

FRAUENFÖRDERPLAN der Stadt Lüdenscheid

Inhaltsverzeichnis

- 1 Vorwort
- 2 Geltungsbereich
- 3 Ziele
 - 3.1 Förderung von Frauen
 - 3.2 Abbau von Diskriminierung
 - 3.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - 3.4 Gender Mainstreaming und Frauenförderung
- 4 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur
- 5 Maßnahmen
 - 5.1 Maßnahmen auf der Steuerungsebene
 - 5.1.1 Organisatorische Änderungen
 - 5.1.2 Verwaltungsgremien
 - 5.1.3 Statistiken
 - 5.1.4 Verwaltungssprache
 - 5.2 Personalentwicklung
 - 5.2.1 Stellenausschreibung und Stellenbesetzung
 - 5.2.2 Ausbildung
 - 5.2.3 Fortbildung
 - 5.3 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - 5.3.1 Beurlaubung
 - 5.3.2 Teilzeit
 - 5.3.3 Flexible Arbeitszeit
 - 5.3.4 Telearbeit
 - 5.3.5 Kinderbetreuung
- 6 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- 7 Controlling
- 8 Inkrafttreten

1 **Vorwort**

Alle Kommunen Nordrhein-Westfalens wurden durch das Landesgleichstellungsgesetz 20.11.1999 verpflichtet, einen Frauenförderplan zu erstellen.

Auch Lüdenscheid verabschiedete 2000 seinen ersten Frauenförderplan, der nun vom zweiten 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 Lebenswirklichkeiten von **Frauen und Männer** berücksichtigt, um die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichberechtigung 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, dass auf Chancengleichheit basiert.

Und dafür sollten wir gemeinsam arbeiten.

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).

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**

Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechtes nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist.

3.3 **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Stadt Lüdenscheid setzt sich für Arbeitsformen ein, die sowohl Frauen als auch Männern die Verwirklichung eines Lebensentwurfs ermöglichen, in dem Beruf und Familie gleichberechtigt nebeneinander stehen.

3.4 **Gender Mainstreaming und Frauenförderung**

Die Stadtverwaltung Lüdenscheid bekennt sich zu den Grundsätzen des Gender Mainstreaming.

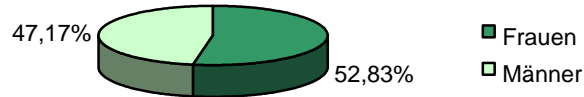
Gender Mainstreaming und Frauenförderpolitik werden beide eingesetzt, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Gender Mainstreaming ist dabei die Strategie, um geschlechtsspezifische Ausgangspositionen und Folgen einer Maßnahme zu bestimmen. Werden hierbei Benachteiligungen von Frauen festgestellt,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

Während der Laufzeit des Frauenförderplans sollen Konzepte und Maßnahmen zur praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming entwickelt werden.

4 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht (in Person)

Frauen	Männer
560	500
52,83%	47,17%

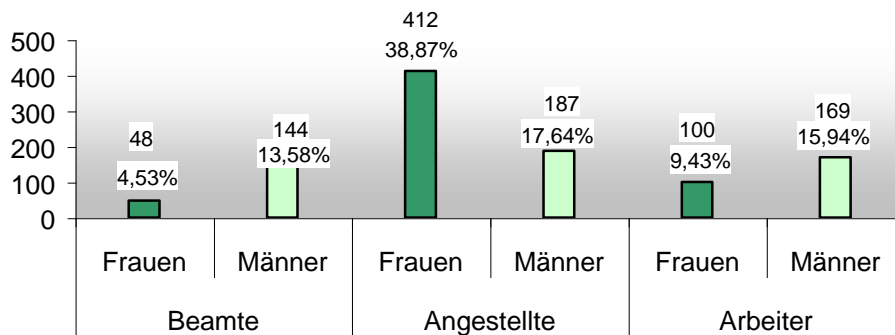


Zum Stichtag 31.12.2003 lag die Gesamtzahl der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Lüdenscheid (Gesamtverwaltung einschl. STL) bei insgesamt 1.060 Personen (ohne die Beurlaubten, Auszubildenden und Praktikanten/innen).

Der Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl betrug am Stichtag 560. Dies entspricht rd. 53 %.

Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht und Beschäftigtengruppen (in Person)

Beamte		Angestellte		Arbeiter	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
48	144	412	187	100	169
4,53%	13,58%	38,87%	17,64%	9,43%	15,94%



Aus der Differenzierung der einzelnen Beschäftigtengruppen wird deutlich, dass zumindest im Bereich der Beamtinnen und Beamten und der Arbeiterinnen und Arbeiter nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen gegeben ist. Der Anteil der Beamtinnen an der Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten liegt bei

25 % und der Anteil der Arbeiterinnen an der Gesamtzahl der Arbeiterinnen und Arbeiter bei 37,17 %. Bei den Angestellten dagegen liegt der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Angestellten bei 68,78 %.

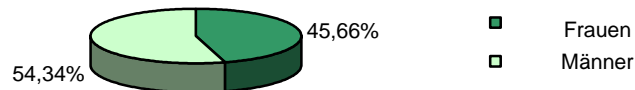
Hierbei muss jedoch noch berücksichtigt werden, dass bei der Ermittlung der Gesamtbeschäftigtenzahl nur die Beschäftigten in Person gezählt werden. Eine Unterscheidung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung findet nicht statt.

Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht (vollzeitverrechnet)

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

Frauen	Männer
--------	--------

410	488
45,66 %	54,34%

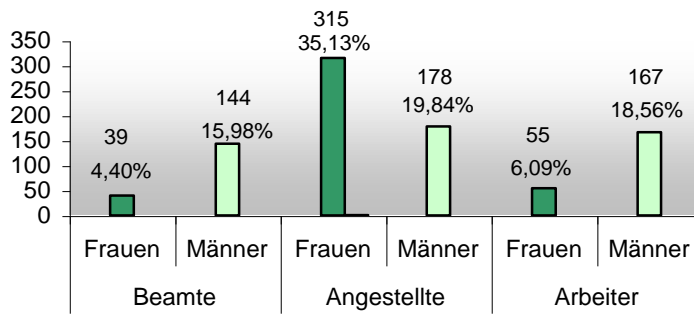


Es zeigt sich, dass bei der Vollzeitverrechnung der Anteil der weiblichen Beschäftigten an dem Gesamtstundenvolumen der Stadt nunmehr von rd. 53 % auf rd. 46 % zurückgeht.

Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht und Beschäftigtengruppen (vollzeitverrechnet)

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

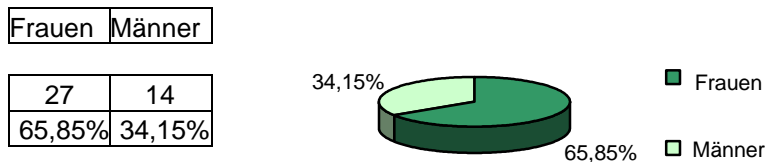
Beamte		Angestellte		Arbeiter	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
39	144	315	178	55	167
4,40%	15,98%	35,13%	19,84%	6,09%	18,56%



Vollzeitverrechnet beträgt der Anteil der Beamtinnen an der Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten nur noch 21,63 %, der Anteil der Arbeiterinnen an der Gesamtzahl der Arbeiterinnen und Arbeiter 24,71 %. Bei den Angestellten dagegen liegt der Frauenanteil bei 63,82 %.

Auszubildende getrennt nach Geschlecht

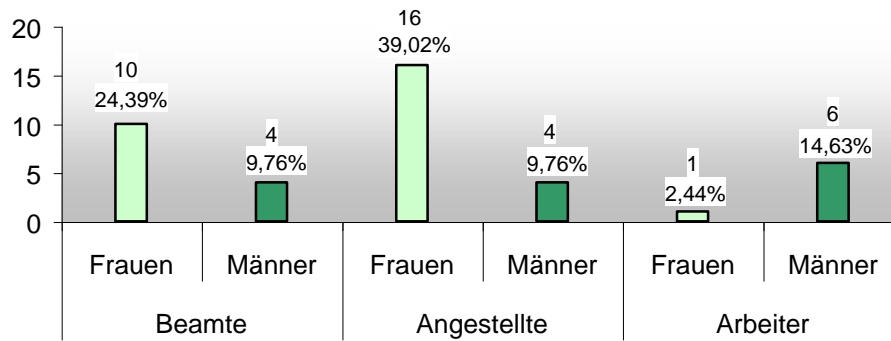
Betrachtet man den Anteil der Auszubildenden, der in der Anzahl der Gesamtbeschäftigten enthalten ist, separat, ergibt sich folgendes Bild:



Die Ausbildungssituation zeigt, dass der Anteil der weiblichen Nachwuchskräfte bei der Stadt Lüdenscheid mit rd. 66 % deutlich über dem der männlichen Nachwuchskräfte liegt.

