



---

## SITZUNGSVORLAGE B 2004/016/0274

Fachbereich/Aktenzeichen

Datum

öffentlich

Gleichstellungsbeauftragte

26.05.2004

---

Beratungsfolge

Termin

Rat

07.06.2004

### Erste Fortschreibung des Frauenförderplanes

**Sachverhalt:**

Der erste Frauenförderplan wurde am 20.11.2000 vom Rat der Stadt Oelde für die Dauer von drei Jahren beschlossen. Nach Ablauf des Frauenförderplanes ist die Fortschreibung desselben zusammen mit dem Bericht zum Frauenförderplan dem Rat zur Beschlussfassung vorzulegen.

**Beschlussvorschlag:**

Der Rat beschließt die nachfolgende Erste Fortschreibung des Frauenförderplanes:

### **Erste Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadt Oelde**

## Vorwort des Bürgermeisters

Sehr geehrte Damen und Herren,  
der erste Frauenförderplan der Stadt Oelde wurde am 20.11.2000 vom Rat beschlossen und ist gemäß § 5 a Abs. 6 des Landesgleichstellungsgesetzes nach der Laufzeit von drei Jahren fortzuschreiben.

Auch die nun vorliegende erste Fortschreibung hat zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern bei der Stadt Oelde weiterhin zu festigen und voranzutreiben.

In den letzten drei Jahren sind bereits entscheidende Schritte in die richtige Richtung unternommen worden. So ist es gelungen zahlreiche Ziele, die im Frauenförderplan formuliert waren, zu verwirklichen. Beispielsweise konnte nicht nur im gehobenen Dienst der Frauenanteil erhöht werden, auch im Bereich des höheren Dienstes ist dies erfreulicherweise gelungen. Diese Entwicklung zeigt deutlich, dass für die Zukunft weibliche Beschäftigte auch in Führungspositionen nachrücken werden.

Auch die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nach wie vor ein wichtiger Bestandteil der Frauenförderung und damit auch dieser Fortschreibung. Das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern lässt sich nur dann verwirklichen, wenn für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden. Da auch heute noch überwiegend Frauen die Doppelaufgabe von Erwerbs- und Familienarbeit übernehmen, ist es besonders wichtig, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten zu schaffen.

Gleichstellungsarbeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Ich möchte daher allen, die die bisherige positive Entwicklung bei der Stadt Oelde mitgetragen und vorangetrieben haben, herzlich danken. Auch für die Zukunft wünsche ich mir, dass mit der engagierten Unterstützung aller Beschäftigten, vor allem aber der Führungskräfte, die berufliche und soziale Gleichstellung von Frauen und Männern weiter verwirklicht werden kann.

Oelde, 27. Mai 2004

Helmut Predeick  
Bürgermeister

### I. Präambel

Am 20.11.2000 ist der erste Frauenförderplan vom Rat der Stadt Oelde beschlossen worden. Der Frauenförderplan wurde auf der Grundlagen des § 5 a des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) für die Dauer von drei Jahren aufgestellt. Mit verbindlichen Zielvorgaben versucht der Frauenförderplan die vorhandenen Strukturen bei der Stadtverwaltung Oelde so zu verändern, dass der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung getragen wird.

Nach Ablauf des Frauenförderplanes ist die Fortschreibung desselben zusammen mit dem Bericht zum Frauenförderplan dem Rat zur Beschlussfassung vorzulegen (§ 5 a Abs. 6 LGG).

### II. Geltungsbereich

Die nachstehende Fortschreibung des Frauenförderplans gilt für die Stadtverwaltung Oelde und die städtischen Eigenbetriebe. Entsprechend dem § 2 Abs. 3 LGG wird bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts durch die Stadt Oelde die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart. Gehört

der Stadtverwaltung Oelde allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des Privatrechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

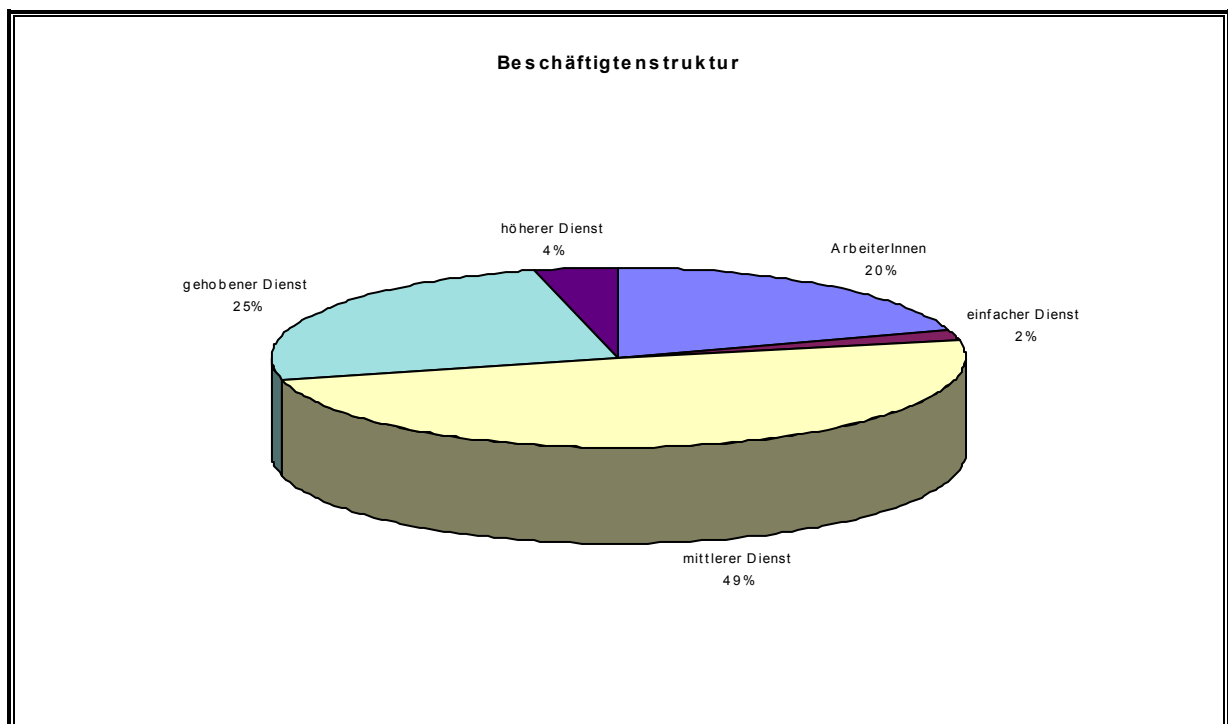
### III. Beschäftigungssituation bei der Stadt Oelde

