

3. Frauenförderplan für die Stadt Lüdenscheid



15 Jahre Frauenförderung in Lüdenscheid

FRAUENFÖRDERPLAN für die Stadt Lüdenscheid

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	3
2	Geltungsbereich	4
3	Ziele	4
3.1	Förderung von Frauen	4
3.2	Abbau von Diskriminierung	4
3.3	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	4
3.4	Gender Mainstreaming und Frauenförderung	4
4	Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, Bericht	5
4.1	Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht (in Person)	5
4.2	Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht (in Person) – ohne Beurlaubte	5
4.3	Beschäftigte zzt. nicht im Dienst	6
4.4	Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht und Beschäftigtengruppen (in Person)	6
4.5	Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht (vollzeitverrechnet)	7
4.6	Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht und Beschäftigtengruppen (vollzeitverrechnet)	7
4.7	Auszubildende getrennt nach Geschlecht	8
4.8	Auszubildende getrennt nach Geschlecht und Beschäftigtengruppen	9
4.9	Beschäftigte nach Berufsobergruppen	9
4.10	Beschäftigte ab Bes.Gr. A 7 bzw. EG 6 im allg. Verwaltungsbereich	10
4.11	Beschäftigte in Bes.Gr. A 7 bis A 10 bzw. EG 6 bis EG 9 im allg. Verwaltungsbereich	11
4.12	Beschäftigte ab Bes.Gr. A 11 bzw. EG 10 im allg. Verwaltungsbereich	12
4.13	Beschäftigungsverhältnisse in den Schwellenbereichen im allgemeinen Verwaltungsbereich	13
4.14	Verhältnis Voll-/Teilzeitbeschäftigung getrennt nach Geschlecht im allgemeinen Verwaltungsbereich	13
4.15	Verhältnis Voll-/Teilzeitbeschäftigung getrennt nach Geschlecht in Bes.Gr. A 7 bis A 10/ bzw. EG 6 bis EG 9 im allg. Verwaltungsbereich	14
4.16	Verhältnis Voll-/Teilzeitbeschäftigung getrennt nach Geschlecht ab Bes.Gr. A 11/ EG 10 im allg. Verwaltungsbereich	15
4.17	Verhältnis Voll-/Teilzeitbeschäftigung in den Schwellenbereichen im allgemeinen Verwaltungsbereich	15
4.18	Beschäftigte in Führungspositionen	16
5	Prognose und Zielvorgaben	17
6	Maßnahmen	18
6.1	Maßnahmen auf der Steuerungsebene	18
6.1.1	Organisatorische Änderungen	18
6.1.2	Verwaltungsgremien	19
6.1.3	Statistiken	19
6.1.4	Verwaltungssprache	19
6.2	Personalentwicklung	19
6.2.1	Stellenausschreibung und Stellenbesetzung	19
6.2.2	Ausbildung	20
6.2.3	Fortbildung	20
6.3	Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	21
6.3.1	Beurlaubung	21
6.3.2	Teilzeit	22
6.3.3	Flexible Arbeitszeit	22
6.3.4	Telearbeit	23
6.3.5	Kinderbetreuung	23
7	Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	23
8	Controlling	24
9	Inkrafttreten	24

1 **Vorwort**

2011 gibt es ein kleines Jubiläum: Vor 15 Jahren wurde bei der Stadt Lüdenscheid die erste Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Seit 15 Jahren reagiert sie auf politische und gesellschaftliche Veränderungen, deckt Benachteiligungen auf und versucht diese öffentlich zu machen. Sie kooperiert mit ihren Kolleginnen und Kollegen aus dem Rathaus und mit regionalen und überregionalen Institutionen, um den Belangen von Frauen und Männern in Lüdenscheid gerecht zu werden.

Alle Kommunen Nordrhein-Westfalens wurden durch das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 20.11.1999 verpflichtet, einen Frauenförderplan zu erstellen und fortzuschreiben. Auch die Stadtverwaltung Lüdenscheid verabschiedete im Jahre 2000 ihren ersten Frauenförderplan, der nun vom Dritten abgelöst wird. Wir in Lüdenscheid sehen den Frauenförderplan nicht als lästige bürokratische Übung, sondern als eine Chance, Geschlechtergerechtigkeit zu realisieren.

Zu verstehen ist der Frauenförderplan als ein Instrument, dass die Lebenswirklichkeit von **Frauen und Männern** berücksichtigt, um die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichberechtigung auch im Arbeitsleben zu erfüllen.

Immer mehr ist die Stadtverwaltung Lüdenscheid auf dem Weg zu einem modernen kommunalen Dienstleistungsunternehmen. Das stellt hohe Anforderungen an alle unsere Kollegen und Kolleginnen, denen wir nur durch eine innovative Personalpolitik gerecht werden können. Frauenförderung ergänzt durch Gender Mainstreaming ist ein wichtiges Element einer erfolgreichen Personalpolitik.

Geschlechterdemokratie geht alle an. Männer und Frauen profitieren gleichermaßen von einem Arbeitsklima, das auf Chancengleichheit setzt und Rahmenbedingungen schafft, die Arbeit und Familie miteinander vereinbaren lassen. Daran wollen wir auch in der Zukunft weiter gemeinsam arbeiten.

Um dieses Ziel zu verwirklichen, werden Maßnahmen festgeschrieben und weiterentwickelt, die bereits in den beiden ersten Frauenförderplänen enthalten waren und sich bewährt haben. Der Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen nach dem letzten Frauenförderplan wurden in diesen Frauenförderplan integriert.

Dieter Dzewas
Bürgermeister

Elisabeth Wilfart
Gleichstellungsbeauftragte

2 **Geltungsbereich**

Der nachstehende Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Lüdenscheid und für den Stadtreinigungs-, Transport- u. Baubetrieb Lüdenscheid (STL) sowie für weitere ggf. neu zu gründende eigenbetriebsähnliche Einrichtungen.

3 **Ziele**

3.1 **Förderung von Frauen**

Der Frauenförderplan hat das generelle Ziel, das in der Verfassung verankerte und im Landesgleichstellungsgesetz NW konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen und Einrichtungen der Stadtverwaltung Lüdenscheid zu verwirklichen.

3.2 **Abbau von Diskriminierung**

Das im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) normierte geschlechterspezifische Diskriminierungsverbot, wonach Frauen und Männer wegen ihres Geschlechtes nicht benachteiligt werden dürfen, wird durch entsprechende Maßnahmen umgesetzt. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist.

3.3 **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Stadt Lüdenscheid setzt sich dafür ein, die beruflichen Rahmenbedingungen sowohl für Frauen als auch für Männer so zu gestalten, dass Beruf und Familie vereinbart werden können.

3.4 **Gender Mainstreaming und Frauenförderung**

Die Stadtverwaltung Lüdenscheid bekennt sich zu den Grundsätzen des Gender Mainstreaming, also das Berücksichtigen der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern durch die Entscheidungsträger in allen Politik- und Verwaltungsbereichen der Stadt Lüdenscheid, und zwar von vornherein und regelmäßig, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

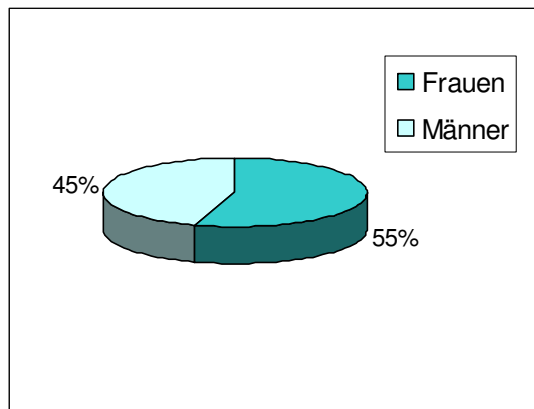
Gender Mainstreaming und Frauenförderpolitik werden beide eingesetzt, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Gender Mainstreaming ist dabei die Strategie, um geschlechtsspezifische Ausgangspositionen und Folgen einer Maßnahme zu bestimmen. Werden hierbei Benachteiligungen von Frauen festgestellt, ist Frauenförderpolitik das einzusetzende Instrument, um der jeweiligen Benachteiligung entgegenzuwirken.

4 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, Bericht

Grundlage der Analyse der Situation der bestehenden Personalstruktur ist der „Ist-Stand-Personal“ zum Erhebungsstichtag 31.12.2009. Im Anschluss an die einzelnen Statistiken wird in Kursivdruck die Entwicklung seit der Bestandsaufnahme des letzten Frauenförderplans zum 31.12.2003 dargestellt (Bericht).