Auszubildende getrennt nach Geschlecht und Beschäftigtengruppen

Beamte		Angestellte		Arbeiter	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
10	4	16	4	1	6
24,39%	9,76%	39,02%	9,76%	2,44%	14,63%

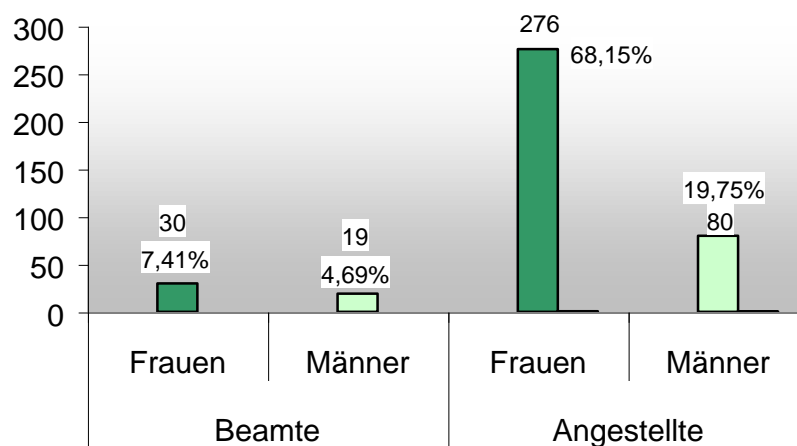


Bei der Differenzierung der Auszubildenden nach Geschlecht und Beschäftigten-
gruppen wird deutlich, dass im Bereich der Beamtinnen und Beamten und der
Angestellten die weiblichen Auszubildenden deutlich überrepräsentiert sind. Der
Frauenanteil liegt in diesen beiden Gruppen bei 76,47 %. Im Arbeiterbereich
dominieren dagegen die Männer.

Beamtinnen/Beamte und Angestellte in Bes.gr. A 7 bis A 10/ Verg.gr. VI b bis IV b im nichttechn. Dienst

Die Verteilung der Geschlechter auf die Besoldungsgruppen A 7 bis A 10 BBesG
bzw. Vergütungsgruppe VI b bis IV b BAT in Bezug auf den allgemeinen
nichttechnischen Verwaltungsdienst ergibt folgendes Bild:

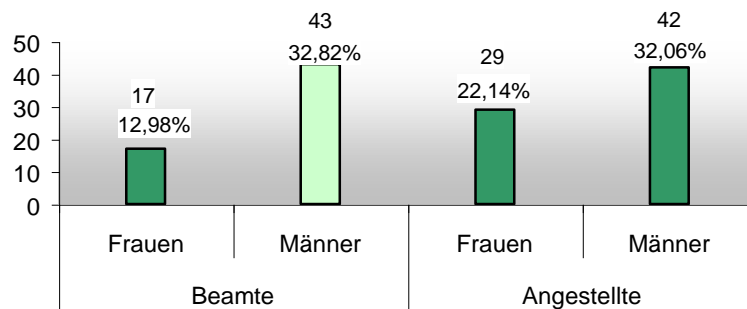
Beamte		Angestellte	
Frauen	Männer	Frauen	Männer
30	19	276	80
7,41%	4,69%	68,15%	19,75%



In den Besoldungs- und Vergütungsgruppen A 7 bis A 10 BBesG bzw. VI b bis IV b BAT sind die Frauen deutlich überrepräsentiert. Der Frauenanteil liegt in diesen Vergütungs- und Besoldungsgruppen bei insgesamt 75,56 %. Der Anteil der Beamtinnen an der Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen A 7 bis A 10 BBesG beträgt 61,22 %. Bei den Angestellten liegt der Frauenanteil in den Vergütungsgruppen VI b bis IV b BAT sogar bei 77,53 %.

