

**Bericht zum  
Frauenförderplan  
für die Jahre 2007 bis 2012  
und  
Fortschreibung  
des Frauenförderplans  
bis zum 31.12.2015**

1.	Allgemeines .....	4
2.	Grundsätzliches zur Datenermittlung für den Bericht zum Frauenförderplan sowie für die Fortschreibung des Frauenförderplans bis zum 31.12.2015 .....	4
3.	Analyse der Personalentwicklung vom 01.01.2007 bis 31.12.2012 .....	5
3.1	Frauenanteil in den einzelnen Laufbahngruppen getrennt nach Beschäftigungsarten .....	5
3.1.1	Gehobener Dienst.....	6
3.1.2	Mittlerer Dienst.....	7
3.1.3	Einfacher Dienst.....	8
3.2	Frauenanteil in Führungspositionen .....	8
3.3	Teilzeit getrennt nach Laufbahngruppen .....	8
3.3.1	Gehobener Dienst.....	9
3.3.2	Mittlerer Dienst.....	9
3.3.3	Einfacher Dienst.....	10
4.	Auswertung der Zielvorgaben des Frauenförderplans vom 01.01.2004 bis 31.12.2006 und Darstellung der Entwicklung bis zum 31.12.2012 .....	10
4.1	Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Förderung der Gleichberechtigung .....	11
4.1.1	Gehobener Dienst.....	11
4.1.2	Mittlerer Dienst.....	15
4.1.3	Reformiertes Beurteilungswesen und Dokumentation des Auswahlverfahrens.....	15
4.1.4	Ausbildung .....	16
4.2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	18
4.2.1	Teilzeit.....	18
4.2.2	Elternzeit und Beurlaubung.....	18

4.2.3	Arbeitszeitmodelle und alternierende Telearbeit .....	19
5.	Fortschreibung des Frauenförderplans bis zum 31.12.2015 .....	20
5.1	allgemeine Maßnahmen .....	20
5.1.1	Geschlechtergerechte Verwaltungskultur .....	20
5.1.2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	21
5.1.3	Stellenausschreibung.....	25
5.1.4	Stellenbesetzung .....	26
5.1.5	Ausbildung .....	27
5.1.6	Auswahlkriterien.....	27
5.1.6.1	Vorgaben des LGG .....	28
5.1.6.2	Auswahlkriterien bei Einstellungen .....	28
5.1.6.3	Auswahlkriterien bei internen Stellenbesetzungen .....	29
5.1.6.4	Beförderungsrichtlinien .....	30
5.1.7	Fortbildung und Qualifizierung.....	31
5.1.8	Beteiligung von Frauen in Gremien .....	34
5.1.9	Belästigung am Arbeitsplatz .....	34
5.1.10	Steuerungsprozess Frauenförderplan .....	34
5.1.11	Auswirkungen von Rechtsänderungen .....	35
5.2	Personalstrukturstatistik mit Prognose und konkreter Zielvorgabe getrennt nach Laufbahnen bis zum 31.12.2015 .....	36
5.2.1	Höherer und Gehobener Dienst.....	37
5.2.2	Mittlerer Dienst .....	40
5.2.3	Einfacher Dienst.....	42
6.	Stellungnahme und Bericht der Gleichstellungsbeauftragten .....	42

1. **Allgemeines** Am 04.11.1999 ist durch den Landtag NRW das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verabschiedet worden und am 20.11.1999 in Kraft getreten. Gemäß § 5a LGG ist seitens der Dienststelle unter Mitwirkung der Gleichstellungsstelle ein Frauenförderplan für die Stadtverwaltung mit einer Geltungsdauer von drei Jahre zu erstellen. Der Frauenförderplan möchte dazu beitragen, eine verfassungskonforme berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen.

Der Rat der Stadt Hamminkeln hat am 14.04.2005 den Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Hamminkeln für den Zeitraum 01.01.2004 bis 31.12.2006 verabschiedet. Der Frauenförderplan für den Zeitraum vom 01.01.2007 bis 31.12.2009 und 01.01.2010 bis 31.12.2012 konnte aus organisatorischen Gründen nicht abschließend erarbeitet werden. Eine nachträgliche Erstellung wird im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten nicht für sinnvoll erachtet. Der Frauenförderplan gilt für die Beschäftigten der Stadt Hamminkeln mit Ausnahme der Wahlbeamten.

Gemäß § 5a Abs. 6 LGG ist nach Ablauf der drei Jahre ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten. Der Bericht bezieht sich in diesem Fall aus o.g. Gründen auf den Zeitraum 01.01.2007 bis 31.12.2012. Zudem ist ein Vergleich der statistischen Daten mit den Zielvorgaben des letzten Frauenförderplans, d.h. den Zeitraum 01.01.2004 bis 31.12.2006, durch die Umstellung der Personalsoftware im Jahre 2005 und auch durch die Umstellung von BAT bzw. BMT/G auf TVöD zum Teil (Ausweisung Arbeiter und Angestellte als Tarifbeschäftigte) nur bedingt aussagekräftig.

Zugleich ist der Frauenförderplan für weitere drei Jahre neu aufzustellen bzw. fortzuschreiben.

2. **Grundsätzliches zur Datenermittlung für den Bericht zum Frauenförderplan sowie für die Fortschreibung** Sowohl der Bericht als auch der 3. Frauenförderplan der Stadtverwaltung Hamminkeln für die Jahre 2013 bis 2015 legen gemäß den mit Runderlass des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW vom 27.04.01 herausgegebenen „Handlungsempfehlungen für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in den Kommunen“ nicht mehr die Stellenzahl, sondern die Beschäftigtenzahl zugrunde.

**des Frauenförderplans bis zum 31.12.2015**

Aufgrund der o.g. Änderungen bezüglich der Eingruppierungen im Arbeiter- und Angestelltenbereich seit dem 2. Frauenförderplan, werden die Laufbahngruppen, abweichend von den vorherigen, im 3. Frauenförderplan wie folgt zusammengefasst:

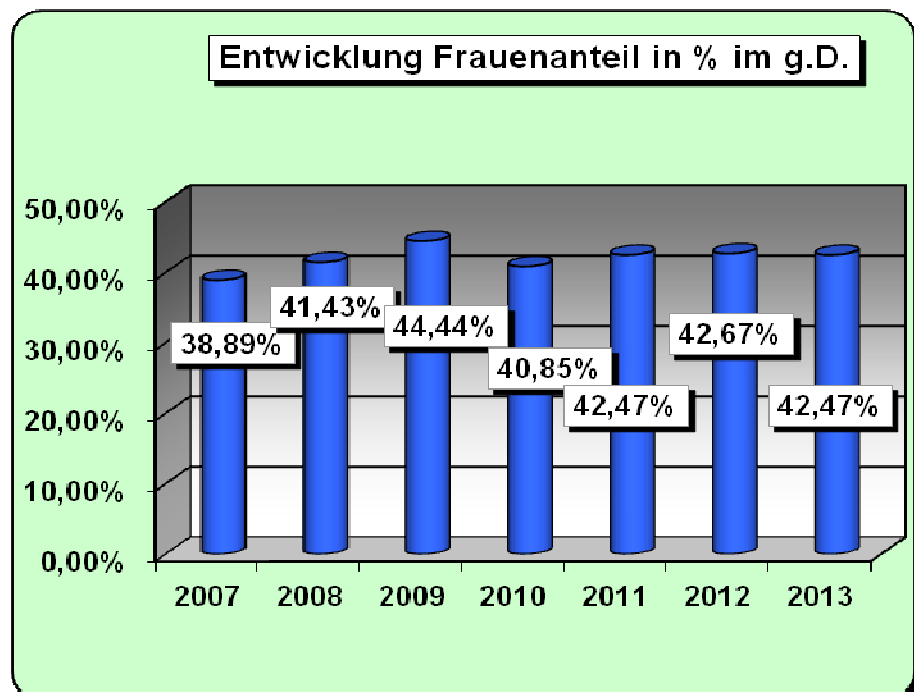
- höherer Dienst
  - Beamte: A13 h.D. bis A15
  - Tarifbeschäftigte: E13
  
- gehobener Dienst
  - Beamte: A9 bis A13g.D.
  - Tarifbeschäftigte: E9 bis E12
  - Sozial- und Erziehungsdienst: S11 bis S15
  
- mittlerer Dienst
  - Beamte: A5 bis A9 m.D.
  - Tarifbeschäftigte: E5 bis E8
  - Sozial- und Erziehungsdienst: S4, S6, S8
  
- einfacher Dienst
  - Tarifbeschäftigte: E1 bis E4

**3. Analyse der Personalentwicklung vom 01.01.2007 bis 31.12.2012**  
**3.1 Frauenanteil in den einzelnen Laufbahngruppen getrennt nach Beschäftigungsarten**

Die für den Bericht zum Frauenförderplan erforderliche Analyse der Personalentwicklung erfolgte jeweils zum Stichtag: 01. Januar.

