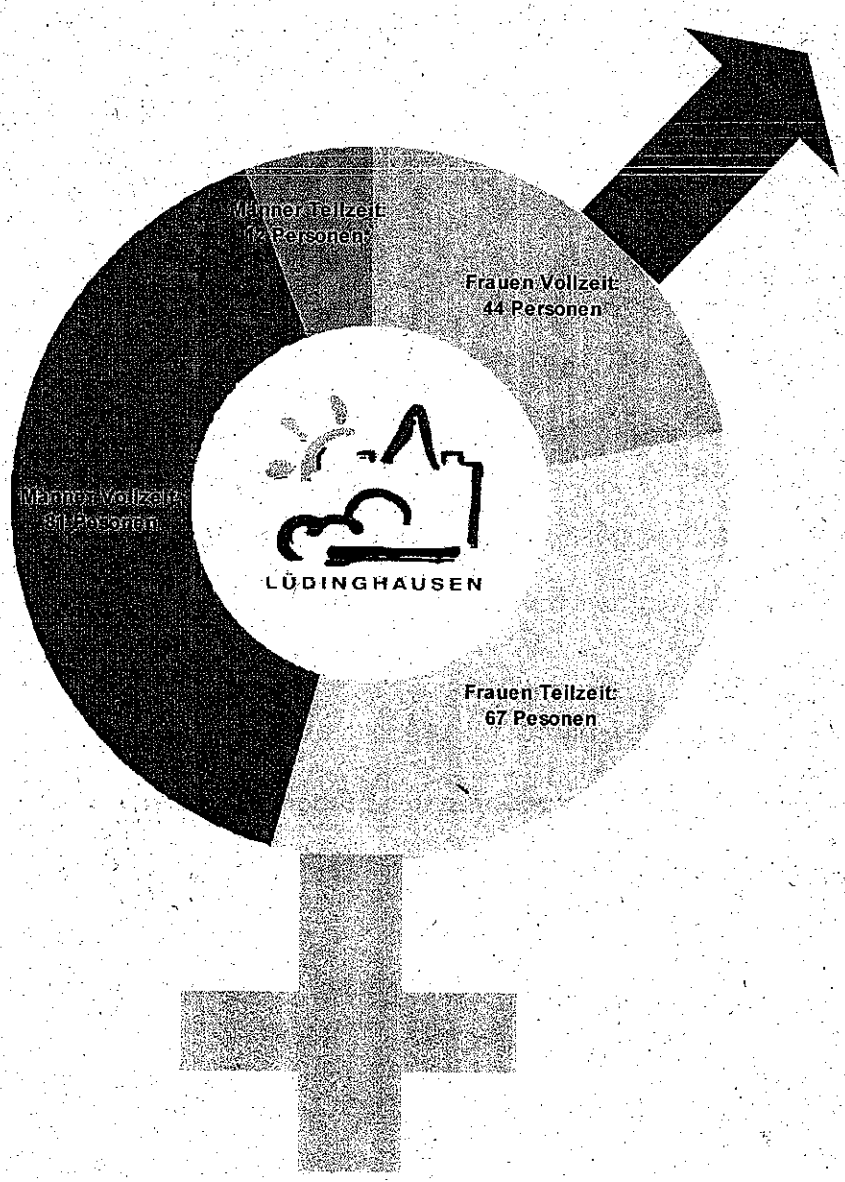
Frauenförderplan 2012



*davon 9 Musikschullehrer

Frauenförderplan 2012

LÜDINGHAUSEN

Inhaltsverzeichnis: **Seite**

I.	**Präambel**	3
II.	**Geltungsbereich**	4
III.	**Allgemeine Grundsätze**	
	1. Ziele	4
	2. Gleichstellungsverpflichtung	4
	3. Sprache	4
	4. Besetzung von Projektgruppen, Gremien u. ä.	4
IV.	**Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung Lüdinghausen**	
	1. Statistische Grundlagen	5
	2. Ist-Zustand	6
	3. Zusammenfassung	8
	4. Prognose der frei werdenden Stellen und Zielvorgaben für den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	9
V.	**Allgemeine Maßnahmen**	
	1. Stellenausschreibungen	11
	2. Auswahlverfahren	12
	3. Personalentwicklung und Fortbildung	13
VI.	**Vereinbarkeit von Beruf und Familie**	
	1. Grundsätzliches	14
	2. Teilzeit	14
	3. Mutterschutz, Elternzeit, Betreuungsurlaub	17
VII.	**Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**	17
VIII.	**Mobbing**	18
IX.	**Gleichstellungsbeauftragte**	18
X.	**Berichtspflicht und Fortschreibung des Frauenförderplanes**	19
XI.	**Inkrafttreten**	20

Entwurf

Anlage
Personalstatistik zum Frauenförderplan der Stadt Lüdinghausen

I. Präambel

Der Frauenförderplan der Stadt Lüdinghausen ist Teil der Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 19.11.1999 für den Bereich der Beschäftigten der Stadtverwaltung Lüdinghausen.
In Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes dient er der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Der Frauenförderplan beinhaltet Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Des Weiteren ist das Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14.08.2006 zu beachten – hier vor allem die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), die sich insbesondere auch auf alle Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen beziehen.
Mit Hilfe des Frauenförderplans soll das in der Verfassung verankerte und im Landesgleichstellungsgesetz sowie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot umgesetzt werden.

Die erneute Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur im Vergleichszeitraum 06/2009 bis 06/2012 hat gezeigt, dass der Anteil der Frauen im Bereich der allgemeinen Verwaltung von 62,23 % auf 63,00 % leicht gestiegen ist.
Bei der Verwaltung üben mittlerweile drei Frauen die Funktion der stellvertretenden Fachbereichsleitung aus. Zwar sind Frauen noch immer vor allem in den mittleren und gehobenen Entgelt- und Besoldungsgruppen vertreten, eine Tendenz hin zu mehr Frauen in Führungspositionen ist jedoch erkennbar.

Weder mangelnde Qualifikation noch Eignung sind Gründe dafür, denn die Frauen verfügen über qualifizierte Abschlüsse und in der Regel auch gute Beurteilungen. Jedoch wird gerade die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach wie vor hauptsächlich als Aufgabe der Frau angesehen, obwohl viele Frauen heutzutage besser ausgebildet sind als je zuvor. Doch viele von ihnen stehen irgendwann vor der Frage „Kind oder Karriere".
Wenn sich Nachwuchs ankündigt, ist es auch bei der Stadt Lüdinghausen so, dass in der Mehrzahl Frauen Elternzeit nehmen und/oder Teilzeit arbeiten. Eine vorsichtige Veränderung kündigt sich jedoch an. Bisher wurde bei der Stadt Lüdinghausen von zwei Männern Elternzeit in Anspruch genommen. Drei Männer arbeiten zur Zeit Teilzeit.

Diese Strukturen, die sich über viele Jahre hinweg entwickelt haben, können nicht von heute auf morgen geändert werden. Aber die Stadt Lüdinghausen verpflichtet sich, durch verbindliche Maßnahmen Gleichheitsdefizite abzubauen und die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben zu fördern. Es besteht die vordringliche Aufgabe, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es allen Beschäftigten ermöglichen, Frauenförderung anzunehmen.

Der hier vorliegende Frauenförderplan ist die Fortschreibung des vom Rat der Stadt Lüdinghausen in seiner Sitzung am 08.10.2009 verabschiedeten vierten Frauenförderplans der Stadtverwaltung Lüdinghausen.

II. Geltungsbereich

1. Der Frauenförderplan gilt für alle Fachbereiche der Stadtverwaltung Lüdinghausen sowie für alle städtischen Einrichtungen (Kindergärten, Baubetriebshof etc.).

2. Er gilt nicht für die Wahl der kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten (§ 3 Abs. 2 LGG) und hat keine Rechtswirkung nach außen.

