



# Chancengleichheit

bei der Stadtverwaltung Bad Berleburg



Frauenförderplan

Fortschreibung für den Zeitraum August 2013 - Juli 2016

## **Frauenförderplan der Stadt Bad Berleburg**

### **1. Zweck**

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Bad Berleburg zu verwirklichen. Frauen befinden sich hier vor allem in den mittleren und unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen (siehe Anlage). Der Plan soll längerfristig dazu beitragen, die paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern zu erreichen. Im Weiteren soll dazu beigetragen werden, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern als Gemeinschaftsaufgabe überall gleichermaßen wahrzunehmen ist und dass die unterschiedlichen Sichtweisen und Lebenserfahrungen der Geschlechter in alle Entscheidungsprozesse einzugehen haben.

### **2. Geltungsbereich**

Dieser Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Bad Berleburg.

### **3. Stellenausschreibungen**

- 3.1. Stellenausschreibungen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form abgefasst und so gestaltet, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen.
- 3.2. Für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erfolgen Stellenausschreibungen nach Möglichkeit zunächst intern. Dabei ist sicherzustellen, dass alle in Frage kommenden Beschäftigtengruppen der Stadtverwaltung über vakante Stellen informiert werden.
- 3.3. Es ist anzustreben und, soweit einer derartigen Stellenbesetzung zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, in den Stellenausschreibungen darauf hinzuweisen, dass zu besetzende Stellen durch Teilzeitbeschäftigte ausgefüllt werden können.

### **4. Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen**

- 4.1 Alle Tätigkeitsfelder bei der Stadt Bad Berleburg sind sowohl für Frauen als auch für Männer offen, sofern dem keine rechtlichen Bestimmungen entgegenstehen.
- 4.2 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Stelle erfüllen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Bewerberinnen dürfen zur Vermeidung frauenspezifischer Barrieren insbesondere wegen

- ihres Familienstandes
- der Familienplanung
- familienbedingter Berufspausen
- Teilzeitbeschäftigung

nicht benachteiligt werden.

- 4.3 In Auswahlgremien sollen Frauen und Männer paritätisch vertreten sein.
- 4.4 Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Begründung eines Beamten- bzw. eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

## **5. Ausbildung**

- 5.1 Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Die Stadt Bad Berleburg ist bemüht, in den Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, Ausbildungsplätze bevorzugt mit Frauen zu besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation zur Verfügung stehen. Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Im Übrigen gelten für die Ausschreibung und Besetzung von Ausbildungsplätzen sinngemäß die Punkte 3 und 4.
- 5.2 Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in "Männerberufen" sind im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.
- 5.3 Sofern mehrere Personen ausgebildet werden und nach der Ausbildung die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis möglich ist, werden Frauen nach der Ausbildung in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- 5.4 Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, wird Beschäftigten z.B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung oder kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung ermöglicht, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung teilzunehmen.

## **6. Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

- 6.1 Bei Beförderungen bzw. der Übertragung höherwertigeren Tätigkeiten werden Frauen in den Gruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher

Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Entsprechendes gilt auch für die Zulassung zum Aufstieg und für solche Umsetzungen, die mit der Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens verbunden sind.

- 6.2 Gruppen im Sinne von Ziffer 6.1 sind bei Beamtinnen und Beamten die einzelnen Laufbahnen.

Gruppen der tariflich Beschäftigten sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Entgeltgruppen nach dem TVöD bestimmen lässt.

Tariflich Beschäftigte bis Entgeltgruppe 2 sowie ab Entgeltgruppe 3 des TVöD bilden jeweils eine Gruppe.

## **7. Fortbildung**

- 7.1 Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind -soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind- Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

- 7.2 Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten soll die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden.

- 7.3 Bei der Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern wird eine Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt.

- 7.4 Fortbildungsangebote werden so bekannt gegeben, dass alle infrage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren bzw. sind in begründeten Fällen die Stunden zu vergüten.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren.

- 7.5 Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Durch eine Teilnahme entstehende Fahrtkosten werden auch den beurlaubten Kräften erstattet.

- 7.6 Schreibkräfte sind im Hinblick auf die Übernahme von sachbearbeitenden Tätigkeiten zu ermutigen, an Weiterbildungslehrgängen, z. B. dem Angestelltenlehrgang I, teilzunehmen.