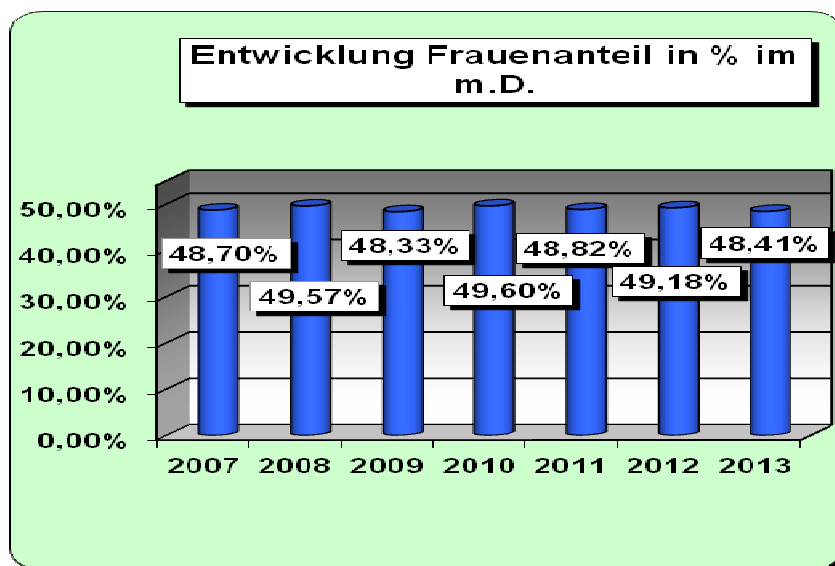
### 3.1.1 Gehobener Dienst

BesGr EntgGr	2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	insg.	davon w. in %	insg.	davon w. in %	insg.	davon w. in %	insg.	davon w. in %	insg.	davon w. in %	insg.	davon w. in %	insg.	davon w. in %
A13	2	50,00	1	100,00			3	0,00	3	0,00	3	0,00	3	0,00
A12	6	16,67	9	11,11	9	11,11	7	14,29	7	14,29	7	14,29	7	14,29
A11	9	33,33	6	50,00	5	60,00	5	40,00	7	57,14	8	50,00	8	62,50
A10	9	55,56	9	55,56	9	55,56	9	66,67	9	66,67	10	70,00	8	62,50
A9	1	0,00	2	50,00	4	75,00	3	66,67	3	66,67			1	100,00
Anwärter g.D.	2	100,00	2	100,00	2	50,00	2	50,00	2	50,00	1	0,00	1	0,00
Insg. Beamte	29	41,38	29	44,83	29	44,83	29	41,38	31	45,16	29	41,38	28	42,86
E12	2	0,00	1	0,00	1	0,00	1	0,00	1	0,00	2	50,00	2	50,00
E11	6	0,00	8	12,50	9	11,11	9	11,11	10	10,00	10	0,00	11	9,09
E10	10	60,00	9	66,67	10	80,00	8	75,00	7	71,43	7	71,43	7	71,43
E9	25	40,00	23	39,13	23	43,48	23	39,13	23	43,48	25	48,00	22	45,45
Insg. Tar.B	43	37,21	41	39,02	43	44,19	41	39,02	41	39,02	44	40,91	42	40,48
S15											1	100,00	1	100,00
S13							1	100,00	1	100,00	1	100,00	1	100,00
S11													1	0,00
Insg. Erz.							1	100,00	1	100,00	2	100,00	3	66,67
Insgesamt	72	38,89	70	41,43	72	44,44	71	40,85	73	42,47	75	42,67	73	42,47



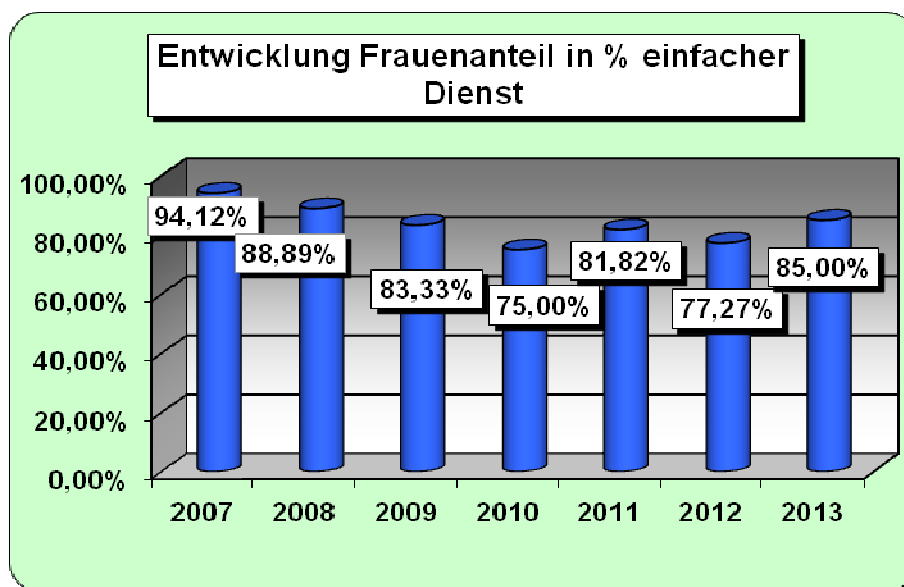
### 3.1.2 Mittlerer Dienst

BesGr EntgGr	2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	insg.	davon w. in %	insg.	davon w in %	insg.	davon w in %	insg.	davon w in %	insg.	davon w in %	insg.	davon w in %	insg.	davon w in %
A9	5	60,00	5	60,00	4	75,00	5	60,00	5	60,00	6	66,67	6	66,67
A8	2	50,00	3	33,33	3	33,33	2	50,00	3	66,67	2	50,00	2	50,00
A7	3	33,33	2	50,00	2	50,00	2	50,00	1	0,00	1	0,00	1	0,00
A6														
A5														
Anw är- ter m.D .														
Insg . Be- am- te	10	50,00	10	50,00	9	55,56	9	55,56	9	55,56	9	55,56	9	55,56
E8	12	75,00	15	80,00	12	91,67	12	91,67	11	90,91	10	90,00	12	83,33
E7	5	0,00	4	0,00	5	0,00	5	0,00	5	0,00	5	0,00	5	0,00
E6	62	43,55	61	42,62	68	41,18	67	35,82	69	36,23	67	34,33	68	33,82
E5	26	57,69	27	55,56	26	53,85	24	58,33	25	56,00	21	61,90	21	61,90
Insg Ang est.	105	48,57	107	49,53	111	47,75	108	45,37	110	44,55	103	43,69	106	43,40
S8											1	0,00	1	0,00
S6							7	100,00	8	100,00	9	100,00	10	100,00
S4							1	100,00						
Insg . Erz.							8	100,00	8	100,00	10	90,00	11	90,91
Insg- gesam- t	115	48,70	117	49,57	120	48,33	125	49,60	127	48,82	122	49,18	126	48,41



### 3.1.3 Einfacher Dienst

BesGr EntgGr	2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	insg.	davon w in %	insg.	davon w in %	insg.	davon w in %	insg.	davon w in %	insg.	davon w in %	insg.	davon w in %	insg.	davon w in %
E4	5	100,00	5	100,00	5	100,00	7	71,43	5	100,00	4	100,00	5	100,00
E3	3	66,67	3	66,67	3	66,67	3	33,33	3	33,00	3	66,67	2	50,00
E2a			1	0	1	0,00	1	0,00	1	0,00	1	0,00	1	0,00
E2	9	100	9	100	8	100,00	8	100,00	13	92,31	13	92,31	10	100,00
E1					1	0,00	1	0,00			1	0,00	2	50,00
Insgesamt	17	94,12	18	88,89	18	83,33	20	75,00	22	81,82	22	77,27	20	85,00



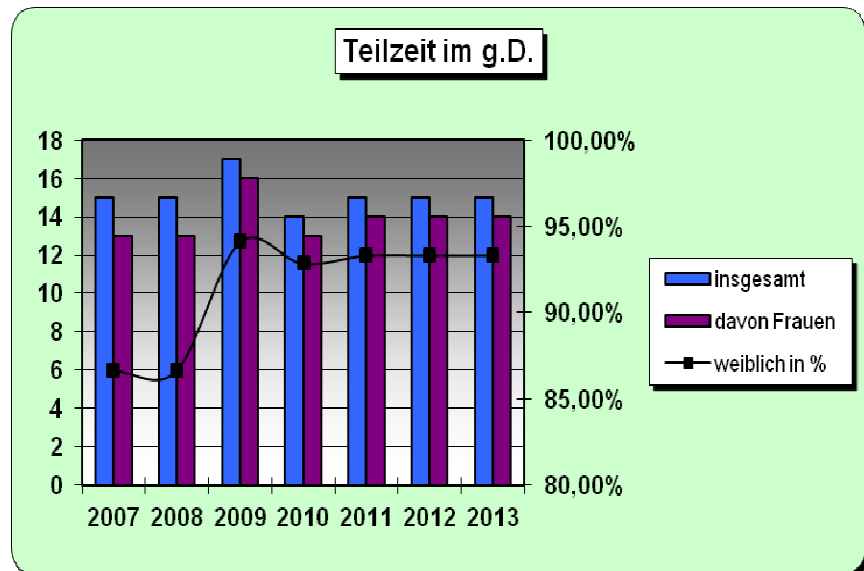
### 3.2 Frauenanteil in Führungspositionen

Jahr	Leitung Vorstandsbereich/FD		Stv. Leitung FD		Leitung Abteilung		Stabstellen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2007	1	11	2	7	1	9	1	1
2008	1	11	2	7	1	9	1	1
2009	1	11	2	7	1	9	1	1
2010	1	12	2	8	0	7	1	1
2011	2	11	2	8	0	7	1	1
2012	1	11	2	8	0	3	1	1

