

Entwurf

Frauenförderplan
der Kreisstadt Unna
Fortschreibung 2013 – 2015

**Veränderung
braucht
Vorbilder**

Frauenförderung ist Chefsache
auf allen Ebenen



Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung	Seite 3
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	Seite 5
2.1 Erläuterungen zur Erhebung der Beschäftigtenstruktur	Seite 5
2.2 Analyse der Beschäftigtenstruktur	Seite 6
3. Prognose	Seite 14
4. Maßnahmen	Seite 15
4.1 Übergreifende Maßnahmen und Maßnahmen auf der Führungsebene	Seite 15
4.2 Stellenausschreibungen	Seite 16
4.3 Stellenbesetzungen	Seite 17
4.4 Ausbildung	Seite 17
4.5 Fortbildung	Seite 18
4.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Seite 19
4.7 Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	Seite 21
5. Controlling	Seite 21
6. Perspektiven	Seite 22
Anlagen:	
1. Abkürzungsverzeichnis	Seite 23
2. Berichte der Führungskräfte zur Umsetzung des Frauenförderplans	Seite 24
3. Ergebnisse der Mitarbeiterinnen-Befragung 2011/2012	Seite 30
4. Auszug aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (Artikel 1)	Seite 33
5. Inhaltsverzeichnis Tabellen	Seite 38
5.1 Tabellen 1–13	Seite 39

Impressum

Herausgeber **Kreisstadt Unna**
Der Bürgermeister

Redaktion **Silke Bochynek**
Oliver Böer
Birgit Hannibal
Carsten Höltermann
Josefa Redzepi
Annette Schmidt
Thomas Wardenga
Michael Wiedemann

Grafiken / Layout **Angelika Cylius, Jasmin Gorka**

Druck **Stadtdruckerei Unna**

Stand **August 2013**

Die Zitate auf dem Deckblatt sind den Berichten der Führungskräfte zur Umsetzung des FFP entnommen.

1. Vorbemerkung

Das seit 1999 geltende „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen“, kurz Landesgleichstellungsgesetz (LGG), dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Durch frauenfördernde Maßnahmen sollen bestehende Benachteiligungen in den öffentlichen Verwaltungen abgebaut und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbessert werden. Schwerpunkte des LGG sind

- die leistungsabhängige Quotierungsregelung zugunsten von Frauen,
- die Verpflichtung zur grundsätzlichen Stellenausschreibung,
- die Verpflichtung zur Erstellung bzw. Fortschreibung von Frauenförderplänen,
- die Verpflichtung zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten,
- Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Durch das LGG erhalten frauenfördernde Regelungen mehr politischen Nachdruck sowie Rechts- und Anwendungssicherheit. Es verpflichtet die Kommunen und ihre eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen, somit auch die Kreisstadt Unna mit den Stadtbetrieben Unna zu einer gezielten frauenfördernden Personalplanung.

Das Instrument der Frauenförderpläne soll als Bestandteil personalplanerischer Konzepte die Ziele, Maßnahmen und Verfahren für die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen festlegen, die zum Abbau von vorhandener Unterrepräsentanz von Frauen führen. Frauenförderpläne zeigen die vorhandenen Strukturen auf, helfen die daraus ggf. ableitbaren Benachteiligungsmechanismen zu erkennen und verdeutlichen Möglichkeiten zur Beeinflussung und Veränderung.

Die Anforderungen an den Inhalt der Frauenförderpläne und das Verfahren zu ihrer Kontrolle sind im LGG detailliert und verbindlich festgelegt. So sind die kommunalen Frauenförderpläne und ihre Fortschreibungen durch die Räte zu beschließen.

Wesentliche Inhalte des Frauenförderplanes sind:

- die Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur,
- die Beschäftigtenprognose,
- die Entwicklung von Zielvorgaben sowie konkreten Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen,
- eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im November 2000 verabschiedete der Rat der Kreisstadt Unna den auf den Vorgaben des LGG basierenden 2. Frauenförderplan für die Stadtverwaltung einschließlich der Stadtbetriebe. Der 1991 vorgelegte 1. Frauenförderplan ging zurück auf das 1989 in Kraft getretene Frauenförderungsgesetz NRW.

Den Organen der städtischen Gesellschaften empfahl der Rat dringend, sich ebenfalls mit der Thematik Frauenförderplan zu befassen.

Landesgleichstellungsgesetz NRW

Frauenförderplan und Personalplanung

Frauenförderplan Unna 2000

Ergebnisse der Beschäftigtenanalyse 2000

Laut Beschäftigtenanalyse waren Frauen im Jahr 2000 insbesondere in folgenden Feldern benachteiligt:

1. Frauen waren insgesamt unterrepräsentiert,
2. im technischen Bereich waren sie stark unterrepräsentiert und fehlten ganz im Bereich Feuerwehr und Rettungsdienst,
3. Frauen waren um so weniger vertreten, je höher die Funktion bzw. die Bezahlung war,
4. Frauen waren um so zahlreicher vertreten, je niedriger die Funktion bzw. die Bezahlung war,
5. Frauen wurden bei Höhergruppierungen/Beförderungen weniger berücksichtigt als Männer,
6. Frauen waren durch den Abbau von Stellen stärker betroffen als ihre männlichen Kollegen.

In einem umfangreichen Katalog führte der Frauenförderplan ein Bündel von über 30 Einzelmaßnahmen auf, die zum Abbau der Benachteiligungen beitragen sollten. Die kontinuierliche Begleitung der Umsetzung des Frauenförderplans wurde der Arbeitsgruppe Personalentwicklung übertragen. Weiterhin wies der Frauenförderplan auf die besondere Verantwortung der Führungskräfte für die Umsetzung der Frauenförderung hin.

Nach Ablauf der Geltungsdauer von drei Jahren hat die Verwaltung einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat die Fortschreibung des Frauenförderplans vorzulegen.

Fortschreibungen Frauenförderplan 2003, 2006/2007, 2009/2010 und 2012/2013

Die Fortschreibungen erfolgten 2003, 2006/2007 und 2009/2010. Mit der aktuellen vierten Fortschreibung können die Entwicklungen zur Realisierung der tatsächlichen Chancengleichheit von Frauen und Männern über einen 13-Jahres-Zeitraum nachvollzogen werden.¹

In die aktuelle Datenerhebung wurde eine Befragung der Führungskräfte (Bürgermeister (BM), Beigeordnete (BG), Dezernenten (Dez.), Bereichsleitungen (BL) und Teamleitungen (TL)) einbezogen. Mit fünf Fragen wurde nach der Relevanz des Themas Frauenförderung für den eigenen Verantwortungsbereich gefragt, nach Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit, nach der Chancengleichheit von Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten, nach der Umsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie nach der persönlichen Sicht, wie Frauenförderung in der Verwaltung gestärkt werden kann. Zu den Ergebnissen, siehe Anlage 2.

Neu einbezogen wurde zudem die Sichtweise der Mitarbeiterinnen: Dazu hat die Arbeitsgruppe (AG) Umsetzung des Frauenförderplans (eine Untergruppe der AG Personalentwicklung) im November 2011 alle 342 Mitarbeiterinnen nach ihrer Einschätzung zum Frauenförderplan und zum Thema Frauenförderung befragt. Die Ergebnisse der Befragung wurden in Form eines Flyers im Sommer 2012 veröffentlicht und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit der Gehaltsabrechnung zu geschickt. Siehe Anlage 3.

Die Arbeitsgruppe Fortschreibung des Frauenförderplans empfiehlt, dass die städtischen Gesellschaften das Thema Frauenförderung ebenfalls aufgreifen. Hier besteht noch Handlungsbedarf.

¹ Beim Vergleich der Daten 2006, 2009 und 2012 mit denen aus den Jahren 2000 und 2003 sind vier Systembrüche zu berücksichtigen:

- die Anpassung des Berichtszeitraums an Kalenderjahre,
- die Einführung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) 10/2005,
- die Gründung der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen Sport und Kultur bzw. deren Reorganisation
- die Einführung des Tarifvertrages (TV) Sozial- und Erziehungsdienst.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

2.1. Erläuterungen zur Erhebung der Beschäftigtenstruktur

Unter Berücksichtigung der Vorgaben des LGG wurden die nachfolgenden Daten getrennt für die Kreisstadt Unna und die Stadtbetriebe (eigenbetriebsähnliche Einrichtung) nach Geschlecht sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen erhoben (Stichtag 31.12.2012)²:

1. Zahl der beschäftigten Frauen und Männer Gesamtverwaltung
2. Zahl der beschäftigten Frauen und Männer Kreisstadt Unna
3. Zahl der beschäftigten Frauen und Männer Stadtbetriebe Unna
4. Zahl der beurlaubten Beschäftigten
5. Zahl der Stellen mit Führungsfunktionen differenziert nach Vollzeit / Teilzeit
6. Zahl der Höhergruppierungen / Beförderungen
7. Zahl der neu eingerichteten Stellen (Stellenzugang)
8. Zahl der abgebauten Stellen (Stellenabbau)
9. Zahl der Teilnehmerinnen/Teilnehmer an Fortbildungen des internen Qualifizierungsprogramms
10. Zahl der Teilnehmerinnen/Teilnehmer der Angestelltenlehrgänge I und II sowie des Bilanzbuchhaltungslehrgangs Kommunal
11. Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Ausbildungsberuf aktuell
12. Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Ausbildungsberuf für die Jahre 1998–2013
13. Leistungsorientierte Bezahlung

Frauen sind nach dem LGG unterrepräsentiert, wenn in einer Bezahlungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, der Frauenanteil also weniger als 50 v.H. beträgt.

**Definition
Unterrepräsentanz**

Zur Ermittlung des Frauenanteils in einer Bezahlungsgruppe, hierunter sind vergleichbare Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen zu verstehen, wurde die Personalkapazität aller Beschäftigten der Personalkapazität der Frauen wie folgt gegenübergestellt:

**Frauenanteil an der
Personalkapazität**

Std. Vollzeit Frauen + Std. Teilzeit Frauen

Std. Vollzeit Frauen + Männer + Std. Teilzeit Frauen + Männer

x 100

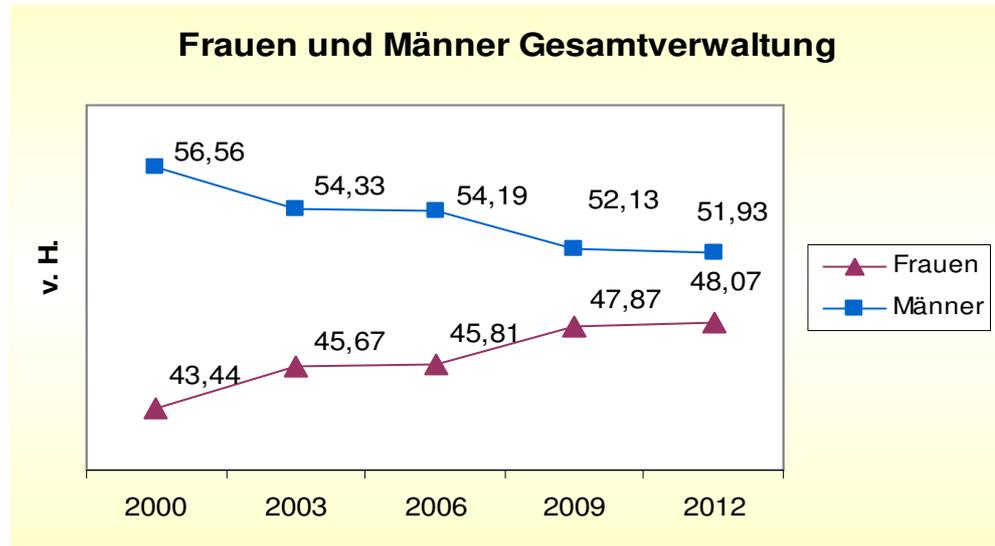
² Siehe Anlage 5, Tabellen 1–13

2.2 Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur 2012 zeigt nach wie vor Benachteiligungen von Frauen:

Frauen sind unterrepräsentiert

1. Frauen sind mit 48,07 v.H. Anteil an der Personalkapazität in der Gesamtverwaltung weiterhin insgesamt unterrepräsentiert (Tab. 1). Allerdings verringert sich die Unterrepräsentanz seit Beginn der Erhebungen stetig.



2. Frauen sind nach wie vor umso weniger vertreten, je höher die Funktion ist (Tab. 5): Auf den 3 oberen Führungsebenen (Dez./Betriebsleitung (Betr.L), BL, stellvertretende Bereichsleitung (stv. BL)) ist von 27 Führungskräften nur 1 weiblich (3,70 vom Hundert (v.H.)).
3. Frauen sind nach wie vor umso weniger vertreten, je höher die Bezahlung ist. Diese Aussage ist im Beamtenbereich deutlicher als bei den tariflich Beschäftigten.
4. Frauen sind umso zahlreicher vertreten, je niedriger die Funktion bzw. die Bezahlung ist.
5. Die hohe Beteiligung der Frauen an interner Fortbildung, abschlussbezogener Weiterbildung und Ausbildung spiegelt sich nicht in späteren Höhergruppierungen und Beförderungen bzw. in der Übertragung von Führungsaufgaben wider.

Entwicklungen mit positiven Tendenzen hinsichtlich der Beteiligung von Frauen im Zeitraum von 2000-2012 sind:

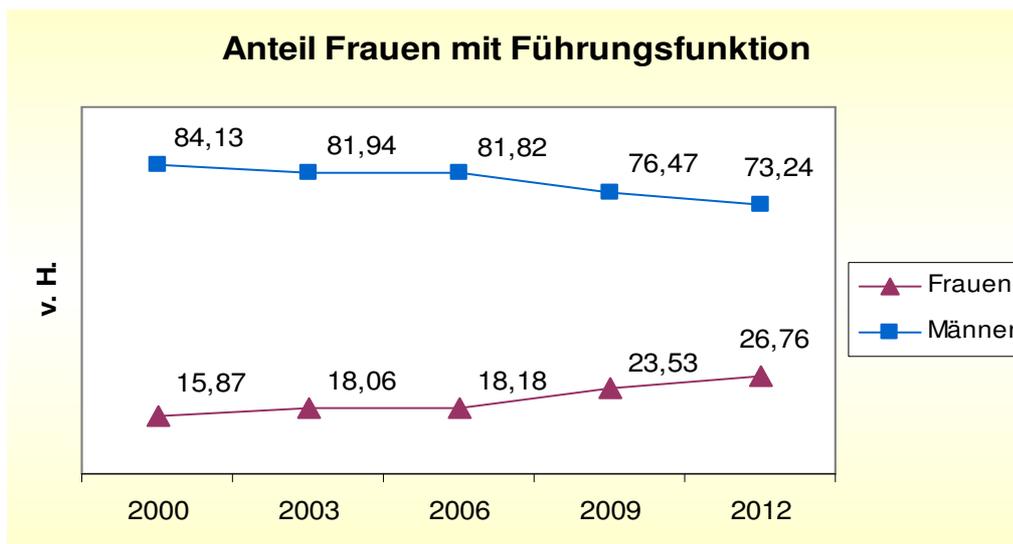
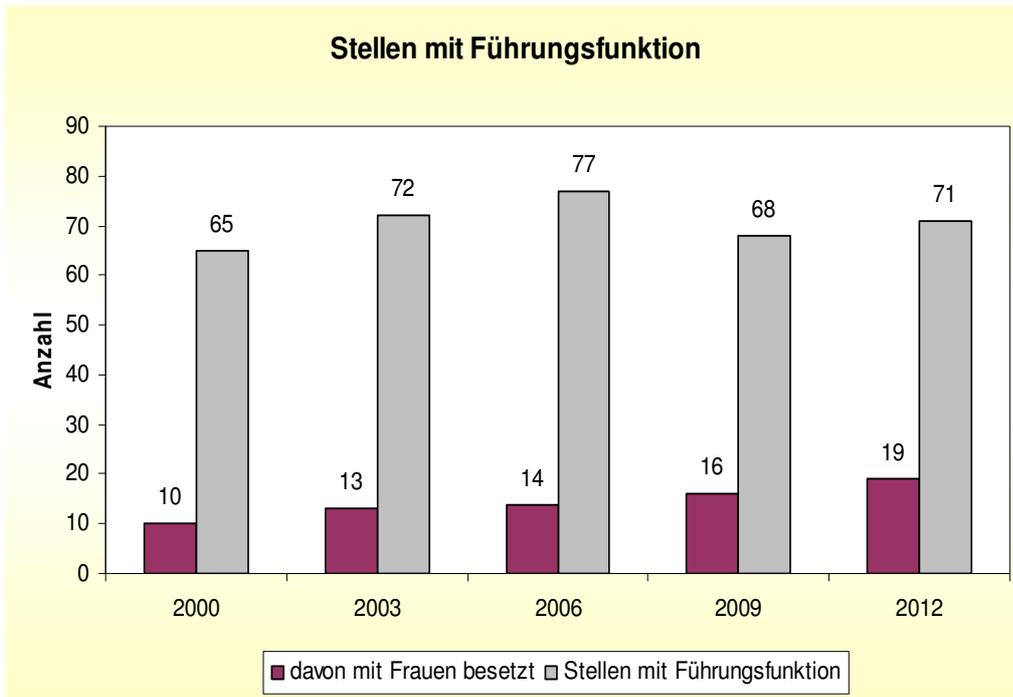
Positive Entwicklungen

1. Die Veränderung der Beschäftigungssituation kam überwiegend Frauen zugute. Sie waren weniger stark vom Stellenabbau betroffen als Männer (42,22 v.H.) (Tab. 8): Zudem profitierten sie stärker von der Einrichtung neuer Stellen: 56 v.H. der neu eingerichteten Stellen wurden mit Frauen besetzt (Tab. 7).
2. Bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen ist die bereits 2009 eingetretene Trendwende auf der Ebene der Sachgebietsleitungen (SL) weiter ausgebaut worden. Waren 2009 von 29 Personen 14 Frauen, so sind als SL inzwischen 32 Personen eingesetzt, darunter 18 Frauen (Tab. 5). Auch einige Teilzeitmodelle werden im Bereich der Führung weiter praktiziert.
3. Fehlten Frauen im Bereich der Feuerwehr und des Rettungsdienstes bei der Beschäftigtenanalyse 2000 völlig, sind inzwischen mit 2 Brandmeisterinnen und mehreren Rettungsassistentinnen zumindest einige Frauen vertreten.
4. Die Zahl der Teilzeitmodelle wurde weiter ausgebaut.
5. Frauen beteiligen sich am internen Fortbildungsprogramm sowie an den Weiterbildungslehrgängen überdurchschnittlich stark und haben zudem
6. einen überdurchschnittlich hohen Anteil an der Ausbildung.
7. Bei der im Jahr 2000 festgestellten unterdurchschnittlichen Berücksichtigung von Frauen bei Höhergruppierungen und Beförderungen zeigt sich inzwischen ein Ausgleich entsprechend ihres Beschäftigungsanteils.

