Gemeinde Leopoldshöhe



Fortschreibung des Frauenförderplans der Gemeinde Leopoldshöhe 2013-2015

Fortschreibung des Frauenförderplans
2013 – 2015

Inhalt

I. Bericht über die Personalentwicklung
Bestandsaufnahme, -änderung und Analyse der Beschäftigtenstruktur

A. Beschäftigte der Gemeindeverwaltung - nach Stellen -

- Allgemein
- Ausbildung
- Leitungsfunktionen
- Beamte/Beamtinnen
- Tariflich Beschäftigte im Verwaltungsdienst
- Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
- Tariflich Beschäftigte im technisch-gewerblichen Bereich
- Teilzeitbeschäftigung

B. Ermittlung der Unterrepräsentanz, gemäß § 7 Landesgleichstellungsgesetz

- Beamte/Beamtinnen
- Tariflich Beschäftigte

II. Bericht über die im Berichtszeitraum durchgeführten Maßnahmen

III. Prognose

IV. Zielvereinbarungen

V. Maßnahmen

1. Maßnahmen auf der Leitungsebene und übergreifende Maßnahmen
2. Geschlechtergerechte Sprache
3. Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
4. Ausschreibung
5. Vorstellungsgespräch
6. Auswahlkriterien
7. Fortbildung
8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
   - 8.1 Arbeitszeit und Teilzeit
   - 8.2 Beurlaubung
9. Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
10. Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten
11. Inkrafttreten und Kontrolle

I. Bericht über die Personalentwicklung

Bestandsaufnahme, -änderung und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Stichtag 31.12.2012

Vorbemerkung:

Seit Inkrafttreten des TvöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) werden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied der Kommunalen Arbeitgeberverbände ist, Beschäftigte genannt. Eine Unterteilung in Angestellte und ArbeiterInnen gibt es nicht mehr. In der Fortschreibung des Frauenförderplans für die Jahre 2010 bis 2012 wurden die Bezeichnungen „ehemalige Angestellte und ehemalige ArbeiterInnen“ gewählt; die Ausdrucksweise ist heute nicht mehr anzuwenden. Auch die Beamten und BeamtInnen werden als Beschäftigte der Gemeinde Leopoldshöhe bezeichnet, sie tauchen im folgenden Text als Gruppe auf, genauso wie die tariflich Beschäftigten im Verwaltungsdienst, die tariflich Beschäftigten im technisch-gewerblichen Dienst und die tariflich Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst.

A. Beschäftigte der Gemeindeverwaltung – nach Stellen –

(ohne geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, Praktikanten, Beschäftigte in Elternzeit/ Beurlaubung, Altersteilzeit Freistellungsphase, Bundesfreiwilligendienstleistende und Bürgerarbeiter)

Allgemein

Bei der Gemeinde Leopoldshöhe gab es zum Stichtag 31.12.2012 141,50 Stellen. Davon waren 79,67 Stellen von Frauen und 61,83 Stellen von Männern besetzt.
Der prozentuale Anteil der von Frauen besetzten Stellen hat sich vom 31.12.2009 bis zum 31.12.2012 von 56,53% auf 56,29% nahezu nicht verändert.

Ausbildung

Bei allen Ausbildungsberufen handelt es sich um Vollzeitausbildungen.
Die Anzahl der Auszubildenden ist auf 13 gesunken, die Frauenquote beträgt 61,54%.

Leitungsfunktionen

Die Zahl der Stelleninhaber mit Leitungsfunktionen bei der Gemeinde Leopoldshöhe einschließlich des Bürgermeisters beträgt weiterhin 13.
Nach wie vor handelt es sich um Vollzeitstellen.
Sämtliche Fachbereichsleiterstellen sind nach wie vor männlich besetzt. Lediglich die Leitungsstellen der Kindertagesstätten und der Bücherei sind von Frauen besetzt.

Seit Oktober 2009 gibt es eine organisatorische Neuregelung der stellvertretenden Fachbereichsleitungen. 2 von den 7 benannten Stellvertretern sind Frauen.

Beamte/Beamtinnen

Die Gesamtzahl der Beamtinnen- und Beamtenstellen beträgt 11,03 wobei 6 Stellen von Männern besetzt werden.
Die Frauenquote ist mit 46,81% nicht erfüllt.
Bezogen auf die Laufbahngruppen beträgt die Frauenquote im *mittleren Dienst* 61,25%, im *gehobenen Dienst* 68,75% und im *höheren Dienst* 0,00% (hier besteht allerdings ohnehin nur eine Stelle, die 2. Stelle wird nach einem Ratsbeschluss aus 2009 künftig wegfallen).

Tariflich Beschäftigte im Verwaltungsdienst

Die Gesamtzahl der Stellen im Verwaltungsdienst beträgt 45,56, wobei 16,14 Stellen von Männern und 29,42 Stellen von Frauen besetzt werden.
Die Frauenquote beträgt 64,57%.
Wie im Beamtenbereich, gilt auch für den Bereich der tariflich Beschäftigten, dass der Frauenanteil mit der Höhe der Entgeltgruppe abnimmt.
Die Frauenquote im mittleren Dienst (Entgeltgruppe 5 bis 8) beträgt 94,38%, nur noch 47,16%
im gehobenen Dienst (Entgeltgruppe 9 bis 11) und im höheren Dienst ist keine Frau beschäftigt.

Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Die Zahl der Stellen im Sozial- und Erziehungsdienst beträgt 37,98 Stellen, wobei hier zwei Stellen von Männern besetzt sind.
Während im mittleren Dienst 100% der Beschäftigten Frauen sind, beträgt deren Anteil im gehobenen Dienst 94,73%.

