

# Frauenförderplan 2010

## Inhaltsverzeichnis

### I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1	Ziel des Frauenförderplans	Seite	2
§ 2	Geltungsbereich	Seite	2
§ 3	Geltungsdauer	Seite	2

### II. Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 4	Bestandsaufnahme	Seite	3
§ 5	Zielvorgabe	Seite	3
§ 6	Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Aufgaben	Seite	4
§ 7	Stellenausschreibung	Seite	5
§ 8	Vorstellungsgespräch	Seite	6
§ 9	Fort- und Weiterbildung	Seite	6
§ 10	Ausbildung	Seite	7

### III. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

§ 11	Arbeitszeit	Seite	7
§ 12	Teilzeit, Beurlaubung	Seite	8

### IV. Inkrafttreten

§ 13	Inkrafttreten	Seite	8
------	---------------	-------	---

#### Anlage:

Datenerhebung zum 30.06.2009

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1**

#### **Ziel des Frauenförderplans**

Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist auch eine Aufgabe der Gemeinden.

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Ziel des Frauenförderplans ist zum einen, die Verwirklichung des Verfassungsauftrages zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern dadurch zu erreichen, dass Frauen gefördert werden, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.

Zum anderen soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbessert werden.

### **§ 2**

#### **Geltungsbereich**

1. Der Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Lohmar, für alle städtischen Einrichtungen sowie für städtische Eigenbetriebe.
2. Bei der Gründung eines Unternehmens durch die Stadt in der Rechtsform des Privatrechts soll die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplans vereinbart werden.

### **§ 3**

#### **Geltungsdauer**

1. Der Frauenförderplan gilt vom 01.01.2010 bis 31.12.2012. Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben.

2. Für einen Zeitraum von 3 Jahren (jeweils vom 01.07. bis 30.06.) ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat nach Ablauf des Berichtszeitraumes gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplans vorzulegen.

## **II. Maßnahmen zur Frauenförderung**

### **§ 4**

#### **Bestandsaufnahme**

Um festzustellen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wird eine Bestandsaufnahme und Analyse der Mitarbeiterstruktur durchgeführt sowie eine Prognose und Zielvorgabe der zu besetzenden Stellen und der möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen abgegeben.

Die Datenerhebung zum 30.06.2009 ist als Anlage dem Frauenförderplan beigelegt.

### **§ 5**

#### **Zielvorgabe**

1. Die Zielvorgaben müssen geeignet sein, den Frauenanteil in den Bereichen und Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, schrittweise auf 50 % zu erhöhen.
2. Zielvorgaben beschreiben die Möglichkeit, den Frauenanteil bei der Stadt Lohmar im Rahmen eines zeitlichen Stufenplanes innerhalb des Berichtszeitraumes in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie in allen Funktionen und Arbeitsbereichen, in denen Frauen zur Zeit unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.
3. Die Zielvorgaben beinhalten die nach der derzeitigen personellen Situation voraussichtlich frei werdenden Arbeitsplätze in konkreten Bereichen, für die weibliche Beschäftigte bzw. Beamte gewonnen werden sollen. Die Berechnung der Zielvorgaben erfolgt auf der Basis der Arbeitsplätze, deren Freiwerden bei Festlegung der Zielvorgaben bereits feststeht z.B. Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, Freistellungsphase bei Altersteilzeit, Kündigung (Zielvorgabe planbar).

Besoldungs-/Entgeltgruppe und Funktion	in der Zeit vom 01.07.2009 bis 30.06.2012 ausscheidende MA - weiblich -	in der Zeit vom 01.07.2009 bis 30.06.2012 ausscheidende MA - männlich -	planbare Zielvorgabe (Nachbesetzung mit einer Frau)
A 14 Amtsleitung		1	1
A 13 gD Amtsleitung		1	Stelle soll nicht nachbesetzt werden
A 9 mD		1	1
E 13 Amtsleitung		1	1
Egr. 11 Abteilungsleitung (1 Stelle techn. Bereich)	1	1	2
Egr. 10 Mitarbeiter/in EDV			1 (50%)

4. Damit zusätzlich auch Arbeitsplätze berücksichtigt werden können, deren Freiwerden sich erst während der dreijährigen Laufzeit des Frauenförderplans ergibt, sind die Zielvorgaben bei jeder Änderung der aktuellen personellen Situation anzupassen (Zielvorgabe real).