## **8. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer**

- 8.1 Die Stadt Bad Berleburg erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern / Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Insbesondere werden Alleinerziehende und Auszubildende mit Kindern in ein Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Bad Berleburg übernommen, sofern es die Stellenplansituation zulässt.

Zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern begrüßt die Stadt, wenn männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, -reduzierung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.

- 8.2 Einem Antrag auf Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen soll stattgegeben werden, es sei denn, dass dringende dienstliche Gründe entgegenstehen.
- 8.3 Nach Ablauf der Beurlaubung werden die Beschäftigten nach Maßgabe des Besoldungs- bzw. Tarifrechtes zu den gleichen Bedingungen wie vor dem Antritt des Urlaubs weiterbeschäftigt, wenn es die Stellenplansituation zulässt.

Sechs Monate vor Ablauf der Beurlaubung meldet sich die / der Beurlaubte bei der Abteilung Personal und Organisation, spätestens bis zu diesem Zeitpunkt ist ein Antrag auf Verlängerung der Freistellung zu stellen. Den Beschäftigten darf infolge der Beurlaubung kein Nachteil in ihrem beruflichen Fortkommen entstehen.

- 8.4 Im Falle einer Rückkehr in Teilzeit der beurlaubten Stelleninhaberin / des beurlaubten Stelleninhabers ist einer eventuellen Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten.
- 8.5 Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Mitarbeiter/innen anzubieten, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Elternzeit und ggf. der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

- 8.6 Teilzeit im nachfolgenden Sinne ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, kann aber ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen.

Durch den Umfang der Teilzeitbeschäftigung sollte insbesondere für Alleinerziehende ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet sein.

- 8.7 Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist generell stattzugeben, es sei denn, es liegen nachgewiesenermaßen organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vor, die eine Teilbarkeit unmöglich machen. Bei Beförderungen und Höhergruppierungen dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Nachteile aus einer Teilzeitbeschäftigung erleiden.
- 8.8 Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist möglichst zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, ist dies im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt analog für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde.
- 8.9 Mütter und Väter erhalten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindergärten, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, selbst wenn die Kern-Arbeitszeit bzw. Regelarbeitszeit hiervon berührt wird, soweit dem nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

## **9. Generelle Organisation /Geschlechtergerechte Unternehmenskultur**

- 9.1 Die Verwirklichung der Gleichberechtigung durch eine moderne geschlechtergerechte Verwaltungssprache wird zügig betrieben. Alle Verfahren und Vordrucke innerhalb der Stadtverwaltung sind diesem Grundsatz anzupassen.
- 9.2 Gremien sind geschlechtsparitätisch zu besetzen, sofern das im Einflussbereich der Verwaltung liegt.
- 9.3 Die Stadt Bad Berleburg missbilligt jede Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und ist verpflichtet, die Beschäftigten davor zu schützen. Die Dienststelle ist zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass diese am Arbeitsplatz unterbleiben.



## **10. Erstellung und Fortschreibung des Frauenförderplanes**

- 10.1 Der Frauenförderplan wird von der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Abteilung Personal und Organisation für einen Zeitraum von jeweils drei Jahren erstellt und ist fortzuschreiben. Er bedarf eines Beschlusses durch die Stadtverordnetenversammlung der Stadt Bad Berleburg.
- 10.2 Nach Ablauf des Frauenförderplanes ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der Stadtverordnetenversammlung der Stadt vorzulegen.
- 10.3 Der Frauenförderplan und die Berichte sind in der Stadtverwaltung in geeigneter Form bekannt zu machen.