3. Die Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Lüdinghausen erfolgt im Rahmen des geltenden Rechts. Beamtenrechtliche Regelungen und tarifvertragliche Bestimmungen haben unverändert ihre Gültigkeit. Das gleiche gilt für die Rechte des Personalrates.

III. Allgemeine Grundsätze

1. Ziele

Die gesamte Personalwirtschaft hat sich auf den Grundsatz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt" auszurichten.
Zur Verwirklichung dieses Auftrages sollen insbesondere folgende Teilziele beitragen:

a) In Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, wird ihr Anteil – im Rahmen des Möglichen – bis auf 50 von Hundert erhöht.
b) Männer und Frauen sollen gleichberechtigt am Erwerbsleben teilnehmen. Die berufliche Entwicklung von Frauen wird gefördert.
c) 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.

2. Gleichstellungsverpflichtung

Alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Lüdinghausen sind verpflichtet, die Inhalte dieses Frauenförderplanes zu beachten und aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und auf den Abbau bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken.
Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

3. Sprache

Im dienstlichen Schriftverkehr, bei der Formulierung von Satzungen, Verordnungen, Dienstanweisungen etc. sowie bei der Gestaltung von Vordrucken und Formularen ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Soweit möglich sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden, z. B. „Beschäftigte" anstelle von Mitarbeiter / Mitarbeiterin. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

4. Besetzung von Projektgruppen, Gremien u. ä.

Bei der Besetzung von Projektgruppen, Arbeitsgruppen, Arbeitskreisen u. ä. ist eine paritätische Besetzung herbeizuführen, soweit dem nicht eine aufgabenbezogene Entsendung entgegensteht.

Entwurf

IV. Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung Lüdinghausen

1. Statistische Grundlagen

Grundlage für die Bestandsanalyse der Beschäftigten der Stadtverwaltung Lüdinghausen ist die Personalsituation zum Stichtag 01.06.2012.
Um Aussagen bezüglich der Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Stadtverwaltung Lüdinghausen machen zu können, wurden die Beschäftigten insgesamt sieben Berufsgruppen zugeordnet:

- Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung"
  Hierzu gehören alle Beamten, Beamtinnen und tariflich Beschäftigten im allgemeinen Verwaltungsdienst einschließlich der Schulsekretärinnen und des Verwaltungspersonals der Musikschule und der Volkshochschule

- Berufsgruppe „Erzieher/innen"
  Zur Berufsgruppe „Erzieher/innen" gehört das Personal an den städtischen Kindergärten sowie die Beschäftigten am Jugendzentrum HoT „Exil".

- Berufsgruppe „Bauhof, Friedhöfe, Hausmeister und Feuerwehr"
  Zu dieser Berufsgruppe gehören die Mitarbeiter/innen des Bauhofes, die Hausmeister/innen (Verwaltungsgebäude, Schulhausmeister, Übergangsheime) sowie der Gerätewart der Feuerwehr

- Berufsgruppe „Reiniger/innen"

- Berufsgruppe „Techniker/innen"
  Zu dieser Berufsgruppe gehören die Hoch- und Tiefbautechniker/innen sowie die sonstigen technischen Beamten, Beamtinnen und tariflich Beschäftigten

- Berufsgruppe „Musikschullehrer/innen"

- Berufsgruppe „Auszubildende"

Die Einteilung des Personals in Berufsgruppen wurde differenziert vorgenommen, um einen Ausgleich „frauenspezifischer" (z. B. Reinigungskräfte) und „männerspezifischer" (z. B. Bauhofmitarbeiter) Berufsgruppen in einer Gruppe, die sich gegenseitig ausgleichen würden, zu verhindern. Nur so lassen sich aussagekräftige Angaben über bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen bei der Stadtverwaltung Lüdinghausen machen.

Um eine vergleichbare Datengrundlage zu erhalten, wurden die Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten den entsprechenden Entgeltgruppen der tariflichen Beschäftigten nach TVöD zugeordnet. Das Gleich gilt für die S-Gruppen der Erzieher/innen. So lässt sich die Differenzierung nach Laufbahngruppen auch auf die tariflichen Beschäftigten übertragen.

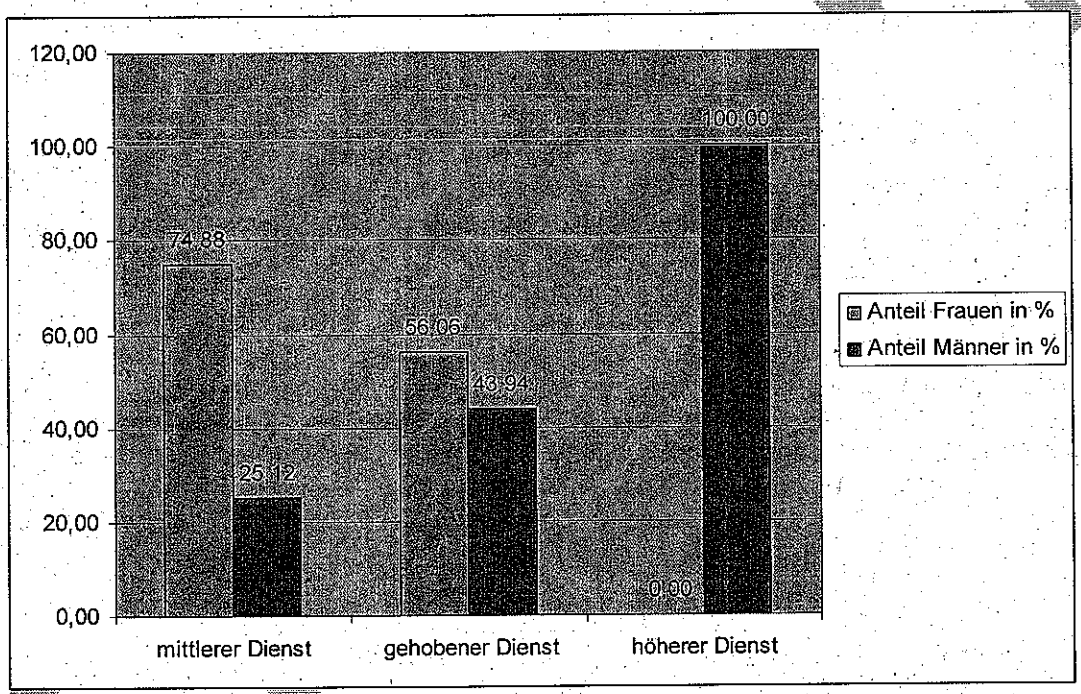
Entwurf

2. Ist-Zustand

2.1 Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“

Auf den ersten Blick scheint der Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“ bereits verwirklicht.
Bei einer Gesamtzahl von 59 Ganztageskräften und 36 Teilzeitkräften mit einem Beschäftigungsvolumen von 19,37 Ganztageskräften ist das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil in Höhe von 63,00 % mehr als ausgeglichen.

Bei näherem Hinsehen zeigt sich jedoch, dass der Frauenanteil im höheren Dienst bei null liegt. Diese Unterrepräsentanz in der höchsten Laufbahngruppe wird durch eine Überrepräsentanz von Frauen im gehobenen Dienst mit 56,06 % - vor allem in den Entgeltgruppen E9 (Frauenanteil 69,11 %) und E11 (Frauenanteil 60,00 %) – und im mittleren Dienst mit 74,88 % ausgeglichen.



Von den 95 Beschäftigten in dieser Berufsgruppe sind 34 Frauen und 2 Männer teilzeitbeschäftigt. Im gehobenen Dienst sind sieben Frauen mit einem Beschäftigungsvolumen von 3,59 Ganztagskräften und im mittleren Dienst 27 Frauen und 2 Männer mit einem Beschäftigungsvolumen von 15,78 Ganztageskräften vorhanden. Im mittleren Dienst sind die Teilzeitkräfte nahezu in allen Entgeltgruppen vertreten, während sie im gehobenen Dienst in den beiden ersten Entgeltgruppen angesiedelt sind. Im höheren Dienst arbeiten keine Beschäftigten in Teilzeit.

