



STADTLÜDINGHAUSEN

# Stadt Lüdinghausen

**Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung  
des Frauenförderplanes 2012 - 2017**

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

Am 04.10.2012 hat der Rat der Stadt Lüdinghausen die vierte Fortschreibung des Frauenförderplanes für die Stadtverwaltung Lüdinghausen für einen Zeitraum von drei Jahren (Mitte 2012 bis Mitte 2015) beschlossen. Aufgrund personeller Engpässe und in Erwartung der Neufassung des Landesgleichstellungsgesetzes, die eigentlich für Ende 2015 geplant war, ist eine Fortschreibung des Frauenförderplans erst Mitte 2017 erfolgt.

Deswegen erstreckt sich der gemäß Ziffer X. Nr. 5 dieses Frauenförderplanes nach Ablauf von drei Jahren zu erstellende Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Frauenförderplanes ausnahmsweise über einen Zeitraum von fünf Jahren (06/2012 – 05/2017).

## **„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 in dieser Berufsgruppe lag im Juni 2012 bei 63 %. Bis zum 31.05.2017 ist der Frauenanteil auf 67,42 % gestiegen.

Im gehobenen Dienst lag der Frauenanteil im Juni 2012 bei 56,06 % und Ende Mai 2017 bei 69,68 %. Leicht gesunken ist der Frauenanteil im Vergleichszeitraum von 74,88 % auf 71,54 % bei den Beschäftigten im mittleren Dienst.

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

Im höheren Dienst ist der Frauenanteil auf 28,57 % gestiegen. Allerdings erfüllen die Stelleninhaberinnen derzeit noch nicht die persönlichen Voraussetzung, um tatsächlich in den höheren Dienst aufzusteigen. Der Aufstieg erfolgt, sobald die persönlichen Voraussetzungen (erfolgreicher Abschluss einer Qualifizierungsmaßnahme) vorliegen.

In Zukunft ist auch weiterhin darauf zu achten, dass bei Veränderungen in der Verwaltungsstruktur, bei Stellenbesetzungen und -veränderungen 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 oder nur sehr wenige Bewerbungen von Frauen eingehen, wurde auf konkrete Zielvorgaben verzichtet.**

#### **C. Im Bereich der Berufsgruppe „Techniker/innen“ hat sich der Frauenanteil von 23,79 % in 2012 auf 41,42 % in 2017 deutlich erhöht.**

Im mittleren Dienst ist der Frauenanteil von 62,32 % auf 100 % gestiegen.

Zurzeit sind bei der Stadt Lüdinghausen keine Personen im höheren technischen Dienst beschäftigt.

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

Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen sind im gehobenen technischen Dienst (Frauenanteil im Berichtszeitraum: 22,22 %) weiterhin erforderlich.

- D. Der Anteil der Frauen im Bereich der „**Musikschullehrer/innen**“ betrug im Juni 2012 44,42 % und jetzt 46,23 %. Es ist zu beachten, dass seit 01.06.2005 freie Stellen in der Regel nicht durch Beschäftigungsverhältnisse nach dem TVöD besetzt werden. Anstelle eines arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses werden die Leistungen über Honorarverträge eingekauft.
- E. Die Bereiche „**Reinigungskräfte**“ und „**Erzieher/innen**“ weisen mit 100 % bzw. 91,98 % 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 2012 bis 2015**, die im vorherigen Frauenförderplan geäußert worden sind. Ergänzt wurden die zusätzlich in den Jahren 2016 und 2017 neu besetzten Stellen.

## Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“

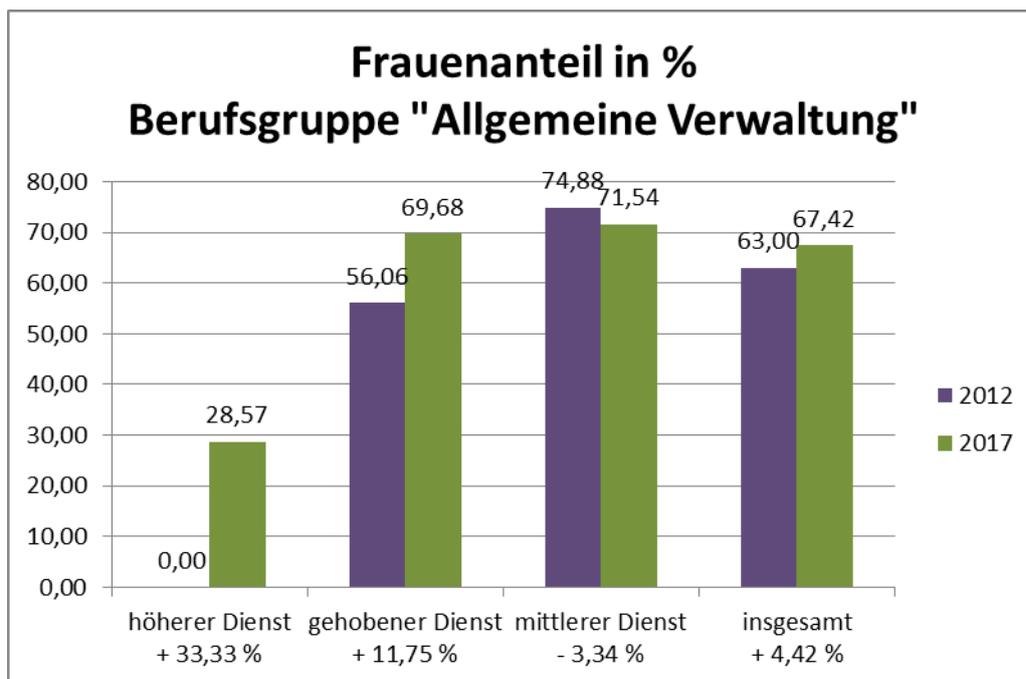
- eine Stelle E 5 mit 9 Wochenstunden zum 01.08.2013  
Die bis zum 31.07.2013 zunächst befristet eingestellte Mitarbeiterin wurde in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.
- eine Stelle A 9 mit 41,0 Wochenstunden zum 30.09.2012  
Die Stelle wurde zum 01.10.2012 in eine Stelle für tariflich Beschäftigte umgewandelt und mit einem männlichen internen Bewerber besetzt. Die hierdurch frei werdende Stelle (E 06, 39,0 Wochenstunden) wurde nach externer Ausschreibung mit einer Bewerberin besetzt.
- eine Stelle E 9 mit 39,0 Wochenstunden zum 21.03.2013  
Der zunächst befristet eingestellte Mitarbeiter wurde in eine unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Dieser Mitarbeiter hat sein Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich gekündigt. Die Stelle wurde durch die Übernahme eines Stadtinspektoranwärters nach Beendigung seiner Ausbildung neu besetzt.
- eine Stelle E 9 mit 39,0 Wochenstunden zum 18.06.2013  
Die Stelle wurde bis heute mehrfach neu besetzt. Aktuell werden die Aufgaben von einer Beamtin mit der Besoldungsgruppe A 10 gehobener Dienst wahrgenommen.
- eine Stelle E 5 mit 39,0 Wochenstunden zum 01.05.2014 bzw. zum 01.05.2016  
Es handelt sich um die Vertretung einer beurlaubten unbefristet beschäftigten Mitarbeiterin. Die Beurlaubung und somit auch das Arbeitsverhältnis der Vertretungskraft wurden zunächst verlängert. Zum 01.05.2016 wurde die Stelle geteilt. ½-Stelle wurde mit einem männlichen Bewerber neu besetzt, ½-Stelle wurde einer bisher nur halbtags beschäftigten Mitarbeiterin zusätzlich übertragen. Die Neubesetzung bzw. die Stundenübertragung wurden zunächst bis zum 31.03.2018 befristet.