Die Beschäftigungssituation stellt sich im Einzelnen wie folgt dar:

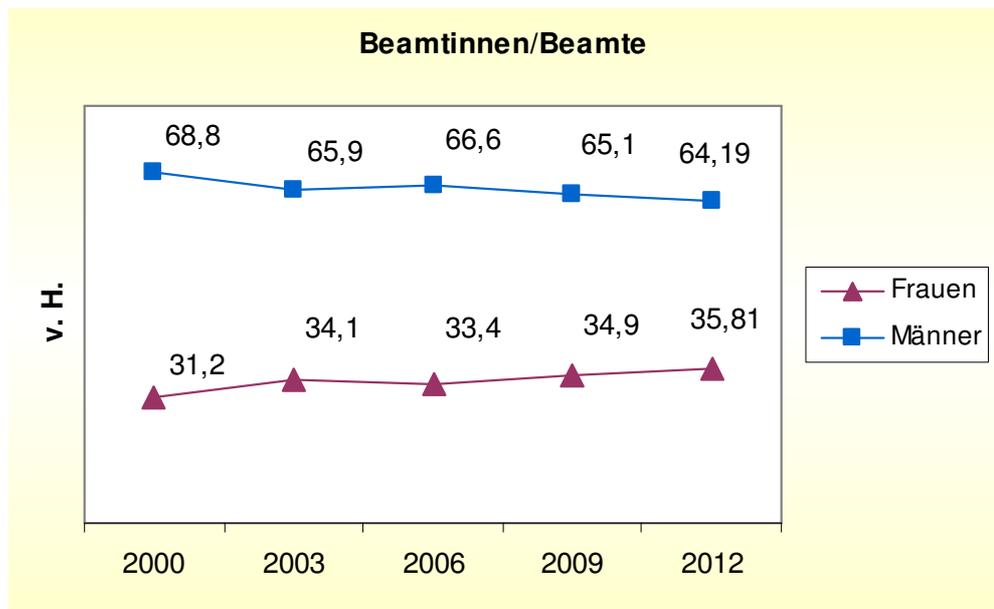
Der Verwaltungsvorstand (BM, BG) ist rein männlich besetzt. Da die Wahlbeamten jedoch nicht in den Geltungsbereich des LGG fallen, sind sie in der Beschäftigtenanalyse nicht erfasst. Die Stellen der Betriebsleitung der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und die der Dezernenten sind nach wie vor ausschließlich mit Männern besetzt. Von den 71 Stellen mit Führungsfunktion (BetrL/Dez., BL, stv. BL und SL, Wachabteilungsleitung, Regionalleitung) sind 19 Stellen (26,76 v.H.) mit Frauen besetzt (Tab. 5). Dies bedeutet eine Steigerung um 3 Stellen gegenüber 2009 mit 16 Frauen/23, 53 v.H. (2000: 10 Frauen/15,87 v.H., 2003: 13 Frauen/18,06 v.H., 2006: 14 Frauen/ 18,18 v.H.). Der überwiegende Anteil von Führungskräften (67) arbeitet in Vollzeit, 4 weibliche Führungskräfte arbeiten in Teilzeit.

**Ist-Analyse
Führungsebene**

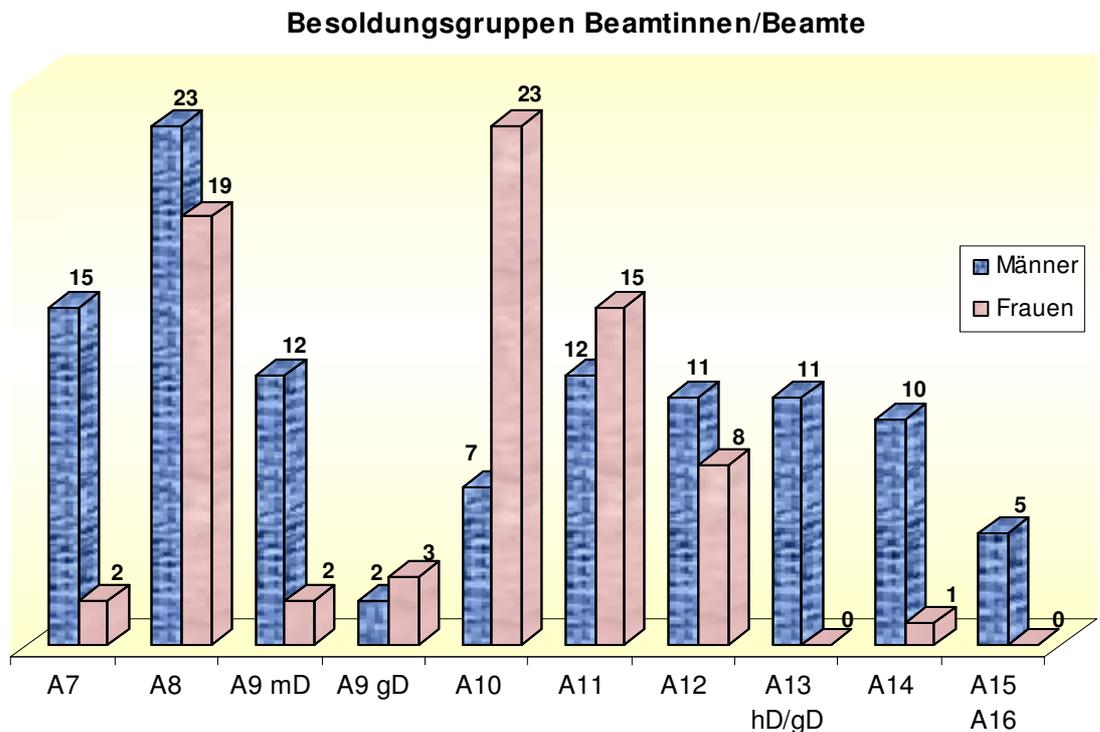


**Ist-Analyse
Beamtinnen /
Beamte**

Im Beamtenbereich sind Frauen mit einem Anteil von 35,81 v.H. immer noch deutlich unterrepräsentiert (Tab. 1). Allerdings ist seit der ersten Erhebung im Jahr 2000 eine leicht steigende Tendenz zu beobachten.



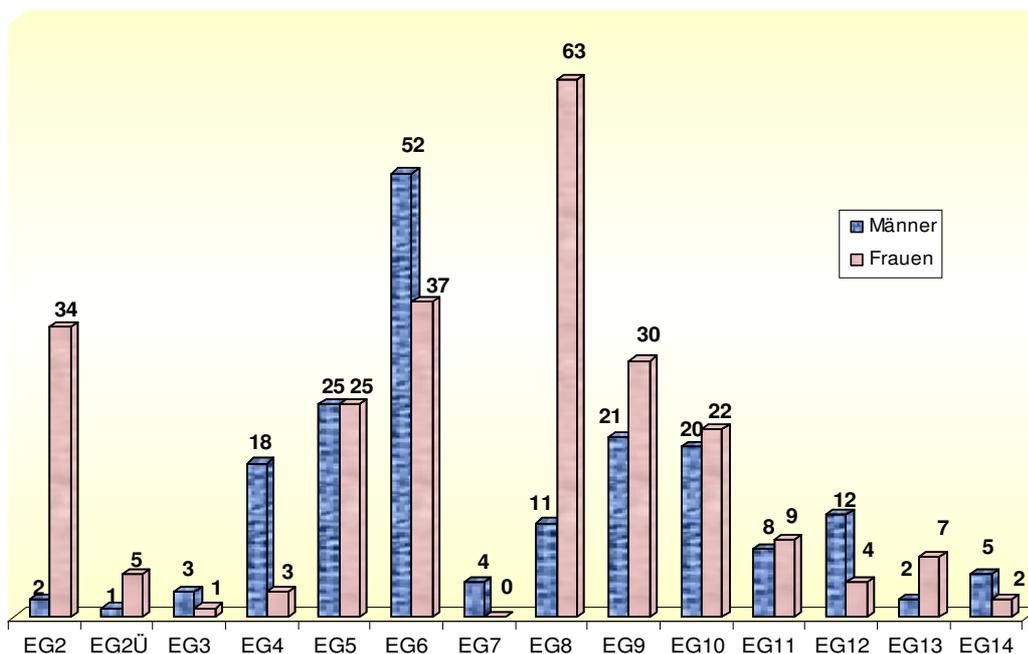
In den vier höchsten Besoldungsgruppen A16, A15, A14 und in A13 höherer Dienst (hD) bzw. gehobener Dienst (gD) gibt es lediglich 1 Frau bei 26 Männern. Obwohl auch in A12 Frauen noch unterrepräsentiert sind, hat sich erfreulicherweise ihre Zahl von 3 im Jahr 2009 auf inzwischen 8 Frauen mehr als verdoppelt. Positiv stellt sich die Situation im gD auch im ersten Einstiegsamt und den beiden Folgestufen dar. Hier sind Frauen (teilweise leicht) überrepräsentiert: A9 gD 3 Frauen (kein Mann), A10 23 Frauen (7 Männer) und A11 15 Frauen (12 Männer). Im mittleren Dienst (mD) (A7–A9 mD) sind Frauen dagegen durchgängig (stark) unterrepräsentiert. Alle 29 Teilzeitbeschäftigten im Beamtenstatus sind Frauen, ebenso alle 3 Beurlaubten.



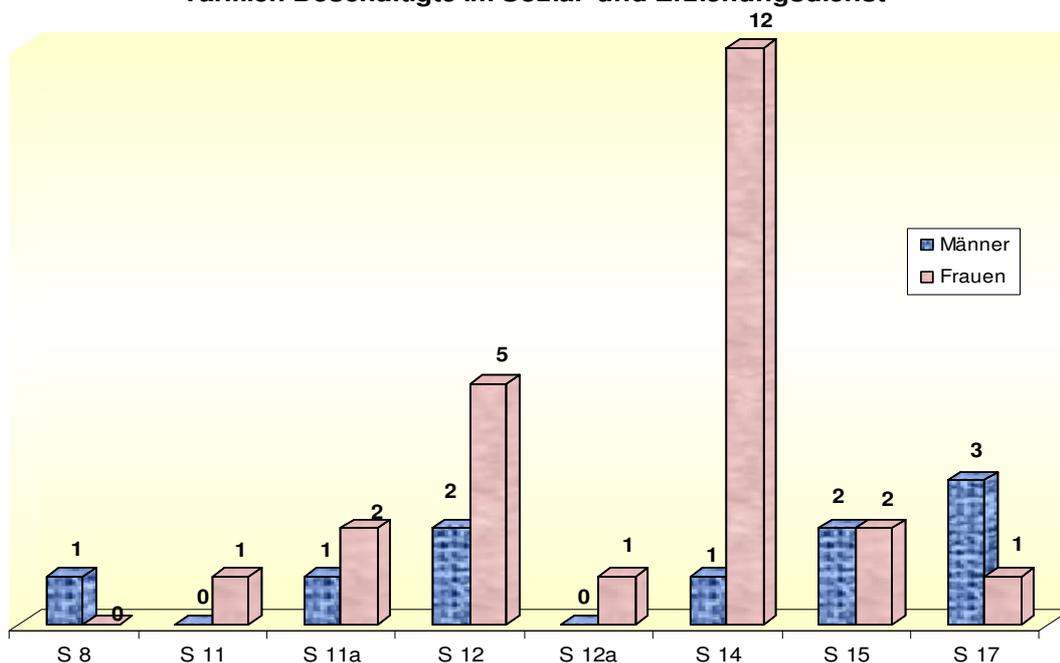
Bei den tariflich Beschäftigten sind Frauen insgesamt mit 53,13 v.H. leicht überrepräsentiert (Tab. 1). Eine Entwicklung seit 2000 lässt sich nicht nachvollziehen, da die früheren Gruppierungen Angestellte und Arbeiter/innen seit 2005 zusammengefasst sind. Gegenüber 2006 und 2009 mit jeweils 51 v.H. Frauenanteil ist jedoch eine leichte Steigerung zu beobachten. Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen jedoch in der höchsten Entgeltgruppe EG14 mit 2 Frauen (5 Männer), ebenso in EG12 mit 4 Frauen (12 Männer) sowie in S17 mit 1 Frau (und 3 Männern). Dagegen sind Frauen in EG13 stark überrepräsentiert mit 7 von 9 Personen (in dieser Gruppe sind überwiegend Spezialistinnen beschäftigt und kaum Mitarbeiterinnen mit der klassischen Verwaltungsausbildung). In den Entgeltgruppen 11, 10, 9 und 8 sowie in den S-Gruppen 14, 12 und 11a sind Frauen ebenfalls überrepräsentiert (Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst sowie die klassischen Verwaltungsberufe). Überrepräsentiert sind Frauen auch in den beiden niedrigsten Entgeltgruppen 2Ü und 2. Dieses sind die ehemaligen Arbeiter-Berufe im Reinigungsdienst. Alle Beurlaubten und 89,44 v.H. der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

**Ist-Analyse
Tariflich
Beschäftigte**

Entgeltgruppen tariflich Beschäftigte

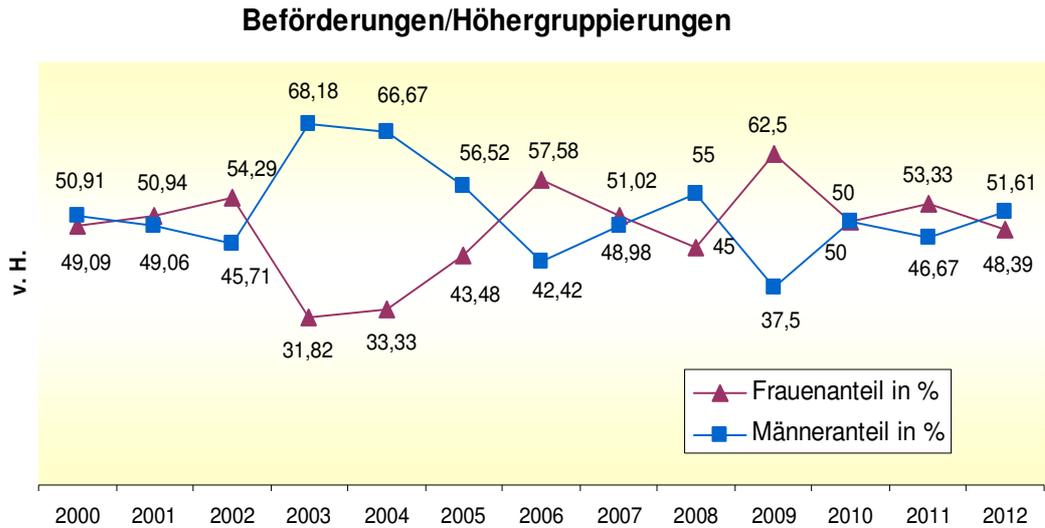


Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst



**Ist-Analyse
Höhergruppierungen/
Beförderungen**

Die Berücksichtigung der Frauen bei Beförderungen und Höhergruppierungen ist inzwischen ausgeglichen (Tab. 6).



**Stellenbesetzungen -
grundsätzlich
geschlechtsneutral**

Grundsätzlich sind Stellen unabhängig von der Besetzung als geschlechtsneutral anzusehen. Die Erfüllung der Aufgabe durch Frauen oder Männer spielt keine Rolle. Eine Ausnahme bildet lediglich die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten: Das LGG schreibt die Besetzung dieser Position mit einer Frau vor.