2.2 Berufsgruppe „Erzieher/innen“

Da es sich bei dieser Berufsgruppe um einen traditionellen „Frauenberuf“ handelt, ist der Frauenanteil mit 89,82 % erwartungsgemäß sehr hoch. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen sind daher nicht erforderlich.

2.3 Berufsgruppe „Bauhof, Friedhöfe, Hausmeister und Feuerwehr“

In dieser Berufsgruppe sind ausschließlich Männer beschäftigt (insgesamt 39 Beschäftigte).

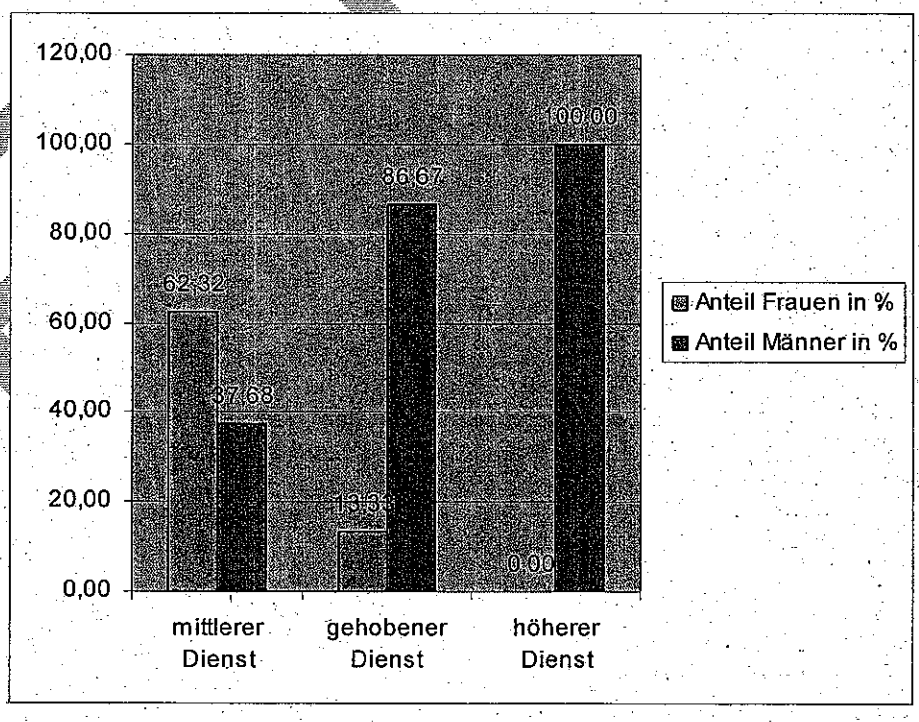
Da erfahrungsgemäß bei Stellenausschreibungen im Bereich dieser Berufsgruppe keine Bewerbungen von Frauen eingehen, werden konkrete Zielvorgaben für den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in dieser Berufsgruppe in diesem Frauenförderplan nicht vereinbart. Es wird allerdings ausdrücklich darauf hingewiesen, dass – soweit bei Stellenausschreibungen im Einzelfall doch Bewerbungen von Frauen eingehen – diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
Verwaltungstechnische oder organisatorische Schwierigkeiten im Fall der Einstellung von Frauen in dieser Berufsgruppe (z. B. fehlende „Frauenduschen“ am Bauhof etc.) sind kein Grund, die Bewerbung von Frauen nicht zu berücksichtigen. In diesem Fall ist eine organisatorische Lösung zu finden.

2.4 Berufsgruppe „Reinigungskräfte“

Im Bereich der Reinigungskräfte sind insgesamt 8 Frauen und kein Mann beschäftigt. Alle Beschäftigten dieser Berufsgruppe sind teilzeitbeschäftigt. Das Beschäftigungsvolumen umfasst 3,45 Ganztagskräfte.
Hier ist zu beachten, dass freie Stellen nicht wiederbesetzt werden, sondern eine Fremdvergabe an Reinigungsunternehmen stattfindet.

2.5 Berufsgruppe „Techniker/innen“

In dieser Berufsgruppe sind zurzeit 10 Männer und 4 Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil liegt damit bei 23,79 % Drei weibliche Beschäftigte und ein männlicher Beschäftigter sind teilzeitbeschäftigt. Deren Beschäftigungsvolumen beträgt insgesamt 2,15 Ganztageskräfte.



Das Geschlechterverhältnis im mittleren Dienst ist mehr als ausgeglichen (Frauenanteil 62,32 %). Im gehobenen Dienst sind eine Frau und sieben Männer beschäftigt, davon ein Mann in Teilzeit. Im höheren Dienst sind ausschließlich Männer beschäftigt.

2.6 Berufsgruppe „Musikschullehrer/innen"

Insgesamt sind bei der Stadt Lüdinghausen 22 Musikschullehrer/innen beschäftigt. Zwei Personen sind vollzeitbeschäftigt, davon keine Frau, und 20 Personen in Teilzeitbeschäftigung. Von den Teilzeitbeschäftigten sind 11 Frauen. Der Frauenanteil bei den Musikschullehrer/innen beträgt 44,42 %. Hier ist zu beachten, dass die Stadt Lüdinghausen seit Mitte 2005 keine neuen Beschäftigungsverhältnisse nach dem TVöD abschließt, sondern Leistungen ausschließlich über Honorarverträge (= Werkverträge) einkauft.

2.7 Berufsgruppe „Auszubildende"

Bei der Stadt Lüdinghausen sind zurzeit folgende Anwärter/innen und Auszubildende beschäftigt:

Istanalyse	Auszubildende insg.	davon Frauen	Anteil der Frauen an den Auszubildenden in %
Auszubildende	Ganztagskräfte	Ganztagskräfte	
Inspektoranwärter/innen	2	0	0,00
gehobener Dienst	2	0	0,00
Sekretäranwärter/innen	0	0	0,00
Verwaltungsfachangestellte	0	0	0,00
mittlerer Dienst	0	0	0,00
Praktikanten/Praktikantinnen	1	1	100,00
Kinderpraktikanten	1	1	100,00
EDV	0	0	0,00
sonstige	0	0	0,00
insgesamt	**3**	**1**	**33,33**

Der Frauenanteil beträgt 33,33 %.

3. Zusammenfassung

Insgesamt betrachtet, sind bei der Stadt Lüdinghausen Frauen in den nicht „frauentypischen" Berufsgruppen und in der höchsten Laufbahngruppe - höherer Dienst - immer noch unterrepräsentiert.
Allerdings weist der Bereich des gehobenen Dienstes in der allgemeinen Verwaltung mit 56,06 % einen hohen Frauenanteil auf. Um dem Verfassungsauftrag des Art. 2 Abs. 3 GG und dem LGG gerecht zu werden, ist der Frauenanteil in den Berufsgruppen "Allgemeine Verwaltung" (Laufbahngruppe höherer Dienst) und „Techniker/innen" (jeweils in der Laufbahngruppe gehobener und höherer Dienst) durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen, wobei als Endziel ein Frauenanteil von 50 % in jeder Berufsgruppe anzustreben ist.

Voraussetzung für die Erstellung eines entsprechenden Maßnahmenkataloges ist eine Prognose der innerhalb des Wirkungszeitraumes dieser Fortschreibung des Frauenförderplans voraussichtlich frei werdenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

4. Prognose der frei werdenden Stellen und Zielvorgaben für den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Die Prognose zur Entwicklung der Personalsituation für die nächsten 3 Jahre bei der Stadt Lüdinghausen ist die Voraussetzung für die Festlegung von Zielvorgaben und Einzelmaßnahmen im Frauenförderplan.