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

- eine Stelle E 9 im Bereich der VHS zum 01.07.2014 bzw. zum 21.09.2015  
Die Stelle der dritten hauptamtlichen pädagogischen Kraft nach dem WbG wurde für die Dauer von 2 Jahren befristet besetzt. Die Stelle wurde öffentlich ausgeschrieben. Es wurde eine Frau eingestellt. Das Beschäftigungsverhältnis wurde nach Ablauf der zwei Jahre in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt. Die Wertigkeit der Stelle wurde aufgrund der Ergebnisse eines durchgeführten Stellenbewertungsverfahrens nach E 11 angehoben.  
Aufgrund der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die damalige Stelleninhaberin wurde die Stelle erneut ausgeschrieben und zum 21.09.2016 wieder mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt.

Zusätzlich zu den o. g. im Frauenförderplan 2012 prognostizierten frei werdenden Stellen haben bis zum 31.05.2017 zahlreiche personelle Veränderungen stattgefunden, die hier aus Gründen der Übersichtlichkeit und Verständlichkeit nicht im Einzelnen aufgeführt werden sollen.

Die Entwicklung des Frauenanteils in der Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“ von Mitte 2012 bis zum 31.05.2017 ist dem folgenden Schaubild zu entnehmen:



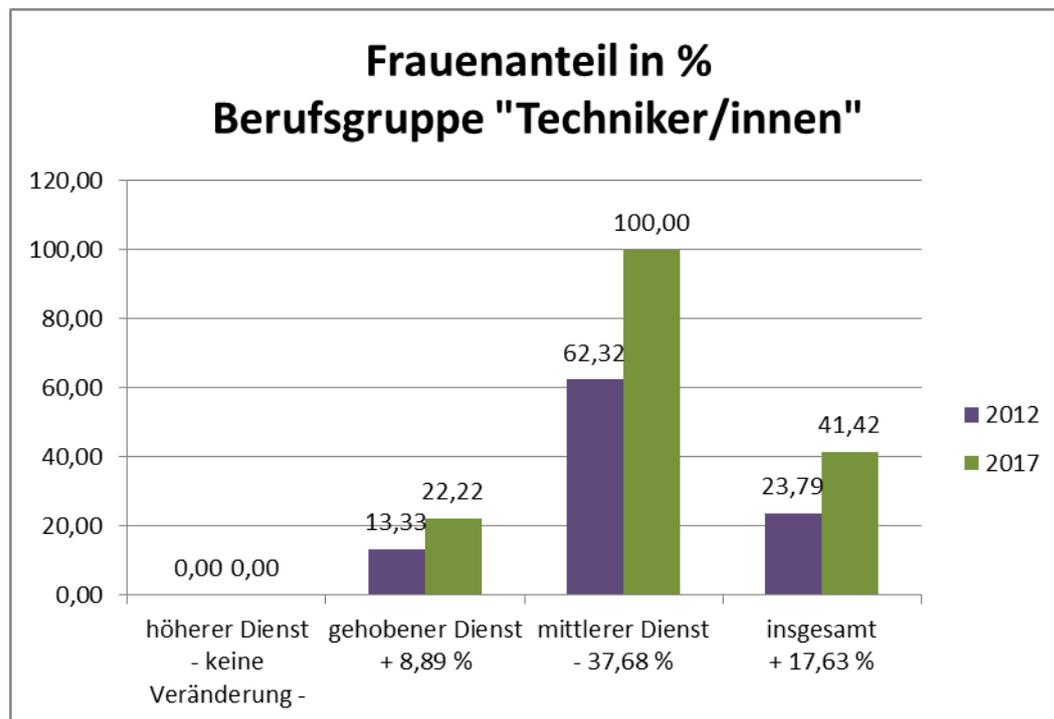
Positiv hervorzuheben ist in der Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“ insbesondere, dass im Berichtszeitraum zwei Stellen des höheren Dienstes mit Frauen besetzt wurden. Hierbei handelt es sich jeweils um eine Fachbereichsleitung und um die stellvertretende Leitung des Volkshochschulkreises Lüdinghausen.

