

STADT SENDENHORST
VORSCHRIFTENSAMMLUNG

FRAUENFÖRDERPLAN

BESCHLUSSGRUNDLAGE

- 1. Fassung vom 19.09.1996
Ratsbeschluss vom 19.09.1996

Inkrafttreten: 20.09.1996
Außerkräfttreten: 28.03.2001

- 2. Fassung vom 29.03.2001
Ratsbeschluss vom 29.03.2001

Inkrafttreten: 29.03.2001
Außerkräfttreten: 29.10.2008

- 3. Fassung vom 30.10.2008
Ratsbeschluss vom 30.10.2008

Inkrafttreten: 30.10.2008
Außerkräfttreten: 19.02.2014

- 4. Fassung vom 20.02.2014
Ratsbeschluss vom 20.02.2014

Inkrafttreten: 20.02.2014
Außerkräfttreten: 08.11.2017

- 5. Fassung vom 09.11.2017
Ratsbeschluss vom 09.11.2017

Inkrafttreten: 09.11.2017



Stadt Sendenhorst

5. Frauenförderplan

zur Verwirklichung der Gleichbehandlung
von Frauen und Männern in der
Stadtverwaltung Sendenhorst

2018-2020

Stand 30.06.2017

Beschlossen vom Rat am 09.11.2017

5. Frauenförderplan der Stadt Sendenhorst

Vorwort	3
1. Allgemeine Inhalte des Frauenförderplanes	4
1.1 Geltungsbereich	4
1.2 Allgemeine Grundsätze zum Frauenförderplan	4
1.2.1 Zielsetzung	4
1.2.2 Gleichstellungsverpflichtung	5
1.2.3 Sprache	5
1.2.4 Gender Mainstreaming	5
1.3 Maßnahmen zur Frauenförderung	6
1.3.1 Personalwirtschaft	6
1.3.1.1 Ausschreibungsverfahren	6
1.3.1.2 Stellenbesetzungsverfahren	7
1.3.1.3 Ausbildung	8
1.3.1.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	8
1.3.2 Personalentwicklung	9
2. Analyse	9
2.1 Personalwirtschaft	9
2.1.1 Beschäftigtendaten	9
2.1.2 Personalbestand nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	10
2.1.3 Verhältnis Vollzeitbeschäftigte/Teilzeitbeschäftigte	10
2.1.4 Beschäftigte nach Laufbahngruppen	10
2.1.5 Ausschreibungsverfahren	11
2.1.6 Ausbildung	13
2.1.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	13
2.1.8 Beschäftigte in handwerklichen Berufen	13
2.2 Personalentwicklung	13
2.3 Höhergruppierungen/Beförderungen	14
2.4 Personalbestand an Führungskräften	14
3. Prognose und Zielvorgaben für den Zeitraum 2013-2016	14
3.1 Prognose der Beschäftigungsentwicklung	14
3.1.1 Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“	15
3.1.2 Berufsgruppe „Handwerk/Technik“	15
3.1.3 Ausbildung	15
3.2 Zielvorgaben	15
4. Schlussbestimmungen	16
4.1 Controlling	16
4.2 Gleichstellungsbeauftragte	17
4.3 Inkrafttreten und Bekanntmachung	17

Vorwort

Sie erhalten heute die 5. Fortschreibung des Frauenförderplans, der am 09.11.2017 vom Rat der Stadt Sendenhorst verabschiedet werden soll. Hiermit möchte die Stadt Sendenhorst dazu beitragen, das im Grundgesetz verankerte Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsgebot von Frauen und Männern weiter zu verwirklichen.

Grundlage für den aktuellen Frauenförderplan ist die Darstellung der Maßnahmen zur Frauenförderung, der Bestandsanalyse und der Beschäftigungssituation (auf Basis des Jahres 2017) und Prognose und Zielvorgabe für den Zeitraum 2018-2020.

Trotz der weiterhin positiven Entwicklung ist auch für die Stadt Sendenhorst Gleichstellung ein dauernder Prozess. Diese Tendenz fortzusetzen und – wo erforderlich – auszubauen, ist auch Ziel dieses Frauenförderplans.