Bei der Festlegung von Zielvorgaben für die Besetzung von Stellen mit Frauen sind die gesetzlichen Vorschriften zu beachten. Insbesondere sind dies der sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebende Grundsatz der Bestenauslese, im Übrigen sonstige dienstrechtliche und arbeitsrechtliche Vorschriften, z. B. Landesbeamtengesetz, Landesgleichstellungsgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

Prognostiziert werden:
- freie Stellen
- frei werdende Stellen (altersbedingtes Ausscheiden)
- neu einzurichtende Stellen
- entfallende Stellen

Bei der Stadt Lüdinghausen werden innerhalb des Wirkungszeitraumes dieses Frauenförderplans (Mitte 2012 bis Mitte 2015) voraussichtlich folgende Stellen (neu) zu besetzen sein:

4.1 Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung"

- eine Stelle E 5 mit 9 Wochenstunden zum 01.08.2013
  Im mittleren Dienst liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 74,88 %. Die frei werdende Stelle ist daher nicht zwingend mit einer Frau zu besetzen.
  Vielmehr sollte bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ein Mann eingestellt werden, um das Geschlechterverhältnis im mittleren Dienst anzugleichen.
  Allerdings gehen erfahrungsgemäß bei Stellenausschreibungen in den unteren Entgeltgruppen keine oder nur wenige Bewerbungen von Männern ein.

- eine Stelle A 9 mit 41,0 Wochenstunden voraussichtlich zum 30.09.2012
  Die Stelle ist zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Frauenförderplanes bereits intern ausgeschrieben. Sie wird zum 01.10.2012 mit einem Mann besetzt.

- eine Stelle E 9 mit 39,0 Wochenstunden zum 21.03.2013
  Der derzeitige Stelleninhaber wurde als Vertretung für die Dauer der Elternzeit einer unbefristet beschäftigten Person eingestellt. Bei Verlängerung der Elternzeit wird auch die Befristung entsprechend verlängert.
  Ansonsten gilt: Auch in den unteren Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten höher als der Anteil der männlichen Beschäftigten. Daher ist bei Neubesetzung der Stelle bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nicht zwingend eine Frau einzustellen.

- Eine Stelle E 9 mit 39,0 Wochenstunden zum 18.06.2013
  Der derzeitige Stelleninhaber wurde als Vertretung für die Dauer der Elternzeit einer unbefristet beschäftigten Person eingestellt. Bei Verlängerung der Elternzeit wird auch die Befristung entsprechend verlängert.
  Ansonsten gilt: Auch in den unteren Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten höher als der Anteil der männlichen Beschäftigten. Daher ist bei Neubesetzung der Stelle bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nicht zwingend eine Frau einzustellen.

- eine Stelle E 5 mit 39,0 Wochenstunden zum 01.05.2014
  Die derzeitige Stelleninhaberin wurde als Vertretung für die Dauer der Beurlaubung einer unbefristet beschäftigten Person eingestellt. Bei Verlängerung der Beurlaubung wird auch die Befristung entsprechend verlängert.
  Ansonsten gilt das zuvor ausgeführte.

- eine Stelle E 4 mit 19,5 Wochenstunden zum 01.05.2014
  Die derzeitige Stelleninhaberin wurde als Vertretung für die Dauer der Beurlaubung einer unbefristet beschäftigten Person eingestellt. Bei Verlängerung der Beurlaubung wird auch die Befristung entsprechend verlängert.
  Ansonsten gilt das zuvor ausgeführte.

- eine Stelle E 9 im Bereich der VHS zum 01.07.2014
  Die Stelle der dritten hauptamtlichen pädagogischen Kraft nach dem WbG ist für die Dauer von 2 Jahren befristet besetzt. Die Stelle wurde öffentlich ausgeschrieben. Es wurde eine Frau eingestellt.

4.2 Berufsgruppe „Bauhof, Friedhöfe, Hausmeister und Feuerwehr"

- eine Stelle E 4 mit 39.0 Wochenstunden zum 01.04.2013
  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 E 5 mit 39,0 Wochenstunden zum 01.08.2013
  Es gilt das zuvor ausgeführte.

- eine Stelle E 4 mit 39.0 Wochenstunden zum 01.02.2014
  Auch hier gilt das zuvor ausgeführte.

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 eingekauft.

4.4 Berufsgruppe „Reiniger/innen"

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

4.5 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Zur Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Stadtverwaltung Lüdinghausen in den Berufsgruppen „Allgemeine Verwaltung – höherer Dienst" und „Techniker/innen – gehobener und höherer Dienst" sind bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen, bei Beförderungen und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Entwurf

Der Anteil der Frauen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Neueinstellungen, bei der Beförderung und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten muss mindestens 50 % betragen. Jede Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten zugunsten eines männlichen Bewerbers ist schriftlich zu begründen.
In den Berufsgruppen, für die eigene Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen, sind zu besetzende Stellen bei entsprechender Leistung vorrangig diesen Nachwuchskräften vorbehalten.

Bei der Realisierung der Prognose ist zu beachten, dass durch vermehrten Stellenabbau Störfaktoren eintreten können, die die Erreichung der Zielvorgaben gefährden. Eine genaue Aussage dazu ist jedoch nicht möglich.

Sollten darüber hinaus weitere Stellen zu besetzen sein, finden die hier formulierten Zielvorgaben entsprechend Anwendung.

V. Allgemeine Maßnahmen

Neben den oben genannten konkreten Zielvorgaben für die Förderung von Frauen bei der Stadtverwaltung Lüdinghausen sollen die im Folgenden aufgelisteten allgemeinen Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und dem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen beitragen.

1. Stellenausschreibungen

1.1 Alle durch Ausscheiden eines/einer Beschäftigten frei werdenden Stellen werden grundsätzlich intern, ggf. auch extern ausgeschrieben. Das gilt auch für neu einzurichtende Stellen.

Liegt in Bereichen, in denen der Frauenanteil unter 50 von Hundert liegt, keine interne Bewerbung einer Frau vor, die die geforderte Qualifikation erfüllt, ist die Stelle extern auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

1.2 Ausbildungsplätze werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben.

1.3 Alle ausgeschriebenen Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. In die Stellenausschreibung ist folgender Text aufzunehmen:

„Diese Stelle ist teilbar. Bewerbungen von Teilzeitinteressierten sind erwünscht."

1.4 Bei Stellenausschreibungen ist die weibliche und die männliche Berufsbezeichnung zu verwenden.

1.5 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist dem Ausschreibungstext bei Stellenausschreibungen folgender Zusatz hinzuzufügen:

„Die Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen."

Entwurf

1.6 Vor der Stellenausschreibung ist ein klares Anforderungsprofil zu erstellen. Das Anforderungsprofil ist den Bewerberinnen und Bewerbern auf Anfrage auszuhändigen. In den Ausschreibungstext ist ein Hinweis aufzunehmen, dass das vollständige Anforderungsprofil auf der entsprechenden Internet-Seite der Stadt Lüdinghausen nachgelesen oder bei der Verwaltung angefordert werden kann.

1.7 Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat erhalten den Ausschreibungstext vor der Veröffentlichung, um die Anforderungskriterien auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin zu überprüfen.

1.8 In Stellenausschreibungen sind im Rahmen des Anforderungsprofils neben fachspezifischen Qualifikationen auch darüber hinausgehende erforderliche Qualifikationen, wie z. B. soziale Kompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Konfliktfähigkeit etc.) zu benennen. Als Bestandteil sozialer Kompetenz sind auch gleichstellungsorientierte Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

2. Auswahlverfahren

2.1 Liegen mehrere Bewerbungen für eine Stelle vor, die den Anforderungen entsprechen, findet ein formelles Auswahlverfahren (i. d. R. Vorstellungsgespräche) statt.