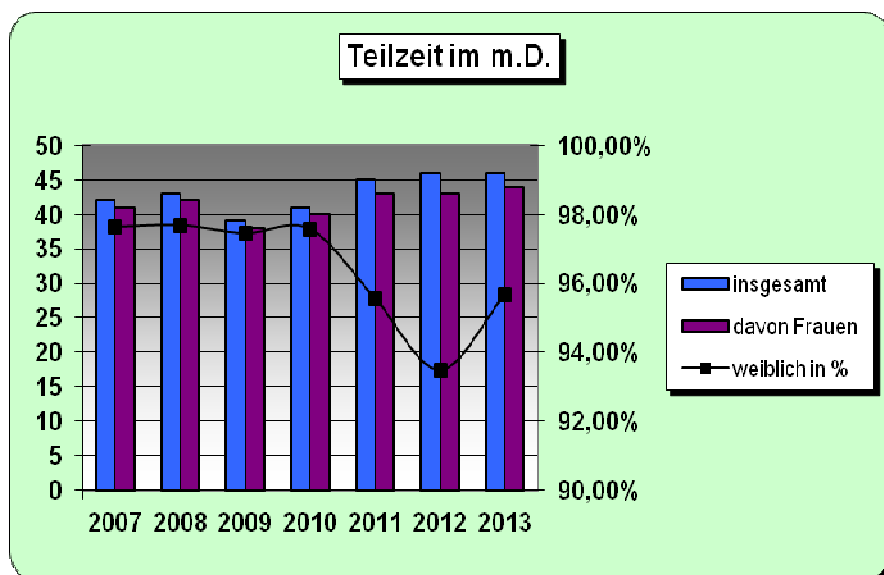
### 3.3 Teilzeit getrennt nach Laufbahngruppen



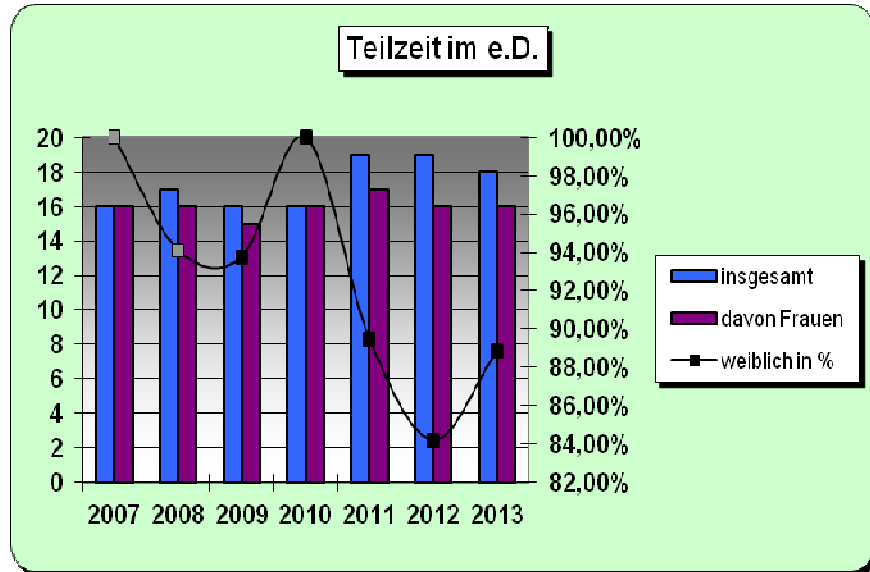
### 3.3.1 Gehobener Dienst



### 3.3.2 Mittlerer Dienst



### 3.3.3 Einfacher Dienst



#### 4. Auswertung der Zielvorgaben des Frauenförderplans vom 01.01.2004 bis 31.12.2006 und Darstellung der Entwicklung bis zum 31.12.2012

Die im Frauenförderplan für den Zeitraum 01.01.04 bis 31.12.06 vereinbarten Maßnahmen dienten zur Förderung

- des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen
- der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- der Gleichstellung.

Die hierzu vereinbarten Ziele und Maßnahmen wurden, wie den nachfolgenden Ausführungen zu entnehmen ist, nicht vollständig erreicht bzw. durchgeführt:

#### **4.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Förderung der Gleichberechtigung**

Einleitend ist hinsichtlich der Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen im Rahmen von Einstellungen bzw. Beförderungen und Höhergruppierungen auf Folgendes gemäß den Vorgaben des LGG hinzuweisen:

- Bei Einstellungen im Beamtenbereich ist der Frauenanteil in der jeweiligen Laufbahn maßgebliche Bezugsgröße für die Feststellung der Unterrepräsentanz.
- Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bezieht sich die Quote von 50 % auf das zu vergebende Amt bzw. die zu übertragende Tätigkeit, d.h. die damit verbundene Besoldungs- oder Entgeltgruppe.

##### **4.1.1 Gehobener Dienst**

Der zweite Frauenförderplan für den Zeitraum 01.01.04 bis 31.12.06 sah vor, den Frauenanteil im gehobenen Dienst in der Beschäftigungsgruppe der Beamten und Angestellten zu erhöhen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils im gehobenen Dienst sollte die zum Aufstieg zugelassene Mitarbeiterin bei Bestehen der Laufbahnprüfung 2005 in den gehobenen Dienst und die Inspektoranwärterin nach Bestehen der Laufbahnprüfung übernommen werden.

Diese Maßnahmen wurden getroffen.

Des Weiteren erfolgte die Einstellung von zwei Inspektoranwärter/innen im Jahr 2005. Hier wurden unter Berücksichtigung der Auswahlkriterien des LGG und des Frauenförderplans zwei weibliche Bewerberinnen ausgewählt. Diese haben im Jahr 2008 ihre Laufbahnprüfung bestanden und sind daraufhin auch übernommen worden. Allerdings hat eine Beamtin in 2011 ihr Dienstverhältnis beendet. Die Stelle wurde daraufhin mit einer Tarifbeschäftigten des mittleren Dienstes nachbesetzt, die in 2011 den 2. Angestelltenlehrgang absolviert hatte.

Als Ziel für den Zeitraum 2004 bis 2006 wurde vereinbart den Frauenanteil im gehobenen Dienst von 33,33 % auf 35,38 % zu steigern. Am 1.1.2007 betrug der Anteil im gehobenen Dienst 38,89 %. Die

Vereinbarung wurde demnach eingehalten. Zum 1.1.2013 hat sich der Frauenanteil noch einmal auf 42,47 % erhöht.

Dieser Anstieg ist darauf zurück zu führen, dass im gehobenen Verwaltungsdienst der Frauenanteil sowohl in der Gruppe der Tarifbeschäftigten als auch in der der Beamten erhöht werden konnte. Es liegt allerdings immer noch eine Unterrepräsentanz vor.

Allgemein wurde festgelegt, neben der Zulassung zum Aufstieg bzw. zum Angestelltenlehrgang II durch Einstellung und durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bzw. durch Beförderungen der Unterrepräsentanz von Frauen in den Beförderungssämtern bzw. in der Laufbahn des gehobenen Dienstes insgesamt unter Beachtung der im LGG und im Frauenförderplan festgelegten Kriterien entgegenzuwirken.

#### Einstellungen:

Wie bereits auf der vorherigen Seite dargestellt wurden im Jahr 2005 zwei Inspektoranwärterinnen eingestellt (s.o.). Weitere Einstellung von Frauen für den gehobenen Dienst im Gültigkeitszeitraum des 2. Frauenförderplans (01.01.04 bis 31.12.2006) sind nicht erfolgt.

Bis zum 31.12.2012 sind hingegen weitere Einstellungen zu verzeichnen.

So konnte einer in 2007 neu eingestellten Mitarbeiterin eine EG10-Stelle zugewiesen werden, die nach Umsetzung eines Mitarbeiters der Bauordnung frei geworden war.

Außerdem wurde für eine Stelle der Entgeltgruppe 9 im Bereich Verwaltungsvorstand nach dem Eintritt einer Kollegin in die Freizeitphase der Altersteilzeit eine weibliche Bewerberin in 2008 ausgewählt.

Im Jahr 2008 sind ebenfalls zwei Einstellungen für den Beruf der/des Inspektoranwärterin/s vorgenommen worden, wovon eine Frau einen Ausbildungsplatz erhalten hat. Auch diese Inspektoren sind nach ihrer Ausbildung übernommen worden. Allerdings hat hier der Beamte in 2012 sein Dienstverhältnis beendet.

Ebenfalls wurde in 2012 eine technische Prüferin in der örtlichen

Rechnungsprüfung in der Entgeltgruppe 11 TVöD eingestellt.

Weitere externe Einstellungen von Frauen im gehobenen Dienst wurden nicht vorgenommen.

#### Übertragung höherwertiger Tätigkeiten,

#### Beförderungen und

#### Leitungsfunktionen:

Wie dem Bericht zu entnehmen ist, besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Beförderungssämtern (A12, EntGr. 11). Hier handelt es sich zumeist um Leitungs- bzw. stv. Leitungsfunktionen, bei denen Frauen erheblich unterrepräsentiert sind.

Zur Befähigung eventueller zukünftiger Führungskräfte wurde die Fortbildungsveranstaltung „In Zukunft führen“ angeboten. Hieran haben zwei weibliche und vier männliche Mitarbeiter nach interner Ausschreibung teilgenommen. Weitere Bewerbungen von Frauen sind nicht eingegangen.

Zwei der männlichen Teilnehmer konnten in der Zwischenzeit ihr Aufgabengebiet durch Arbeitsanreicherung erweitern (Leiter FD 20, Leiter FD 63).