Deshalb bitte ich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Sendenhorst, insbesondere die Führungskräfte, auf die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern hinzuwirken.

Die in diesem Frauenförderplan dazu benannten Ziele und Maßnahmen sollen Wegweiser, aber auch Instrumente bei der Erfüllung dieser Aufgaben sein.

Die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung haben dieser Fortschreibung im Rahmen der Beteiligung zugestimmt.

Sendenhorst, 17.10.2017

Berthold Streffing
Bürgermeister

1. Allgemeine Inhalte des Frauenförderplanes

1.1 Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für alle Dienststellen der Stadt Sendenhorst und ihre Werke. Er gilt nicht für die Wahl der kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten (§ 3 Abs. 2 LGG) und hat keine Rechtswirkung nach außen.

Entsprechend dem § 2 Abs. 3 LGG NRW soll bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch eine Gemeinde die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört der Stadt Sendenhorst allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile des Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die vertretenden Personen darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG NRW beachtet werden.

Die Umsetzung des Frauenförderplanes erfolgt im Rahmen des geltenden Rechts. Beamtenrechtliche Regelungen und tarifvertragliche Bestimmungen sowie sonstige Rechtsbestimmungen haben unverändert ihre Gültigkeit. Das gleiche gilt für die Rechte des Personalrates.

1.2 Allgemeine Grundsätze zum Frauenförderplan

1.2.1 Zielsetzung

Ziel des Frauenförderplanes der Stadt Sendenhorst ist es, eine Personalwirtschaft im Sinne der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu betreiben. Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung und umfasst entsprechend geschlechtergerechte Personalentwicklungs- sowie Aus- und Fortbildungskonzepte und familiengerechte Arbeitszeiten.

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

Alle Statistiken, Erhebungen und Analysen hierzu sind geschlechtsspezifisch zu erfassen.

1.2.2 Gleichstellungsverpflichtung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“

Die gesamte Personalwirtschaft der Stadt Sendenhorst hat sich auf diesen Grundsatz auszurichten. Unzulässig sind Diskriminierungen jeglicher Art. Eine Regelung oder Maßnahme ist dann diskriminierend, wenn sie sich bei geschlechterneutraler Formulierung tatsächlich auf Frauen oder Männer häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht anders als mit dem Geschlecht begründet werden kann.

Folgende Personalentscheidungen dürfen sich für Frauen und Männer nicht negativ auswirken:

- Begründete Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit
- Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Zeitliche Belastung durch Elternschaft, Pflege oder die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

Alle Beschäftigten mit Leitungsfunktionen sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männer in der Beschäftigung und auf den Abbau bestehender Benachteiligungen hinzuwirken. Hierzu gehört auch die Besetzung von Projektgruppen und Arbeitskreisen.

1.2.3 Sprache

Die Stadt setzt eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache ein. Dies bezieht sich sowohl auf interne Schriften und Publikationen als auch auf die Öffentlichkeitsarbeit.

Es sind Personenbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Frauen wie Männer ansprechen, z.B. Beschäftigte oder Bedienstete anstelle von Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen. Ist dies nicht möglich oder sinnvoll, wird die weibliche und die männliche Form voll ausgeschrieben. Sollte die Ausschreibung beider Formen nicht möglich sein, z.B. bei Formularen aus Platzgründen, kann die Schrägstrichversion wie z.B. Antragsteller/in verwendet werden.

Sofern geschlechtsneutrale Bezeichnungen nicht gefunden werden, sind die weibliche und die männliche Sprachform so zu verwenden, dass die Les- und Hörbarkeit der Sprache zeitgerecht und zumutbar ist.

