



Stadt Lüdinghausen

Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Frauenförderplanes 2009 - 2012

Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Lüdinghausen 2012

Am 08.10.2009 hat der Rat der Stadt Lüdinghausen die dritte Fortschreibung des Frauenförderplanes für die Stadtverwaltung Lüdinghausen für einen Zeitraum von drei Jahren (Mitte 2009 bis Mitte 2012) 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 2009 und im Vergleich aus Juni 2012 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 in Teilbereichen Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz erforderlich.

Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt lag im Juni 2009 bei 62,23 %. Bis zum 01.06.2012 ist der Frauenanteil leicht auf 63 % gestiegen.

Im gehobenen Dienst lag der Frauenanteil im Juni 2009 bei 59,42 % und im Juni 2012 bei 56,06 %.

Im mittleren Dienst ist der Frauenanteil im Vergleichszeitraum von 72,29 % auf 74,88 % gestiegen.

Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen waren und sind in diesen beiden Laufbahngruppen nicht erforderlich.

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

Um Frauen die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten zu erleichtern, sollte auch auf Führungspositionen die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, zu flexiblen Arbeitszeitmodellen und zur alternierenden Teleheimarbeit geschaffen werden.

- 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 „Techniker/innen“** hat sich der Frauenanteil von 14,53 % in 2009 auf 23,79 % in 2012 erhöht. Ursächlich ist die Einstellung einer Frau im gehobenen technischen Dienst. Damit hat sich der Frauenanteil in diesem Bereich von 0 % auf 13,33 % erhöht.

Im mittleren Dienst ist der Frauenanteil von 60,47 % leicht auf 62,32 % gestiegen.

Im höheren technischen Dienst sind nach wie vor keine Frauen beschäftigt.

Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen sind im gehobenen und höheren technischen Dienst weiterhin erforderlich.

Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Lüdinghausen 2012

- D. Der Anteil der Frauen im Bereich der „**Musikschullehrer/innen**“ betrug im Juni 2009 38,47 % und jetzt 44,42 %. 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 „**Erzieher/innen**“ weisen mit 100 % bzw. 89,82 % 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 2009 bis 2012**, die im vorherigen Frauenförderplan geäußert worden sind. Von den im Zeitraum 2009 bis 2012 voraussichtlich frei werdenden Stellen wurden besetzt:

Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“

- eine Stelle E 6 zum 31.05.2010 mit 10 Wochenstunden
Die Stelle wurde nicht neu besetzt. Die Aufgaben werden von einer Teilzeitbeschäftigten durch eine Erhöhung ihrer Wochenarbeitszeit mit übernommen.
- eine Stelle E 6 zum 31.08.2010
Die Stelle wurde nach Beendigung der Ausbildung mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt.
- eine Stelle E 5 zum 01.12.2010 mit 20 Wochenstunden
Die Stelle wurde nach öffentlicher Ausschreibung mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt.
- eine Stelle E 9V zum 30.09.2011
Die Stelle wurde nach interner Ausschreibung mit einem männlichen Beschäftigten besetzt. Da im Bereich des mittleren Dienstes der Frauenanteil bei 74,88 % liegt, war eine öffentliche Ausschreibung nicht erforderlich.
- Eine Stelle E 14 zum 01.11.2011 im VHS-Bereich
Die Stelle wurde öffentlich ausgeschrieben. In der letzten Runde des Ausschreibungsverfahrens haben sich eine Frau und ein Mann im VHS-Ausschuss vorgestellt. Die Ausschussentscheidung ist zu Gunsten des männlichen Bewerbers getroffen worden.

Zusätzlich zu den o. g., im Frauenförderplan 2009 prognostizierten frei werdenden Stellen, wurden während der Gültigkeitsdauer des Frauenförderplanes 2009 folgende Stellen ebenfalls neu besetzt:

- Eine Stelle A 14 zum 01.08.2009 mit einem Stundenumfang von 41,0 Wochenstunden
Zum Vorstellungsgespräch wurde auch eine weibliche Bewerberin eingeladen. Im Rahmen der Bestenauslese ist die Entscheidung jedoch zu Gunsten eines männlichen Bewerbers getroffen worden.

Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Lüdinghausen 2012

- Eine Stelle E 9 zum 01.09.2009 mit einem Stundenumfang von 39,0 Wochenstunden.
Diese Stelle wurde nach externer Ausschreibung mit einer weiblichen Bewerberin besetzt.
- Eine Schulsekretärinnenstelle E 5 zum 01.10.2009 mit einem Stundenumfang von 9,0 Wochenstunden
Diese Stelle ist nach externer Ausschreibung mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt worden. Auf diese Stelle hatte sich u. a. auch ein Mann beworben, der auch zum Vorstellungsgespräch gebeten wurde. Aufgrund der Bestenauslese ist die Entscheidung jedoch zu Gunsten einer weiblichen Beschäftigten getroffen worden.
- Eine Stelle E 9 zum 16.11.2009 mit einem Stundenumfang von 39,0 Wochenstunden
Diese Stelle wurde aufgrund der Erhöhung der Fallzahlen im Hartz IV-Bereich neu eingerichtet. Sie ist nach externer Ausschreibung mit einem männlichen Beschäftigten besetzt worden.
- Eine Stelle E 6 zum 16.11.2009 mit einem Stundenumfang von 39,0 Wochenstunden
Diese Stelle wurde nach interner Ausschreibung mit einem männlichen Bewerber besetzt.
- Eine Stelle A 10 zum 01.01.2010 mit einem Stundenumfang von 39,0 Wochenstunden.
Diese Stelle wurde aufgrund der Erhöhung der Fallzahlen im Hartz IV-Bereich neu eingerichtet. Sie wurde nach externer Ausschreibung mit einer weiblichen Bewerberin besetzt.
- Eine Stelle E 6 zum 01.02.2010 mit einem Stundenumfang von 39,0 Wochenstunden
Diese Stelle ist nach externer Ausschreibung mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt worden.
- Eine Stelle E 5 zum 25.05.2010 mit einem Stundenumfang von 39,0 Wochenstunden.
Diese Stelle ist nach externer Ausschreibung mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt worden.
- Eine Stelle E 4 zum 01.09.2010 mit einem Stundenumfang von 19,5 Wochenstunden.
Diese Stelle wurde nach externer Ausschreibung mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt.
- Eine Stelle E 6 zum 01.01.2011 mit einem Stundenumfang von 39,0 Wochenstunden.
Diese Stelle wurde nach externer Ausschreibung mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt.

Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Lüdinghausen 2012

- Eine Stelle E 6 zum 01.02.2011 mit einem Stundenumfang von 39,0 Wochenstunden.
Diese Stelle wurde nach externer Ausschreibung mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt.
- Eine Stelle E 9 zum 01.02.2011 mit einem Stundenumfang von 39,0 Wochenstunden.
Diese Stelle wurde nach externer Ausschreibung mit einem männlichen Bewerber besetzt.
- Eine Stelle E 6 zum 01.03.2011 mit einem Stundenumfang von 39,0 Wochenstunden.
Diese Stelle wurde aufgrund der Einführung des neuen Personalausweises und des damit verbundenen Mehraufwandes aufgestockt.
Sie wurde nach externer Ausschreibung mit einer Frau besetzt.
- Eine Stelle E 9 zum 15.08.2011 mit einem Stundenumfang von 39,0 Wochenstunden.
Diese Stelle wurde nach externer Ausschreibung mit einem männlichen Bewerber besetzt.
- eine Stelle E 9 zum 21.05.2012 mit einem Stundenumfang von 39,0 Wochenstunden
Diese Stelle wurde nach externer Ausschreibung mit einem männlichen Bewerber besetzt.