Eine Fachdienstleiterin konnte nach interner Ausschreibung die Funktion der Kämmerin und Vorstandsbereichsleitung in 2006 übertragen werden, die jedoch mittlerweile vorzeitig in den Ruhestand gegangen ist. Die Nachfolge wurde dem Leiter FD 20 übertragen. Die übrigen freigewordenen Leitungsstellen der FD 14, 20, 22 und 32 sowie die neugeordneten Vorstandsbereiche wurden männlichen Mitarbeitern übertragen. Die Leitung des Bauamtes wurde unterteilt und wird nun von zwei männlichen Mitarbeitern wahrgenommen. Die Besetzung mit männlichen Bewerbern erfolgte mangels weiblicher Bewerberinnen bzw. teilweise auch aufgrund fehlender Qualifikation. Hingegen wurde die Leitung des FD 40 einer weiblichen Mitarbeiterin übertragen.

Zudem wurde die Controllingstelle im FD 20, die nach A12 bewertet ist, nach interner Ausschreibung mit einer Beamtin des gehobenen Dienstes besetzt.

Daneben konnte einer Mitarbeiterin der Kasse in 2009 die Verantwortung für den Zahlungsverkehr als Leitungsfunktion übertragen werden, wodurch die Mitarbeiterin von EntGr. 6 nach EntGr. 9 TVÖD befördert werden konnte.

Ebenfalls konnte einer nach Bestehen der Laufbahnprüfung in 2005 übernommenen Inspektoranwärterin, die zunächst im Bereich der ARGE tätig war, mittlerweile im Ordnungsamt eingesetzt wird, nach A 11 BBesO befördert werden.

Bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist allerdings zu beachten, dass bei relativ kleinen Organisationseinheiten sich naturgemäß selten die Möglichkeit bietet, bei der Übertragung neuer und zusätzlicher Aufgaben eine Auswahl zwischen mehreren Dienstkräften zu haben. Hierauf wurde bereits in den vorigen Frauenförderplänen hingewiesen.

Zudem verbietet es die Geschäftsordnung in aller Regel, solche Aufgaben Dienstkräften zu übertragen, die zu anderen Organisationseinheiten gehören. Daher wurde auch in diesen Fällen auf eine **Stellenausschreibung**, wie sie das LGG und der Frauenförderplan fordern, verzichtet.

Ebenfalls wurde auf eine interne Stellenausschreibung verzichtet, wenn durch organisatorische Änderungen ein Überhang in einem Bereich entstand, durch den ein Wegfall einer Stelle in einem anderen Bereich aufgefangen werden konnte.

Darüber hinaus wurde eine Zulassung zum 2. Angestelltenlehrgang von Seiten der Verwaltung nicht forciert, da hierdurch eine Verpflichtung des Arbeitgebers ausgelöst wird, die/den Bediensteten im gehobenen Dienst zu beschäftigen.

Bedienstete, die auf eigene Initiative den 2. Angestelltenlehrgang absolvieren, werden in Form von Sonderurlaubsgewährung seitens der Stadt unterstützt.

#### **4.1.2 Mittlerer Dienst**

##### Tarifbeschäftigte:

Bei den Tarifbeschäftigten wurde kein konkretes Ziel festgelegt, da in der Laufbahn keine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag. Eine Unterrepräsentanz bestand auch nicht in einzelnen Entgeltgruppen.

Aufgrund der zusammengefassten Ausweisung von Arbeitern und Angestellten im mittleren Dienst hat sich dies im Laufe des Geltungszeitraumes des zweiten Frauenförderplans allerdings geändert. So herrscht insbesondere in den Entgeltgruppen 6 und 7 eine Unterrepräsentanz von Frauen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich gerade in diesen Entgeltgruppen ein Großteil der ehemals in der Arbeitergruppe angesiedelten Mitarbeiter wiederfindet. Hierbei handelt es sich häufig um sogenannte typische Männerberufe, bei denen es sehr schwer ist, adäquates weibliches Personal zu finden, um so den Frauenanteil aufzubessern.

Zählt man die Erzieher/innen, die mittlerweile eine eigene Tarifgruppe bilden, zu den Tarifbeschäftigten, dann liegt in der Laufbahn des mittleren Dienstes mit 47,86 % nur noch eine geringe Unterrepräsentanz von Frauen vor.

##### Beamte:

In der Beschäftigtengruppe der Beamten lag noch eine Unterrepräsentanz in den Besoldungsgruppen A9 und A7 vor. Zwischenzeitlich, sind diese Defizite durch Höhergruppierungen und den altersbedingten Wegfall einer A9-Stelle behoben worden, sodass der Frauenanteil in allen Besoldungsgruppen bei 50 % oder mehr liegt.

Einstellungen bzw. Ausbildungen für die mittlere Beamtenlaufbahn wurden mangels Bedarf nicht vorgenommen.

#### **4.1.3 Reformiertes Beurteilungswesen und Dokumentation des Auswahlverfahrens**

Zur Erreichung einer objektiven und praktikablen Anwendung des Auswahlkriteriums „Beurteilung“ bei internen Stellenbesetzungen und Beförderungen erging mit dem ersten Frauenförderplan der Auftrag an die Verwaltung, innerhalb des Gültigkeitszeitraumes des Frauenförderplans ein reformiertes Beurteilungswesen einzuführen. Daher wurden im April 2004 für die beamteten Beschäftigten und in Anlehnung an das LBG auch für Angestellte die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung mit Zustimmung des Personalrates erlassen. An-

hand der folgend aufgeführten Einzelmerkmale sind die dienstlichen Leistungen künftig zu bewerten:

- Arbeitsleistung, -ergebnis
  - Arbeitsqualität
  - Arbeitseffektivität
- Arbeitsweise, -verhalten
  - Arbeitsbereitschaft
  - Zusammenarbeit
  - Kundenorientierung
- Personalführungskompetenz (bei Führungsaufgaben)
  - Motivationsfähigkeit
  - Planungs- und Delegationsfähigkeit
  - Informationsmanagement
  - Förderungsfähigkeit

(Im Rahmen dieses Kriterium wird auch von Führungskräften ein Engagement für die Zielsetzung der Gleichstellung von Mann und Frau und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erwartet.)

Daneben wurde gemäß Auftrag des ersten Frauenförderplans von der Dienststelle eine Musterdokumentation erarbeitet, mit deren Hilfe die (paritätische) Besetzung der Auswahlkommission und die Anwendung der Auswahlkriterien jederzeit bei Stellenbesetzungen belegt werden kann .

**4.1.4 Ausbildung** Gemäß dem LGG und den Vorgaben des Frauenförderplans sind bei der Einstellung weibliche Bewerberinnen bevorzugt zu berücksichtigen, solange in der jeweiligen Beschäftigtengruppe weniger Frauen als Männer vorhanden sind, es sei denn, in der Person eines Mitbewerbers liegen gewichtige Gründe für eine Einstellung.

Folgende Ausbildungsstellen wurden in den Jahren 2004 bis 2009 eingerichtet:

Jahr	Ausbildungsberuf	Männlich	Weiblich
2004	Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik		
2004	Fachkraft für Abwassertechnik	1	
2005	Inspektoranwärterinnen		2
2005	Verwaltungsfachangestellte		1
2005	Fachkraft für Abwassertechnik	1	
2005	Gärtner im Garten- und Landschaftsbau	1	
2005	Fachangestellte für Bäderbetriebe	1	



2006	Verwaltungsfachangestellte		2
2006	Straßenwärter	1	
2007	Fachkraft für Abwassertechnik		1
2007	Verwaltungsfachangestellte		1
2007	Immobilienkauffrau		1
2008	Inspektoranwärter/in	1	1
2008	Fachkraft für Bäderwesen		1
2008	Gärtner im Garten- und Landschaftsbau	1	
2009	Verwaltungsfachangestellte		1
2009	Straßenwärter	1	
2010	Fachkraft für Abwassertechnik	1	
2010	Gärtner im Garten- und Landschaftsbau	1	
2011	Gärtner im Garten- und Landschaftsbau	1	
2011	Gehobener nichttechnischer Dienst	1	
2012	Immobilienkauffrau		1
2012	Verwaltungsfachangestellte	1	1

Für die ausgeschriebenen Stellen, die mit männlichen Bewerbern besetzt wurden, lagen zwar Bewerbungen von Frauen vor, allerdings konnten sich diese im Auswahlverfahren hinsichtlich Eignung und Qualifikation nicht durchsetzen.

Weiterhin enthielt der Frauenförderplan die Vorgabe, Frauen, soweit dies stellenmäßig möglich ist, nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu übernehmen. Folgende Ausbildungen wurden im Zeitraum 2004 bis 2009 abgeschlossen:

Ausbildungsberuf	Männlich	Weiblich
Informatikkauffrau		1
Fachangestellte für Bürokommunikation		1
Fachangestellte für Bäderbetriebe	1	2
Gärtner im Garten- und Landschaftsbau	3	
Verwaltungsfachangestellte		6
Stadtinspektoranwärter/in	2	4
Fachkraft für Abwassertechnik	2	1
Anlagenmechaniker für Heizung- und Klimatechnik	1	
Straßenwärter	2	
Immobilienkauffrau		1

Einige der Ausbildungsberufe wurden im Hinblick auf die anhaltend

schlechte Ausbildungssituation über Bedarf eingerichtet. Mit Stand 01.01.2012 konnten unbefristet übernommen werden: die Informatik-kauffrau, die Fachangestellte für Bürokommunikation, zwei der Gärtner im Garten- und Landschaftsbau, vier der Verwaltungsfachangestellten, die Stadtinspektoranwärter/innen, der Anlagenmechaniker für Heizungs- und Klimatechnik und eine Fachkraft für Abwassertechnik. Allen anderen konnte zumindest eine einjährige Weiterbeschäftigung nach Ausbildungsende angeboten werden. Derzeit befinden sich noch vier der o.a. in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis, davon zwei Frauen. Zwei der Beschäftigten, davon eine Frau, ist im Falle der Bewährung ein unbefristeter Vertrag in Aussicht gestellt worden.

