

# Stadtverwaltung Wermelskirchen

## Frauenförderplan 2017 bis 2019



**stadt**wermelskirchen  
*der richtige ort.*



**Herausgeber:**  
Stadtverwaltung Wermelskirchen  
Der Bürgermeister  
Gleichstellungsbeauftragte  
unter Mitwirkung des Haupt- und Personalamtes: Michael Weidner,  
Martina Breitenbach, Melanie Langensiepen, Stefan Rabe, Laura Eisel,  
Cora-Lee Halbach, Claudia Hennen-Mentenich



# Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>Geltungsbereich</b>	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>Erläuterungen zum Frauenförderplan</b>	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>Beschäftigungsstruktur</b>	<b>6</b>
4.1	Gesamtverwaltung	6
4.1.1	Verteilung nach Geschlecht	7
4.1.2	Verteilung nach Gruppen und Geschlecht	7
4.1.3	Verteilung Vollzeit- und Teilzeitarbeit	8
4.1.4	Entwicklung Arbeitszeitmodelle	8
4.1.5	Teilzeitbeschäftigung nach Arbeitszeiten	9
4.1.6	Nicht technischer Dienst / technischer Dienst	9
4.1.7	Entwicklung nicht technischer Dienst / technischer Dienst	9
4.2	Beamteninnen und Beamte	10
4.2.1	Gliederung nach Besoldungsgruppen	10
4.2.2	Entwicklung Besoldung	10
4.2.3	Verteilung Vollzeit- / Teilzeitarbeit	10
4.2.4	Entwicklung Arbeitszeitmodelle	10
4.2.5	Nicht technischer Dienst / technischer Dienst	11
4.3	Tarifbeschäftigte	11
4.3.1	Gliederung nach Entgeltgruppen	12
4.3.2	Verteilung Vollzeit- / Teilzeitarbeit	12
4.3.3	Entwicklung Arbeitszeitmodelle	12
4.3.4	Nicht technischer Dienst / technischer Dienst	12



<b>5.</b>	<b>Führungspositionen</b>	<b>13</b>
5.1	Entwicklung Führungspositionen	13
<b>6.</b>	<b>Auszubildende</b>	<b>14</b>
<b>7.</b>	<b>Fort- und Weiterbildung</b>	<b>15</b>
7.1	Fortbildung	15
7.2	Weiterbildung	15
<b>8.</b>	<b>Beförderungen und Höhergruppierungen</b>	<b>16</b>
<b>9.</b>	<b>Stellenbesetzungen und Einstellungen</b>	<b>17</b>
<b>10.</b>	<b>Teilzeitbeschäftigung / Arbeitszeitvolumen</b>	<b>17</b>
<b>11.</b>	<b>Telearbeit</b>	<b>18</b>
<b>12.</b>	<b>Elternzeit / Beurlaubung / Wiedereinstieg</b>	<b>19</b>
<b>13.</b>	<b>Altersteilzeit</b>	<b>20</b>
<b>14.</b>	<b>Personalentwicklung</b>	<b>20</b>
<b>15.</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>20</b>
<b>16.</b>	<b>Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz</b>	<b>20</b>
<b>17.</b>	<b>Berichterstattung</b>	<b>21</b>
<b>18.</b>	<b>Schlussbestimmungen</b>	<b>21</b>
<b>19.</b>	<b>Anlagen – Übersicht Fortbildungen</b>	<b>22-25</b>

## 1. Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren!

Im Abstand von drei Jahren werden im Frauenförderplan Daten und Entwicklungen dargestellt, die die Situation der Beschäftigten in der Stadtverwaltung Wermelskirchen widerspiegeln. Rechtsgrundlage dafür ist der § 5a des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) Nordrhein-Westfalen.

Der Frauenförderplan hat das Ziel, die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung transparent zu machen und die weiteren Schritte zur noch besseren Verwirklichung aufzuzeigen. Als moderne Stadtverwaltung begreifen wir Frauenförderung als wichtiges Instrument und Handlungsfeld systematischer Personalentwicklung und Zukunftsorientierung.

Dahinter steht die Erkenntnis, dass uns der demografische Wandel vor große Probleme bei der Gewinnung von guten Fachkräften stellt. Die Herausforderungen zumindest der nächsten beiden Jahrzehnte werden wir nur meistern können, wenn wir die Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen nutzen.

Wichtigstes Kriterium für die Personalauswahl bleibt natürlich das Leistungsprinzip. Insoweit zielt der Frauenförderplan nicht auf eine ungerechtfertigte Bevorzugung von Frauen ab, sondern ist ein Beitrag zum gleichberechtigten Miteinander der Geschlechter in der Stadtverwaltung Wermelskirchen. Er fordert alle Beteiligten, insbesondere aber die Führungskräfte auf, die personelle Situation in ihren Ämtern und Sachgebieten zu analysieren und durch aktives Handeln einer eventuellen Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken.

Nach wie vor gehört zur Frauenförderung, die vorhandenen Arbeitsbedingungen und –strukturen so zu verändern, dass Frauen die gleichen beruflichen Chancen erhalten wie Männer, dass sie in allen Bereichen und Funktionen paritätisch vertreten sein können. Dazu müssen insbesondere gute Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen werden, z.B. durch flexible Arbeitszeiten, Telearbeit und auch eine gute Begleitung des Wiedereinstiegs nach Elternzeit.

Die Erstellung des Frauenförderplanes lag bei der Gleichstellungsbeauftragten unserer Stadt, Frau Wargenau-Zeitz, mit Unterstützung des Haupt- und Personalamtes. Dafür bedanke ich mich an dieser Stelle sehr herzlich.



Rainer Bleek  
Bürgermeister



## **2. Geltungsbereich**

Der Frauenförderplan (FFP) gilt für die Stadtverwaltung Wermelskirchen und die städtischen Eigenbetriebe.

## **3. Erläuterungen zum Frauenförderplan**

Die Grundlage der aktuellen Auswertungen ist eine Datenerhebung bis zum Stichtag 31.10.2016. Dabei wurden alle Festangestellten sowie die befristet Beschäftigten erfasst, die zu diesem Zeitpunkt einen Vertrag von einem Jahr oder länger hatten. Nicht berücksichtigt sind Praktikantinnen und Praktikanten sowie kurzfristig Beschäftigte. Die derzeit 14 Auszubildenden sind Bestandteil der schematischen Darstellung „Verteilung nach Gruppen und Geschlecht“. Darüber hinaus wird auf diesen Bereich unter Punkt 6. auf Seite 14 eingegangen.

Der Aufbau des nun vorliegenden Frauenförderplans wurde zu Gunsten einer besseren Lesbarkeit überarbeitet und auf die wesentlichen Daten und Fakten und die daraus abzuleitenden Ziele und Maßnahmen verdichtet und begrenzt.

## **4. Beschäftigungsstruktur**

In der Darstellung werden Vergleiche mit der geschlechtsspezifischen Auswertung der Beschäftigtendaten aus dem Jahr 2008 im Rahmen der 2. Fortschreibung des Frauenförderplans 2005 - 2008 vorgenommen.