Die statistische Erhebung der Personaldaten, die Grundlage für den Bericht und die Fortschreibung des FFP sind, wurde zum Stichtag 01.12.2003 durchgeführt. Die Analyse und Auswertung dieser Daten bildet die Grundlage für die Fortschreibung. Des Weiteren konnten aus dem vorangegangenen Bericht wichtige Erkenntnisse gewonnen werden, auf deren Grundlage über weitere bzw. neue Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen nachgedacht werden muss. Die statistische Erhebung ist in der Anlage beigefügt.

Bei der Stadt Oelde waren zum Stichtag insgesamt 314 Personen beschäftigt, davon waren 160 weiblich. Der Frauenanteil beträgt somit derzeit 51%. Nach wie vor gehören die meisten Beschäftigten und zwar 49,36 % dem mittleren Dienst an, der gehobene Dienst umfasst 24,84%. Die drittgrößte Gruppe stellen die Arbeiterinnen und Arbeiter mit 19,75%. Der einfache und höhere Dienst haben mit 2,23 % und 3,82 % zahlenmäßig ein geringeres Gewicht.

	GESAMT	FRAUEN	MÄNNER
Beamte/Beamtinnen	69	22	47
Angestellte	183	119	64
Arbeiter/Arbeiterinnen	62	19	43
Gesamt	314	160	154

Das folgende Kreisdiagramm verdeutlicht die Anteile der Beschäftigten an den jeweiligen Besoldungs- und Vergütungsgruppen.



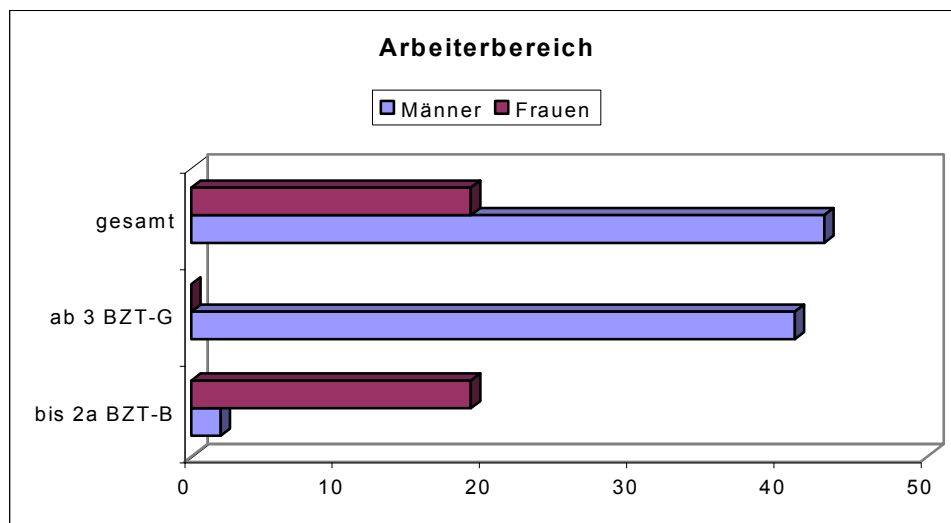
Für die Ermittlung der Frauenquote ist jedoch gemäß dem LGG eine differenziertere Betrachtungsweise innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen vorgesehen. In den nachfolgend genannten Zahlen sind Auszubildende, geringfügig Beschäftigte sowie ABM-Kräfte nicht enthalten.

## 1. Arbeiterinnen und Arbeiter

Bei der strukturellen Betrachtung des Bereiches Arbeiterinnen und Arbeiter bei der Stadt Oelde gibt es keine Veränderungen zum ersten Frauenförderplan. Die beschäftigten 62 Arbeiterinnen und Arbeiter sind im Bereich des Baubetriebshofes, des Klärwerks, der Bäder sowie der Schulen zu finden. Die weiblichen Beschäftigten sind ausschließlich als Reinigungskräfte eingestellt. Von den teilzeitbeschäftigten ArbeiterInnen sind 85,7% Frauen. Alle Frauen arbeiten im niedrigen Lohngruppenbereich bis 2a BZT-G, lediglich zwei Männer sind hier eingestuft.

Im ArbeiterInnenbereich zeigt sich auch weiterhin die Aufteilung der Sparten in Frauen- und Männerberufe in ihrer klassischen Ausprägung. Beim Baubetriebshof werden ausschließlich Männer beschäftigt. Da hier keine Stellen vakant waren, konnten auch keine Frauen für den Bereich des Baubetriebshofs gewonnen werden. Leider hat sich aber auch in der Vergangenheit gezeigt, dass es Bewerbungen von Frauen auf frei werdende Stellen sind bisher so gut wie gar nicht gegeben hat. Arbeitsrechtliche Vorschriften stehen dem Einsatz von Frauen im Bereich des Bauhofes jedoch nicht entgegen.

Bei den als Arbeiterinnen beschäftigten Frauen handelt es sich ausschließlich um Putzkräfte. Man findet auch hier einen klassischen Bereich der Frauenarbeit mit der entsprechend niedrigeren Bezahlung und überwiegend in Teilzeit.