Außerdem wurden vier von fünf Stellen der stellvertretenden Fachbereichsleitungen mit Frauen besetzt. Zwei der stellvertretenden Fachbereichsleiterinnen arbeiten in Teilzeit.

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

## Berufsgruppe „Techniker/innen“

- eine Stelle E 14 / A 14 mit 39,0 bzw. 41,0 Wochenstunden  
Es handelt sich um die Stelle der Leitung des FB 3/Planen und Bauen. Die Stelle wurde mehrfach neu besetzt. Zum 08.06.2016 wurden die Aufgaben auf die bisherige stellvertretende Fachbereichsleiterin übertragen.
- eine Stelle E 9 mit 39,0 Wochenstunden zum 01.07.2013 („Dichtheitsprüfung“).  
Die Stelle wurde nach externer Ausschreibung mehrfach, zuletzt mit einer Frau besetzt.
- eine Stelle E 10 mit 19,5 Wochenstunden zum 15.10.2014 („Fahrradbeauftragter“)  
Die Stelle ist zunächst für ein Jahr befristet. Sie wurde nach externer Ausschreibung mit einem Mann besetzt.
- eine Stelle E 10 mit 39,0 Wochenstunden zum 01.12.2014 im Bereich Gebäude- und Immobilienmanagement  
Die Stelle wurde nach externer Ausschreibung mit einem Mann besetzt.
- eine zusätzliche Stelle E 10 mit 39,0 Wochenstunden zum 01.01.2017 im Bereich Gebäude- und Immobilienmanagement  
Die Stelle wurde nach externer Ausschreibung mit einem Mann besetzt.



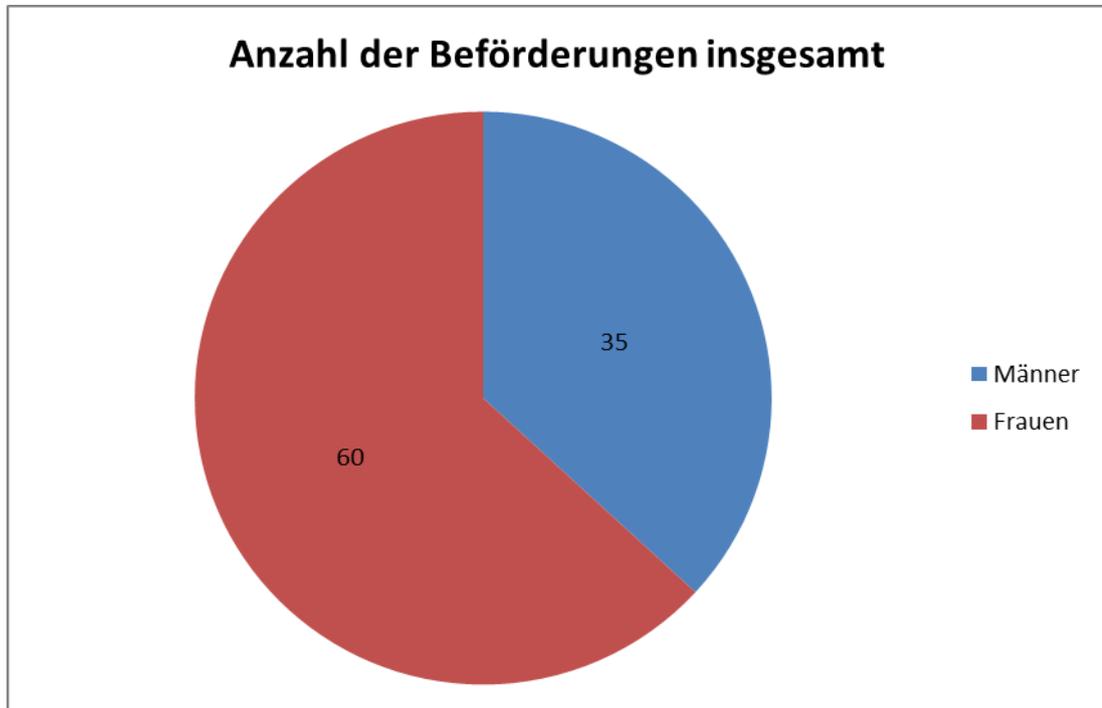
## Berufsgruppe „Musikschullehrer/innen“