Die Auswertung des Stellenabbaus und der Einrichtung neuer Stellen wurde dennoch nach geschlechtsspezifischen Merkmalen erhoben, um ableiten zu können, inwieweit Frauen möglicherweise durch den Stellenabbau stärker betroffen sind als Männer. Im Berichtszeitraum wurden 22,5 Stellen abgebaut (Tab. 8) und 12,5 Stellen neu eingerichtet (Tab. 7).

**Ist-Analyse
Stellenabbau**

Bei Wegfall einer Aufgabe bzw. bei Outsourcing erfolgt aus Gründen der Haushaltssicherung ein Abbau von Stellen. Der Wegfall einer Stelle bedeutet nicht, dass die bisherige Stelleninhaberin/der bisherige Stelleninhaber entlassen oder gekündigt wurde. Bisher sind bei der Kreisstadt Unna keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen worden.

Die überwiegende Zahl der vom Abbau betroffenen Stellen war mit Männern besetzt: 13 der 22,5 abgebauten Stellen (57,77 v.H.). Durch die 1997 vom Rat der Kreisstadt Unna beschlossene Privatisierung des Reinigungsdienstes sind seither insgesamt 47,5 frauenspezifische Arbeitsplätze weggefallen, 1998: 19, 2000: 11, 2005: 9, 2006: 1, 2008: 6, 2010: 0,5, 2011/2012: 1.

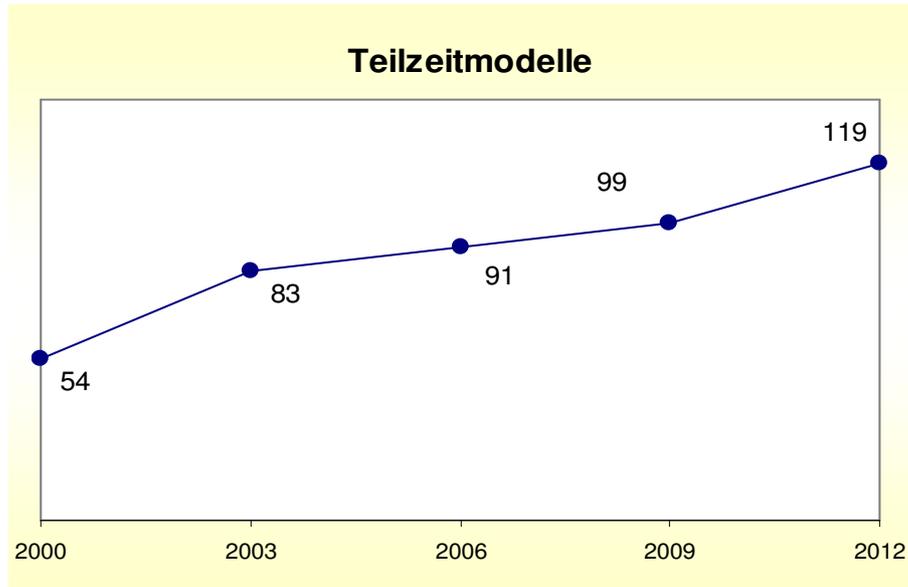
**Ist-Analyse
Stellenzugang**

Durch Umsetzung gesetzlicher Vorgaben bzw. aufgrund neuer Aufgaben und politischer Entscheidungen wurden neue Stellen eingerichtet, u.a. im Bereich des Allgemeinen Sozialen Dienstes. Sofern externes Fachpersonal einzustellen war, geschah dies zunächst überwiegend mit Zeitverträgen. Insgesamt wurden 12,5 Stellen neu eingerichtet, davon 7 mit Frauen besetzt (56,00 v.H.).

Die Annahme, dass Frauen durch den Stellenabbau stärker betroffen sind als Männer, bestätigt sich somit aktuell nicht. Allerdings ist dieser Trend bei der Betrachtung des Gesamtzeitraumes von 2000–2012 zu beobachten: Es wurden insgesamt 133,5 Stellen abgebaut, davon waren 73,5 mit Frauen besetzt (55,06 v.H.). Diese Feststellung hebt sich dadurch wieder auf, dass Frauen stärker von der Einrichtung neuer Stellen profitieren. Im gleichen Zeitraum wurden insgesamt 89,77 Stellen neu eingerichtet. Von diesen wurden 54,27 Stellen mit Frauen besetzt (60,45 v.H.).

Teilzeit bedeutet, dass die reduzierte Arbeitszeit unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte liegt, kann aber deutlich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen. Die Anzahl der Teilzeitmodelle wurde auf 119 weiter ausgebaut. In Absprache mit der jeweiligen Bereichsleitung ist die ganze Bandbreite individueller Regelungen sowohl bezüglich der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auch der Aufteilung der Stundenzahl pro Tag möglich.

**Ist-Analyse
Teilzeit**



Von den 654 Beschäftigten der Verwaltung arbeiten 190 Personen in Teilzeit (173 Frauen und 17 Männer) und 457 Personen in Vollzeit (171 Frauen und 286 Männer) (Tab. 1). Zwei bereits 2009 zu beobachtende Tendenzen bestätigen sich auch in diesem Berichtszeitraum:

1. Das Niveau der Teilzeitbeschäftigung liegt erneut unter einem Drittel (2000: 30,79 v.H., 2003: 34,12 v.H., 2006: 29,72 v.H., 2009: 29,76 v.H., 2012: 29,05 v.H.).
2. Die Vollzeitbeschäftigung der Frauen hat weiter zugenommen von 31,84 v.H. im Jahr 2000 auf inzwischen 37,42 v.H. im Jahr 2012 (2003: 32,3 v.H., 2006: 34,18 v.H., 2009: 36,61 v.H.).

Teilzeitbeschäftigung ist nach wie vor eine Domäne der Frauen (91,05 v.H.). Gleichzeitig sind erstmals fast gleich viele Frauen in Vollzeit wie in Teilzeit beschäftigt.

Eine weitere Frauendomäne sind die Beurlaubungen: Sie werden fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen (2012: 7 Frauen). Allerdings lassen sich inzwischen auch einige Männer für die Vätermomente beurlauben. Insgesamt ist seit dem Spitzenwert im Jahr 2000 mit 41 Beurlaubungen (40 Frauen, 1 Mann) über die Jahre ein kontinuierlicher Rückgang zu beobachten.

**Ist-Analyse
Beurlaubungen**

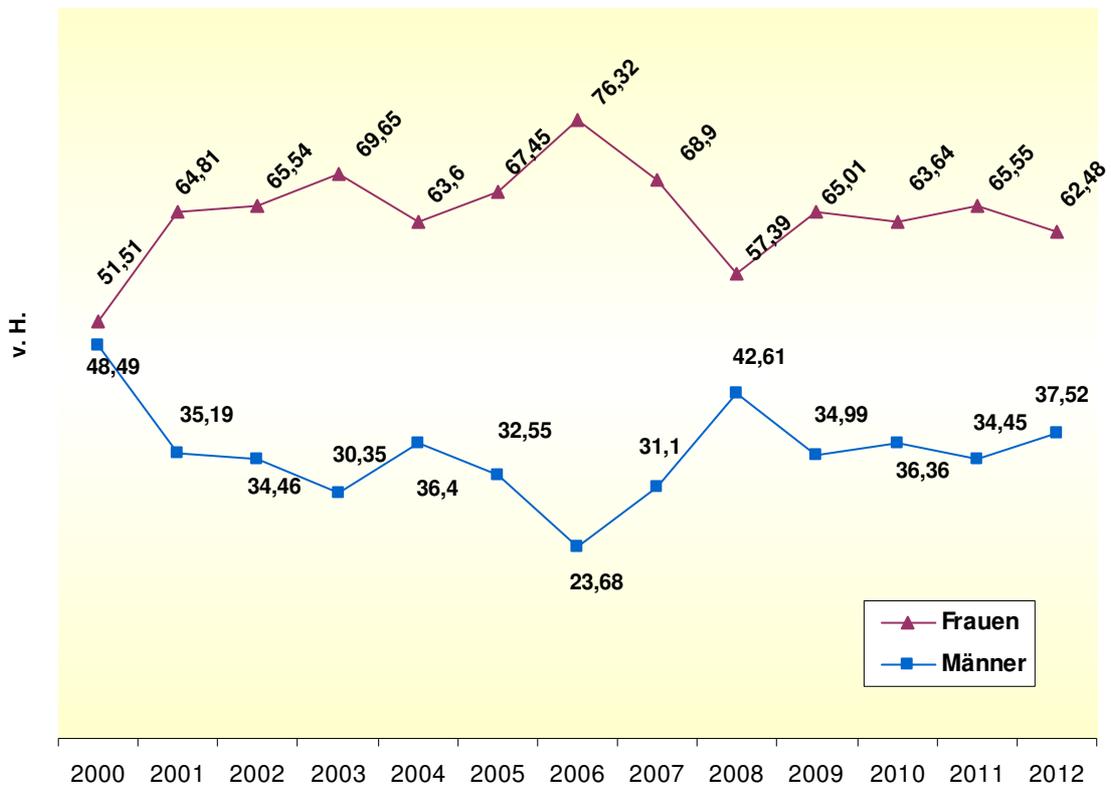
**Ist-Analyse
Fortbildung**

Das interne Qualifizierungsprogramm umfasste von 2010 bis 2012 jeweils 7 Themenfelder:

- Verwaltungsbezogene Fortbildung,
- Führung – Personalführung,
- Informationstechniken,
- Frauen im Beruf,
- Persönlichkeitsbildung,
- Ausbildung/Ausbilder/innen,
- Gesundheit.

Fortbildungen werden regelmäßig wahrgenommen. Der bereits in den Vorjahren beobachtete Trend setzte sich auch in diesem Berichtszeitraum fort: Die Mitarbeiterinnen nehmen mit deutlich über 60,00 v.H. sehr viel stärker an den Angeboten des verwaltungs-internen Fortbildungsprogramms teil als ihre Kollegen (Tab. 9) (2010: 63,64 v.H., 2011: 65,55 v.H., 2012: 62,48 v.H.).

Fortbildungen



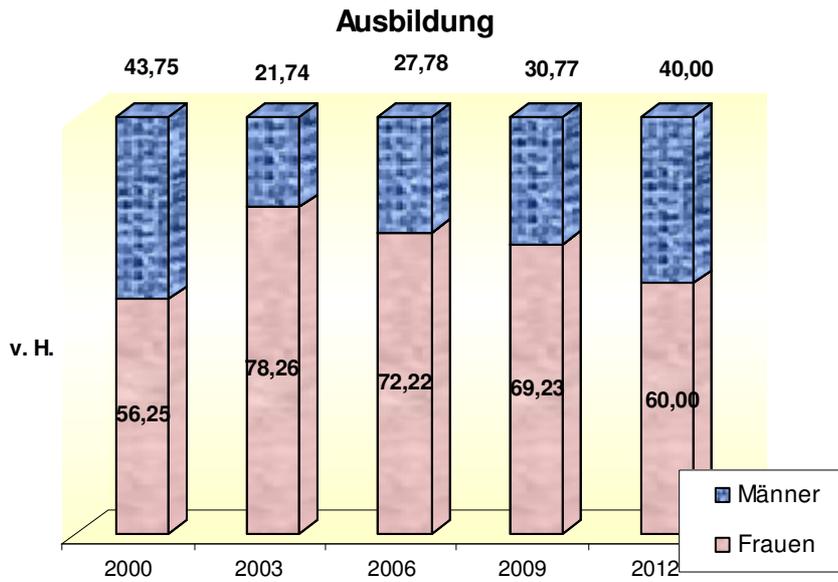
Ebenso ist festzustellen, dass der Frauenanteil an den Führungsseminaren fast durchgängig deutlich höher ist, als Frauen in Leitungsfunktionen vertreten sind (2010: 37,00 v.H., 2011: 45,45 v.H., 2012: 43,90 v.H.).

**Ist-Analyse
Weiterbildungs-
lehrgänge**

Die Teilnahme an den abschlussbezogenen Weiterbildungslehrgängen Angestelltenlehrgang I (A I) und Angestelltenlehrgang II (A II) ist im Berichtszeitraum mit jeweils 100 v.H. eine reine Frauendomäne (Tab. 10).

Der aktuelle Frauenanteil bei den Auszubildenden liegt bei 60 v.H. (Tab. 11).

**Ist-Analyse
Ausbildung**



Seit 2008 gilt die Dienstvereinbarung zur Leistungsorientierten Bezahlung (LoB). 2012 haben von den 606 Beschäftigten, die teilnehmen können (alle tariflich Beschäftigten sowie alle Beamtinnen und Beamten mit Ausnahme der Beurlaubten, Auszubildenden und Langzeiterkrankten), 534 teilgenommen (88,12 v.H.) (Tab. 13). Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen lag mit 91,72 v.H. auch in diesem Berichtszeitraum wieder deutlich über der Beteiligung der Männer mit 84,24 v.H.

**Ist-Analyse
Leistungsorientierter
Bezahlung**

3. Prognose

Prognose 2012-2015

Bei der Prognose über frei werdende und neu zu besetzende Stellen werden die Altersstruktur der Beschäftigten sowie vorliegende Anträge auf Vorruhestandsregelungen zugrunde gelegt. Allerdings ist nicht jede frei werdende Stelle gleichzeitig eine neu zu besetzende Stelle. Im Rahmen der Haushaltssicherung werden frei werdende Stellen hinsichtlich ihrer Wiederbesetzung überprüft. Insbesondere bei Ausscheiden durch Altersteilzeit wird ein Jahr vor Beginn der Freizeitphase die Notwendigkeit zur Nachbesetzung im Rahmen einer Organisationsuntersuchung hinterfragt. Im aktuellen Haushaltssicherungskonzept sind für den Zeitraum von 2013 bis 2015 insgesamt 8 Stellen als „künftig wegfallend“ (kw) gekennzeichnet.

Gemäß den Bestimmungen des LGG sind konkrete Zielvorgaben bezüglich der Frauenförderung für die nächsten drei Jahre zu treffen. Nach § 6 Abs. 3 LGG ist der Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen bzw. Bezahlungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, festzulegen.

Konkrete Zielvorgaben 2013-2015

Insgesamt sind im Berichtszeitraum 22 Stellen voraussichtlich wiederzubesetzen. Unter Berücksichtigung o.g. Aspekte ergibt sich jedoch lediglich ein Potential von 5 Stellen in Bereichen bzw. Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Im mittleren Dienst sind insgesamt 14 Stellen zu besetzen: Für 12 Stellen ergibt sich keine Notwendigkeit einer Zielvorgabe. Lediglich bei der Besetzung von 2 Stellen im Bereich des Feuer- und Rettungsdienstes, in dem Frauen stark unterrepräsentiert sind, wäre auf eine Besetzung mit Frauen hinzuwirken. Allerdings werden diese Stellen mit eigenen Nachwuchskräften besetzt. Im Auswahlverfahren für die Brandmeisteranwärter/innen konnten sich keine Frauen durchsetzen. Insofern wird auf eine Zielvorgabe verzichtet.

Im gehobenen Dienst werden 7 Stellen frei. Hinzu kommt 1 Stelle aus dem höheren Dienst, die im Rahmen einer Neubewertung in eine Stelle des gehobenen Dienstes umgewandelt wurde. Hiervon gehören nur 3 Stellen zu Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Es ist darauf hinzuwirken, dass mindestens 2 dieser Stellen mit Frauen nachbesetzt werden.

Überprüfung der Zielvorgaben 2010-2012

Die im zurückliegenden Frauenförderplan angestrebte Zielvorgabe, mindestens 2 der 4 Stellen im höheren Dienst mit Frauen zu besetzen, wurde nicht erfüllt. 2 Stellen standen für eine Wiederbesetzung nicht mehr zur Verfügung. Die beiden anderen Stellen wurden intern ausgeschrieben. Hierauf hat sich keine Frau beworben.

4. Maßnahmen

4.1 Übergreifende Maßnahmen und Maßnahmen auf der Führungsebene

Frauenförderung ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung und wird als Aufgabe aller Mitarbeitenden definiert. Zu den Aufgaben der Führungsebene gehört die Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes unter Berücksichtigung geschlechtergerechter Kriterien, u.a. für

- Aus- und Fortbildung
- Beurteilungswesen
- frauengerechte Maßnahmen
- familiengerechte Arbeitszeitmodelle

Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten wird die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ihre persönlichen Anforderungen hin abgestimmt, um eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten (s. auch Kap. 4.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

Bei Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen in Verbindung mit anderen Personalkostenentwicklungskonzepten ist darauf zu achten, dass diese nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen. Soweit Frauen durch den Stellenabbau stärker betroffen sind als Männer, sind Frauen bei der Einrichtung neuer Stellen bei gleicher Eignung verstärkt zu berücksichtigen.

Eine Ausnahme sind die frauenspezifischen Arbeitsplätze im Reinigungsdienst: hier wird die 1997 vom Rat der Kreisstadt Unna beschlossene Privatisierung fortgesetzt. Allerdings hat sich der Abbau inzwischen verlangsamt, s. Kap. 2.2 Analyse der Beschäftigtenstruktur.

Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur der Mitarbeiterinnen ist grundsätzlich auszuschließen. Umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilungen oder Organisationsentwicklungen sind daher im Vorfeld zu prüfen. Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewährleistet sind. Siehe hierzu auch die entsprechenden Zielvereinbarungen innerhalb der Personalentwicklung, Kap. 3 Prognose.

Organisatorische Veränderungen sind neben der Wirtschaftlichkeit auch auf Geschlechtergerechtigkeit hin zu untersuchen. Hierzu gehören u.a. Arbeitsplatzbedingungen, Arbeitszeitbedingungen und Stellenbewertungen.

An allen verwaltungsinternen Gremien sind weibliche Beschäftigte paritätisch zu beteiligen. Da die Besetzung der Gremien durch die Funktion bestimmt ist und Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, ist diese Zielvorgabe des LGG weiterhin aktuell. Eine paritätische Besetzung von Gremien wird erreicht, wenn auch die entsprechenden Funktionen paritätisch besetzt sind.

Die berechtigten Interessen der beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind entsprechend den gesetzlichen Vorgaben des SGB IX und dem Behindertengleichstellungsgesetz NRW zu berücksichtigen.

Die Umsetzung des Frauenförderplanes wird von der Arbeitsgruppe „Personalentwicklung“ begleitet, s. Kap. 1 Vorbemerkung.

Bei der Entwicklung neuer Satzungen, Verfügungen, Dienstanweisungen und -vereinbarungen ist sowohl inhaltlich als auch sprachlich auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Gleiches gilt für den dienstlichen Schriftverkehr.

**Frauenförderung:
Bestandteil der
Personalentwick-
lung**

**Frauenförderung
und
Haushaltssicherung**

Personalentwicklung

**Gremien paritätisch
besetzen**

**geschlechtsneutrale
Sprache**

geschlechterdifferenzierte Datenerhebungen

Ziel ist es, alle Statistiken, Erhebungen und Analysen geschlechterdifferenziert zu erfassen, um die Auswirkungen von Entscheidungen und Maßnahmen auf Frauen und Männer nachhalten zu können. Die Erhebung von geschlechtsspezifisch differenzierten Zahlen ist durchgängig noch nicht erfolgt. In Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten legen die Dezernate fest, welche Daten geschlechtsspezifisch zu erfassen sind.

Um die Umsetzung des Frauenförderplanes auch unter finanziellen Aspekten zu ermöglichen, sind die notwendigen Haushaltsmittel beispielsweise für Fortbildungen oder externe Ausschreibungen zur Verfügung zu stellen.

4.2 Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen

Bei der Kreisstadt Unna wurde im Jahr 2002 ein verbindliches Stellenbesetzungsverfahren implementiert, das die wesentlichen Forderungen des LGG bzw. des Frauenförderplans berücksichtigt. Alle Stellen sind danach grundsätzlich auszuschreiben. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig, z.B. wenn

- Mitarbeiter/innen aus aufzulösenden Organisationseinheiten in andere Stellen einzuweisen sind,
- kw-/ku-Vermerke abzubauen oder
- Auszubildende zu übernehmen sind.

Weitere Ausnahmen gelten für

- Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit gesundheitlichen Einschränkungen
- Rückkehrerinnen/Rückkehrer
- Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter aus dem Jobcenter, die von ihrem Rückkehrrecht Gebrauch machen
- Vertrauenspositionen im Bereich des Bürgermeisters, der Beigeordneten und des Personalrates.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeitern/innen die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.

Eine „öffentliche Ausschreibung von Stellen gem. § 8 Abs. 2 LGG in Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind“, soll erfolgen, wenn nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorliegen. Dem stehen die Haushaltssicherungsbestimmungen entgegen, aufgrund derer diese Vorgabe nicht erreicht werden konnte.

Anforderungsprofile klar beschreiben

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben der fachlichen Kompetenz stehen gleichrangig auch soziale Kompetenzen. Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein kann.

Planstellen dürfen grundsätzlich nicht durch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ersetzt werden.

Alle Führungskräfte sind aufgefordert, uneigennützig Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen – auch in anderen Bereichen – zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen. Es ist anzumerken, dass Frauen bisher noch nicht ausreichend motiviert und gefördert werden, sich auf Führungsstellen zu bewerben.

4.3 Stellenbesetzungen

Für Stellenbesetzungen sind geschlechtsspezifisch neutrale Auswahlkriterien anzuwenden (s. Kap. 4.2 Stellenausschreibungen).

Bei Abordnungen, Umsetzungen oder der Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz solange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisstadt Unna hat in Auswahlkommissionen im Sinne des § 9 Abs. 2 LGG Sitz und Stimme.

**geschlechtsspezifisch
neutrale
Auswahlkriterien**

4.4 Ausbildung

Das Thema „Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern“ wird zusätzlich als Ausbildungsinhalt aufgenommen und als verpflichtendes Seminar im 2-Jahres-Turnus angeboten. Alle Auszubildenden haben somit die Möglichkeit, im Laufe ihrer Ausbildung an dem Seminar teilzunehmen.

Frauen haben seit dem Berichtszeitraum 2000 einen hohen Anteil der Auszubildenden und Anwärter/innen in allen bei der Kreisstadt Unna ausgebildeten Berufsbildern ausgemacht. Bis heute konnte auch allen Auszubildenden und Anwärter/innen nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss ein Beschäftigungsverhältnis angeboten werden, so dass Frauen entsprechend ihres Anteils übernommen wurden.

Ziel der Ausbildungsplanung sollte eine dem Bedarf entsprechende Einstellung von Auszubildenden sein. Seit dem Ausbildungsjahr 2009 wird im Rahmen des durch die Haushaltssicherung notwendigen Stellenabbaus keine Übernahmegarantie mehr gegeben. Frauen sind nach Maßgabe des § 7 LGG bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihres Anteils auszubilden bzw. bei einer anschließenden Übernahmemöglichkeit bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie in einem Bereich unterrepräsentiert sind. Auf Grund des hohen Anteils von Frauen bei den Auszubildenden hat die gesetzliche Vorgabe praktisch keine Auswirkungen auf die Kreisstadt Unna.

**Seminar zur Berufs-
und Lebensplanung**

**Übernahme von
Auszubildenden**

Die Kreisstadt Unna stellt Praktikumsplätze für das Schüler/innen-Betriebspraktikum zur Verfügung. Praktikumsanfragen wird soweit wie möglich nachgekommen. Nur in Ausnahmefällen, die in dem angestrebten Berufsbild oder der Kapazitätsgrenze begründet sind, müssen solche Anfragen abgelehnt werden.

Die Schulen werden darauf hingewiesen, dass Bewerberinnen auch ein Praktikum im gewerblichen Bereich absolvieren können. Es gibt erste Ansätze, Schülerinnen zur Ausbildung in diesen für Frauen eher untypischen Bereichen zu motivieren, z.B. durch die Teilnahme am Girl's Day. Im gewerblichen und feuerwehrtechnischen Bereich sollen die Bestrebungen durch gezielte und intensive Maßnahmen weiter verstärkt werden.

Betriebspraktika

Die von der Kreisstadt Unna selbst durchgeführten Eignungstests sind ebenso wie extern vergebene Einstellungstests durch ein Testinstitut auf ihre Geschlechtsneutralität überprüft worden.

Eignungstest

4.5 Fortbildung

Ausbilderinnen/ Ausbilder Referentinnen/ Referenten

Bei der Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern wird eine Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterin angestrebt. Derzeit ist die Parität gegeben. Wenn die Benennung weiterer Ausbilderinnen und Ausbilder erforderlich sein sollte, wird auf die Parität soweit möglich geachtet.

Erstrebenswert ist auch weiterhin eine geschlechtsneutrale Auswahl von Referentinnen und Referenten für die interne Fortbildung.

Darüber hinaus unterstützt die Kreisstadt Unna eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Ausübung von Referentinnen/Referenten-Tätigkeiten an kommunalnahen Bildungsinstituten (z.B. Studieninstitute).

Ausschreibung von Fortbildungsangeboten

Interne Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle Mitarbeitenden rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Beurlaubte. Allen Mitarbeitenden ist das interne Qualifizierungsprogramm über das Intranet und die Dienstlichen Mitteilungen (DM) zugänglich. Die Beurlaubten erhalten postalisch bzw. als Email die DM zugeschickt. Zukünftig sind die technischen Möglichkeiten im Rahmen der Informationstechnologie zu prüfen.

Für externe Fortbildungen kann keine Aussage gemacht werden, da diese in der Zuständigkeit der Dezernate liegen. Die Bereiche dokumentieren ihre spezifischen Fachfortbildungen wenig bzw. gar nicht und haben dementsprechend keinen Überblick über die Teilnahme ihrer Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter. Ein aussagefähiges Berichtswesen zur Fortbildung, u.a. mit dem Ziel der Unterstützung einer gezielten beruflichen Förderung der Mitarbeitenden, soll aufgebaut werden. Hier ist nach wie vor Handlungsbedarf.

Weiter sollen sich Vorgesetzte verstärkt für eine gezielte und bedarfsgerechte Fortbildung unter Berücksichtigung der Belange der Frauenförderung einsetzen. Gemeint ist vor allem die Teilnahme von beurlaubten Mitarbeitern/innen und Teilzeitbeschäftigten sowie die Berücksichtigung von Mitarbeiterinnen im Hinblick auf die Übernahme von höher qualifizierenden Aufgaben.

Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungen nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren bzw. sind in begründeten Fällen die Stunden zu vergüten. Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren.

Kinderbetreuung

Kinderbetreuung wird bei Bedarf angeboten. Anderenfalls sind entsprechend § 11 Abs. 3 LGG die notwendigen Kosten zu erstatten. Dies gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Das interne Qualifizierungsprogramm enthält einen entsprechenden Hinweis in den Allgemeinen Teilnahmebedingungen.

Inhalt und Verbindlichkeit von Führungskräfteseminaren

In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren sind u.a. auch die Themenstellungen

- Gleichstellung/Verbot von (mittelbarer) Diskriminierung,
- Personalentwicklung/Frauenförderung,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz,
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

ausdrücklich zu behandeln. Eine verbindliche Teilnahme dieses Personenkreises ist anzustreben.

Für den weiblichen Führungskräftenachwuchs finden zusätzlich Frauenseminare statt.

Das bisherige Fortbildungskonzept umfasste zum Thema Gleichstellung und Frauenförderung folgende Angebote:

- Seminar zum Thema Beruf und Familie
- Teilzeit in Führungspositionen
- Seminar „Zusammenarbeit von Frauen und Männern verbessern“
- Seminar „Fairness am Arbeitsplatz“.

Im Januar 2012 startete das gemeinsame Modellprojekt Top in Führung der Stadtverwaltungen Dortmund und Unna. Die Führungs- und Personalentwicklungskompetenzen der weiblichen und männlichen Führungskräfte sollen durch gezielte Qualifizierungen und Coachings gestärkt und für gleichstellungsrelevante Themen sensibilisiert werden. Ziel ist es, durch ein umfassendes Qualifizierungsprogramm mittel- bis langfristig gleichberechtigte Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen und Männern auf allen Führungsebenen zu erreichen. Im 1. Schritt wurde der Bedarf zu Führungsverantwortung und Gleichberechtigung in Form einer Online-Befragung aller Beschäftigten analysiert. Auf Grundlage der Befragungsergebnisse wurde dann im 2. Schritt ein passgenau auf die Bedürfnisse der beiden Verwaltungen zugeschnittenes Qualifizierungsprogramm zusammengestellt. Von Juni 2013 bis zum Spätsommer 2014 laufen die Qualifizierungen zu verschiedenen Themenschwerpunkten. Sie richten sich an die Führungskräfte aller Ebenen einschließlich Verwaltungsvorstand sowie der Dezernenten. Um auch zukünftige Führungskräfte entsprechend zu qualifizieren, wird zudem eine 4teilige Fortbildungsreihe für Nachwuchsführungskräfte durchgeführt.

**Projekt
Top in Führung**

Fortbildung ist eine ständige Aufgabe und Verpflichtung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Teilnahme an den Seminaren zur Gleichstellung und Frauenförderung ist für alle Führungskräfte verbindlich. Für die Übernahme von Führungsaufgaben sollte sie vorausgesetzt werden. Hier ist nach wie vor Handlungsbedarf.

Neben den Seminaren für alle Mitarbeitenden werden auch Seminare speziell für Frauen angeboten. Diese sind gesondert anzukündigen und befassen sich mit allgemein frauenrelevanten Inhalten und/oder Lernformen wie z.B. Rhetorik, Selbstbehauptung, Frauen und Führungspositionen.

**Seminare speziell
für Frauen**

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Seminare in der bestehenden Qualität und Quantität aufrecht erhalten werden sollen, wobei eine Weiterentwicklung als dauerhafte Aufgabe angesehen wird.

4.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Kreisstadt Unna erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern und sonstigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

**individuelle
Arbeitszeitgestaltung
und
Beurlaubung**

Anträgen auf Beurlaubungen bzw. Arbeitszeitreduzierungen wird im Rahmen des gesetzlichen Rahmens in der Regel entsprochen. Dazu finden vorbereitende Gespräche mit den Bereichsleitungen und dem Bereich Personal und Organisation zu der Gestaltung der dienstlichen Rahmenbedingungen, Arbeitszeit und Aufgabenstellung statt.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, ermutigt die Stadtverwaltung Unna männliche Beschäftigte, die Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch zu nehmen. Anträge von Mitarbeitern auf Beurlaubungen bzw. Verminderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unterliegen den gleichen Entscheidungskriterien wie die von weiblichen Beschäftigten.

Alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Unna werden durch die DM rechtzeitig über Änderungen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen bezüglich Freistellung (z.B. für die Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), Reduzierung der Arbeitszeiten und sich daraus ergebenden Regelungen sowie auch über Fortbildungsveranstaltungen, Stellenausschreibungen und organisatorische Veränderungen informiert. Ferner werden hierzu zusätzliche Beratungsgespräche angeboten. Durch den regelmäßigen Versand der DM an die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird diese Informationspflicht erfüllt.

Strukturierter Aus- und Wiedereinstieg

Um die Familienfreundlichkeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zu entwickeln, wurde die bisherige Praxis des Beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs von werdenden Müttern analysiert und das Verfahren um neue Bestandteile ergänzt und weiter optimiert.

Die Erfahrung zeigt, dass ein gut strukturierter Ausstieg aus dem Beruf die besten Voraussetzungen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg bietet. Frauen kehren schneller an den Arbeitsplatz zurück, sind zufriedener mit dem Verlauf der Rückkehr und arbeiten meist mit höheren Stundenkontingenten, wenn sie den Wiedereinstieg frühzeitig planen und entsprechende Absprachen mit ihrem Arbeitgeber treffen.

Vor diesem Hintergrund wurde ein strukturierter Leitfaden als Handlungshilfe für die Aus- und Wiedereinstiegsplanung entwickelt und eingeführt. Ziel war es dabei ausdrücklich nicht, junge Eltern um jeden Preis zur früh- und vollzeitigen Rückkehr an den Arbeitsplatz zu motivieren, sondern vielmehr, die Beteiligten zu einem vorausschauenden, konstruktiven und lösungsorientierten Klärungsprozess anzuregen. Dabei steht im Vordergrund, dass die Bedarfslagen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und des Arbeitgebers gleichermaßen Berücksichtigung finden. Hierfür wurde ein Personalbogen eingeführt. In ihm wird u.a. dokumentiert, welche Veränderungen sich im Bereich durch die bevorstehende Elternzeit der Mitarbeiterin ergeben und ob ggfls. organisatorische oder personelle Anpassungen erforderlich sein könnten.

Bei Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, anderenfalls ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen (§ 13 Abs. 6 und § 14 Abs. 4 LGG). Es ist festzustellen, dass der Ausgleich bei Genehmigung von Teilzeitbeschäftigungen in Umsetzung der Haushaltssicherungsvorgaben in der Regel durch Arbeitsverdichtungen bei den Teilzeitbeschäftigten bzw. anderen vertretenden Kolleginnen und Kollegen erfolgt. Mehrbelastungen dieser Beschäftigten sind somit nicht auszuschließen. Es besteht noch Handlungsbedarf, die Bereiche bei Beurlaubungen und Arbeitszeitreduzierungen organisatorisch zu unterstützen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen sowie Müttern und Vätern bei Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen, darf die Abwesenheit dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Beschäftigten führen.

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen. Den Vorgaben hinsichtlich der Teilbarkeit der Arbeitsplätze einschließlich der von Führungsfunktionen wird entsprochen. Anträge auf Arbeitszeitreduzierung bei Führungspositionen sollen gezielt unterstützt werden. Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist zu befristen mit der Möglichkeit einer Verlängerung.

Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern ist zu erleichtern. Väter und Mütter erhalten darüber hinaus die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätten, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen.