## **11. Gleichstellungsbeauftragte**

- 11.1 Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht die Umsetzung des Artikel 3 GG, des Landesgleichstellungsgesetzes sowie die Umsetzung dieses Frauenförderplanes. Sie unterstützt den Bürgermeister, die Abteilung Personal und Organisation und die Organisationseinheiten bei der Erfüllung der darin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer Maßnahmen. Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe ist sie von fachlichen Weisungen frei.
- 11.2 Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte dem Bürgermeister direkt unterstellt.
- 11.3 Der Gleichstellungsbeauftragten stehen insbesondere folgende Kompetenzen zu:
  - Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen
  - Gelegenheit zur Teilnahme an Besprechungen, soweit Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betroffen sind
  - rechtzeitige Information über frauenrelevante Angelegenheiten
  - Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren
  - Mitwirkung bei der Vorbereitung von Verwaltungsentscheidungen, Rats- und Ausschussvorlagen unter Gleichstellungsgesichtspunkten sowie ggfls. Einbringung von Änderungs- und Alternativvorschlägen
  - Teilnahmerecht an den Sitzungen der Stadtverordnetenversammlung und ihrer Ausschüsse einschließlich nichtöffentlicher Sitzungen, soweit Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betroffen sind
  - Gelegenheit zur Stellungnahme / Rederecht
  - Akteneinsichtsrecht
  - Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes



## **12. Schlussbestimmung**

Der Frauenförderplan tritt am 01.08.2013 in Kraft. Gleichzeitig tritt der Frauenförderplan vom 13.08.2010 außer Kraft.

Bad Berleburg, 15.07.2013

Bernd Fuhrmann  
Bürgermeister

Anke Schmidt  
Beauftragte für Gleichstellungsfragen

## Anlage

Ist-Analyse der Beschäftigungsstruktur nach dem Stand vom 01.01.2013 als Grundlage für die Festlegung der Zielvorgaben für den Berichtszeitraum bis Juli 2016.

Die Analyse der Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung basiert auf einer erhobenen Personalstatistik. Diese enthält auch die Beschäftigten des Eigenbetriebes "Stadtwerke Bad Berleburg" sowie die Beurlaubten, jedoch keine Wahlbeamte.

**Gruppe 1 -> Beamte höherer Dienst und vergleichbare tariflich Beschäftigte**  
**Besoldungsgruppe A 14 /Entgeltgruppe 14**

Insgesamt:      davon:                                      hiervon teilzeitbeschäftigt:  
Männer                      Frauen                                      Männer                      Frauen

---

**1                      1                      0                      0                      0**

**Gruppe 2 -> Beamte gehobener Dienst und vergleichbare tariflich Beschäftigte**  
**Besoldungsgruppe A 9 g.D. - A 13 g.D. / Entgeltgruppe 9 - 13**

Insgesamt:      davon:                                      hiervon teilzeitbeschäftigt:  
Männer                      Frauen                                      Männer                      Frauen

---

**38                      22                      16                      0                      4**

**Gruppe 3 -> Beamte mittlerer Dienst und vergleichbare tariflich Beschäftigte**  
**Besoldungsgruppe A 6 - A 9 m.D. / Entgeltgruppe 5 - 8**

Insgesamt:      davon:                                      hiervon teilzeitbeschäftigt:  
Männer                      Frauen                                      Männer                      Frauen

---

**62                      22                      40                      1                      23**

**Gruppe 4 -> tariflich Beschäftigte (früher: Arbeiter)**  
**Entgeltgruppe 3 - 7**

Insgesamt:      davon:                                      hiervon teilzeitbeschäftigt:  
Männer                      Frauen                                      Männer                      Frauen

---

**45                      38                      7                      7                      5**

**Gruppe 5 -> tariflich Beschäftigte (früher: Arbeiter)**  
**Entgeltgruppe 1 - 2**

Insgesamt:      davon:                                      hiervon teilzeitbeschäftigt:  
Männer                      Frauen                                      Männer                      Frauen

---

**26                      0                      26                      0                      26**

**Gruppe 6 -> Auszubildende Beamte / tariflich Beschäftigte**

Insgesamt:	davon: Männer	Frauen	hiervon teilzeitbeschäftigt: Männer	Frauen
------------	------------------	--------	----------------------------------------	--------

---

<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
----------	----------	----------	----------	----------

**Zusammenstellung: Anteile Frauen und Männer an der Gesamtverwaltung nach der tatsächlichen Personenzahl.**

Insgesamt:	davon: Männer	Frauen	hiervon teilzeitbeschäftigt: Männer	Frauen
------------	------------------	--------	----------------------------------------	--------

---

<b>173</b>	<b>83</b>	<b>90</b>	<b>8</b>	<b>58</b>
------------	-----------	-----------	----------	-----------