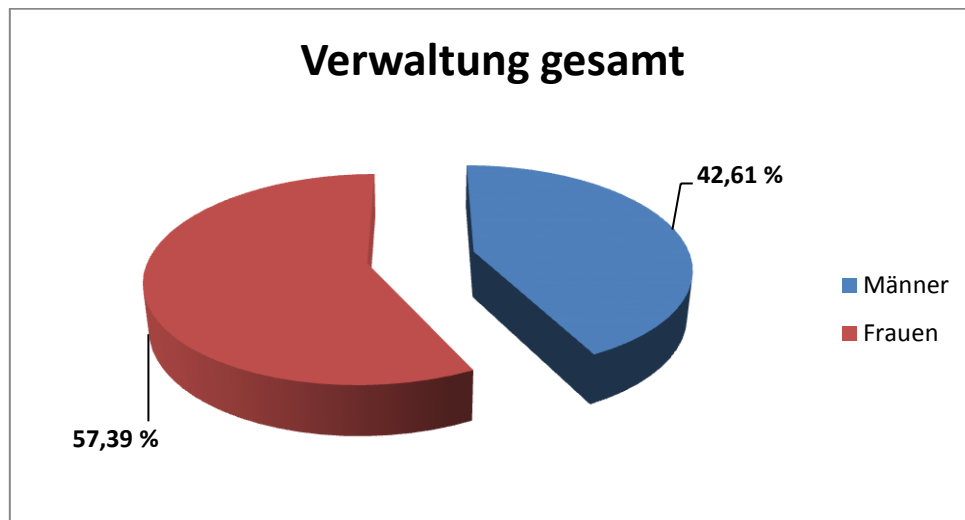
Nicht immer kann ein direkter Bezug zu den zuvor verarbeiteten Zahlen hergestellt werden, da am 1. November 2009 die Entgeltgruppen S (Sozial- und Erziehungsdienst) eingeführt wurden.

### **4.1 Gesamtverwaltung**

Bei der Stadtverwaltung Wermelskirchen waren zum Stichtag 467 Personen beschäftigt, 4 junge Frauen und 10 Männer befinden sich darüber hinaus in Ausbildung.

#### 4.1.1 Verteilung nach Geschlecht

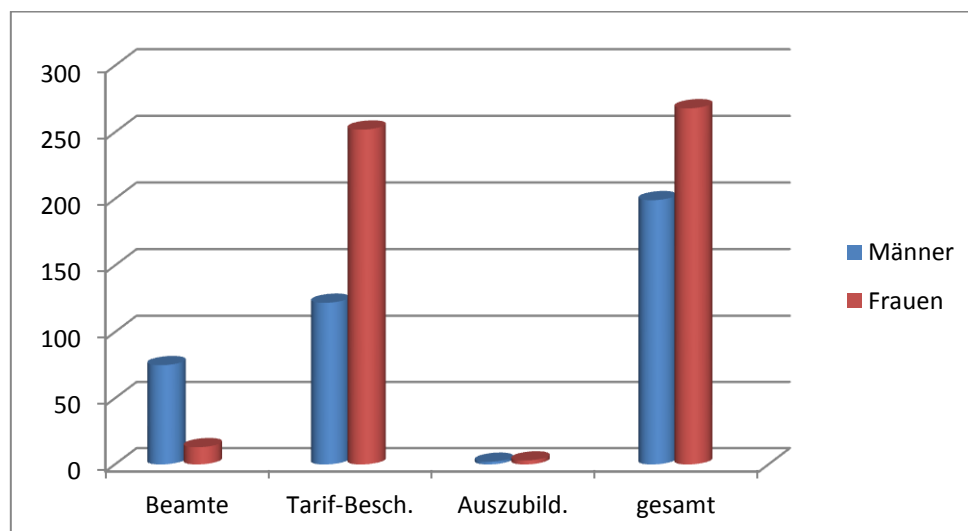
Der Anteil der Frauen ist um 3,39 % gegenüber der letzten Erhebung (54 % Frauen, 46 % Männer) gestiegen. Das ist wiederum eine leichte Veränderung zu Gunsten eines höheren Frauenanteils: 268 Frauen und 199 Männer waren zum Stichtag bei der Stadtverwaltung Wermelskirchen beschäftigt.



Frauen	Männer	gesamt
268	199	467

#### 4.1.2 Verteilung nach Gruppen und Geschlecht

Die Verteilung auf die verschiedenen Berufsgruppen stellt sich nach Zahlen folgendermaßen dar (hier sind die Auszubildenden ebenfalls aufgeführt):

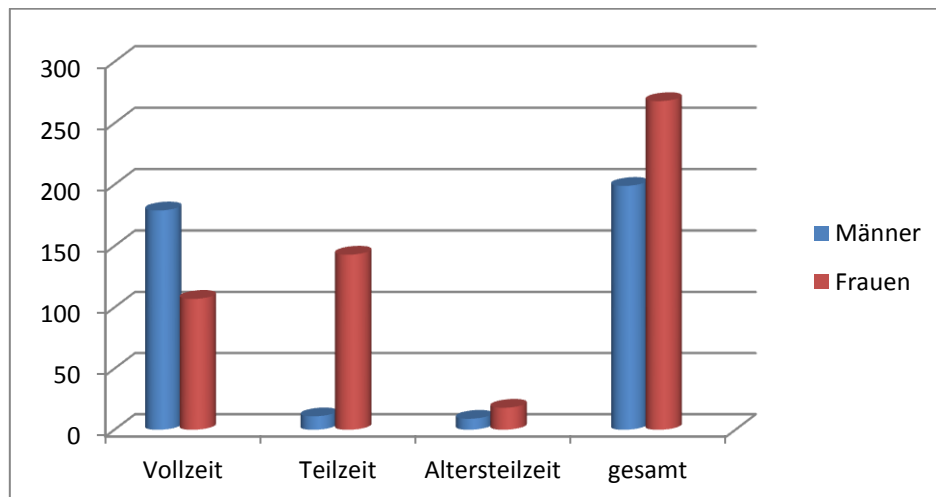


	Männer	Frauen
Beamte	75	13
Tarif-Besch.	122	252
Auszubild.	2	3
gesamt	199	268

(\*) die Beamtenanwärter sind bereits in der Beamtenzahl enthalten

#### 4.1.3 Verteilung Vollzeit- und Teilzeitarbeit

Die Veränderungen im Vergleich zur letzten geschlechtsspezifischen Erhebung sind nicht besonders ausgeprägt. Die Tendenz bei den Frauen geht mit einem Plus von 2,32 % hin zu mehr Teilzeitbeschäftigung. Auch bei den männlichen Beschäftigten ist dieses Arbeitszeitmodell um 2,37% gefallen.



	Männer	Frauen
Vollzeit	179	107
Teilzeit	11	143
Altersteilzeit	9	18
gesamt	199	268

#### 4.1.4 Entwicklung Arbeitszeitmodelle

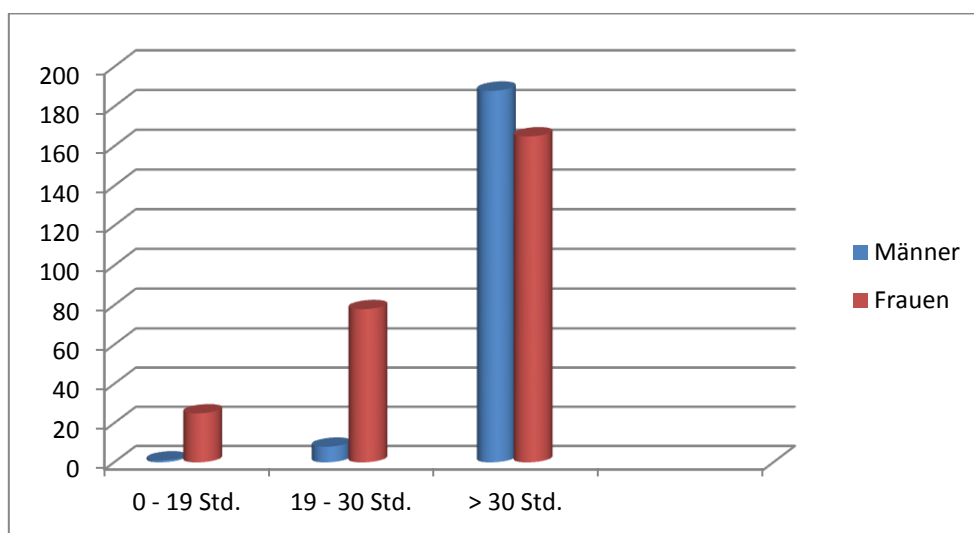
	Frauen			
	Vollzeit		Teilzeit	
2008	96	47%	110	53%
2016	107	39,9%	161	60,1%