## 2. Angestellte und Beamtinnen/Beamte

### 2.1 einfacher Dienst

Beamtinnen oder Beamte im einfachen Dienst werden bei der Stadt Oelde nicht beschäftigt. In dieser Laufbahngruppe sind aber insgesamt sieben Personen im Angestelltenverhältnis tätig. Dabei handelt es sich um 5 Frauen, die als Hausmeistergehilfinnen arbeiten sowie um zwei Männer, die zum archäologischen Grabungsteam am Weitkamp gehören und für die Zeit der Arbeiten bei der Stadt angestellt waren.

### 2.2 mittlerer Dienst

Im mittleren Dienst sind derzeit 155 Personen beschäftigt. Der Frauenanteil beträgt hier

65,81 %. Im Vergleich zum Jahr 2000 sind das zwar 1,6 Prozentpunkte weniger, die Frauenquote liegt jedoch in der Gesamtbetrachtung des mittleren Dienstes weit über der geforderten Quote von 50%. Lediglich im Bereich der Besoldungs- und Vergütungsgruppe A9/V b sind Frauen mit 19,05% anteilig vertreten. Die nachfolgende Übersicht verdeutlicht durch die Differenzierung nach den einzelnen Besoldungs- und Vergütungsgruppen das Gesamtbild im mittleren Dienst.

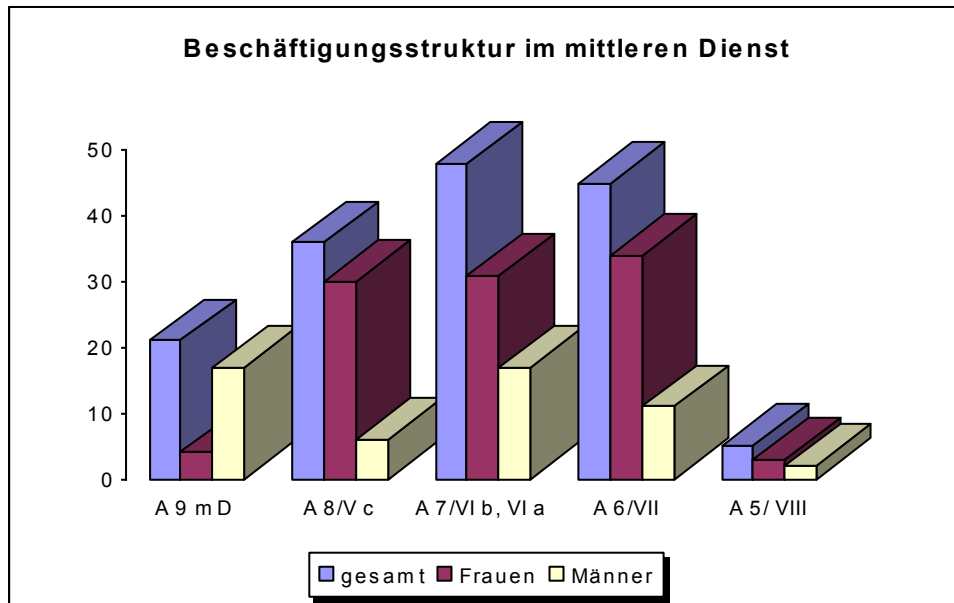
Bes/VerGr	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %
A 9 mD/V b	21	4	17	19,05
A 8/V c	36	30	6	83,33
A 7/VI b, VI a	48	31	17	64,58
A 6/VII	45	34	11	75,56
A 5/ VIII	5	3	2	60,00
<b>Gesamt</b>	<b>155</b>	<b>102</b>	<b>53</b>	<b>65,81</b>

Ein Blick auf die einzelnen Besoldungs- und Vergütungsgruppen macht deutlich, dass auch in dieser Hinsicht Frauen in allen Einzelgruppen, mit Ausnahme des Beförderungsamtes A 9/V b, überrepräsentiert sind. Am stärksten sind die Frauen mit 83,33 % in der Bes/VerGr A 8/V c vertreten. Die übrigen Einzelgruppen haben Frauenanteile zwischen 60 und 76 %.

Der hohe Anteil der Frauen im mittleren Dienst resultiert aus dem sehr breit gestreuten Tätigkeitsfeld, das durch diesen Bereich abgedeckt wird. Viele typische „Frauenberufe“ sind in dieser Vergütungsstufe angesiedelt. Das ist ein Grund für den hohen Frauenanteil in diesem Zweig. Neben Schreibarbeiten, Betreuungsaufgaben in den städtischen Kindertageseinrichtungen sowie Sachbearbeitung größtenteils ohne Führungsaufgaben gehört aber auch der überwiegende Teil der Tätigkeiten bei der Feuer- und Rettungswache in den Aufgabenkreis des mittleren Dienstes. Letzteres ist nach wie vor eine typische Männerdomäne. Die Besoldung für solche Tätigkeiten liegt in der Regel im mittleren Bereich der Spanne des mittleren Dienstes.

Wie bereits erwähnt liegt der Frauenanteil in der obersten Besoldungs- und Vergütungsgruppe A9/V b lediglich bei 19 %. Die Mitarbeiter und -innen hier haben teilweise eine Leitungs- oder stellvertretende Leitungsfunktion inne oder arbeiten im technischen Bereich, in dem Frauen weiterhin deutlich unterrepräsentiert sind.

Zur Veranschaulichung der Verteilung von männlichen und weiblichen Beschäftigten im mittleren Dienst dient das nachfolgende Diagramm.



### 2.3 gehobener Dienst

Im gehobenen Dienst sind insgesamt 78 Personen beschäftigt. Der Frauenanteil liegt hier erheblich geringer als im mittleren Dienst bei 39,74 %. In dieser Laufbahngruppe sind Frauen damit immer noch deutlich unterrepräsentiert. Ein Blick auf die einzelnen Besoldungs- und Vergütungsgruppen macht jedoch deutlich, dass es gerade im gehobenen Dienst zu einer Erhöhung der Quote in den Beförderungssämtern A 10/IV b und A 11/IV a gekommen ist. Die nachfolgende Übersicht macht dies deutlich (**Stand: 01.12.2003**).

