

# Frauenförderplan der Stadt Ahlen

## Abschlussbericht

Die erste Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadt Ahlen, die auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG) vom 09.11.1999 erarbeitet wurde, wurde am 12.05.2005 vom Rat der Stadt Ahlen beschlossen. Die Laufzeit betrug drei Jahre. Nach Ablauf des Frauenförderplanes ist innerhalb von sechs Monaten ein Bericht gemäß § 5 a Abs. 6 LGG über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat der Stadt Ahlen zur Kenntnisnahme vorzulegen. Gemeinsam mit dem Bericht ist auch die nächste Fortschreibung des Frauenförderplanes zur Beschlussfassung einzubringen.

Im folgenden Bericht wird anhand der analytischen Betrachtung des derzeitigen Beschäftigungsstandes deutlich, wie die geschlechtsspezifische Personalentwicklung in den letzten drei Jahren verlaufen ist und welche der durchgeführten Maßnahmen aus dem Frauenförderplan positiv gegriffen haben. Ebenso ist anhand der Analyse aber auch absehbar, welche gesteckten Ziele nicht erreicht wurden und warum dies nicht gelungen ist.

Der vorliegende Bericht stellt also zum einen eine Erfolgskontrolle des abgelaufenen Frauenförderplanes dar. Zum anderen soll er aber auch aufzeigen, an welchen Punkten der neue Frauenförderplan verbesserungswürdig ist. Aus der nunmehr dreijährigen Erfahrung mit dem Frauenförderplan können neue Ziele und Maßnahmenkataloge noch spezieller und intentionaler auf die Beschäftigungssituation bei der Stadt Ahlen ausgerichtet werden.

Die zur Analyse notwendige statistische Erfassung der Beschäftigtenstruktur der Stadt Ahlen wurde zum Stichtag 01.07.2007 erhoben. Die entsprechenden Tabellen sind in der Anlage beigefügt.

Um den Erfolg der im Frauenförderplan definierten Ziele und Maßnahmen überprüfen zu können, werden diese Ziele und Maßnahmen nachfolgend noch einmal genannt. Der besseren Übersicht wegen wird jeweils im Anschluss an die zitierten Handlungsfelder die Abschlussbewertung (Zielerreichung) durchgeführt.

Handlungsfelder sind die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Unterrepräsentanz lag zum Stichtag 01.07.2003 in folgenden Bereichen vor:

1. Im gesamten **höheren Dienst** im Bereich der Angestellten und Beamtinnen und Beamten  
Ziel:  
Im höheren Dienst werden in den nächsten drei Jahren voraussichtlich 2 Stellen frei. Davon sollte 1 Stelle mit einer Frau besetzt werden, alternativ soll die durch eine interne Wiederbesetzung vakant werdende Stelle mit einer Frau besetzt werden.

Zielerreichung:

Von den 2 frei gewordenen Stellen wurde eine Stelle mit einem Mann wiederbesetzt, die zweite Stelle ist weggefallen.

Insgesamt waren von 21 Beschäftigten im höheren Dienst zum Stichtag 01.07.2007 vier Frauen. Damit ist der Anteil der Frauen im höheren Dienst im Vergleich zum Stichtag 01.07.2003 (20%) mit 19% fast gleich geblieben.

2. Im **gehobenen Dienst** im gesamten Bereich der Angestellten (ausgenommen BAT IVA) und im Bereich der Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen A 9 und ab A 11

Ziel:

Im gehobenen Dienst werden in den nächsten drei Jahren voraussichtlich 8 Stellen frei. Davon sollte die Hälfte der wieder zu besetzenden Stellen mit einer Frau besetzt werden.

Zielerreichung:

Von den 8 frei gewordenen Stellen wurden 3 Stellen mit einer Frau besetzt.

Im Bereich der tariflich Beschäftigten ist der Anteil der Frauen von 32,1% (Stichtag 01.07.2003) auf 37,2% (Stichtag 01.07.2007) gestiegen. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten stieg der Frauenanteil ebenfalls auf 32,9% an. Hier ist außer in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 der Frauenanteil durchweg gestiegen:

A 9	→ 20% gegenüber 25%
A 10	→ 53,6% gegenüber 54,8%
A 11	→ 18,8 % gegenüber 11,8%
A 12	→ 20% gegenüber 13,3 %
A 13	→ 16,7% gegenüber 0 %

3. Im **mittleren Dienst** im Bereich der Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen ab A 7, im Bereich der Angestellten in den Vergütungsgruppen V b.

Ziel:

Im mittleren Dienst werden in den nächsten drei Jahren voraussichtlich 5 Stellen frei. Davon sollte die Hälfte der wieder zu besetzenden Stellen mit einer Frau besetzt werden.

Zielerreichung:

Von den 5 frei gewordenen Stellen sind 2 Stellen weggefallen, 2 Stellen mit einer Frau besetzt und eine Stelle bisher noch nicht besetzt.

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten erhöhte sich der Anteil der Frauen von 29,8% auf 30,5%. Der Anteil erhöhte sich insbesondere in der Besoldungsstufe A 8.

Im Bereich der tariflich Beschäftigten sank der Anteil der Frauen insgesamt von 63,4% auf 43,8%. Dies ist darauf zurück zu führen, dass die Trennung zwischen den Angestellten und den Arbeitern weggefallen ist, und somit ein großer Teil des von Frauen unterrepräsentierten ehemaligen Arbeiterbereichs (siehe insbesondere EG 4 und EG 7) die Statistik verändert.

4. Im gesamten Bereich der **Arbeiter/innen** ab 3 BZT-G.

Ziel:

Im Arbeiterbereich werden in den nächsten Jahren voraussichtlich 5 Stellen frei. Davon sollte die Hälfte der wieder zu besetzenden Stellen mit einer Frau besetzt werden.

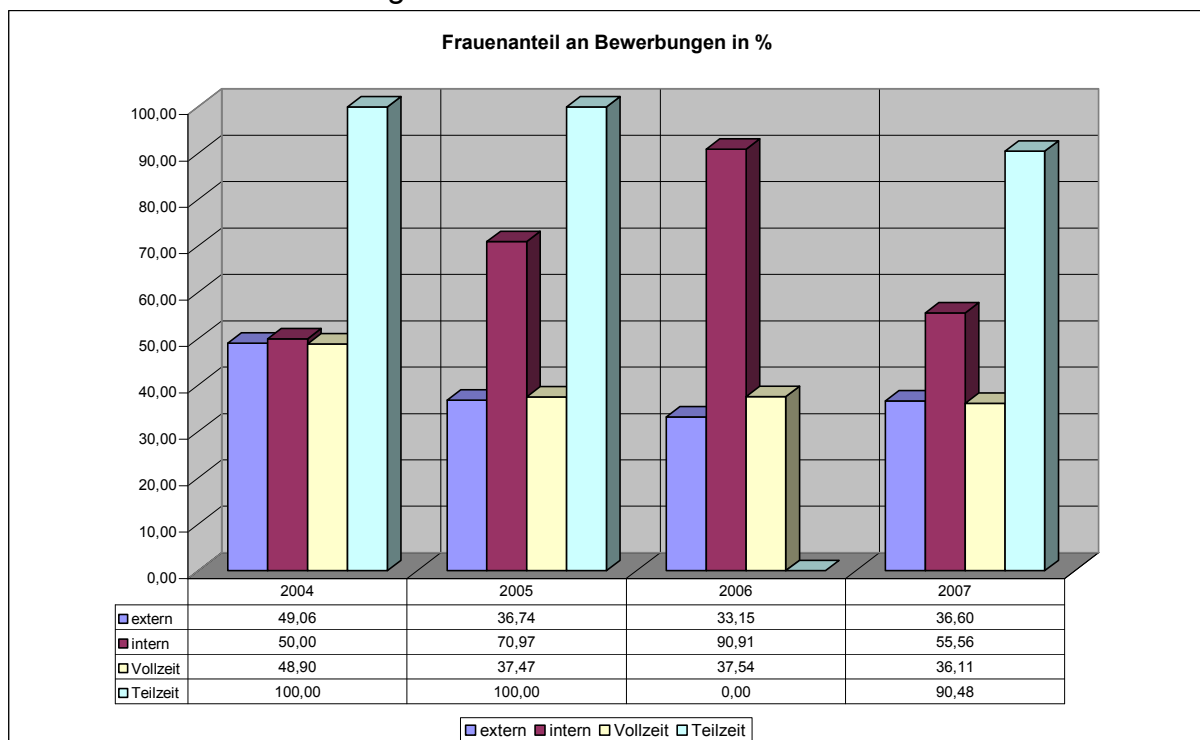
Zielerreichung:

Von 4 frei gewordenen Stellen fiel eine Stelle weg, 2 Stellen wurden mit einem Mann besetzt und eine Stelle mit einer Frau.