## **4.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

### **4.2.1 Teilzeit**

Allen eingegangenen Teilzeitanträgen - auch im Rahmen der Beurlaubung - wurde entsprochen. Bei der Festlegung der Anwesenheitszeiten wurde auch den Wünschen auf familienfreundliche Arbeitszeiten unter Berücksichtigung betrieblicher Belange Rechnung getragen. Dabei wird die Möglichkeit der Teilzeit vorwiegend von Frauen genutzt. Teilzeitanträge von Mitarbeitern stellen eine Ausnahme dar und werden auch nur im geringen zeitlichen Umfang wahrgenommen.

### **4.2.2 Elternzeit und Beurlaubung**

Auch den Anträgen auf Beurlaubungen, die im Geltungszeitraum des ersten Frauenförderplans eingingen, wurde entsprochen. Auch stellen hier Anträge von männlichen Bediensteten die Ausnahme dar.

Zur rechtzeitigen Vorbereitung der Rückkehr von in Elternzeit und in der Beurlaubung befindlichen Bediensteten und zum Erhalt des Kontaktes zur Dienststelle werden diese Beschäftigten einmal im Jahr durch die Gleichstellungsbeauftragte unter Beteiligung des FD 10 zu einem Informationsaustausch ins Rathaus eingeladen.

Die vorigen Frauenförderpläne sahen vor, für Personen, die Elternzeit beanspruchen, eine Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz in

jedem Fall zu ermöglichen, wenn

- Elternzeit für einen Zeitraum von max. 3 Monaten in Anspruch genommen wird,.
- eine sich hieran anschließende Teilzeitvereinbarung 30 Wochenstunden nicht unterschreitet,
- zwingende dienstliche Belange nicht entgegen stehen.

Hierzu ist festzustellen, dass im Geltungszeitraum des zweiten Frauenförderplans grundsätzlich für einen längeren Zeitraum als drei Monate Elternzeit in Anspruch genommen wurde.

Im gegenseitigen Interesse ist die Dienststelle bemüht, den Einsatzwünschen der aus Elternzeit bzw. aus Beurlaubung zurückkommenen Bediensteten nachzukommen, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Eine Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz steht natürlich außer Frage, wenn aufgrund der speziellen Fachausbildung (z.B. Erzieherin) ein Einsatz in einem anderen Bereich nicht in Betracht kommt. Gerade jedoch, wenn bedingt durch längere Abwesenheit eine interne Nachbesetzung für in Elternzeit befindliche Bedienstete erfolgt ist, wie dies auch vom LGG im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten vorrangig gefordert wird, ist zumeist eine Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz ausgeschlossen.

#### **4.2.3 Arbeitszeitmodelle und alternierende Telearbeit**

Mit dem ersten und zweiten Frauenförderplan erging jeweils der Auftrag an die Stadt Hamminkeln, in den nächsten drei Jahren die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle (z.B. Sabbatjahr, %-Regelung) zu prüfen. Mangels entsprechender Anträge ist es nicht zur Überprüfung der Arbeitszeitmodelle gekommen.

Nach Ablauf der Pilotphase Telearbeit wurde im April 2004 die Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit mit dem Personalrat abgeschlossen. Alternierende Telearbeit bedeutet, dass keine reinen Telearbeitsplätze zu Hause, sondern nur im Wechsel zwischen Arbeit im Rathaus und zu Hause angeboten werden. Dies ist wichtig, um den Kontakt zwischen Arbeitsstelle und telearbeitender Person zu erhalten.

In dem Zeitraum bis zum 31.12.2012 wurden vier alternierende Te-

learbeitsplätze (3 im gehobenen Dienst und 1 im mittleren Dienst) eingerichtet. Mittlerweile üben bis auf eine Bedienstete diese Mitarbeiterinnen ihre Tätigkeiten aber wieder in vollem Umfang im Rathaus aus.

**5. Fortschreibung des Frauenförderplans bis zum 31.12.2015**

Die nachfolgende Fortschreibung des Frauenförderplans bis zum 31.12.2015 übernimmt im wesentlichen die im zweiten Frauenförderplan für den Zeitraum 2004 bis 2006 vereinbarten allgemeinen Maßnahmen zur Förderung

- der Gleichstellung
- der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie
- des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen.

Auf der Grundlage der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur im Rahmen des Berichts zum zweiten Frauenförderplan sowie der unter Punkt 5.2 dargestellten Prognosen für im Gültigkeitszeitraum des dritten Frauenförderplans zu besetzende Stellen, Beförderungen und Höhergruppierungen wurden neben den allgemeinen Maßnahmen konkrete Ziele vereinbart.

**5.1 allgemeine Maßnahmen**

**5.1.1 Geschlechtergerechte Verwaltungskultur**

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung wird u.a. angestrebt, durch

- eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache, d.h. alle Verfahren und Vordrucke innerhalb der Stadt Hamminkeln sind diesem Grundsatz anzupassen und es soll – wenn der Text es ermöglicht – eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet werden (siehe auch § 4 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW, Schreiben vom 04.08.2000),
- eine geschlechtsspezifische Erfassung aller Statistiken, Erhebungen und Analysen im Rahmen von Personalbewirtschaftung und -entwicklung,
- eine Sensibilisierung der Führungskräfte durch regelmäßige Angebote von Führungs- und Fortbildungsmaßnahmen zu

gleichstellungsrelevanten Themen,

- eine paritätische Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen, soweit Beschäftigte sich freiwillig hierzu bereit erklären und nicht zwingende Mitgliedschaften zur Einschränkung der geplanten Gruppenstärke führen,
- eine vorrangige Berücksichtigung von Frauen bei Unterrepräsentanz im Zusammenhang mit Aufgabenverlagerung bzw. Verteilung von neuen höherwertigen Aufgaben bei anstehenden Umorganisationen bei gleicher Qualifikation, sofern gemäß § 7 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

#### **5.1.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Stadt Hamminkeln erleichtert ihren Beschäftigten mit Kindern bzw. betreuungsbedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

Gerade auch vor dem Hintergrund, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten, um Einarbeitungszeiten und Vertretungsregelungen zu verhindern bzw. zu erleichtern, sind Modelle zu entwickeln, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Dies kann insbesondere durch vorübergehende Arbeitszeitreduzierung, neue Arbeitszeitmodelle sowie alternierende Telearbeit erreicht werden. Gerade im gehobenen Dienst konnte in den vergangenen Jahren im Falle des familienbedingten Ausfalls durch flexible Arbeitszeiten eine schnellere Rückkehr auf den Arbeitsplatz erreicht werden.

Soweit die nachfolgenden Regelungen den Beschäftigten Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung bzw. zur Beurlaubung einräumen, ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller sonst ein organisatorischer Ausgleich herbeizuführen.

Insbesondere Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern wird eine Beibehaltung des Beschäftigungs- bzw. Auszubildendenverhältnisses bei der Stadt Hamminkeln ermöglicht.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, begrüßt die Stadt Hamminkeln, wenn männliche Beschäftigte die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung, -reduzierung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.

Allen betroffenen Beschäftigten wird ein Beratungsgespräch durch den FD 10 angeboten, dessen Inhalt die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich

- der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern),
  - der Reduzierung der Arbeitszeiten,
  - der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten,
  - der persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen
- ist.

Einem Antrag auf Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen wird im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten stattgegeben, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe stehen dem entgegen.

Mit Männern und Frauen, die in die Elternzeit gehen, sind Beratungsgespräche zu führen, die auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiographie hinweisen und den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit/ der Beurlaubung zum Ziel haben. Die Beratung obliegt dem FD 10. Darüber hinaus steht die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihres Auftrages für Beratungsgespräche zur Verfügung.

Durch die Sicherstellung einer Vertretung und zügigen Wiederbesetzung dieser Stelle soll eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung junger Frauen und Mütter sowie engagierter Väter bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten erreicht werden. Dies gilt im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Elternzeit und ggf. der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unvertretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen führen.

Personen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, wird unter folgenden Voraussetzungen ermöglicht, auf den bisherigen Arbeitsplatz zurückzukehren:

- Die Elternzeit wird für einen Zeitraum von maximal 3 Monaten in Anspruch genommen.
- Eine sich hieran anschließende Teilzeitvereinbarung darf 30 Wochenstunden nicht unterschreiten.
- Zwingende dienstliche Belange stehen nicht entgegen.

Die Stundendifferenz wird durch personelle Aufstockung bzw. organisatorische Umstrukturierung aufgefangen.

Dem FD 10 obliegt die Beratung der Männer und Frauen, die dieses Modell in Anspruch nehmen möchten.

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierung Stellenreste sollen diese vorrangig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten werden, die sich in der Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Beurlaubten Beschäftigten sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

Bei der Wahl der individuellen Arbeitszeit von Beschäftigten wird Vorgesetzten eine flexible Handhabung bestehender Rahmenvereinbarungen empfohlen, wobei die Belange der Bürgerinnen und Bürger und die innerdienstlichen Belange zu berücksichtigen sind.