2.2 In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen.

2.3 Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sind außerberufliche Qualifikationen (wie z. B. Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen) zu berücksichtigen, soweit sie für die übertragene Aufgabe von Bedeutung sind.

Die Reduzierung der Arbeitszeit, die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder die verzögerte Beendigung der Ausbildung wegen der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen sind keine Kriterien, die dem beruflichen Fortkommen entgegenstehen.

Familienstand, Einkommensverhältnisse der Partnerin oder des Partners und die Zahl der Unterhaltsberechtigten dürfen nicht berücksichtigt werden.

2.4 Liegen auch nach öffentlicher Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die erforderliche Qualifikation erfüllen, ist die Stelle mit dem qualifiziertesten (männlichen) Bewerber zu besetzen. Liegen nach externer Ausschreibung eine oder mehrere Bewerbungen von Frauen vor, so ist bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine Frau zu bevorzugen, wenn nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
Bei Einstellung eines männlichen Bewerbers ist die Entscheidung schriftlich zu begründen.

2.5 Die Auswahlkommission soll zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind diese Gründe aktenkundig zu machen.

2.6 Die Gleichstellungsbeauftragte ist beim Auswahlverfahren zu beteiligen.
Ihr wird rechtzeitig vor den Vorstellungsgesprächen eine Liste mit den Namen der Bewerber/innen zur Verfügung gestellt.
Auf Wunsch werden ihr die vollständigen Bewerbungsunterlagen zugeleitet.
Sofern die Gleichstellungsbeauftragte an Vorstellungsgesprächen nicht teilnehmen kann, wird sie auf Anfrage vom Leiter des Fachbereichs 1: Zentrale Dienste über das Ergebnis informiert.

2.7 Erfolgt über eine Stellenbesetzung mit der Gleichstellungsbeauftragten keine Einigung, so teilt sie dies dem Bürgermeister in einer schriftlichen Stellungnahme mit.
Der Bürgermeister führt eine Einigung herbei bzw. trifft die abschließende Entscheidung..

3. Personalentwicklung und Fortbildung

3.1 Ziel der Personalentwicklung ist u. a. die Frauenförderung bzw. das Erreichen der Gleichstellung von Mann und Frau. Frauenförderung ist somit Bestandteil der Personalpolitik.

3.2 Alle im aktiven Dienst stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Voll- und Teilzeitkräfte) werden durch den Leiter des jeweiligen Fachbereichs rechtzeitig über Fortbildungsangebote informiert. Beurlaubte Mitarbeiter/innen werden durch den Leiter des Fachbereichs, in dem sie bis zu ihrer Beurlaubung beschäftigt waren, auf Wunsch rechtzeitig die für ihren bisherigen Arbeitsplatz in Frage kommenden Fortbildungsangebote zugesandt.
Führungskräfte unterstützen die Fort- und Weiterbildungsbestrebungen von Frauen und Männern gleichermaßen.

3.3 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.

3.4 Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern. Die Teilnahme gilt als dienstliche Veranstaltung in dem Sinne, dass eine Unfallversicherung besteht und Reisekostenerstattung erfolgt.

3.5 Interne Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

3.6 Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese auf Antrag zu erstatten.

3.7 Die Teilnahme an Seminaren mit gleichstellungsorientierten Gesichtspunkten ist für Führungskräfte verbindlich.

3.8 Den weiblichen Beschäftigten wird durch den Fachbereich 1: Zentrale Dienste halbjährlich eine Auswahl von Fortbildungsangeboten zugesandt, die sich an Frauen richten, die ihre beruflichen Chancen verbessern und sich durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten (insbesondere Führungspositionen) vorbereiten wollen.

VI. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1. Grundsätzliches

1.1 Die Stadt Lüdinghausen erleichtert ihren Beschäftigten – Frauen und Männern – mit betreuungsbedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Sie berücksichtigt, soweit betrieblich möglich, bei der künftigen Arbeitszeitgestaltung die Familienbedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit sollen verbesserte Voraussetzungen geschaffen werden für eine partnerschaftliche Aufgabenteilung, den Abbau der Doppelbelastung der berufstätigen Frauen und damit für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf.

1.2 Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt die Stadt Lüdinghausen, wenn auch männliche Beschäftigte die unten näher erläuterten Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.

1.3 Auf Antrag prüft der Fachbereich 1: Zentrale Dienste die Möglichkeit zur alternierenden Teleheimarbeit oder zur Schaffung alternativer Arbeitszeitmodelle (z. B. Arbeitszeitkonten).

1.4 Die Beschäftigten erhalten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten der Kindertagesstätten, Schulen und sonstigen Betreuungsstätten abzustimmen, soweit der Dienstbetrieb gewährleistet ist.

1.5 Die Stadt Lüdinghausen wird versuchen, bei einem ermittelten Bedarf und dem Wunsch von beschäftigten Eltern, entsprechende Belegplätze in Kindergärten vorzuhalten.

2. Teilzeit

2.1 Grundsätzlich sind alle Stellen teilbar. Dies gilt insbesondere auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Soll aufgrund zwingender dienstlicher Belange von diesem Grundsatz abgewichen werden, sind die Gründe mit der Gleichstellungsbeauftragten im Vorfeld der Entscheidung zu erörtern.

2.2 Teilzeitarbeit ist auch auf solchen Arbeitsplätzen zu ermöglichen, für die dies bislang eher als schwierig und ungewöhnlich angesehen wurde, soweit nicht die Art der Stelle eine Teilbarkeit grundsätzlich ausschließt.

2.3 Ist Teilzeitarbeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz in begründeten Einzelfällen nicht möglich, so soll dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz der gleichen Entgelt- oder Besoldungsgruppe nachgekommen werden.

2.4 Verwaltungstechnische und / oder organisatorische Erschwernisse reichen für die Ablehnung des Antrages auf Teilzeitbeschäftigung nicht aus.
Führungskräfte sind verpflichtet, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, dienstliche Informationen und Dienstbesprechungen so zu gestalten, dass Teilzeitbeschäftigte teilhaben können.

2.5 Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Bisherige Teilzeitarbeit oder der Wunsch nach Teilzeitarbeit darf sich bei den Beschäftigten bei Einstellung, dienstlichen Beurteilungen, Beförderungen sowie bei der Besetzung höherwertiger Stellen nicht nachteilig auswirken.

Entwurf

2.6 Vollzeitbeschäftigte, die ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren möchten, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten- und arbeitsrechtlichen Folgen hinzuweisen. Ihnen werden die für die versorgungs- und rentenrechtlichen Auskünfte zuständigen Stellen benannt.

2.7 Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist auf die gesetzlich oder tarifvertraglich bestimmte Dauer mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen. Die Befristung ist schriftlich zu vereinbaren.

2.8 Wird von den Beschäftigten eine Teilzeittätigkeit angestrebt, ist das Vorhaben mit dem jeweiligen Fachbereich abzusprechen. Hierbei sind die Wünsche der Beschäftigten hinsichtlich der Stundenzahl und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage nach Möglichkeit zu berücksichtigen und in Einklang mit den dienstlichen Belangen zu bringen.

2.9 Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

2.10 Besteht bei Teilzeitbeschäftigten vor Ablauf der Frist nach Ziff. 2.7 der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz ist dieser Antrag wohlwollend zu prüfen.
Liegt dem Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz eine besondere Dringlichkeit aufgrund gravierender sozialer Gründe (Scheidung, Trennung, Tod oder Arbeitslosigkeit des Partners / der Partnerin) zugrunde, soll dem Antrag stattgegeben werden, wenn nicht zwingende dienstliche oder haushaltsrechtliche Gründe entgegenstehen.
Eine Ablehnung des Antrags ist schriftlich zu begründen.