- *eine Stelle E 9 zum 20.08.2014 mit 15,0 Wochenstunden*  
Die Stelle wurde nach Renteneintritt der bisherigen Stelleninhaberin ausnahmsweise nicht durch eine Honorarkraft, sondern durch Festeinstellung eines bis dahin als Honorarkraft beschäftigten Musikschullehrers neu besetzt, um das bereits erreichte Qualitätsniveau im pädagogischen Bereich aufrecht zu erhalten.
- *eine Vollzeitstelle E 11 zum 01.01.2016*

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

Der frühere Leiter der Musikschule ist zum 31.01.2016 in den Ruhestand gegangen. Als Ersatz wurde nach externer Ausschreibung ein männlicher Bewerber eingestellt.

G. Die Grafik enthält Aussagen zu den im Zeitraum 07/2012 bis 31.05.2017 erfolgten **Be-förderungen/Höhergruppierungen**:



## Aufstellung der beförderten oder höhergruppierten Frauen und Männer (07/2012 bis 05/2017)

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

### Beamte

Berufsgruppe: Allgemeine Verwaltung			
Beförderung nach Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	insgesamt
A10		4	4
A11	1	5	6
A12		3	3
A13/gD		1	1
A13/hD	3		3
A14	3		3
A8		1	1
A9/mD	1	1	2
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>23</b>

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

## Tariflich Beschäftigte

Berufsgruppe: Allgemeine Verwaltung			
Beförderung nach Entgeltgruppe	Männer	Frauen	insgesamt
E05		1	1
E06	1	2	3
E07 (neue EGO)	1	3	4
E08	3	4	7
E09 (alt)	1	3	4
E09A (neue EGO)	2	1	3
E09B (neue EGO)		1	1
E09C (neue EGO)	1		1
E09ST49J (alt)		1	1
E10	1	1	2
E11	2	2	4
E12		1	1
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>32</b>

Berufsgruppe: Techniker/innen			
Beförderung nach Entgeltgruppe	Männer	Frauen	insgesamt
E08		2	2
E11	3		3
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

Berufsgruppe: Bauhof		
Beförderung nach Entgeltgruppe	Männer	insgesamt
E06	5	5
E07	2	2
E09A	1	1
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

Berufsgruppe: Erzieher/innen			
Beförderung nach Entgeltgruppe	Männer	Frauen	insgesamt
S04		4	4
S06		10	10
S07		1	1
S08A		7	7
S13	1	1	2
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>24</b>

Die relativ hohe Anzahl von Beförderungen basiert zum einen auf einem Ende 2012 bis Anfang 2013 durchgeführten Stellenbewertungsverfahren. Durch ein externes Unternehmen wurden alle Beamtenstellen und die Stellen der tariflich beschäftigten Mit-

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

arbeiter/innen mit Ausnahme der nach dem TVöD SuE eingruppierten Stellen neu bewertet. Die Ergebnisse wurden in den Stellenplan übernommen.