Bei einer entsprechenden Nachfrage wird die Stadt Hamminkeln Arbeitszeitmodelle wie z.B. Sabbatjahr, Jahresarbeitszeitkonto oder %-Regelung erproben.

Teilzeitbeschäftigung wird im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften gewährt; darüber hinaus auch in anderen Fällen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Teilzeit im nachfolgenden Sinne ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozial-

versicherungspflichtige Tätigkeit garantiert.

Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollbeschäftigte, kann aber auch ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen.

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Leitungsfunktion.

Anträgen auf familienbedingte Reduzierung ist stattzugeben, es sei denn, es liegen begründete organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vor, die eine Teilbarkeit unmöglich machen. Hierbei wird in vielen Fällen ein Job-Sharing erforderlich sein.

Bei Beförderungen und Höhergruppierungen erleiden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Nachteile aus einer Teilzeitbeschäftigung.

Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach den gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelung verlängert werden.

Eine vorzeitige Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung, insbesondere aus sozialen Gründen, soll ermöglicht werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Auch sonstigen Teilzeitbeschäftigten soll im Rahmen der Möglichkeiten nach dem jeweiligen Stellenplan die Gelegenheit gegeben werden, ihre Arbeitszeit aufzustocken, besonders wenn soziale Gründe dies erforderlich machen.

Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern wird erleichtert. Väter und Mütter erhalten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindergärten, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Be-



lange von Erziehenden und Pflegenden vorrangig berücksichtigt.

Darüber hinaus ist Eltern die Möglichkeit einzuräumen, ihre Arbeitszeit an die Schul- und Betreuungsferienzeiten anzupassen und entsprechend befristete Zusatzvereinbarungen (z.B. %-Regelung) abzuschließen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und nicht eine unverträgliche Belastung der Beschäftigten entsteht. Dies ermöglicht nicht nur eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (hier insbesondere die Kinderbetreuung während der Schulferien), sondern kann für Dienststellen – nicht nur für Schulen – auch arbeitsorganisatorisch von Vorteil sein.

### **5.1.3 Stellenausschreibung**

Alle Stellen sind, soweit sie besetzbar sind und haushaltsrechtliche Bestimmungen einer Besetzung nicht entgegenstehen, grundsätzlich auszuschreiben. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zulässig.

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

Es ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass die zu besetzende Stelle auch durch Teilzeitbeschäftigung ausgefüllt werden kann.

Interne und externe Stellenausschreibungen sind bei Vorliegen von Unterrepräsentanz so zu gestalten, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen.

Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen (z.B. durch Übertragung von Produktverantwortungen und die Übernahme der stv. Fachdienstleitung).

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Hierbei ist zu prüfen, ob und wie erworbene Fähigkeiten aus der geleisteten Familienarbeit oder ehrenamtlichen Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein kann (z.B. soziale Kompetenz, organisatorisches Geschick, soziales Engagement, Teamarbeit).

#### **5.1.4 Stellenbesetzung**

Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft.

Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden, soweit nicht zwingende Mitgliedschaften (Funktionen) zur Einschränkung führen. Im Rahmen eines Berichts wird die (paritätische) Besetzung der Auswahlkommission und die Anwendung der Auswahlkriterien dokumentiert.

Frauen sind bei Unterrepräsentanz mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen in der Vorauswahl zu berücksichtigen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

Zu den Qualifikationen von Führungskräften gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Bisherige Teilzeitbeschäftigung bzw. befristete Arbeitszeitreduzierung oder eine Beurlaubung darf in keinem Fall zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber gewertet werden.

Bei Anordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen, Qualifikationen zu erlangen und ggf. später zur Beförderung bzw. Höhergruppierung führen können, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen – für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen gleichermaßen repräsentiert sind.

**5.1.5 Ausbildung** Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen.

Die Stadt Hammingeln ist bemüht, in den Ausbildungsberufen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Zahl zur Verfügung stehen.

Für die Ausschreibung und Besetzung von Ausbildungsplätzen gelten die Ziffern 5.1.3 und 5.1.4 entsprechend.

Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnissen in sogenannten „Männerberufen“ sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen im Bedarfsfall zu schaffen.

Frauen sind, soweit dies stellenmäßig möglich ist, nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu übernehmen.

Wenn in einem Fachbereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

**5.1.6 Auswahlkriterien** Es wurde bereits mehrfach erwähnt, dass die Bevorzugung von Frauen nur bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gilt.

Für Einstellungen externer Bewerberinnen und Bewerber und interne Bewerbungen bzw. Umsetzungen auf freie Stellen im Hause müssen deshalb Auswahlkriterien erarbeitet werden. Nachfolgend wurden die Auswahlkriterien des ersten Frauenförderplans übernommen:

- 5.1.6.1 Vorgaben des LGG**
- Gem. § 10 Abs. 1 LGG sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen bei der Qualifikationsbeurteilung einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.
  - Gem. § 10 Abs. 2 LGG dürfen vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen im Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht nachteilig berücksichtigt werden. Ebenso dürfen Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen eines Bewerbers oder einer Bewerberin nicht berücksichtigt werden.
  - Gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 LGG kann vom Auswahlvorrang einer Frau bei ansonsten nach den Auswahlkriterien gleichwertig zu beurteilenden Sachverhalten abgewichen werden, wenn in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies kann lt. Gesetzesbegründung gegeben sein, wenn eine Differenz im Dienstalter oder bei der Dienst- und Beschäftigungszeit um 5 oder mehr Jahre vorliegt.
- 5.1.6.2 Auswahlkriterien bei Einstellungen**
- Da nach § 9 LGG bei gleicher Qualifikation alle oder ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, wenn eine Unterrepräsentanz besteht, sind die üblicherweise bis dahin anzuwendenden Kriterien nur innerhalb der Geschlechtergruppe im Rahmen eines Auswahlverfahrens relevant.
- Auszubildende**
- Bei gleichwertigen Bewerbungen nach den im Vorstellungsgespräch gewonnenen Eindrücken sind folgende Kriterien in der Reihenfolge heranzuziehen:
- Zeugnisnoten
  - Ergebnisse des schriftlichen Tests
  - Soziale Kompetenzen
  - Schwerbehinderung
  - Sonstige Umstände (z.B. Familiensituation)

Die drei letztgenannten Kriterien können den Auswahlvorrang einer Frau bei ansonsten gleichwertig zu beurteilenden Sachverhalten nicht beeinträchtigen, wenn in der entsprechenden Beschäftigten-  
gruppe der Frauenanteil unter 50 % liegt.

### **Sonstige Bewerber**

Bei gleichwertigen Bewerbungen nach den im Vorstellungsgespräch gewonnen Eindrücken sind folgende Kriterien in der Reihenfolge heranzuziehen:

- Berufserfahrung (Zeiten der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind als Berufserfahrung zu werten)
- Erworbene Zusatzqualifikationen (z.B. TUI-Qualifikationen), wenn diese für die zu besetzende Stelle von Bedeutung sind
- Arbeitszeugnisse früherer Arbeitgeber
- Soziale Kompetenz und sonstige persönliche Kompetenzen je nach Anforderungsprofil der Stelle
- Schwerbehinderung
- Sonstige Umstände (z.B. Arbeitslosigkeit, Familiensituation etc.)

Die drei letztgenannten Kriterien können den Auswahlvorrang einer Frau bei ansonsten gleichwertig zu beurteilenden Sachverhalten nicht beeinträchtigen, wenn in der entsprechenden Beschäftigten-  
gruppe oder Entgeltgruppe der Frauenanteil unter 50 % liegt.

### **5.1.6.3 Aus- wahlkri- terien bei in- ternen Stellen- beset- zungen**

Im Beamtenbereich gelten die unter den Beförderungsrichtlinien auf-  
gestellten Kriterien (s. 5.1.6.4) sinngemäß.

Bei Tarifbeschäftigten werden folgende Kriterien herangezogen:

- Eine aktuelle Beurteilung, die nicht älter als 24 Monate sein darf, stellt das **erste Hauptkriterium** dar.
- Liegen danach gleichwertig zu beurteilende Sachverhalte vor, ist als **zweites Hauptkriterium** das Vorliegen besonderer Qualifikationen heranzuziehen (z.B. TUI-Qualifikation, Verwaltungsakademie etc.), soweit diese für die zu besetzende Stelle von Bedeutung sind.
- Schwerbehinderung
- Sonstige Aspekte (Lebensalter, Dienst- und Beschäftigungszeit,

Familiensituation etc.)

Die zwei letztgenannten Kriterien können den Auswahlvorrang einer Frau bei ansonsten gleichwertig zu beurteilenden Sachverhalten nicht beeinträchtigen, wenn in der entsprechenden Beschäftigten-  
gruppe oder Entgeltgruppe der Frauenanteil unter 50 % liegt.

#### **5.1.6.4 Beför- der- ungs- richtli- nien**

Neben der Einstellung stellt die Beförderung die wesentliche Maß-  
nahme zur Erreichung eines hälftigen Frauenanteils in den Lauf-  
bahn- und Besoldungsgruppen dar. Um dem Prinzip der  
Bestenauslese auch bei Beförderungen Rechnung zu tragen, wer-  
den Beförderungsrichtlinien zum Gegenstand des Frauenförderpla-  
nes gemacht, die aber auch anwendbar sind, wenn eine Konkur-  
renzsituation bei Personen gleichen Geschlechts vorliegt. Diese  
Richtlinien sind deshalb erforderlich, weil im Beamtenbereich häufi-  
ger die Situation eintritt, dass die Stellenplanverhältnisse weniger  
Beförderungen ermöglichen als Dienstkräfte mit entsprechend be-  
werteten Stellen vorhanden sind. Im Tarifbereich stellt sich das  
Problem so nicht, da hier der tarifliche Anspruch der **Tarifbeschäftig-  
ten** auf Vergütung nach der auszuübenden Tätigkeit Vorrang ge-  
nießt, sich also eine Auswahlnotwendigkeit bei Höhergruppierungen  
nicht stellt (nicht zu verwechseln mit internen Umsetzungen unter  
gleichzeitiger Übertragung höherwertiger Tätigkeiten; s. hierzu die  
Regelungen nach Ziff. 5.1.6.3).