4.1 Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht (in Person)

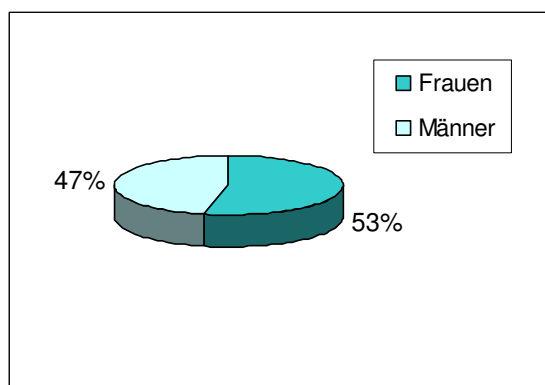
Gesamt	Frauen	Männer
1.106	607	499
100,00%	54,88%	45,12%



Zum Stichtag 31.12.2009 lag die Gesamtzahl der Beschäftigten¹ bei der Stadtverwaltung Lüdenscheid (Gesamtverwaltung einschl. STL) bei insgesamt 1.106 Personen. Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl betrug am Stichtag 607. Dies entspricht rd. 55 % der Gesamtbeschäftigten.

4.2 Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht (in Person) – ohne Beurlaubte

Gesamt	Frauen	Männer
1.033	550	483
100,00%	53,24%	46,76%



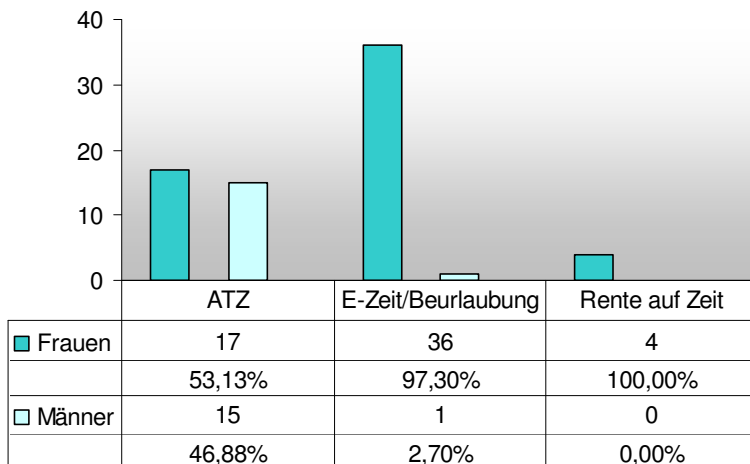
Rechnet man den Anteil der Beschäftigten heraus, die derzeit nicht im Dienst sind, ändert sich das Bild leicht und der Frauenanteil fällt auf 53 % der Gesamtbeschäftigten ab.

¹ Beschäftigte in diesem Sinne sind Beamtinnen, Beamte und TVöD-Beschäftigte einschl. Beurlaubte. Mit Inkrafttreten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) zum 01.10.2005 ist die Unterscheidung Angestellte und Arbeiter/innen weggefallen; sie bilden seitdem zusammen die Gruppe der TVöD-Beschäftigten.

Bericht: Im Vergleich zu 12/2003 (52,83 %) ist der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten annähernd konstant geblieben.

4.3 Beschäftigte zzt. nicht im Dienst

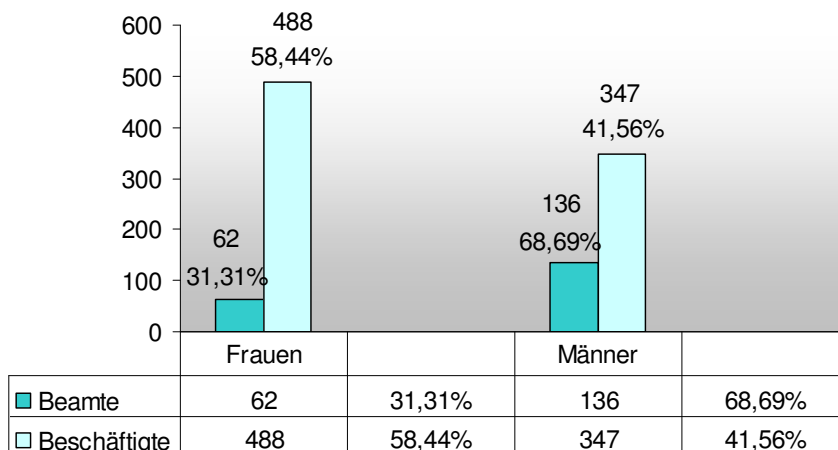
Die 73 Beschäftigten, die zurzeit nicht im Dienst sind, befinden sich in der Freizeitphase der Altersteilzeit im Blockmodell (ATZ), nehmen Elternzeit in Anspruch (E-Zeit) bzw. sind aus familiären Gründen ohne Bezüge beurlaubt oder beziehen eine Rente auf Zeit. Die Aufteilung zwischen den Geschlechtern sieht folgendermaßen aus:



Während der Anteil der Altersteilzeiter/innen in der Freizeitphase noch annähernd gleich ist, fällt in der Gruppe der sich in Elternzeit bzw. in der Beurlaubung aus familiären Gründen befindlichen Beschäftigten auf, dass diese zu rd. 97 % aus Frauen besteht.

In den nachfolgenden Statistiken sind Beschäftigte, die sich derzeit nicht im Dienst befinden, nicht berücksichtigt.

4.4 Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht und Beschäftigtengruppen (in Person)



Aus der Differenzierung der Gesamtbeschäftigten nach dem Status (Beamtinnen/innen, TVöD-Beschäftigte) wird deutlich, dass im Bereich der Beamtinnen und Beamten mit

einer Frauenquote von rd. 31 % nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen gegeben ist. Dies liegt aber daran, dass rd. 38 % (75) der insgesamt 198 Beamtinnen und Beamten bei der Feuerwehr beschäftigt sind und dort die Frauenquote bei nur 2,67 % liegt. Lässt man die Feuerwehr unberücksichtigt, ist das Verhältnis von Beamtinnen und Beamten mit einer Frauenquote von 48,78 % dagegen fast ausgeglichen. Bei den Beschäftigten liegt der Anteil der Frauen dagegen bei rd. 58 %.

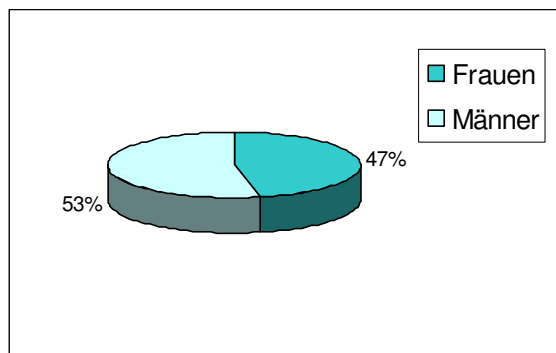
Bei der Ermittlung der Gesamtbeschäftigtenzahl sind nur die Beschäftigten in Person unabhängig von der jeweiligen Wochenarbeitszeit gezählt worden.

Bericht: Der Frauenanteil in der Gruppe der Beamten/innen insgesamt ist in den letzten Jahren von 25 % auf rd. 31 % gestiegen.

4.5 Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht (vollzeitverrechnet)

Berechnet man den Anteil von Frauen entsprechend dem Verhältnis der individuellen zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit (Vollzeitverrechnung²) ergibt sich folgendes Bild:

Gesamt	Frauen	Männer
889	415,17	473,89
100,00%	46,70%	53,30%



Gegenüber der Statistik „Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht in Person“ zeigt sich, dass bei der vollzeitverrechneten Betrachtung der Anteil der weiblichen Beschäftigten an dem Gesamtstundenvolumen der Stadt nunmehr von rd. 53 % auf rd. 47 % zurückgeht.