Durch die Zusammenfassung von Arbeiter/innen und Angestellten zu tariflich Beschäftigten wird dieser Bereich nicht mehr gesondert betrachtet. Zu beachten ist jedoch, dass im Bereich des „einfachen Dienstes“ (EG 1 und EG 2) der Frauenanteil bei 100 % liegt.

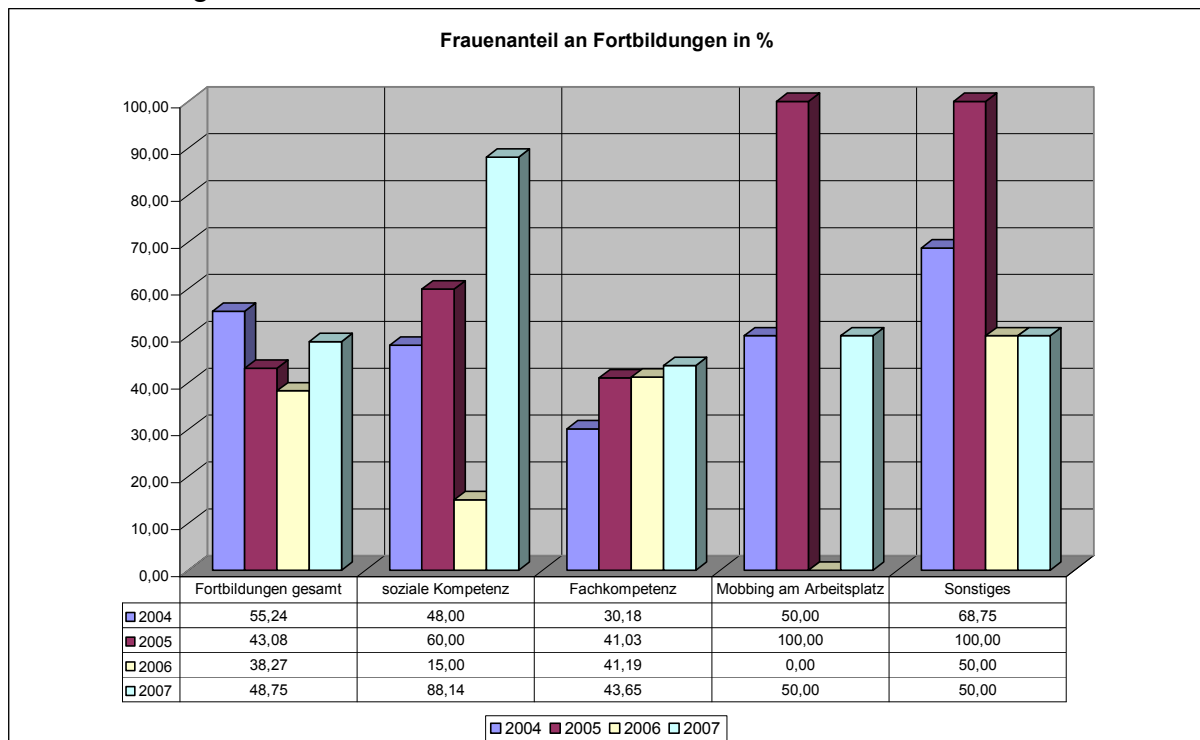
## Maßnahmen

1. Statistik über Bewerbungen:

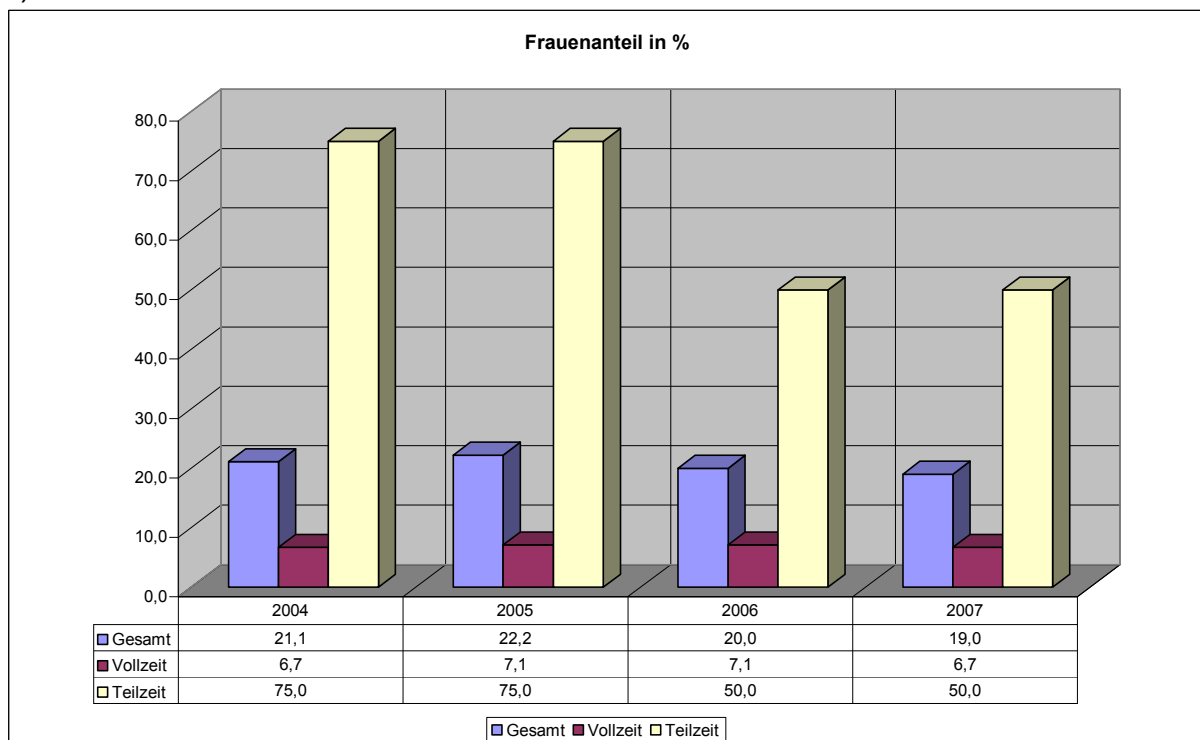


Anmerkung: Im Jahr 2006 fand keine Ausschreibung für eine Teilzeitstelle statt.