## § 6

### **Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Aufgaben**

1. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Arbeitsverhältnisses nach Maßgabe des § 7 LGG bevorzugt einzustellen, soweit in der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Besoldungs- oder Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe weniger Frauen als Männer sind. Gleiches gilt für Beförderungen und Umsetzungen, soweit damit die Übertragung höherwertiger Aufgaben verbunden ist.
2. Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine direkte Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, gilt Satz 1 sinngemäß.
3. Bei Personalauswahlverfahren wird geprüft, ob und wie spezifische Erfahrungen aus der Familienarbeit oder einer ehrenamtlichen Tätigkeit qualifizierend für die Anforderungen der zu besetzenden Stelle sein können.

## § 7

### Stellenausschreibung

1. Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich zunächst intern auszuschreiben, so dass die Möglichkeit geschaffen wird, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informieren und bewerben können. Dies ist auch für die aus familiären oder anderen Gründen beurlaubten Mitarbeiter/innen in geeigneter Weise sicherzustellen.
2. Die Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.
3. Sofern in Funktionen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen der Anteil der Frauen unter dem der Männer liegt, soll, wenn zu erwarten ist, dass bei einer internen Ausschreibung nicht genügend Bewerbungen von qualifizierten und geeigneten Frauen eingehen können, die Stelle grundsätzlich auch extern ausgeschrieben werden.  
Von der öffentlichen Ausschreibung kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden.
4. In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Entgegenstehende zwingende dienstliche Belange sind der Gleichstellungsbeauftragten vorab mitzuteilen.

5. Haben sich auf eine Stellenausschreibung für eine Stelle, in deren Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, sowohl Frauen als auch Männer beworben und entscheidet sich das zuständige Gremium nach dem Auswahlverfahren für einen Bewerber, so ist diese Entscheidung auch im Hinblick auf den Frauenförderplan zu begründen.

## **§ 8**

### **Vorstellungsgespräch**

1. Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
2. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

## **§ 9**

### **Fort- und Weiterbildung**

1. In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Die Themen sind mit der Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen.
2. Insbesondere die Führungskräfte und Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen sollen an diesen Seminaren teilnehmen.
3. Vor der Übernahme einer Führungsposition soll mindestens ein Seminar mit einem gleichstellungsrelevanten Thema absolviert werden. War die Teilnahme vor der Übernahme der Führungsposition nicht möglich, so soll sie schnellstmöglich nachgeholt werden.
4. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich in Elternzeit oder in einer Beurlaubung befinden, soll während dieser Zeit die Möglichkeit geboten werden, die berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie sind regelmäßig auf die Veranstaltungen hinzuweisen und im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten zu berücksichtigen. Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.
5. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige

Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn zu erstatten.

6. Für Frauen werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

## **§ 10**

### **Ausbildung**

In den Ausbildungsplänen für die Ausbildungsgänge und Vorbereitungsdienste soll im Rahmen der Ausbildung auf das Thema Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern eingegangen werden. Hierzu sollen die Auszubildenden für die Dauer von 2 Wochen der Gleichstellungsbeauftragten zugewiesen werden.

## **III. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Stadt Lohmar erleichtert ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

Auf die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden insbesondere auch die Männer hingewiesen.

## **§ 11**

### **Arbeitszeit, Telearbeit**

1. Die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen Arbeitszeiten“ ist zu erleichtern. Dabei sind die Belange der Beschäftigten hinsichtlich der Stundenzahl und Aufteilung der Arbeitszeit nach Möglichkeit zu berücksichtigen.
2. Vätern und Müttern soll die Möglichkeit gewährt werden, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Schule oder Kinderbetreuungseinrichtungen abzustimmen, sofern dienstliche Belange nicht entgegen stehen.
3. Soweit dienstlich möglich und sinnvoll, werden Telearbeitsplätze angeboten.

## **§ 12**

### **Teilzeit, Beurlaubung**

1. Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit oder eine Beurlaubung beantragen, sind schriftlich auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.
2. Mit Männern und Frauen, die in Elternzeit gehen oder sich beurlauben lassen, sind Personalgespräche zu führen, in denen sie auf die Bedeutung und die Möglichkeiten des Erhalts und der Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum des Urlaubs hingewiesen werden.

## **IV. Inkrafttreten**

## **§ 13**

### **Inkrafttreten**

Der Frauenförderplan tritt am 01.01.2010 in Kraft.

Lohmar, den

Stadt Lohmar

Der Bürgermeister

Röger