BES/VERGR	GESAMT	FRAUEN	MÄNNER	FRAUEN IN %
A 13/II a/II b/II	8	0	8	0,00
A 12/III	10	0	10	0,00
A 11/IV a	17	8	9	47,06
A 10/IV b	28	17	11	60,71
A 9/IV b	15	6	9	40,00
<b>Gesamt</b>	<b>78</b>	<b>31</b>	<b>47</b>	<b>39,74</b>

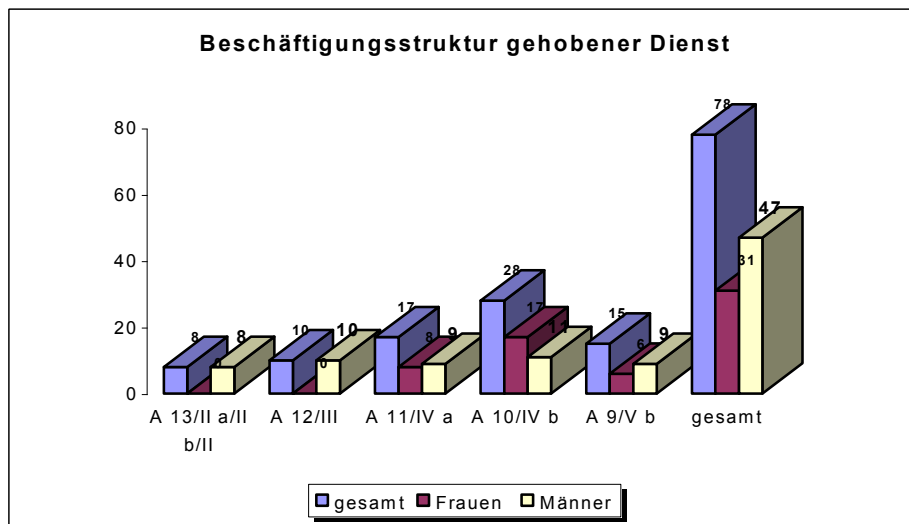
Zur Veranschaulichung der Entwicklung innerhalb der letzten drei Jahre stellt die folgende Tabelle die Situation im Jahr 2000 dar (**Stand: 01.01.2000**).

BES/VERGR	GESAMT	FRAUEN	MÄNNER	FRAUEN IN %
A 13/II a/II b/II	7	0	7	0,00
A 12/III	9	0	9	0,00
A 11/IV a	13	4	9	30,77
A 10/IV b	30	16	14	53,33
A 9/IV b	25	11	14	44,00
<b>Gesamt</b>	<b>84</b>	<b>31</b>	<b>53</b>	<b>36,90</b>

In der Bes/VerGr A 10/IV b beträgt der Frauenanteil inzwischen etwa 61 %, in der Bes/VerGr A 11/IV a 47 %. Damit ist ein Ziel des ersten Frauenförderplanes, den Frauenanteil im gehobenen Dienst sukzessive zu erhöhen, bereits erreicht worden. Eine weitere Erhöhung muß hier das Ziel sein. In den nach oben folgenden Besoldungs- und Vergütungsgruppen sind leider nach wie vor keine Frauen vertreten.

Die Tätigkeit der im gehobenen Dienst Beschäftigten beinhaltet neben anspruchsvollerer Sachbearbeitung mit eigenen Entscheidungskompetenzen auch Weisungs- und Leitungsfunktionen. Derzeit sind vier Frauen mit der Leitung von Fach- bzw. Servicediensten betraut. Hier gilt es bei vakanten Stellen ein besonderes Augenmerk auf potentielle Bewerberinnen zu richten, so dass eine sukzessive Erhöhung des Frauenanteils auch in den Bes/VerGr A12/III und A 13 /II gelingen kann.

Nachfolgend dargestellt ist die derzeitige Beschäftigungsstruktur im gehobenen Dienst der Stadt.



## 2.4 höherer Dienst

Im höheren Dienst sieht die geschlechtsspezifische Unterteilung nach Vergütungs- und Besoldungsgruppen folgendermaßen aus:

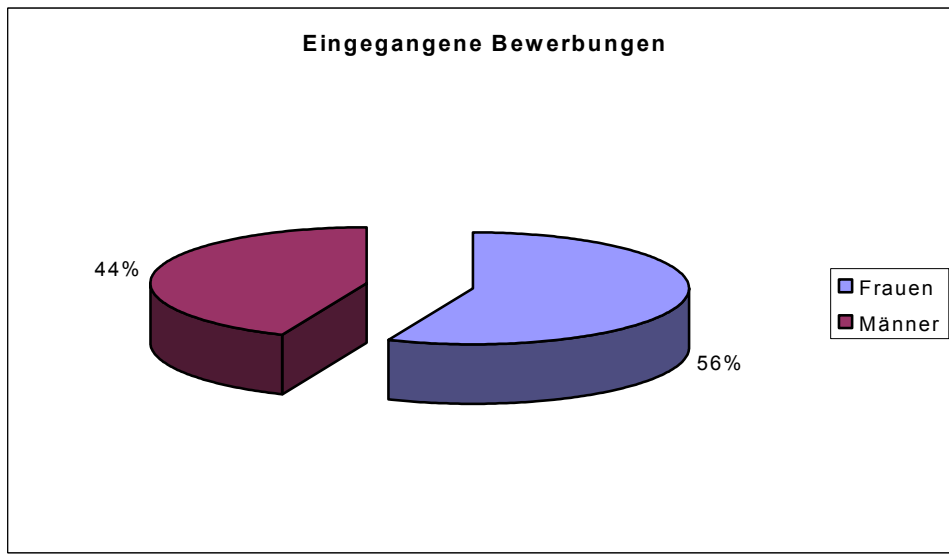
BES/VERGR	GESAMT	FRAUEN	MÄNNER	FRAUEN IN %
B 2 – B 6	1	0	1	0,00
A 16/I	1	0	1	0,00
A 15/I a	2	0	2	0,00
A 14/I b	2	1	1	50,00
A 13/II a/II b	6	2	4	33,33
<b>Gesamt</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>25,00</b>

Im Bereich des höheren Dienstes sind inzwischen drei Frauen vertreten, im Jahr 2000 war hier lediglich eine Mitarbeiterin eingruppiert. Der Frauenanteil liegt damit bei 25 %.