1.2.4 Gender Mainstreaming

Auf EU-Ebene verabschiedeten die Mitgliedsstaaten 1997 den Vertrag von Amsterdam, in dem Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern bezüglich der Beschäftigungsmöglichkeiten als Grundsatz der europäischen Beschäftigungspolitik verankert wurden. Gemäß einer Definition des

Europarates von 1998 ist Gender Mainstreaming „die (Re)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsatzpolitischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechtsbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle normalerweise an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteure einzubringen.“

Gender Mainstreaming meint die Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit in sämtliche Politikbereiche inklusive Berücksichtigung der Position der Männer und hat die Herstellung von Gleichstellung der Geschlechter und Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zum Ziel. Im Mittelpunkt der Betrachtungen stehen aus Sicht des Gender Mainstreaming die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Politiken unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensbedingungen, Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern. Die Förderung der Chancengleichheit darf sich allerdings nicht nur auf spezielle Maßnahmen für Frauen beschränken, sondern sollte in allen Politikfeldern (z.B. Wirtschafts-, Sozial-, Arbeitsmarktpolitik) Berücksichtigung finden. Das bedeutet, dass sich nicht nur die Frauenpolitik, sondern alle Politikbereiche dem Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Sinne eines gesellschaftlichen Konsens verpflichtet fühlen sollen.

Die sogenannte Gender-Richtlinie bezieht sich auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Diese Richtlinie ist neben weiteren vom Rat der EU erlassenen Gleichbehandlungsrichtlinien im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in deutsches Recht umgesetzt worden und gilt somit neben weiteren gleichstellungsrelevanten Rechtsbestimmungen wie z.B. das Landesgleichstellungsgesetz NRW.

Die Stadt Sendenhorst bekennt sich zu den Grundsätzen des Gender Mainstreaming. Bei allen Maßnahmen der Personalwirtschaft wird der Ansatz des Gender Mainstreaming berücksichtigt.

1.3 Maßnahmen zur Frauenförderung

1.3.1 Personalwirtschaft

Die nachfolgenden Grundsätze konkretisieren die Umsetzung der Regelungen aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) für die Stadt Sendenhorst.

1.3.1.1 Ausschreibungsverfahren

Berufsbezeichnungen in Stellenausschreibungen werden in der weiblichen und männlichen Form gefasst. Begründete Ausnahmen werden zwischen den Fachbereichen, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung vereinbart.

Grundsätzlich ist Teilzeitarbeit auf allen Arbeitsplätzen möglich. Dies gilt auch für Stellen mit Führungsfunktion. Ausnahmen sind zulässig, wenn nachvollziehbare und

schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können, zu erwarten sind. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erhalten die Ausschreibungstexte folgenden Hinweis:

„Die Stadt Sendenhorst verfolgt das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Bewerbungen von Frauen werden daher ausdrücklich begrüßt. Teilzeitarbeit ist grundsätzlich möglich. Auswahlentscheidungen erfolgen, sofern nicht andere Rechtsvorschriften zu beachten sind, unter Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen.“

Das Anforderungsprofil einer Stelle und die wesentlichen Anforderungskriterien werden bereits in der Stellenausschreibung formuliert.

Zur Feststellung einer Unterrepräsentanz von Frauen sind gemäß LGG Bereiche zu definieren. Die Feststellung, ob eine Unterrepräsentanz vorliegt, erfolgt durch den Vergleich der Anzahl der Mitarbeiterinnen mit der Anzahl der Mitarbeiter in dem entsprechenden Bereich in der Entgeltgruppe, mit der die zu besetzende Stelle ausgeschrieben wird.

1.3.1.2 Stellenbesetzungsverfahren

Soweit in der angestrebten Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen bzw. bei internen Umsetzungen bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen oder andere Rechtsvorschriften zu beachten sind (z.B. SGB IX und/oder AGG).

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.

Auswahlverfahren, insbesondere Auswahlkriterien und Einstellungstests, sind geschlechtergerecht zu gestalten. An allen Auswahlverfahren kann sich die Gleichstellungsbeauftragte beteiligen und ist in diesem Fall Mitglied der Auswahlkommission.

Bei der Einstellung werden Frauen oder Männer, die ihre Erwerbstätigkeit wegen der Kindererziehung oder wegen der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen eingeschränkt haben, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen oder andere Rechtsvorschriften dem entgegenstehen.