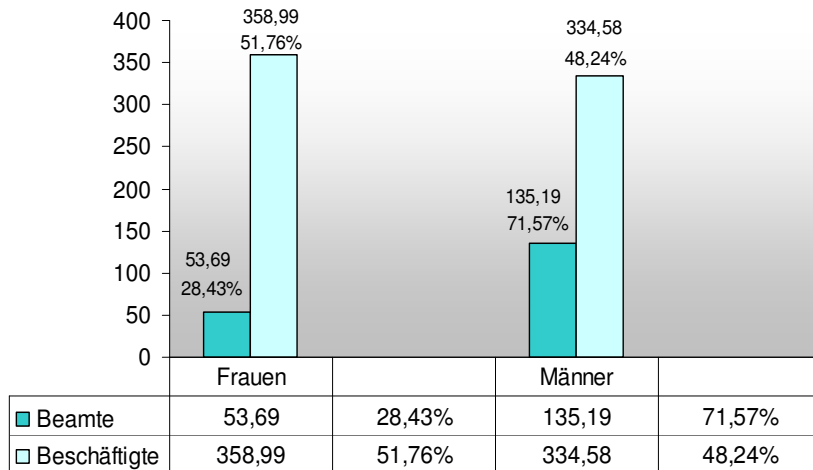
Bericht: Im Vergleich zu 12/2003 (45,66 %) hat sich der Frauenanteil bei der vollzeitverrechneten Betrachtung leicht erhöht.

4.6 Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht und Beschäftigtengruppen (vollzeitverrechnet)

Bei einer weiteren Untergliederung des Gesamtstundenvolumens nach Beschäftigtengruppen ergibt sich folgendes Bild:³

² Die fiktive Vollbeschäftigung ist bei den Beamten mit 40 Wochenstunden unterstellt (als relativer Mix aus den unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten von 39 bis 41 Stunden) und bei den Beschäftigten mit 39 Stunden..

³ Die geringfügige Abweichung dieser Zahlen im Vergleich zur Statistik „Gesamtbeschäftigte nach Geschlecht (vollzeitverrechnet)“ resultiert aus den sich durch die Mittlung verschiedener Arbeitszeiten ergebenden Rundungsdifferenzen.



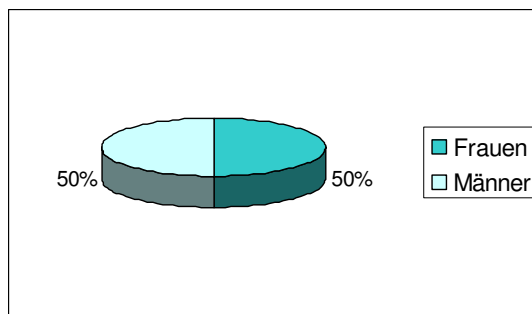
Vollzeitverrechnet reduziert sich der Anteil der Beamtinnen an der Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten von rd. 31 % weiter auf nur noch rd. 28 %. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl verringert sich bei der vollzeitverrechneten Betrachtung von rd. 58 % auf rd. 52 %.

Bericht: In den letzten Jahren hat sich der vollzeitverrechnete Anteil bei den Beamtinnen um ca. 6 Prozentpunkte gesteigert. Bei den Beschäftigten hat sich der Frauenanteil dagegen nur um 0,3 % erhöht.

4.7 Auszubildende getrennt nach Geschlecht

Betrachtet man den Anteil der Auszubildenden, der in der Anzahl der Gesamtbeschäftigten nicht enthalten ist, ergibt sich folgendes Bild:

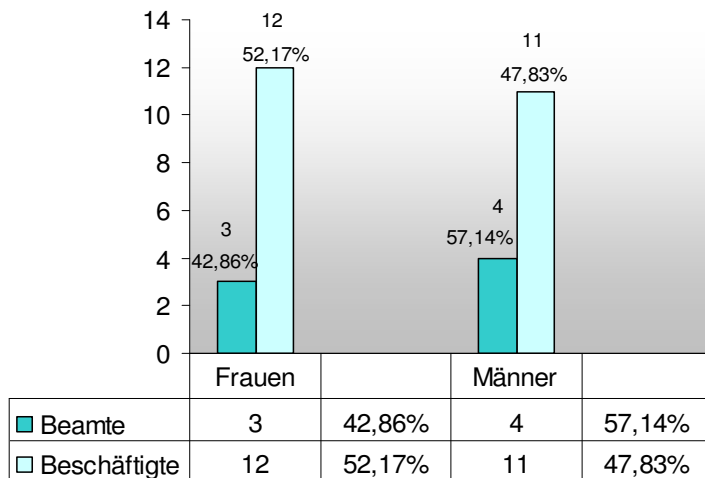
Gesamt	Frauen	Männer
30	15	15
100,00%	50,00%	50,00%



Die Ausbildungssituation zeigt, dass der Anteil der weiblichen und der männlichen Nachwuchskräfte bei der Stadt Lüdenscheid mit jeweils 50 % ausgewogen ist.

Bericht: Gegenüber dem letzten Erhebungsstichtag am 31.12.2003 ist der Anteil der weiblichen Nachwuchskräfte von rd. 66 % auf 50 % gesunken. Insgesamt sind 11 Auszubildende weniger zu verzeichnen.

4.8 Auszubildende getrennt nach Geschlecht und Beschäftigtengruppen



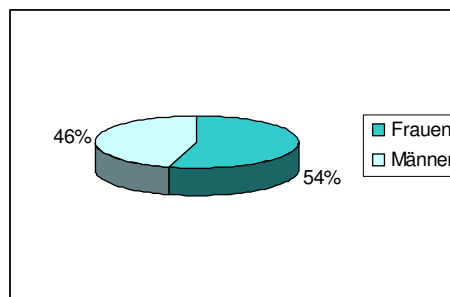
Bei der Differenzierung der Auszubildenden nach Geschlecht und Beschäftigtengruppen wird deutlich, dass im Bereich der Beamtinnen und Beamten der Anteil der weiblichen Nachwuchskräfte leicht unterrepräsentiert ist. Die Unterrepräsentation ist darauf zurückzuführen, dass in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten auch der feuerwehrtechnische Dienst vertreten ist, bei denen zum Stichtag 3 Brandmeister-Anwärter nur einer Brandmeister-Anwärterin gegenüberstehen. Im Bereich des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes überwiegt dagegen mit 66,67 % der Anteil der weiblichen Nachwuchskräfte. Auch bei den Auszubildenden im Beschäftigtenverhältnis liegt der Anteil der Frauen mit 52,17 % leicht über dem der Männer.

4.9 Beschäftigte nach Berufsobergruppen

Die drei stärksten Berufsgruppen stellen die allgemeine Verwaltung, der technische Bereich und der Sozial- und Erziehungsdienst dar. Die nachfolgende Betrachtung bezieht sich daher ausschließlich auf diese Berufsobergruppen. Nicht berücksichtigt werden die übrigen Bereiche⁴.

Im Bereich der **allgemeinen Verwaltung** (ab Besoldungsgruppe A 7 BBesG bzw. Entgeltgruppe 6 TVöD) liegt der Frauenanteil bei rd. 54 %.

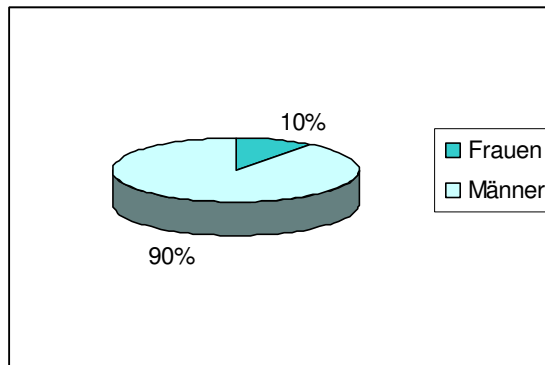
Gesamt	Frauen	Männer
443	241,00	202,00
100,00%	54,40%	45,60%



⁴ Bei dieser Betrachtung sind zum einen die Beschäftigten in den folgenden Bereiche ausgenommen, soweit sie nicht im allgemeinen Verwaltungsdienst dort tätig sind: Feuer- und Rettungswache, Schulsekretariate, Bücherei, Musikschule, Volkshochschule, Kulturhaus und Museum.

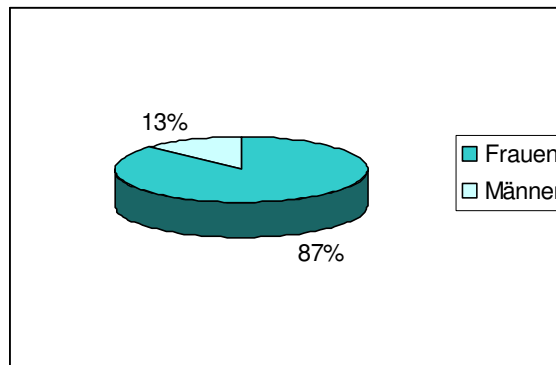
Insgesamt 222 Beschäftigte sind in Bereichen mit **technischen Tätigkeitsfeldern** beschäftigt. Hier ist mit nur rd. 10 % eine äußerst niedrige Frauenquote zu verzeichnen.