### 3. Bewerbungen und Neueinstellungen

Eine geschlechtsspezifische Erhebung hinsichtlich der Bewerbungen auf freie Planstellen gibt es seit 2002. Die hier verarbeiteten Daten beziehen sich demnach auf den Stand der letzten zwei Jahre.

Es hat in diesem Zeitraum insgesamt 17 vakante Stellen gegeben. Vier davon konnten nicht besetzt werden, da keine geeigneten Bewerberinnen oder Bewerber gefunden werden konnten. Auf die Ausschreibungen haben sich insgesamt 590 Personen beworben, davon waren 332 Frauen. Der Frauenanteil betrug somit 56 %.



Eingestellt wurden 14 Frauen und 9 Männer. Der Anteil der weiblichen Neueinstellungen liegt mit rund 61 % damit über dem der Bewerbungen.

### 4. Ausbildung und Fortbildung

#### 4.1 Ausbildung

Zum Stichtag befanden sich bei der Stadtverwaltung insgesamt 10 Personen in einem Auszubildendenverhältnis. Davon befanden sich vier in einem Beamtenverhältnis (40 %) und sechs in einem Angestelltenverhältnis (60 %).

Die Ausbildung zum gehobenen Dienst absolvierten im Erhebungszeitraum ein Mann und zwei Frauen. Im Bereich des mittleren Dienstes (sowohl Angestellte als auch Beamte) dagegen wurden drei Frauen und vier Männer ausgebildet.

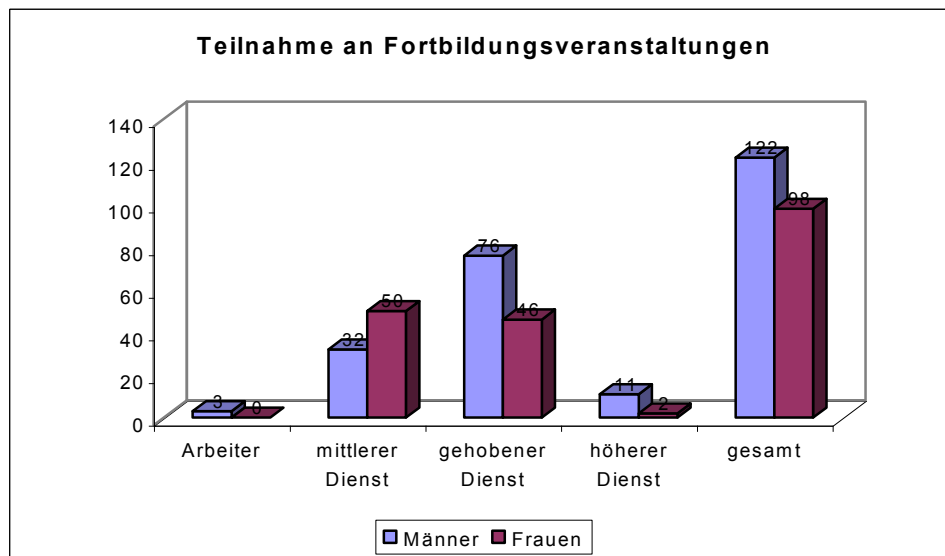
#### 4.2 Fortbildung

Eine Analyse der Nutzung des Fortbildungsangebotes ergibt folgendes Bild:

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Jahr 2003 ist im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren insgesamt fast gleichbleibend. Die Frauen des gehobenen und höheren Dienstes haben im letzten Jahr daran einen Anteil von 21 % gehabt, zu Beginn der Erhebung waren es 24%. Hier ist eine Verringerung zu verzeichnen. Der Anteil der Mitarbeiterinnen des mittleren Dienstes betrug in 2003 22 %. Damit nahmen für den Bereich des mittleren Dienstes wieder deutlich mehr Frauen an Fortbildungsveranstaltungen teil als zu Beginn der Erhebung (18 %).



Differenziert man bei der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nach den einzelnen Besoldungs- und Vergütungsgruppen, ergibt sich die folgende Verteilung (in absoluten Zahlen):