Tariflich Beschäftigte im technisch-gewerblichen Bereich

Dieser Beschäftigtenkreis umfasst Küchenkräfte, Hausmeister, Beschäftigte des Bauhofs, des Wasser- und Abwasserwerks ohne Leitungsfunktionen.
Die Gesamtzahl dieser Stellen beträgt 46,91 wobei 37,69 Stellen von Männern besetzt werden. Die Frauenquote beträgt nur 19,71%.
Auch hier ist festzustellen, dass Frauen überwiegend in den unteren Lohngruppen, insbesondere als Küchenkräfte in den Familienzentren, beschäftigt sind.

Im einfachen Dienst (Entgeltgruppe 2 und 3) beträgt die Frauenquote 70,80%.
Im mittleren Dienst (Entgeltgruppe 4 – 7) beträgt die Frauenquote nur noch 10,98%.

Teilzeitbeschäftigte

Noch immer ist Teilzeitbeschäftigung (ohne Altersteilzeit) bei der Gemeinde Leopoldshöhe eine Beschäftigungsform, die zum Stichtag fast nur von Frauen ausgeübt wird und die insbesondere in den unteren Besoldungs-, und Entgeltgruppen realisiert wird.
Lediglich ein männlicher Beschäftigter übt aus familiären Gründen Teilzeitbeschäftigung aus.

B. Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen gemäß § 7 LGG

Beamte/Beamtinnen

Zum Stichtag 31.12.2012 bestand Unterrepräsentanz ab der Besoldungsgruppe A 13 g.D. Bundesbesoldungsgesetz – BBesG –. Hier gab es allerdings ohnehin nur 3 Stellen, davon wird eine künftig wegfallen (kw-Vermerk).

Tariflich Beschäftigte

Zum Stichtag 31.12.2012 bestand im *Allgemeinen Verwaltungsdienst/Rathaus* mit einer Frauenquote von 64,57% keine Unterrepräsentanz.
Es ist festzustellen, dass für den Bereich des mittleren Dienstes (hier Entgeltgruppe 4 – 8) keine Unterrepräsentanz besteht.
Besonders in den niedrigen Entgeltgruppen 5 und 6 sind Frauen überproportional stark vertreten.
Die Frauenquote im *mittleren Dienst* ist mit 94,38% erfüllt. Aber bereits im *gehobenen Dienst* (hier Entgeltgruppe 9 – 11) ist die Frauenquote mit 47,16% nicht erfüllt. Die einzige Stelle im *höheren Dienst* (Entgeltgruppe 14) ist mit einem Mann besetzt.
In den Bereichen *Bücherei sowie SchulsekretärInnen und ErzieherInnen* besteht keine Unterrepräsentanz, sämtliche dort angesiedelten Stellen sind zu 100% mit Frauen besetzt, ebenso im Bereich der Küchenkräfte in den Familienzentren.
Im Bereich der *Sozialpädagogischen Fachkräfte* ist die Frauenquote mit 60,00% erfüllt.
Da die Leitungsstelle männlich besetzt ist, besteht hier für den Bereich des gehobenen Dienstes Unterrepräsentanz.
In allen anderen Bereichen (Tariflich Beschäftigte auf dem Bauhof, HausmeisterInnen, Tariflich Beschäftigte im Wasser- und Abwasserwerk, Beschäftigte im technischen Verwaltungsdienst) besteht eine eklatante Unterrepräsentanz von Frauen.

II. Bericht über die im Berichtszeitraum durchgeführten Maßnahmen

1. Maßnahmen auf der Leitungsebene und übergreifende Maßnahmen

Im Rahmen der Umsetzung der Maßnahmen auf Leitungsebene wurde die Förderung von Frauen bei der Personalentwicklung und Personalplanung berücksichtigt. Bürgermeister und Fachbereichsleitungen haben in ihren Fachbereichen auf die Entwicklung familiengerechter Arbeitsstrukturen hingewirkt.

Seit Oktober 2009 gibt es eine organisatorische Neuregelung der stellvertretenden Fachbereichsleitungen. 2 von den 7 benannten Stellvertretern sind Frauen.

2. Geschlechtergerechte Sprache, § 4 LGG

Die Amtssprache der Gemeinde Leopoldshöhe trägt der Gleichstellung von Frau und Mann Rechnung. Im dienstlichen Schriftverkehr sowie bei Vordrucken, Formularen, usw. wurden in der Regel geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwendet. Auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern wurde geachtet. Um unnötige Aufblähungen von Texten zu vermeiden wurde, wenn möglich, das große I eingesetzt. Die Umsetzung dieser Maßnahme befindet sich weiterhin in einem Verbesserungsprozess und wird auch in Zukunft kontinuierlich fortgesetzt.

3. Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, § 7 LGG

Arbeitnehmerinnen wurden in der Regel bei gleicher Befähigung bevorzugt eingestellt, soweit in der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer beschäftigt waren, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegend waren. Dasselbe galt bei Beförderungen und Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten. Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen wurden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern sie in einem Ausbildungsgang noch nicht zu 50% berücksichtigt waren.

4. Ausschreibungen, § 8 LGG

Die im Berichtszeitraum durchgeführten Stellenausschreibungen wurden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form abgefasst. Der Zusatz, dass die Gemeinde Leopoldshöhe die Gleichstellung von Frau und Mann fördert, Bewerbungen von Frauen deshalb ausdrücklich erwünscht sind, wurde in die Stellenausschreibungen eingearbeitet wenn Unterrepräsentanz bestand. Ebenso der Teilzeitvermerk, soweit Teilzeitbeschäftigung auf der zu besetzenden Stelle möglich war. Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung haben

stets ein Exemplar der Stellenausschreibung erhalten. Freigewordene Stellen wurden grundsätzlich zumindest intern ausgeschrieben. In einigen dringenden Fällen wurde hiervon abgesehen, es erfolgte jedoch eine ausführliche mündliche Erörterung der Gründe. Das jeweilige Stellenprofil für die auszuschreibende Stelle wurde von dem zuständigen Fachbereichsleiter in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich I sowie der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Ausbildungsplätze wurden öffentlich ausgeschrieben. Der Zusatz, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind, wurde auch hier aufgenommen. Eine explizite Werbung um Frauen war nicht erforderlich.