Gesamt	Frauen	Männer
222	23,00	199,00
100,00%	10,36%	89,64%



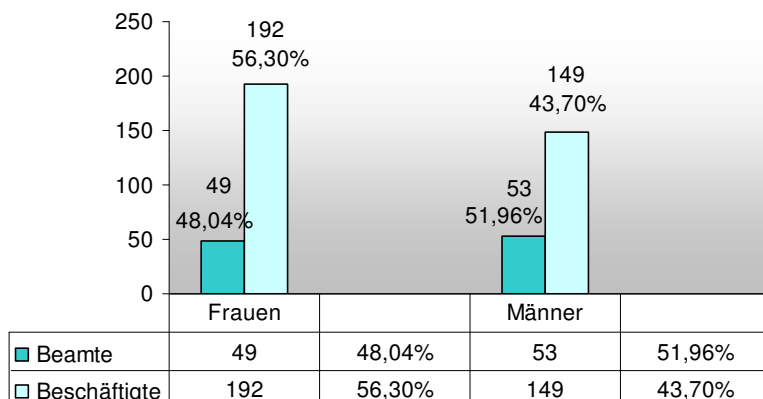
Die drittgrößte Berufsgruppe, der **Sozial- und Erziehungsdienst**, ist dagegen mit rd. 87 % der dort Beschäftigten sehr frauendominiert.

Gesamt	Frauen	Männer
160	139,00	21,00
100,00%	86,88%	13,13%



Nachstehend wird der größte Bereich, der der allgemeinen Verwaltung mit einer Frauenquote von rd. 54 %, einer dezidierten Betrachtung unterzogen.

4.10 **Beschäftigte ab Bes.Gr. A 7 bzw. EG 6 im allg. Verwaltungsbereich**

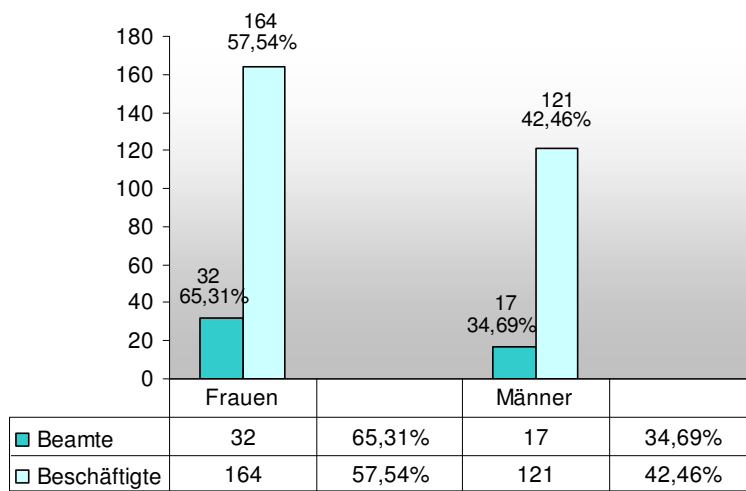


Im allgemeinen Verwaltungsbereich (ab Besoldungsgruppe A 7 BBesG bzw. Entgeltgruppe 6 TVöD) beträgt der Anteil der Beamtinnen an der Gruppe der Beamtinnen und Beamten rd. 48 %. Damit sind die Beamtinnen im Bereich der allgemeinen Verwaltung im Gegensatz zur Gruppe der Beamtinnen und Beamten insgesamt hier fast

paritätisch vertreten. Bei den Beschäftigten sind die Frauen mit rd. 56 % überrepräsentiert.

4.11 Beschäftigte in Bes.Gr. A 7 bis A 10 bzw. EG 6 bis EG 9 im allg. Verwaltungsbereich

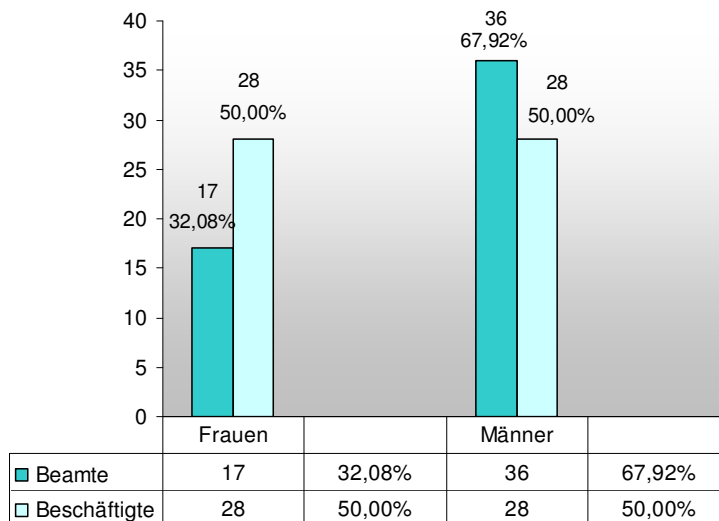
Die Verteilung der Geschlechter auf die Besoldungsgruppen A 7 bis A 10 BBesG bzw. Entgeltgruppen 6 bis 9 TVöD in Bezug auf den allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst ergibt folgendes Bild:



Es zeigt sich, dass in den unteren Besoldungsgruppen A 7 bis A 10 BBesG bzw. in den unteren Entgeltgruppen 6 bis 9 TVöD die Frauen deutlich überrepräsentiert sind. Der Anteil der Beamtinnen an der Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten in diesen Besoldungsgruppen beträgt rd. 65 %. Bei den Beschäftigten liegt der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 6 bis 9 TVöD bei rd. 57 %. Der Gesamtfrauenanteil liegt in diesen Besoldungs- und Entgeltgruppen bei insgesamt rd. 59 %.

Bericht: Gegenüber 12/2003 (75,56 %) ist der Frauenanteil in diesen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen um 16,87 % gesunken. Dies ist jedoch teilweise auch darauf zurückzuführen, dass bei der erfolgten Überleitung vom BAT in den TVöD die frühere Vergütungsgruppe IV b BAT mit noch ausstehendem Bewährungsaufstieg nach IV a BAT bereits der höheren Entgeltgruppe 10 zugeordnet worden ist. Insofern ist ein direkter Vergleich nicht möglich.

4.12 Beschäftigte ab Bes.Gr. A 11 bzw. EG 10 im allg. Verwaltungsbereich



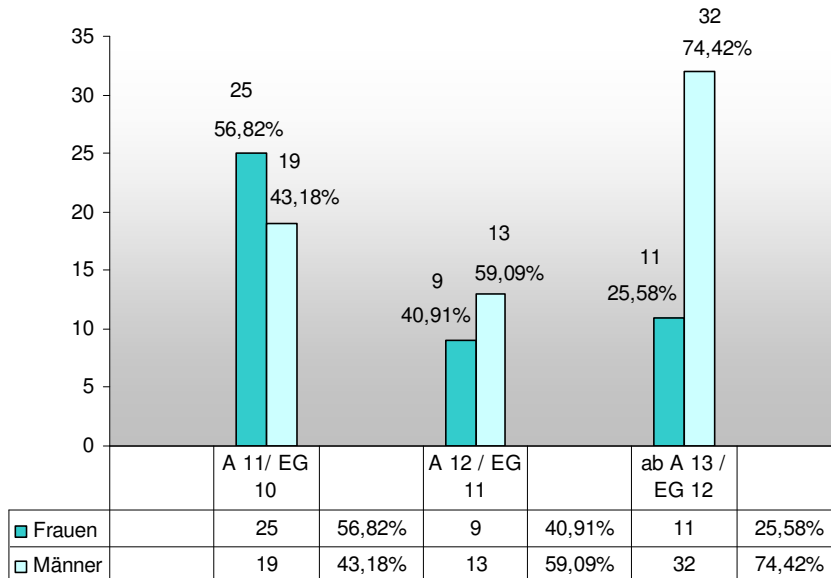
Ab Besoldungsgruppe A 11 BBesG bzw. Entgeltgruppe 10 TVöD ist die Überrepräsentanz der Frauen nicht mehr gegeben. Der Anteil der Beamtinnen an der Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten ab Besoldungsgruppe A 11 BBesG liegt hier nur bei 32,08 %. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ab Entgeltgruppe 10 TVöD ist mit 50 % ausgewogen. Insgesamt betrachtet liegt der Frauenanteil bei 41,29 %. Damit sind Frauen in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Dies wird vor allem deutlich, wenn der Anteil der Frauen im allgemeinen Verwaltungsbereich daneben betrachtet wird (Beamtinnen 48 %, Beschäftigte 56 %, Gesamt 54 %).