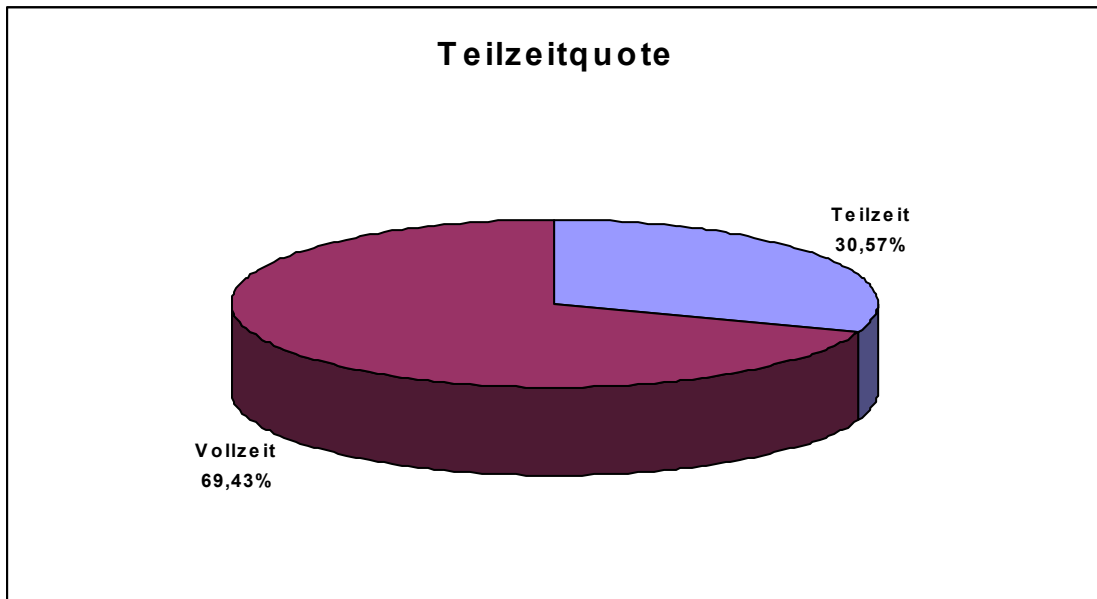


Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist zwangsläufig bei der Ausübung höherwertiger Tätigkeiten zwingender als bei geringer zu bewertender Arbeit. Änderungen in den gesetzlichen Regelungen, Weiterbildung und -qualifizierung, Einarbeitung in neue Aufgabenbereiche sind Gründe, die Fortbildungen hauptsächlich im Bereich des gehobenen und höheren Dienstes notwendig machen. Somit lässt sich auch erklären, warum die Beschäftigten des mittleren Dienstes, die immerhin fast 50 % der Bediensteten ausmachen, lediglich mit 37 % am Fortbildungsangebot teilnehmen und im ArbeiterInnenbereich fast keine Fortbildungen besucht werden.

Der Anteil der Frauen des gehobenen Dienstes an Fortbildungsveranstaltungen (21 %) ist jedoch nicht so hoch wie deren Anteil am gehobenen Dienst insgesamt (rd. 40 %). Eine Erhöhung dieses Anteils ist wünschenswert, um bei den weiblichen und männlichen Beschäftigten die gleiche Qualifikation zu gewährleisten. Hier sind die Vorgesetzten gefordert, Frauen zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsangeboten zu motivieren.

## 5. Teilzeitbeschäftigung

Bei der Stadt Oelde waren zum Stichtag 101 Personen teilzeitbeschäftigt. Die Teilzeitquote liegt damit gesamt bei rund 31 % (vorher 29%). Das folgende Diagramm verdeutlicht das derzeitige Verhältnis.



Die Erhöhung der Teilzeitquote ist auch ein positives Signal für die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Erfreulicherweise finden sich inzwischen auch männliche Beschäftigte, die aus diesem Grunde in Teilzeit arbeiten. Eine Differenzierung nach den einzelnen Laufbahngruppen zeigt, in welchen Arbeitsbereichen Teilzeitarbeit geleistet wird.

### **5.1 Arbeiterinnen und Arbeiter**

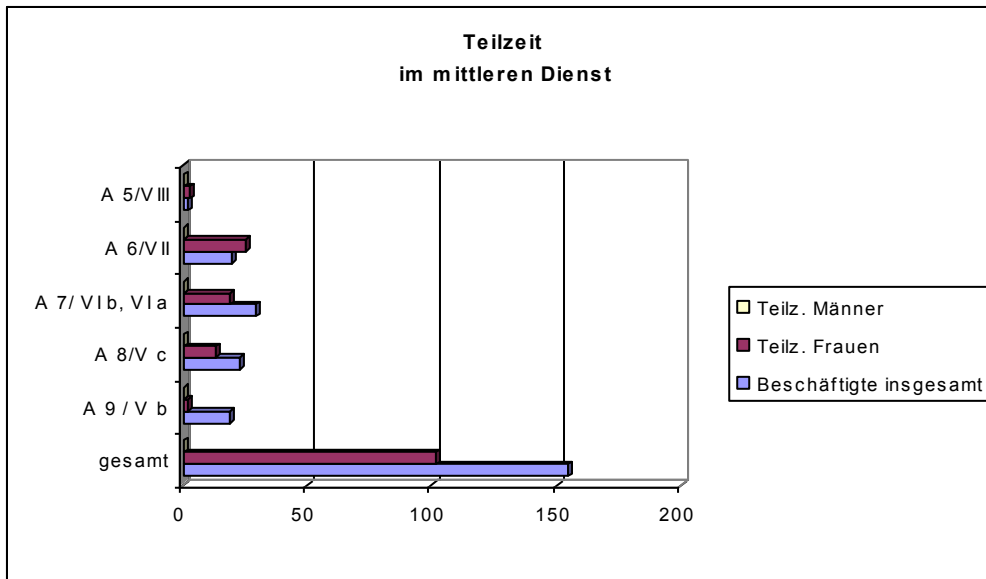
Im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter beträgt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen 85,7 %. Zurückzuführen ist dies auf die Art der Tätigkeit (vornehmlich Reinigungsarbeiten) und die zu reinigenden Objekte. Die Arbeitszeiten der Frauen liegen nach Schul- bzw. Dienstschluss oder sind, wie in den Bädern, in Schichten aufgeteilt.

### **5.2 einfacher Dienst**

Im einfachen Dienst sind insgesamt 3 Frauen in Teilzeit beschäftigt. Alle drei arbeiten als Hausmeistergehilfinnen.

### **5.3 mittlerer Dienst**

Die Teilzeitquote bei den Beschäftigten des mittleren Dienstes beträgt derzeit 40% und ist damit weiter gestiegen. Die Verteilung auf die einzelnen Besoldungs- und Vergütungsstufen zeigt sich im nachfolgenden Diagramm.