	Männer			
	Vollzeit		Teilzeit	
2008	163	95%	9	5%
2016	179	89,95%	20	10,05%



#### 4.1.5 Teilzeitbeschäftigung nach Arbeitszeiten

Sowohl im Bereich der Beamtinnen und Beamten als auch bei den Tarifbeschäftigten ist die am häufigsten gewählte Arbeitszeitspanne der Bereich von > 30 Stunden. Insgesamt arbeiten hier 165 Kolleginnen und 191 Kollegen. Die kleinste Gruppe mit 26 Personen arbeitet bis 19 Stunden, 85 Frauen und Männer gehen einer Beschäftigung zwischen 19 und 30 Stunden nach.



	Männer	Frauen
0 – 19 Std.	1	25
19 – 30 Std.	7	78
➤ 30 Std.	191	165
gesamt	199	268

#### 4.1.6 Nicht technischer Dienst / technischer Dienst

19,06% aller Beschäftigten der Stadtverwaltung Wermelskirchen (3% Frauen und 16,06% Männer der Gesamtverwaltung) sind dem technischen Dienst zuzuordnen. Im nicht technischen Dienst arbeiten 80,94% der Belegschaft (54,30% der Frauen und 26,55% der Männer).

	Frauen		Männer	
	Nicht techn. D.	Techn. D.	Nicht techn. D.	Techn. D.
Beamte	13	0	24	51 Feuerwehr
Beschäftigte	241	9 + 5 Feuerwehr	100	24
Gesamt	254	14	124	75

#### 4.1.7 Entwicklung nicht technischer / technischer Dienst

5,22% der 268 Frauen und 37,69% der insgesamt 199 Männer arbeiten im technischen Dienst. Dieses aktuelle Auswertungsergebnis ist nahezu identisch mit den Zahlen aus 2008.

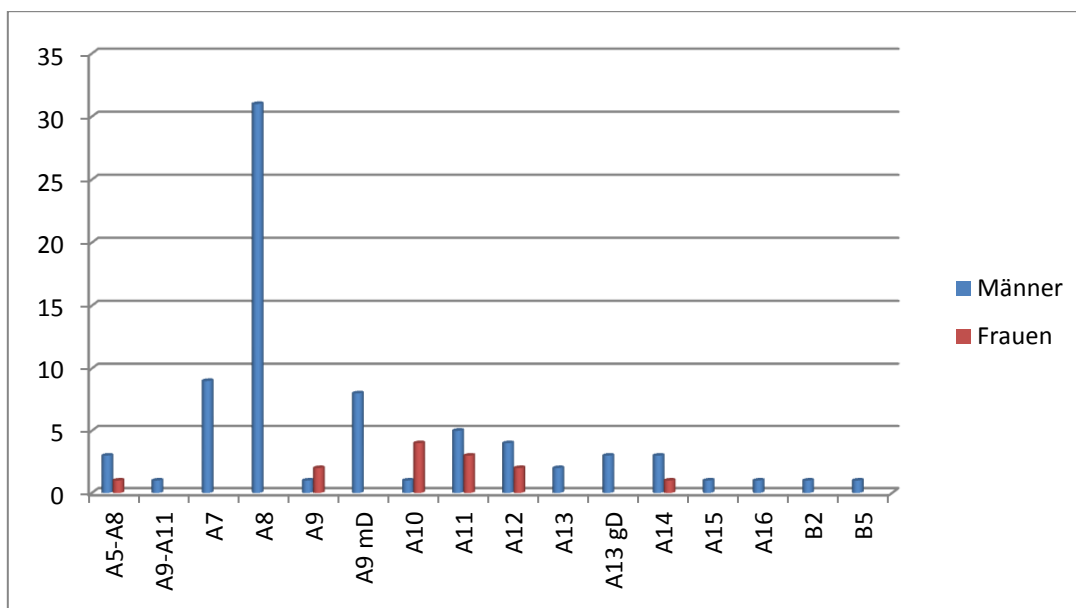
	Frauen			
	Nicht techn. D.		Techn. D.	
2008	194	94%	12	6%
2016	254	94,78%	14	5,22%

	Männer			
	Nicht techn. D.		Techn. D.	
	116	67%	56	33%
	124	62,31%	75	37,69%

## 4.2 Beamtinnen und Beamte

### 4.2.1 Gliederung nach Besoldungsgruppen

13 Beamtinnen und 75 Beamte sind bei der Stadtverwaltung Wermelskirchen zum Stichtag beschäftigt. Der Frauenanteil im Beamtenbereich beträgt 14,77% (85,23% Männer). Das ist ein Zuwachs von 0,77%, bzw. sind nunmehr 3 Beamtinnen mehr beschäftigt als zuvor. Im technischen Dienst arbeitet keine Beamtin.



### 4.2.2 Entwicklung Besoldung

Frauen														
	A 7	A 8	A 9 mD	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13 gD	A 13	A 14	A 15	A 16	B 2	B 5
2008				2	1	5				2				
2016				2	4	3	2			1				

Männer														
	A 7	A 8	A 9 mD	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13 gD	A 13	A 14	A 15	A 16	B 2	B 5
2008	8	16	8	1	2	7	8	3		3	2		1	1
2016	9	31	8	1	1	5	4	3	2	3	1	1	1	1

### 4.2.3 Verteilung Vollzeit- / Teilzeitarbeit

Von den 13 Beamtinnen arbeiten 10 in Teilzeit, 3 Beamtinnen gehen einer Vollzeittätigkeit nach. Bis auf 7 männliche Kollegen sind alle Beamten mit der vollen Stundenzahl beschäftigt.

### 4.2.4 Entwicklung Arbeitszeitmodelle

Frauen				
	Vollzeit		Teilzeit	
2008	2	20%	8	80%
2016	3	23,08%	10	76,92%

Männer			
Vollzeit		Teilzeit	
59	98%	1	2%
68	90,67%	7	9,33%



#### 4.2.5 Nicht technischer / technischer Dienst

Alle Beamtinnen arbeiten im nicht technischen Dienst, bei den Beamten sind 51 der insgesamt 75 Beamten im technischen Dienst bei der Feuerwehr beschäftigt.

	Frauen		Männer	
	Nicht techn. D.	Techn. D.	Nicht techn. D.	Techn. D.
<b>Beamte</b>	13	0	24	51 Feuerwehr

##### *Handlungsbedarf / Maßnahmen und Ziele*

Handlungsbedarf besteht in allen Bereichen, da Beamtinnen allgemein erheblich unterrepräsentiert sind. Insbesondere trifft dies auf die beiden oberen Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes (A12 und A13) sowie auf den höheren Dienst zu.

Auf Grund der Verwaltungsstrukturereform und des Altersgefüges kann auch auf längere Sicht nur von einer eher verhaltenen Fluktuation bei den Führungspositionen ausgegangen werden. Weil die Anzahl der zu besetzenden Stellen lang- und mittelfristig so gering sein wird, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen (sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen), da sie in allen Laufbahnen/Ebenen unterrepräsentiert sind.