5. Vorstellungsgespräch, § 9 LGG

Zum Vorstellungsgespräch wurden in der Regel ebenso viele Frauen wie Männer bzw. alle BewerberInnen eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung der Stelle besaßen. Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern wurden nicht gestellt. Ebenso wenig wurden Teilzeitbeschäftigungen, Elternzeiten, Zeiten einer Beurlaubung, Familienstand oder Einkommensverhältnisse des Partners nachteilig berücksichtigt. Die Gleichstellungsbeauftragte erhielt stets Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betrafen, an denen sie zu beteiligen war. Des Weiteren bekam sie stets Einsicht in Bewerbungsunterlagen. Sie wurde über die Vorstellungstermine informiert und nahm in der Regel an Vorstellungsgesprächen teil.Die Auswahlkommissionen waren nach Möglichkeit jeweils zur Hälfte mit Frauen besetzt. War dieses nicht möglich oder sinnvoll (Gründe: z.B. unnötige Aufblähung der Auswahlkommission um die Parität zu erreichen) wurden die Gründe in der Regel aktenkundig gemacht.

6. Auswahlkriterien (Stellenbesetzung), § 10 LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde frühzeitig über beabsichtigte Stellenbesetzungen oder Umsetzungen informiert. Ihr wurde stets Gelegenheit zur Stellungsnahme gegeben.
Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes beachtet worden.

7. Fortbildung, § 11 LGG

Fortbildungsangebote (z.B. der Studieninstitute, des Kommunalen Rechenzentrums usw.) werden per Umlauf allen Beschäftigten bekanntgegeben. Dies gilt auch für Beschäftigte in Elternzeit und beurlaubte Beschäftigte. Sämtlichen Beschäftigten steht, unabhängig vom Beschäftigungsumfang, die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen – im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel - nach Rücksprache mit dem zuständigen Fachbereichsleiter frei. Obwohl Teilzeitbeschäftigte der Gemeinde Leopoldshöhe regelmäßig

an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen, wurden bisher keine Kinderbetreuungskosten geltend gemacht. Bei Teilnahme an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen haben Teilzeitkräfte eine entsprechende Zeitgutschrift erhalten. Durch die Fortbildungsangebote der Studieninstitute usw. sind auch die Themen Gleichstellung von Frau und Mann, Personalentwicklung und Frauenförderung usw. abgedeckt. Zusätzliche Angebote zur beruflichen Förderung von Frauen waren daher aus Verwaltungssicht nach wie vor nicht erforderlich.

8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Gemeinde Leopoldshöhe hat ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt.

8.1 Arbeitszeit und Teilzeit, § 13 LGG

Im Bereich des Rathauses wurde allen Teilzeitwünschen sowohl im Hinblick auf den Umfang der Arbeitszeit, Dauer der täglichen Arbeitszeit, als auch auf deren Verteilung auf die Wochentage, sowie dem Wunsch auf Befristung der Teilzeitarbeit entsprochen.
Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte in Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung haben jederzeit die Möglichkeit, sich im Fachbereich I / Personal entsprechend beraten zu lassen.
In den gemeindlichen Kindertageseinrichtungen wurde ein personeller Ausgleich für Mitarbeiterinnen im Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung bereits ab Beginn der Mutterschutzfrist der Kollegin vorgenommen.

8.2 Beurlaubung, § 14 LGG

Auf Wunsch wurde den Beschäftigten der Gemeinde Leopoldshöhe eine Beurlaubung ermöglicht. Sie wurden auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hingewiesen. In der Regel wurde 6 Monate vor Ablauf der Beurlaubung zu einem Rückkehrgespräch eingeladen.

9. Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Im Berichtszeitraum sind keine sexuellen Belästigungen und Fälle von Mobbing am Arbeitsplatz bekannt geworden. Der Besuch von Fortbildungsveranstaltungen zu den o.g. Themen steht den Fachbereichsleitern und den Beschäftigten frei. Auch in diesem Berichtszeitraum wurden zu den Themen Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz keine Fortbildungen besucht.

10. Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ihre Rechte im Rahmen der geltenden Rechtsgrundlage (LGG, Hauptsatzung der Gemeinde Leopoldshöhe) wahrgenommen. Einmal monatlich ist ein Informationsaustausch zwischen dem Dienststellenleiter und der Gleichstellungsbeauftragten vorgesehen.

III. Prognose für die nächsten 5 Jahre:

Folgende Stellen werden in den nächsten 5 Jahren voraussichtlich frei:

Fachbereich Kinder / Jugend / Bildung / Sport:

EG S 3 Teilzeit 33,42 Std.

Fachbereich I Innerer Service / Personal / Finanzen:

Verwaltung:

A 15 Vollzeit
A 10 Teilzeit 19,5 Std. (f„llt weg)
EG 9 Teilzeit 19,5 Std.

HausmeisterInnen:

EG 6 Vollzeit
EG 6 Vollzeit
EG 6 Vollzeit
EG 5 Vollzeit

Fachbereich II Bürgerservice / Ordnung / Soziales:

./.

Fachbereich III Bau / Planen / Umwelt:

Verwaltung:

EG 14 Vollzeit
EG 11 Teilzeit 30,39 Std.
EG 10 Teilzeit 33 Std.
EG 10 Teilzeit 30 Std.

Bauhof:

EG 6 Vollzeit
EG 3 Vollzeit

Abwasserwerk:

EG 7 Vollzeit

IV. Zielvereinbarungen

Langfristiges Ziel der Gemeinde Leopoldshöhe ist, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass durch Altersfluktuation / Beginn der Freistellungsphase von Altersteilzeit in den nächsten 3 Jahren nur wenige Stellen frei werden und somit nur wenige Wiederbesetzungen erfolgen werden.
Daher kommt der Stellenvergabe i.S. von §7 LGG auch zukünftig eine besondere Bedeutung zu!