Bei den Teilzeitbeschäftigten im mittleren Dienst handelt es sich nach wie vor ausschließlich um Frauen. Der Großteil dieser Mitarbeiterinnen ist in den Bes/VerGr A 6/VII (25) und A 7/VI ,VI a (19) eingestuft.

#### 5.4 gehobener Dienst

Im gehobenen Dienst sind 78 Personen beschäftigt, 15 davon leisten Teilzeitarbeit, was einer Quote von 19 % entspricht. Hiervon sind 13 Frauen und zwei Männer.

#### 5.5 höherer Dienst

Im höheren Dienst wird nicht Teilzeit gearbeitet.

## Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

Gemäß § 6 Abs. 4 LGG ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die konkreten Zielvorgaben des Frauenförderplanes erreicht werden sollen.

Nach diesen konkreten Zielvorgaben muss die Dienststelle unter Beachtung des Leistungsgrundsatzes den Anteil der Frauen entsprechend erhöhen, sofern sich aus der Analyse der Daten ein Handlungsbedarf ableiten lässt.

Handlungsfelder sind die Bereiche, in denen Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind. Unterrepräsentanz liegt vor

- bei Arbeiterinnen im Lohngruppenbereich ab 3 BZT-G
- im gehobenen Dienst ab Bes/VergGr A11/IVa
- im höheren Dienst
- bei der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

## 1. Ziele und Maßnahmen

⇒ Arbeiterinnen

<b>Ziel</b>	⇒ Es wird wie auch in der Vergangenheit angestrebt, beim Baubetriebshof und hier speziell im gärtnerischen Bereich Frauen einzustellen.
<b>Maßnahmen</b>	⇒ In Ausschreibungen ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen auch in diesem Bereich erwünscht sind (s.u. Ausschreibungen) .  ⇒ Als konkrete Maßnahme wird angestrebt, den Einstieg bei der Beschäftigung von Frauen im gärtnerischen Bereich zu erreichen.

⇒ gehobener Dienst

<b>Ziel</b>	⇒ Der Frauenanteil wird weiterhin sukzessive erhöht. Freie Stellen werden bei Beibehaltung des Eignungsprinzips vorrangig mit Frauen besetzt. Es wird angestrebt, Stellen, die während der Laufzeit des Frauenförderplanes frei werden, zur Hälfte mit Frauen zu besetzen.  ⇒ Frauen sind gezielt zur Übernahme von Führungspositionen zu ermutigen
<b>Maßnahmen</b>	⇒ Bei frei werdenden Stellen wird entsprechend den Zielvorgaben und § 7 ff. LGG verfahren.  ⇒ Personalentwicklungselemente    aufgreifen,    d.h. MitarbeiterInnengespräche    führen,    Potentialbeurteilung, Leistungsbeurteilung, individuelles Entwicklungspotential erkennen, leistungsfähige und -bereite MitarbeiterInnen fördern  ⇒ Fortbildungsveranstaltungen zur Entwicklung von Führungsqualitäten gezielt anbieten  ⇒ Frauen, die grds. die Voraussetzungen für die Übernahme von Führungspositionen erfüllen, soll die Gelegenheit gegeben werden, diese vertretungsweise (z.B. im Krankheitsfall) wahrzunehmen, um ihre Ausgangsposition beim Stellenbesetzungsverfahren zu verbessern.  ⇒ Bei der Bildung von Arbeits- oder Projektgruppen wird angestrebt, Frauen als Gruppenleiterinnen zu gewinnen.  ⇒ Bezüglich der gezielten Ausbildung und Auswahl von Nachwuchskräften des gehobenen Dienstes sind die angestrebten Maßnahmen im Abschnitt „Ausbildung“ (s.u.) besonders beachten.

⇒ höherer Dienst

<b>Ziel</b>	⇒ Es wird weiterhin angestrebt, den Frauenanteil im Bereich des höheren Dienstes sukzessive zu erhöhen.
<b>Maßnahmen</b>	⇒ Im Rahmen der eigenen Personalentscheidung der Dienststelle oder gegebenenfalls bei Entscheidungen des Rates werden bei frei werdenden Stellen vorrangig Frauen unter Beibehaltung des Eignungsprinzips berücksichtigt.

⇒ Fortbildung

<b>Ziel</b>	⇒ Die Teilnahme von Frauen an weiterqualifizierenden Fortbildungsmaßnahmen sollte erhöht werden.
<b>Maßnahmen</b>	<p>⇒ Frauen werden gezielt dazu aufgefordert, weiterqualifizierende Fortbildungsveranstaltungen zu besuchen.</p> <p>⇒ Die Personalverantwortlichen haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren. Dies gilt insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und für die Fortbildungsmaßnahmen, die auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten oder auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben vorbereiten.</p> <p>⇒ Frauen wird der Bereich spezieller Seminare zur Vorbereitung auf und Übernahme von Führungsaufgaben und Führungsfunktionen angeboten.</p>

## 2. Sprache

Im dienstlichen Schriftverkehr (d.h. interne Schriften, Publikationen, Öffentlichkeitsarbeit, Satzungen) ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

## 3. Ausschreibung

Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind grundsätzlich auszuschreiben. Ausnahmen sind mit der Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen. Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Die Vorschriften des Soldatenversorgungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung bleiben unberührt.

Stellenausschreibungen sind geschlechtsneutral zu formulieren und enthalten den Zusatz: „Die zu besetzende Stelle ist in gleicher Weise für Männer und Frauen geeignet. Da die Stadt Oelde Frauen beruflich fördern möchte, sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht.“

Sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, enthalten Ausschreibungen außerdem den Zusatz: „Die Stelle ist auch für Teilzeitkräfte geeignet.“ Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten sind Abweichungen möglich. Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren.