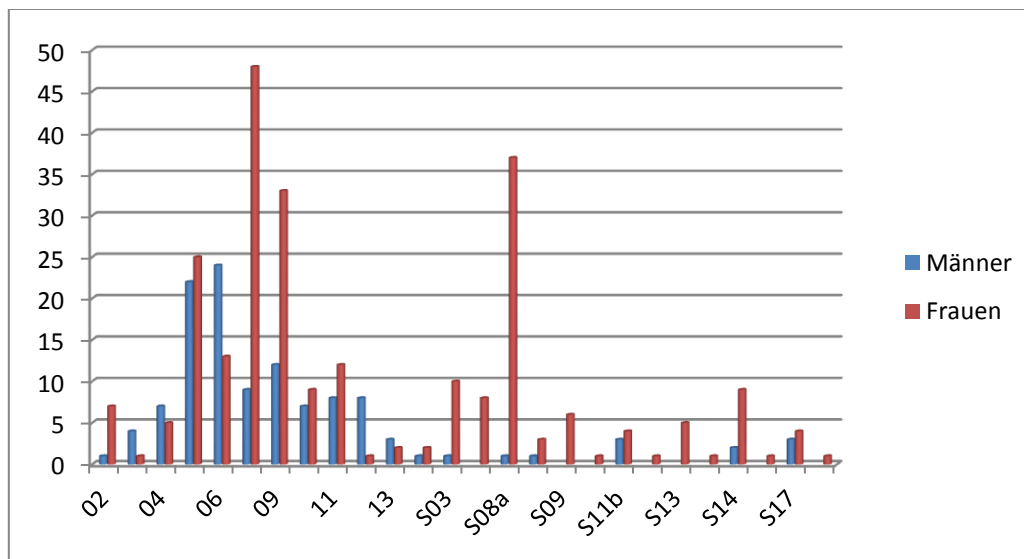
Ziel ist es, den Frauenanteil in allen Bereichen langfristig auf 50% zu erhöhen. Als Maßnahme ist hier noch immer die gezielte Ansprache und ausdrückliche Aufforderung an Frauen zu nennen, sich auf höherwertige Stellen zu bewerben sowie Fortbildungen und Führungsseminare zu besuchen. Darüber hinaus ist im Jahr 2018 ein Mentorinnenprogramm geplant.

#### 4.3 Tarifbeschäftigte

Die Gruppe der Tarifbeschäftigten umfasst 374 Mitarbeitende – 252 Frauen und 122 Männer. Wie bereits erwähnt, kamen im Jahr 2009 neue Entgeltgruppen für den Sozial- und Erziehungsdienst hinzu.

Ein direkter Vergleich mit dem vorherigen Frauenförderplan lässt sich auf Grund der unterschiedlichen Entgeltgruppen für Tarifbeschäftigte daher nicht herstellen.

#### 4.3.1 Gliederung nach Entgeltgruppen



	02	03	04	05	06	08	09	10	11	12	13
Männer	1	4	10	22	24	8	13	7	8	8	3
Frauen	7	1	5	25	13	47	33	9	12	1	2

	S0 2	S0 3	S0 4	S08 a	S08 b	S0 9	S1 0	S11 b	S1 2	S1 3	S13 a	S1 4	S1 5	S1 7	S1 8
Männer	1	3		1	1			3				2		3	
Frauen	3	10	8	40	3	6	1	4	1	5	1	9	1	4	1

#### 4.3.2 Verteilung Vollzeit- / Teilzeitarbeit

Beinahe ausgewogen ist das Verhältnis im Bereich der weiblichen Beschäftigten: 104 arbeiten mit der vollen Stundenzahl, 151 in Teilzeit. Bei den männlichen Beschäftigten ist das Verhältnis mit 111:13 eine klare Ansage hin zur Vollzeitbeschäftigung. Ein Vergleich, um eine Entwicklung nachvollziehen zu können, ist auf Grund des beschriebenen Erhebungssystems auch hier nur sehr bedingt möglich. Nachfolgende Tabelle zeigt eine zahlenmäßige Zusammenfassung des Angestellten- und Arbeiterbereichs auf Grundlage der Erhebung im Rahmen des vorherigen Frauenförderplans (2008).

#### 4.3.3 Entwicklung Arbeitszeitmodelle

	Frauen			
	Vollzeit		Teilzeit	
2008	96	49%	100	51%
2016	104	40,78%	151	59,22%

	Männer			
	Vollzeit		Teilzeit	
2008	104	93%	8	7%
2016	111	89,52%	13	10,48%

#### 4.3.4 Nicht technischer / Technischer Dienst

3,69% der weiblichen Tarifbeschäftigten gehören dem technischen Dienst an. Alle Kolleginnen in diesem Bereich arbeiten im Baudezernat bzw. der Feuerwehr. Die 6,33% der männlichen Tarifbeschäftigten, die dem technischen Dienst zuzuordnen sind, verteilen sich ebenfalls auf die Ämter des Baudezernates.

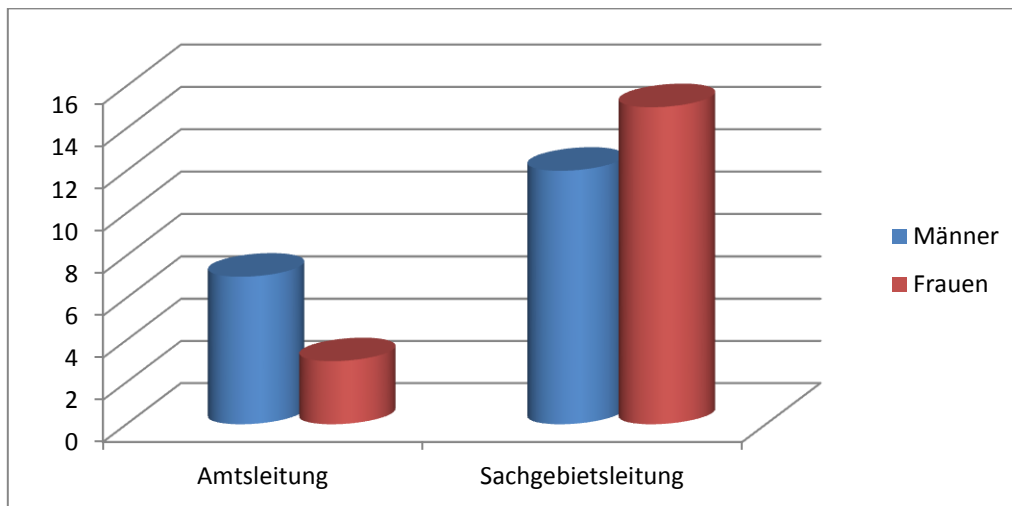
	Frauen	Männer
--	--------	--------



	Nicht techn. D.	Techn. D.	Nicht techn. D.	Techn. D.
<b>Beschäftigte</b>	241	9 + 5 Feuerwehr	100	24

## 5. Führungspositionen

Wie in der letzten Erhebung auch wurden der „Sachgebietsleitung“ die Leitungsstellen Bücherei, Psychologische Beratungsstelle, Feuerwehr, Kindergärten und Kattwinkelsche Fabrik zugeordnet.



	Amtsleitung	Sachgebietsleitung
Männer	7	12
Frauen	3	15

### 5.1 Entwicklung Führungspositionen

	Frauen			
	Amtsleitung		Sachgebietsleitung	
<b>2008</b>	3	27%	12	50%
<b>2016</b>	3	30%	15	55,56%

	Männer			
	Amtsleitung		Sachgebietsleitung	
	8	73%	12	50%
	7	70%	12	44,44%

Übersicht gesamt				
	Frauen		Männer	
<b>2008</b>	15	42,86%	20	57,14%
<b>2016</b>	18	48,65%	19	51,35%

Die Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Wermelskirchen, besonders die Positionen der Amtsleitungen werden nach wie vor von Männern dominiert. Der Anteil der Frauen liegt bei 30%.