Die Kreisstadt Unna erleichtert allen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Möglichkeit, Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung in Anspruch zu nehmen, ist geschlechtsneutral. Jedoch wird dieses Angebot überwiegend von Frauen angenommen. Obwohl der Öffentliche Dienst im Gegensatz zur Privatwirtschaft den männlichen Beschäftigten mehr Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet, machen Männer von Elternzeit, Beurlaubungen und Arbeitszeitreduzierungen deutlich weniger Gebrauch. Eine entsprechende Motivation durch die Vorgesetzten erfolgt im Rahmen persönlicher Gespräche.

Für die Zukunft ist es erforderlich, weiterhin Informationsarbeit zu leisten.

keine unzumutbare Mehrbelastung durch Flexibilität

4.7 Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Kreisstadt Unna gewährleistet entsprechend des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ein belästigungsfreies Arbeitsklima. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeits- oder dienstrechtlichen Pflichten. Alle Beschäftigten haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken. Allen bekannt werdenden Fällen wird konsequent nachgegangen.

**belästigungsfreies
Arbeitsklima**

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiter/innen, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, können sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die/den nächst höheren Vorgesetzten, den Personalrat oder an die AGG-Beschwerdestelle wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Dienststelle und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

Eine sexuelle Belästigung ist dann eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Als Beispiele für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz können gelten:

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe,
- anstößige Bemerkungen; Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten,
- das Zeigen pornographischer Darstellungen,
- das Anbringen pornographischer Darstellungen in den Diensträumen,
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen.

Zukünftig gilt es, weiterhin durch Information auf allen Ebenen zu sensibilisieren. Dieses erfolgt durch Seminare (Zusammenarbeit von Frauen und Männern verbessern, Fairness am Arbeitsplatz, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz für Azubis), Vorträge im Rahmen einer Bereichsleitungskonferenz, Broschüren, Information im Intranet etc.

5. Controlling

Die Berichtspflicht der Dezernate und Bereiche hat auch im Zusammenhang mit der Umsetzung des Frauenförderplanes eine hohe Bedeutung. Die Befragung der Dezenten und Bereichsleitungen bildet eine Grundlage, für die vom Rat gemäß § 5 a LGG zu beschließenden Fortschreibung des Frauenförderplanes.

**Berichte der
Führungskräfte**

Zur Vereinfachung der späteren Auswertung und Vergleichbarkeit der einzelnen Ergebnisse hat die Projektgruppe zur Fortschreibung des Frauenförderplans einen Fragebogen für die Führungskräfte entwickelt. Dabei ging es um folgende 5 Schwerpunkte:

1. Relevanz des Themas Frauenförderung im eigenen Team/Bereich/Dezernat/Aufgabenbereich
2. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit,
3. Sicherstellung von Chancengleichheit für Frauen bei der Übernahme höherwertiger Tätigkeiten,
4. Umsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern im dienstlichen Schriftverkehr sowie
5. Vorschläge zur Stärkung der Frauenförderung in der Verwaltung.

Zu den Aussagen im Einzelnen, s. Anlage 2 „Berichte der Führungskräfte zur Umsetzung des Frauenförderplans“.

Erstmals wurden zudem alle Mitarbeiterinnen nach ihrer Einschätzung zum Frauenförderplan, ihren persönlichen Erfahrungen sowie zur Chancengleichheit von Männern und Frauen in unserer Verwaltung befragt. Zu den Ergebnissen, s. Anlage 3 „Mitarbeiterinnen-Befragung zum Frauenförderplan“.

Die Begleitung der Umsetzung des Frauenförderplanes obliegt der Arbeitsgruppe Personalentwicklung (s. Kap. 4.1 Übergreifende Maßnahmen und Maßnahmen auf der Führungsebene). Der Arbeitsgruppe sind die hierfür notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen.

6. Perspektiven

Abgeleitet aus Analyse, Maßnahmen, den Berichten der Führungskräfte sowie den Ergebnissen der Mitarbeiterinnenbefragung sieht die AG Fortschreibung des Frauenförderplans folgende Handlungsbedarfe für die kommenden drei Jahre:

- Alle Führungskräfte sind aufgefordert, uneigennützig Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen – auch in anderen Bereichen – zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.
- Es ist beabsichtigt, ein aussagefähiges Berichtswesen zur Fortbildung, u.a. mit dem Ziel der Unterstützung einer gezielten beruflichen Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aufzubauen.
- Zudem soll ein Berichtswesen zu frei werdenden und zu besetzenden Stellen aufgebaut werden.
- Im Rahmen des Projekts Top in Führung sind von der AG Personalentwicklung für die Übernahme von Führungsaufgaben neben der fachlichen Qualifikation die weiteren Voraussetzungen zu erarbeiten. Ein Bestandteil muss der Besuch von Seminaren zur Gleichstellung und Frauenförderung sein. Für die Nachwuchsführungskräfte gehören entsprechende Fortbildungen ebenfalls zum Programm.
- Bei fortdauernden Haushaltssicherungsvorgaben besteht weiterhin Bedarf, die Bereiche bei Beurlaubungen und Arbeitszeitreduzierungen organisatorisch zu unterstützen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen, um Arbeitsverdichtungen und damit verbundene Mehrbelastungen bei Teilzeitbeschäftigten sowie vertretenden Kolleginnen und Kollegen auszuschließen.
- Für die Zukunft ist es für die gesamte Verwaltung erforderlich, dass für die Übernahme von Elternpflichten sowohl durch Frauen als auch durch Männer ein positives Arbeitsklima geschaffen wird einschließlich der In-Anspruchnahme von Elternzeit, Beurlaubungen und Arbeitszeitreduzierungen.
- Stellen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, sollen verstärkt mit Frauen besetzt werden. Dies gilt insbesondere für die drei Stellen im gehobenen Dienst, s. Kap. 3 Prognose.
- Im Rahmen des demografischen Wandels muss die Kreisstadt Unna als Arbeitgeberin perspektivisch die Familienförderung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausbauen. Hierzu sind Maßnahmen, z.B. Unterstützung bei der Kinderbetreuung, zu entwickeln.
- Die AG Fortschreibung des Frauenförderplans empfiehlt, dass die städtischen Gesellschaften das Thema Frauenförderung ebenfalls aufgreifen und umsetzen.

Anlage 1.

Abkürzungsverzeichnis

A I	Angestelltenlehrgang I
A II	Angestelltenlehrgang II
AG	Arbeitsgruppe
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BBesO.	Bundesbesoldungsordnung
BesGr.	Besoldungsgruppe
Betr.L.	Betriebsleitung
BG	Beigeordnete
BL	Bereichleitungen
BM	Bürgermeister
Dez.	Dezernenten
DM	Dienstliche Mitteilungen
EG	Entgeltgruppe
gD	gehobener Dienst
hD	höherer Dienst
Kap.	Kapitel
kw	künftig wegfallend
ku	künftig umzuwandeln
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LoB	Leistungsorientierte Bezahlung
mD	mittlerer Dienst
M.E.	Mitarbeiterinnen
o.g.	oben genannt
s.	siehe
S-Gruppen	Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst
SL	Sachgebietsleitungen
stv. BL	Stellvertretende Bereichsleitung
Tab.	Tabelle
TL	Teamleitungen
TV	Tarifvertrag
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TV SuE	Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst
v.H.	vom Hundert
VV	Verwaltungsvorstand

Anlage 2.

Berichte der Führungskräfte zur Umsetzung des Frauenförderplans

Im Januar 2013 wurden der Verwaltungsvorstand, die Dezernenten bzw. Betriebsleitungen, Bereichsleitungen und Sachgebiets-/Teamleitungen zur Praxis der Frauenförderung in ihrem Verantwortungsbereich mittels eines 5teiligen Fragebogens befragt. Die Antworten konnten in Form

- eines Wertes auf einer Punkteskala angegeben werden (Frage 1),
- einer Kombination aus Auswahl aus einer vorgegebenen Liste und freier Antwort (Fragen 2 und 3),
- einer Auswahl aus einer vorgegebenen Liste (Frage 4) und
- einer freien Antwort (Frage 5) gegeben werden.

49 Personen (69,01 v.H.) haben teilgenommen, davon 16 Frauen und 33 Männer.

1. Welche Relevanz hat das Thema „Frauenförderung“ in Ihrem Team/Bereich/Dezernat/Aufgabenbereich?

Auf einer Skala von 0 = unwichtig bis 10 = sehr wichtig bewerten die weiblichen Führungskräfte das Thema durchschnittlich mit 7 Punkten einen Punkt höher als ihre männlichen Kollegen mit 6 Punkten. Das Bewertungsspektrum bei den Frauen reicht von 2 Punkten (niedrigster vergebener Wert) bis zu 10 Punkten (höchster Wert). Bei den Männern liegt der niedrigste Wert bei 0 Punkten und der höchste Wert bei 9 Punkten.

	Frauen	Männer
0	0	1
1	0	1
2	2	0
3	0	2
4	1	2
5	3	5
6	0	6
7	2	8
8	3	7
9	0	1
10	5	0
Gesamt	16	33

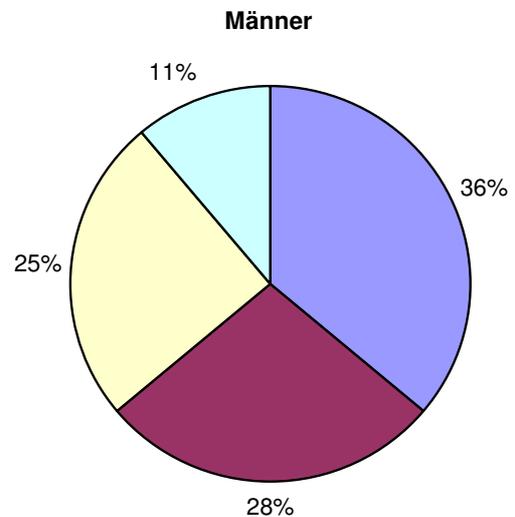
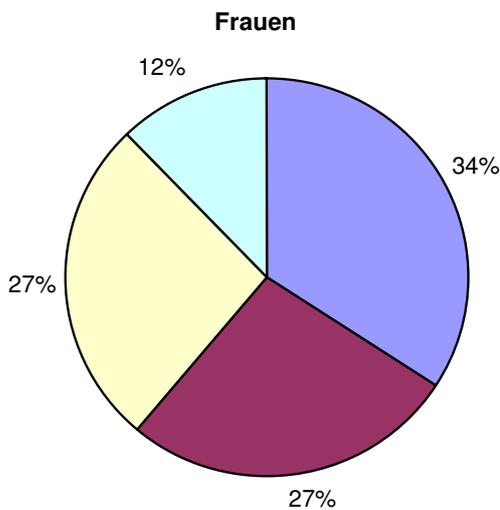
2. Durch welche Maßnahmen stellen Sie in Ihrem Team/Bereich/Dezernat/Aufgabenbereich sicher, dass die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit möglich ist?

	Frauen	Männer
Ich ermögliche eine weitgehende Arbeitszeitflexibilisierung	14	26
Ich setze mich für eine gleichmäßige Verteilung von Aufgaben auf alle Teammitarbeiterinnen und Teammitarbeiter ein.	11	20
Ich vermeide eine Überlastung von einzelnen Teammitgliedern.	11	18
Ich... (siehe Liste)	5	8

Ich...

- sorge dafür, dass Familienengpässe in Ausnahmesituationen respektiert und nicht kommentiert werden. x
- plädiere für gegenseitiges Verständnis, Rücksichtnahme und Kollegialität in Ausnahmesituationen. x
- bin sehr stolz darauf, dass mein Team sehr selbstständig vieles für die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit organisiert. x
- gehe auf persönliche Bedürfnisse ein, so weit dies möglich ist. x
- gehe auf die Fähigkeiten der Mitarbeiter/innen ein x
- habe 1 Heimarbeitsplatz ermöglicht / eingerichtet x
- stehe für Gespräche zur Verfügung. x
- fördere Rücksichtnahme im Team durch Absprachen x
- habe den Bereich so organisiert, dass im Falle von Abwesenheit/Urlaub gegenseitige Aufgabenwahrnehmungen im Team weitestgehend möglich sind; weitestgehend flexible Handhabung bei Urlaubs- und Abwesenheitswünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. x
- führe Einzelgespräche zu Individuallösungen. x
- Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit ist in diesem Arbeitsbereich gut strukturiert und ist auch von der Verwaltung bisher gut und entgegenkommend ermöglicht worden. x
- führe Gespräche mit allen Betroffenen zur Lösungsfindung x
- erläutere mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mögliche Problematiken und führe diese im Regelfall einer einvernehmlichen Lösung zu. x

5	8
---	---



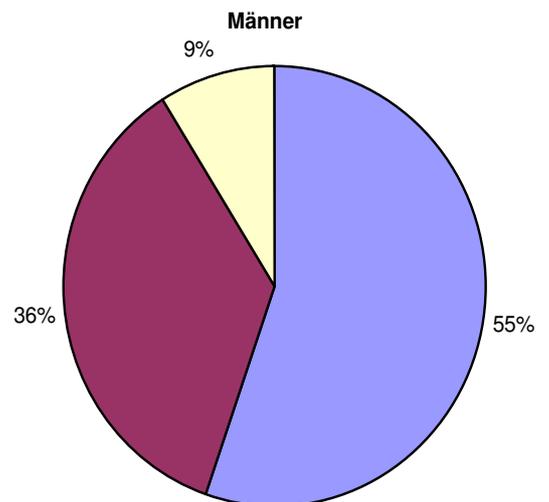
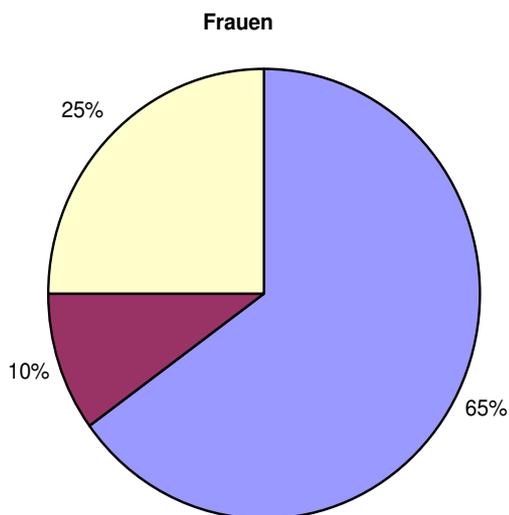
- Ich ermögliche eine weitgehende Arbeitszeitflexibilisierung
- Ich setze mich für eine gleichmäßige Verteilung von Aufgaben auf alle Teammitarbeiterinnen und Teammitarbeiter ein.
- Ich vermeide eine Überlastung von einzelnen Teammitgliedern.
- Ich... (siehe Liste)

- Ich ermögliche eine weitgehende Arbeitszeitflexibilisierung
- Ich setze mich für eine gleichmäßige Verteilung von Aufgaben auf alle Teammitarbeiterinnen und Teammitarbeiter ein.
- Ich vermeide eine Überlastung von einzelnen Teammitgliedern.
- Ich... (siehe Liste)

3. Wie stellen Sie in Ihrem Team/Bereich/Dezernat/Aufgabenbereich sicher, dass Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten die gleichen Chancen wie Männer erhalten?

	Frauen	Männer
Ich motiviere Mitarbeiterinnen zu Fortbildungen bzw. zur Übernahme von Projekten.	13	31
Ich führe Personalentwicklungsgespräche.	2	20
Ich... (siehe Liste)	5	5

Ich...	Frauen	Männer
motiviere Frauen zur Übernahme von höherwertigen Aufgaben, wenn es die Gelegenheit dazu gibt.	x	
motiviere Mitarbeiterinnen zu Lehrgängen, die die Wahrnehmung einer höherwertigen Stelle ermöglichen		x
bewerte nach dem Leistungsprinzip unabhängig vom Geschlecht.		x
verteile entsprechend die Aufgaben.	x	
informiere Mitarbeiterinnen über Strukturen und erläutere Verfahren.	x	
nehme LOB und dienstliche Beurteilungen ernst; ich motiviere die Mitarbeiterinnen auch zu Tätigkeiten mit repräsentativer/leitender Funktion und ermögliche solches		x
Fortbildung und Übernahme von Projekten gehen die Mitarbeiterinnen schon von selbst sehr motiviert an. Dazu bedarf es keiner Motivation durch die Führungskraft. Fortbildungsmaßnahmen und Projektübernahmen werden durch Führungskräfte gut unterstützt.	x	
führe individuelle Einzelgespräche bei Bedarf.		x
setze Mitarbeiterinnen nach Abstimmung im Rahmen ihrer Interessen in Arbeitsbereichen ein.		x
versuche, sie zu coachen und lasse sie an meinen eigenen Erfahrungen teil haben.	x	
Antworten:	5	5



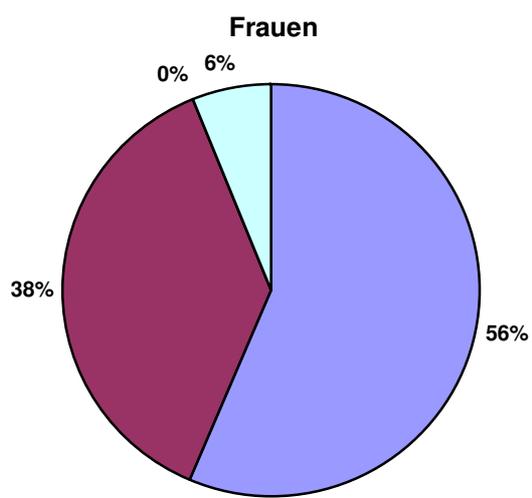
- Ich motiviere Mitarbeiterinnen zu Fortbildungen bzw. zur Übernahme von Projekten.
- Ich führe Personalentwicklungsgespräche.
- Ich... (siehe Liste)

- Ich motiviere Mitarbeiterinnen zu Fortbildungen bzw. zur Übernahme von Projekten.
- Ich führe Personalentwicklungsgespräche.
- Ich... (siehe Liste)

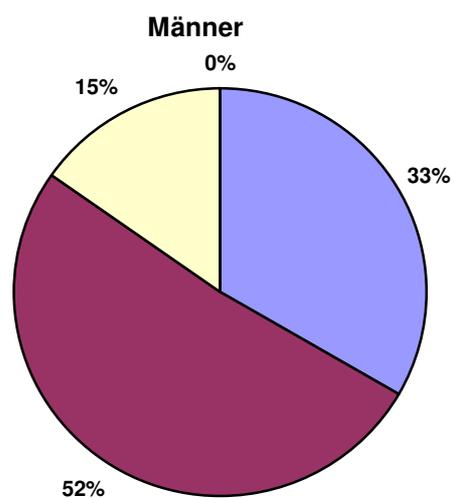
4. Gemäß Landesgleichstellungsgesetz ist im dienstlichen Schriftverkehr auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Wird dieses in Ihrem Team/Bereich/Dezernat/ Aufgabenbereich umgesetzt?