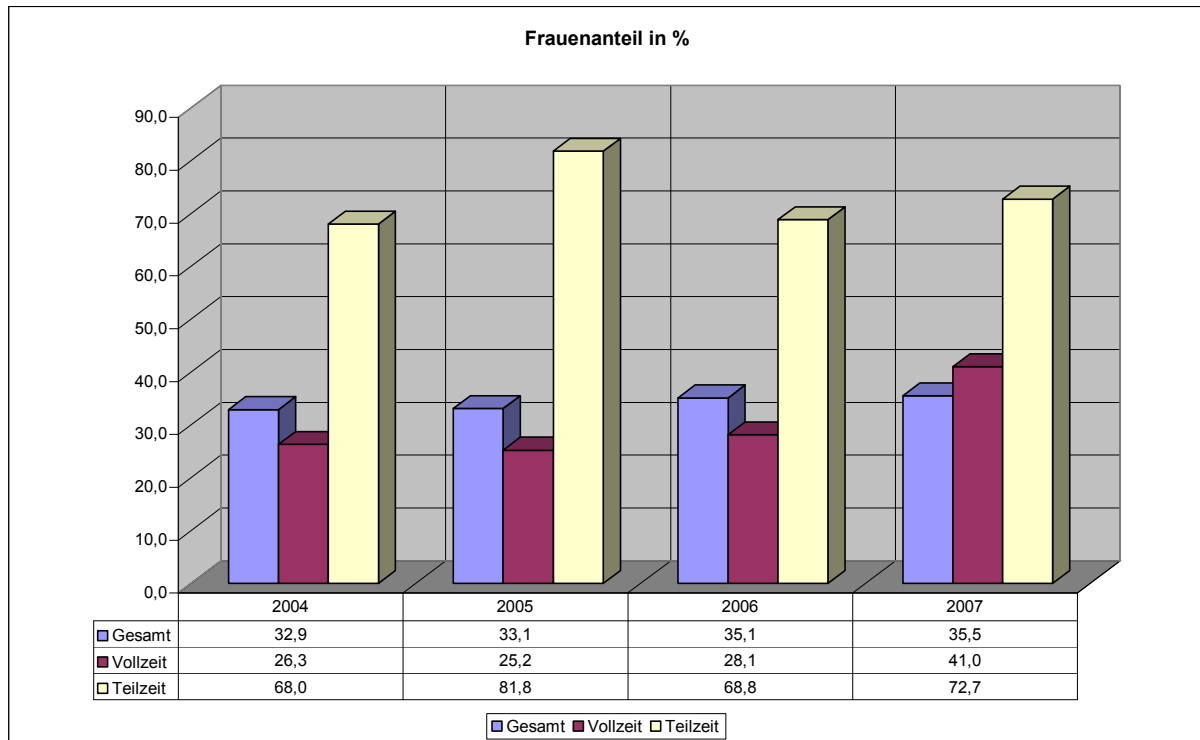
## 2. Fortbildungsstatistik



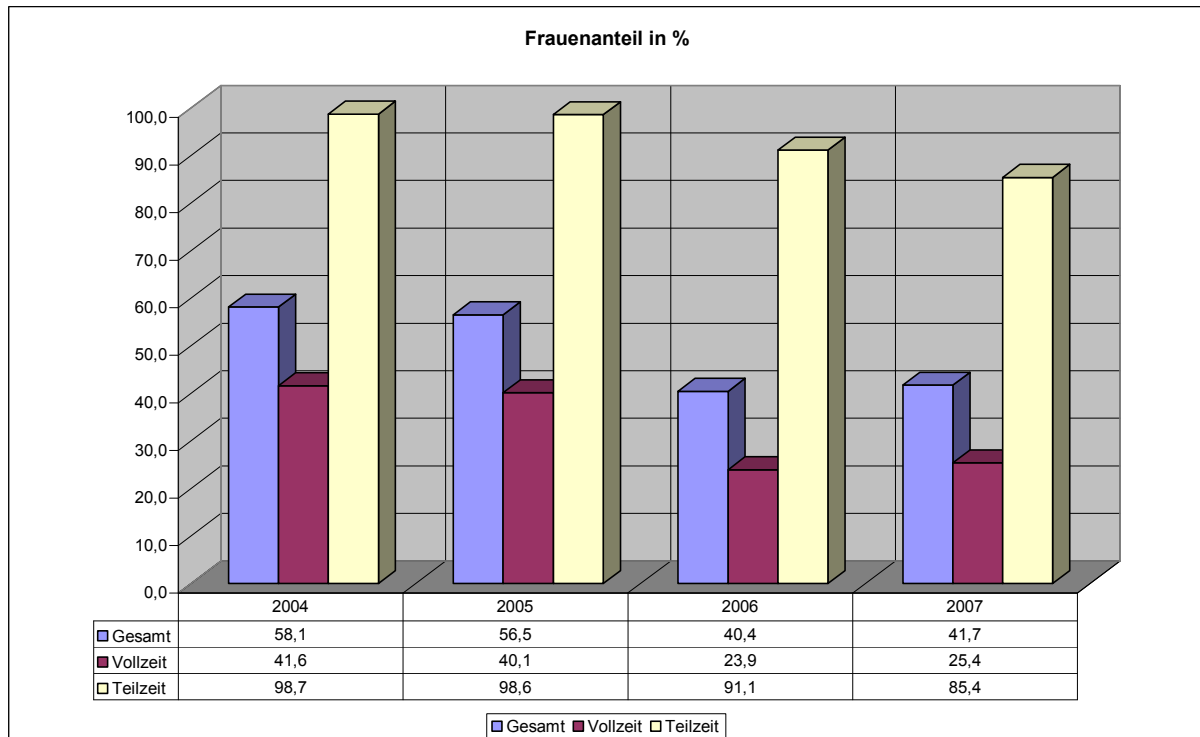
## 3. Bestandsanalyse a) höherer Dienst



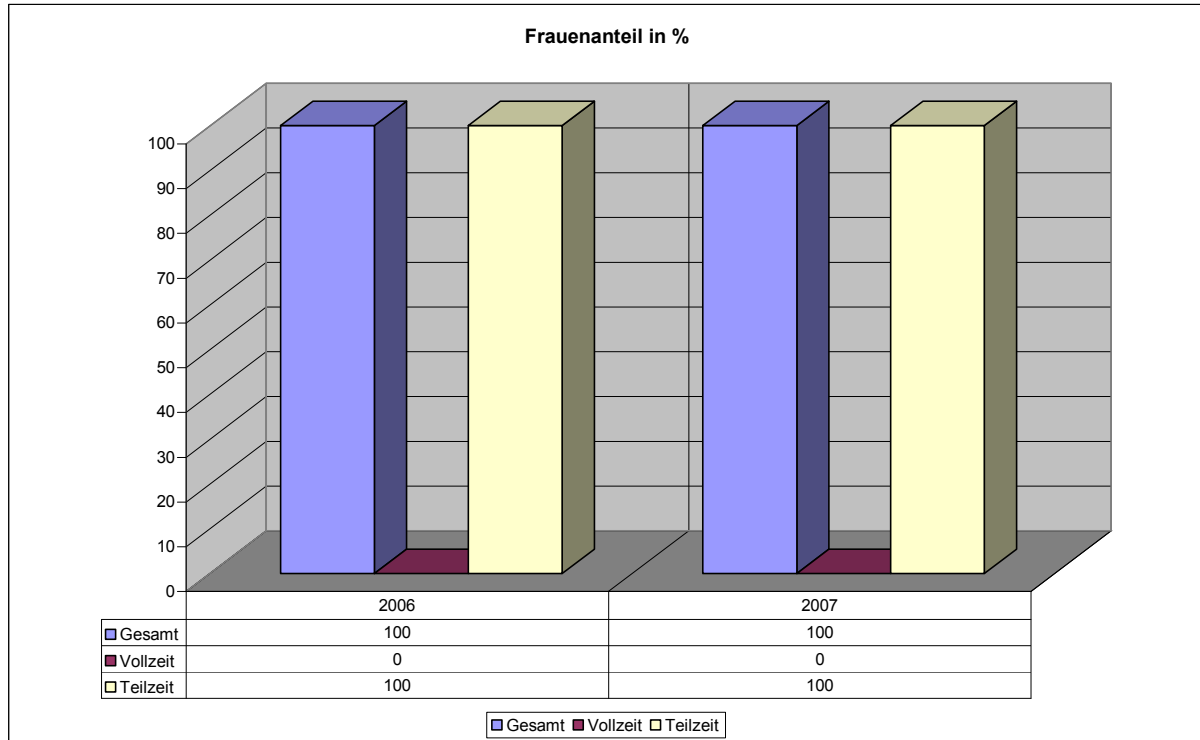
## b) gehobener Dienst



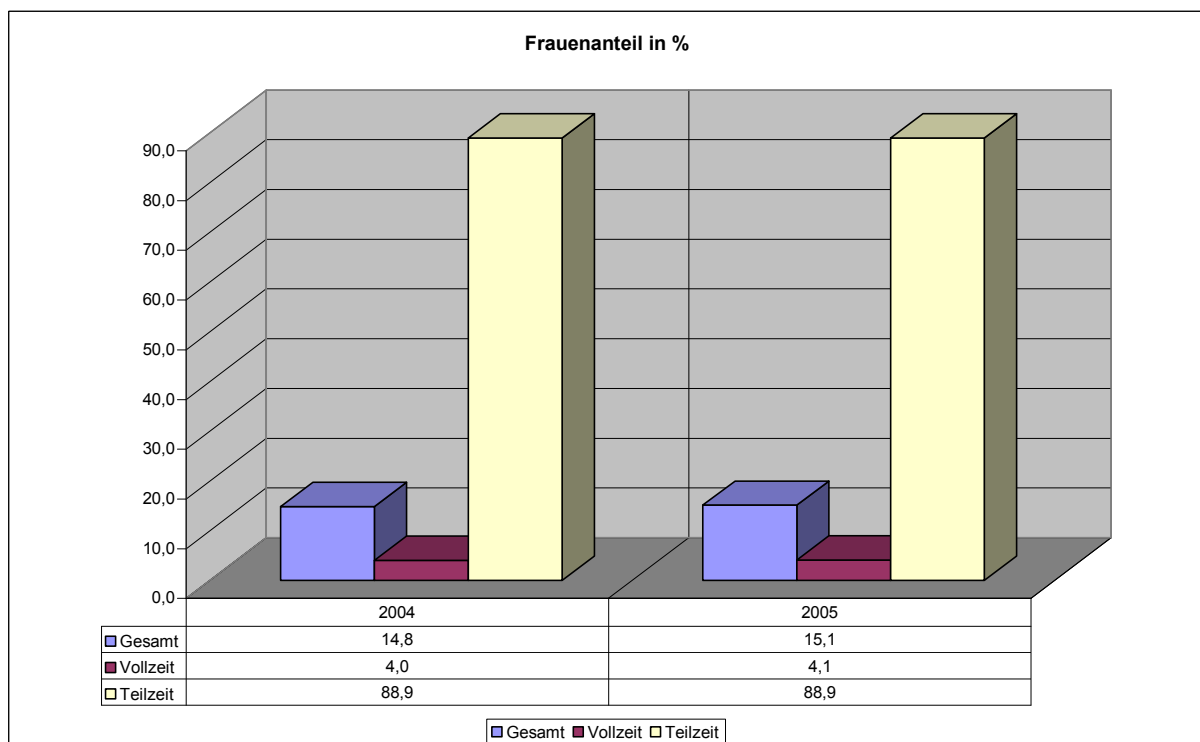
## c) mittlerer Dienst



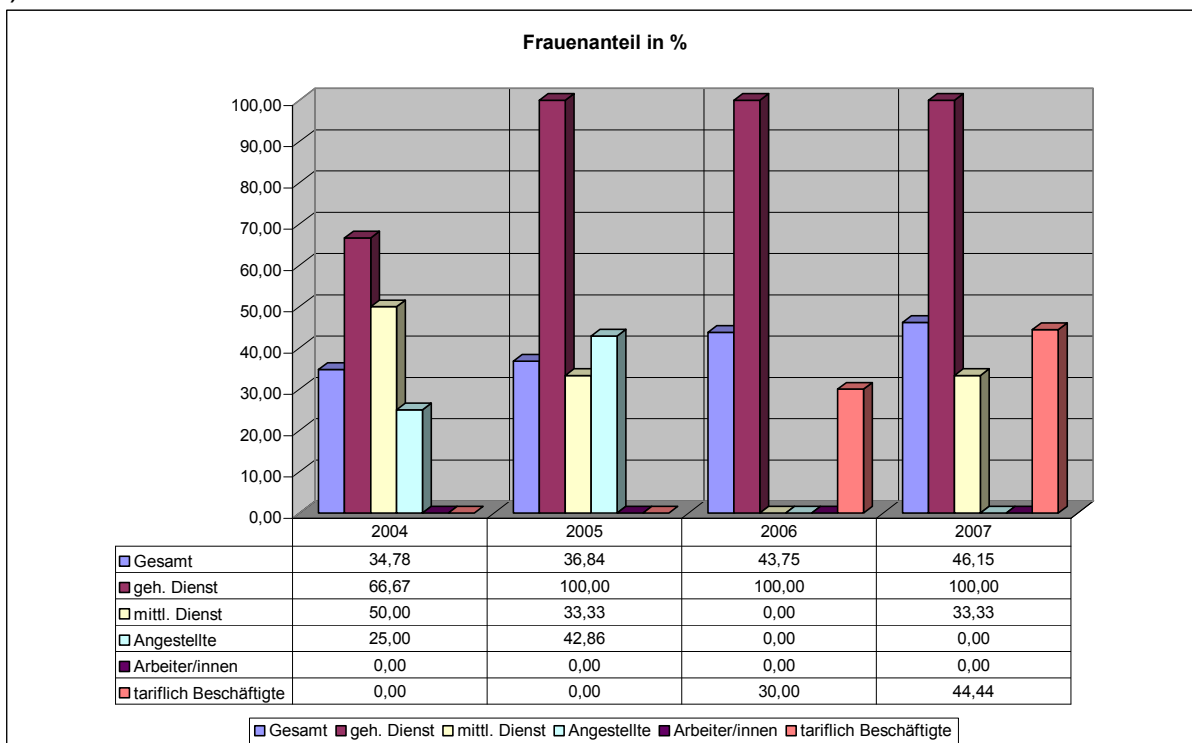
### d) einfacher Dienst



### e) Arbeiter/innen

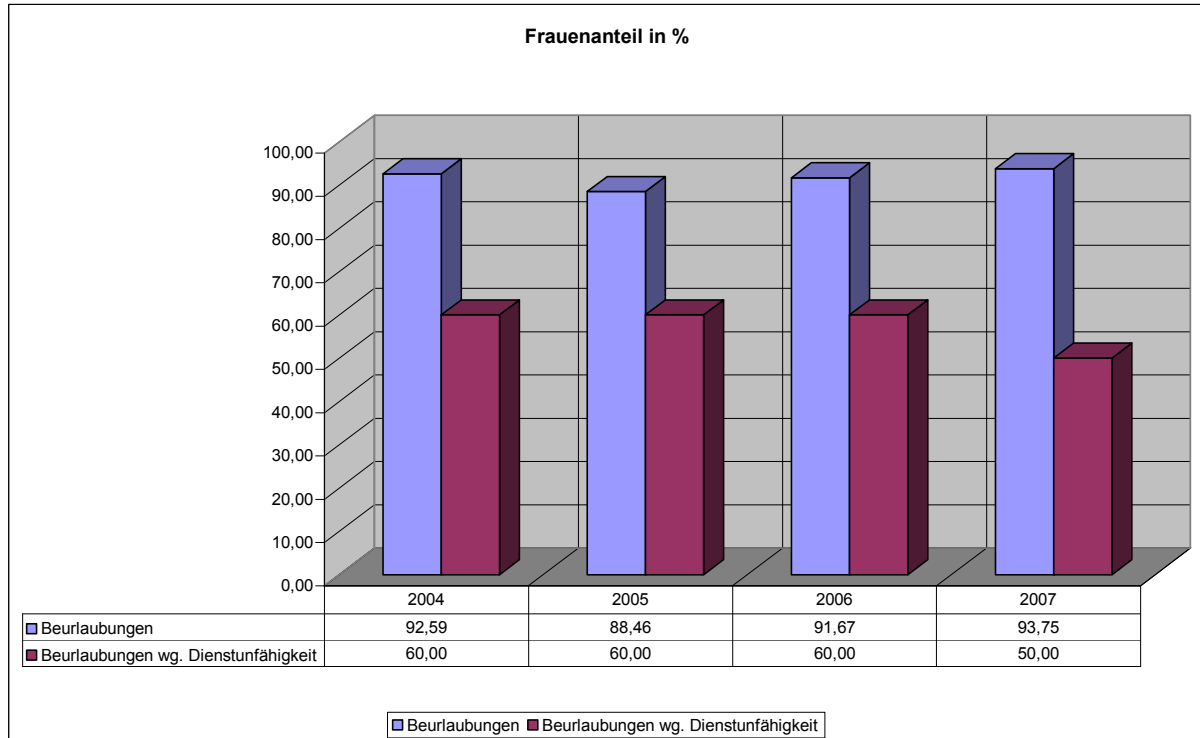


### f) Auszubildende/Anwärterinnen



Anmerkung: Im Jahr 2006 gab es keine Auszubildenden für den mittleren Dienst

## g) Beurlaubungen



### 4. weitere Maßnahmen

Alle Stellenausschreibungen wurden im Hinblick auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin geprüft und in einzelnen Fällen korrigiert (siehe Nr. 5 des FFP). Es sollte jedoch darauf geachtet werden, dass die Stellenausschreibungen auch den Beschäftigten bekannt werden, die aufgrund von Abwesenheit (längere Krankheit, Beurlaubung) keinen Zugriff auf die hausinternen Medien haben.