#### Handlungsbedarf / Maßnahmen und Ziele

Handlungsbedarf besteht bei der Besetzung aller Führungspositionen. Ziel ist es, den Frauenanteil bei externen und internen Stellenbesetzungen auf allen Führungsebenen zu erhöhen. Auch wenn auf Grund der Strukturen öffentlicher Verwaltungen ein „Aufrücken“ eigener Nachwuchskräfte in diesen Führungsbereich oft nur schwer möglich ist, weil die formalen Voraussetzungen, Stellen im höheren Besoldungs- und Entgeltbereich zu besetzen, nicht gegeben sind.



Frauenförderung im Bereich der Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte ist weiterhin zu betreiben. Dazu ist es erforderlich, qualifizierte Frauen intern zur Übernahme von Führungspositionen zu ermuntern und zu motivieren, sie zu unterstützen, fortzubilden und zu

fördern bzw. sie über externe Ausschreibungen zu gewinnen – soweit externen Ausschreibungen allgemeine und/oder besondere Gründe nicht entgegenstehen. Als eine Maßnahme ist für das Jahr 2018 ein Mentorinnenprogramm in Kooperation mit anderen umliegenden Organisationen und Verwaltungen angedacht.

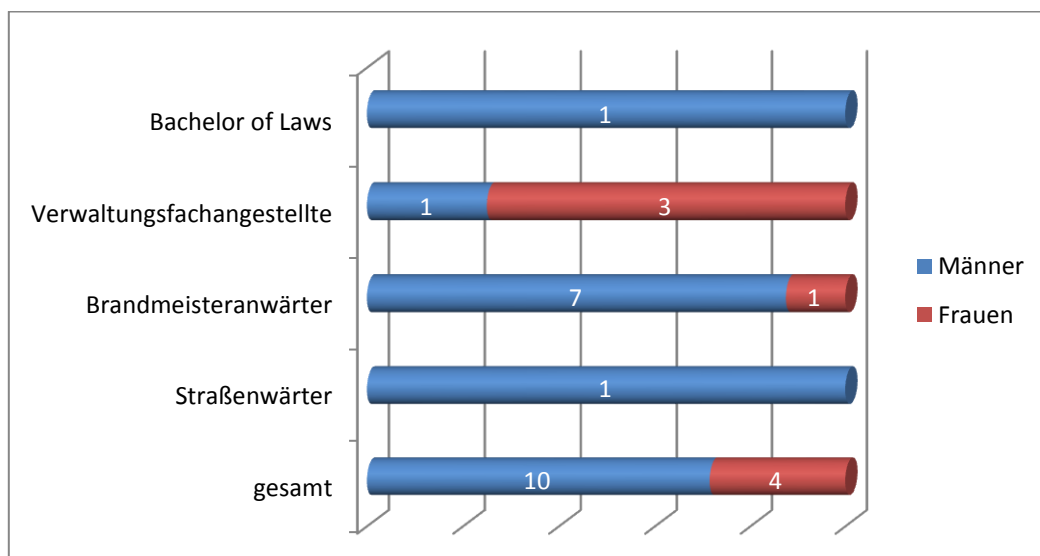
## 6. Auszubildende

Dargestellt wird in der nachfolgenden Übersicht die Zahl der Einstellungen pro Jahr, nicht die Anzahl der in Ausbildung befindlichen Beschäftigten. Die Tabelle zeigt, dass der Anteil der weiblichen Nachwuchskräfte in den Ausbildungsbereichen zurückgegangen ist.

Einstellungsjahr	2012	2013	2014	2015	2016	Gesamt
<b>Beamtenanwärter</b>						
Frauen					1	1 w
Männer		2		4	3	9 m
<b>Verwaltungsfachangestellte</b>						
Frauen	1		1	1	1	4 w
Männer		1	1			2 m
<b>Brandmeisteranwärter</b>						
Frauen					1	1 w
Männer		2		4	3	9 m
<b>Straßenwärter</b>						
Frauen						
Männer			1			1 m
<b>Fachinformatiker</b>						
Frauen						
Männer			1(*)			1(*)
<b>Bachelor of Laws</b>						
Frauen						
Männer					1	1 m
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	

(\*) Ausbildung wurde im 2. Jahr abgebrochen

Das sich anschließende Diagramm zeigt Zahl und Bereiche der Auszubildenden, die bis zum Stichtag (31.10.2016) der Datenauswertung bei der Stadtverwaltung beschäftigt waren.





Zum Stichtag waren 14 Auszubildende bei der Stadt Wermelskirchen beschäftigt, davon 4 Frauen. Mit 28,57% ist der Frauenanteil deutlich zurückgegangen. Es sollte darauf geachtet werden, eigenen weiblichen Führungsnachwuchs auszubilden, damit die Unterrepräsentanz von Frauen in den entsprechenden Positionen abgebaut werden kann.

#### *Handlungsbedarf / Maßnahmen und Ziele*

Das Ziel wurde nicht erreicht und weiter umgesetzt werden.

In den Berufen, in denen die Stadt Wermelskirchen ausbildet – insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen nicht vertreten oder unterrepräsentiert sind – sind sie durch gezielte Ausschreibungen zu Bewerbungen zu ermutigen.

Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen nach der Ausbildung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. In Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

## **7. Fort- und Weiterbildung**

### **7.1 Fortbildung**

In den Jahren 2012 bis 2014 haben insgesamt 438 Mitarbeitende an 812 Fortbildungen teilgenommen. 217 Frauen haben 397 Fortbildungen besucht, 221 Männer nahmen an 415 Fortbildungen teil. Bezug nehmend auf die Gesamtzahl der besuchten Veranstaltungen (812) haben Frauen einen Anteil von 49,54%, die Männer 50,46%. Im Beamtenbereich sind die Frauen mit 15,73% vertreten und somit zahlenmäßig auch bei den Fortbildungen unterrepräsentiert. Der Anteil mit 25 Teilnahmen (24,51%) an 50 Fortbildungen (25,38%) ist ausbaufähig.

Fort- und Weiterbildungen werden für die Verwaltung und die beiden Eigenbetriebe hauptsächlich zentral durch das Haupt- und Personalamt koordiniert und betreut. Sie werden daher auch dort erfasst. Die Zahlen des Personalamtes aus den Jahren 2012 bis 2014 sind deshalb Grundlage für diesen Frauenförderplan.

Die Stadt Wermelskirchen ermöglichte ihren Beschäftigten an unterschiedlichen Weiterbildungsangeboten teilzunehmen; es wurden interne und externe Fortbildungen sowie Fortbildungen für Führungskräfte angeboten. Der Fortbildungsetat für die Haushaltsjahre 2012 bis 2014 betrug pro Jahr 100.000 Euro. Der Fortbildungsetat wurde im Vergleich zu den letzten Frauenförderplänen verdoppelt.

### **7.2 Weiterbildung**

An der Weiterbildung zum Bachelor of Laws nimmt derzeitig nur ein Kollege teil.

#### *Handlungsbedarf / Maßnahmen und Ziele*

Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Dies gilt insbesondere auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Nehmen Teilzeitkräfte und Beurlaubte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren. Beurlaubte werden durch das Personalamt über die Fortbildungsangebote informiert. Vorgesetzte haben Fort- und



Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren.

