

GEMEINDE

**KIRCHHUNDEM**



mitten am Rothaarsteig

# **Fortschreibung des Frauenförderplans**

**2013 – 2015**

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1. Vorbemerkung</b> .....	Seite 3
1.1 Einführung	
1.2 Geltungsbereich	
<b>2. Personalstruktur</b> .....	Seite 4
2.1 Grundsätzliches	
2.2 Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten	
2.3 Anteil der Frauen nach Statusgruppen	
2.3.1 Beamte / Beamtinnen	
2.3.2 tariflich Beschäftigte	
2.3.3 Minijobs	
2.4 Anteil der Frauen an den Einstellungen 2010 bis 2012	
2.5 Anteil der Frauen in den Ausbildungsberufen	
<b>3. Arbeitszeit</b> .....	Seite 8
3.1 Teilzeitbeschäftigung	
3.2 Mutterschutz / Beurlaubungen	
<b>4. Analyse der Beschäftigungsstruktur</b> .....	Seite 9
<b>5. Prognosen</b> .....	Seite 9
5.1 Neu zu besetzende Stellen	
5.2 Besoldungen / Eingruppierungen	
<b>6. Zielvorgaben</b> .....	Seite 9
<b>7. Maßnahmen</b> .....	Seite 10
7.1 Stellenausschreibungen / Stellenbesetzungen / Höhergruppierungen	
7.2 Fortbildung	
7.3 Teilzeitbeschäftigung	
7.4 Beurlaubungen	
<b>8. Gemeindewerke</b> .....	Seite 11

## **1. Vorbemerkung**

### **1.1 Einführung**

Auf der Grundlage des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 9. November 1999 (Landesgleichstellungsgesetzes – LGG) hat der Rat der Gemeinde Kirchhundem am 26.04.2001 den ersten Frauenförderplan für die Gemeindeverwaltung mit einer Geltungsdauer von drei Jahren verabschiedet. Nach Ablauf dieser Zeit ist der vorliegende Frauenförderplan gem. § 5 a Abs. 1 Satz 6 des o.a. Landesgleichstellungsgesetzes jeweils um weitere drei Jahre fortzuschreiben sowie ein Bericht über den abgelaufenen Geltungszeitraum zu erstellen (§ 5 a Abs. 6 LGG). Die Fortschreibung ist dem Rat der Gemeinde zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen; der Bericht ist zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Die letzte Fortschreibung für den Zeitraum 2010 bis 2012 sowie der Bericht über den abgelaufenen Geltungszeitraum (2007 - 2009) wurden in der Sitzung des Rates am 11.11.2010 beschlossen. Die nächste Fortschreibung des Frauenförderplanes ist im Jahr 2016 vorzunehmen.

Der Frauenförderplan bzw. dessen Fortschreibung verfolgt das Ziel, die gesetzliche Aufgabe der Frauenförderung zu realisieren und definiert auf der Grundlage einer Bestandsanalyse Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Berufsalltag.

Mit der Fortschreibung des Frauenförderplans will die Gemeinde Kirchhundem den Frauenanteil in der Personalstruktur für alle Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie in allen Funktionsebenen der Verwaltung aufzeigen. Darüber hinaus sollen die Strukturen analysiert und ggf. notwendige Maßnahmen zur Gegensteuerung dargelegt werden.

### **1.2 Geltungsbereich**

Die Fortschreibung des Frauenförderplans gilt für die Gemeinde Kirchhundem mit ihren Beschäftigten einschl. der Gemeindewerke.

Mit der Verabschiedung durch den Rat der Gemeinde tritt die Fortschreibung des Frauenförderplans für 3 Jahre in Kraft.

## 2. Personalstruktur

### 2.1 Grundsätzliches

Die zugrunde liegenden Personaldaten entsprechen dem Stand der Beschäftigungszahlen vom **31.12.2012**.

Das Zahlenwerk erfasst Voll- und Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende, geringfügig Beschäftigte (Minijobs) sowie die Mitarbeiterinnen, die sich im Mutterschutz, Erziehungsurlaub oder Sonderurlaub befinden. Ausnahmen sind erwähnt.

Nicht einbezogen bei den Zahlenerhebungen werden gem. § 3 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetzes kommunale Wahlbeamte. Ferner werden Beschäftigte aus Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ausgeklammert, da die Personalauswahl und -zuteilung im Wesentlichen durch die Förderdienststellen vorgenommen wird und die Gemeinde insoweit nur geringen Einfluss besitzt.