#### **4. Auswahlverfahren und Stellenbesetzung**

Bei Vorliegen der entsprechenden Qualifikation werden Bewerbungen von Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Bewerbungen zum Vorstellungsgespräch eingeladen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden alle Bewerberinnen, die die geforderte Qualifikation besitzen, in das engere Auswahlverfahren einbezogen. Ist dies wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass mindestens die Hälfte der zum Vorstellungsgespräch geladenen Bewerberinnen und Bewerber Frauen sein müssen.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (leistungsbezogene Quotierungsregelung). Dies gilt auch für Beförderungen und Höhergruppierungen.

Als Gründe für die Anwendung der Öffnungsklausel gelten:

- Schwerbehinderung
- Schwerwiegende soziale Gründe

Neben der erforderlichen Qualifikation ist in jedem Einzelfall zu berücksichtigen, dass geleistete Arbeit in der Familie qualifizierend für die ausgeschriebene Stelle sein kann. Erziehungs- und Familienzeiten sowie Teilzeitbeschäftigungszeiten dürfen sich nicht nachteilig für die Bewerberinnen und Bewerber auswirken.

Im Auswahlgremium sind nach Möglichkeit Frauen und Männer paritätisch vertreten. Von der Teilnahme mindestens einer Frau kann nur in dringenden Fällen abgesehen werden.

Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung der Kinder neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

#### **5. Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung**

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen.

Fortbildungsangebote werden so bekannt gemacht, dass alle dafür in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig darüber informiert werden. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte.

Beurlaubten wird die Teilnahme an geeigneten Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht, sofern die Fortbildung zeitnah zur Wiederaufnahme einer entsprechenden Tätigkeit liegt.

Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen notwendige Kosten für die Betreuung der Kinder unter zwölf Jahren, so werden diese entsprechend § 11 Abs. 3 LGG vom Dienstherrn erstattet. Dies gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Gemäß § 11 Abs. 4 LGG sind die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in das Fortbildungsangebot aufzunehmen.

#### **6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Beschäftigten Frauen und Männern, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen, sind Arbeitszeiten zu ermöglichen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies kann durch unterschiedliche Arbeitszeitmodelle (z.B. Flexibilisierung der Arbeitszeit, Einführung von Telearbeitsplätzen, vorübergehende Arbeitszeitreduzierung) erreicht werden. Die Inanspruchnahme der Möglichkeiten der „gleitenden Arbeitszeitregelung“ bei der Stadtverwaltung Oelde werden insbesondere in diesem Zusammenhang gefördert.

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern mit schulpflichtigen Kindern vorrangig berücksichtigt.

Väter und Mütter erhalten im Einzelfall die Möglichkeit, im Rahmen der dienstlichen Belange ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen abzustimmen, selbst wenn die Kernarbeitszeit davon berührt ist.

Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurtei-

lung auswirken.

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.

Zur Unterstützung des Wiedereinstiegs sind die Kontakte zu beurlaubten Kolleginnen und Kollegen zu pflegen (Gesprächsrunde, Rathausinfo, Einladung zu betrieblichen Veranstaltungen). Für rückkehrwillige Kräfte sind spezielle Fortbildungsmöglichkeiten anzubieten.

## **V. Allgemeine Sensibilisierung zum Thema “Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf“**

Es ist ein für die Inhalte des Gleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplanes aufgeschlossenes Klima innerhalb der Stadt Oelde fortzuentwickeln.

Auf allen Ebenen der Verwaltung soll eine breitere Akzeptanz entwickelt werden, die für eine erfolgreiche Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsgesetzes und dieses Frauenförderplanes unerlässlich ist.

Frauenförderung ist zwar primär Führungsaufgabe der Vorgesetzten, erfordert aber auch eine weitere Sensibilisierung der gesamten Mitarbeiterschaft. Breite Publikationen, Aufnahme des Themas in Dienstbesprechungen sowie vermehrte Berücksichtigung von Frauen in Arbeitskreisen und Projektgruppen sind mögliche Maßnahmen.

## **VI. Mobbing**

Mobbing am Arbeitsplatz liegt vor, wenn eine Person gezielt, systematisch und über einen längeren Zeitraum ausgegrenzt wird und damit in ihren sozialen Beziehungen, Ansehen, Selbstwertgefühl und Gesundheit Schaden nimmt. Um physische und psychische Symptome zu vermeiden und abzubauen, ist eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten erforderlich. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

Für Personalverantwortliche ist gezielte Fortbildung zu diesem Thema anzubieten.

## **VII. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt (§ 2 Abs. 2 Beschäftigtenschutzgesetz). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften als Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten oder als Dienstvergehen geahndet.

Die von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall von sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, den nächst höheren Vorgesetzten oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von der Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen die/den die Maßnahme Auslösenden (Verursacherprinzip).

## **VIII. Fortschreibung**

Die vorliegende Fortschreibung des Frauenförderplans gilt nunmehr für einen Zeitraum von drei Jahren. Nach jeweils einem Jahr erfolgt eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben eingehalten werden, um nach Maßgabe des § 6 Abs. 5 LGG ergänzende Maßnahmen ergreifen zu können. Der jährliche Zwischenbericht ist dem Rat zur Kenntnis zu geben.

Wird während der Geltungsdauer der ersten Fortschreibung erkennbar, dass deren Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen (§ 6 Abs. 5 LGG). Sind

während der Geltungsdauer ergänzende Maßnahmen i.S. von § 6 Abs. 5 LGG ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

Nach Ablauf der ersten Fortschreibung hat die Dienststelle innerhalb von sechs Monaten einen Bericht gemäß § 5 a Abs. 6 LGG über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat der Stadt Oelde gemeinsam mit der erneuten Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen.

Es wird eine Arbeitsgruppe eingerichtet, in der die Zielsetzungen des Frauenförderplanes und deren Umsetzung beobachtet und begleitet werden. Die Projektgruppe setzt sich zusammen aus einem Mitglied des Servicedienstes Personal, des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten.

## **IX. BESCHLUSS**

Die erste Fortschreibung des Frauenförderplan wurde am 07.06.2004 vom Rat der Stadt Oelde beschlossen.