Die Übersicht zu den besuchten Fortbildungen steht am Ende des Frauenförderplans auf den Seiten 22 bis 24.

## 8. Beförderungen und Höhergruppierungen

Die Verteilung der Geschlechter in den Beamtenlaufbahnen spiegelt sich unverändert auch in den Beförderungen wieder. Der deutlich geringere Anteil von Beamtinnen erklärt auch das Verhältnis der Beförderungen. Es wurde keine Frau befördert.

Besold.- gruppe	2012	2013	2014	gesamt
A 8		2	2	4
A 9 mD		2		2
A 11				
A 12				
A 13 gD	1			1
A 13 hD				
A 14			1	
A 15				
B 2				
gesamt	1	4	3	7

Frauen	Männer
	4
	2
	1
	7

(angegeben ist die neue Besoldungsgruppe)

Im Angestelltenbereich ist bei den Höhergruppierungen die Entwicklung ausgeglichen.

Entgelt- gruppe	2012	2013	2014	gesamt
5		1		1
6		1	2	3
8	1	4	3	8
9	2	1	2	5
10		3		3
11				
12			1	1
13			1	1
14				
S08	3			3
S12	1	1		2
S15		1		1
gesamt	7	12	9	28

Frauen	Männer
	1
1	2
5	3
3	2
1	2
	1
	1
2	1
2	
1	
15	13

(angegeben ist die neue Entgeltgruppe)

Für diesen Plan wurden die Beförderungen und Höhergruppierungen aus den Jahren 2012 bis 2014 ausgewertet. Im Beamtenbereich wurden 0 Frauen und 7 Männer befördert. Bei den Tarifbeschäftigten liegen die Frauen mit 15 Höhergruppierungen vor den Männern (13).

### Handlungsbedarf / Maßnahmen und Ziele

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei der Besetzung von Beförderungsstellen bevorzugt zu berücksichtigen, soweit in der jeweiligen Gruppe weniger Frauen als Männer vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende





Gründe überwiegen. Ziel ist es, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, langfristig auf 50 % zu erhöhen.

## 9. Stellenbesetzungen und Einstellungen

Hier werden Anzahl und Berufsgruppen bei den Neueinstellungen im Zeitraum Januar 2012 bis Dezember 2014 dargestellt. Interne Stellenbesetzungen im Rahmen von Nachrückverfahren haben statistisch keine Berücksichtigung gefunden: Das heißt, es sind die Stellen ausgewiesen, die beispielsweise wegen Mutterschutz, Ruhestand, Altersteilzeit oder Kündigung frei wurden und nach einem externen Verfahren besetzt wurden.

Ein.- stell.- Jahr	Beamtinnen und Beamte					Tarifbeschäftigte					Gesamt	
	Frauen		Männer		Ges.	Frauen		Männer		Ges.	Frauen	Männer
	VZ	TZ	VZ	TZ		VZ	TZ	VZ	TZ			
2012			2		2	4	3	1	1	9	7	4
2013			3		3	3	9	6		18	12	9
2014			5		5	11	20	4	2	37	31	11
Ges.			10		10	18	32	11			50	24

(<sup>1</sup> = davon 4 Brandmeister z.A.; <sup>2</sup> = davon 2 Brandmeister z.A.; <sup>3</sup> 3= davon 3 Brandmeister z.A.)

Insgesamt wurden in dem Zeitraum keine Beamtin und 10 Beamte eingestellt, darunter 10 Brandmeister. Hier handelt es sich um 10 Stellen bei der Feuerwehr.

### Handlungsbedarf / Maßnahmen und Ziele

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bevorzugt einzustellen, soweit in der jeweiligen Gruppe weniger Frauen als Männer vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Ziel ist es, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, langfristig auf 50% zu erhöhen.

Personalauswahlverfahren wurden standardisiert; es ist weiter entsprechend zu verfahren. Interne und externe Stellenausschreibungen werden so gestaltet, dass Frauen gezielt angesprochen werden. Die weibliche Berufsbezeichnung wird der männlichen jeweils vorangestellt.

Jede Führungskraft ist aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen auf höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen. Bei Führungskräften wird der Aspekt „Kenntnisse und Engagement in Fragen der Chancengleichheit von Frau und Mann“ Bestandteil des Anforderungsprofils.

## 10. Teilzeitbeschäftigung / Arbeitszeitvolumen

Knapp jeder 3. Arbeitsplatz bei der Stadtverwaltung Wermelskirchen ist ein Teilzeitarbeitsplatz. Der Anteil der Teilzeittätigen an den Gesamt-Beschäftigten beträgt 35%, das sind 143 Frauen und 11 Männer. Bei den insgesamt beschäftigten Frauen sind 53,36% in Teilzeit. Bei den Männern ist der Anteil weiterhin äußerst gering: 7,14% aller männlichen Beschäftigten arbeitet in Teilzeit. Damit ist mehr als jede 2. Frau teilzeitbeschäftigt, aber nur jeder 20. Mann. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten beträgt 92,86% (7,14% bei den Männern).

Der Teilzeitbeschäftigung liegen sehr unterschiedliche Arbeitszeitmodelle zugrunde. 26 Beschäftigte arbeiten bis 19 Stunden, 356 haben sich für die Form >30 Stunden entschieden. Insgesamt gehen 78 Frauen und 7 Männer einer Tätigkeit zwischen 19 und 30 Stunden nach.



Mit 57,39% stellen die Frauen den größten Anteil der Beschäftigten. Innerhalb dieses Blocks sind es die Teilzeitbeschäftigten, die mit 53,36% die Frauengruppe dominieren, das heißt, dass mehr als jede zweite Frau teilzeitbeschäftigt ist.

#### *Handlungsbedarf / Maßnahmen und Ziele*

Die Unterstützung von Beschäftigten, Beruf und Familie in Einklang zu bringen, fand Eingang und Berücksichtigung in der „Dienstvereinbarung über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadtverwaltung Wermelskirchen“ und ist somit auch im Verwaltungsvorstand als wichtiges Instrument anerkannt. Dieses Regelwerk ist seit Januar 2008 in Kraft und wurde unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit dem Haupt- und Personalamt sowie dem Personalrat erarbeitet. Hier wurden bis dahin nicht verpflichtende Verfahren verbindlich definiert. Unter anderem wurden folgende Standards insbesondere auch für den Bereich Teilzeitarbeit festgelegt:

- Beurlaubte können Teilzeitarbeit beantragen. Nach Ablauf einer Beurlaubung kommt der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten dem Wunsch auf Teilzeitbeschäftigung nach. In diesem Fall wird der Arbeitsvertrag entsprechend verändert. Hierbei sind verschiedene Teilzeitmodelle möglich.  
Grundsätzlich ist von der Teilbarkeit jeder Stelle auszugehen, sofern nicht zwingende dienstliche Dinge dagegen stehen. Dies gilt auch für Stellen von Führungskräften. Beim Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit sollen keine Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen und der Leistungsverdichtung erfolgen.
- Es bestehen Rückkehrmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte in Vollbeschäftigung. Dies wird auf Antrag wohlwollend geprüft, es gibt keinen Rechtsanspruch.
- Durch flexible Arbeitszeiten soll möglichst eine Anpassung der Arbeitszeit an die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen oder Schulen oder zur Pflegebetreuung erfolgen. Dies gilt auch für Führungskräfte bei der Stadtverwaltung Wermelskirchen. Die Kolleginnen und Kollegen werden über flexible Arbeitszeitmodelle informiert.
- In Not- und Sonderfällen kann durch den Arbeitgeber eine kostengünstige Kinderbetreuung (maximal fünf Tage pro Jahr) in den städtischen Einrichtungen angeboten werden. Dies ist im Einzelfall zu prüfen.