3. Mutterschutz, Elternzeit, Betreuungsurlaub

3.1 Soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, können sich alle Beschäftigten zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen beurlauben lassen. Die Beurlaubung ist auf die gesetzlich oder tarifvertraglich bestimmte Dauer mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

3.2 Die personalsachbearbeitende Dienststelle informiert auf Wunsch über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (Mutterschutz, Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Arbeitszeit, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen.

3.3 Für den Fall der Abwesenheit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wegen Erziehungs- oder Betreuungsurlaub ist eine Vertretung durch eine qualifizierte Ersatzkraft am entsprechenden Arbeitsplatz sicherzustellen.

3.4 Über die Vertretungszeit ist auf Wunsch des/der Beschäftigten eine Beurteilung zu erstellen.

3.5 Auf Wunsch sind mit Beschäftigten, die sich in Elternzeit oder einer Beurlaubung befinden, einmal jährlich Personalgespräche zu führen. Diese Personalgespräche sind mit dem / der letzten Vorgesetzten und der Personalabteilung zu führen.

3.6 Sofern zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, ist Anträgen auf Beschäftigung während der Elternzeit stattzugeben.

Entwurf

3.7 In besonderen sozialen Notlagen ist Anträgen auf vorzeitige Beendigung oder Verlängerung von Erziehungs- oder Betreuungsurlaub unter Ausschöpfung aller organisatorisch möglichen Veränderungen stattzugeben. Soll einem Antrag nicht entsprochen werden, sind mit Einverständnis des/der Betroffenen die Gründe vorab mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.

3.8 In angemessener Zeit – d. h. in der Regel drei Monate – vor Ablauf einer Beurlaubungsphase ist hinsichtlich des weiteren dienstlichen Einsatzes des/der Beschäftigten eine Regelung zu treffen.

3.9 Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Bediensteten anzubieten, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

VII. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

1. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen nicht gewünscht wird und geeignet ist, sie als Person herabzusetzen.
   Hierzu gehören körperliche Übergriffe und Berührungen, Bemerkungen mit sexuellem Inhalt, das Vorzeigen pornographischer Darstellungen und Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, das Anbringen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen und das Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen.
   Sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen und Gesten ausdrücken.

2. Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bzw. des Dienstherrn sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Die Führungskräfte der Stadt Lüdinghausen sind verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unterbleibt.

3. Sexuelle Belästigung ist eine Dienstpflichtverletzung, die beamtenrechtliche bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann. Für beamtete Verwaltungsangehörige wird dieses dienstliche Fehlverhalten nach den Vorschriften der Disziplinarordnung geahndet; für tariflich Beschäftigte sind arbeitsrechtliche Maßnahmen (Ermahnung, Abmahnung, Kündigung) anzuwenden.
   Die Stadt Lüdinghausen geht gegen Beschäftigte vor, die andere Verwaltungsangehörige sexuell belästigen.

VIII. Mobbing

1. Die von Mobbing betroffenen haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die/den nächsthöhere(n) Vorgesetzte(n) oder den Personalrat zu wenden. Um psychische und physische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, werden unverzüglich geeignete Maßnahmen in Absprache mit den beteiligten Stellen getroffen.

2. Alle Beschäftigten sind dazu aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

IX. Gleichstellungsbeauftragte

1. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikels 3 GG, des Landesgleichstellungsgesetzes NW sowie der Umsetzung des vorliegenden Frauenförderplanes mit. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Fachbereichen bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender bzw. dienstellenbezogener Maßnahmen

2. Zur effektiven Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte auf der Steuerungsebene angesiedelt und direkt der Verwaltungsleitung unterstellt.

3. Der Gleichstellungsbeauftragten stehen gemäß §§ 16, 17 und 18 LGG NW u. a. folgende Kompetenzen zu:
   - Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen
   - Rechtzeitige Information über frauenrelevante Angelegenheiten, so dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann
   - Teilnahme in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Verwaltungsvorstandes, des Rates und der Ausschüsse einschließlich nichtöffentlicher Sitzungen
   - Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren
   - Gelegenheit zur Stellungnahme/Rederecht in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches gegenüber dem Bürgermeister
   - Fachliche Weisungsfreiheit
   - Akteneinsichtsrecht bei Beteiligungsangelegenheiten
   - Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung nach Maßgabe des LGG NW
   - Recht auf eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit

4. Den Zielsetzungen des LGG NW folgend entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt.

X. Berichtspflicht und Fortschreibung des Frauenförderplanes

1. Zur Kontrolle der Einhaltung und Umsetzung dieses Frauenförderplans erstellt der Fachbereich 1: Zentrale Dienste jährlich eine Statistik, aus der folgende Angaben zu entnehmen sind:
   - die Zahl der beschäftigten Frauen und Männer getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Laufbahnen und Berufsgruppen
   - die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht, nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie nach Laufbahnen und Berufsgruppen
   - die Zahl der Auszubildenden und Widerrufsbeamtinnen und –beamten, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn oder Berufsgruppe und Ausbildungsberuf
   - die Zahl der beförderten oder höhergruppierten Frauen und Männer getrennt nach Geschlecht, nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie nach Laufbahnen und Berufsgruppen

   Die Einteilung in Berufsgruppen ist entsprechend Ziffer IV. 1. – Statistische Grundlagen – vorzunehmen.
   Die Statistiken sind der Gleichstellungsbeauftragten jedes Jahr unaufgefordert vorzulegen (Stichtag 30. Juni).

2. Ist im Berichtszeitraum der Anteil der Frauen an Höhergruppierungen bzw. Beförderungen in einzelnen Besoldungs- oder Entgeltgruppen geringer als der Anteil der Männer in diesen Gruppen, so ist dies zu begründen.

   Die Begründung ist der Gleichstellungsbeauftragten jeweils mit der unter X. Ziffer 1 genannten Statistik vorzulegen.

3. Wird aus den o. g. Statistiken und Berichten deutlich, dass die Ziele des Frauenförderplans während seiner Geltungsdauer nicht erreicht werden, berät die Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit dem Fachbereich 1: Zentrale Dienste über die Ergreifung ergänzender Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 LGG.
   Der Rat der Stadt Lüdinghausen ist über die ergriffenen Maßnahmen zu informieren.

4. Als Grundlage für die Fortschreibung des Frauenförderplans erstellt der Fachbereich 1: Zentrale Dienste nach Ablauf von drei Jahren einen Bericht über die in den kommenden drei Jahren voraussichtlich frei werdenden oder neu einzurichtenden Stellen sowie über die in diesem Zeitraum möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

5. Nach Ablauf von drei Jahren sind die unter X. Ziffer 1 bis 3 genannten Statistiken und Berichte in einen Gesamtbericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Frauenförderplans zusammenzufassen. Dieser Bericht ist zusammen mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes dem Rat der Stadt Lüdinghausen vorzulegen.

XI. Inkrafttreten

1. Dieser fortgeschriebene Frauenförderplan der Stadtverwaltung Lüdinghausen tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Gleichzeitig tritt der dritte Frauenförderplan der Stadt Lüdinghausen vom 08.10.2009 außer Kraft.

2. Er ist allen Beschäftigten der Stadtverwaltung Lüdinghausen zur Kenntnis zu geben.

3. Bei jeder Einstellung wird den ausgewählten Frauen und Männern, einschließlich der Auszubildenden, durch den Fachbereich 1: Zentrale Dienste ein Exemplar des Frauenförderplanes ausgehändigt bzw. der Zugang zur Datei auf dem Server ermöglicht.

