

Frauenförderplan der Stadt Lohmar

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Ziele des Frauenförderplans
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Geltungsdauer

II. Maßnahmen zur Frauenförderung

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

III. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- § 11 Arbeitszeit, Telearbeit
- § 12 Teilzeit, Beurlaubung

IV. Inkrafttreten

- § 13 Inkrafttreten

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziele 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.

Die Stadt Lohmar erleichtert ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Zu den familiären Aufgaben zählt die Betreuung von Kindern, aber auch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.

Alle Beschäftigten werden im Intranet über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert.

§ 2

Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Lohmar mit allen städtischen Einrichtungen.

§ 3

Geltungsdauer

Der Frauenförderplan gilt vom 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2018. Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben.

Für einen Zeitraum von drei Jahren (jeweils vom 1. Juli bis 30. Juni) ist ein Bericht über die Personalentwicklung sowie 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 eine Zielvorgabe für die zu besetzenden Stellen und der möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen abgegeben.

Die Datenerhebung zum 30. Juni 2015 ist als Anlage dem Frauenförderplan beigelegt.

§ 5 Zielvorgaben

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 zurzeit unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.
3. Die Zielvorgaben beinhalten die nach der aktuellen personellen Situation voraussichtlich frei werdenden Arbeitsplätze in konkreten Bereichen, für die weibliche Beschäftigte bzw. Beamtinnen 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 01.07.2015 bis 30.06.2018 ausscheidende MA - weiblich -	in der Zeit vom 01.07.2015 bis 30.06.2018 ausscheidende MA - männlich -	planbare Zielvorgabe (Nachbesetzung mit einer Frau)
A 15 (Amtsleitung)	1		1
A 14 (Amtsleitung)		1	1
A 13 h.D. (Amtsleitung)		1	1
A 12 (1 x Abteilungsleitung)	1	2	3
A9 m.D.		1	1
Egr. 6 Bauhofmitarbeiter		1	0

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.

Bei der Einstellung von Auszubildenden ist ebenfalls auf Geschlechtergerechtigkeit bezogen auf die jeweilige Berufsgruppe zu achten.

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. 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.
3. 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.
4. 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 ma-

chen.

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. Es werden regelmäßig Themen aufgenommen, die die Gleichstellung von Frau und Mann fördern (z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Führungspositionen in Teilzeit, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.) Die Themen sind mit der Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen.
2. Insbesondere die Führungskräfte und Beschäftigte im Personalwesen sollen an diesen Seminaren teilnehmen.
3. Für Frauen werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere mit dem Ziel der Erhöhung der Qualifikation für Führungspositionen.
4. Die Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen mit entsprechendem Potential frühzeitig zu fördern und zu motivieren, sich im Rahmen von Fortbildungen weiter zu qualifizieren und sich um höherwertige Stellen zu bewerben.
5. 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. Im Rahmen der Führungskräftebildung werden Führungskräfte auch zum Thema familienfreundliche Personalführung geschult.
6. 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.
7. 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.

§ 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 einer Woche der Gleichstellungsbeauftragten zugewiesen werden.

III. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

§ 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 entgegenstehen. Gleichmaßen werden besondere zeitliche Erfordernisse im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen berücksichtigt.
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. Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen und sich nicht auf dienstliche Beurteilungen auswirken. Mit Männern und Frauen, die in Elternzeit gehen oder sich beurlauben lassen, sind Personalgespräche zu führen, in denen über berufliche Perspektiven und die Möglichkeiten zum Erhalt und der Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation während des Zeitraums des Urlaubs gesprochen wird. Außerdem wird vereinbart, wie während der Abwesenheit Kontakt zur Dienststelle gehalten wird.

Rechtzeitig vor der Rückkehr wird in einem gemeinsamen Gespräch der künftige Einsatz besprochen und der Prozess des Wiedereinstiegs geplant.