Beamtinnen/Beamte und Angestellte ab Bes.gr. A 11/ Verg.gr. IV a im nichttechn. Dienst

Beamte		Angestellte	
Frauen	Männer	Frauen	Männer
17	43	29	42
12,98%	32,82%	22,14%	32,06%



Ab Besoldungsgruppe A 11 BBesG bzw. Vergütungsgruppe IV a BAT verkehrt sich das Verhältnis ins Gegenteil. Der Anteil der Beamtinnen an der Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten ab Besoldungsgruppe A 11 BBesG liegt hier nur bei 28,33 %. Der Anteil der weiblichen Angestellten liegt bei 40,85 %. Insgesamt betrachtet liegt der Frauenanteil bei 35,12 %. Damit sind Frauen in den höheren Besoldungs-/Vergütungsgruppen deutlich unterrepräsentiert.

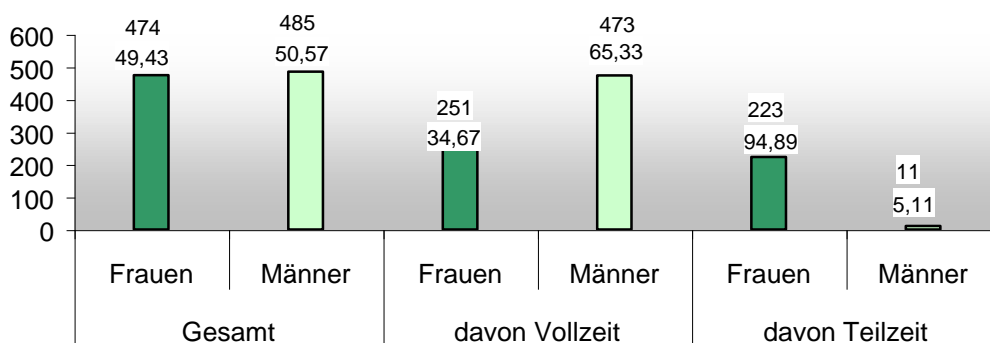
Handlungsbedarfe sind daher ab Besoldungs-/Vergütungsgruppe A 11 BBesG bzw. IV a BAT gegeben. Langfristiges Ziel ist in diesen Besoldungs-/Vergütungsgruppen eine paritätische Besetzung der Stellen.

Verhältnis Voll-/Teilzeitbeschäftigung getrennt nach Geschlecht

Das Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, getrennt nach Geschlecht und ohne die unten genannten herausgerechneten Beschäftigtengruppen stellt sich zum Stichtag wie folgt dar:

Gesamt		davon Vollzeit		davon Teilzeit	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer

474	485	251	473	223	12
49,43 %	50,57 %	34,67%	65,33 %	94,89 %	5,11 %



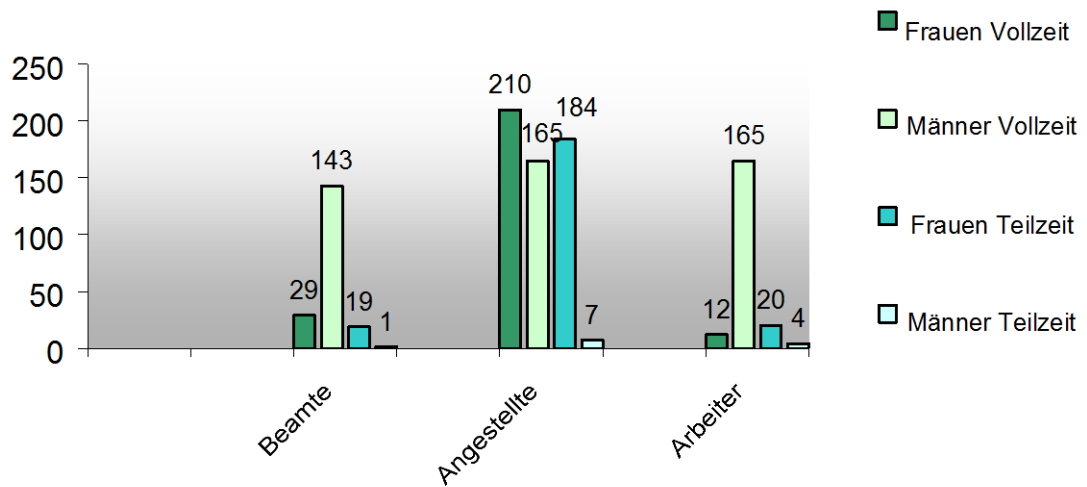
Herausgerechnet aus dieser Statistik sowie auch aus den folgenden Statistiken zur Teilzeitbeschäftigung wurden die Musikschullehrer/innen und die Reinigungskräfte, da es sich hier um spezifische Bereiche handelt, in denen überwiegend in Teilzeit gearbeitet wird. Die Altersteilzeitler/innen sind mit ihrer ursprünglichen Arbeitszeit berücksichtigt.