#### **11. Telearbeit**

In den Anfängen bedurfte es einer etwas längeren Anlaufzeit seit der Einrichtung des ersten Telearbeitsplatzes im Jahr 2003, um diese Beschäftigungsform zu etablieren. Inzwischen arbeiten 13 Kolleginnen in diesem Arbeitszeitmodell, alle in alternierender Telearbeit sowohl im Rathaus als auch zu Hause.

Mit der Möglichkeit, Telearbeit als Instrument besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie einzusetzen, hat die Verwaltung ein wichtiges und richtiges Zeichen gesetzt, um Frauen nach der Geburt des Kindes das Weiterarbeiten zu ermöglichen. So können sich Berufstätigkeit und Erziehungszeit ergänzen – ein Modell, das die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert und unterstützt und der Verwaltung qualifizierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen erhält.

#### *Handlungsbedarf / Maßnahmen und Ziele*

Gezielte Informationen, damit männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, Reduzierung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.



## 12. Elternzeit / Beurlaubung / Wiedereinstieg

Die letzte Erhebung zum Frauenförderplan wiesen 14 Frauen im Erziehungsurlaub aus. Zum nun aktuellen Stichtag befinden sich 17 Frauen und 1 Mann in der Elternzeit, die nahezu ausschließlich Frauensache bei der Stadtverwaltung Wermelskirchen ist. 16 Kolleginnen und Kollegen sind in den Jahren 2012 bis 2015 aus der Elternzeit in den Beruf zurückgekehrt.

Elternzeit		
Berufsgruppe	Frauen	Männer
Beamte		
Tarifbeschäftigte	17	1
Gesamt	17	1

Wiedereinstieg		
Berufsgruppe	Frauen	Männer
Beamte		
Tarifbeschäftigte	15	1
Gesamt	15	1

Wie schon im Kapitel, „Teilzeitbeschäftigung/Arbeitszeitvolumen“ beschrieben, wurde die Dienstvereinbarung „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ auch für diesen Bereich abgeschlossen. Es ist davon auszugehen, dass jahrelange Beurlaubungen von Kolleginnen und Kollegen ohne jegliche Bindung zur Dienststelle eine spätere Integration der Beurlaubten – den Wiedereinstieg - erschwert. Ferner führt dies zu langjährigen befristeten Arbeitsverhältnissen, bei denen Kolleginnen und Kollegen, die in der Dienststelle gute Arbeit leisten, in regelmäßigen Abständen damit rechnen müssen, durch zurückkehrende Beurlaubte ersetzt zu werden.

- Beurlaubungen werden pro Kind bis maximal 3 Jahre (Elternzeit) ausgesprochen
- Während der Beurlaubung wird Teilzeitarbeit und eine Bindung an die bisherige Dienststelle gefördert und gefordert
- Auf die Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und familiären Pflichten - wie flexible Teilzeit- oder Jobsharing-Lösungen und/oder Telearbeit und Fortbildungs- und Betreuungsangebote – wird ausdrücklich hingewiesen
- In besonderen Fällen wird eine unbezahlte Verlängerung der gesetzlichen Elternzeit um 1 Jahr gewährt. Sind beide Elternteile bei der Stadt Wermelskirchen tätig, können Mutter oder Vater von diesem Angebot Gebrauch machen und sich während der Familienphase einmal ablösen.
- Beschäftigte haben die Möglichkeit, durch Vertretungstätigkeit oder zeitweise Mitarbeit sowohl den Kontakt zur Stadt Wermelskirchen als auch die berufliche Qualifikation aufrechtzuerhalten
- Die Verwaltung wird Kontakt zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Familienphase halten, sie über das Seminarangebot und Entwicklungen in der Stadt Wermelskirchen informieren
- vor Ablauf der Beurlaubung wird ein Wiedereinstiegsgespräch geführt. Es werden Themen wie notwendige Fortbildungen, Qualifikationen, Festlegungen über den alten oder neuen Arbeitsplatz, Berücksichtigung von Arbeitszeitwünschen und Kinderbetreuung angesprochen. Ziel ist es, bereits frühzeitig zu klären, wie es nach der Beurlaubung weiter gehen soll

### Handlungsbedarf / Maßnahmen und Ziele

#### Gezielte Information

- damit Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Frau und Mann gerecht aufgeteilt werden kann,
- damit mehr Männer Familienverantwortung übernehmen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer ebenso wie für Frauen an Bedeutung gewinnt,



- damit gut ausgebildete, qualifizierte Frauen und Männer durch flexible und individuelle Lösungen als Fachkräfte für die Verwaltung erhalten bleiben.

### 13. Altersteilzeit

Die aktuelle Struktur im Bereich Altersteilzeit zeigt die folgende Darstellung. Bis auf zwei Beschäftigte haben alle Kolleginnen und Kollegen das Blockmodell gewählt.

Altersteilzeit		
Arbeitsphase		
Berufsgruppe	Frauen	Männer
Beamte	1	
Tarifbeschäftigte	9	
Freistellungsphase		
Berufsgruppe	Frauen	Männer
Beamte		4
Tarifbeschäftigte	9	2
Gesamt	19	6

### 14. Personalentwicklung

Die Vorgehensweisen und Empfehlungen des vorherigen Frauenförderplans werden fortgeschrieben.

### 15. Maßnahmen

Die Grundsätze der Stadtverwaltung Wermelskirchen für die Gleichstellung von Frauen und Männern (s. Frauenförderplan 2001 – 2003, Hauptsatzung und - weitergehende Einzelheiten betreffend - Dienstanweisung Gleichstellungsbeauftragte) haben zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Verwaltung zu verwirklichen. Frauenförderung wird für die gesamte Stadtverwaltung als Gemeinschaftsaufgabe definiert. Die Umsetzung des Frauenförderplans wird vom Bürgermeister gewährleistet.

Es ist an dem Ziel festzuhalten, den Frauenanteil bei den Führungspositionen zu erhöhen. Zur Erreichung dieser Ziele sind die Maßnahmen des Frauenförderplanes (2001 bis 2003) und die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes insbesondere bei Neueinstellungen, Stellenbesetzungen und Einstellungen von Nachwuchskräften zu beachten. Die Inhalte der Ziele des Frauenförderplanes 2001 bis 2003 haben sich nicht verändert, deshalb wird auf eine Neuformulierung verzichtet.

### 16. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Seit dem 01.10.2008 ist die Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, gegen Diskriminierung und Mobbing in Kraft, die unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten und unter Mitwirkung von Haupt- und Personalamt sowie Personalrat entstanden ist. Die Dienstvereinbarung ist allen Beschäftigten zugänglich; sie erklärt Grundsätze und Begriffsbestimmungen, benennt die Verantwortung der Vorgesetzten, gibt Auskunft über Beratungsmöglichkeiten und Beschwerderecht, enthält einen detaillierten Stufenplan zur Konfliktlösung und geht auf präventive Maßnahmen ein.



## **17.       Berichterstattung**

Der Frauenförderplan hat eine Geltungsdauer von drei Jahren. Sie beginnt mit in Kraft treten des Frauenförderplans.

Mit Ablauf der Geltungsdauer wird dem Rat der Stadt Wermelskirchen die Fortschreibung des Plans - unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten - als Beschlussvorlage vorgelegt.

## **18.       Schlussbestimmungen**

Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Rates vom 12.12.2016 in Kraft.

Die Beschäftigten der Stadtverwaltung Wermelskirchen werden über seine Bestimmungen informiert.