Handlungsbedarfe sind daher ab Besoldungsgruppe A 11 BBesG bzw. Entgeltgruppe 10 TVöD gegeben. Langfristiges Ziel ist in diesen Besoldungs-/Entgeltgruppen eine paritätische Besetzung der Stellen.

Bericht: Trotz der weiteren Unterrepräsentanz der Frauen in den höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ist positiv festzustellen, dass im Vergleich zum Stichtag des abgelaufenen Frauenförderplans eine Gesamtverbesserung von bisher 35,12 % um 6,12 % auf 41,29 % eingetreten ist. Allerdings ist diese positive Entwicklung vor allem bei den Beschäftigten eingetreten, deren Anteil hier gegenüber 12/2003 von 40,85 % auf 50 % gestiegen ist, was teilweise auch auf die Neuordnung der Vergütungs- und Entgeltgruppen im Tarifbereich zurückzuführen ist. Bei den Beamtinnen beläuft sich die Verbesserung lediglich auf 3,75 %.

4.13 Beschäftigungsverhältnisse in den Schwellenbereichen im allgemeinen Verwaltungsbereich

Die nachfolgende Grafik zeigt auf, in welchen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen sich die Unterrepräsentation der Frauen konkret zeigt.

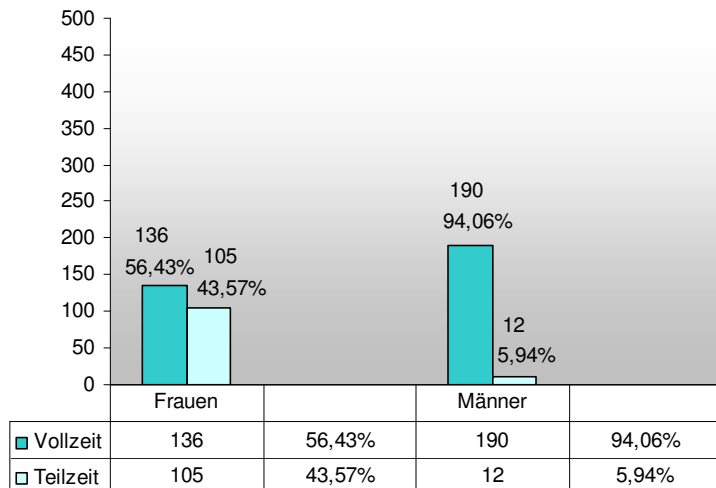


Bei zusammenfassender Betrachtung der Besoldungsgruppe A 11 BBesG mit der vergleichbaren Entgeltgruppen 10 TVöD lässt sich nachweisen, dass in diesem Bereich die Frauen mit rd. 57 % noch überrepräsentiert sind. In der Besoldungsgruppe A 12 BBesG und der Entgeltgruppe 11 TVöD fängt mit nur rd. 41 % die Unterrepräsentation der Frauen in den höheren Besoldungs-/ Entgeltgruppen an. Besonders deutlich wird diese Unterrepräsentanz ab Besoldungsgruppe A 13 und Entgeltgruppe 12 TVöD. Hier sind Frauen nur noch zu rd. 26 % vertreten.

Bericht: Zum letzten Betrachtungszeitpunkt 12/2003 betrug der Anteil der Frauen in der Besoldungsgruppe A 11 BBesG/ Entgeltgruppe 10 TVöD nur 44,26 %. Damit war die Unterrepräsentanz der Frauen bereits in dieser Gruppe gegeben. Der Frauenanteil konnte in diesem Bereich um 12,56 Prozentpunkte erhöht werden. Erst von Besoldungsgruppe A 12 BBesG/ Entgeltgruppe 11 TVöD an aufwärts überwiegt dagegen weiterhin der männliche Anteil in dieser Gruppe mit 59,09 %, wengleich gegenüber dem 31.12.2003 (72,34 %) deutlich rückläufig.

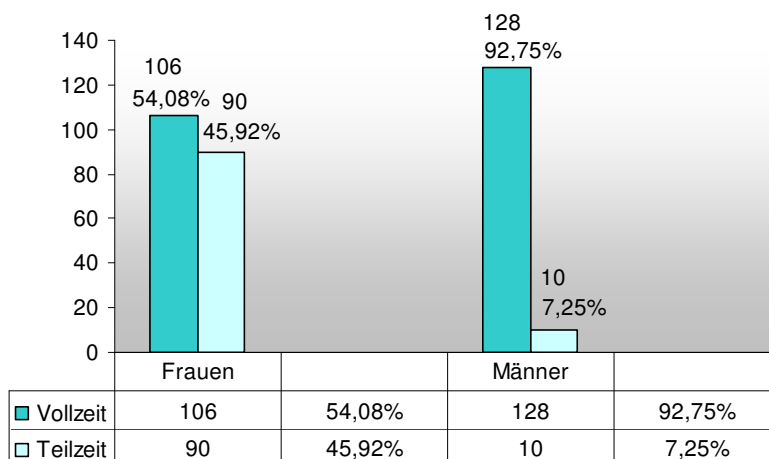
4.14 Verhältnis Voll-/Teilzeitbeschäftigung getrennt nach Geschlecht im allgemeinen Verwaltungsbereich

Das Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung getrennt nach Geschlecht im Kernbereich der Verwaltung ab Besoldungsgruppe A 7 bzw. Entgeltgruppe 6 TVöD stellt sich zum Stichtag wie folgt dar, wobei die Altersteilzeitler/innen mit ihrer ursprünglichen Arbeitszeit berücksichtigt worden sind.



Von den 443 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Kernbereich der Verwaltung arbeiten 117 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit. Dies entspricht einem Anteil von 26,41 %. Hiervon sind insgesamt 89,75 % Frauen. Fast die Hälfte der Frauen (43,57 %) arbeitet in Teilzeit. Bei den Männern sind es dagegen nur 2,71 %. Teilzeitbeschäftigung wird somit nach wie vor fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen.

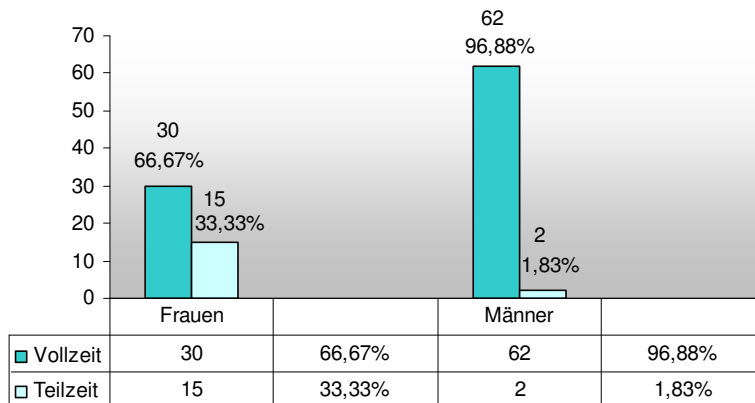
4.15 Verhältnis Voll-/Teilzeitbeschäftigung getrennt nach Geschlecht in Bes.Gr im allg. Verwaltungsbereich



Betrachtet man den Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den Besoldungsgruppen A 7 – A 10 BBesG und den Entgeltgruppen 6 - 9 TVöD so zeigt sich, dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in dieser Gruppe rd. 46 % beträgt. Damit befinden sich 90 der insgesamt 105 im Kernbereich der Verwaltung teilzeitbeschäftigten Frauen in diesen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen. Nur rd. 54 % der Frauen sind in diesen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen vollbeschäftigt. Bei den Männern sind es dagegen rd. 93 %. Insgesamt sind 90 % der Teilzeitbeschäftigten in diesem Bereich Frauen.