- Unabdingbare Voraussetzung ist, dass nach sachgerechter  
Bewertung eine höherwertige Tätigkeit (also eine Tätigkeit, die  
nach analytischer Stellenbewertung einem Amt einer höheren  
Besoldungs- oder Laufbahngruppe zuzuordnen ist) wahrge-  
nommen wird. Sollte aufgrund der Stellenplanverhältnisse eine  
Situation eingetreten sein, dass mehrere Beamte und Beamtin-  
nen höherwertige Tätigkeiten wahrnehmen, so liegt ein absolu-  
ter Beförderungsvorrang bei dem- oder derjenigen, der/die Tä-  
tigkeiten eines Amtes der im Vergleich höchsten Besoldungs-  
gruppe wahrnimmt.

- Sodann ist als **erstes Hauptkriterium** die letzte Beurteilung heranzuziehen, die nicht älter als 24 Monate sein darf.
  
- Liegen hiernach gleichwertig zu beurteilende Sachverhalte vor, ist als **zweites Hauptkriterium** die Dauer der Wahrnehmung der höherwertigen Tätigkeit heranzuziehen, wobei bei einer Differenz in der Dauer der Aufgabenwahrnehmung von mehr als 12 Monaten ein Beförderungsvorrang eintritt; dabei sind Zeiten der Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger als Dauer der Aufgabenwahrnehmung anzurechnen.
  
- Liegen hiernach immer noch gleichwertig zu beurteilende Sachverhalte vor, ist als **drittes Hauptkriterium** die Differenz in der Punktwertspanne nach der analytischen Stellenbewertung heranzuziehen, wobei bei einer Differenz von mehr als der Hälfte der gesamten Punktwertspanne innerhalb einer Besoldungsgruppe ein Beförderungsvorrang eintritt.
  
- Erst wenn hiernach immer noch gleichwertig zu beurteilende Sachverhalte vorliegen, werden Kriterien wie Lebensalter, Dienstalter, Schwerbehinderung, letzte Beförderung etc. herangezogen.
  
- Für den Fall, dass männliche und weibliche Personen konkurrieren und in der betreffenden Besoldungsgruppe weniger als 50 % Frauen sind, gilt das erste Hauptkriterium uneingeschränkt, die Hauptkriterien zwei und drei werden aber gleich gewichtet und im Falle der Gleichwertigkeit erhält die Frau den Beförderungsvorrang. Sonstige Kriterien (z.B. Dienstalter oder Lebensalter) können in diesem Zusammenhang den Beförderungsvorrang der Frau grundsätzlich nicht beeinträchtigen.

#### **5.1.7 Fortbildung und Qualifi- zierung**

Fortbildungsveranstaltungen sind grundsätzlich für alle Beschäftigten zu konzipieren und durchzuführen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann besondere Fortbildungsmaß-

nahmen für Frauen konzipieren und anbieten. Fortbildungsangebote sind rechtzeitig allen Beschäftigten bekannt zu machen.

Interne Fortbildungsveranstaltungen zu fachübergreifenden Themen sind anzubieten.

Beschäftigte sind auf das Fortbildungsangebot zum Thema „Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ sowie „Beruf und Lebensplanung von Frauen und Männern“ hinzuweisen.

Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Personalwesen tätig sind, um sie für die Förderung von Frauen im Beruf zu sensibilisieren.

Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich oder ggf. Vergütung zu gewähren.

Beschäftigte, deren Arbeitsplätze kurz- oder langfristig durch sogenannte neue Techniken Veränderungen erfahren, sind bei Fortbildungsmaßnahmen besonders zu berücksichtigen. Das gilt in diesen Fällen nach Möglichkeit auch für Arbeitsbereiche, die sich für andere gleich- oder höherwertige Arbeitsplätze bei der Stadt qualifizieren (näheres regelt die TUIV- Vereinbarung).

Fortbildungsveranstaltungen sind auch Beurlaubten bekannt zu geben. Ihre Teilnahme, insbesondere im voraussichtlichen letzten Jahr der Beurlaubung, ist besonders zu fördern.

Gezielte Fortbildungsmaßnahmen sind vom Personalamt in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten anzubieten. Ansprüche auf Bezüge oder Entgelt entstehen durch die Teilnahme nicht. Die Teilnahme an den Veranstaltungen gilt als Dienst im Sinne des Arbeits- und Dienstunfallrechtes.

Die Teilnahmegebühren für Fortbildungsveranstaltungen, die im dienstlichen Interesse liegen, trägt die Stadt Hamminkeln.



Beschäftigte der Stadt Hammingeln, insbesondere Teilzeitbeschäftigte, sind von ihrem Vorgesetzten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gezielt zu motivieren und zu fördern.

Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dies gilt insbesondere auch für die Gewinnung des Führungskräftenachwuchses. Bei besonderen Förderprogrammen für Führungskräftenachwuchs sind Frauen unter Beachtung der Auswahlkriterien bevorzugt zu berücksichtigen.

Für Frauen und Männer, die in für sie noch untypischen Berufsbereichen ausgebildet und beschäftigt sind, bietet die Verwaltung begleitend Fortbildungen an.

Beschäftigte des Schreibdienstes und vergleichbarer Aufgabengebiete werden darin gefördert, ihre berufliche Qualifikation für höherwertige Tätigkeiten durch Teilnahme an entsprechenden dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen zu verbessern, um dadurch ihre Umsetzung auf andere geeignete Arbeitsplätze zu erleichtern. Ihnen soll nach erfolgreicher Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen im Rahmen frei werdender Stellen die Möglichkeit gegeben werden, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf einem höher bewerteten Arbeitsplatz anzuwenden. Sie werden im Auswahlverfahren besonders berücksichtigt.

Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

Bei internen und externen Fortbildungsveranstaltungen ist darauf hinzuwirken, dass Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme erleichtert wird. Fortbildungsveranstaltungen sollen auch in Teilzeitform stattfinden. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren so sind diese vom Dienstherrn zu erstatten.

- 5.1.8 Beteiligung von Frauen in Gremien** Die Besetzung von Kommissionen und Beiräten erfolgt geschlechtsparitätisch. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden.
- 5.1.9 Belästigung am Arbeitsplatz** Nach dem Gesetz zum Schutze der Beschäftigten haben Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, von der in erster Linie Frauen betroffen sind, zu schützen.
- Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unnötige Körperkontakte, von Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhaltes, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, Zeigen pornografischer Darstellungen am Arbeitsplatz, sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.
- Sexuelle Diskriminierung verletzt die Menschenwürde und stört den Betriebsfrieden erheblich. Daher sorgen Vorgesetzte für ein Arbeitsklima, in dem die persönliche Integrität aller gewahrt wird. Hinweisen auf sexuelle Belästigung gehen sie nach und unterstützen die Betroffenen, in dem sie sie ermutigen, sich gegen Belästigungen zu wehren und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.
- Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, an nächsthöhere Vorgesetzte oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Vorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die Belästigten zu richten (Verursacherprinzip). Beschwerden von Betroffenen führen nicht zu deren Benachteiligung.
- 5.1.10 Steuerungsprozess Frauenförderplan** Die Steuerung des Prozesses obliegt dem Fachdienst 10.
- Nach der Hälfte der Geltungsdauer des Frauenförderplans erfolgt eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben eingehalten werden, um nach Maßgabe des § 6 Abs. 5 LGG ergänzende Maßnahmen ergreifen zu

können.

Seitens des FD 10 wird hierzu ein Bericht unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle vorbereitet, der den Vorstandsbereichs- und Fachdienstleitungen vorgelegt wird.

Stellt sich heraus, dass die Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Fruchten auch diese nicht, ist jede Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung eines Mannes in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, durch die Dienststelle besonders zu begründen.

Diese Folgen werden einvernehmlich ausgeschlossen, wenn

- die vereinbarten Ziele mangels weiblicher Bewerbungen nicht erreicht werden können
- Personalmaßnahmen im Rahmen der Auswahlkriterien bzw. der Beförderungsrichtlinien (Pkt. 5.1.6.1 bis 5.1.6.4 des Frauenförderplans) erfolgt sind

Darüber hinaus ist gemäß § 5a Abs. 6 LGG nach Ablauf der Geltungsdauer des Frauenförderplans ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten. Zugleich ist der Frauenförderplan für weitere drei Jahre neu aufzustellen bzw. fortzuschreiben.

#### **5.1.11 Auswirkungen von Rechtsänderungen**

Eine evtl. Unwirksamkeit einzelner Teilregelung dieses Frauenförderplanes lässt die übrigen Teilregelungen unberührt. (Sollten die Tarifvertragsparteien oder der Gesetzgeber während der Laufzeit dieses Frauenförderplanes Regelungen schaffen, die Punkte des Frauenförderplanes betreffen, so sind diese zu übernehmen, soweit sie Verbesserungen darstellen.)