Bei der Übernahme von Auszubildenden werden, soweit Bedarf besteht und freie Planstellen im Stellenplan vorhanden sind, Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen.

1.3.1.3 Ausbildung

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Die Stadt Sendenhorst besetzt in den Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen, sofern Bewerberinnen mit gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zur Verfügung stehen und nicht in der Person eines Mitbewerbers oder einer Mitbewerberin liegende Gründe überwiegen oder andere Rechtsvorschriften dem entgegenstehen.

Notwendige organisatorische Bedingungen für die Ausbildung von Frauen oder Männern werden geschaffen.

1.3.1.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Stadt Sendenhorst erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben im Rahmen gesetzlicher und tarifrechtlicher Vorschriften sowie der Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt die Stadt Sendenhorst die familienbedingte Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung auch von männlichen Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften.

Die Verringerung der Arbeitszeit oder die Gewährung von Beurlaubung/Elternzeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit verringerter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur aus zwingenden sachlichen Gründen zulässig.

Wenn den Beschäftigten eine Teilzeitbeschäftigung in bisherigem Umfang nicht (mehr) zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zu Vollzeitbeschäftigung zugelassen werden, sofern entsprechende Anteile im Stellenplan zur Verfügung stehen. Gleiches gilt für Beurlaubungen.

Abwesenheit wegen Mutterschutz oder Elternzeit ist kein Auslöser für Rationalisierungen oder Maßnahmen zur Stelleneinsparung.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält von allen durch Mutterschutz/Elternzeit frei werdenden Stellen unverzüglich Kenntnis.

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen Reststundenkontingente, sind diese vorrangig den Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern anzubieten, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

1.3.2 Personalentwicklung

Personalentwicklung verfolgt auch das Ziel einer geschlechtergerechten Beschäftigungsstruktur. Demnach haben Frauen wie Männer die gleichen Zugangschancen zu allen Maßnahmen der Personalentwicklung.

Bei Fortbildungen, Abordnungen oder Umsetzungen, die dazu dienen, Qualifikationen zu erlangen, die später zu einer Beförderung bzw. Höhergruppierung führen können, werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung solange vorrangig berücksichtigt, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen vertreten sind. Dies gilt nur, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Führungskräfte sind verpflichtet, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertigere Stellen zu motivieren und sie dabei zu unterstützen.

Die Verwaltung stellt sicher, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Aus- und Fortbildungsangebote rechtzeitig informiert werden. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubte. Führungskräfte unterstützen die Fort- und Weiterbildungsbemühungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Teilnahme von Mitarbeiterinnen an spezifischen Seminaren für Frauen ist zu ermöglichen.

2. Analyse

Zur Analyse, inwieweit frauenfördernde Maßnahmen bei der Stadt Sendenhorst erreicht bzw. vorhanden sind, werden im Nachfolgenden die Personalbestandsdaten zum Stichtag 30.06.2017 als Beurteilungsgrundlage dargestellt, im übrigen als Bezugsdaten die Jahre 2013-2016 gewählt. In die Erhebung einbezogen sind alle Stammkräfte einschl. der in Sonderurlaub usw. befindlichen Bediensteten. Wahlbeamte, Vertretungs-, Aushilfs- und sonstige befristet eingestellte Beschäftigte sowie Auszubildende sind nicht berücksichtigt. Die Erhebung schließt auch die den Werken zugeordneten Beschäftigten ein.

2.1 Personalwirtschaft

2.1.1 Beschäftigtendaten

Bei der Stadt Sendenhorst standen zum Erhebungsstichtag 30.06.2017 insgesamt 86 Personen in einem unbefristeten Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis. Davon sind 47 Frauen und 39 Männer. Der Frauenanteil liegt damit bei 54,65 %.

2.1.2 Personalbestand nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Von den Gesamtbeschäftigten sind:

verbeamtet: 7, davon 5 Frauen und 2 Männer
tarifbeschäftigt: 79, davon 42 Frauen und 37 Männer

Bei den verbeamteten Beschäftigten ist der gesetzlich angestrebte Frauenanteil von 50 v. H. damit voll erfüllt (hier: 71,43%).