Entwurf

Personalstatistik zum Frauenförderplan
der Stadt Lüdinghausen
(Stand Juni 2012)

Bereich: Allgemeine Verwaltung

Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					
		Teilzeitkräfte					Teilzeitkräfte				
Entgeltgruppen nach TVöD	Ganztagskräfte	Personen	Beschäftigungs-volumen	Beurlaubte	Personal-kapazität	Ganztagskräfte	Personen	Beschäftigungs-volumen	Beurlaubte	Personal-kapazität	Anteil Frauen an den Beschäftigten in %
außertariflich	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
15	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
14	4	0	0,00	0	4,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
13	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
höherer Dienst	5	0	0,00	0	5,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
12	2	0	0,00	0	2,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
11	5	0	0,00	0	5,00	3	0	0,00	0	3,00	60,00
10	5	2	1,40	0	6,40	1	2	1,40	0	2,40	37,51
9	14	5	2,19	2	16,19	9	5	2,19	2	11,19	69,11
gehobener Diens	26	7	3,59	2	29,59	13	7	3,59	2	16,59	56,06
9V	4	1	0,26	0	4,26	3	1	0,26	0	3,26	76,52
8	10	5	2,59	0	12,59	6	3	1,59	0	7,59	60,29
6	10	11	7,12	2	17,12	6	11	7,12	2	13,12	76,63
5	4	11	5,31	1	9,31	3	11	5,31	1	8,31	89,26
4	0	1	0,50	0	0,50	0	1	0,50	0	0,50	100,00
mittlerer Dienst	28	29	15,78	3	43,78	18	27	14,78	3	32,78	74,88
4V	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
3	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
2	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
einfacher Dienst	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
insgesamt	**59**	**36**	**19,37**	**5**	**78,37**	**31**	**34**	**18,37**	**5**	**49,37**	**63,00**

Personalstatistik zum Frauenförderplan
der Stadt Lüdinghausen
(Stand Juni 2009)

Bereich: allgemeine Verwaltung

Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
Entgeltgruppen nach TVöD	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	
		Personen	Beschäftigungsvolumen				Personen	Beschäftigungsvolumen			
außertariflich	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
15	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
14	4	0	0,00	0	4,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
13	2	0	0,00	0	2,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
höherer Dienst	6	0	0,00	0	6,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
12	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
11	5	0	0,00	0	5,00	1	0	0,00	0	1,00	20,00
10	5	1	0,46	0	5,46	2	1	0,46	0	2,46	45,05
9	9	5	2,72	1	11,72	7	5	2,72	1	9,72	82,94
gehobener Dienst	19	6	3,18	1	22,18	10	6	3,18	1	13,18	59,42
9V	7	1	0,26	0	7,26	3	1	0,26	0	3,26	44,90
8	7	1	0,52	1	7,52	4	1	0,52	0	4,52	60,11
6	11	10	6,43	1	17,43	8	10	6,43	1	14,43	82,79
5	4	13	7,09	1	11,09	2	13	7,09	1	9,09	81,97
4	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
mittlerer Dienst	29	25	14,30	3	43,30	17	25	14,30	2	31,30	72,29
4V	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
3	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
2	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
einfacher Dienst	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
insgesamt	**54**	**31**	**17,48**	**4**	**71,48**	**27**	**31**	**17,48**	**3**	**44,48**	**62,23**

Personalstatistik zum Frauenförderplan
der Stadt Lüdinghausen
(Stand Juni 2012)

Bereich: Erzieher/innen

Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					
		Teilzeitkräfte					Teilzeitkräfte				
Entgeltgruppen nach TVöD	Ganztagskräfte	Personen	Beschäftigungs-volumen	Beurlaubte	Personal-kapazität	Ganztagskräfte	Personen	Beschäftigungs-volumen	Beurlaubte	Personal-kapazität	Anteil Frauen an den Beschäftigten in %
außertariflich	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
15	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
14	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
13	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
höherer Diens	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
12	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
11	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
10	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
9	3	1	0,94	0	3,94	1	1	0,94	0	1,94	49,19
ehobener Dien	3	1	0,94	0	3,94	1	1	0,94	0	1,94	49,19
9V	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
8	3	2	1,56	2	4,56	3	2	1,56	2	4,56	100,00
6	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
5	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
4	7	7	4,15	2	11,15	7	7	4,15	2	11,15	100,00
mittlerer Diens	10	9	5,72	4	15,72	10	9	5,72	4	15,72	100,00
4V	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
3	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
2	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
infacher Diens	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
insgesamt	**13**	**10**	**6,65**	**4**	**19,65**	**11**	**10**	**6,65**	**4**	**17,65**	**89,82**

Personalstatistik zum Frauenförderplan der Stadt Lüdinghausen (Stand Juni 2009)

Bereich: Erzieher/innen

Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
Entgeltgruppen nach TVöD	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	
		Personen	Beschäftigungsvolumen				Personen	Beschäftigungsvolumen			
außertariflich	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
15	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
14	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
13	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
höherer Dienst	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
12	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
11	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
10	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
9	4	0	0,00	0	4,00	2	0	0,00	0	2,00	50,00
gehobener Dienst	4	0	0,00	0	4,00	2	0	0,00	0	2,00	50,00
9V	2	0	0,00	0	2,00	2	0	0,00	0	2,00	100,00
8	0	0	0,00	3	0,00	0	0	0,00	3	0,00	0,00
6	1	1	0,50	0	1,50	1	1	0,50	0	1,50	100,00
5	4	6	4,29	1	8,29	4	6	4,29	1	8,29	100,00
4	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
mittlerer Dienst	7	7	4,79	4	11,79	7	7	4,79	4	11,79	100,00
4V	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
3	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
2	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
einfacher Dienst	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
insgesamt	**11**	**7**	**4,79**	**4**	**15,79**	**9**	**7**	**4,79**	**4**	**13,79**	**87,33**

Personalstatistik zum Frauenförderplan der Stadt Lüdinghausen (Stand Juni 2012)

Bereich: Bauhof, Friedhöfe, Hausmeister und Feuerwehr

Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					
		Teilzeitkräfte					Teilzeitkräfte				
Entgeltgruppen nach TVöD	Ganztagskräfte	Personen	Beschäftigungs-volumen	Beurlaubte	Personal-kapazität	Ganztagskräfte	Personen	Beschäftigungs-volumen	Beurlaubte	Personal-kapazität	Anteil Frauen an den Beschäftigten in %
außertariflich	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
15	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
14	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
13	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
höherer Diens	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
12	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
11	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
10	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
9	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
ehobener Dien	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
9V	2	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
8	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
6	13	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
5	14	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
4	8	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
mittlerer Diens	38	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
4V	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
3	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
2	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
infacher Diens	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
insgesamt	**39**	**0**	**0,00**	**0**	**0,00**	**0**	**0**	**0,00**	**0**	**0,00**	**0,00**

Personalstatistik zum Frauenförderplan der Stadt Lüdinghausen (Stand Juni 2009)

Bereich: Bauhof und Friedhöfe, Hausmeister und Feuerwehr

Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
Entgeltgruppen nach TVöD	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	
		Personen	Beschäftigungsvolumen				Personen	Beschäftigungsvolumen			
außertariflich					0,00					0,00	0,00
15	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
14	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
13	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
höherer Dienst	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0	0,00
12	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
11	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
10	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
9	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
gehobener Dienst	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
9V	2	0	0,00	0	2,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
8	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
6	14	0	0,00	0	14,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
5	15	0	0,00	0	15,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
4	8	0	0,00	0	8,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
mittlerer Dienst	40	0	0,00	0	40,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
4V	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
3	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
2	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
einfacher Dienst	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
insgesamt	**41**	**0**	**0,00**	**0**	**41,00**	**0**	**0**	**0,00**	**0**	**0,00**	**0,00**

Personalstatistik zum Frauenförderplan
der Stadt Lüdinghausen
(Stand Juni 2012)