IV. Inkrafttreten

§ 13
Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

Lohmar, den 9. November 2015

Stadt Lohmar
Der Bürgermeister

gez. Horst Krybus

Horst Krybus

Die Datenerhebung zum 30.06.2015 führte zu folgendem Ergebnis:
(Die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind farbig unterlegt.)

Stellen lt. Stellenplan *)	insgesamt	männlich besetzt	%	weiblich besetzt	%
Insgesamt	312	97	31,09	215	68,91
davon Vollzeitarbeitsplätze	192	84	43,75	108	56,25
davon Teilzeitarbeitsplätze	111	10	9,01	101	90,99
- 50 %	18	1	5,56	17	94,44
- unter 50 %	14	0	0,00	14	100,00
- über 50 %	79	9	11,39	70	88,61
davon Auszubildende	5	2	40,00	3	60,00
davon Leerstellen für Mitarbeiter/-innen in der Freizeitphase der Altersteilzeit	4	1	25,00	3	75,00

Dienst-/Beschäftigungsverhältnis *)	insgesamt	männlich	%	weiblich	%
Beamte/Beamtinnen	40	20	50,00	20	50,00
Beschäftigte	252	65	25,79	187	74,21
Auszubildende	4	2	50,00	2	50,00
Mitarbeiter/-innen in Altersteilzeit-Freizeitphase	4	1	25,00	3	75,00
Funktionen:					
Amtsleitungsfunktionen	8	6	75,00	2	25,00
Abteilungsleitungsfunktionen	16	6	37,50	10	62,50
Sonstige Leitungsfunktionen (Einrichtungen: Kindertagesstätten, OGATAS)	9	0	0,00	9	100,00
Naturschule	1	0	0,00	1	100,00
Wirtschaftsförderungsstelle	1	0	0,00	1	100,00
Besetzung Stellenbewertungskommission	4	2	50,00	2	50,00
Besetzung Betriebliche Kommission Leistungsorientiertes Entgelt	3	1	33,33	2	66,67
Berufsgruppen:					
Technische Beschäftigte	12	11	91,67	1	8,33
Ingenieure/Ingenieurinnen	11	6	54,55	5	45,45
EDV	2	1	50,00	1	50,00
Sozialdienst	19	2	10,53	17	89,47
Erziehungsdienst	69	3	4,35	66	95,65
übrige Verwaltung	187	64	34,22	123	65,78

- *) Differenzen in den Summen ergeben sich durch
a) zwanzig am 30.06.2015 unbesetzte Stellen (-20)
b) eine unbesetzte Ausbildungsstelle (-1)
c) acht Stellen, die mit zwei Teilzeitkräften besetzt sind (+8)
d) eine zusätzliche Mitarbeiterin für befristete Aufgaben (+1)
ergibt Differenz: - 12