Bei einer so bereinigten Gesamtbeschäftigtenzahl von 959 arbeiten 235 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit. Dies entspricht einem Anteil von 24,50 % der Gesamtbeschäftigten. Hiervon sind 94,89 % (223) Frauen und nur 5,11 % (12) Männer. Insgesamt lässt sich feststellen, dass Teilzeitbeschäftigung fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen wird und über die Hälfte der beschäftigten Frauen in Teilzeit arbeiten.

Verhältnis Voll-/Teilzeitbeschäftigung getrennt nach Geschlecht und Beschäftigtengruppen

Deutlicher wird die Situation bei einer weiteren Unterteilung nach Beschäftigungsgruppen, Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht.

	davon Vollzeit		davon Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte	29	143	19	1
Angestellte	210	165	184	7
Arbeiter	12	165	20	4



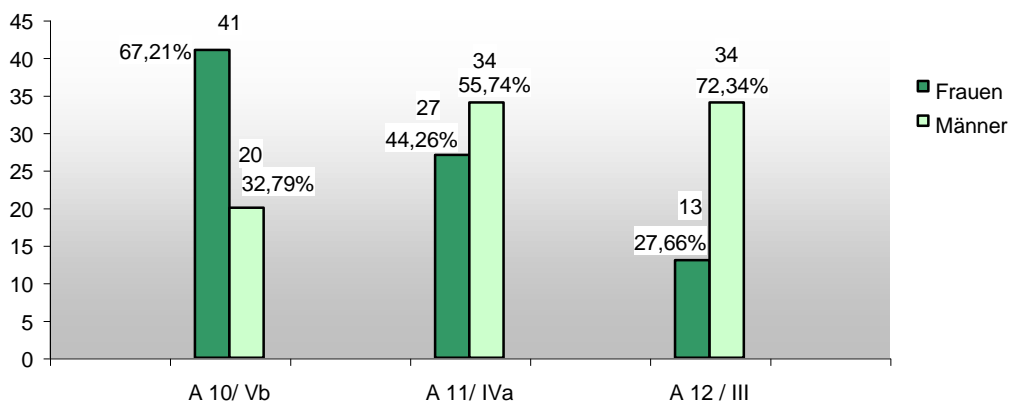
Bei einer Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten von 192 arbeiten 10,42% in Teilzeit. Dies entspricht 20 Beamtinnen und Beamten. Hiervon sind 5 % (1) Männer und 95 % (19) Frauen.

Von den insgesamt 566 Angestellten arbeiten 33,75 %, d.h. 191 Angestellte in Teilzeit. Hiervon sind 3,66 % (7) Männer und 96,34 % (184) Frauen.

11,94 % (24) der insgesamt 201 Arbeiterinnen und Arbeiter arbeiten in Teilzeit. 16,67 % (4) hiervon sind Männer und 83,33 % (20) Frauen.

Beschäftigungsverhältnisse in den Schwellenbereichen

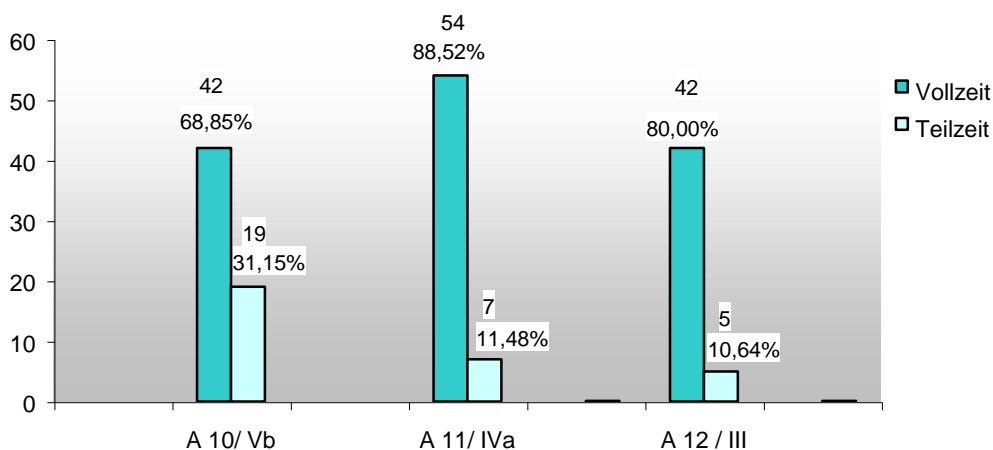
	Frauen	Männer
A 10/ Vb	41	20
	67,21%	32,79%
A 11/ IVa	27	34
	44,26%	55,74%
A 12 / III	13	34
	27,66%	72,34%