Die Personalstruktur wird sowohl insgesamt als auch gesondert nach den Statusgruppen

- Beamte / Beamtinnen (getrennt nach Laufbahnen)
- tariflich Beschäftigte (getrennt nach Laufbahnen)
- geringfügig Beschäftigte

aufgezeigt.

Auf eine Differenzierung zwischen technischem und nichttechnischem Dienst wird verzichtet, da in der Gemeindeverwaltung der Anteil der Beschäftigten im technischen Dienst deutlich unter 5 % liegt.

### 2.2 Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten

Bei der Gemeinde Kirchhundem sind einschließlich der Auszubildenden und beurlaubten Mitarbeiter-/innen sowie ausschließlich der kommunalen Wahlbeamten 94 Personen beschäftigt. Diese teilen sich wie folgt auf:

Männer	Frauen	gesamt
50	43	93



Die Frauen sind folglich mit einem Anteil von 46 % an der Gesamtzahl der Beschäftigten geringfügig unterrepräsentiert.

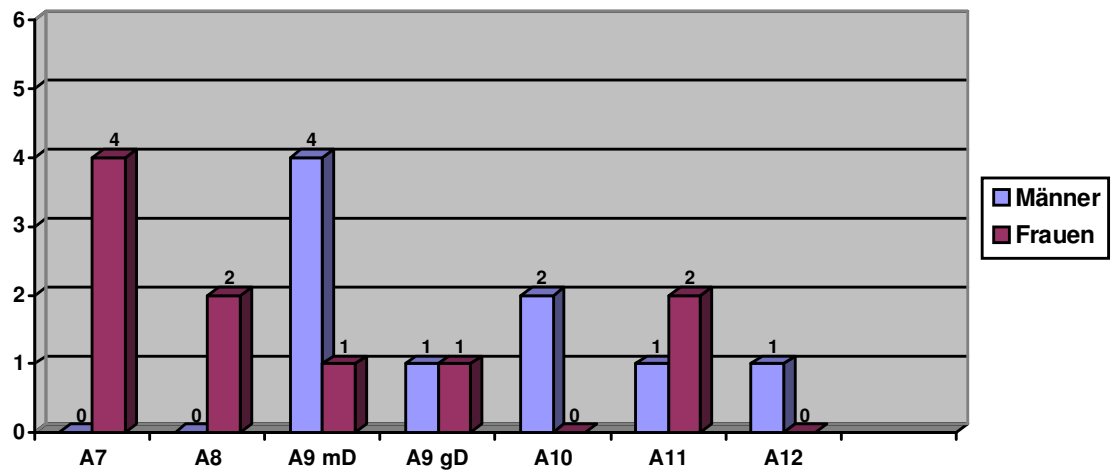
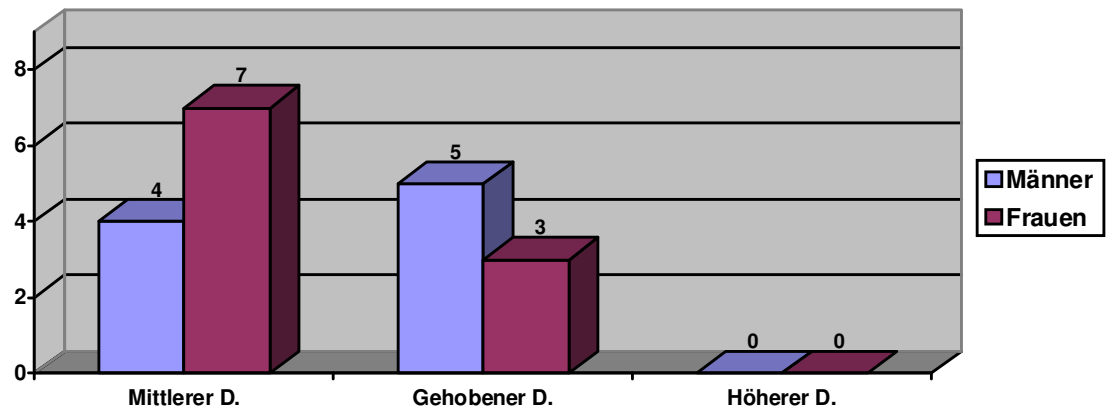
## 2.3 Anteil der Frauen nach Statusgruppen

### 2.3.1 Beamte / Beamtinnen

Nachfolgende Aufstellung zeigt, dass in der Gruppe der Beamten / Beamtinnen Frauen mit einem Anteil von ca. 53 % insgesamt nicht unterrepräsentiert sind, jedoch im gehobenen Dienst weniger stark vertreten sind.