- 5.2 Personalstrukturstatistik mit Prognose und konkreter Zielvorgabe getrennt nach Laufbahnen bis zum 31.12.2015**
- Getrennt nach Laufbahnen wurden für die Personalstrukturstatistik im Rahmen der Fortschreibung des Frauenförderplans die erforderlichen Daten zum Stand 01.01.2013 erhoben.

**5.2.1 Höherer und  
Gehobener  
Dienst**

BesGr VergGr	Beschäf- tigte insg.	Davon Frauen	Frauen- anteil in %	Ausscheidende Bedienstete	
				weibl	männl
A15	1	0	0,00 %		
A14	2	0	0,00 %		1
Insgesamt h.D.	3	0	0,00 %		
A13	3	0	0,00 %		
A12	7	1	14,29 %		1
A11	8	5	62,50 %		
A10	8	5	62,50 %		
A9	1	1	100,00 %		
Anwärter/in	1	0	00,00 %		
Insgesamt Beamte g.D.	28	12	42,86 %		
E12	2	1	50,00 %		
E11	11	1	9,09 %		
E10	7	5	71,43 %	1	1
E9	22	10	45,45 %	2	1
Insg. tar. Besch. g.D.	42	17	40,48 %		
S15	1	1	100,00 %		
S13	1	1	100,00 %		
S11	1	0	50,00 %		1
Ingesamt Erzieher	3	2	66,67 %		
Insgesamt g.D.	73	31	42,47 %		

Im Zeitraum bis 2015 werden nach jetzigem Stand folgende Stellen durch Erreichen der Altersgrenze bzw. durch Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit frei:

- E 9 TVöD Verwaltungsdienst im Bereich Gebäudemanagement
- A12 gD. im Bereich Schulverwaltung
- E 12 TVöD technischer Dienst (Eintritt Freistellungsphase Altersteilzeit), Ingenieurstelle im Bereich Tiefbau, die mit einer/einem Bediensteten der Entgeltgruppe 10 TVöD nachbesetzt werden soll.

- Stelle einer Mitarbeiterin der EntGr. 9 TVöD im Bereich der Sozialverwaltung, die in die Freistellungsphase Altersteilzeit eintritt

Dabei wird eine Nachbesetzung der beiden vorgenannten Stellen, die in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eintreten, angestrebt, wobei eine Stelle für den Inspektoranwärter, der in 2014 seine Ausbildung beendet, vorgesehen ist. Ebenfalls ist vorgesehen, dass die Auszubildende für den Beruf der Immobilienkauffrau bei erfolgreichem Abschluss in 2015 als Nachfolgerin für den ausscheidenden Mitarbeiter im Bereich Gebäudemanagement übernommen wird.

Bei den vorgenannten Altersteilzeitfällen ist allerdings zu beachten, dass aufgrund des Fortbestehens des Beschäftigungsverhältnisses diese Stellen weiterhin bis zum Ende der Freistellungsphase der Altersteilzeit fortgeführt werden und im Falle einer Nachbesetzung eine neue Stelle im Stellenplan einzurichten ist. Daher sind diese auch nicht als ausscheidende Bedienstete in der vorangestellten Tabelle aufgenommen worden. Unter dieser Rubrik sind nur Bedienstete ausgewiesen, die die Altersgrenze erreichen bzw. die Freistellungsphase der Altersteilzeit beenden oder deren befristetes Arbeitsverhältnis endet. Bei den fünf Altersteilzeitfällen ist eine Neueinstellung bereits erfolgt bzw. abgelehnt worden, da der Stelleninhalt intern kompensiert werden konnte.

Darüber hinaus ist für 2013 eine Inspektoranwärterin eingestellt worden.

Ebenfalls ist vorgesehen, für 2014 eine Ausbildungsstelle im gehobenen nichttechnischen Dienst bedarfsgerecht unter Berücksichtigung der Auswahlkriterien des LGG und des Frauenförderplans auszuschreiben.

Ggfls. wird nach Einführung der gesetzlichen Regelung zur Dichtheitsprüfung von privaten Abwasserleitungen die Einrichtung einer Stelle der EntGr. 10 erfolgen.

Weitere Personalbewegungen bis 2016 sind noch nicht abseh-

bar.

Als Zielquote wird vereinbart, bis 2015 den Frauenanteil im gehobenen Dienst von 42,47 % auf 45 % zu erhöhen

Hinsichtlich der Unterrepräsentanz der Frauen in einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen könnte durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderung unter Berücksichtigung der Frauenförderung der unter Punkt 5.1.6.3 und 5.1.6.4 genannten Kriterien entgegengewirkt werden.

So ist die Beförderung einer Beamtin der Besoldungsgruppe A 11 nach A12 in 2013 beabsichtigt. Weiterhin ist seitens der Gleichstellungsbeauftragten angeregt worden, die Ingenieurinnenstellen, die bis auf eine Stelle in EntGr. 10 geführt werden, einer neuen Arbeitsplatzbewertung zu unterziehen. Begründet wird diese Maßnahme sowohl mit der Unterrepräsentanz von Frauen als auch vor dem Hintergrund, dass andere Kommunen im Kreis Wesel die Ingenieurstellen auf Sachbearbeiterebene nach EntGr. 11 TVöD angehoben haben, um qualifizierte Bewerbungen zu erhalten.

### 5.2.2 Mittlerer Dienst

BesGr VergGr	Beschäftigte insg.	Davon Frauen	Frauen- anteil in %	Ausscheidende Bedienstete	
				Frauen	Männer
A9	6	4	60,67 %		
A8	2	1	50,00 %		
A7	1	0	0,00 %		
A6					
A5					
Anwärter					
Insgesamt Beamte	9	5	55,56 %		
E8	12	10	83,33 %	2	
E7	5	0	0,00 %		2
E6	68	23	33,82 %	2	3
E5	21	13	61,90 %		1
Insg. Angestellte	106	46	43,40 %		
S8	1	0	0,00%		
S6	10	10	100,00 %		
Insg. Erz.	11	10	90,91 %		
Insgesamt	126	61	48,41 %		

Im Zeitraum bis 2015 wird nach jetzigem Stand nur eine Hausmeisterstelle der EntGr. 6 TVöD durch Eintritt des Beschäftigten in die Freistellungsphase der Altersteilzeit frei, die jedoch gemäß den Ausführungen zum gehobenen Dienst bis zum Ende der Freistellungsphase im Stellenplan weiterzuführen ist. Eine Nachbesetzung ist hier nicht vorgesehen.

Bei den in der Tabelle ausgewiesenen ausscheidenden Bediensteten ist zu beachten, dass es sich hierbei bis auf eine Stelle um Bedienstete handelt, bei denen die Freistellungspha-



se der Altersteilzeit endet und deren Stellen bedingt durch den im Stellenplan angebrachten kw-Vermerk entfallen. Eine Nachbesetzung ist hier bereits erfolgt bzw. abgelehnt worden, da der Stelleninhalt intern kompensiert werden konnte

In 2013 erfolgt eine Stellennachbesetzung im Außendienst bei den FD 32 in der Entgeltgruppe 6, die auch Außendiensttätigkeiten für andere Fachdienste übernehmen soll, bei denen nach Ausscheiden von Bediensteten keine Nachbesetzung erfolgte bzw. vorgesehen ist.

In der Laufbahn des mittleren Dienstes ergibt sich für den Beamtenbereich kein Handlungsbedarf. Sowohl in den einzelnen Besoldungsgruppen, als auch in der Laufbahn an sich liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

In der Gruppe der Tarifbeschäftigten sind Frauen insbesondere in den Vergütungsgruppen 6 und 7, in denen die typischen Männerberufe angesiedelt sind, in größerem Umfang unterrepräsentiert, was auch zu einer Unterrepräsentanz bei den Tarifbeschäftigten im mittleren Verwaltungsdienst insgesamt selbst bei Hinzurechnung der Bediensteten im Sozial- und Erziehungsdienst führt (Anteil der Frauen 47,86 %).

Inwieweit man die durch die typischen Männerberufe verursachte Unterrepräsentanz beheben kann, ist fraglich, da es oft schon an adäquaten Bewerbungen von Frauen in diesen Bereichen mangelt.

Von daher kann nur bei vorzunehmenden Stellenbesetzungen, wie das LGG vorschreibt, verstärkt dazu aufgefordert werden, dass Frauen von der Bewerbungsmöglichkeit Gebrauch machen. Bei der Stellenbesetzung sind dann die unter Punkt 5.1.6.2 und 5.1.6.3 genannten Kriterien zu berücksichtigen.

Als Zielvorgaben für den Geltungszeitraum des dritten Frauenförderplans wird festgelegt, dass darauf hinzuwirken ist, dass Mitarbeiterinnen, die sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden, nach Möglichkeit unbefristet zu übernehmen sind.

### 5.2.3 Einfacher Dienst

BesGr VergGr	Beschäftigte insg.	Davon Frauen	Frauen- anteil in %	wegfallende Stellen	
				Frauen	Männer
E4	5	5	100,00 %		
E3	2	1	50,00 %		
E2a	1	0	0,00 %		
E2	10	10	100,00 %	1	
E1	2	1	50,00 %		
Insgesamt	20	17	85,00 %		

Im einfachen Dienst ergibt sich keine Unterrepräsentanz von Frauen, sondern ganz im Gegenteil sind Frauen in diesem Bereich überdurchschnittlich stark vertreten. Hier sind demnach keine Maßnahmen zu ergreifen.

## 6. Stellungnahme und Bericht der Gleichstel- lungsbeauftragten