Aufgegliedert nach den Vergütungsgruppen V b bis III BAT bzw. Besoldungsgruppen A 10 bis A 12 BBesG lässt sich nachweisen, dass in Vergütungsgruppen V b BAT bzw. Besoldungsgruppen A 10 BBesG mit 67,21 % ein deutliches Übergewicht an Frauen vorhanden ist. Von Vergütungs-/ Besoldungsgruppe IV a BAT bzw. A 11 BBesG an aufwärts überwiegt dagegen der männliche Anteil.

Verhältnis Voll-/Teilzeitbeschäftigung in den Schwellenbereichen

	Vollzeit	Teilzeit
A 10/ Vb	42	19
	68,85%	31,15%
A 11/ IVa	54	7
	88,52%	11,48%
A 12 / III	42	5
	89,36%	10,64%



Als problematisch für Teilzeitkräfte hat sich insbesondere der Übergang in die Besoldungs-/Vergütungsgruppe ab A 11 BBesG bzw. IV a BAT herausgestellt. Durch den Engpass an Teilzeitstellen in diesen Vergütungs-/Besoldungsgruppen wird ein weiterer Aufstieg erschwert.

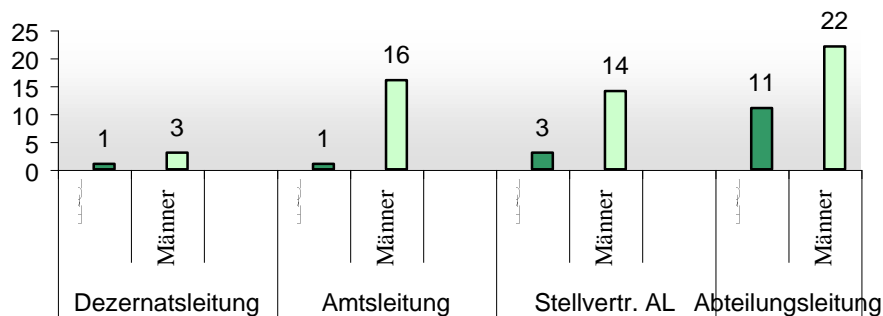
Eine Analyse des Anteils von teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen in den Besoldungs-/ Vergütungsgruppen ergibt folgende Situation:

in A 10 BBesG/IV b BAT beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 31,15 % (19 von 42),
in A 11 BBesG/IV a BAT beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 11,48 % (7 von 54),
in A 12 BBesG/III BAT beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 10,64 % (5 von 42).

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

Beschäftigte in Führungspositionen

Frauen sind wie folgt in Führungspositionen vertreten:



Dass die Frauen in den höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen deutlich unterrepräsentiert sind, spiegelt sich auch in der Verteilung der Führungspositionen wieder. Frauen sind in den o.g. Führungspositionen in der Verwaltung insgesamt deutlich unterrepräsentiert. Obwohl der vollzeitverrechnete Frauenanteil bei allen Bediensteten bei 45,66 % liegt, stellen Frauen bei der Stadt Lüdenscheid nur 22,54 % aller Führungspositionen.

5 Maßnahmen

5.1 Maßnahmen auf der Steuerungsebene

5.1.1 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 zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten ist grundsätzlich auszuschließen bzw. durch Ausgleichsmaßnahmen abzufedern, z. B. durch Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten.

5.1.2 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.

5.1.3 Statistiken

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

5.1.4 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.

5.2 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.

5.2.1 Stellenausschreibung und Stellenbesetzung

Personalauswahlverfahren werden standardisiert. Das Personal- und Organisationsamt erstellt hierzu entsprechende Hinweise zur Besetzung von Stellen.