Dienst	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer
Mittlerer	7	4	11	64 %	36 %
Gehobener	3	5	8	37,5 %	62,5 %
Höherer	0	0	0	0 %	0 %
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>53 %</b>	<b>47 %</b>

### Darstellung nach Besoldungsgruppen



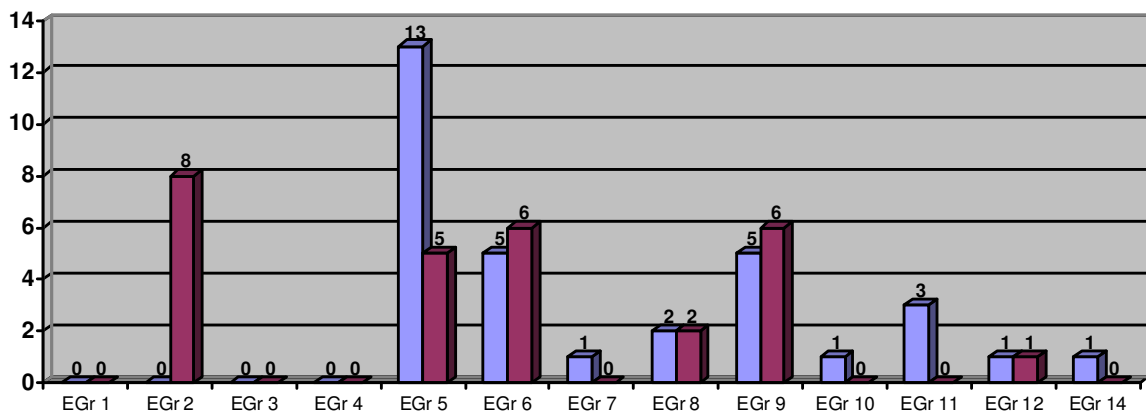
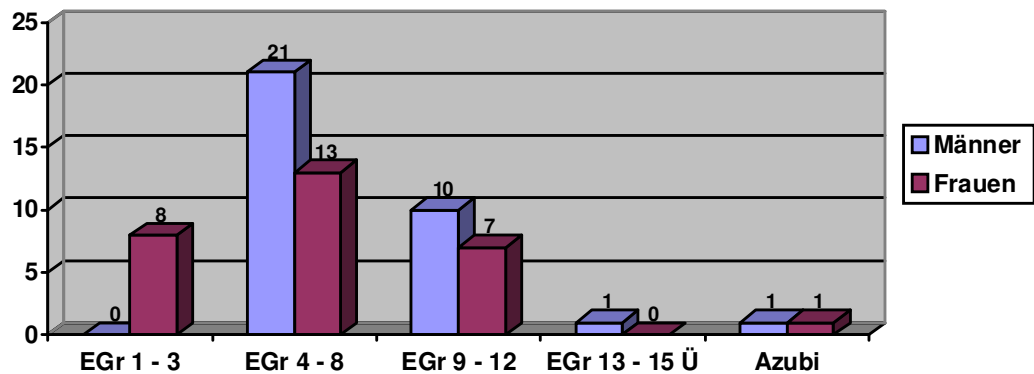
### 2.3.2 Tariflich Beschäftigte

Bei der Gruppe der tariflich Beschäftigten besteht mit einem Frauenanteil von rd. 47 % eine geringfügige Unterrepräsentanz.

Wie aus der nachfolgenden Tabelle zu ersehen ist, liegt der Schwerpunkt des Frauenanteils in den unteren Entgeltgruppen mit der Folge, dass eine Unterrepräsentanz der Frauen in den mittleren und höheren Entgeltgruppen besteht.