4.16 **Verhältnis Voll-/Teilzeitbeschäftigung getrennt nach Geschlecht ab Bes.Gr. A 11/ EG 10 im allg. Verwaltungsbereich**

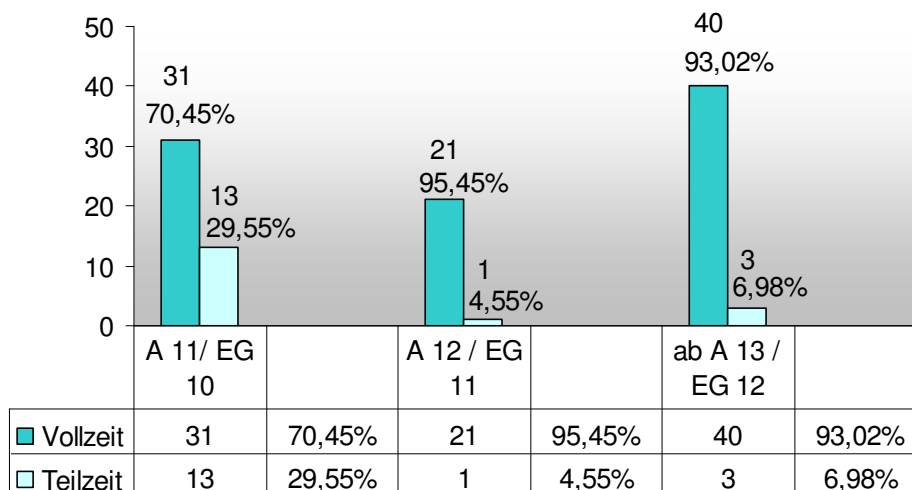
In den Besoldungsgruppen ab A 11 BBesG bzw. Entgeltgruppen 10 TVöD sieht die Verteilung von Vollzeit und Teilzeit zwischen den Geschlechtern folgendermaßen aus:



In diesem Bereich arbeiten nur noch rd. 33 % aller Frauen in Teilzeit, rd. 67 % sind dagegen vollbeschäftigt. Der Anteil der vollbeschäftigten Männer liegt auch hier mit rd. 97 % deutlich über dem Anteil der vollbeschäftigten Frauen. Rd. 88 % der Teilzeitbeschäftigten in diesem Bereich insgesamt sind Frauen.

4.17 **Verhältnis Voll-/Teilzeitbeschäftigung in den Schwellenbereichen im allgemeinen Verwaltungsbereich**

Die folgende Grafik soll verdeutlichen, wie sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in dieser Gruppe genau auf die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen verteilt.



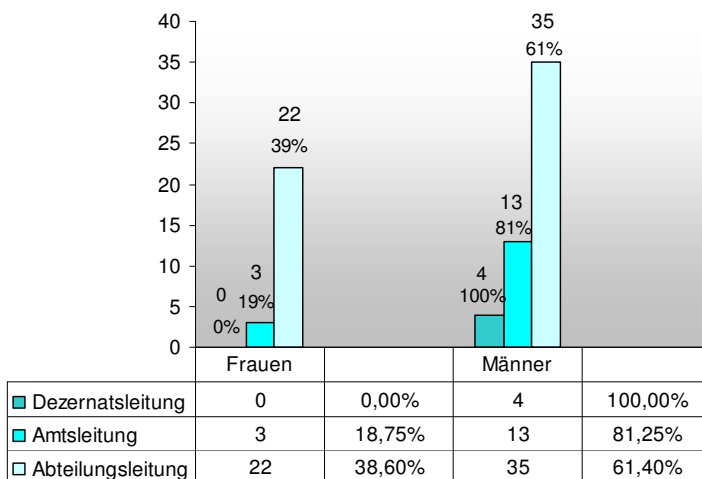
Die genauere Betrachtung zeigt, dass in der Besoldungsgruppe A 11 BBesG bzw. der Entgeltgruppe 10 TVöD mit rd. 30 % der Mitarbeiter/innen in Teilzeit der höchste Teilzeitanteil zu verzeichnen ist. In der Besoldungsgruppe A 12 BBesG bzw. der Entgeltgruppe 11 TVöD sind es nur rd. 5 % Mitarbeiter/innen in Teilzeit und ab Besoldungsgruppe A 13 BBesG bzw. Entgeltgruppe 12 TVöD rd. 7 %. Es zeigt sich, dass für Teilzeitkräfte ein Aufstieg in die Besoldungs-/Entgeltgruppen ab A 11 BBesG bzw. EG 10 TVöD weiterhin schwierig ist.

Teilzeitmöglichkeiten müssen daher insbesondere in den o.g. Problembereichen geschaffen werden, um Aufstiegsmöglichkeiten während einer Teilzeitbeschäftigung gewährleisten zu können. Insbesondere in Führungspositionen sind Teilzeitbeschäftigungen weiterhin die Ausnahme und müssen ausgebaut werden.

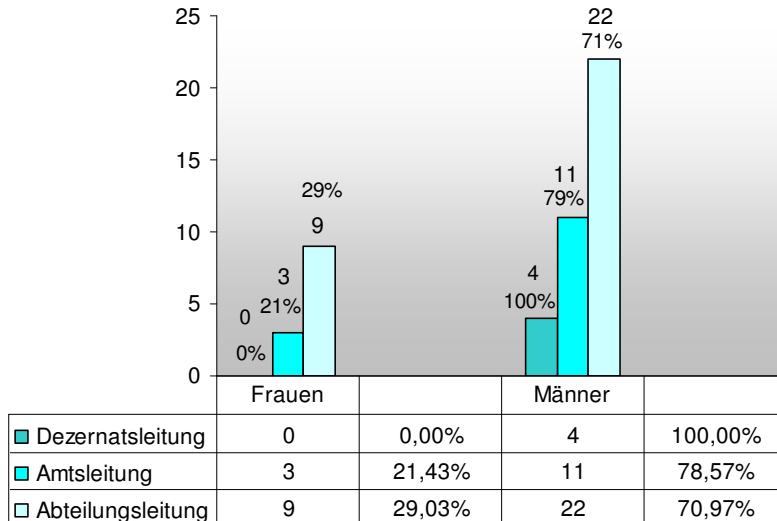
Bericht: Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in dem Bereich A 11 BBesG/EG 10 TVöD betrug 12/2003 nur 11,48 Prozent (7 von 61) und konnte damit um 18,07 Prozentpunkte (13 von 44) ausgeweitet werden.

4.18 Beschäftigte in Führungspositionen

Im Nachfolgenden wird die Benachteiligung der Frauen bei den Führungsfunktionen aufgezeigt. Eine Betrachtung der Gesamtverwaltung (ohne Beschäftigte in Beurlaubung und Freizeitphase der Altersteilzeit) ergibt folgendes Bild:



Dass die Frauen in den höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen deutlich unterrepräsentiert sind, spiegelt sich auch in der Verteilung der Führungspositionen wider. Frauen sind in sämtlichen Führungspositionen der Verwaltung deutlich in der Unterzahl. In der Dezernentenebene sind Frauen zurzeit überhaupt nicht vertreten. Bei den Amtsleitungen liegt der Frauenanteil nur bei rd. 19% und bei den Abteilungsleitungen, zu denen auch die Einrichtungsleitungen gezählt werden, bei rd. 39%. Insgesamt stellen die Frauen bei der Stadt Lüdenscheid im Bereich der Gesamtverwaltung, in dem sie zu rd. 53% vertreten sind, nur rd. 32% der Führungskräfte im Bereich der Dezernats-, Amts- sowie Abteilungs- und Einrichtungsleitungen. Die Unterrepräsentanz der Frauen im Führungsbereich wird noch deutlicher, wenn nur der Kernbereich der Verwaltung (allgemeiner nichttechnischer Dienst) betrachtet wird.



Das weitere Absinken der Frauenquote im Bereich der allgemeinen Verwaltung bei den Abteilungs-/Einrichtungsleitungen von rd. 39 % auf rd. 29 % erklärt sich dadurch, dass in diesem Bereich die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienste, wo Führungsfunktionen in den Einrichtungen fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen werden, nicht betrachtet werden. Der Frauenanteil im Bereich des allgemeinen nichttechnischen Dienstes liegt bei rd. 54 %, der Anteil von Frauen an den Führungskräften dagegen nur bei rd. 24 %.

Bericht: Bei der letzten Erhebung 12/2003 belief sich der Anteil der Frauen an den Führungskräften im Bereich des allgemeinen nichttechnischen Dienstes auf rd. 23 %, sodass hier keine signifikante Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen ist.

Fazit:

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass im Vergleich mit der letzten Erhebung zum 31.12.2003 deutlich wird, dass die bisherigen Maßnahmen zur Förderung der weiblichen Bediensteten Verbesserungen der beruflichen Situation von Frauen gebracht haben.

Frauen sind in technischen Berufen aber weiterhin kaum vertreten. Im Bereich der allgemeinen Verwaltung ist der Frauenanteil zwar ausgewogen, Frauen sind aber nach wie vor in den höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (ab A 12 BBesG bzw. EG 11 TVöD) unterrepräsentiert, auch wenn sich die Unterrepräsentation um eine Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe nach oben verschoben hat. Ebenso sind Frauen in Führungspositionen erheblich unterrepräsentiert. Fast ausschließlich Frauen unterbrechen ihre Berufstätigkeit aus familiären Gründen oder reduzieren aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum.