Zur Verwirklichung dieser Ziele verpflichtet sich der Dienststellenleiter in Zusammenarbeit mit den Fachbereichsleitungen und der Gleichstellungsbeauftragten die im Frauenförderplan festgeschriebenen Maßnahmen durchzuführen:

1. Maßnahmen auf der Leitungsebene und übergreifende Maßnahmen
2. Geschlechtergerechte Sprache
3. Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
4. Ausschreibung
5. Vorstellungsgespräch
6. Auswahlkriterien
7. Fortbildung
8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
   - 8.1 Arbeitszeit und Teilzeit
   - 8.2 Beurlaubung
9. Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
10. Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

V. Maßnahmen

Alle Tätigkeitsbereiche bei der Gemeinde Leopoldshöhe sind für Männer und für Frauen offen, sofern keine rechtlichen Bestimmungen entgegenstehen.

1. Maßnahmen auf der Leitungsebene und übergreifende Maßnahmen

1.1 Die Förderung von Frauen ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung und gemeinsame Aufgabe aller an der Personalplanung und -entwicklung Beteiligter.

1.2 Der Bürgermeister und die Fachbereichsleitungen tragen Sorge dafür, dass das Kriterium der Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen von Personalentwicklung, Aus- und Fortbildung und bei der Entwicklung von Arbeitszeitmodellen Berücksichtigung findet und frauengerechte Maßnahmen umgesetzt werden. Bei der Entwicklung entsprechender Konzepte sollen Beschäftigte in Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung beteiligt werden.

1.3 Der Bürgermeister und die Fachbereichsleitungen wirken in ihren Fachbereichen auf die Entwicklung und Umsetzung frauenfördernder Maßnahmen und familiengerechter Arbeitsstrukturen hin, mit Hilfe derer

a) der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind erhöht werden kann und

b) die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbessert werden soll.

Die Gleichstellungsbeauftragte berät die Fachbereiche auf Wunsch hinsichtlich geeigneter bzw. ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung. Darüber hinaus sind die regelmäßig zu führenden MitarbeiterInnengespräche ein geeigneter Rahmen, um die vorstehenden Ziele zu kommunizieren.

1.4 Im Rahmen von Haushaltssicherungskonzepten, Haushaltskonsolidierung und anderen Personalmaßnahmen sollte möglichst darauf geachtet werden, dass diese nicht zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.

1.5 Datenerhebungen und -analysen in der Personalverwaltung und gegebenenfalls auch in einzelnen Fachbereichen sind geschlechtsspezifisch durchzuführen.

2. Geschlechtergerechte Sprache, § 4 LGG

2.1 Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden, § 4 LGG.

2.2 Um unnötige Aufblähungen von Texten zu vermeiden, kann - sofern es sich nicht um die direkte Ansprache bestimmter Personen handelt - das große I eingesetzt werden, also beispielsweise die MitarbeiterInnen an Stelle von die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2.3 Alle gemeindeeigenen Vordrucke und Formulare sowie das Ortsrecht und die Ausschussvorlagen werden entsprechend auf die geschlechtsneutrale Anrede umgestellt.
Zuständigkeit: Fachbereich I

3. Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, § 7 LGG

Beamte/Beamtinnen

3.1 Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamtenverhältnisses nach Maßgabe von § 8 Abs. 4, § 199 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes (LBG) bevorzugt zur berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 25 Abs. 6 des LBG, § 7 Abs. 1 LGG.

3.2 Im Beamtenbereich ist der Frauenanteil in der angestrebten Laufbahn maßgebliche Bezugsgröße für die Feststellung der Unterrepräsentanz.

ArbeitnehmerInnen

3.3 Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in der jeweiligen Gruppe der ArbeitnehmerInnen weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der ArbeitnehmerInnen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, § 7 Abs. 2 LGG.

Die Punkte 3.2 und 3.3 gelten entsprechend für Umsetzungen, soweit damit die Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden ist, und für die Zulassung zum Aufstieg, § 7 Abs. 7 LGG, d.h., bei Abordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen, Qualifikationen zu erlangen und ggf. später zu Beförderungen bzw. Höhergruppierungen führen, sind Frauen - bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung - solange zu bevorzugen, bis sie in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen paritätisch vertreten sind.

3.4 Die Abgrenzung der Gruppen erfolgt gemäß § 7 Abs. 3 LGG.

Zuständigkeit: Ob Unterrepräsentanz von Frauen in einer Gruppe besteht, ist vom Fachbereich I/Personal festzustellen.

4. Ausschreibung, § 8 LGG

4.1 In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben, § 8 Abs. 1 LGG.

4.2 Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden, § 8 Abs. 2 LGG.

4.3 Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten der Gemeindeverwaltung, auch Beschäftigte in Elternzeit, Beurlaubte, geringfügig Beschäftigte und langfristig (über 6 Wochen) Erkrankte ein Exemplar der Stellenausschreibung erhalten.
Zuständigkeit: Fachbereich I/Personal

4.4 Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben, § 8 Abs. 3 Satz 1 LGG.

4.5 Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20 %, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen, § 8 Abs. 3 Satz 2 LGG.

4.6 Die Werbung für diese Ausbildungsgänge sollen Frauen durch gezielte Maßnahmen ansprechen, wie z.B. Hospitation, Schulpraktika für Frauen und Mädchen, Informationen an die Bundesagentur für Arbeit, dass die Bewerbung von Frauen besonders erwünscht ist.
Zuständigkeit: Fachbereich I/Personal sowie der zuständige Fachbereichsleiter in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten.

4.7 Es sind die notwendigen sachlichen, räumlichen und organisatorischen Voraussetzungen für die Ausbildung von Frauen zu schaffen.

4.8 Als Ansprechpartnerin für die Auszubildenden der Gemeinde Leopoldshöhe wird neben dem Ausbildungsleiter eine Ausbildungsbetreuerin benannt.

4.9 In der Ausschreibung ist sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

4.10 Bei der Gemeinde Leopoldshöhe erhalten Stellenausschreibungen für Stellen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, folgenden Zusatz:

Die Gemeinde Leopoldshöhe fördert die Gleichstellung von Frau und Mann. Bewerbungen von Frauen sind deshalb ausdrücklich erwünscht.