	Frauen	
ja	9	
größtenteils	6	
wenig	0	
nein, weil	1 (keine Begründung)	
Gesamt	16	

	Männer
ja	11
größtenteils	17
wenig	5
nein, weil	0
Gesamt	33



■ ja ■ größtenteils ■ wenig ■ nein, weil



■ ja ■ größtenteils ■ wenig ■ nein, weil

5. Wie kann aus Ihrer Sicht die Frauenförderung in unserer Verwaltung gestärkt werden?

wichtige Argumente:

1. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf / flexible Arbeitszeiten
 - Berücksichtigung von Familienarbeit in der Dienstzeitplanung
 - Schaffung weitest reichender Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeitgestaltung/Heimarbeit
 - Ein wichtiges Kriterium ist sicherlich auch, ein Arbeitsmodell zu finden, was flexibel genug ist, Heimarbeit und flexible Arbeitszeit miteinander zu verknüpfen, nicht nur in den "reinen" Verwaltungsberufen.

2. Unterstützung der Frauen Führungspositionen wahr zu nehmen / auf Stellen aufmerksam machen
 - Es sollte Müttern, die aus der Elternzeit zurückkehren, mehr Vertrauen in deren Lebenserfahrung, Organisationstalent und Managementfähigkeiten entgegengebracht werden. Diese Frauen sollten darin unterstützt werden, auch Führungsaufgaben in der Verwaltung zu übernehmen. Evtl. könnte diese Perspektive auch langfristig angelegt sein, da die Anzahl der Wochenstunden gewöhnlich mit dem Lebensalter der Kinder wachsen kann.
 - durch Hospitation (ggf. auch extern)/Einbindung in die Führungsarbeit des VV bzw. der Dezernenten
 - Um Spitzenpositionen besetzen zu können, müssen Mitarbeiterinnen die Bereitschaft signalisieren, auch außerhalb der "normalen" Arbeitszeiten Sitzungen und öffentliche Prozesse zu begleiten, zu lenken und zu gestalten. Leider können diese Prozesse nicht immer "familiengerecht" gestaltet werden. Insofern bedarf es einer frühen Abstimmung in den betroffenen Familien, welcher "Partner" wie und wann gefördert werden möchte; dabei wird auch erwartet, dass den Vorgesetzten gegenüber ein Karriereziel formuliert wird. Auf diesbezügliche Hinweise warten aber viele Entscheidungsträger oftmals leider vergeblich oder
 - M. E. sollten zukünftig für die Nachbesetzung höherwertiger Stellen mit Führungsaufgaben Kolleginnen frühzeitig angesprochen werden mit der Absicht, diese bei Interesse vorausschauend zu qualifizieren. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob man für diese Verwaltung eine Frauenquote für Führungspositionen einführt.
 - Qualifizierung durch Lehrgänge
 - während der Elternzeit über die Information durch die dm hinaus Beteiligung und Information über Entwicklungen im Bereich
 - Bewerbungsverfahren frühzeitig und transparent gestalten, insbesondere das Anforderungsprofil deutlicher im Hinblick auf "Familienverträglichkeit" darstellen.
 - Durch gezielte Personalentwicklungsplanung, die die hohen Qualifikationen der Kolleginnen berücksichtigt
 - Auszubildende (Frauen) sollen zu eigenen Vorschlägen bezüglich ihrer späteren Tätigkeit ermutigt werden
 - Motivation von Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben

3. Führungspositionen auch in Teilzeit anbieten

- Führungsstellen in Teilzeit (Ermöglichung familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung)
- Führungsstellen in Teilzeit
- Führungspositionen in Teilzeit ermöglichen
- Führungsaufgaben vermehrt auch bei Teilzeit.

4. mehr Transparenz bei den Stellenbesetzungsverfahren

- durch Transparenz
- Es muss transparent sein, welche höherwertigen Stellen frei werden!
- Frühzeitige Qualifizierungen auf zu erwartende Positionen ermöglichen, um Lebens- und Familienplanungen
- Transparente Stellenbesetzungsverfahren
- Mehr Transparenz bei den Stellenbesetzungsverfahren.

5. Persönliche Haltung

- In dem wir Frauen als gleichwertige Partner akzeptieren.
- stetige (mühsame) Aufklärung und Sensibilisierung
- Eignung, Befähigung und fachliche Leistung.
- Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Aufgabenverteilung
- das Interesse der Frauen selbst am Frauenförderplan muss deutlich verbessert werden.
- geschlechtsunabhängige Förderung von qualifiziertem Personal
- Der ernsthafte Wille, Frauen in Führungspositionen haben zu wollen, muss vorhanden sein. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, hier insbesondere die Kinderbetreuung für kleine Kinder, ist ein Thema, dessen sich intensiver angenommen werden muss. Sind die jungen Mütter erst ein paar Jahre aus dem Beruf, gibt es kaum noch die Chance, in eine führende Position zu kommen; so bestünde die Möglichkeit, trotz Kind weiterarbeiten zu können und auch berufliche Verantwortung zu übernehmen.

6. Frauenförderung ist Chefsache

- Indem starke Signale auf der Führungsebene erfolgen, z.B. auf der Dezernenten-/Beigeordnetenebene oder in anderen gut bezahlten Stellen.
- Wenn Frauenförderung zur Chefsache wird.
- Indem das Thema noch stärker aus der formalen in eine inhaltliche Diskussions- und Arbeitsebene hinein entwickelt wird.
- durch Annahme des Themas durch den Verwaltungsvorstand
- Es stellt sich die Frage, ob man für diese Verwaltung eine Frauenquote für Führungspositionen einführt.
- Mehr Frauen in Führungspositionen
- Eine Stärkung ist durch die Umsetzung des Top-Down-Prinzips zu erreichen. Dazu müssen den Reden Taten folgen.
- Veränderung braucht Vorbilder: eine Frau als Dezernentin könnte andere Maßstäbe setzen.
- Frauenquote in Leitungsfunktionen
- Besetzung von Führungspositionen durch Frauen; Schulung der Bereichsleitungen zu frauenrelevanten Themen
- Wiedereinrichtung der Funktion "Stellvertretende Bereichsleitung" und damit Schaffung eines größeren Potenzials, Frauen in diese Position zu bringen

Anlage 3.

Mitarbeiterinnenbefragung zum Frauenförderplan

Im November 2011 wurden alle 342 Mitarbeiterinnen schriftlich mittels eines 9teiligen Fragebogens zu ihrer Einschätzung zum Frauenförderplan (FFP) der Stadtverwaltung und zum Thema Frauenförderung befragt. Die Antworten konnten in Form

- eines Wertes auf einer Punkteskala (Fragen 2a und 2b, Frage 5),
- einer Auswahl aus einer vorgegebenen Liste (Fragen 1 und 9),
- von freien Antworten (Fragen 3, 4, 6 und 7) sowie
- einer Kombination aus vorgegebener Liste und eigener Erläuterung (Frage 8) angegeben werden.

104 Mitarbeiterinnen (30,41 v.H.) beteiligten sich.

1. Kennen Sie den Frauenförderplan?

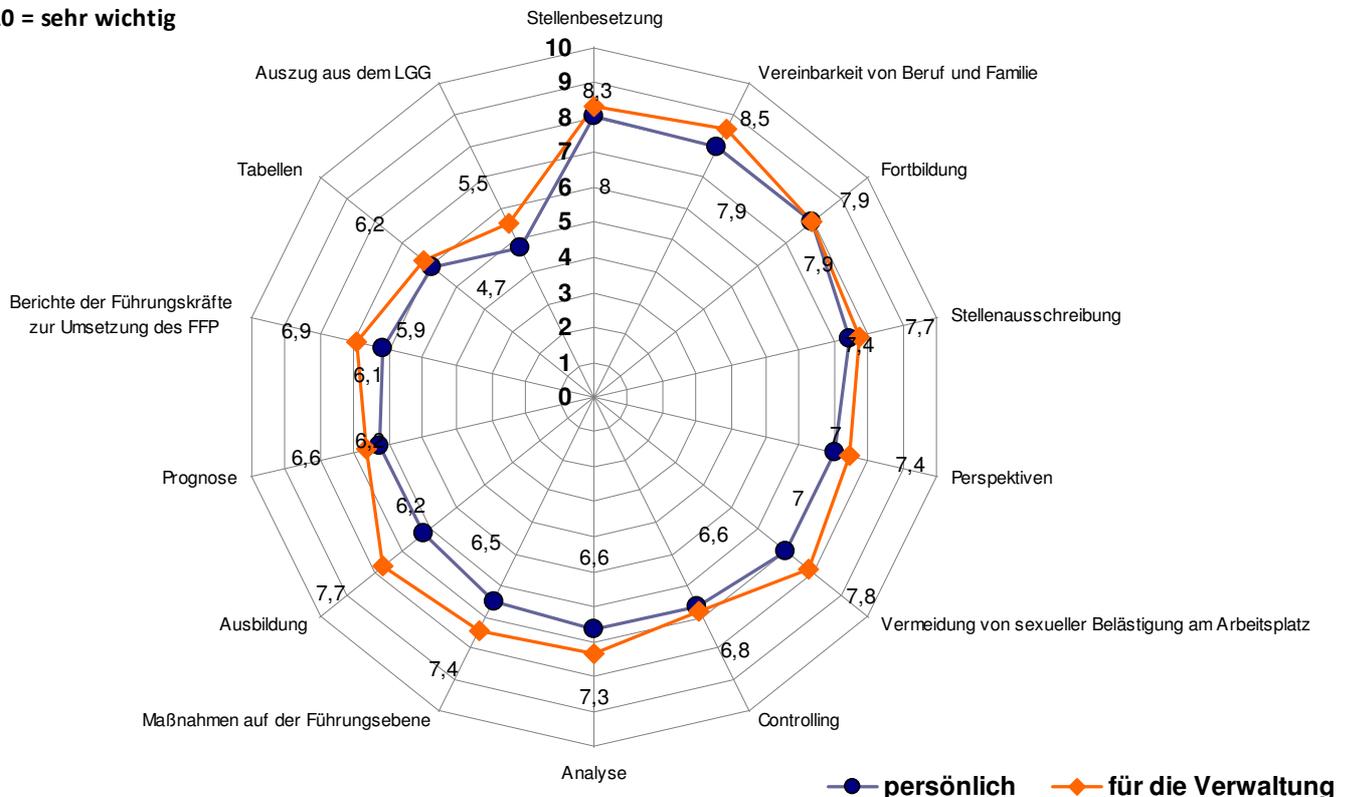
69 der antwortenden Mitarbeiterinnen kennen den FFP. 51 Antwortende kennen ihn etwas und immerhin 18 kennen ihn gut bzw. sehr gut.

2. Welches Thema / Welche Themen halten Sie im FFP für wichtig? (für Sie persönlich / für die Verwaltung)

Auf einer Skala von 0 = unwichtig bis 10 = sehr wichtig konnten die Mitarbeiterinnen die Struktur des FFP bewerten. Im Ergebnis schätzen sie alle Themen sowohl aus persönlicher Sicht als auch in ihrer Relevanz für die Verwaltung als durchweg positiv ein.

0 = unwichtig

10 = sehr wichtig



3. Was vermissen Sie im FFP?

17 Mitarbeiterinnen haben sich zu dieser Frage geäußert. Sie vermissen insbesondere

- Aussagen zur Personalentwicklung bezogen auf die berufliche Weiterentwicklung von Frauen,
- hinreichende Unterstützung der Maßnahmen durch die Verwaltungsleitung,
- Stellungnahmen der Verwaltungsleitung bei Nichteinhaltung von vereinbarten Maßnahmen sowie Sanktionen,
- konkrete Quoten für Führungspositionen und höhere Besoldungsgruppen.

Gewünscht wird außerdem, den Bekanntheitsgrad zu verbessern, z.B. durch die Einrichtung eines speziellen Portals für Frauen im Intranet.

4. Welche Anregungen haben Sie für den FFP?

Die überwiegende Anzahl der antwortenden Mitarbeiterinnen finden den FFP gut. 16 Frauen nennen Anregungen und Wünsche:

- konkrete Abfrage der individuellen Bedürfnisse von Frauen als Arbeitsgrundlage für die Gleichstellungsbeauftragte,
- Einrichtung eines Betriebskindergartens oder zumindest einer Notfallbetreuung,
- den FFP etwas kürzen und die Lesbarkeit insbesondere der Anlagen verbessern,
- weitere Berichte von Führungskräften und darüber hinaus auch von Mitarbeiter/innen aufnehmen,
- Bericht über die Entwicklung von Mentees nach Beendigung des Projekts,
- Führungskräfte sollen mehr für den FFP werben.

5. Wie schätzen Sie persönlich die Chancengleichheit von Männern und Frauen in unserer Verwaltung ein?

Die Chancengleichheit wird von den antwortenden Mitarbeiterinnen als noch nicht zufriedenstellend eingeschätzt. Auf der Skala von „0“ (nicht gegeben) bis „10“ (gegeben) liegt der durchschnittliche Punktwert bei 4,5.

6. Welche persönlichen Erfahrungen haben Sie mit Frauenförderung gemacht? (positiv / negativ)

Auf diese Frage haben 50 Mitarbeiterinnen geantwortet.

Positiv gesehen wird

- die hoch angesehene Anerkennung der Arbeitsleistung von Teilzeitkräften,
- dass Frauen in Stellenbesetzungsverfahren bei gleicher Qualifikation gefördert werden, wenn sie es gezielt eingefordert haben,
- die flexible Arbeitszeitgestaltung für die Mitarbeiterinnen. Jedoch wird bemängelt, dass eine Stundenreduzierung nicht unbedingt mit einer entsprechenden Arbeitsreduzierung einhergeht.
- die Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte.

Negativ bewertet wird

- die mangelnde Transparenz bei der Förderung beruflicher Entwicklung von Frauen. Dadurch werden für leitende oder verantwortungsvolle Positionen weiterhin Männer bevorzugt.
- die mangelnde Unterstützung durch ihre Vorgesetzte / ihren Vorgesetzten und dass die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen häufig übersehen werden,
- dass die flexiblen Teilzeitmodelle zwar die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, allerdings eine berufliche Sackgasse sind: Mitarbeiterinnen werden während dieser Phase nicht mit höherwertigen Aufgaben betraut und eher selten befördert,
- dass nahezu erst zum Termin des Wiedereinstiegs nach Elternzeit die Mitteilung erfolgt, in welchem Bereich die Frau eingesetzt wird.

Viele Antwortende möchten konkret auf Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen von Mitarbeitergesprächen hingewiesen werden.

7. Was ich schon immer zum Thema Gleichstellung in unserer Verwaltung sagen wollte

33 Mitarbeiterinnen haben diese Frage beantwortet. Es wird durchaus eine erfolgreiche Umsetzung des FFP im Hause wahrgenommen. Einige Antwortende haben den Eindruck, dass das Thema Gleichstellung zu hoch bewertet wird. 16 Mitarbeiterinnen sehen Hemmnisse bei der beruflichen Weiterentwicklung insbesondere bei der Übernahme einer Führungsposition

- im Frau-Sein
- bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- bei der Teilzeit.

Sie wünschen sich mehr Transparenz bei Stellenbesetzungen und Frauenförderung sowie Sanktionen bei der Nichteinhaltung des FFP.

8. Würden Sie gerne Ihre Arbeitszeit ändern?

80 Mitarbeiterinnen haben keine Veränderungswünsche.

Von den 24 antwortenden Mitarbeiterinnen wird als häufigster Mangel genannt, dass die Arbeitszeit nicht mit dem Aufgabenumfang im Einklang steht. Es besteht außerdem der Wunsch nach mehr Teleheimarbeitsplätzen und flexibleren Arbeitszeiten.