Bei den Tarifbeschäftigten ist die Quote mit einem Frauenanteil von 53,16 % ebenfalls erfüllt.

2.1.3 Verhältnis Vollzeitbeschäftigte/Teilzeitbeschäftigte

Von den insgesamt 86 Beschäftigten sind:

vollzeitbeschäftigt: 49, davon 14 Frauen und 35 Männer
teilzeitbeschäftigt: 37, davon 33 Frauen und 4 Männer

Der hohe Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten ist einerseits auf entsprechende Wünsche der Betroffenen zurück zu führen, aber auch darin begründet, dass in vielen Fällen die Arbeitszeiten durch bestimmte Grundlagen bestimmt werden, z.B. bei den Reinigungskräften, Schulsekretärinnen und Hallenbadkassiererinnen.

2.1.4 Beschäftigte nach Laufbahngruppen

Zum Erhebungsstichtag 30.06.2017 stellt sich die Einweisung in Besoldungsgruppen für die beamteten Bediensteten wie folgt dar:

BesGr A 13 (g.D.)	1 Beamtin
BesGr A 12	-
BesGr A 11	2 Beamtinnen und 1 Beamter
BesGr A 10	1 Beamtin
BesGr A 9 g.D.	-
BesGr A 9 m.D.	1 Beamter
BesGr. A 7	1 Beamtin

Hier ist festzustellen, dass in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes die Frauenquote mit 80 % (= 4 Frauen – 1 Mann) erfüllt ist. Auch in den Beförderungssämtern A 11/A 12 ist eine Erfüllung der Zielquote mit einem Verhältnis von 66,66 % Frauen (2) zu 33,33 % Männern (1) gegeben.

Die Tarifbeschäftigten sind zum Erhebungsstichtag wie folgt eingruppiert:

Höherer Dienst (EG 13 – EG 15)

Keine.

Gehobener Dienst

EG 12	2, davon 1 Frau und 1 Mann
EG 11	3, davon 1 Frau und 2 Männer
EG 10	5, davon 3 Frauen und 2 Männer
EG 9	13, davon 7 Frauen und 6 Männer

Mittlerer Dienst

EG 8	11, davon 7 Frauen und 4 Männer
EG 7	-
EG 6	25, davon 11 Frauen und 14 Männer
EG 5	8, davon 2 Frauen und 6 Männer

Einfacher Dienst

EG 4	4, davon 3 Frauen und 1 Mann
EG 3	1, davon 0 Frauen und 1 Mann
EG 2	6, davon 6 Frauen und 0 Männer
EG 1	1, davon 1 Frau und 0 Männer

Von den insgesamt 23 Stellen des gehobenen Dienstes sind 12 (= 52,17 %) von Frauen und 11 (= 47,83 %) von Männern besetzt. In diesem Bereich ist der Gleichstellungsauftrag somit ebenfalls erfüllt.

Von den insgesamt 44 dem mittleren Dienst zuzuordnenden Beschäftigten sind 20 und damit 45,45 % Frauen.

Im einfachen Dienst sind von insgesamt 12 Beschäftigten 10 Frauen. Hier sind nach den tarifrechtlichen Vorschriften u.a. Reinigungskräfte, Kassiererinnen und ungelernte Kräfte einzugruppiert. Da es sich zudem im Gebäudereinigungs- und Kassierer/innenbereich um Arbeitsstellen mit einer geringen Wochenarbeitszeit handelt, haben sich in der Vergangenheit ausschließlich Frauen um freie Stellen beworben.

2.1.5 Ausschreibungsverfahren

In den Jahren 2013 und 2016 sind bei der Stadt Sendenhorst insgesamt 8 dauerhaft zu besetzende Stellen ausgeschrieben worden. Bei allen 8 Stellen erfolgte eine externe Ausschreibung, weil im Personalbestand keine Beschäftigten mit der geforderten Qualifikation vorhanden waren.