## Fortbildungen 2012

(FB = Fortbildungen, TN = Teilnahmen)

Beamtinnen und Beamte							Tarifbeschäftigte						
Besold.- gruppe	Frauen		Männer		gesamt		Entgelt- gruppe	Frauen		Männer		gesamt	
	Anzahl FB	Anzahl TN	Anzahl FB	Anzahl TN	FB	TN		Anzahl FB	Anzahl TN	Anzahl FB	Anzahl TN	FB	TN
A 7							4			1	1	1	1
A 8			7	5	7	5	5	9	4	2	2	11	6
A 9 mD			11	7	11	7	6	4	2	9	7	13	9
A 9							8	27	16	8	5	35	21
A 10	7	2	1	1	8	3	9	24	9	18	7	42	16
A 11	4	3	2	1	6	4	10	8	4	10	4	18	8
A 12	6	2	14	4	20	6	11	8	3	12	5	20	8
A 13			6	1	6	1	12			14	8	14	8
A 13 gD			2	2	2	2	13	3	2	4	3	7	5
A 14	2	2	9	4	11	6	S02						
A 15							S03	1	1			1	1
A 16			2	1	2	1	S04	2	2			2	2
B 2			1	1	1	1	S06						
B 5							S08a	2	2			2	2
							S08b			1	1	1	1
							S09	2	2			2	2
							S11	1	1	2	2	3	3
							S13	2	1			2	1
							S14	5	3			5	3
							S15	1	1			1	1
							S17	1	1			1	1
							S18	1	1			1	1
<b>gesamt</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>55</b>	<b>27</b>	<b>74</b>	<b>36</b>	<b>gesamt</b>	<b>101</b>	<b>54</b>	<b>81</b>	<b>45</b>	<b>182</b>	<b>99</b>

## Fortbildungen 2013

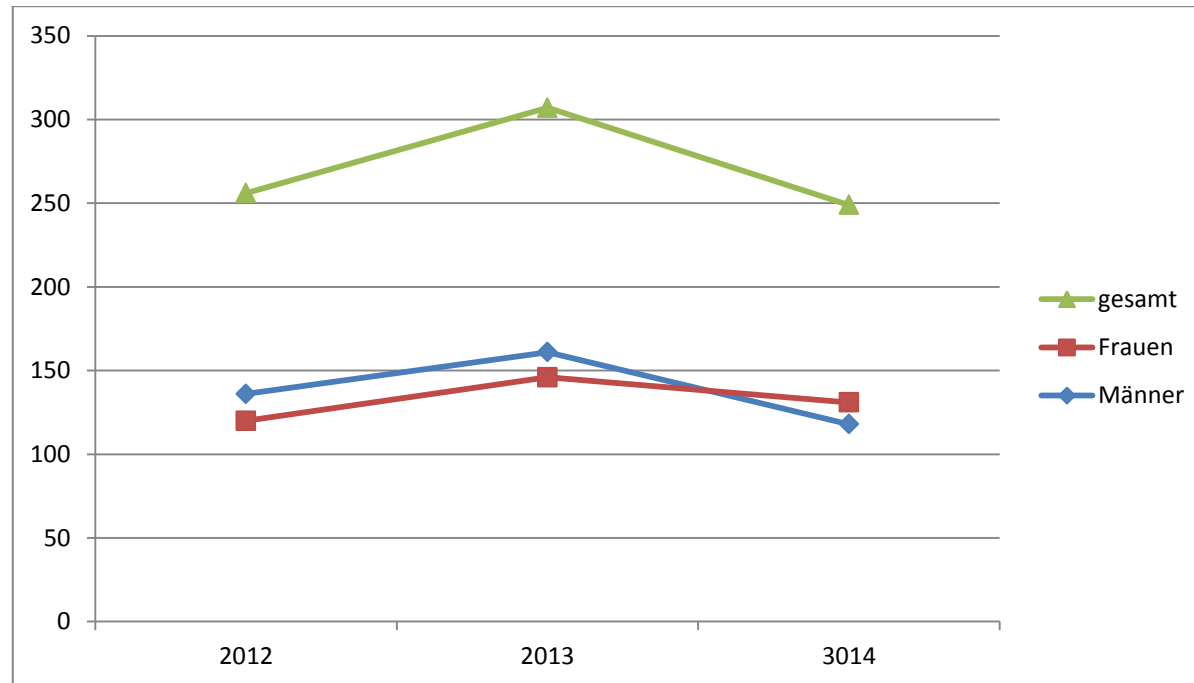
Beamtinnen und Beamte							Tarifbeschäftigte						
Besold.- gruppe	Frauen		Männer		gesamt		Entgelt- gruppe	Frauen		Männer		gesamt	
	Anzahl FB	Anzahl TN	Anzahl FB	Anzahl TN	FB	TN		Anzahl FB	Anzahl TN	Anzahl FB	Anzahl TN	FB	TN
A 7			3	2	3	2	4			3	2	3	2
A 8			12	11	12	11	5	4	4	16	10	20	14
A 9 mD			4	3	4	3	6	3	3	14	10	17	13
A 9	2	1			2	1	8	24	12	7	4	31	16
A 10	4	2			4	2	9	33	12	20	9	53	21
A 11	4	3	2	1	6	4	10	12	5	10	5	22	10
A 12	1	1	7	4	8	5	11	15	6	11	6	26	12
A 13			4	1	4	1	12			17	5	17	5
A 13 gD			1	1	1	1	13	8	2	3	2	11	4
A 14	5	1	5	4	10	5	S02	1	1			1	1
A 15			2	1	2	1	S03						
A 16			10	1	10	1	S04	1	1			1	1
B 2							S06	3	2			3	2
B 5							S08a	5	5			5	5
							S08b			4	1	4	1
							S09	3	3			3	3
							S11	1	1	2	1	3	2
							S13						
							S14	11	3			11	3
							S15	3	1			3	1
							S17	3	2	4	2	7	4
							S18						
gesamt	16	8	50	29	66	37	gesamt	130	63	111	57	241	120

## Fortbildungen 2014

Beamtinnen und Beamte							Tarifbeschäftigte						
Besold.- gruppe	Frauen		Männer		gesamt		Entgelt- gruppe	Frauen		Männer		gesamt	
	Anzahl FB	Anzahl TN	Anzahl FB	Anzahl TN	FB	TN		Anzahl FB	Anzahl TN	Anzahl FB	Anzahl TN	FB	TN
A 7			2	2	2	2	4			3	2	3	2
A 8			5	5	5	5	5	2	2	6	5	8	7
A 9 mD							6	5	5	7	6	12	11
A 9	2	1	3	1	5	2	8	24	15	5	5	30	20
A 10	1	1	2	1	3	2	9	18	12	20	9	38	21
A 11	8	3	6	2	14	5	10	4	4	3	3	7	7
A 12	3	2	7	3	10	5	11	17	8	7	3	24	11
A 13			6	1	6	1	12			13	4	13	4
A 13 gD			1	1	1	1	13	5	3	2	1	7	4
A 14	1	1	5	3	5	4	S02						
A 15			1	1	1	1	S03						
A 16			4	1	4	1	S04						
B 2							S06						
B 5							S08a	12	11			12	11
							S08b						
							S09	3	1			3	1
							S11	7	1	2	2	9	3
							S13	7	3			7	3
							S14	8	6			8	6
							S15	1	1			1	1
							S17	2	2	8	2	10	4
							S18	1	1			1	1
gesamt	15	8	42	21	57	29	gesamt	116	75	76	42	192	117



### Entwicklung der Fortbildungen



	2012	2013	2014
<b>Männer</b>	136	161	118
<b>Frauen</b>	120	146	131
<b>gesamt</b>	256	307	249