Dienst	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer
EGr 1 - 3	8	0	8	100 %	0 %
EGr 4 - 8	13	21	34	38 %	62 %
EGr 9 - 12	7	10	17	59 %	41 %
EGr. 13 - 15 Ü	0	1	1	0	100 %
Azubi	1	1	2	50 %	50 %
<b>Gesamt</b>	<b>29</b>	<b>33</b>	<b>62</b>	<b>47 %</b>	<b>53 %</b>

#### Darstellung nach Entgeltgruppen



### 2.3.3 Minijobs

Bei der Gemeindeverwaltung Kirchhundem üben 12 Personen einen sog. Minijob aus; und zwar sind 8 Männer und 4 Frauen geringfügig bzw. kurzfristig beschäftigt.

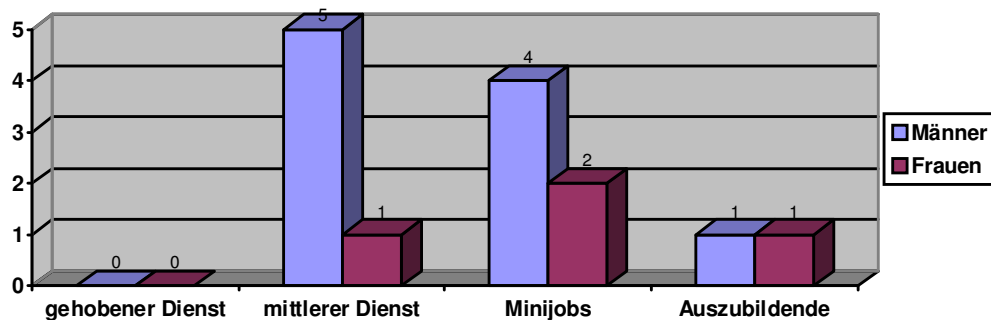
## 2.4 Anteil der Frauen an den Einstellungen in 2010 - 2012

In den Jahren 2010 - 2012 wurden insgesamt 14 Mitarbeiter-/innen (4 Frauen und 10 Männer) einschl. Auszubildende bei der Gemeinde Kirchhundem eingestellt.

Die Einstellungen wurden wie folgt vorgenommen:

- Beschäftigte in den mittleren Verwaltungsdienst 5 Männer und 1 Frau (je 1 Mitarbeiter Wasserwerk, Bauhof, Ordnungsabteilung - Übernahme nach Beendeter Ausbildung, Bauamt, 1 Schulhausmeister sowie eine Mitarbeiterin Bauhof)
- in den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst kein Mitarbeiter,
- in einen sog. Minijob 2 Frauen und 4 Männer sowie
- in ein Ausbildungsverhältnis 1 Mann für den Beruf als Straßenwärter sowie 1 Frau im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst.

Der Frauenanteil bei den Einstellungen betrug somit rund 29 %.



## 2.5 Anteil der Frauen in den Ausbildungsberufen

In den Jahren 2010 - 2012 wurden bei der Gemeinde zwei Ausbildungsstellen besetzt. Die Ausbildungsstelle für den mittleren Angestelltendienst wurde mit einer weiblichen Auszubildenden besetzt.

Die Ausbildungsstelle einer/s Straßenwärterin/s wurde mit einem männlichen Auszubildenden besetzt.

Somit besteht bei den Ausbildungsberufen ein Frauenanteil von 50 %.

### 3. Arbeitszeit

#### 3.1 Teilzeitbeschäftigung

In der folgenden Betrachtung sind die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse der Statusgruppen Beamte/innen und tariflich Beschäftigte insgesamt berücksichtigt; die Minijobs sind der Vollständigkeit halber mit aufgeführt und werden unter Punkt 2.3.3 nochmals gesondert aufgezeigt.

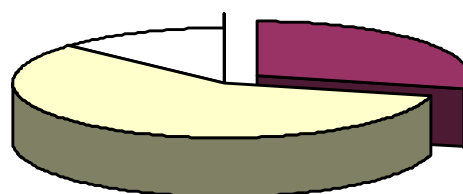
Der Anteil der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse beträgt (ohne Minijobs) insgesamt 26 % wobei diese ausschließlich durch Frauen besetzt sind. Bei der Gemeindeverwaltung üben 56 % (24) der beschäftigten Frauen (43) einen Teilzeitjob aus.

Rund 33 % der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse liegt im Arbeitsbereich der Gebäudereinigung (8 Mitarbeiterinnen).