Zum anderen basiert ein Teil der Beförderungen auf der Neuordnung der Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst zum 01.07.2015 bzw. auf der Einführung der neuen Entgeltordnung zum TVöD zum 01.01.2017. Mit der neuen Entgeltordnung wurden die Tätigkeitsmerkmale den Entgeltgruppen teilweise neu zugeordnet, teilweise wurden neue Entgeltgruppen geschaffen. Auf Antrag können die tariflich Beschäftigten Mitarbeiter/innen ihre Eingruppierung auf Grundlage der neuen Entgeltordnung überprüfen lassen. Eine daraus ggf. folgende Höhergruppierung ist bei Antragstellung bis 31.12.2017 rückwirkend zum 01.01.2017 vorzunehmen. Es ist bis zum Ende des Jahres 2017 noch mit weiteren (Höhergruppierungs-)Anträgen durch die Beschäftigten zu rechnen.

## 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 die auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten (insbesondere Führungspositionen) vorbereiten.

Des Weiteren wird durch den FB 1/Zentrale Dienste halbjährlich eine Statistik über beantragte und genehmigte Fortbildungen, speziell unterschieden zwischen Männern und Frauen, geführt:

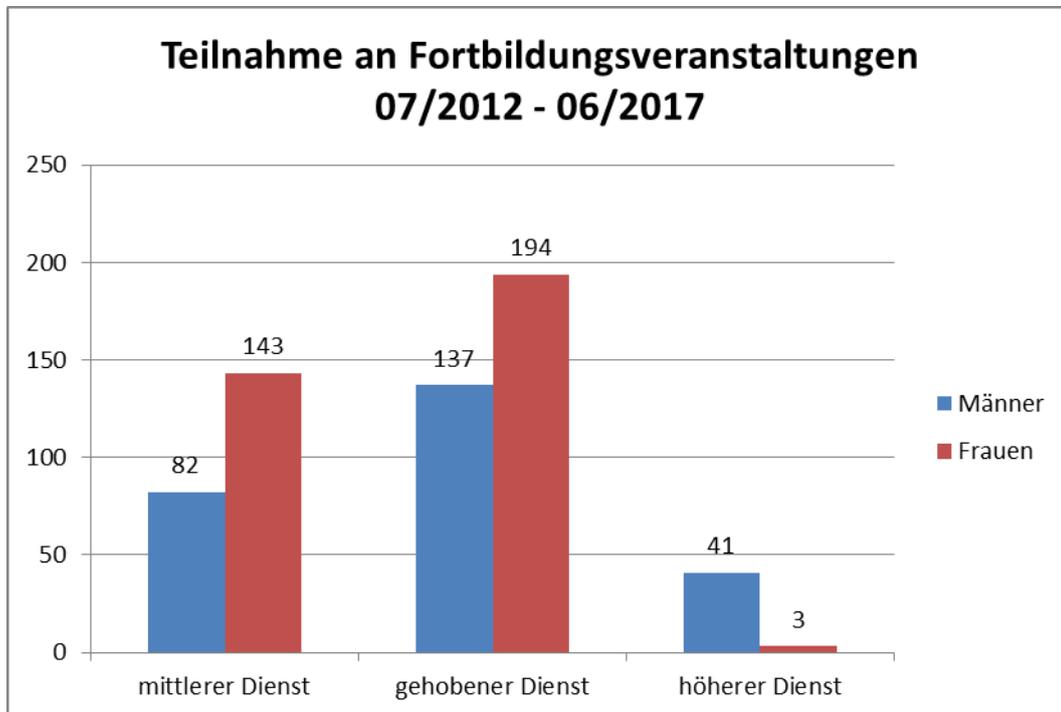
<b>Zeitraum</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>davon Teilzeit</b>
<b>01.07.2012 - 31.12.2012</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>10</b>
mittlerer Dienst	10	12	7
gehobener Dienst	13	18	3
höherer Dienst	4	1	0
<b>01.01.2013 - 30.06.2013</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>18</b>
mittlerer Dienst	10	20	15
gehobener Dienst	14	14	3
höherer Dienst	6	0	0
<b>01.07.2013 - 31.12.2013</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>10</b>
mittlerer Dienst	8	13	6
gehobener Dienst	17	15	4
höherer Dienst	5	0	0