Im Einzelnen stellten sich diese Ausschreibungen wie folgt dar:

1 Stellenbesetzung Gärtner am BBH:

Eingegangene Bewerbungen = 34, davon 1 Frau und 33 Männer
Besetzt wurde die Stelle mit einem Mann.

2 Stellenbesetzung Stelle 42.1 (Soziale Angelegenheiten):

Eingegangene Bewerbungen = 103, davon 64 Frauen und 39 Männer
Besetzt wurde die Stelle mit einem Mann bis zum 31.05.2016.

3 Stellenbesetzung Stelle 42.1 (Soziale Angelegenheiten):

Eingegangene Bewerbungen = 35, davon 22 Frauen und 13 Männer
Besetzt wurde die Stelle mit einer Frau ab dem 01.06.2016.

4 Stellenbesetzung Stabstelle Wirtschaftsförderung:

Eingegangene Bewerbungen = 30, davon 9 Frauen und 21 Männer
Besetzt wurde die Stelle mit einer Frau.

5 Stellenbesetzung Gärtner am BBH:

Eingegangene Bewerbungen = 22, davon 2 Frauen und 20 Männer
Besetzt wurde die Stelle mit einem Mann.

6 Stellenbesetzung Stelle Hausmeister Ludgerusschule Albersloh:

Eingegangene Bewerbungen = 4, davon 0 Frauen und 4 Männer
Besetzt wurde die Stelle mit einem Mann.

7 Stellenbesetzung Hausmeister Kardinal-von-Galen-Grundschule Sendenhorst:

Eingegangene Bewerbungen = 13, davon 0 Frauen und 13 Männer
Besetzt wurde die Stelle mit einem Mann.

8 Stellenbesetzung Leiter Kläranlage:

Eingegangene Bewerbungen = 4, davon 1 Frau und 3 Männer
Besetzt wurde die Stelle mit einem Mann.

2.1.6 Ausbildung

In den Jahren 2013 bis 2016 sind folgende Ausbildungsstellen besetzt worden:

- 2013 = 1 Stelle Bachelor of Laws (Stelle konnte nicht besetzt werden)
 1 Stelle Fachangestellte für Bäderbetriebe (Stelle konnte nicht besetzt werden)
- 2014 = 1 Stelle als Fachangestellte/r für Bäderbetriebe
 Bewerbungen: 2, davon 2 Frauen und 0 Männer
 Die Besetzung erfolgte mit einer weiblichen Bewerberin.
 1 Stelle als Gärtner/in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau
 (Stelle konnte nicht besetzt werden)
- 2015 = 1 Stelle als Verwaltungsfachangestellte/r
 Bewerbungen: 25, davon 16 Frauen und 9 Männer
 Die Besetzung erfolgte mit einer weiblichen Bewerberin.
- 2016 = 1 Stelle als Straßenwärter/in
 Bewerbungen: 8, davon 0 Frauen und 8 Männer
 Die Besetzung erfolgte mit einem männlichen Bewerber.

2.1.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zum Stichtag 30.06.2017 befanden sich insgesamt 2 Beschäftigte in Sonderurlaub/ Mutterschutz/Elternzeit/Rente auf Zeit, davon 2 Frauen.

In der Vergangenheit wurde zwischen Dienststelle und Betroffenen immer eine einvernehmliche Lösung gefunden, um Familie und Beruf miteinander kombinieren zu können.

2.1.8 Beschäftigte in handwerklichen Berufen

Hierunter erfolgt eine Zusammenfassung der Beschäftigten des Baubetriebshofes, der Werke, der Fachangestellten für Bäderbetriebe und der Hausmeister.

Gesamtbeschäftigte: 25, davon 1 Frau und 24 Männer

2.2 Personalentwicklung

Fortbildungsangebote, eintägige sowie mehrtägige, wurden in den Jahren 2013-2016 von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen intensiv genutzt.