Dienst-/Beschäftigungsverhältnis	insgesamt	männlich	%	weiblich	%
Besoldungsgruppen					
- B 4 (Vollzeit)	1	1	100	0	0
- A 15 (Vollzeit)	3	2	66,67	1	33,33
- A 14 (Vollzeit)	2	2	100,00	0	0
- A 13 h.D. (Vollzeit)	3	2	66,67	1	33,33
- A 13 g.D. (Vollzeit)	1	1	100,00	0	0
- A 12					
- Vollzeit	4	3	75,00	1	25,00
- Teilzeit	2	0	0,00	2	100,00
- A 11					
- Vollzeit	5	4	80,00	1	20,00
- Teilzeit	5	0	0,00	5	100,00
- A 10					
- Vollzeit	1	1	100,00	0	0,00
- Teilzeit	5	0	0,00	5	100,00
- A 9 m.D. + Amtszulage (Vollzeit)	2	1	50,00	1	50,00
- A 9 m.D.					
- Vollzeit	1	1	100,00	0	0,00
- Teilzeit	1	1	100,00	0	0,00
- A 8					
- Vollzeit	1	0	0,00	1	100,00
- Teilzeit	2	0	0,00	2	100,00
- A 6 (Vollzeit)	1	1	100,00	0	0,00
Entgeltgruppen					
- E 13					
- Vollzeit	1	1	100,00	0	0,00
- Teilzeit	2	0	0,00	2	100,00
- E 12 (Vollzeit)	2	1	50,00	1	50,00
- E 11					
- Vollzeit	3	2	66,67	1	33,33
- Teilzeit	3	1	33,33	2	66,67
- E 10					
- Vollzeit	11	3	27,27	8	72,73
- Teilzeit	5	0	0,00	5	100,00
- E 9					
- Vollzeit	10	6	60,00	4	40,00
- Teilzeit	15	3	20,00	12	80,00
- E 8					
- Vollzeit	12	1	8,33	11	91,67
- Teilzeit	12	0	0,00	12	100,00
- E 6					
- Vollzeit	30	23	76,67	7	23,33
- Teilzeit	12	2	16,67	10	83,33
- E 5					
- Vollzeit	10	7	70,00	3	30,00
- Teilzeit	17	2	11,76	15	88,24
- E 4 (Vollzeit)	3	3	100,00	0	0,00
- E 3					
- Vollzeit	1	1	100	0	0,00
- Teilzeit	5	2	40,00	3	60,00
- E 2					
- Vollzeit	1	1	100,00	0	0,00
- Teilzeit	9	0	0,00	9	100,00
geringfügig entlohnte Beschäftigung	1	1	100,00	0	0,00
- S 17 (Vollzeit)	1	0	0,00	1	100,00
- S 15 (Vollzeit)	2	0	0,00	2	100,00
- S 14 (Vollzeit)	3	0	0,00	3	100,00
- S 12 (Vollzeit)	1	0	0,00	1	100,00

Dienst-/Beschäftigungsverhältnis	insgesamt	männlich	%	weiblich	%
- S 11 UE					
- Vollzeit	1	0	0,00	1	100,00
- Teilzeit	4	0	0,00	4	100,00
- S 11					
- Vollzeit	3	1	33,33	2	66,67
- Teilzeit	3	1	33,33	2	66,67
- S 10					
- Vollzeit	3	0	0,00	3	100,00
- Teilzeit	2	0	0,00	2	100,00
- S 8 (Vollzeit)	1	0	0,00	1	100,00
- S 7					
- Vollzeit	1	0	0,00	1	100,00
- Teilzeit	1	0	0,00	1	100,00
- S 6					
- Vollzeit	13	1	7,69	12	92,31
- Teilzeit	25	1	4,00	24	96,00
- S 4 (Vollzeit)	1	0	0,00	1	100,00
- S 3					
- Vollzeit	5	0	0,00	5	100,00
- Teilzeit	17	1	5,88	16	94,12

Maßnahmen/Veränderungen im Zeitraum 01.07.2012 - 30.06.2015	insgesamt	männlich	%	weiblich	%
Einstellungen	30	5	16,67	25	83,33
Höhergruppierungen	15	4	26,67	11	73,33
Beförderungen	2	2	100,00	0	0,00

Zahlung des Leistungsorientierten Entgeltes im Kalenderjahr			
2012	an	67,77 % der männl. MA	52,46 % der weibl. MA
	an	67,63 % aller vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter/-innen	
	an	47,01 % aller teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/-innen	
2013	an	68,75 % der männl. MA	64,32 % der weibl. MA
	an	76,38 % aller vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter/-innen	
	an	54,74 % aller teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/-innen	
2014	an	75 % der männl. MA	71,36 % der weibl. MA
	an	76,22 % aller vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter/-innen	
	an	69,03 % aller teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/-innen	

Einrichtung	insgesamt	männlich	%	weiblich	%
Schulleitungen weiterführende Schulen	3	2	66,67	1	33,33
Schulleitungen Grundschulen	4	2	50,00	2	50,00
Leitung nichtstädtischer Kindergärten	10	0	0,00	10	100,00
Leitung VHS-Zweckverband	1	0	0,00	1	100,00
Leitung der Polizeistation Lohmar	1	1	100,00	0	0,00