4.11 Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren, § 8 Abs. 5 LGG.

4.12 Das Stellenprofil wird vom zuständigen Fachbereichsleiter in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich I/Personal sowie der Gleichstellungsbeauftragten erstellt und umfasst das Aufgabengebiet, das fachliche Anforderungsprofil und das persönliche Anforderungsprofil.

4.13 Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, § 8 Abs. 6 LGG.

4.14 Stellenausschreibungen der Gemeinde Leopoldshöhe erhalten daher in der Regel den Zusatz:

Teilzeitbeschäftigung ist möglich.

4.15 Für den Fall, dass Teilzeitbeschäftigung auf der auszuschreibenden Stelle nicht möglich sein sollte, sind die Gründe hierfür vom zuständigen Fachbereichsleiter in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich I/Personal schriftlich zu benennen und der Gleichstellungsbeauftragten 1 Woche vor Veröffentlichung der Stellenausschreibung schriftlich mitzuteilen.

5. Vorstellungsgespräch, § 9 LGG

5.1 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen, § 9 Abs. 1 LGG.

5.2 Gemäß § 18 Abs. 1 LGG erhält die Gleichstellungsbeauftragte Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von BewerberInnen, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 102 Abs. 3 LBG.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist unverzüglich über den Vorstellungstermin zu informieren. Sie nimmt nach eigenem Ermessen an den Gesprächen teil.
Zuständigkeit: Fachbereich I/Personal

5.4 Nimmt sie nicht teil, kann sie sich über das Verfahren informieren. Die Information ist vom Dienststellenleiter auf Anfrage umfassend und vollständig zu erteilen.

5.5 Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen, § 9 Abs. 2 LGG.

5.6 Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig, § 9 Abs. 3 LGG.

6. Auswahlkriterien (Stellenbesetzung), § 10 LGG

6.1 Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich, § 10 Abs. 1 S. 1 LGG.

6.2 Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind, § 10 Abs. 1 S. 2 LGG.
Die Qualifikationsbeurteilung orientiert sich an dem im Ausschreibungstext formuliertem Anforderungsprofil.

6.3 Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Stellenbesetzung zu beteiligen.

6.4 Gemäß § 18 Abs. 2 LGG ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

6.5 Frühzeitig bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess der Dienststelle zu beteiligen und das Ergebnis zu beeinflussen. Die Abstimmung zwischen der Gleichstellungsbeauftragen und Dienststellenleitung ist ein Element der Willensbildung der Dienststelle. Deshalb tritt das Recht auf Abgabe einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zeitlich vor das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren.

7. Fortbildung, § 11 LGG

7.1 In der Regel bietet die Dienststelle keine eigenen Fortbildungen an, so dass die Angebote einschlägiger Institute (Studieninstitut für kommunale Verwaltung, Volksheimstättenwerk, Kommunales Rechenzentrum etc.) durch Umlauf so bekanntgegeben werden, dass alle Beschäftigten rechtzeitig informiert sind.
Zuständigkeit: Fachbereich I/Personal

7.2 Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikation, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen, § 11 Abs. 1 LGG.
Zuständigkeit: Fachbereich I/Personal

7.3 Für Beschäftigte in Elternzeit und beurlaubte Beschäftigte ist vom zuständigen Fachbereichsleiter rechtzeitig vor Wiederaufnahme (ca. 6 Monate) der Tätigkeit das Fortbildungsangebot im Hinblick auf die Rückkehr des Beschäftigten zu prüfen. Die Beschäftigte ist zur abschließenden Klärung des Fortbildungsbedarfs zu einem Gespräch einzuladen, s. Punkt 8.2.4. .

7.4 Auch während einer längerfristigen Abwesenheit von der Dienststelle haben Beschäftigte auf Wunsch die Möglichkeit, Fortbildungen zum Erhalt und zur

Förderung der beruflichen Qualifikation sowie zur Erleichterung der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit zu besuchen.
Kosten hierfür werden von der Dienststelle getragen, eine Zeitgutschrift erfolgt nicht.
Zuständigkeit: Fachbereich I/Personal

7.5 Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese zu erstatten, § 11 Abs. 3 S. 2 LGG.

7.6 Neben den fachspezifischen Angeboten sind dabei auch Themen der allgemeinen Personalentwicklung (Frauenförderung, Kommunikationstraining etc.) und der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen.

7.7 Die erforderlichen Haushaltsmittel sind bereitzustellen.
Zuständigkeit: Fachbereich I/Personal/Finanzen

8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

8.1 Die Gemeinde Leopoldshöhe unterstützt ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

8.2 Teilzeitarbeit und flexible Formen der Arbeitsorganisation werden gefördert.

8.1 Arbeitszeit und Teilzeit, § 13 LGG

8.1.1 Auf Wunsch wird den Beschäftigten der Gemeinde Leopoldshöhe im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen Teilzeitbeschäftigung ermöglicht.
Zuständigkeit: Fachbereich I/Personal

8.1.2 Unter Beachtung der dienstlichen Belange soll Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen eine

Einteilung der Arbeitszeit ermöglicht werden, die ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert.

8.1.3 Darüber hinaus soll Alleinerziehenden und Teilzeitbeschäftigten mit schulpflichtigen Kindern die Möglichkeit eingeräumt werden, ihre Arbeitszeit mittels eines Jahresarbeitszeitkontos an die Schulferien anzupassen.

8.1.4 Abweichungen von den bestehenden Arbeitszeitregelungen - auch der Kernarbeitszeit - werden in Absprache mit der Fachbereichsleitung und dem Fachbereich I/Personal zugelassen, um die Arbeitszeiten z.B. auf die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen abzustimmen.
Zuständigkeit: Fachbereichsleitungen in Zusammenarbeit mit Fachbereich I/Personal

8.1.5 Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen, § 13 Abs. 5 LGG.
Zuständigkeit: Fachbereich I/Personal

8.1.6 Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen, § 13 Abs. 6 LGG.

