstes wurde nach erfolgreicher Staatsprüfung mit der Stelle betraut.
- eine Stelle E 8 zum 01.03.2009
Diese Stelle wurde wegen der erfolgten Privatisierung des Hallenbades nicht wieder besetzt.
- eine Stelle A 13 g. D. zum 01.09.2009
Nach interner Stellenausschreibung haben sich ausschließlich zwei männliche Bewerber auf die Stelle beworben. Da der Bereich des gehobenen Dienstes mit 59,42 % mit weiblichen Beschäftigten besetzt ist, war es nicht notwendig, eine externe Ausschreibung durchzuführen.
- eine Stelle E11 im Bereich der VHS
Sollte die ebenfalls noch zur Disposition stehende dritte Stelle der hauptamtlichen pädagogischen Kraft nach dem WbG besetzt werden, ist bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine Frau einzustellen, wenn nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Die Stelle ist auch in Teilzeit auszuschreiben. Bei Einstellung eines Mannes ist die Entscheidung schriftlich zu

begründen. Über eine Besetzung ist bei endgültiger Klärung der Landesförderung nach dem WbG zu entscheiden

- G. Zudem sind in einer **Prognose** für den **Zeitraum Ende 2009 bis Ende 2012** voraussichtlich folgende Stellen in Berufsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, (neu) zu besetzen:

4.1 Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“

- eine Stelle E 6 zum 31.05.2010 mit 10 Wochenstunden
Im mittleren Dienst liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 72,29 %. Die frei werdende Stelle ist daher nicht zwingend mit einer Frau zu besetzen. Konkrete Vereinbarungen zur Besetzung der Stelle sind nicht erforderlich.
- eine Stelle E 6 zum 31.08.2010
Auch hier gilt das zuvor ausgeführte.
- eine Stelle E 5 zum 01.12.2010 mit 20 Wochenstunden
Auch hier gilt das zuvor ausgeführte.
- eine Stelle E 9V zum 30.09.2011
Auch hier gilt das zuvor ausgeführte.
- eine Stelle A 14 zum 01.11.2011
Wenn bei Ausscheiden der Kraft eine Neueinstellung vorgenommen wird, ist bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine Frau einzustellen, wenn nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Die Stelle ist auch in Teilzeit auszuschreiben. Bei Einstellung eines Mannes ist die Entscheidung schriftlich zu begründen.
- eine Stelle E11 im Bereich der VHS
Sollte die ebenfalls noch zur Disposition stehende dritte Stelle der hauptamtlichen pädagogischen Kraft nach dem WbG besetzt werden, ist bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine Frau einzustellen, wenn nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Die Stelle ist auch in Teilzeit auszuschreiben. Bei Einstellung eines Mannes ist die Entscheidung schriftlich zu begründen. Über eine Besetzung ist bei endgültiger Klärung der Landesförderung zu entscheiden

4.2 Berufsgruppe „Bauhof, Friedhöfe, Hausmeister und Feuerwehr“

- eine Stelle E 6 zum 01.05.2011
Im Rahmen der Bildung eines Hausmeisterpools ist es vorgesehen, durch Umorganisation die Stelle nicht wieder zu besetzen.
- eine Stelle E 4 zum 31.10.2012
Wenn bei Ausscheiden der Kraft eine Neueinstellung vorgenommen wird, ist bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine Frau einzustellen, wenn nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Die Stelle ist auch in Teilzeit auszuschreiben. Bei Einstellung eines Mannes ist die Entscheidung schriftlich zu begründen.

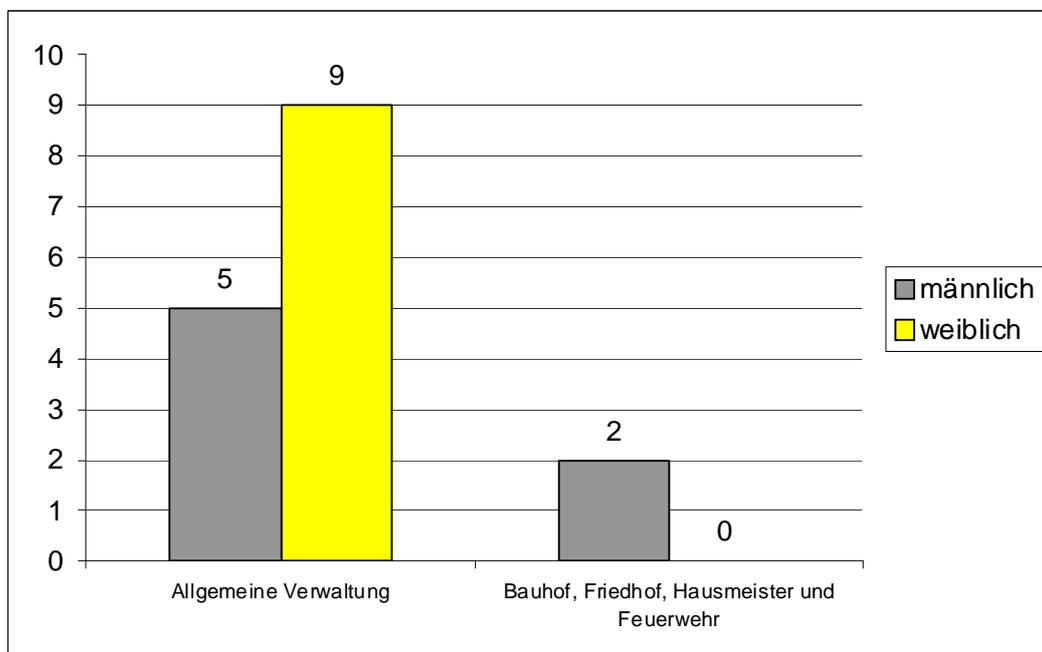
4.3 Berufsgruppe „Musikschullehrer/innen“

Freie Stellen werden nicht durch Beschäftigungsverhältnisse nach dem TVöD besetzt. Anstelle eines arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses werden die Leistungen ausschließlich über Honorarverträge (=Werkverträge) eingekauft.