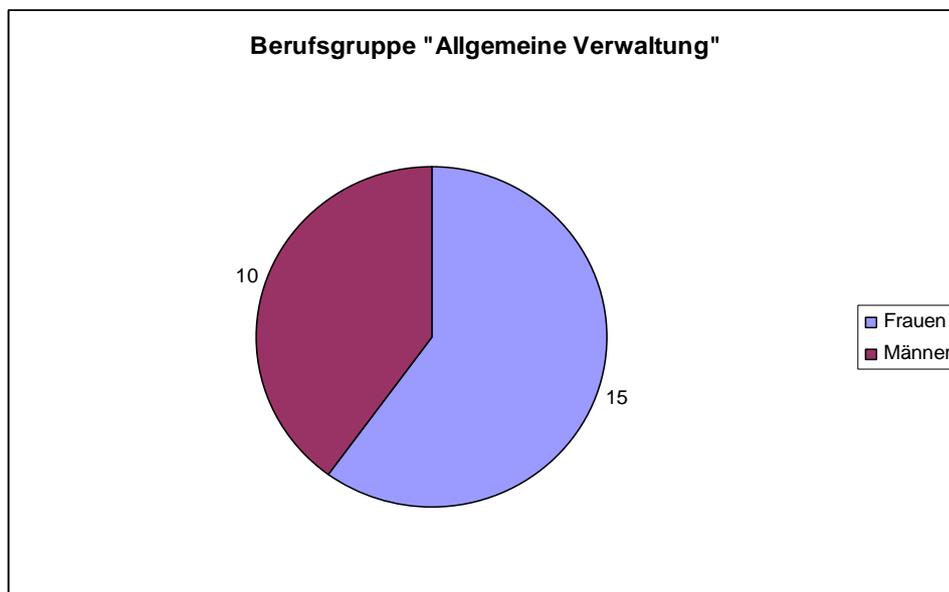
Berufsgruppe „Techniker/innen“

- Eine Stelle E 12 zum 01.01.2011 mit 39,00 Wochenstunden.
Die Stelle wurde nach externer Ausschreibung mit einer Frau besetzt.
- Eine Stelle E 9 zum 01.04.2011 mit 39,0 Wochenstunden.
Diese Stelle wurde für die Durchführung der Dichtigkeitsprüfung neu eingerichtet.
Die Stelle wurde extern ausgeschrieben. Bewerbungen von Frauen sind nicht eingegangen, so dass die Stelle mit einem männlichen Bewerber besetzt wurde.
Der Beschäftigte ist zu 2/3 seiner Arbeitszeit für die Stadt Lüdinghausen und zu 1/3 seiner Arbeitszeit für die Gemeinde Nordkirchen tätig.

Soweit nicht anderes vermerkt, wurden die aufgeführten Stellen aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit und/oder Beurlaubungen, unvorhersehbarer Personalfluktuaton oder im Rahmen der Umsetzungskette bei internen Stellenbesetzungen frei.

Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Lüdinghausen 2012

G. Die Grafik enthält Aussagen zu den im Zeitraum 07/2009 bis 06/2012 erfolgten Beförderungen/Höhergruppierungen:



Aufstellung der beförderten oder höhergruppierten Frauen und Männer (07/2009 bis 05/2012)

(getrennt nach Geschlecht, nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie nach Laufbahnen und Berufsgruppen)

Beamte

Berufsgruppe: Allgemeine Verwaltung			
Männer		Frauen	
von Besoldungsgruppe	nach Besoldungsgruppe	von Besoldungsgruppe	nach Besoldungsgruppe
A 12	A 13/G (Beförderung*)	A 11	A 12 (Beförderung*)
A 12	A 13/G (Beförderung*)	A 10	A 11 (Beförderung*)
A 7	A 8 (Beförderung*)	A 10	A 11 (Beförderung*)
A 13	A 14 (Beförderung*)	A 6	A 7 (Beförderung*)
		A 7	A 8 (Beförderung*)
		A 9	A 10 (Beförderung*)
		A 9/M	A9/M (Amtszulage aufgrund der zu erledigenden Aufgaben)
4 Männer		7 Frauen	

* Entsprechende Ausweisung der Stelle im Stellenplan aufgrund der Wertigkeit der Aufgaben.

Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Lüdinghausen 2012

Tariflich Beschäftigte

Berufsgruppe: Allgemeine Verwaltung			
Männer		Frauen	
von Entgeltgruppe	nach Entgeltgruppe	von Entgeltgruppe	nach Entgeltgruppe
E 09	E 10 (Neubewertung der Stelle aufgrund Aufgabenänderung)	E 06	E 08 (Neubewertung der Stelle nach Höhergruppierungsantrag)
E 04	E 05	E 06	E 08 (Neubewertung der Stelle nach Höhergruppierungsantrag)
E 05	E 06	E 08	E 09 (Neubewertung der Stelle aufgrund Aufgabenänderung)
E 13	E 14	E 06	E 08 (Übernahme eines neuen Aufgabengebietes)
E 05	E 06	E 08	E 09 (Höhergruppierung nach Umsetzung)
		E 05	E 06 (Höhergruppierung nach Umsetzung)
Berufsgruppe: Allgemeine Verwaltung			
Männer		Frauen	
von Entgeltgruppe	nach Entgeltgruppe	von Entgeltgruppe	nach Entgeltgruppe
		E 10	E 11 (Höhergruppierung nach Übernahme stellv. FBL)
		E 06	E 08 (Höhergruppierung nach Ablauf der Probezeit aufgrund Wertigkeit der Aufgaben)
5 Männer		8 Frauen	

Berufsgruppe: Bauhof und Friedhöfe, Hausmeister und Feuerwehr			
Männer		Frauen	
von Entgeltgruppe	nach Entgeltgruppe	von Entgeltgruppe	nach Entgeltgruppe
E 05	E 06 (Höhergruppierung aufgrund Aufgabenerweiterung (Bildung Hausmeisterpool))		
1 Mann		0 Frauen	

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.

Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Lüdinghausen 2012

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

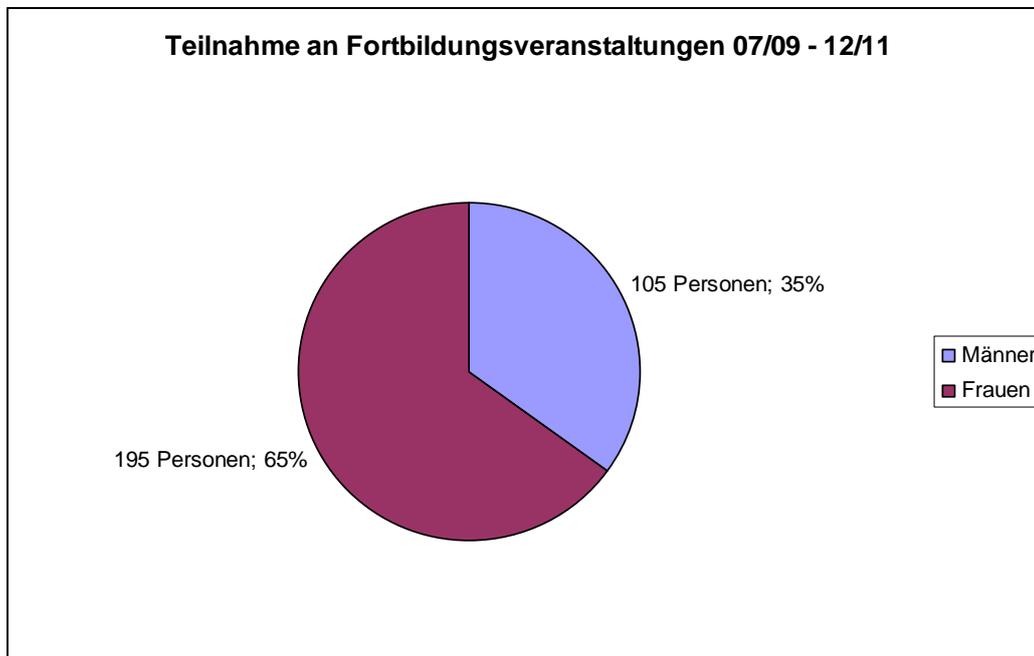
Des weiteren werden halbjährlich durch die einzelnen Fachbereiche Statistiken über beantragte und genehmigte Fortbildungen, hier speziell unterschieden zwischen Männern und Frauen geführt:

Beantragte und genehmigten Fortbildungen

Zeitraum	Männer	Frauen	davon Teilzeit
01.07.2009 - 31.12.2009	21	35	16
mittlerer Dienst	3	20	11
gehobener Dienst	12	15	5
höherer Dienst	6	0	0
01.01.2010 - 30.06.2010	19	34	11
mittlerer Dienst	5	5	1
gehobener Dienst	8	29	10
höherer Dienst	6	0	0
01.07.2010 - 31.12.2010	22	36	6
mittlerer Dienst	7	16	5
gehobener Dienst	11	20	1
höherer Dienst	4	0	0
01.01.2011 - 30.06.2011	17	44	12
mittlerer Dienst	3	19	7
gehobener Dienst	13	24	5
höherer Dienst	1	1	0
01.07.2011 - 31.12.2011	26	46	21
mittlerer Dienst	4	23	16
gehobener Dienst	18	22	5
höherer Dienst	4	1	0

Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Lüdinghausen 2012

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



Die Fortbildungsstatistik für den Zeitraum 01.01.2012 – 30.06.2012 war zum Zeitpunkt der Aufstellung dieses Frauenförderplans noch nicht erstellt.

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

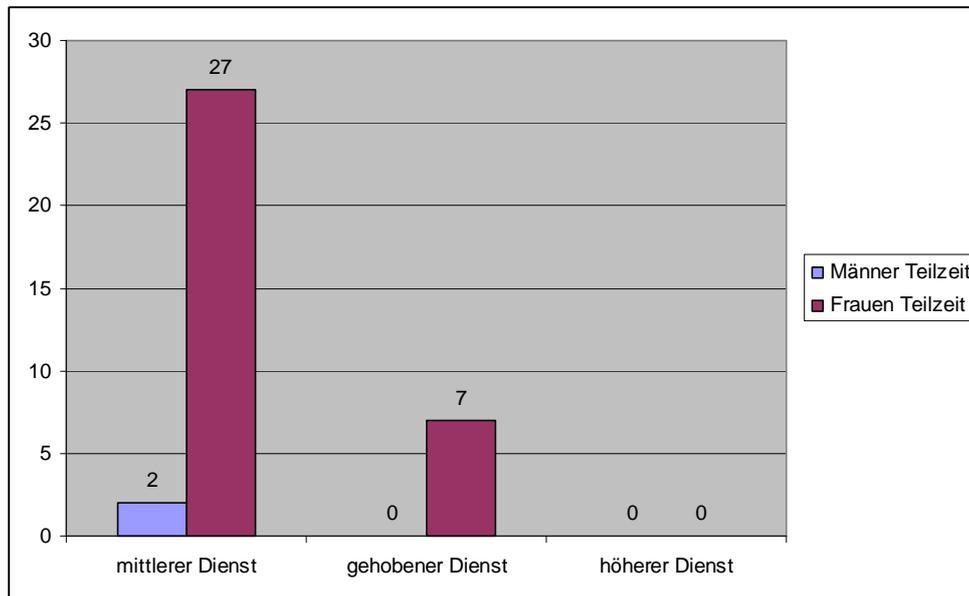
- 3. Die beruflichen Rahmenbedingungen sind für alle Beschäftigten mit Familienaufgaben so zu gestalten, dass Familie und Beruf vereinbart werden können. Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben ohne berufliche Nachteile nachzugehen.**

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 31 weiblichen Teilzeitkräften in 2009 ist der Anteil auf 34 Kräfte gestiegen. Das Beschäftigungsvolumen stieg von 17,48 auf 18,37 Ganztagskräfte.

Außerdem haben 4 männliche Beschäftigte mit einem Beschäftigungsvolumen von 2,15 Ganztagskräften im Betrachtungszeitraum Teilzeitarbeit beantragt.

Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Lüdinghausen 2012

Übersicht über die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in der Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“



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.

Auch wurde mehreren weiblichen Beschäftigten ermöglicht im Rahmen einer Beurlaubung aus familiären Gründen nach § 71 LBG NW bzw. im Rahmen einer erziehungsgeldunschädlichen Tätigkeit eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit einer Normalarbeitskraft auszuüben. Bei der Verteilung der Arbeitszeit wurden die Wünsche der Beschäftigten entsprechend berücksichtigt.

Der Antrag einer Mitarbeiterin auf Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund der Pflege von Angehörigen wurde genehmigt.

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.

Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Lüdinghausen 2012

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.