In den Hinweisen werden die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NW umgesetzt sowie darüber hinausgehende Maßnahmen zur konkreten Förderungen von Frauen getroffen.

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

5.2.2 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.

Die Stadt Lüdenscheid wirkt darauf hin, dass die ausbildenden Schulen, Institute sowie die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung das Thema „Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern“ zusätzlich als Ausbildungsinhalt aufnehmen. Solange dies noch nicht der Fall ist, wird die Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen einer berufsbegleitenden Veranstaltung der Stadt Lüdenscheid thematisiert.

Bei der Übernahme von Auszubildenden werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

5.2.3 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 in Frage 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, z.B. Rhetorik, Selbstbehauptung, Führungskräftenachwuchs, speziell für Frauen an.

Während der Laufzeit des Frauenförderplans werden im Rahmen der internen Fortbildung diverse Fortbildungsangebote zur Thematik der Gleichstellung von Frauen und Männern angeboten. In diesen Seminaren werden 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.

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.

Bei der Zulassung zu den Angestelltenlehrgängen werden Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen berücksichtigt. In Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, werden Anmeldungen von Frauen bevorzugt berücksichtigt.

5.3 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.

5.3.1 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 Personal- und Organisationsamt 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.

Elternzeit und Beurlaubung darf nicht genutzt werden, um freie Stundenkapazitäten einzusparen und Mehrbelastungen der übrigen Beschäftigten zu erzeugen. Die durch Elternzeit und Beurlaubung frei gewordenen Stundenanteile sind grundsätzlich anderweitig zu besetzen.

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

5.3.2 Teilzeit

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 generell und schnellstmöglich im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen stattzugeben.

Auch eine Arbeitszeitreduktion darf nicht genutzt werden, um freie Stundenkapazitäten einzusparen und Mehrbelastungen der übrigen Beschäftigten zu erzeugen. Freiwerdende Stellenanteile aufgrund von Teilzeitarbeit sind daher unverzüglich wiederzubesetzen.

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.

5.3.3 Flexible Arbeitszeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit bei der Stadt Lüdenscheid erleichtert.

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.

5.3.4 Telearbeit

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

5.3.5 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 zu können. Dies gilt auch für Beschäftigte, die ihren 1. Wohnsitz nicht in Lüdenscheid haben.

6 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

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 Organisations- und Personalwesen haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an den nächst höheren 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).

7 **Controlling**

Der verabschiedete Frauenförderplan ist für die Stadt Lüdenscheid einschließlich des STL verbindlich. Nach 3 Jahren ist dem Rat ein Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans vorzulegen. Hierbei ist insbesondere die Zielvorgabe zu überprüfen.

Folgende Inhalte sind in die Berichterstattung mit aufzunehmen:

- Prognose der zu besetzenden Stellen
- Zahl der beschäftigten Männer und Frauen getrennt nach Beamtinnen/Beamten, Angestellten, Arbeiterinnen/Arbeiter, Besoldungs-/Vergütungs-/Lohngruppen, Vollzeit/Teilzeit und Führungsfunktionen
- Zahl der Frauen und Männer, die sich auf interne und/oder externe Stellenausschreibungen beworben haben, getrennt nach Frauen/Männern, Besoldungs-/Vergütungs- und Lohngruppen einschl. Ergebnis
- Zahl der beförderten oder höhergruppierten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs-/Vergütungs- und Lohngruppen
- Zahl der Anträge auf Verkürzung der Arbeitszeit; Statistik bzgl. der Arbeitszeitwünsche
- Beurlaubte einschl. Elternzeit getrennt nach Männern und Frauen
- Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen, auch Anteil von Teilzeitbeschäftigten
- Frauen in Führungspositionen
- Teilnahme an den Angestellten-Lehrgängen I und II getrennt nach Männern und Frauen
- Übersicht über die Seminare ausschließlich für Frauen
- Zahl der Vollzeitstellen getrennt nach Besoldungs-/Vergütungs- und Lohngruppen, die in Teilzeitstellen umgewandelt wurden.

8 **Inkrafttreten**

Der Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom .2004 in Kraft und gilt bis zum .2007. Die Regelungen gelten in jedem Fall weiter, bis die Beschlussfassung über den Frauenförderplan für den anschließenden Zeitraum entsprechend dem LGG vorliegt.