8.1.7 Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden, § 13 LGG.

8.2 Beurlaubung, § 14 LGG

8.2.1 Auf Wunsch wird den Beschäftigten der Gemeinde Leopoldshöhe im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen eine Beurlaubung ermöglicht.
Zuständigkeit: Fachbereich I/Personal

8.2.2 Beschäftigte, die eine Beurlaubung beantragen, sind auf die Folgen, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen, § 14 Abs. 3 i.V.m. § 15 Abs. 5 LGG.

8.2.3 Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden, § 14 Abs. 6 LGG.

8.2.4 Vom Fachbereich I/Personal werden Beschäftigte des Rathauses 6 Monate vor Ablauf der Elternzeit bzw. Beurlaubung zu einem entsprechenden Gespräch eingeladen, an dem der Fachbereichsleiter I der betroffene Fachbereichsleiter und die Gleichstellungsbeauftragte teilnehmen.

8.2.5 In diesem Gespräch sind die gegenseitigen Vorstellungen bezüglich des Arbeitszeitmodells, des Tätigkeitsbereiches, des Fortbildungsbedarfes u.ä. zu klären.

8.2.6 Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung werden über das aktuelle Geschehen in der Verwaltung, z.B. Personalratsinfos, Gemeinschaftsaktionen, Änderungen von Dienstanweisungen usw. informiert.
Zuständigkeit: Fachbereich I, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte

9. Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

9.1 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten verletzt. Es ist ein einseitiges und unerwünschtes Verhalten, das gegen den Willen und ohne Einverständnis der Betroffenen geschieht.

9.2 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz richtet sich in aller Regel gegen Frauen, nur selten sind Männer betroffen.
Hierzu gehören beispielsweise:

- körperliche Berührungen und Übergriffe
- Bemerkungen mit sexuellem Inhalt oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen
- Zeigen pornografischer Darstellungen sowie das Aufhängen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen Anlagen

9.3 Die Gemeinde Leopoldshöhe ist verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

9.4 Insbesondere Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben und Beschäftigte im Personalwesen haben sexuellen Belästigungen entgegen zu wirken, für ein belästigungsfreies Klima Sorge zu tragen, bekannt gewordenen Fällen nachzugehen und sicher zu stellen, dass die arbeits- und dienstrechtlichen Folgen vom Täter bzw. der Täterin zu tragen sind.

9.5 Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz sind ein Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht der Betroffenen. Die Betroffenen

- haben das Recht, sich direkt an Personen ihres Vertrauens zu wenden, wie z.B. den Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte, die Jugendvertretung, soziale Dienste oder die Führungskräfte bzw. den Bürgermeister
- dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren
- haben einen Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, dass entsprechende Schutzmaßnahmen ergriffen werden.

Beide Themen werden in Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere für Führungskräfte, Personalräte usw. einbezogen.

9.6 Darüber hinaus sind alle Beschäftigten aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing und sexuelle Belästigung verhindert.

10. Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Rechte im Rahmen der geltenden Rechtsgrundlagen (LGG, Hauptsatzung der Gemeinde Leopoldshöhe) wahr.

VI. Inkrafttreten und Kontrolle

1. Die Dienststelle erstellt den Frauenförderplan jeweils für den Zeitraum von drei Jahren, § 5 a Abs. 1 LGG.

2. Der Frauenförderplan ist durch den Rat der Gemeinde Leopoldshöhe zu beschließen, § 5 a Abs. 4 LGG.

3. Nach Ablauf des Frauenförderplans hat die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat der Gemeinde Leopoldshöhe gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplans vorzulegen, § 5 a, Abs. 6 LGG.

4. Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen, § 6 Abs. 5 LGG.

5. Der Frauenförderplan, der Bericht über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Frauenförderplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, und in den Schulen bekannt zu machen, § 5a Abs. 8 LGG.

Gemeinde Leopoldshöhe



Tabellen zum Frauenförderplan der Gemeinde Leopoldshöhe 2013-2015

TABELLEN ZUM FRAUENFÖRDERPLAN

STAND: 31.12.2012

A Erfassung der Beschäftigten nach **Stellen**

Beschäftigte der Gemeinde Leopoldshöhe nach Stellen

Stichtag 31.12.2012

Beschäftigte ohne geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, Praktikanten, Beschäftigte in Elternzeit/ Beurlaubung, Altersteilzeit Freistellungsphase, Bundesfreiwiligendienstleistendende und Bürgerarbeiter

	Insgesamt	Männer	Frauen	Männer in %	Frauen in %
BeamtInen	11,03	6,00	5,03	54,40	45,60
Tariflich Beschäftigte im Verwaltungsdienst	45,56	16,14	29,42	35,43	64,57
Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	37,98	2,00	35,98	5,27	94,73
Tariflich Beschäftigte im technisch-gewerblichen Dienst*	46,93	37,69	9,24	79,89	20,11
Insgesamt	141,50	61,83	79,67	43,70	56,30

*Dieser Beschäftigtenkreis umfasst Küchenkräfte, Hausmeister, Beschäftigte des Bauhofes, Wasserwerks und Abwasserwerks ohne Leitungsfunktionen.