Bezogen auf die Nr. 8 des FFP „Fort- und Weiterbildung“ ist anzumerken, dass auch hier sicher gestellt werden soll, dass Beurlaubten die Fortbildungsangebote bekannt werden.

Im Berichtszeitraum wurde ein zusätzlicher Telearbeitsplatz im Sinne der Nr. 9 des FFP „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ eingerichtet.

Bei der Besetzung der Gremien nach § 12 LGG wurde, soweit möglich, auf die paritätische Repräsentanz geachtet.

### Endergebnis

Der Gesamtanteil der Frauen beträgt zum Stichtag 01.07.2007 40 %. In fast allen Bereichen mit Handlungsbedarf sind Frauen auf dem Vormarsch. Nach wie vor gibt es jedoch Bereiche, in denen keine Frauen akquiriert werden konnten.

So ist es wieder nur bedingt gelungen, Frauen für den ehemaligen Bereich der Arbeiter/innen zu gewinnen. Die Stadt Ahlen wird auch in Zukunft bemüht sein, insbesondere durch Ausbildung weiblicher Nachwuchskräfte, Frauen für diesen Arbeitsbereich zu gewinnen.

Mit Wirkung vom 01.01.2005 ist der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in Kraft getreten. Ergebnis des neuen TVöD ist u.a., dass es keine Trennung mehr zwischen Angestellten, Arbeitern und Arbeiterinnen gibt. Die bisherigen Vergütungs- und Lohngruppen der Beschäftigten wurden den neuen Entgeltgruppen zugeordnet. Da die Einführung des TVöD genau in den Berichtszeitraum fiel, ist ein detaillierter Bericht bezüglich der Strukturen im ehemaligen Angestellten bzw. Arbeiterbereich nicht möglich. Dies betrifft insbesondere den Bereich des „mittleren Dienstes“, da hier bislang der höchste Frauenanteil verzeichnet wurde.

Eine weitere Neuerung ist die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung (LOB). Ab dem Jahr 2008 soll hierzu eine Statistik geführt werden.

**Förderplan zur Gleichstellung  
von Frauen und Männern  
für die Stadtverwaltung Ahlen**

**- FRAUENFÖRDERPLAN -**

**Fortschreibung für die Jahre  
2009 - 2011**

## Inhalt

Nr.	Thema	Seite
	<a href="#">Vorwort</a>	3
1.	<a href="#">Präambel</a>	4
2.	<a href="#">Geltungsbereich</a>	4
3.	<a href="#">Gleichstellungsbeauftragte</a>	4
4.	<a href="#">Sprache</a>	5
5.	<a href="#">Stellenausschreibungen</a>	5
6.	<a href="#">Auswahlverfahren und Stellenbesetzung</a>	6
7.	<a href="#">Ausbildung</a>	7
8.	<a href="#">Fort- und Weiterbildung</a>	7
9.	<a href="#">Vereinbarkeit von Beruf und Familie</a>	8
10.	<a href="#">Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz</a>	8
11.	<a href="#">Mobbing am Arbeitsplatz</a>	9
12.	<a href="#">Bestandsanalyse und Statistiken</a>	10
13.	<a href="#">Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen</a>	11
14.	<a href="#">Controlling, Fortschreibung und Berichtswesen</a>	13
15.	<a href="#">Schlussbestimmungen</a>	13
16.	<a href="#">Inkrafttreten</a>	14
	Als Anlagen:	
17.	<a href="#">Auszüge aus Gesetzestexten</a>	15 – 19
18.	<a href="#">Bestandsanalyse</a>	20 – 24
19.	<a href="#">Statistiken</a>	25 – 28
20.	<a href="#">Prognose</a>	29

## Vorwort

Frauen und Männer sind nach dem Grundgesetz gleichberechtigt. Gleichstellung, insbesondere im Hinblick auf die berufliche Realität vieler Frauen, ist auch ein Ziel bei der Stadtverwaltung Ahlen.

Mit Beschluss des Rates vom 12. Mai 2005 trat die erste Fortschreibung des Frauenförderplanes der Stadt Ahlen in Kraft. Dieser ist gem. § 5 a Abs. 6 des Landesgleichstellungsgesetzes nach der Laufzeit von drei Jahren fortzuschreiben.

Auch die nun vorliegende zweite Fortschreibung hat zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern bei der Stadt Ahlen weiterhin zu festigen und voranzutreiben.

In den letzten Jahren sind bereits entscheidende Schritte in die richtige Richtung unternommen worden. So ist es gelungen, zahlreiche Ziele, die im Frauenförderplan formuliert waren, zu verwirklichen.

Auch die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nach wie vor ein wichtiger Bestandteil der Frauenförderung und damit auch dieser Fortschreibung. Das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern lässt sich nur dann verwirklichen, wenn für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden. So wurden zum Beispiel für zwei weitere Mitarbeiterinnen Telearbeitsplätze eingerichtet.

Da auch heute noch überwiegend Frauen die Doppelaufgabe von Erwerbs- und Familienarbeit übernehmen, ist es besonders wichtig, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten zu schaffen.

Gleichstellungsarbeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Ich möchte daher allen, die die bisherige positive Entwicklung bei der Stadt Ahlen mitgetragen und vorangetrieben haben, herzlich danken. Auch für die Zukunft wünsche ich mir, dass mit der engagierten Unterstützung aller Beschäftigten, vor allem aber der Führungskräfte, die berufliche und soziale Gleichstellung von Frauen und Männern weiter verwirklicht werden kann.

Ahlen, im Januar 2009

Benedikt Ruhmüller  
Bürgermeister

## 1. Präambel

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist immer noch nicht vollständig verwirklicht. Frauen haben in der Arbeitswelt immer noch nicht die gleichen Möglichkeiten der Entfaltung wie Männer. Dies gilt auch für die Stadtverwaltung Ahlen.

Über viele Jahre hinweg haben sich Strukturen entwickelt, die sich nicht von heute auf morgen verändern lassen.

Betrachten wir diese Veränderungen aber nicht als lästigen Eingriff in unsere gewohnten Abläufe, sondern als eine notwendige Entwicklung auf dem Weg zu einer modernen und bürgernahen Stadt, der es gelingt, die Erfahrungen und Lebensbedingungen von Männern **und** Frauen zu berücksichtigen.

Die Stadt Ahlen möchte zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen beitragen. Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Stadtverwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist.

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist eine besondere Aufgabe der Vorgesetzten.

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Ahlen zu verwirklichen.

## 2. Geltungsbereich

Dieser Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Ahlen und den Eigenbetrieb Abwasserwerk.

Bei Neugründungen von Eigenbetrieben und Gesellschaften oder Beteiligungen durch die Stadt Ahlen gelten die Vorschriften des Frauenförderplans der Stadt Ahlen dort ebenfalls.

Die Stadt Ahlen setzt sich bei den Betrieben und Gesellschaften, an denen sie beteiligt ist, dafür ein, dass die Vorschriften des Frauenförderplans der Stadt Ahlen beachtet werden.

## 3. Gleichstellungsbeauftragte

Bei der Stadt Ahlen ist eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Sie ist dem Bürgermeister direkt unterstellt.

Für die Gleichstellungsbeauftragte ist eine Stellvertreterin bestellt und mit sieben Wochenstunden von ihrer Arbeit für die Vertretung freigestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikels 3 Grundgesetz, des LGG sowie bei der Umsetzung des vorliegenden Frauenförderplans mit. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Äm-

tern/Abteilungen bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender bzw. dienststellenbezogener Maßnahmen.

Näheres ergibt sich aus dem LGG und der Hauptsatzung der Stadt Ahlen ([§ 4 Gleichstellung von Frau und Mann](#)).

## 4. Sprache

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, sollen die weibliche und die männliche Sprachform verwendet werden.

## 5. Stellenausschreibungen

Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben.

In Ausnahmefällen kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von einer Ausschreibung abgesehen werden.