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

<b>Zeitraum</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>davon Teizeit</b>
<b>01.01.2014 - 30.06.2014</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>9</b>
mittlerer Dienst	11	13	5
gehobener Dienst	9	17	4
höherer Dienst	5	0	0
<b>01.07.2014 - 31.12.2014</b>	<b>26</b>	<b>39</b>	<b>13</b>
mittlerer Dienst	10	17	6
gehobener Dienst	16	22	7
höherer Dienst	0	0	0
<b>01.01.2015 – 30.06.2015</b>	<b>23</b>	<b>35</b>	<b>14</b>
mittlerer Dienst	6	14	7
gehobener Dienst	15	21	7
höherer Dienst	2	0	0
<b>01.07.2015 – 31.12.2015</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>7</b>
mittlerer Dienst	8	7	3
gehobener Dienst	8	11	4
höherer Dienst	6	0	0
<b>01.01.2016 - 30.06.2016</b>	<b>27</b>	<b>40</b>	<b>12</b>
mittlerer Dienst	8	22	7
gehobener Dienst	14	18	5
höherer Dienst	5	0	0
<b>01.07.2016 - 31.12.2016</b>	<b>26</b>	<b>46</b>	<b>18</b>
mittlerer Dienst	4	12	4
gehobener Dienst	19	34	14
höherer Dienst	3	0	0
<b>01.01.2017 - 30.06.2017</b>	<b>24</b>	<b>39</b>	<b>13</b>
mittlerer Dienst	7	13	7
gehobener Dienst	12	24	6
höherer Dienst	5	2	0
<b>gesamter Zeitraum</b>	<b>260</b>	<b>340</b>	<b>124</b>
mittlerer Dienst	82	143	67
gehobener Dienst	137	194	57
höherer Dienst	41	3	0

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

Es ergibt sich folgende Übersicht über die im abgelaufenen Zeitraum durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen:



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

Zwei Beamtinnen wurde die Teilnahme an einer modularen Qualifizierung nach § 38 LVO NRW ermöglicht. Die modulare Qualifizierung nach § 38 LVO NRW ist Voraussetzung für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst im Beamtenverhältnis.

Weiterhin wurde einer weiblichen Beamtin als freiwillige Maßnahme zur Personalentwicklung ein finanzieller Zuschuss zu den Semestergebühren für ein Masterstudium nach § 39 LVO NRW gewährt. Nach erfolgreichem Abschluss des Masterstudiums besitzt auch diese Beamtin die Qualifikation für den höheren Dienst.

Zwei tariflich beschäftigte Frauen besuchen zurzeit den Verwaltungslehrgang-I, zwei tariflich beschäftigte Männer den Verwaltungslehrgang-II um die Befähigung für den mittleren bzw. gehobenen Verwaltungsdienst im Beschäftigtenverhältnis zu erlangen.