Beschäftigte mit Leitungsfunktion

Stichtag 31.12.2012

	Entgelt-gruppe	insgesamt	Männer	Männer in %	Frauen in %
Rathaus					
	B3	1,00	1,00	100,00%	0,00%
k.w.	**A15**	1,00	1,00	100,00%	0,00%
	A14	1,00	1,00	100,00%	0,00%
	A13	1,00	1,00	100,00%	0,00%
	EGG14	1,00	1,00	100,00%	0,00%
insgesamt		**5,00**	**5,00**	**100,00%**	**0,00%**
Bauhof					
	A9 m.D.	1,00	1,00	100,00%	0,00%
insgesamt		**1,00**	**1,00**	**100,00%**	**0,00%**
Abwasserwerk					
	10	1,00	1,00	100,00%	0,00%
insgesamt		**1,00**	**1,00**	**100,00%**	**0,00%**
Bücherei					
	9	1,00	0,00	0,00%	100,00%
insgesamt		**1,00**	**0,00**	**0,00%**	**100,00%**
Soziale Einrichtungen (Kindertagesstätten/ Jugendzentrum)					
	S13	1,00	0,00	0,00%	100,00%
	S13A	3,00	0,00	0,00%	100,00%
	S17	1,00	1,00	100,00%	0,00%
insgesamt		**5,00**	**1,00**	**0,00%**	**100,00%**

Ausbildungsberufe bei der Gemeinde Leopoldshöhe

Stichtag 31.12.2012

Ausbildungs-beruf	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Verwaltungs-fachangestellte	2	0	2	100,00%
Fachangestellte für Bürokom.	0	0	0	0,00%
IT-Systemelek-tronikerIn	1	1	0	0,00%
VorpraktikantIn	3	1	2	66,67%
Anerkennungs-praktikantIn	4	0	4	100,00%
StraßenwärterIn	1	1	0	0,00%
TischlerIn	1	1	0	0,00%
Fachkr. F. Abwassertechn.	1	1	0	0,00%
Fachkraft für Wassvert.	0	0	0	0,00%
insgesamt	**13**	**5**	**8**	**61,54%**

Bei sämtlichen Ausbildungsplätzen handelt es sich um Vollzeitausbildungen.

Beschäftigte der Gemeinde Leopoldshöhe nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie nach Laufbahnen

Stichtag: 31.12.2012

Beschäftigte ohne geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, Praktikanten, Beschäftigte in Elternzeit/ Beurlaubung, Altersteilzeit Freistellungsphase, Bundesfreiwiligendienstleistendende und Bürgerarbeiter

*** nach Stellen ***

Tariflich Beschäftigte im Verwaltungsdienst

Laufbahn	Entgeltgruppe	Insgesamt	Männer	Frauen	Männer %	Frauen %
mittlerer Dienst	5	5,10	0,00	5,10	0,00	100,00
	6	6,20	0,00	6,20	0,00	100,00
	8	6,50	1,00	5,50	15,38	84,62
Summe		17,80	1,00	16,80	5,62	94,38
gehobener Dienst	9	15,83	8,26	7,57	52,18	47,82
	10	5,77	3,00	2,77	52,00	48,00
	11	5,16	2,88	2,28	55,81	44,19
Summe		26,76	14,14	12,62	52,84	47,16
höherer Dienst	14	1,00	1,00	0,00	100,00	0,00
Insgesamt		45,56	16,14	33,24	35,43	64,57

Tariflich Beschäftigte im technisch- gewerblichen Dienst*

Laufbahn	Entgeltgruppe	Insgesamt	Männer	Frauen	Männer %	Frauen %
einfacher Dienst	2	4,07	0,00	4,07	0,00	100,00
	3	2,77	2,00	0,77	72,21	27,79
Summe		6,84	2,00	4,84	29,20	70,80
mittlerer Dienst	4	2,00	2,00	0,00	100,00	0,00
	5	4,00	3,00	1,00	75,00	25,00
	6	24,34	23,00	1,40	94,27	5,73
	7	9,69	7,69	2,00	79,63	20,37
Summe		40,09	35,69	4,40	89,02	10,98
Insgesamt		46,93	37,69	9,24	80,29	19,71

*Dieser Beschäftigtenkreis umfasst Küchenkräfte, Hausmeister, Beschäftigte des Bauhofes, des Wasserwerks und des Abwasserwerks ohne Leitungsfunktionen.

BeamtInnen nach Besoldungsgruppen

Stichtag: 31.12.2012

Laufbahn	Entgelt-gruppe	insgesamt	Männer	Männer in %	Frauen in %
mittlerer Dienst	**A7**	0,63	0,00	0,00%	100,00%
	A8	0,00	0,00	0,00%	0,00%
	A9Z	1	1,00	100,00%	0,00%
gehobener Dienst	**A9**	2,15	0,00	0,00%	100,00%
	A10*	1,25	0,00	0,00%	100,00%
	A11	2,00	1,00	50,00%	50,00%
	A12	0,00	0,00	0,00%	0,00%
	A13	1,00	1,00	100,00%	0,00%
höherer Dienst	**A14 ****	1,00	1,00	100,00%	0,00%
	A15	1,00	1,00	100,00%	0,00%
Wahlbeamter	**B3**	1,00	1,00	100,00%	0,00%
insgesamt		**11,03**	**6,00**	**53,19%**	**46,81%**

***Eine Halbtagskraft befindet sich in der Arbeitsphase Altersteilzeit**

****Diese Stellen werden künftig wegfallen, da bereits ein kw-Vermerk gesetzt wurde.**

Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Laufbahn	Entgelt-gruppe	insgesamt	Männer	Männer in %	Frauen in %
mittlerer Dienst	**S03**	14,93	0,00	0,00%	100,00%
	S06	15,55	0,00	0,00%	100,00%
	S08	0,5	0,00	0,00%	100,00%
gehobener Dienst	**S11a**	2,00	1,00	50,00%	50,00%
	S13	1,00	1,00	0,00%	0,00%
	S13a	3,00	0,00	0,00%	100,00%
	S17	1,00	1,00	100,00%	0,00%
insgesamt		**37,98**	**2,00**	**5,27%**	**94,73%**

Nachrichtlich

Stichtag: 31.12.2012

Personen	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Geringf. Besch.	3	0	3	100,00%
Auszubildende	13	5	8	61,54%
Elternzeit/ Beurlaubungen	6	0	6	100,00%
Altersteilzeit Freistellungsph.	2	2	0	0,00%
Bundesfreiwilligendienstleist.	4	2	2	50,00%
Bürgerarbeiter	5	5	0	0,00%

TABELLEN ZUM FRAUENFÖRDERPLAN

STAND: 31.12.2012

B Erfassung der Beschäftigten gemäß § 7 LGG zur Ermittlung der Unterrepräsentanz in den Beschäftigungsgruppen

Gemäß den Verwaltungsvorschriften sowie den Handlungsempfehlungen zum Landesgleichstellungsgesetz ist bei Einstellungen im Beamtenbereich der Frauenanteil in der angestrebten Laufbahn maßgebliche Bezugsgröße für die Feststellung der Unterrepräsentanz.