Eine Ausnahme liegt z.B. vor, wenn Beschäftigte aus aufzulösenden Dienststellen unterzubringen, kw-/ku-Vermerke abzubauen oder Beschäftigte, die ihre Ausbildung bei der Stadt Ahlen beendet haben, zu übernehmen sind.

Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben.

Entsprechend den geltenden gesetzlichen Regelungen sind alle Stellenausschreibungen grundsätzlich geschlechtsneutral zu formulieren.

Alle Stellenausschreibungen erhalten grundsätzlich den Zusatz:

**„Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht; Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Die Stelle ist grundsätzlich auch für Teilzeitkräfte geeignet.“**

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben der fachlichen Kompetenz stehen auch soziale Kompetenzen.

Es ist sicherzustellen, dass allen Beschäftigten der Stadtverwaltung vakante Stellen rechtzeitig bekannt werden. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und für Beurlaubte.

Liegen nach einer verwaltungsinternen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, wird die Stelle öffentlich ausgeschrieben.

Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann hiervon abgesehen werden.

Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

## 6. Auswahlverfahren und Stellenbesetzung

Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft.

Bei Vorliegen der entsprechenden Qualifikation werden Bewerbungen von Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Bewerbungen zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden alle Bewerberinnen, die die geforderten fachlichen Voraussetzungen erfüllen, in das engere Auswahlverfahren einbezogen. Ist dies wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, gilt die Maßgabe, dass mindestens die Hälfte der zum Vorstellungsgespräch geladenen Bewerberinnen und Bewerber Frauen sein müssen.

Neben der erforderlichen fachlichen Qualifikation ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob die geleistete Arbeit in der Familie und/oder einem Ehrenamt qualifizierend für die ausgeschriebene Stelle ist.

Vorangegangene und zukünftige Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht zu Benachteiligungen führen.

Die Auswahlgremien sollen paritätisch besetzt sein.

Von der Teilnahme mindestens einer Frau kann nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden.

Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

Alle Stellen, die wegen Mutterschutz, Erziehungsurlaub oder Beurlaubung nicht besetzt sind, sind unter Berücksichtigung der [§§ 13 Abs. 6](#) und [14 Abs. 4 LGG](#) grundsätzlich von Stellenbesetzungssperren ausgenommen.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (Öffnungsklausel).

Dies gilt auch für Beförderungen und Höhergruppierungen.

Als Gründe für die Öffnungsklausel gelten:

- Schwerbehinderung
- Schwerwiegende soziale Gründe (der Umstand, dass eine Bewerberin mit einem Erwerbstätigen verheiratet ist, führt nicht zur Anwendung der Öffnungsklausel.)

Die Stadtverwaltung Ahlen lässt geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 SGB IV nur in begründeten Ausnahmefällen zu.

## 7. Ausbildung

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen.

Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

Frauen sind nach der Ausbildung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie nach Maßgabe des [§ 7 LGG](#) bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

Die Verwaltung wirkt darauf hin, dass das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in die Ausbildung mit einbezogen wird.

## 8. Fort- und Weiterbildung

Es ist sicherzustellen, dass allen Beschäftigten der Stadtverwaltung Fortbildungsangebote rechtzeitig bekannt werden. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und für Beurlaubte, soweit die Fortbildung zeitnah zur Wiederaufnahme der entsprechenden Tätigkeit stattfindet.

Beurlaubten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wie Vollzeitbeschäftigten zu ermöglichen, soweit die Fortbildung zeitnah zur Wiederaufnahme der entsprechenden Tätigkeit erfolgt.

Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so werden diese von der Stadt Ahlen erstattet. Dies gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Weibliche Beschäftigte sind mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen zuzulassen.

In Bereichen, in denen entsprechend den Zielvorgaben dieses Frauenförderplans der Anteil der weiblichen Beschäftigten zu erhöhen ist (Handlungsfelder), sind Frauen bei der Zulassung zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu bevorzugen.

Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen verstärkt zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen. Dies gilt insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und für Fortbildungsmaßnahmen, die auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten oder auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben vorbereiten.

Die Verwaltung wirkt darauf hin, dass das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in die Fort- und Weiterbildung mit einbezogen wird.

## **9. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Stadt Ahlen erleichtert ihren Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen betreuen, die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

Dies kann durch begrenzte Beurlaubung, vorübergehende Arbeitszeitreduzierung oder durch eine Flexibilisierung der Arbeitszeit erreicht werden, mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Insbesondere Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern soll eine Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Stadt Ahlen ermöglicht werden.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, weist die Stadtverwaltung Ahlen verstärkt auch männliche Beschäftigte auf die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hin.

Die Stadtverwaltung Ahlen bietet Telearbeitsplätze an bzw. baut das bestehende Angebot aus.

## **10. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.

Dazu gehören unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche jeder Art, in Form von Gesten, Äußerungen und körperlichen Kontakten sowie sexuelle Anspielungen oder abfällige sexistische Bemerkungen:

- unerwünschte körperliche Übergriffe und Berührungen
- unerwünschte Einladungen und Aufforderungen zu sexuellem Verhalten
- entwürdigende und beleidigende Witze und Bemerkungen über Frauen oder Männer
- auf Einzelpersonen bezogene Bemerkungen über sexuelle Aktivitäten und das Intimleben, über körperliche Vorzüge oder Schwächen
- sexuell gefärbte Gesten und Verhaltensweisen (z.B. Anstarren, Hinterherpfeifen, der Klaps auf den Po)
- das Mitbringen, Zeigen sowie das sichtbare Anbringen pornographischer oder frauenfeindlicher Darstellungen
- das Verbreiten von E-Mails pornographischen oder frauenfeindlichen Inhalts
- uvm.

Als unerwünscht sind insbesondere auch alle Verhaltensweisen anzusehen, über die sich entweder eine einzelne Frau/ein einzelner Mann bzw. mehrere Frauen/mehrere Männer beschweren.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat zu unterbleiben.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften als Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder als Dienstvergehen behandelt ([§ 2 Abs. 3 Beschäftigtenschutzgesetz](#)).

Insbesondere Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Sie haben sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekanntgewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen. Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, ist eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten erforderlich.

Zuständige Stellen zur Entgegennahme von Beschwerden wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist neben der/dem Vorgesetzten, der Verwaltungsleitung und der Personalvertretung auch die Gleichstellungsbeauftragte.

Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu deren Benachteiligung führen.

Die Verwaltung wirkt darauf hin, dass das Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ in die Ausbildung sowie in die Fort- und Weiterbildung mit einbezogen wird.

## 11. Mobbing am Arbeitsplatz

Mobbing oder Psychoterror am Arbeitsplatz liegt vor, wenn eine Person gezielt, systematisch und über einen längeren Zeitraum ausgegrenzt wird und damit in ihren sozialen Beziehungen, Ansehen, Selbstwertgefühl und Gesundheit Schaden nimmt:

- Das persönliche Ansehen wird geschädigt.
- Die Kommunikation wird eingeschränkt.
- Der soziale Kontakt wird eingeschränkt.
- Wichtige Informationen werden vorenthalten.
- Das Urteilsvermögen wird in Frage gestellt.
- Es werden disqualifizierende Aufgaben übertragen.
- Die Arbeitsleistung wird manipuliert.
- uvm.

Mobbing am Arbeitsplatz hat zu unterbleiben.

Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, ist eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten erforderlich.

Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

Ein gutes Arbeitsklima zeichnet sich u.a. durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz aus.

Die Verwaltung wirkt darauf hin, dass das Thema „Mobbing am Arbeitsplatz“ in die Ausbildung sowie in die Fort- und Weiterbildung mit einbezogen wird.

## 12. Bestandsanalyse und Statistiken

Die **Bestandsanalyse** enthält:

- die Zahl der beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie nach Laufbahnen und Berufsgruppen (Seiten 18 – 22)
- die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht, nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie nach Laufbahnen und Berufsgruppen (Seiten 18 – 22)
- die Zahl der Auszubildenden und Widerrufsbeamtinnen und -beamten, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn oder Berufsgruppe (Seite 23)
- Zahl der Beurlaubten getrennt nach Geschlecht (Seite 24).

Die Datenerhebung erfolgt einmal jährlich durch die Personalabteilung Personal zum Stichtag 01.07. des laufenden Jahres.

