
Frauenförderplan der Stadtverwaltung Olpe

1. Geltungsdauer

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren.

Nach Ablauf dieses Zeitraumes wird der Plan fortgeschrieben.

2. Besetzung von Stellen

2.1 Zielvorgaben

Auf der Grundlage der von der Dienststelle zu erstellenden Personalstatistik sind in Abstimmung mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in jeder Besoldungs-, Vergütungs- bzw. Lohngruppe, in der Frauen unterrepräsentiert sind, anzustreben.

Grundlage der Zielvorgaben ist eine Prognose über die im Geltungszeitraum dieses Frauenförderplanes mutmaßlich zu besetzenden Stellen.

Personalstatistik, Prognose und Zielvorgaben sind als Anlage beigefügt.

2.2. Stellenausschreibungen

Stellen sind grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann hiervon abgesehen werden.

Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu orientieren. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Beträgt der Frauenanteil in einer Laufbahngruppe weniger als 20 %, ist in der Stellenausschreibung ausdrücklich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen.

2.3 Einstellungsverfahren

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu Vorstellungsgesprächen mind. ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen, die die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes erfüllen, einzuladen.

Im Rahmen des Auswahlverfahrens sind spezifische Erfahrungen und Fähigkeiten, die etwa durch Kinderbetreuung, Familienarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeit erworben wurden zu berücksichtigen, soweit sie für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind. Teilzeitarbeit wird nicht nachteilig gewertet.

Bei Festlegung der Termine für Vorstellungsgespräche sind die persönlichen Belange der Bewerber/-innen zu berücksichtigen.

2.4 Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Frauen sind bei Einstellung und Beförderung sowie bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz vorrangig zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen nur insoweit als Qualifikationsmerkmal Berücksichtigung finden, als ihnen für Eignung, Leistung und Befähigung eigenständige Bedeutung zukommt.

Im Rahmen dienstlicher Beurteilungen dürfen folgende sachfremde Kriterien nicht herangezogen werden:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger oder wegen Haushaltsführung,
- Familienstand,
- eigene Einkünfte des Lebenspartners,
- zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

3. Fort- und Weiterbildung

Die Teilnahme von Frauen an Fort- und Weiterbildungslehrgängen ist zu fördern. Hierzu ist sicherzustellen, dass jede Beschäftigte die Fortbildungsprogramme zur Kenntnis erhält.

Interne Fortbildungsveranstaltungen sollen zeitlich so angeboten werden, dass Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern die Teilnahme erleichtert wird.

Auch beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen auf Wunsch die Möglichkeit erhalten, an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Dies gilt insbesondere dann, wenn hierdurch der Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert wird.

Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an ganztägigen Veranstaltungen und Lehrgängen wird durch Freizeit ausgeglichen.

4. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Alle Beschäftigten sind bei Bedarf über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben zu informieren.

Mit Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen, können –sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen- auf Antrag Arbeitszeiten abweichend von den in der „Dienstvereinbarung über die Gleitende Arbeitszeit bei der Stadt Olpe“ getroffenen Regelungen vereinbart werden.

4.1 Teilzeitarbeit

Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der Arbeitszeit zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, sofern nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen.

Die Teilzeitarbeit darf die berufliche Entwicklung nicht beeinträchtigen und sich nicht negativ auf dienstliche Beurteilungen auswirken.

Die an Teilzeitarbeit interessierten Beschäftigten sind durch die Dienststelle auf die Auswirkungen der Arbeitszeitreduzierung hinzuweisen.

4.2 Beurlaubung

Den Anträgen von Beschäftigten auf unbezahlte Beurlaubung aus den in den Ziffern 4 und 4.1 genannten Gründen ist zu entsprechen, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe stehen entgegen. Eine Ablehnung muss schriftlich begründet werden.

Während der Beurlaubung ist der Kontakt zu den Beschäftigten aufrechtzuerhalten. Hierzu sind die Mitarbeiter/innen mind. einmal jährlich zu einem gemeinsamen Treffen einzuladen, in dem über Veränderungen innerhalb der Dienststelle informiert wird.

Beurlaubten Beschäftigten sind bei Personalbedarf Krankheits- und Urlaubsvertretungen anzubieten.

Beschäftigten, die Erziehungsurlaub oder eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen in Anspruch nehmen, dürfen bei der Wiederaufnahme der Beschäftigung keine beruflichen Nachteile entstehen.

5. Arbeitszeit

Unter Beachtung dienstlicher Belange wird den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine flexible Gestaltung von Arbeitszeiten ermöglicht. Auf die Dienstvereinbarung zwischen dem Bürgermeister und dem Personalrat vom 25.04.1997 wird hingewiesen.

6. Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen personellen Maßnahmen frühzeitig und umfassend zu beteiligen.

Geplante soziale, bauliche oder organisatorische Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen, sind ihr rechtzeitig mitzuteilen.

Einzelheiten ihrer Zuständigkeit ergeben aus dem entsprechenden Beschluss der Stadtverordnetenversammlung vom 09.03.1995.

Die Gleichstellungsbeauftragte übt ihre Tätigkeit unabhängig und weisungsfrei aus und darf in ihrer Tätigkeit nicht behindert oder aufgrund der Ausübung benachteiligt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung für die bei der Stadtverwaltung Olpe beschäftigten Frauen durchzuführen.

7. Fortschreibung und Bericht

Der Frauenförderplan wird kontinuierlich fortgeschrieben.

Nach Ablauf der Geltungsdauer dieses Frauenförderplanes hat die Dienststelle der Stadtverordnetenversammlung einen Bericht über die Personalentwicklung sowie über durchgeführte Maßnahmen und eine Fortschreibung vorzulegen.

Der Frauenförderplan ist allen Beschäftigten bekanntzugeben.

8. In-Kraft-Treten

Der Frauenförderplan tritt nach dem Tag der Beschlussfassung durch die Stadtverordnetenversammlung in Kraft.

Olpe, 08. Februar 2001

gez. Müller
(Bürgermeister)

2. Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadtverwaltung Olpe

1. Geltungsdauer

Die Fortschreibung des Frauenförderplanes gilt für die Dauer von drei Jahren.

Die Bestimmungen des Frauenförderplanes zur

- Besetzung von Stellen,
- Fort- und Weiterbildung,
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Arbeitszeit,
- Gleichstellungsbeauftragte

gelten bis zum Ablauf von drei Jahren weiter.

2. Fortschreibung und Bericht

Der Frauenförderplan wird nach Ablauf von drei Jahren kontinuierlich fortgeschrieben.

Nach Ablauf der Geltungsdauer der Fortschreibung des Frauenförderplanes hat die Dienststelle der Stadtverordnetenversammlung erneut einen Bericht über die Personalentwicklung sowie über durchgeführte Maßnahmen und eine weitere Fortschreibung vorzulegen.

Die Fortschreibung des Frauenförderplanes ist allen Beschäftigten bekanntzugeben.

8. Inkrafttreten

Die Fortschreibung des Frauenförderplanes tritt nach dem Tag der Beschlussfassung durch die Stadtverordnetenversammlung in Kraft.

Olpe, 29.03.2007

gez. Müller

(Bürgermeister)

Bericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Olpe

1. Personalentwicklung

1.1 Beamte

In der Gruppe der Beamten ist der Frauenanteil insgesamt um 3,71 Prozentpunkte auf nunmehr 21,38 % gestiegen. Der absolute Frauenanteil ist von 3,65 auf 4,90 gestiegen.

Im höheren Dienst ist z.Zt. kein Mitarbeiter (Ausnahme Wahlbeamte) beschäftigt; im gehobenen Dienst sank der Frauenanteil geringfügig um 0,82 % auf 11,26 Prozentpunkte. Im mittleren Dienst ist ein Zuwachs um 7 Prozentpunkte auf nunmehr 40 % zu verzeichnen.

1.2 Tariflich Beschäftigte

Mit der Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst – TVöD – zum 01.10.2005 ist die vormalige Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern aufgegeben worden, so dass nur bedingt eine Vergleichbarkeit der aktuellen Zahlen mit den Zahlen des Frauenförderplans aus dem Jahr 2004 gegeben ist.

Im höheren Dienst ist nach wie vor keine Frau beschäftigt, im gehobenen Dienst ist der Anteil der Frauen um 2,27 Prozentpunkte auf 25,41 % gesunken, im mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil unter Einbeziehung der vormaligen Arbeiter nun 41,72 % (zuvor 66,95 Prozentpunkte). Im einfachen Dienst (inklusive Reinigungsdienst) liegt die Frauenquote bei 91,81 % .

1.3 Musikschule

Bei den Musikschullehrern stieg die Frauenquote um 15,97 Prozentpunkte auf 55,29 %. Die Stelle des kommissarischen Leiters der Musikschule wurde mit einem Mann besetzt.