Teilzeit		Minijob		Vollzeit	insgesamt
Frauen	Männer	Frauen	Männer	gesamt	
24	0	4	9	57	94

#### Darstellung Teilzeitbeschäftigung

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte



- Männer in Teilzeit
- Frauen in Teilzeit
- Frauen und Männer in Vollzeit
- Minijob

#### 3.2 Mutterschutz / Elternzeit / Beurlaubungen

Zum Erhebungszeitpunkt 31.12.2012 befand sich eine Beamtin nach Ablauf der Elternzeit in Sonderurlaub. Eine tariflich Beschäftigte sowie eine Beamtin nahmen die Möglichkeit der Elternzeit wahr. Der Beamtin wurde auf Antrag die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit eingeräumt.



#### **4. Analyse der Beschäftigungsstruktur**

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur verdeutlicht, dass die Frauen mit einem Anteil von 46 % an der Gesamtzahl der Beschäftigten leicht unterrepräsentiert sind. Bei der Betrachtung des Geschlechterverhältnisses nach Besoldungs- und Entgeltgruppen kann folgendes festgehalten werden:

Die Darstellung nach Besoldungsgruppen unter Punkt 2.3.1 zeigt eine geringfügige Unterrepräsentanz von Frauen im gehobenen Beamtendienst. Dabei ist zu erwähnen, dass es sich bei der aufgeführten Stelle A 12 um einen Beamten handelt, der sich bereits in der Ruhephase seiner Altersteilzeit befindet. Werden die Zahlen um diese Stelle bereinigt, zeichnet sich hier ein ausgewogenes Verhältnis ab sowie eine Überrepräsentanz von Frauen im Bereich des mittleren Dienstes.

Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass allein 61 % der Mitarbeiterinnen (28 von insgesamt 46 Frauen) in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis bzw. Minijob tätig sind, davon wiederum rd. 39 % (11 von 28 Frauen) im niedrigsten Entgeltbereich im Reinigungsbereich.

Werden die Beschäftigungszahlen um die Teilzeitbeschäftigten bereinigt, ergibt sich folgendes Verhältnis: Bei 15 vollzeitbeschäftigten Frauen und 42 vollzeitbeschäftigten Männern ergibt sich ein Frauenanteil bei den Vollbeschäftigten von rd. 26 %.

Der Focus ist aus den o.a. Gründen auf die Präsenz von Frauen in den Führungspositionen bzw. in den gehobenen Gruppierungen sowie Qualifizierungsmöglichkeiten in den unteren Lohngruppen zu richten.

#### **5. Prognosen**

Die nachfolgenden Ausführungen betreffen sowohl den Beamten- als auch den Beschäftigtenbereich.

##### **5.1 Neu zu besetzende Stellen**

Unter Berücksichtigung der Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist während der Geltungsdauer dieser Fortschreibung des Frauenförderplanes (2013 – 2015)

- eine Stelle am Bauhof der Gemeinde Kirchhundem,
- eine Stellen im gehobenen Verwaltungsdienst

jeweils bedingt durch den Eintritt in den Ruhestand neu zu besetzen.

##### **5.2 Besoldungen / Eingruppierungen**

Grundlage für die Besoldungen / Eingruppierungen ist das Organisationsgutachten der KGSt Consult GmbH vom 21.10.2002 sowie zwischenzeitlich durchgeführte Stellenbewertungen aufgrund organisatorischer Veränderungen.

#### **6. Zielvorgaben**

Zielvorgaben sind vorrangig für Bereiche zu definieren, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, d.h. in denen der Frauenanteil unter 50% liegt.

Während der Laufzeit der Fortschreibung des Frauenförderplanes wird angestrebt, den Anteil der Frauen in den unterrepräsentierten Besoldungs- und Entgeltgruppen

zu erhöhen. Dies kann i. d. R. nur durch entsprechende Höhergruppierungen / Beförderungen geschehen, wobei allerdings neben der Stellenwertigkeit auch die rechtlichen Vorgaben zu beachten sind. Während der Laufzeit der Fortschreibung 2012 - 2015 kann der Anteil der Frauen in den unterrepräsentierten Besoldungs- und Entgeltgruppen des Weiteren durch die bei gleicher Eignung bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei der Wiederbesetzung der unter Punkt 5.1 genannten freierwerdenden bzw. neu zu besetzenden Stellen erfolgen; hierauf sollte ein besonderes Augenmerk gerichtet werden.