Berichtszeitraum erfolgreich absolvierter Verwaltungslehrgang-II

- 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.**

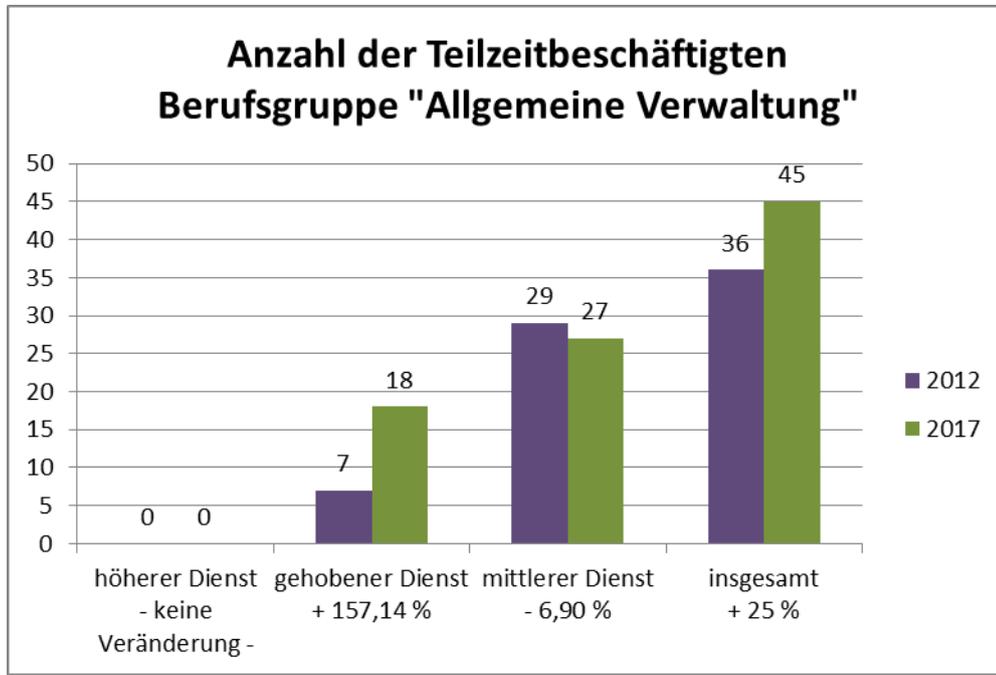
Die Anzahl der weiblichen Teilzeitkräfte ist von Mitte 2012 zum 31.05.2017 von 34 auf 43 Personen gestiegen. Das Beschäftigungsvolumen stieg von 18,37 auf 25,55 Ganztagskräfte.

Außerdem haben zwei männliche Beschäftigte mit einem Beschäftigungsvolumen von 1,11 Ganztagskräften im Betrachtungszeitraum Teilzeitarbeit beantragt.

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

Derzeit sind zwei stellvertretende Fachbereichsleitungen mit teilzeitbeschäftigten Frauen besetzt.

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



In der Vergangenheit wurden mehrfach zeitlich befristet Heimarbeitsplätze bei weiblichen Beschäftigten eingerichtet. Hintergrund waren die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen. Die Beschäftigten erledigten einen Teil der Arbeit im Rathaus und konnten mit geeigneter technischer Ausstattung weitere Aufgaben von zu Hause aus erledigen. Bei Bedarf wird dieses Instrument auch zukünftig eingesetzt werden.

Auch wurde mehreren weiblichen Beschäftigten ermöglicht, im Rahmen einer Beurlaubung aus familiären Gründen nach § 64 LBG NW bzw. im Rahmen einer elterngeldunschädlichen 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.

Anträge von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund der Pflege von Angehörigen wurden genehmigt.

## 4. Fazit

Durch die Einführung des Frauenförderplans ist bereits in vielen Bereichen eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erzielt worden. Auch der Anteil der weiblichen Beschäftigten auf Führungspositionen wächst langsam aber stetig.

Die starke Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigung zeigt jedoch, dass alternative Arbeitszeitmodelle sowie auch andere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer stärker nachgefragt werden.

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

Um sich als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten und auch zukünftig qualifiziertes Fachpersonal sowohl zu gewinnen als auch dauerhaft halten zu können, will sich die Stadt Lüdinghausen dieser Entwicklung anpassen.

Neben der Ermöglichung von Teilzeitarbeit auch auf Führungspositionen wird daher im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung der Verwaltung über die dauerhafte Einführung von Teleheimarbeitsplätzen in Betracht gezogen.

Die Stadt Lüdinghausen bemüht sich, die Vorgaben des neuen Gleichstellungsplanes möglichst zeitnah umzusetzen und damit die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben weiter aktiv zu fördern.