1. Durchgeführte Maßnahmen

2.1. Einstellungen

Es wurden im Bereich der Verwaltung und des Baubetriebshofes insgesamt 19 Personen neu eingestellt bzw. nach der Ausbildung übernommen, darunter zehn Frauen. Von drei Stellen im gehobenen Dienst wurde eine mit einer Frau besetzt. Im Baubetriebshof wurden ebenfalls drei Stellen neu besetzt. Eine Frau wurde als Gärtnerin eingestellt, zwei Männer sind in der Straßenunterhaltung des Baubetriebshofes beschäftigt. Alle übrigen Neueinstellungen sind dem mittleren Beamten- oder Angestelltendienst zuzuordnen.

Im Bereich der Musikschule wurde drei Neueinstellungen vorgenommen, bei denen es sich jeweils um Frauen handelt.

Die Personaleinstellungen für den Reinigungsdienst wurden kurzfristig dem jeweiligen Bedarf entsprechend vorgenommen.

2.2 Beförderungen und Höhergruppierungen sowie Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Im Berichtszeitraum gab es insgesamt 45 Beförderungen und Höhergruppierungen. Diese verteilten sich wie folgt

a) Beamte

Laufbahn	Beförderungen insgesamt	Davon Frauen	Frauenquote
Gehobener Dienst	5	1	20 %

b) Tariflich Beschäftigte in der Verwaltung

Laufbahn	Höhergruppierungen insgesamt	Davon Frauen	Frauenquote
Gehobener Dienst	11	4	36,36 %
Mittlerer Dienst	15	13	86,67 %

c) Angestellte Musikschullehrer

Laufbahn	Höhergruppierungen insgesamt	Davon Frauen	Frauenquote
Gehobener Dienst	7	4	57,14 %

d) Tariflich Beschäftigte im Baubetriebshof

Bereich	Höhergruppierungen insgesamt	Davon Frauen	Frauenquote
Baubetriebshof	6	0	0 %

2.3 Fortbildung

In den Jahren 2004 bis 2006 haben insgesamt zwei Mitarbeiterinnen den Angestelltenlehrgang 1 begonnen. Jeweils ein männlicher Mitarbeiter hat mit dem betriebswirtschaftlichen Studium an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie in Münster bzw. mit dem Aufstiegslehrgang zum gehobenen Dienst an der Fachhochschule für öffentl. Verwaltung in Hagen begonnen.

2.4 Ausbildung

Im Berichtszeitraum wurden 12 Auszubildende eingestellt.

In der Verwaltung haben vier Frauen und drei Männer die Ausbildung zur Fachangestellte(n) / Kauffrau(-mann) für Bürokommunikation begonnen. Ein weiterer Auszubildender wird Informatikkaufmann.

Im Bereich des Baubetriebshof werden zwei Gärtner sowie zwei Straßenwärter ausgebildet.

2.5 Teilzeitarbeit

Von der Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit haben im Berichtszeitraum zwei Mitarbeiterinnen im Anschluss an die Elternzeit erstmals Gebrauch gemacht. Im Bereich der Verwaltung üben 30 Mitarbeiterinnen (rd. 53,6 % der in der Verwaltung beschäftigten Frauen) und unter Berücksichtigung der Reinigungskräfte insgesamt 64 Mitarbeiterinnen (rd. 73,4 %) Teilzeitbeschäftigungen aus. In der der Musikschule sind bis auf den Leiter und eine hauptamtliche Lehrerin ausschließlich Teilzeitkräfte beschäftigt.

Der Beschäftigungsumfang im Teilzeitbereich geht von 5 Wochenstunden bis hin zu 36 Wochenstunden.

2.6 Beurlaubung

In den Jahren 2004 bis 2006 befanden sich insgesamt 15 Mitarbeiterinnen in Elternzeit bzw. waren auf eigenen Wunsch beurlaubt.

Einmal jährlich wurden alle beurlaubten Mitarbeiterinnen zu einem Informationstreffen eingeladen. Außerdem wurde zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben die Teilnahme an Fortbildungslehrgängen angeboten.

3. Fortschreibung des Frauenförderplans

Die Fortschreibung des Frauenförderplans ergibt sich aus der Anlage.

Olpe, März 2007
Bürgermeister

gez. Müller

Beamte

Datenerhebung zum Frauenförderplan der Stadt Olpe											
Beamte											
Ist-Analyse	Beschäftigte insgs.					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
Besoldungsgruppe	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	
		Personen	Beschäftigungsvolumen				Personen	Beschäftigungsvolumen			
A	B	C	D	E	F = B+D	G	H	I	J	K = G+I	L = K x 100 : F
A15											
A14											
A13											
Höherer Dienst insg.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A13	1				1					0	0
A12	7				7					0	0
A11	4				4					0	0
A10	1	1	26,62		1,65	1	1	26,62		0,65	39,39
A9	1				1,00	1				1,00	100
Geh. Dienst insg.	14	1	26,62	0	14,65	1	1	26,62	0	1,65	11,26
A9	3				3	1				1	33
A8	3				3	1				1	33
A7		1	10,22	2	0,27		1	10,22	2	0,27	100
A6	2				2	1				1	50
mittlerer Dienst insg.	8	1	10,22	2	8,27	3	1	10,22	2	3,27	40
	22	2	36,84	2	22,92	4	2	36,84	2	4,90	21,38