Unter der Vorgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu fördern, ist der Focus auf die flexible familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung und Urlaubsgewährung zu legen.

## **7. Maßnahmen**

### **7.1 Stellenausschreibungen / Stellenbesetzungen / Höherstufungen**

Über frei werdende, neu geschaffene und auszuschreibende Stellen ist die Gleichstellungsbeauftragte gem. § 18 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz rechtzeitig zu informieren und anzuhören. Die Vorschriften des § 8 des Landesgleichstellungsgesetzes sind zu beachten.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, haben interne als auch externe Stellenausschreibungen u.a. eine ausdrückliche Aufforderung an Frauen zu enthalten, sich zu bewerben, wobei die zu besetzenden Stellen zunächst intern ausgeschrieben werden sollen.

Aus familiären oder anderen Gründen beurlaubte Bedienstete sind über interne Stellenausschreibungen zu informieren.

Frauen sind in den unterrepräsentierten Bereichen bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei vorliegender gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Frauen sollen durch die Vorgesetzten besonders motiviert werden, sich auf höherwertige Stellen zu bewerben.

Im Auswahlverfahren sind Frauen bei entsprechender Qualifikation mit mindestens 50 % zu berücksichtigen. Sollte dies nicht möglich sein, ist darauf zu achten, dass Frauen mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen in das Auswahlverfahren einbezogen werden.

Durch Familienarbeit, soziales oder ehrenamtliches Engagement erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind bei der Beurteilung der Qualifikation angemessen zu berücksichtigen.

### **7.2 Fortbildung**

Um die Qualifizierung von Frauen zu erhöhen und damit die Einsatzmöglichkeit auf entsprechenden Arbeitsplätzen sicherzustellen, werden die Mitarbeiterinnen gezielt angesprochen, um Aufstiegslehrgänge zu besuchen. Besonders zu berücksichtigende Zielgruppen für eine Fort- und Weiterbildung sind

- Wiedereinsteigerinnen,
- Teilzeitarbeitende,
- Frauen, die sich höher qualifizieren wollen,
- ungelernte, die in bestehende Ausbildungsgänge integriert werden können,
- beurlaubte Frauen.

Die Teilnahme an Fortbildungsprogrammen ist grundsätzlich von den Vorgesetzten zu fördern und wird durch entsprechende Information sichergestellt.

### **7.3 Teilzeitbeschäftigung**

Bei jeder neu zu besetzenden Stelle (auch Stellen der Führungskräfte) ist zu prüfen, ob die Stelle in Teilzeit bzw. ob die Aufgabe von zwei Teilzeitkräften im Wege des Jobsharing wahrgenommen werden kann.

Arbeitsplätze sind nach Möglichkeit so zu gestalten, dass sie auch vorübergehend als Teilzeitarbeitsplatz oder bei Reduzierung der Arbeitszeit wahrgenommen werden können.

Im Rahmen der stellenplanmäßigen Möglichkeiten wird dem Wunsch nach Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit entsprochen.

### **7.4 Beurlaubungen**

Beurlaubten Beschäftigten ist ein kontinuierlicher Kontakt zur Dienststelle und bei Personalbedarf eine Krankheits- und Urlaubsvertretung anzubieten.

Anträgen auf Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen soll grundsätzlich stattgegeben werden, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe dem entgegen stehen.

Aus Beurlaubungen dürfen keine beruflichen Nachteile entstehen; während der Zeit der Beurlaubung erworbene Qualifikationen sind bei der Wiederaufnahme der Arbeit zu berücksichtigen.

Eine vorzeitige Beendigung einer vereinbarten Beurlaubung ist möglich, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

## **8. Gemeindewerke**

Für die Gemeindewerke gelten die oben formulierten Ziele und Maßnahmen entsprechend.

Das v.g. Zahlenwerk beinhaltet das Personal der Gemeindewerke. Dabei handelt es sich um eine tariflich Beschäftigte im Verwaltungsbereich, zwei tariflich Beschäftigte im handwerklich technischen Bereich, eine Aushilfskraft als geringfügig Beschäftigter sowie die Betriebsleiterin.

Aufgestellt:

Kirchhundem, 01.09.2013

Vom Rat der Gemeinde Kirchhundem verabschiedet:

Kirchhundem, 07.11.2013