Für den Tarifbereich sind die Gruppen in gleicher Weise abzugrenzen.

Bei der Berechnung der Unterrepräsentanz sind alle Beschäftigten einzubeziehen, die sich in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis befinden. Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sind bei dieser Berechnung jeweils nach Personenzahl einzubeziehen. Beschäftigte in der Freistellungsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses werden nicht berücksichtigt

Differenzierte Aufstellung der Beamten und Beamtinnen nach Besoldungsgruppen sowie nach Laufbahnen, gemäß § 7 LGG

Stand: 31.12.2012 * nach Personen *

Laufbahn	Besoldungs-gruppe	insgesamt	Männer	Männer in %	Frauen in %
mittlerer Dienst	A7	1	0,00	0,00%	100,00%
	A9	4	1,00	25,00%	75,00%
gehobener Dienst	A10*	3	0,00	0,00%	100,00%
	A11	2	1,00	50,00%	50,00%
	A13	1	1,00	100,00%	0,00%
höherer Dienst	A14*	1	1,00	100,00%	0,00%
	A15	1	1,00	100,00%	0,00%
Wahlbeamter	B3	1	1,00	100,00%	0,00%
insgesamt		**14**	**6,00**	**42,86%**	**57,14%**

* diese Stellen werden künftig frei bleiben, da bereits ein kw-Vermerk gesetzt wurde

Differenzierte Aufstellung der tariflich Beschäftigten nach Arbeits-bereichen und Entgeltgruppen sowie nach Laufbahnen gemäß § 7 LGG

Stand: 31.12.2012 * nach Personen *

	Laufbahn	Entgelt-gruppe	insgesamt	Männer	Männer in %	Frauen in %
Tariflich Beschäftigte Bauhof	Job. Persp. e.D.	3	2,00	2,00	100,00%	0,00%
	m.D.	4	1,00	1,00	100,00%	0,00%
		5	2,00	1,00	50,00%	50,00%
		6	16,00	15,00	93,75%	6,25%
		7	2,00	2,00	100,00%	0,00%
insgesamt			**23,00**	**21,00**	**91,30**	**8,70**
HausmeisterInnen	e.D.	3	1,00	0,00	0,00%	100,00%
	m.D.	4	1,00	1,00	100,00%	0,00%
		5	1,00	1,00	100,00%	0,00%
		6	5,00	4,00	80,00%	20,00%
insgesamt			**8,00**	**6,00**	**75,00%**	**25,00%**
Tarifl. Beschäftigte Wasserwerk	m.D.	6	2,00	2,00	100,00%	0,00%
		7	2,00	2,00	100,00%	0,00%
insgesamt			**4,00**	**4,00**	**100,00%**	**0,00%**
Tarifl. Beschäftigte Abwasserwerk	m.D.	7	7,00	5,00	71,43%	28,57%
insgesamt			**7,00**	**5,00**	**71,43%**	**28,57%**

	Laufbahn	Entgelt-gruppe	insgesamt	Männer	Männer in %	Frauen in %
Reinigungs- und Küchenkräfte	e.D.	Geringf. Besch.	1,00	0,00	0,00%	100,00%
		2	8,00	0,00	0,00%	100,00%
insgesamt			**9,00**	**0,00**	**0,00%**	**100,00%**
Allgemeiner Verwaltungsdienst Rathaus	m.D.	5	1,00	0,00	0,00%	100,00%
		6	6,00	0,00	0,00%	100,00%
		8	9,00	1,00	11,11%	88,89%
	g.D.	9	18,00	9,00	50,00%	50,00%
insgesamt			**34,00**	**10,00**	**29,41%**	**70,59%**
MitarbeiterInnen Bücherei	m.D.	5	4,00	0,00	0,00%	100,00%
	g.D.	9	1,00	0,00	0,00%	100,00%
insgesamt			**5,00**	**0,00**	**0,00%**	**100,00%**
SchulsekretärInnen	m.D.	5	3,00	0,00	0,00%	100,00%
		6	1,00	0,00	0,00%	100,00%
insgesamt			**4,00**	**0,00**	**0,00%**	**100,00%**
SportlehrerInnen	g.D.	10	1,00	1,00	100,00%	0,00%
insgesamt			**1,00**	**1,00**	**100,00%**	**0,00%**
Beschäftigte im technischen Verwaltungsdienst	g.D.	9	1,00	1,00	100,00%	0,00%
		10	6,00	3,00	50,00%	50,00%
		11	6,00	3,00	50,00%	50,00%
	h.D.	14	1,00	1,00	100,00%	0,00%
insgesamt			**14,00**	**8,00**	**57,14%**	**42,86%**
ErzieherInnen Familienzentren	m.D.	S03	20,00	0,00	0,00%	100,00%
		S06	20,00	0,00	0,00%	100,00%
		S08	1,00	0,00	0,00%	100,00%
	g.D.	S13	1,00	0,00	0,00%	100,00%
		S13A	3,00	0,00	0,00%	100,00%
insgesamt			**45,00**	**0,00**	**0,00%**	**100,00%**
Pädagogische Fachkräfte LEO`s	e.D.	Geringf. Besch.	1,00	0,00	0,00%	100,00%
	m.D.	S06	1,00	0,00	0,00%	100,00%
	g.D.	S11a	2,00	1,00	50,00%	50,00%
		S17	1,00	1,00	100,00%	0,00%
insgesamt			**5,00**	**2,00**	**40,00%**	**60,00%**