Im Bereich der beruflichen Qualifikation hat sich eine Mitarbeiterin durch erfolgreiche Teilnahme am Angestelltenlehrgang II weitergebildet.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden und werden der Verwaltung bekannte Fortbildungsangebote der Studieninstitute und anderer Fortbildungsträger zur Kenntnis gebracht. Vorgebrachten Wünschen auf Seminarteilnahme wird möglichst entsprochen. Die Vorgesetzten sind angehalten, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf geeignete Fortbildungsveranstaltungen zum Aufgabenbereich hinzuweisen und zu einer Teilnahme zu motivieren.

2.3 Höhergruppierungen/Beförderungen

In den Jahren 2013 bis 2016 sind folgende Höhergruppierungen/Beförderungen erfolgt:

2013 = 2, davon 2 Frauen und 0 Männer
2014 = -
2015 = 2, davon 0 Frauen und 2 Männer
2016 = 3, davon 1 Frau und 2 Männer

2.4 Personalbestand an Führungskräften

Führungskräfte sind alle Beschäftigten, die Personalverantwortung tragen und denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstellt sind, denen gegenüber sie weisungsbefugt sind. Dies sind bei der Stadt Sendenhorst alle Dienstbereichsleiterinnen und Dienstbereichsleiter sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter.

Zum Stichtag 30.06.2017 sind diese Stellen wie folgt besetzt:

Dienstbereichsleitung	3 Männer	1 Frau
Stellvertretung	2 Männer	2 Frauen

Ausgeübt werden diese Funktionen durch 3 Frauen und 5 Männer, die hierbei in keiner Doppelfunktion tätig sind.

3. Prognose und Zielvorgaben für den Zeitraum 2018 – 2020

3.1 Prognose der Beschäftigungsentwicklung

Für die Festsetzung von Zielvorgaben bzw. Einzelmaßnahmen im Frauenförderplan für die kommenden 3 Jahre ist es notwendig, die Entwicklung der Personalsituation bei der Stadt Sendenhorst zu prognostizieren. Bei der Prognose handelt es sich um eine Abschätzung neu zu besetzender Stellen in den Bereichen, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen festgestellt wurde. Prognostiziert bzw. berechnet werden dabei freie Stellen, frei werdende Stellen (z.B. altersbedingtes Ausscheiden), neu einzurichtende Stellen und entfallende Stellen.

Danach sind in den kommenden 3 Jahren vorbehaltlich weiterer Organisationsentscheidungen bei der Stadt Sendenhorst voraussichtlich folgende Stellen (neu) zu besetzen:

3.1.1 Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“

Zum Ende des Jahres 2017 scheidet der DBL 6 (Planen Bauen und Eigenbetriebe) aus dem Dienst der Stadt Sendenhorst aus. Die Stelle wird wieder geteilt in DBL und Leiter Eigenbetriebe. Die letztere Stelle konnte bereits wieder besetzt werden. Bei der DBL muss der Verlauf des zweiten Ausschreibungsverfahrens abgewartet werden.

Des Weiteren scheidet zum 31.03.2018 die Dienstbereichsleiterin ½ (Zentrale Steuerung und Finanzen) aus dem Dienst der Stadt Sendenhorst aus.

Die Stelle AW.1 (Eigenbetrieb Abwasser) wird auch aufgrund von Kündigung zum 01.04.2018 vakant. Hier erfolgte bereits eine interne Stellenausschreibung. Es gibt zwei Bewerberinnen auf diese Stelle (u. a. eine Auszubildende, die in 2018 die Prüfung ablegen wird).

Ebenfalls wird zum 01.04.2018 die Stelle der Schulsekretärin der Ludgerusschule Albersloh neu zu besetzen sein.