9. Persönliche Angaben

Durch die Frage nach der persönlichen Lebens- und Berufssituation sollte der Bezug zu den Aussagen der Mitarbeiterinnen nachvollziehbar sein. So hat z.B. eine Berufsanfängerin ohne Kinder zum Thema Frauenförderung einen anderen Erfahrungshintergrund als eine Mitarbeiterin, die wegen der Kindererziehung eine zeitlang beurlaubt war und mit reduzierter Arbeitszeit eingesetzt ist. Bei der Auswertung der Befragung zeigte sich allerdings, dass die Anonymität bei einer Verknüpfung schwierig zu wahren ist. Deshalb wurde auf die Auswertung dieser Frage verzichtet.

Die geäußerte Kritik bzw. die Anregungen der Mitarbeiterinnen sind in die Neufassung des FFP eingegangen. Beispiele sind u.a. die Verbesserung des Bekanntheitsgrads des FFP (der FFP wird in das Intranet eingestellt und die wesentlichen Inhalte werden in Form eines Flyers an alle Beschäftigten verteilt), Einrichtung eines Betreuungsangebots für Kinder (es wird geprüft, welche Lösungen von den Eltern gewünscht werden und welche Maßnahmen machbar sind), Berichte der Führungskräfte und der Mitarbeiterinnen in den FFP aufnehmen.

Sofern individuelle Bedarfe über die abgebildeten Maßnahmen hinaus gehen, sollten die Mitarbeiterinnen sich direkt an den Bereich Personal und Organisation, die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Personalrat wenden.

Anlage 4

Auszug aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (Artikel 1)

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

§ 2

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, für die Eigenbetriebe und Krankenhäuser des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für die Gerichte und Hochschulen, den Landesrechnungshof, die Landesbeauftragte und den Landesbeauftragten für den Datenschutz, die Verwaltung des Landtages und für den Westdeutschen Rundfunk Köln. Dieses Gesetz gilt nicht für die Provinzial-Versicherungsanstalten der Rheinprovinz und den Verband öffentlicher Versicherer.

(3) Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband soll die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

§ 3

Begriffsbestimmung

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden und Einrichtungen des Landes und die in § 2 genannten Stellen. Dienststellen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte sind die Bezirksregierungen und die Schulämter.

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 38 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148) jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Stellen im Sinne dieses Gesetzes sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung (LHO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. April 1999 (GV.NRW. S. 158).

§ 4

Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr 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.

Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5 a

Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan; in anderen Dienststellen kann ein Frauenförderplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Frauenförderpläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen. Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben.

(4) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Frauenförderpläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

(6) Nach Ablauf des Frauenförderplans hat die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach den Absätzen 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

(8) Die Frauenförderpläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Frauenförderplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, und in den Schulen bekannt zu machen.

§ 6

Inhalt des Frauenförderplanes

(1) Gegenstand des Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

(2) Grundlagen des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

(3) Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

(4) Im Frauenförderplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Absatz 3 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

(5) Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

(6) Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

§ 7

Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 8 Abs. 4, § 199 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 25 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

(3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Angestellten der Vergütungsgruppen des Bundes-Angestellten-Tarifvertrages (BAT) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Vergütungs- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung des § 11 BAT bestimmen lässt. Arbeiterinnen und Arbeiter bis Lohngruppe 2a sowie ab Lohngruppe 3 der Lohngruppenverzeichnisse zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) und zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) bilden jeweils eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zu den Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(5) Die Absätze 1 Satz 2 und 2 Satz 2 gelten entsprechend für Umsetzungen, soweit damit die Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens verbunden ist, und für die Zulassung zum Aufstieg.

§ 8 Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Soweit Stellen auf Grund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in allen Dienststellen beschäftigt sind, sind diese in den jeweiligen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Darüber hinaus kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von dienststellenübergreifender Ausschreibung abgesehen werden.(...)

(2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

(3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20 vom Hundert, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist 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.

(5) Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.

(6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

(8) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei

1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 38 des Landesbeamtengesetzes;
2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens verbunden sind;
4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

§ 9 Vorstellungsgespräch

(1) 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.

(2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

(3) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

§ 10 Auswahlkriterien

(1) 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 sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

(2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 11 Fortbildung

(1) 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.

(2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(3) 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 oder Arbeitgeber zu erstatten.

(4) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

(5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

§ 12 Gremien

(1) Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.

(2) Werden bei Dienststellen nach § 3 Gremien gebildet oder wiederbesetzt, sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position. Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufungsakt einer Dienststelle entsprechend. Weiter gehende Vorschriften bleiben unberührt.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen oder Einrichtungen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes.

(4) Die Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung ist in den Frauenförderbericht aufzunehmen.

Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13 Arbeitszeit und Teilzeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

(4) 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 sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(5) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(6) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(7) Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

§ 14 Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

(2) Nach Beendigung der Beurlaubung oder des Erziehungsurlaubes sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden.

(3) § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.

(4) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(5) Beurlaubten Beschäftigten im Sinne des Absatzes 4 sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

(6) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und des Erziehungsurlaubes Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

(7) Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(8) Streben beurlaubte Beschäftigte wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, gilt § 13 Abs. 7 entsprechend.

Anlage 5

Tabellen

Tabelle 1: Beschäftigte Gesamtverwaltung	Seite 39
Tabelle 2: Beschäftigte Kreisstadt Unna	Seite 42
Tabelle 3: Beschäftigte Stadtbetriebe Unna	Seite 44
Tabelle 4: Beurlaubte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter	Seite 45
Tabelle 5: Führungsfunktionen	Seite 46
Tabelle 6: Beförderungen / Höhergruppierungen	Seite 47
Tabelle 7: Stellenzugang	Seite 48
Tabelle 8: Stellenabbau	Seite 49
Tabelle 9: Fortbildungen 2010-2012	Seite 50
Tabelle 10: Teilnahme an Weiterbildungslehrgängen A1, A2 und Bilanzbuchhaltung	Seite 51
Tabelle 11: Ausbildung aktuell	Seite 52
Tabelle 12: Ausbildung Einstellungsjahr 1998-2013	Seite 53
Tabelle 13: Leistungsorientierte Bezahlung	Seite 57

Beschäftigte Gesamtverwaltung Teil 1 / Beamtinnen/Beamte

Tabelle 1

Gesamt- verwaltung	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der	
	Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Beurl.	Pers.kapazität		Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Beurl.	Pers.kapazität		Frauen am Volumen	beschäftigten Frauen
	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.		
Beamte																
A16	2	2,00				2	2,00								0,00	0,00
A15	3	3,00				3	3,00								0,00	0,00
A14	11	11,00				11	11,00	1	1,00				1	1,00	9,09	9,09
A13hD																
A13gD	11	11,00				11	11,00								0,00	0,00
A12	18	18,00	1	0,88		19	18,88	7	7,00	1	0,88		8	7,88	41,74	42,11
A11	20	20,00	7	5,04		27	25,04	8	8,00	7	5,04		15	13,04	52,08	55,56
A10	17	17,00	12	7,75	1	30	24,75	10	10,00	12	7,75	1	23	17,75	71,72	76,67
A9gD	3	3,00				3	3,00	3	3,00				3	3,00	100,00	100,00
A9mD	13	13,00			1	14	13,00	1	1,00			1	2	1,00	7,69	14,29
A8	33	33,00	8	4,10	1	42	37,10	10	10,00	8	4,10	1	19	14,10	38,01	45,24
A7	16	16,00	1	0,37		17	16,37	1	1,00	1	0,37		2	1,37	8,37	11,76
Anw. gD																
Summe	147	147,00	29	18,14	3	179	165,14	41	41,00	29	18,14	3	73	59,14	35,81	40,78

Beschäftigte Gesamtverwaltung Teil 2 / Beschäftigte Tarif - TVöD

Tabelle 1

Gesamt- verwaltung	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der			
	Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Beurl.	Pers.kapazität		Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Beurl.	Pers.kapazität		Frauen am Volumen	beschäftigten Frauen
	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.		
Beschäftigte Tarif - TVöD																
EG 14	7	7,00				7	7,00	2	2,00				2	2,00	28,57	28,57
EG 13	6	6,00	3	1,88		9	7,88	4	4,00	3	1,88		7	5,88	74,62	77,78
EG 12	12	12,00	4	2,45		16	14,45	3	3,00	1	0,84		4	3,84	26,57	25,00
EG 11	10	10,00	7	5,14		17	15,14	2	2,00	7	5,14		9	7,14	47,16	52,94
EG 10	32	32,00	10	6,93		42	38,93	13	13,00	9	6,01		22	19,01	48,83	52,38
EG 9	41	41,00	10	5,55		51	46,55	21	21,00	9	5,05		30	26,05	55,96	58,82
EG 8	49	49,00	22	13,84	3	74	62,84	38	38,00	22	13,84	3	63	51,84	82,50	85,14
EG 7	4	4,00				4	4,00								0,00	0,00
EG 6	64	64,00	24	15,28	1	89	79,28	16	16,00	20	12,58	1	37	28,58	36,05	41,57
EG 5	28	28,00	22	11,17		50	39,17	3	3,00	22	11,17		25	14,17	36,18	50,00
EG 4	19	19,00	2	1,15		21	20,15	3	3,00				3	3,00	14,89	14,29
EG 3			4	0,68		4	0,68			1	0,21		1	0,21	30,88	25,00
EG 2Ü	1	1,00	5	1,70		6	2,70	1	1,00	4	1,46		5	2,46	91,11	83,33
EG 2			36	17,12		36	17,12			34	17,00		34	17,00	99,30	94,44
Azubis	14	14,00	1	0,76		15	14,76	11	11,00	1	0,76		12	11,76	79,67	80,00
Summe TVöD	287	287,00	150	83,65	4	441	370,65	117	117,00	133	75,94	4	254	192,94	52,05	57,60

Beschäftigte Gesamtverwaltung Teil 3 / Beschäftigte Tarif – TVSuE

Tabelle 1

Gesamt- verwaltung	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der	
	Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Beurl.	Pers.kapazität		Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Beurl.	Pers.kapazität		Frauen am Volumen	beschäftigten Frauen
	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.		
Beschäftigte Tarif - TVSuE																
S 17	4	4,00				4	4,00	1	1,00				1	1,00	25,00	25,00
S 15	4	4,00				4	4,00	2	2,00				2	2,00	50,00	50,00
S 14	9	9,00	4	2,45		13	11,45	8	8,00	4	2,45		12	10,45	91,27	92,31
S 12a			1	0,77		1	0,77			1	0,77		1	0,77	100,00	100,00
S 12	3	3,00	4	2,44		7	5,44	1	1,00	4	2,44		5	3,44	63,24	71,43
S 11a	2	2,00	1	0,52		3	2,52	1	1,00	1	0,52		2	1,52	60,32	66,67
S 11			1	0,64		1	0,64			1	0,64		1	0,64	100,00	100,00
S 08	1	1,00				1	1,00								0,00	0,00
Summe TVSuE	23	23,00	11	6,82		34	29,82	13	13,00	11	6,82		24	19,82	66,47	70,59
Summe TV	310	310,00	161	90,47	4	475	400,47	130	130,00	144	82,76	4	278	212,76	53,13	58,53
Endsumme	457	457,00	190	108,61	7	654	565,61	171	171,00	173	100,9	7	351	271,9	48,07	53,67

Beschäftigte Kreisstadt Unna

Tabelle 2

Kreisstadt Unna	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der	
	Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Beurl.	Pers.kapazität		Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Beurl.	Pers.kapazität		Frauen am Volumen	beschäftigten Frauen
	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.		
Beamte																
A16	1	1,00				1	1,00								0,00	0,00
A15	3	3,00				3	3,00								0,00	0,00
A14	10	10,00				10	10,00	1	1,00				1	1,00	10,00	10,00
A13hD																
A13gD	10	10,00				10	10,00								0,00	0,00
A12	17	17,00	1	0,88		18	17,88	7	7,00	1	0,88		8	7,88	44,07	44,44
A11	19	19,00	7	5,04		26	24,04	7	7,00	7	5,04		14	12,04	50,08	53,85
A10	17	17,00	12	7,75	1	30	24,75	10	10,00	12	7,75	1	23	17,75	71,72	76,67
A9gD	3	3,00				3	3,00	3	3,00				3	3,00	100,00	100,00
A9mD	12	12,00			1	13	12,00	1	1,00			1	2	1,00	8,33	15,38
A8	33	33,00	8	4,10	1	42	37,10	10	10,00	8	4,10	1	19	14,10	38,01	45,24
A7	16	16,00	1	0,37		17	16,37	1	1,00	1	0,37		2	1,37	8,37	11,76
Anw. gD																
Summe	141	141,00	29	18,14	3	173	159,14	40	40,00	29	18,14	3	72	58,14	36,53	41,62

Gesamtverwaltung	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der	
	Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Beurl.	Pers.kapazität		Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Beurl.	Pers.kapazität		Frauen am Volumen	beschäftigten Frauen
	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.		
Beschäftigte Tarif - TVöD																
EG 14	6	6,00				6	6,00	2	2,00				2	2,00	33,33	33,33
EG 13	6	6,00	3	1,88		9	7,88	4	4,00	3	1,88		7	5,88	74,62	77,78
EG 12	10	10,00	4	2,45		14	12,45	2	2,00	1	0,84		3	2,84	22,81	21,43
EG 11	6	6,00	7	4,64		13	10,64	2	2,00	7	4,64		9	6,64	62,41	69,23
EG 10	27	27,00	10	6,93		37	33,93	11	11,00	9	6,01		20	17,01	50,13	54,05
EG 9	39	39,00	9	5,04		48	44,04	21	21,00	8	4,54		29	25,54	57,99	60,42
EG 8	45	45,00	20	12,56	3	68	57,56	34	34,00	20	12,56	3	57	46,56	80,89	83,82
EG 6	37	37,00	21	13,35	1	59	50,35	16	16,00	19	12,06	1	36	28,06	55,73	61,02
EG 5	11	11,00	20	10,27		31	21,27	1	1,00	20	10,27		21	11,27	52,99	67,74
EG 4	4	4,00	1	0,51		5	4,51	3	3,00				3	3,00	66,52	60,00
EG 3			4	0,68		4	0,68			1	0,21		1	0,21	30,88	25,00
EG 2 Ü	1	1,00	5	1,70		6	2,70	1	1,00	4	1,46		5	2,46	91,11	83,33
EG 2			33	16,35		33	16,35			33	16,35		33	16,35	100,00	100,00
Azubis	14	14,00	1	0,76		15	14,76	11	11,00	1	0,76		12	11,76	79,67	80,00
Summe	206	206,00	138	77,12	4	348	283,12	108	108,00	126	71,58	4	238	179,58	63,43	68,39

Beschäftigte Kreisstadt Unna Teil 2 / Tarif – TVSuE Tabelle 2

Gesamt- verwaltung	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der	
	Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Beurl.	Pers.kapazität		Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Beurl.	Pers.kapazität		Frauen am Volumen	beschäftigten Frauen
	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.		
Beschäftigte Tarif - TVSuE																
S 17	4	4,00				4	4,00	1	1,00				1	1,00	25,00	25,00
S 15	4	4,00				4	4,00	2	2,00				2	2,00	50,00	50,00
S 14	9	9,00	4	2,45		13	11,45	8	8,00	4	2,45		12	10,45	91,27	92,31
S 12a			1	0,77		1	0,77			1	0,77		1	0,77	100,00	100,00
S 12	3	3,00	4	2,44		7	5,44	1	1,00	4	2,44		5	3,44	63,24	71,43
S 11a	2	2,00	1	0,52		3	2,52	1	1,00	1	0,52		2	1,52	60,32	66,67
S 11			1	0,64		1	0,64			1	0,64		1	0,64	100,00	100,00
S 08	1	1,00				1	1,00								0,00	0,00
Summe TVSuE	23	23,00	11	6,82		34	29,82	13	13,00	11	6,82		24	19,82	66,47	70,59
Summe TV	229	229	149	83,94	4	382	312,94	121	121	137	78,4	4	262	199,4	63,72	68,59
Endsumme	370	370	178	102,08	7	555	442,26	161	161	166	96,54	7	334	237,72	53,75	60,18

Beschäftigte Stadtbetriebe Unna

Tabelle 3

Stadt- betriebe Unna	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der	
	Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Beurl.	Pers.kapazität		Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Beurl.	Pers.kapazität		Frauen am Volu- men	beschäftigten Frauen
	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.			
Beamte																
A16	1	1,00				1	1,00								0,00	0,00
A14	1	1,00				1	1,00								0,00	0,00
A13 gD	1	1,00				1	1,00								0,00	0,00
A12	1	1,00				1	1,00								0,00	0,00
A11	1	1,00				1	1,00	1	1,00				1	1,0	100,00	100,00
A9mD	1	1,00				1	1,00								0,00	0,00
Summe	6	6,00				6	6,00	1	1,00				1	1,00	16,67	16,67