Tariflich Beschäftigte

Datenerhebung zum Frauenförderplan der Stadt Olpe											
Tariflich Beschäftigte											
Ist-Anlyse	Beschäftigte insgs.					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
	EntgeltGr.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-kapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	
Personen			Beschäftigungs-volumen	Personen				Beschäftigungs-volumen			
A	B	C	D	E	F = B + D	G	H	I	J	K = G + I	L = K x 100 : F
15											
14											
13	2				2						0
Höherer Dienst insg.	2				2						0
12	1				1						0
11	7				7						0
10	10				10	3				3	30,00
9	18	3	59,25	2	19,54	5	3	59,25	2	6,54	33,47
Gehobener Dienst insg.	36	3	59,25	2	37,54	8	3	59,25	2	9,54	25,41
8	5	6	125,50	3	8,26	2	6	125,50	3	5,26	63,68
7	1				1						0
6	33	6	125,75		36,27	6	6	125,75		9,27	25,56
5	22	12	240,81	4	28,25	10	12	240,81	4	16,25	57,52
mittlerer Dienst insg.	61	24	492,06	7	73,78	18	24	492,06	7	30,78	41,72
4											
3	1	4	71,30		2,85	0	3	53,30		1,38	48,42
2	0	29	540,58	1	14,04	0	29	540,58	1	14,04	100,00
1	0	2	40,77		1,06	0	2	40,77		1,06	100,00
Einfacher Dienst insg.	1	35	652,65	1	17,95	0	34	634,65	1	16,48	91,81
	100	62	1.203,96	10	131,27	26	61	1.185,96	10	56,80	43,27

Prognose und Zielvorgabe tariflich Beschäftigte

Abschätzung neu zu besetzender Stellen und Zielvorgabe (Prognose gem § 6 LGG)																					
Tariflich Beschäftigte																					
EntgeltGr	altersbedingtes Ausscheiden wg. Erreichen der Altersgrenze (einschl. Altersteilzeit)			sonstige Fluktuation			offene Stellen			neue Stellen			Summe der zu besetzenden Stellen			Zielvorgabe: Frauenbeförderung			Zielvorgabe: Frauenstellen-neubesetzung		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
15																					
14																					
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
höherer Dienst insg.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gehobener Dienst insg.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2	0
mittlerer Dienst insg.	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2	0
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
einfacher Dienst insg.	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
insgesamt	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0	1	2	1

Musikschullehrer

Datenerhebung zum Frauenförderplan der Stadt Olpe											
Musikschule											
Ist-Analyse	Beschäftigte insgs.					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
EntgeltGr.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	
		Personen	Beschäftigungsvolumen				Personen	Beschäftigungsvolumen			
A	B	C	D	E	F = B + D	G	H	I	J	K = G + I	L = K x 100 : F
15											
14											
13											
Höherer Dienst insg.											
12											
11											
10											
9	2	20	226,66	1	9,56	1	12	133,82	1	5,46	57,11
Gehobener Dienst insg.	2	20	226,66	1	9,56	1	12	133,82	1	5,46	57,11
8		2	18,67		0,62		1	5		0,17	27,42
7											
6											
5											
mittlerer Dienst insg.		2	18,67		0,62		1	5		0,17	27,42
4											
3											
2											
1											
Einfacher Dienst insg.											
	2	22	245,33	1	10,18	1	13	138,82	1	5,63	55,30

Auszubildende
einschl. Beamtenanwärter

Datenerhebung zum Frauenförderplan der Stadt Olpe			
Auszubildende			
Ist-Analyse	Auszubildende insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
A	B	C	D
Beamtenanwärter geh. Dienst	0	0	
Beamtenanwärter mittlerer Dienst	0	0	
Auszubildende für den Beruf "Verwaltungsfachangestellte"	0	0	
Auszubildende für den Beruf "Fachangestellte / Kaufleute für Bürokommunikation"	6	4	66,67
Auszubildende für den Beruf "Informatikkaufleute"	1	0	0,00
Auszubildende für den Beruf "Straßenwärter"	2	0	0,00
Auszubildende für den Beruf "Gärtner"	2	0	0,00
insgesamt	11	4	36,36