Die Ämter und Abteilungen erstellen eigenverantwortlich jeweils jährlich zum Jahresende eine **Statistik über die Fortbildungen** der Beschäftigten in der Abteilung. Hierin werden die folgenden Inhalte der Fortbildungsveranstaltungen nach Geschlechtern getrennt dargestellt.

Anzahl der Fortbildungen:

- gesamt
- mit dem Inhalt „Soziale Kompetenz“
- mit dem Inhalt „Fachkompetenz“
- mit dem Inhalt „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“
- mit dem Inhalt „Mobbing am Arbeitsplatz“
- mit dem Inhalt „Gleichstellung von Frau und Mann“
- für Frauen gem. [§ 11 Abs. 2 LGG](#).

Diese Statistiken werden in der Personalabteilung zu einer Statistik zusammengeführt.

Die Statistik wurde erstmals für das Jahr 2001 erstellt.

Die Personalabteilung führt jährlich eine **Statistik über Bewerbungen**.

Sie enthält:

- Die Anzahl der Ausschreibungen gesamt
- Die Anzahl der externen / internen Bewerbungen getrennt nach Geschlecht
- Die Anzahl der Bewerbungen als Vollzeit- / Teilzeitkraft getrennt nach Geschlecht

Die Personalabteilung führt jährlich eine **Statistik über die Vergabe von Leistungsanreizen**. Sie enthält:

- die Anzahl der Teilnahmeberechtigten getrennt nach Geschlecht sowie nach Berufsgruppe
- die Anzahl tatsächlichen Teilnehmer getrennt nach Geschlecht sowie nach Berufsgruppe
- die Anzahl der Mitarbeiter, die eine Prämie erhalten haben, getrennt nach Geschlecht sowie nach Berufsgruppe

Die Personalabteilung erstellt eine Prognose über freiwerdende Stellen.

Die **Prognose** beinhaltet

- die Zahl der voraussichtlich frei werdenden Stellen in den nächsten drei Jahren sowie ggf. die Zahl der möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen und ist jährlich fortzuschreiben.

Die Bestandsanalyse, die Statistiken und die Prognose sind Teil des Frauenförderplans und als [Anlagen](#) (Seiten 20 – 27) beigelegt.

### 13. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

Handlungsfelder sind die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Unterrepräsentanz liegt zum Stichtag 01.07.2008 in folgenden Bereichen vor:

- im gesamten **höheren Dienst** im Bereich der tariflich Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten (ausgenommen Besoldungsgruppe A 15 und Entgeltgruppe E 13)
- im **gehobenen Dienst** im gesamten Bereich der tariflich Beschäftigten und im Bereich der Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen ab A 11
- im **mittleren Dienst** im Bereich der Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen ab A 7, im Bereich der tariflich Beschäftigten in den Entgeltgruppen E4, E 6 und E 7

#### Allgemeine Ziele

Ziele der Stadt Ahlen sind:

- das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Ahlen zu verwirklichen
- bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt bei der Begründung eines Beamten- oder Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, gleiches gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen
- schrittweise Erhöhung des Frauenanteils in den Handlungsfeldern auf 50 %.

## Zielvorgaben

Die Prognose ([Anlage](#) – Seite 27) beinhaltet sämtliche frei werdenden Stellen.

Aufgrund dieser Prognose werden die folgenden konkreten Zielvorgaben aufgestellt: Von den insgesamt frei werdenden Stellen sollten jeweils die Hälfte der Stellen mit einer Frau besetzt werden.

- Im höheren Dienst werden in den nächsten drei Jahren voraussichtlich 2 Stellen frei. Davon sollte 1 Stelle mit einer Frau besetzt werden, alternativ soll die durch eine interne Wiederbesetzung vakant werdende Stelle mit einer Frau besetzt werden.
- Im gehobenen Dienst werden in den nächsten drei Jahren voraussichtlich 4 Stellen frei.
- Im mittleren Dienst werden in den nächsten drei Jahren voraussichtlich 31 Stellen frei.

Bei **unplanmäßigen Fluktuationen** (z.B. Kündigungen durch Beschäftigte, vorzeitiger Ruhestand, Tod, Versetzungsanträge von Beamtinnen/Beamten, befristetes Freiwerden von Stellen durch Erziehungsurlaub/Beurlaubung, Anträge nach dem Altersteilzeitgesetz) ist zu prüfen, ob – im Falle der Wiederbesetzung – diese Stelle mit einer Frau besetzt werden kann. Alternativ soll die durch eine interne Wiederbesetzung vakant werdende Stelle mit einer Frau besetzt werden.

## Maßnahmen

Der Frauenförderplan stellt insgesamt einen Maßnahmenkatalog dar.

Folgende Maßnahmen werden zur Überprüfung und Beurteilung der Zielvorgaben durchgeführt (s.a. „[12. Bestandsanalyse und Statistiken](#)“):

- Führen einer Statistik über Bewerbungen (s.a. „[5. Stellenausschreibungen](#)“ und „[6. Auswahlverfahren und Stellenbesetzung](#)“)
- Führen einer Statistik über die Inhalte von Fortbildungen (s.a. „[8. Fort- und Weiterbildung](#)“)
- Führen einer Statistik über die Verteilung von Leistungsanreizen (ab 2008)
- Fortschreibung der Bestandsanalyse jeweils zum Stichtag 01.07. eines Jahres
- Fortschreibung der Prognose über voraussichtlich freiwerdende Stellen und Beförderungen/Höhergruppierungen
- Es wird jährlich ein Zwischenbericht erstellt.

Folgende organisatorischen Maßnahmen werden durchgeführt:

- Alle Stellenausschreibungen erhalten einen [Zusatz](#) bzgl. der Frauenförderung
- Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft (s.a. „[6. Auswahlverfahren und Stellenbesetzung](#)“)
- Dienstanweisungen, Satzungen und Richtlinien der Stadt Ahlen werden auf ihre Vereinbarkeit mit dem Frauenförderplan überprüft und entsprechend seinen Anforderungen geändert (s.a. „[15. Schlussbestimmungen](#)“).

Weitere Maßnahmen:

- Kritische Analyse des Aufbaus von Anforderungsprofilen (s.a. „[6. Auswahlverfahren und Stellenbesetzung](#)“)
- Kritische Analyse der Form der Personalauswahl (s.a. „[6. Auswahlverfahren und Stellenbesetzung](#)“)
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten (s.a. „[9. Vereinbarkeit von Beruf und Familie](#)“)
- Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf (s.a. „[9. Vereinbarkeit von Beruf und Familie](#)“)
- Erleichterung von Beurlaubungen (s.a. „[9. Vereinbarkeit von Beruf und Familie](#)“).

## 14. Controlling, Fortschreibung und Berichtswesen

Der Frauenförderplan gilt für einen Zeitraum von drei Jahren.  
Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben.

Nach jeweils einem Jahr wird ein Zwischenbericht erstellt. Es ist zu überprüfen, ob die Zielvorgaben des Frauenförderplans eingehalten werden, um nach Maßgabe des [§ 6 Abs. 5 LGG](#) ergänzende Maßnahmen ergreifen zu können.  
Der Zwischenbericht ist dem Ausschuss für Soziales, Familie, Frauen und Senioren zur Kenntnis zu geben.

Nach Ablauf des Frauenförderplans hat die Personalabteilung innerhalb von sechs Monaten einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten dem Rat zusammen mit der Fortschreibung vorzulegen.

Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht aufzunehmen. Ergänzende Maßnahmen sind solche, die ergriffen werden, wenn während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar wird, dass dessen Ziele nicht erreicht werden.

## 15. Schlussbestimmungen

Die Rechte der Personalvertretung und der Vertretung der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

Dienstanweisungen, Satzungen und Richtlinien der Stadt Ahlen werden auf ihre Vereinbarkeit mit dem Frauenförderplan überprüft und entsprechend seinen Anforderungen geändert.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Ahlen werden der Frauenförderplan, seine Fortschreibungen, die Zwischenberichte sowie die Berichte bekannt gegeben.

## **16. Inkrafttreten**

Die Fortschreibung des Frauenförderplans tritt mit dem Beschluss des Rates der Stadt Ahlen vom 23.06.2009 in Kraft.