Stadt- betriebe Unna	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der	
	Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Beurl.	Pers.kapazität		Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Beurl.	Pers.kapazität		Frauen am Volu- men	beschäftigten Frauen
	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.			
Beschäftigte Tarif																
EG 14	1	1,00				1	1,00								0,00	0,00
EG 12	2	2,00				2	2,00	1	1,00				1	1,00	50,00	50,00
EG 11	4	4,00				4	4,00								0,00	0,00
EG 10	5	5,00				5	5,00	2	2,00				2	2,00	40,00	40,00
EG 9	2	2,00	1	0,51		3	2,51			1	0,51		1	0,51	20,32	33,33
EG 8	4	4,00	2	1,28		6	5,28	4	4,00	2	1,28		6	5,28	100,00	100,00
EG 7	4	4,00				4	4,00								0,00	0,00
EG 6	27	27,00	3	1,93		30	28,93	2	2,00	1	0,52		3	2,52	8,71	10,00
EG 5	17	17,00	2	0,90		19	17,90			2	0,90		2	0,90	5,03	10,53
EG 4	15	15,00	1	0,64		16	15,64								0,00	0,00
EG 2			3	0,77		3	0,77			1	0,65		1	0,65	84,42	33,33
Azubis																
Summe	81	81,00	12	6,03		93	87,03	9	9,00	7	3,86		16	12,86	14,78	17,20

Endsumme	87	87,00	12	6,03		99	93,03	10	10,00	7	3,86		17	13,86	14,90	17,17
-----------------	-----------	--------------	-----------	-------------	--	-----------	--------------	-----------	--------------	----------	-------------	--	-----------	--------------	--------------	--------------

Beurlaubte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Tabelle 4

BBesO Bes.Gr.	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
A10	1	1	100,00
A8	2	2	100,00
Summe:	3	3	100,00

TVöD EG	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
EG 8	3	3	100,00
EG 6	1	1	100,00
Summe:	4	4	100,00

Summe Gesamt:	7	7	100,00
--------------------------	----------	----------	---------------

Führungsfunktionen

Tabelle 5

Bezeichnung	BBesG Bes.Gr.	Beschäftigte mit Leitungsfunktion		davon Frauen mit Leitungsfunktion		Anteil Frauen in %
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Dezernent/Betriebsleiter	A16	2				0,00
Dezernent/Betriebsleiter	A15	2				0,00
Dezernent/Betriebsleiter	A14					
Bereichsleiter/in	A15	1				0,00
Bereichsleiter/in	A14	8		1		12,50
Bereichsleiter/in	A13 hD					
Bereichsleiter/in	A13 gD	3				0,00
Bereichsleiter/in	A12	1				0,00
Stv. Bereichsleiter/in	A13	3				0,00
Stv. Bereichsleiter/in	A12	1				0,00
Sachgebietsleiter/in	A14	1				0,00
Sachgebietsleiter/in	A13 gD	4	1		1	20,00
Sachgebietsleiter/in	A12	4		3		75,00
Sachgebietsleiter/in	A11	1	2		2	66,67
Wachabteilungsleiter	A9 mD	3				0,00
Summe:		34	3	4	3	18,92

Bezeichnung	TVöD EG	Beschäftigte mit Leitungsfunktion		davon Frauen mit Leitungsfunktion		Anteil Frauen in %
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Dezernent/Betriebsleiter	EG 14	1				0,00
Bereichsleiter/in	EG 14	4				0,00
Bereichsleiter/in	EG 12	1				0,00
Sachgebietsleiter/in	EG 14	1		1		100,00
Sachgebietsleiter/in	EG 13	5		5		100,00
Sachgebietsleiter/in	EG 12	1		1		100,00
Sachgebietsleiter/in	EG 11	4	1		1	20,00
Sachgebietsleiter/in	EG 10	2		2		100,00
Sachgebietsleiter/in	EG 9	1		1		100,00
Sachgebietsleiter/in	S 17	3				0,00
Sachgebietsleiter/in	S 15	1		1		100,00
Summe:		24	1	11	1	48,00

Bezeichnung	TVöD EG	Beschäftigte mit Leitungsfunktion		davon Frauen mit Leitungsfunktion		Anteil Frauen in %
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Vorarbeiter/Regionalleiter	EG 9	1				0,00
Vorarbeiter/Regionalleiter	EG 7	5				0,00
Vorarbeiter/Regionalleiter	EG 6	3				0,00
Summe:		9				0,00
Summe Gesamt:		67	4	15	4	26,76

Beförderungen / Höhergruppierungen

Tabelle 6

BBesG Bes.Gr.	2010			2011			2012		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
A16									
A15	1		0,00						
A14	1		0,00	2		0,00			
A13 hD									
A13 gD	1		0,00	1		0,00	1	1	100,00
A12	3	1	33,33	2	2	100,00	2	2	100,00
A11	4	1	25,00				2	2	100,00
A10	1	1	100,00	1		0,00	1		0,00
A9 gD									
A9 mD	2		0,00				3		0,00
A8							5	1	20,00
A7							1		0,00

Summe Bes.:	13	3	23,08	6	2	33,33	15	6	40,00
--------------------	-----------	----------	--------------	----------	----------	--------------	-----------	----------	--------------

TVöD EG	2010			2011			2012		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
EG 14									
EG 13				1	1	100,00	1		0,00
EG 12	2	2	100,00						
EG 11	1		0,00				1		0,00
EG 10	4	2	50,00	1		0,00	1	1	100,00
EG 9	2	1	50,00				1		0,00
EG 8	5	5	100,00	4	3	75,00	5	4	80,00
EG 7							1		0,00
EG 6	4	2	50,00	1		0,00	2	1	50,00
EG 5							1	1	100,00
EG 4									
Summe TVöD:	18	12	66,67	7	4	57,14	13	7	53,85

TVSuE S	2010			2011			2012		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
S 17				1	1	100,00	1		0,00
S 15				1	1	100,00			
S 14	1	1	100,00						
S 12							2	2	100,00
Summe TVSuE:	1	1	100,00	2	2	100,00	3	2	66,67
Summe TV:	19	13	68,42	9	6	66,67	16	9	56,25
Summe Ge- samt:	32	16	50,00	15	8	53,33	31	15	48,39

BBesG Bes.Gr.	2010			2011/2012		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
A13 gD						
A12	1		0,00			
A10	1	1	100,00			
A9 mD				2		0,00
Summe Bes.:	2	1	50,00	2		0,00

TVöD EG	2010			2011/2012		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
EG 11	2	2	100,00			
EG 10	2	1,5	75,00			
EG 9	0,5	0,5	100,00			
EG 8	3	1	33,33			
EG 6						
SummeTVöD:	7,5	5	66,67			

TV SuE S	2010			2011/2012		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
S 14				1	1	100,00
Summe TVSu- E:				1	1	100,00

Summe TV:	7,5	5	66,67	1	1	100
------------------	------------	----------	--------------	----------	----------	------------

Summe Ge- samt:	9,5	6	63,16	3	1	33,33
----------------------------	------------	----------	--------------	----------	----------	--------------

BBesG Bes.Gr.	2010			2011/2012		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
A14	1		0,00	1		0,00
A12				1		0,00
A11	1		0,00			
A8						
Summe Bes.:	2		0,00	2		0,00

TVöD EG	2010			2011/2012		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
EG 12	1		0,00			
EG 11				1	1	100,00
EG 10				1,5	1,5	100,00
EG 9				3	2	66,67
EG 8	1		0,00	2		0,00
EG 6	0,5	0,5	100,00	3		0,00
EG 5				1		0,00
EG 4				3	3	100,00
EG 2	0,5	0,5	100,00	1	1	100,00
Summe TvöD:	3	1	33,33	15,5	8,5	54,84

Summe TV:	3	1	33,33	15,5	8,5	54,84
------------------	----------	----------	--------------	-------------	------------	--------------

Summe Ge- samt:	5	1	20,00	17,5	8,5	48,57
----------------------------	----------	----------	--------------	-------------	------------	--------------

	Veranstaltungen							
	Jan - Dez 2010		2011		2012		2013	
	geplant	IST	geplant	IST	geplant	IST	geplant	IST
Gesamt	42	36	62	49	51	45	44	
davon speziell für Frauen	3	3	3	2	1	1	1	
Führungsseminare	2	2	6**	5**	4**	4**	2	

	Anmeldungen											
	Jan - Dez 2010			2011			2012					
	Gesamt*)	davon Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt*)	davon Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt*)	davon Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
allgemein	671	427	63,64	425	279	65,65	669	418	62,48			
Führungsseminare	100	37	37,00	22**	10**	45,45	41**	18**	43,90			

*) davon:

2010 = 27 VHS-Anmeldungen (6 m, 21 w)

2011 = 28 VHS-Anmeldungen (4 m, 24 w)

2012 = 14 VHS-Anmeldungen (2 m, 12 w)

**) davon:

4 Einzelcoachings: 4 TN, davon 3 Frauen

3 Einzelcoaching: 3 TN, davon 2 Frauen

Bei den o.g. Fortbildungen handelt es sich um das interne Qualifizierungsprogramm der Stadtverwaltung Unna. Daran können auch externe Interessentinnen/Interessenten teilnehmen. Demnach beinhaltet die Zahl der Anmeldungen nicht nur städtische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter. Als interne Fortbildung wird für die Mitarbeitenden auch die Teilnahme an berufsbezogenen und EDV-Kursen der VHS gewertet. Externe Fortbildungen, die in der Zuständigkeit der einzelnen Dezernate liegen und aus deren Budget bezahlt werden, sind in der Tabelle nicht erfasst.

Jahrgang	Angestelltenlehrgang 1			Angestelltenlehrgang 2			Bilanzbuchhaltung		
	Teilnehmerinnen/ Teilnehmer gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	Teilnehmerinnen/ Teilnehmer gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	Teilnehmerinnen/ Teilnehmer gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
1999 - 2001				1	1	100,00			
2000 - 2002	1		0,00	2	1	50,00			
2001 - 2004				3	2	66,67			
2002 - 2005				1	1	100,00			
2003 - 2006	1	1	100,00	2	2	100,00			
2004 - 2006	1	1	100,00						
2005 - 2007/2008	3	3	100,00	3	2	66,67			
2006 - 2008	3	2	66,67	2	0	0,00	1	1	100,00
2007 - 2009							2	2	100,00
2008 - 2010	1	1	100,00						
2009 - 2011	1	1	100,00						
2011 - 2014				1	1	100,00			
2012-2014/2015	1	1	100,00	3	3	100,00			
Summe:	12	10	83,33	18	13	72,22	3	3	100,00

Berufe	2012			2009			2006			2003			2000		
	Azubis gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %												
Brandmeisteranwärter/in	5*		0,00										4		0,00
Anwärter/in mittlerer Dienst							1	1	100,00	6	4	66,67	2	2	100,00
Verwaltungsfachangestellte/r	5	3	60,00	3	2	66,67	3	3	100,00	3	2	66,67	5	4	80,00
Stadtinspektoranwärter/in incl. Aufstieg				1	1	100,00	5	4	80,00	9	7	77,78			
(davon verkürzter Aufstieg)							(3)	(3)	100,00	(3)	(3)	100,00			
Bauzeichner/in													1	1	100,00
Kaufmann/frau für Bürokommunikation	4	3	75,00	5	2	40,00				2	2	100,00	2	2	100,00
Kfz-Mechaniker/in							2		0,00				1		0,00
Friedhofsgärtner/in							1		0,00	2	2	100,00	1		0,00
Soester Modell (Verwaltungsfachangestellte/r + Bürokauffrau/mann)	6	6	100,00	4	4	100,00	4	3	75,00						
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste							2	2	100,00	1	1	100,00			
Summe:	20	12	60,00	13	9	69,23	18	13	72,22	23	18	78,26	16	9	56,25

* bis 09/2012

Berufe	1998			1999			2000			2001			2002		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Brandmeisteranwärter/in				4		0,00									
Anwärter/in mittlerer Dienst				2	2	100,00	2	2	100,00	2	1	50,00	4	2	50,00
Verwaltungsfachangestellte/r	2	1	50,00	2	1	50,00	2	1	50,00	2	1	50,00	1	1	100,00
Stadtinspektoranwärter/in / Bachelor incl. Aufstieg										2	2	100,00	4	2	50,00
Stadtbauinspektoranwärter/in															
Bauzeichner/in															
Kaufmann/frau für Bürokommunikation				2	2	100,00	2	2	100,00	1	1	100,00	1	1	100,00
Bürokauffrau/mann	(2*)	(1*)		(1*)	(1*)										
Industrieauffrau/mann	1	1	100,00	1		0,00									
Soester Modell (VfA+BK)															
Kfz-Mechaniker/in	(2*)														
Friedhofsgärtner/in				1		0,00				1	1	100,00			
Veranstaltungskauffrau/mann															
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste													1	1	100,00
Summe:	3 (4*)	2 (1*)	66,67	12 (1*)	5 (1*)	41,67	6	5	83,33	8	6	75,00	11	7	63,64

(*) Ausbildungskooperation mit der Werkstatt Unna/keine Einflussnahme durch den Frauenförderplan

Berufe	2003			2004			2005			2006		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Brandmeisteranwärter/in	2		0,00									
Anwärter/in mittlerer Dienst	1		0,00				1	1	100,00			
Verwaltungsfachangestellte/r				1	1	100,00	1	1	100,00	1	1	100,00
Stadtinspektoranwärter/in / Bachelor incl. Aufstieg	5	5	100,00				2	1	50,00	3	3	100,00
Stadtbauinspektoranwärter/in							2	1	50,00			
Bauzeichner/in												
Kaufmann/frau für Bürokommunikation												
Bürokauffrau/mann												
Industriekauffrau/mann	1	1	100,00									
Soester Modell (VfA+BK)							2	2	100,00	2	1	50,00
Kfz-Mechaniker/in	1		0,00				1		0,00			
Friedhofsgärtner/in	1	1	100,00				1		0,00			
Veranstaltungskauffrau/mann												
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste				1	1	100,00				1	1	100,00
Summe:	11	7	63,64	2	2	100,00	10	6	60,00	7	6	85,71

Berufe	2007			2008			2009			2010		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Brandmeisteranwärter/in	2		0,00									
Anwärter/in mittlerer Dienst	2		0,00									
Verwaltungsfachangestellte/r				2	1	50,00	1	1	100,00	2		0,00
Stadtinspektoranwärter/in / Bachelor incl. Aufstieg				1	1	100,00						
Stadtbauinspektoranwärter/in												
Bauzeichner/in												
Kaufmann/frau für Bürokommunikation	1	1	100,00	2	1	50,00	2	1	50,00	2	2	100,00
Bürokauffrau/mann												
Industriekauffrau/mann												
Soester Modell (VfA+BK)	1	1	100,00	1	1	100,00	2	2	100,00	2	2	100,00
Kfz-Mechaniker/in												
Friedhofsgärtner/in				1		0,00				1	1	100,00
Veranstaltungskauffrau/mann												
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste												
Summe:	3 (4*)	2 (1*)	66,67	12 (1*)	5 (1*)	41,67	6	5	83,33	8	6	75,00

Berufe	2011			2012			2013 (geplant)		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Brandmeisteranwärter/in	5		0,00				4		0,00
Anwärter/in mittlerer Dienst									
Verwaltungsfachangestellte/r	2	1	50,00	2	2	100,00	2	2	100,00
Stadtinspektoranwärter/in / Bachelor incl. Aufstieg	1	1	100,00				3	1	33,33
Stadtbauinspektoranwärter/in									
Bauzeichner/in									
Kaufmann/frau für Bürokommunikation	2	1	50,00	1	1	100,00			
Bürokauffrau/mann									
Industriekauffrau/mann									
Soester Modell (VfA+BK)	1	1	100,00	1	1	100,00	2	1	50,00
Kfz-Mechaniker/in									
Friedhofsgärtner/in									
Veranstaltungskauffrau/mann							1	1	100,00
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste							1	1	100,00
Summe:	11	4	36,36	4	4	100,00	13	6	46,15

Leistungsorientierte Bezahlung

Tabelle 13

Name	MA gesamt *			Teilnahme LOB			Punkte im Durchschnitt			Gesamtpunkte		
	ges.	♂	♀	ges.	♂	♀	ges.	♂	♀	ges.	♂	♀
Kreisstadt Unna	544	218	326	452	178	274	5,73	5,79	5,69	2589	1031	1558
davon												
tarifliche Beschäftigte	399	127	272	312	98	214	5,77	5,84	5,73	1779	572	1227
Beamtinnen/Beamte	173	101	72	140	80	40	5,64	5,74	5,52	790	459	331
Stadtbetriebe Unna	103	85	18	82	68	14	5,71	5,65	6,00	468	384	84
davon												
tarifliche Beschäftigte	97	80	17	78	65	13	5,69	5,63	6,00	444	366	78
Beamtinnen/Beamte	6	5	1	4	3	1	6,00	6,00	6,00	24	18	6
Gesamt	647	303	344	534	246	288	5,72	5,75	5,70	3.057	1.415	1.642

* ohne Beurlaubte, Zeitrente, Azubis und ATZ / krank

**Vereinbarkeit
von Beruf und
Familie**

**Chancen-
gleichheit**

**Frauen-
förderung
stärken**