4.4 Berufsgruppe „Reiniger/innen“

Freie Stellen werden nicht wieder besetzt, sondern es findet eine Fremdvergabe an Reinigungsunternehmen statt.

H. Die Grafik enthält Aussagen zu den im Zeitraum 07/2006 bis 06/2009 erfolgten **Beförderungen/Höhergruppierungen/Bewährungsaufstiegen/Tätigkeitsaufstiegen**:



2. Männer und Frauen sollen gleichberechtigt am Erwerbsleben teilnehmen. Die berufliche Entwicklung wird gefördert.

Die Vorgaben des Frauenförderplanes hinsichtlich der

- Stellenausschreibungen
- Auswahlverfahren
- Personalentwicklung und Fortbildung

wurden eingehalten bzw. umgesetzt.

So werden in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten alle weiblichen Kräfte frühzeitig über Fortbildungsmöglichkeiten informiert, die die beruflichen Chancen von Frauen verbessern oder sich durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten (insbesondere Führungspositionen) vorbereiten wollen.

Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Lüdinghausen 2009

Des weiteren werden halbjährlich durch die einzelnen Fachbereiche Statistiken über **beantragte und genehmigte Fortbildungen**, hier speziell unterschieden zwischen Männern und Frauen, geführt:

Zeitraum	Männer	Frauen	Davon Teilzeit
01.01.07 - 30.06.07	29	27	10
Mittlerer Dienst	6	8	3
Gehobener Dienst	11	19	7
Höherer Dienst	12	0	0
01.07.07 - 31.12.07	38	48	10
Mittlerer Dienst	8	18	6
Gehobener Dienst	19	30	4
Höherer Dienst	11	0	0
01.01.08 - 30.06.08	38	35	12
Mittlerer Dienst	8	11	3
Gehobener Dienst	15	24	9
Höherer Dienst	15	0	0
01.07.08 - 31.12.08	15	22	7
Mittlerer Dienst	3	10	4
Gehobener Dienst	10	12	3
Höherer Dienst	2	0	0
01.01.09 – 30.06.09	22	26	8
Mittlerer Dienst	5	13	4
Gehobener Dienst	11	13	4
Höherer Dienst	6	0	0

Es ergibt sich folgende Übersicht über im abgelaufenen Zeitraum durchgeführte Fortbildungsveranstaltungen:

Männer: 142 = 47,33 %
Frauen: 158 = 52,67 %

Festzustellen ist, dass sämtliche beantragten Fortbildungsmaßnahmen auch genehmigt worden sind.

3. Die beruflichen Rahmenbedingungen sind für alle Beschäftigten mit Familienaufgaben so zu gestalten, dass Familie und Beruf vereinbart werden können. Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben ohne berufliche Nachteile nachzugehen

Schwierigkeiten hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind bisher nicht bekannt.

Die Ermöglichung von Teilzeitarbeit auch auf höherwertigen Positionen (Fachbereichsleiter-, stellv. Fachbereichsleiter- oder Sachgebietsleiter-Ebene) könnte dazu beitragen, den Frauenanteil auf höherwertigen Positionen – insbesondere in der Berufsgruppe "Allgemeine Verwaltung" zu erhöhen. Von ehemals 26 weiblichen Teilzeitkräften in 2006 ist der Anteil auf 31 Kräfte gestiegen. Das Beschäftigungsvolumen stieg von 12,37 auf 17,48 Ganztagskräfte.

Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Lüdinghausen 2009

In der Vergangenheit wurden mit Erfolg Heimarbeitsplätze bei weiblichen Beschäftigten eingerichtet. Hintergrund waren die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen. Die Beschäftigten erledigten einen Teil der Arbeit im Büro, und konnten mit geeigneter technischer Ausstattung den anderen Teil von zu Hause erledigen. Bei Bedarf wird dieses Instrument auch zukünftig eingesetzt werden.

Zudem wurde den Anträgen von zwei Mitarbeiterinnen auf Beschäftigung während der Elternzeit im Rahmen einer Erziehungsgeldunschädlichen Tätigkeit stattgegeben.

Zur weiteren Verbesserung der beruflichen Rahmenbedingungen wird über alternative Arbeitszeitmodelle (z.B. Langzeitarbeitszeitkonten) nachgedacht. Auch die Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder (Reservierung von Plätzen in den städtischen Kindergärten für die Kinder von Beschäftigten...) kann in Erwägung gezogen werden.

4. Fazit

Durch die Einführung des Frauenförderplanes ist bereits in vielen Bereichen eine Verbesserung des Frauenanteils erzielt worden. Es ist jedoch aufgrund der über Jahre gewachsenen Strukturen – insbesondere im höheren Dienst – die Erreichung der Zielvorgabe, nämlich bei Unterrepräsentanz von Frauen den Anteil bis auf 50 % anzugleichen, gerade vor dem Sachgrund von vermehrtem Stellenabbau und Kosteneinsparungen gefährdet.

Die Stadtverwaltung Lüdinghausen wird jedoch weiterhin bemüht sein, die Vorgaben des Frauenförderplanes möglichst zeitnah umzusetzen und somit die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben zu fördern.