3.1.2 Berufsgruppe „Handwerk/Technik“

Aktuell sind hier keine Vakanzen in den nächsten Jahren zu verzeichnen. Sofern hier Ausfälle zu verzeichnen sind, soll in diesem Bereich bei einer Wiederbesetzung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine Frau eingestellt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

3.1.3 Ausbildung

Die Stadt Sendenhorst bildet kontinuierlich in verschiedenen Bereichen aus. Folgende Planung ist für die künftigen Jahre vorgesehen:

2017	Verwaltungsfachangestellte (Die Besetzung erfolgte mit einer weiblichen Bewerberin)
2018	Verwaltungsfachangestellte (Die Besetzung erfolgt mit einer weiblichen Bewerberin) Fachangestellte für Bäderbetriebe (Es liegen zurzeit noch keine geeigneten Bewerbungen vor)
2019	Verwaltungsfachgestellte/r (Die Ausschreibung erfolgt im Jahr 2017)
2020	Bachelor of Laws (Die Ausschreibung erfolgt im Jahr 2018) Straßenwärter/in (Die Ausschreibung erfolgt im Jahr 2018)

3.2 Zielvorgaben

3.2.1 In den handwerklichen Bereichen (mit Ausnahme des Reinigungssektors) sind Frauen in weit geringerem Maß als Männer beschäftigt. Zielvorgabe ist es daher, freie Stellen bei gleicher Eignung und Befähigung verstärkt mit Frauen zu besetzen, um hier den Frauenanteil zu erhöhen.

- 3.2.2 Sollten darüber hinaus weitere Stellen zu besetzen sein, finden die im Frauenförderplan formulierten Grundlagen entsprechende Anwendung.
- 3.2.3 Für Ausbildungsplätze im technisch/handwerklichen Bereich sind wie bisher ausdrücklich auch Frauen zur Bewerbung aufzufordern.
- 3.2.4 Die Dienststelle bzw. die Führungskräfte stellen sicher, dass alle Beschäftigten (einschließlich derjenigen, die sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befinden) frühzeitig über infrage kommende Fort- und Weiterbildungsangebote informiert werden.
- 3.2.5 Sofern Anträge auf Sonderurlaub, Teilzeit oder Reduzierung der Arbeitszeit von Beschäftigten gestellt werden, wird die Gleichstellungsbeauftragte informiert. Seitens der Verwaltung werden die individuellen Wünsche der Beschäftigten, soweit möglich, berücksichtigt.
- 3.2.6 Eine Reduzierung der Arbeitszeit/Teilzeitarbeit darf bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, bei der Besetzung höherwertiger Stellen und bei Beurteilungen nicht nachteilig berücksichtigt werden.
- 3.2.7 Alle Stellen sind grundsätzlich teilbar. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen. Jede neu zu schaffende bzw. neu zu besetzende Stelle wird auf Teilbarkeit geprüft. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in die Prüfung einbezogen.
- 3.2.8 Anträgen auf Beschäftigung während der Elternzeit wird im Rahmen der Rechtsvorschriften stattgegeben, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird zu allen Anträgen beteiligt.
- 3.2.9 Anträgen auf vorzeitige Beendigung einer Beurlaubung bzw. der Elternzeit wird entsprochen, soweit ein der Qualifikation entsprechender Arbeitseinsatz bei entsprechender Stellenkapazität möglich ist.
- 3.2.10 Wenn den Beschäftigten eine Teilzeitbeschäftigung in bisherigem Umfang nicht (mehr) zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zu Vollzeitbeschäftigung zugelassen werden, sofern entsprechende Anteile im Stellenplan zur Verfügung stehen.

4. Schlussbestimmungen

4.1 Controlling

Der Frauenförderplan wird kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben.

Nach Ablauf von 3 Jahren hat die Dienststelle einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat zusammen mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen.

Die Regelungen dieses Frauenförderplanes gelten in jedem Falle weiter, bis die Beschlussfassung des Rates über einen Frauenförderplan für den anschließenden Zeitraum entsprechend dem LGG vorliegt.

4.2 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikels 3 GG, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie der Umsetzung dieses Frauenförderplanes mit. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Dienstbereichen bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte.

Zur effektiven Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte der Verwaltungsleitung direkt unterstellt und fachlich weisungsfrei.

4.3 Inkrafttreten und Bekanntmachung

Die in diesem Frauenförderplan getroffenen Regelungen gelten unter dem Vorbehalt, dass gesetzliche und/oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen. Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Rates in Kraft.

Nach Inkrafttreten wird der Frauenförderplan allen Beschäftigten in geeigneter Form zur Kenntnis gegeben.