Dieser Entwicklung muss weiterhin mit verwaltungsinternen Maßnahmen gegengesteuert werden, um die Situation für Frauen nachhaltig zu verbessern.

5 Prognose und Zielvorgaben

Die Prognose über die während der Laufzeit des Frauenförderplans zu besetzenden Stellen und damit der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen ist anhand

einer Fluktuationsanalyse auf der Grundlage der Personal- und Entwicklungsplanung aus dem Jahre 2008 erstellt worden. Angesichts der zurzeit bestehenden Unsicherheiten bezüglich der Wiederbesetzung von frei werdenden Planstellen, birgt diese Prognose zwar einen hohen Unsicherheitsfaktor, bietet aber zumindest eine Orientierungsgröße.

Im laufenden Jahr und in den folgenden drei Jahren wird durch das altersbedingte Ausscheiden der Planstelleneinhaber/innen sowie durch ein Ausscheiden aus sonstigen Gründen⁵ im Bereich des allgemeinen gehobenen Verwaltungsdienstes folgende Stellenanzahl vakant.

2010	2011	2012	2013	2014
6	5	5	4	8

Da im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst die Unterrepräsentanz der Frauen erst ab Besoldungsgruppe A 12 BBesG bzw. ab Entgeltgruppe 11 TVöD einsetzt, ist es in den darunterliegenden Besoldungs- und Entgeltgruppen das Ziel, den Frauenanteil auf gleichem Niveau zu halten. In den Besoldungsgruppen ab A 12 BBesG bzw. Entgeltgruppen ab 11 TVöD wird eine Steigerung des Frauenanteils um 5 % angestrebt.

Im technischen Bereich, in dem Frauen in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen mit 11,19 % von 143 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kaum vertreten sind, wird eine Steigerung des Frauenanteils insgesamt um 2 % (rd. 3 Stellen) angestrebt.

6 **Maßnahmen**

Die folgenden Maßnahmen sollen dem Erreichen der Zielvorgaben dienen.

6.1 **Maßnahmen auf der Steuerungsebene**

6.1.1 **Organisatorische Änderungen**

Frauenförderung wird von der Verwaltungsführung als Gemeinschaftsaufgabe definiert und ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung. Zu den Steuerungsaufgaben gehören auch geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren, Aus- und Fortbildungskonzepte sowie familiengerechte Arbeitszeitmodelle.

Im Rahmen der Laufzeit des Frauenförderplans werden entsprechende Personalkonzepte entwickelt bzw. bestehende Konzepte überarbeitet.

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Organisationsentwicklungen oder eine neue Arbeitsverteilung sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zuungunsten der weiblichen Beschäftigten ist grundsätzlich auszuschließen bzw. durch Ausgleichsmaßnahmen abzufedern, z. B. durch Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten.

⁵ Hierfür wurde ein Durchschnittswert aus den Vorjahren von 3 Stellen angesetzt.

6.1.2 **Verwaltungsgremien**

Bei der Bildung von internen Verwaltungsgremien (z. B. Bewertungskommission, Projektgruppen) sind weibliche und männliche Beschäftigte - sofern dies aus fachlicher Sicht möglich ist - paritätisch zu beteiligen.

6.1.3 **Statistiken**

Personalstatistiken, Erhebungen und Analysen innerhalb der Verwaltung sind grundsätzlich geschlechtsspezifisch zu erfassen.

6.1.4 **Verwaltungssprache**

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung wird durch eine moderne, geschlechtergerechte Verwaltungssprache deutlich. Alle Verfahren und Vordrucke innerhalb der Stadt Lüdenscheid sind diesem Grundsatz anzupassen. Sofern geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

6.2 **Personalentwicklung**

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

Bei allen Aktivitäten der internen Verwaltungsreform und der Personalentwicklung ist sicherzustellen, dass die Belange von Frauen berücksichtigt werden. Bei der Entwicklung von Konzepten ist zu berücksichtigen, dass es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht wird, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Nach erfolgten dienstlichen Beurteilungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind nach jedem Beurteilungsstichtag die abgegebenen Beurteilungen daraufhin zu überprüfen, ob die Beurteilungen geschlechtergerecht erfolgt sind. Die Überprüfung für den letzten Beurteilungsstichtag hat keine Benachteiligungen in Bezug auf das Geschlecht oder eine Teilzeitbeschäftigung ergeben.

6.2.1 **Stellenausschreibung und Stellenbesetzung**

Personalauswahlverfahren sind standardisiert. Das Personalamt hat hierzu entsprechende Hinweise zur Besetzung von Stellen verfasst.

In den Hinweisen werden die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NW umgesetzt sowie darüber hinausgehende Maßnahmen zu konkreten Förderungen von Frauen getroffen. Bei Unterrepräsentation von Frauen ist bei Stellenausschreibungen im Ausschreibungstext der Hinweis aufzunehmen, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. **Das ist zurzeit in allen Bereichen mit technischen Tätigkeitsfeldern und im Bereich der allgemeinen**

Verwaltung ab Besoldungsgruppe A 12 BBesG bzw. Entgeltgruppe 11 TVöD der Fall.

Jede Führungskraft ist aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

6.2.2 Ausbildung

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Die Stadt Lüdenscheid 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 des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Bei der Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern wird eine Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt. Dies gilt auch für die Auswahl von Referentinnen und Referenten in der Fortbildung und für die Empfehlung von Lehrkräften für das Studieninstitut und die Fachhochschule.

6.2.3 Fortbildung

Führungskräfte unterstützen die Fort- und Weiterbildungsbemühungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und motivieren Frauen besonders zur Teilnahme.

Die Verwaltung wird sicherstellen, dass interne Fortbildungsangebote so ausgeschrieben werden, dass alle infrage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte sowie andere Personengruppen.

Die spezifischen Belange von Frauen finden Berücksichtigung in einem zu erarbeitenden Fortbildungskonzept.

Die Stadtverwaltung Lüdenscheid bietet im Rahmen der internen Fortbildung auch Seminare speziell für Frauen an. In den vergangenen Jahren waren dies Seminare zum Thema „Rhetorik“ und „Work-Life-Balance“.

Während der Laufzeit des Frauenförderplans sollen im Rahmen der internen Fortbildung Fortbildungsangebote zur Thematik der Gleichstellung von Frauen und Männern angeboten werden. In diesen Seminaren sollten insbesondere die Themen:

- Gleichstellung/Verbot von Diskriminierung
- Frauenförderung in der Personalentwicklung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen
- Gender Mainstreaming.

behandelt werden.

Interne Fortbildungsmaßnahmen sollen nach Möglichkeit so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren bzw. pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese erstattet.

Während in den letzten Jahren noch alle interessierten Beschäftigten zu den Angestelltenlehrgängen zugelassen werden konnten, musste Anfang 2010 aus Kostengründen erstmals zwei Bewerberinnen die Teilnahme am Angestelltenlehrgang I abgelehnt werden, da ein entsprechender Bedarf nicht vorhanden war. Um künftig eine gezielte Weiterbildung der Beschäftigten trotz der angespannten Haushaltslage zu ermöglichen, wird das Personalamt Richtlinien zur Quotierung und Vergabe von Lehrgangspätzen anhand von geschlechtsneutralen Kriterien aufstellen.

6.3 **Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Stadt Lüdenscheid erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, begrüßt die Stadt Lüdenscheid, wenn auch männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Beurlaubung und Arbeitszeitreduzierung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben in Anspruch nehmen.

6.3.1 **Beurlaubung**

Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Elternzeit oder Beurlaubung gehen, werden auf Wunsch Personalgespräche geführt, die auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiografie hinweisen und den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit oder Beurlaubung zum Ziel haben.

Elternzeit oder Sonderurlaub ist hiervon unabhängig im Rahmen der gesetzlichen bzw. tariflichen Bestimmungen zu beantragen. Hierüber und über die beamten- und tarifrechtlichen Auswirkungen informiert das Personalamt schriftlich.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Elternzeit oder Beurlaubung für maximal und ununterbrochen ein Jahr in Anspruch nehmen, wird die Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz zugesichert. Diese Zusage gilt grundsätzlich auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit. Bei Elternzeit oder Beurlaubung von mehr als einem Jahr bis zu maximal drei Jahren wird die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch der/des Beschäftigten angestrebt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Spätestens nach drei Jahren wird die Planstelle unbefristet wiederbesetzt.