Bereich: Reinigungskräfte

Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					
		Teilzeitkräfte					Teilzeitkräfte				
Entgeltgruppen nach TVöD	Ganztagskräfte	Personen	Beschäftigungs-volumen	Beurlaubte	Personal-kapazität	Ganztagskräfte	Personen	Beschäftigungs-volumen	Beurlaubte	Personal-kapazität	Anteil Frauen an den Beschäftigten in %
außertariflich	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
15	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
14	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
13	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
höherer Diens	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
12	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
11	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
10	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
9	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
ehobener Dien	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
9V	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
8	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
6	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
5	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
4	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
mittlerer Diens	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
4V	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
3	0	1	0,32	0	0,32	0	1	0,32	0	0,32	100,00
2	0	7	3,13	0	3,13	0	7,00	3,13	0	3,13	100,00
1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
infacher Diens	0	8	3,45	0	3,45	0	8	3,45	0	3,45	0,00
insgesamt	**0**	**8**	**3,45**	**0**	**3,45**	**0**	**8**	**3,45**	**0**	**3,45**	**100,00**

Personalstatistik zum Frauenförderplan der Stadt Lüdinghausen (Stand Juni 2009)

Bereich: Reinigungskräfte

Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
Entgeltgruppen nach TVöD	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	
		Personen	Beschäftigungsvolumen				Personen	Beschäftigungsvolumen			
außertariflich	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
15	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
14	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
13	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
höherer Dienst	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
12	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
11	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
10	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
9	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
gehobener Dienst	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
9V	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
8	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
6	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
5	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
4	0	1	0,32	0	0,32	0	1	0,32	0	0,32	100,00
mittlerer Dienst	0	1	0,32	0	0,32	0	1	0,32	0	0,32	100,00
4V	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
3	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
2	0	8	3,84	1	3,84	0	8	3,84	1	3,84	100,00
1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
einfacher Dienst	0	8	3,84	1	3,84	0	8	3,84	1	3,84	100,00
insgesamt	**0**	**9**	**4,16**	**1**	**4,16**	**0**	**9**	**4,16**	**1**	**4,16**	**100,00**

Personalstatistik zum Frauenförderplan
der Stadt Lüdinghausen
(Stand Juni 2012)

Bereich: Techniker/innen

Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					
		Teilzeitkräfte					Teilzeitkräfte				
Entgeltgruppen nach TVöD	Ganztagskräfte	Personen	Beschäftigungs-volumen	Beurlaubte	Personal-kapazität	Ganztagskräfte	Personen	Beschäftigungs-volumen	Beurlaubte	Personal-kapazität	Anteil Frauen an den Beschäftigten in %
außertariflich	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
15	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
14	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
13	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
höherer Diens	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
12	2	1	0,50	0	2,50	1	0	0,00	0	1,00	40,00
11	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
10	4	0	0,00	0	3,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
9	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
ehobener Dien	8	1	0,50	0	7,50	1	0	0,00	0	1,00	13,33
9V	1	1	0,50	0	1,50	0	1	0,50	0	0,50	33,33
8	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
6	0	2	1,15	0	1,15	0	2	1,15	0	1,15	100,00
5	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
4	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
mittlerer Diens	1	3	1,65	0	2,65	0	3	1,65	0	1,65	62,32
4V	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
3	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
2	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
infacher Dien	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
insgesamt	**10**	**4**	**2,15**	**0**	**11,15**	**1**	**3**	**1,65**	**0**	**2,65**	**23,79**

Personalstatistik zum Frauenförderplan der Stadt Lüdinghausen (Stand Juni 2009)

Bereich: Techniker/innen

Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
Entgeltgruppen nach TVöD	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	
		Personen	Beschäftigungsvolumen				Personen	Beschäftigungsvolumen			
außertariflich	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
15	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
14	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
13	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
höherer Dienst	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
12	2	0	0,00	0	2,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
11	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
10	4	0	0,00	0	4,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
9	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
gehobener Dienst	7	0	0,00	0	7,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
9V	1	1	0,38	0	1,38	0	1	0,38	0	0,38	27,54
8	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
6	0	2	1,15	0	1,15	0	2	1,15	0	1,15	100,00
5	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
4	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
mittlerer Dienst	1	3	1,53	0	2,53	0	3	1,53	0	1,53	60,47
4V	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
3	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
2	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
einfacher Dienst	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
insgesamt	**9**	**3**	**1,53**	**0**	**10,53**	**0**	**3**	**1,53**	**0**	**1,53**	**14,53**

Personalstatistik zum Frauenförderplan
der Stadt Lüdinghausen
(Stand Juni 2012)

Bereich: Musikschulleher/innen

Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					
		Teilzeitkräfte					Teilzeitkräfte				
Entgeltgruppen nach TVöD	Ganztagskräfte	Personen	Beschäftigungs-volumen	Beurlaubte	Personal-kapazität	Ganztagskräfte	Personen	Beschäftigungs-volumen	Beurlaubte	Personal-kapazität	Anteil Frauen an den Beschäftigten in %
außertariflich	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
15	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
14	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
13	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
höherer Diens	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
12	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
11	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
10	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
9	1	20	8,00	0	9,00	0	11	4,44	0	4,44	49,36
ehobener Dien	2	20	8,00	0	10,00	0	11	4,44	0	4,44	44,42
9V	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
8	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
6	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
5	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
4	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
mittlerer Diens	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
4V	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
3	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
2	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
infacher Diens	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
insgesamt	**2**	**20**	**8,00**	**0**	**10,00**	**0**	**11**	**4,44**	**0**	**4,44**	**44,42**

Personalstatistik zum Frauenförderplan der Stadt Lüdinghausen (Stand Juni 2009)

Bereich: Musikschullehrer/innen

Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
Entgeltgruppen nach TVöD	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	
		Personen	Beschäftigungsvolumen				Personen	Beschäftigungsvolumen			
außertariflich	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
15	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
14	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
13	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
höherer Dienst	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
12	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
11	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
10	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
9	2	22	7,71	0	9,71	0	11	4,12	0	4,12	42,43
gehobener Dienst	3	22	7,71	0	10,71	0	11	4,12	0	4,12	38,47
9V	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
8	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
6	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
5	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
4	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
mittlerer Dienst	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
4V	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
3	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
2	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
einfacher Dienst	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00
insgesamt	**3**	**22**	**7,71**	**0**	**10,71**	**0**	**11**	**4,12**	**0**	**4,12**	**38,47**

Pesonalstatistik zum Frauenförderplan
der Stadt Lüdinghausen
(Stand Juni 2012)
hier: Auszubildende

Istanalyse	Auszubildende insg.	davon Frauen	Anteil der Frauen an den Auszubildenden in %
Auszubildende	Ganztagskräfte	Ganztagskräfte	
Inspektoranwärter/innen	2	0	0
gehobener Dienst	2	0	0
Sekretäranwärter/innen	0	0	0
Verwaltungsfachangestellte	0	0	0
mittlerer Dienst	0	0	0
Praktikanten/Praktikantinnen	1	1	100
Kindergarten	1	1	100
EDV	0	0	0
sonstige	0	0	0
insgesamt	**3**	**1**	**33,33**

Personalstatistik zum Frauenförderplan
der Stadt Lüdinghausen
(Stand Juni 2009)
hier: Auszubildende

Istanalyse	Auszubildende insg.	davon Frauen	Anteil der Frauen an den Auszubildenden in %
Auszubildende	Ganztagskräfte	Ganztagskräfte	
Inspektoranwärter/innen	0	0	0,00
gehobener Dienst	0	0	0,00
Sekretäranwärter/innen	0	0	0,00
Verwaltungsfachangestellte	2	1	50,00
mittlerer Dienst	2	1	50,00
Praktikanten/Praktikantinnen	0	0	0,00
Kindergärten	0	0	0,00
EDV	0	0	0,00
sonstige	0	0	0,00
insgesamt	**2**	**1**	**50,00**