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten, die sich in Erziehungsurlaub befinden bzw. beurlaubt sind. Auch wird ihnen Gelegenheit gegeben, Vertretungs- und Aushilfstätigkeiten wahrzunehmen, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Beurlaubte Beschäftigte erhalten auf Wunsch die internen Stellenausschreibungen und die „Rathaus intern“, um so die Weiterentwicklung der Dienststelle verfolgen zu können.

6.3.2 **Teilzeit**

Während der Laufzeit des letzten Frauenförderplans wurde allen gestellten Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit auch entsprochen. Die daraus resultierende Veränderung der Teilzeitquote ergibt sich aus den Statistiken 4.14 ff. Grundsätzlich ist Teilzeitarbeit auf allen Arbeitsplätzen möglich. Dies gilt auch für Stellen mit Führungsfunktion. Ausnahmen können nur zugelassen werden, wenn nachvollziehbare und schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können, zu erwarten sind.

Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduktion ist daher auch zukünftig generell und schnellstmöglich im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen stattzugeben.

Bei befristeter Arbeitszeitreduzierung wird der freie Stellenanteil grundsätzlich entsprechend der Dauer der befristeten Arbeitszeitreduzierung auch nur befristet wiederbesetzt.

Vorgesetzte sollen dienstliche Informationen und Dienstbesprechungen so gestalten, dass Teilzeitbeschäftigte möglichst während der vereinbarten Arbeitszeit daran teilnehmen können.

6.3.3 **Flexible Arbeitszeit**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist durch die am 05.10.2009 in Kraft getretene Dienstvereinbarung „Arbeitszeit bei der Stadt Lüdenscheid“ weiter erleichtert worden, indem auf die Kernarbeitszeiten verzichtet und stattdessen ein Arbeitszeitrahmen von 6.00 – 19.00 Uhr eingeführt worden ist. Auch das eingeführte System der Ampelkonten ermöglicht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, neue zeitliche Gestaltungsspielräume zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu realisieren.

Darüber hinaus erhalten Mütter und Väter im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätte, Schule und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen.

Eltern schulpflichtiger Kinder wird unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange die Möglichkeit eingeräumt, ihre Arbeitszeit an die Schulferien anzupassen und hierfür auch Arbeitsbefreiung oder Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge in Anspruch zu nehmen.

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen sind die Belange von Eltern vorrangig zu berücksichtigen.

6.3.4 **Telearbeit**

Auf Wunsch von Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/Angehörigen ist die Möglichkeit zu Telearbeit zu schaffen, sofern nicht sachliche oder wirtschaftliche Gründe entgegenstehen.

6.3.5 **Kinderbetreuung**

Die Stadt Lüdenscheid und der STL sind aufgefordert, in geeigneter Weise dafür zu sorgen, dass Beschäftigte der Stadt ihren Bedarf an Kinderbetreuung während der Arbeitszeit sicherstellen können. Dies gilt auch für Beschäftigte, die ihren 1. Wohnsitz nicht in Lüdenscheid haben.

Zur Sicherstellung des Betreuungsbedarfs in Not- und Ausnahmesituationen wurde im Rathaus mit dem „Eltern-Kind-Büro“ eine Kinderbetreuungsmöglichkeit geschaffen, die es Eltern ermöglicht, während der Arbeit gleichzeitig das Kind zu betreuen, wenn die reguläre Betreuung ausfällt. Zusätzlich wird es Eltern in Ausnahmesituationen auch gestattet, die Kinder bei Bedarf direkt ins eigene Büro mitzunehmen oder im Nachbarbüro von Kolleginnen oder Kollegen betreuen zu lassen. Die näheren Regelungen zur Kinderinhouse-Betreuung sind in der Anlage 1 zum Frauenförderplan zusammengefasst.

7 **Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt eine Verletzung der Menschenwürde dar und stört nachhaltig das Arbeitsklima und den Betriebsfrieden.

Die Stadt Lüdenscheid ist verpflichtet, entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben und Beschäftigte im Personalwesen haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bei bekannt gewordenen Fällen zu handeln. Bei Hinweisen auf Fälle sexueller Belästigung haben Vorgesetzte unverzüglich die Gleichstellungsbeauftragte und das Personalamt zu unterrichten. Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an den nächsthöheren Vorgesetzten, den Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der bzw. des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen die die Maßnahme auslösende Person (Verursachungsprinzip).

Das Personalamt wird eine Dienstanweisung zur Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erarbeiten, die auch Handlungsempfehlungen für Vorgesetzte beinhaltet.

8 **Controlling**

Der verabschiedete Frauenförderplan ist für die Stadt Lüdenscheid einschließlich des STL verbindlich. Nach Ablauf des Frauenförderplans wird dem Rat gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplans ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen vorgelegt.

9 **Inkrafttreten**

Der Frauenförderplan tritt mit der Beschlussfassung des Rates in Kraft und gilt für die Dauer von drei Jahren. Die Regelungen gelten in jedem Fall weiter, bis die Beschlussfassung über den Frauenförderplan für den anschließenden Zeitraum entsprechend dem LGG vorliegt.

Kinder-inhouse-Betreuung bei der Stadtverwaltung Lüdenscheid

Ziel der Inhouse-Betreuung

Es gibt Situationen, in denen es sich nicht verhindern lässt, dass dienstliche Termine zu Zeiten stattfinden, zu denen es den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung schwerfällt, Beruf und Kinderbetreuung zu vereinbaren.

Die Inhouse-Betreuung ist eine Kinderbetreuungsmöglichkeit für die bei der Stadt Lüdenscheid beschäftigten Elternteile während der Arbeitszeit, wenn die reguläre Betreuung ausfällt. Sie hilft den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung, flexibel und schnell auf familiäre Situationen zu reagieren. Mit diesem Modell werden Eltern(teile) in die Lage versetzt, in Not- und Ausnahmesituationen ihre Kinder zum Arbeitsplatz mitzubringen.

In folgenden Fällen kann die Inhouse-Betreuung greifen:

- für einzelne Beschäftigte nach Absprache
- für alle Beschäftigte pauschal bei Notfällen
- wenn Beschäftigte in Elternzeit an Veranstaltungen teilnehmen sollen
- wenn von zu Hause aus arbeitende Beschäftigte gelegentlich ins Rathaus müssen
- wenn Beschäftigte in Teilzeit gelegentlich zu anderen Zeiten anwesend sein sollen
- wenn die reguläre Betreuung ausfällt, zum Beispiel bei Krankheit der Tagesmutter
- auch regelmäßig für größere Kinder, die aus der Schule kommen
- über Mittag, wenn die Tagesstätte keine Mittagsbetreuung anbietet

Umsetzung bei der Stadtverwaltung Lüdenscheid

Es wurde ein „Eltern-Kind-Büro“ eingerichtet, das ab sofort nutzbar ist. Dieser Raum, 2. Etage, Raum 232, ist mit allen notwendigen Arbeitsmaterialien (PC, Internetzugang, Telefon, etc.) ausgestattet worden und verfügt auch über einige Spielmaterialien. Die Mutter/der Vater können so in diesem Zimmer der Arbeit nachgehen und gleichzeitig das Kind betreuen.

Zusätzlich ist es auch möglich, die Kinder bei Bedarf direkt ins eigene Büro mitzunehmen oder im Nachbarbüro von Kolleginnen oder Kollegen betreuen zu lassen.

Nutzung des Inhouse-Büros

Über die öffentlichen Ordner – alle öffentlichen Ordner – Ressourcen – gelangen Sie auf R10 Inhouse-Büro – dort haben Sie die Möglichkeit, eine Reservierung für die Nutzung des Raumes einzutragen.

Den Schlüssel des Büros erhalten Sie im Amt 10, bei der Gleichstellungsbeauftragten, Raum 108/109, oder Amt 51, bei Herrn Werner Giet, Raum 436 und Frau Patricia Lehmann, Raum 403.

Nach der Nutzung des Büros muss der Schlüssel da wieder abgegeben werden, wo er geholt wurde. Im Interesse aller Kolleginnen und Kollegen bitten wir Sie, den Raum so zurückzulassen, wie Sie ihn vorgefunden haben. Teilen Sie uns bitte auch umgehend mit, wenn etwas defekt ist, oder Mängel sichtbar sind.

Die Stadt Lüdenscheid sieht die Möglichkeit der Inhouse-Betreuung als weiteres Element auf dem Weg zur Familienfreundlichkeit. Nutzen Sie dieses Angebot!

Sollten Sie Fragen oder Anregungen haben, können Sie sich gerne bei Elisabeth Wilfart, oder Werner Giet melden.