Anlage:

## **17. Auszüge aus Gesetzestexten**

### ***Auszug aus der Hauptsatzung der Stadt Ahlen:***

#### **§ 4**

#### **Gleichstellung von Frau und Mann**

- (1) Der Bürgermeister bestellt eine hauptamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, welche die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben. Dies sind insbesondere soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Erstellung des Frauenförderplans sowie der Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans mit.
- (3) Der Bürgermeister unterrichtet die Gleichstellungsbeauftragte über geplante Maßnahmen gemäß Abs. 2 rechtzeitig und umfassend.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann, soweit Beratungsgegenstände ihres Aufgabenbereiches behandelt werden, an Sitzungen des Verwaltungsvorstandes, des Rates und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches unterrichten.
- (5) Die Vorlagen und Vorabinformationen zu Beratungsgegenständen, die den übrigen Rats- bzw. Ausschussmitgliedern zugesandt werden, sind spätestens gleichzeitig auch der Gleichstellungsbeauftragten zuzuleiten.
- (6) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich betreffen, den Beschlußvorlagen des Bürgermeisters widersprechen; in diesem Fall hat der Bürgermeister den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

### ***Auszüge aus dem Landesgleichstellungsgesetz:***

#### **§ 6**

#### **Inhalt des Frauenförderplans**

- (1) Gegenstand des Frauenförderplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.
- (2) Grundlagen des Frauenförderplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.
- (3) Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um

den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

- (4) Im Frauenförderplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Absatz 3 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zu besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.
- (5) Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.
- (6) Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

## **§ 7**

### **Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

- (1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von [§ 8 Abs.4](#), § 199 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt [§ 25 Abs. 6](#) des Landesbeamtengesetzes.
- (2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, soweit 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 und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.
- (3) und (4) ...
- (5) Die Absätze 1 Satz 2 und 2 Satz 2 gelten entsprechend für Umsetzungen, soweit damit die Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden ist, und für die Zulassung zum Aufstieg.

## **§ 11**

### **Fortbildung**

- (1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

- (2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- (3) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.
- (4) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.
- (5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

### **§ 13 Arbeitszeit und Teilzeit**

- (1) und (2) ...
- (3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zu Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.
- (4) und (5) ...
- (6) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.
- (7) ...

### **§ 14 Beurlaubung**

- (1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zu Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.
- (2) und (3) ...
- (4) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ist unter Ausschöpfen aller haushaltrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.
- (5) bis (8) ...

**Auszug aus dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)**

**§ 2**

**Schutz vor sexueller Belästigung**

- (1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören
  1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
  2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.
- (3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

**Auszüge aus dem Landesbeamtengesetz:**

**§ 7**

**Auslese, Eignung, Stellenausschreibung**

- (1) Die Auslese der Bewerber ist nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse, Glauben, religiöse oder politische Anschauungen, Herkunft oder Beziehungen vorzunehmen.
- (2) und (3) ...

**§ 8**

**Ernennungsurkunde**

- (1) Einer Ernennung bedarf es
  1. zur Begründung eines Beamtenverhältnisses (Einstellung),
  2. zur Umwandlung des Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art (§ 5 Abs. 1)
  3. zur ersten Verleihung eines Amtes (Anstellung),
  4. ...
  5. ...
- (2) und (3)
- (4) Ernennungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 sind nach den Grundsätzen des [§ 7 Abs. 1](#) vorzunehmen. Soweit im Zuständigkeitsbereich der Ernennungsbehörde in der angestrebten Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; ...

**§ 25**  
**Beförderung**

(1) bis (5)...

(6) Beförderungen sind nach den Grundsätzen des [§ 7 Abs. 1](#) vorzunehmen. Soweit im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde im jeweiligen Beförderungsamts der Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; ...

Seite 20 zum Frauenförderplan für die Stadt Ahlen

Istbestand (Stichtag 01.07.2008): Höherer Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt *			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
B 2 - B 6	3	3	0	0,0	3	3	0	0,0	0	0	0	0,0
A 16	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
A 15	2	1	1	50,0	2	1	1	50,0	0	0	0	0,0
A 14	7	6	1	14,3	5	5	0	0,0	2	1	1	50,0
A 13	2	2	0	0,0	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0
<b>Beamtinnen/Beamte insgesamt</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14,3</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>9,1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>33,3</b>
E 15	2	2	0	0,0	2	2	0	0,0	0	0	0	0,0
E14	2	2	0	0,0	2	2	0	0,0	0	0	0	0,0
E 13	4	2	2	50,0	1	1	0	0,0	3	1	2	66,7
<b>tariflich Beschäftigte insgesamt</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>25,0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>
<b>höherer Dienst insgesamt</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>18,2</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>6,3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>50,0</b>

\* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Seite 21 zum Frauenförderplan für die Stadt Ahlen

Istbestand (Stichtag 01.07.2008): Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt *			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13 S	6	5	1	16,7	6	5	1	16,7	0	0	0	0,0
A 12	17	14	3	17,6	13	11	2	15,4	4	3	1	25,0
A 11	21	15	6	28,6	18	14	4	22,2	3	1	2	66,7
A 10	25	12	13	52,0	18	11	7	38,9	7	1	6	85,7
A 9	3	0	3	100,0	3	0	3	100,0	0	0	0	0,0
<b>Beamtinnen/Beamte insgesamt</b>	<b>72</b>	<b>46</b>	<b>26</b>	<b>36,1</b>	<b>58</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>29,3</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>64,3</b>
E 12	9	7	2	22,2	7	6	1	14,3	2	1	1	50,0
E 11	23	14	9	39,1	20	14	6	30,0	3	0	3	100,0
E 10	14	8	6	42,9	14	8	6	42,9	0	0	0	0,0
E 9	66	42	24	36,4	54	40	14	25,9	12	2	10	83,3
<b>tariflich Beschäftigte insgesamt</b>	<b>112</b>	<b>71</b>	<b>41</b>	<b>36,6</b>	<b>95</b>	<b>68</b>	<b>27</b>	<b>28,4</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>82,4</b>
<b>gehobener Dienst insgesamt</b>	<b>184</b>	<b>117</b>	<b>67</b>	<b>36,4</b>	<b>153</b>	<b>109</b>	<b>44</b>	<b>28,8</b>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>74,2</b>

\* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Seite 22 zum Frauenförderplan für die Stadt Ahlen

Istbestand (Stichtag 01.07.2008): Mittlerer Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt *			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 9 m.D.	8	7	1	12,5	7	6	1	14,3	1	1	0	0,0
A 8	27	18	9	33,3	20	18	2	10,0	7	0	7	100,0
A 7	22	17	5	22,7	19	17	2	10,5	3	0	3	100,0
A 6	1	0	1	100,0	0	0	0	0,0	1	0	1	100,0
A 5	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
<b>Beamtinnen/Beamte insgesamt</b>	<b>58</b>	<b>42</b>	<b>16</b>	<b>27,6</b>	<b>46</b>	<b>41</b>	<b>5</b>	<b>10,9</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>91,7</b>
E 8	49	14	35	71,4	32	11	21	65,6	17	3	14	82,4
E 7	3	3	0	0,0	1	1	0	0,0	2	2	0	0,0
E 6	113	68	45	39,8	85	63	22	25,9	28	5	23	82,1
E 5	115	57	58	50,4	75	53	22	29,3	40	4	36	90,0
E 4	39	37	2	5,1	36	34	2	5,6	3	3	0	0,0
E 3	14	5	9	64,3	6	5	1	16,7	8	0	8	100,0
<b>tariflich Beschäftigte insgesamt</b>	<b>333</b>	<b>184</b>	<b>149</b>	<b>44,7</b>	<b>235</b>	<b>167</b>	<b>68</b>	<b>28,9</b>	<b>98</b>	<b>17</b>	<b>81</b>	<b>82,7</b>
<b>mittlerer Dienst insgesamt</b>	<b>391</b>	<b>226</b>	<b>165</b>	<b>42,2</b>	<b>281</b>	<b>208</b>	<b>73</b>	<b>26,0</b>	<b>110</b>	<b>18</b>	<b>92</b>	<b>83,6</b>

\* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

**Seite 23 zum Frauenförderplan für die Stadt Ahlen**

**Istbestand (Stichtag 01.07.2008): Einfacher Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen**

Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt *			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 1 - A 5	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
<b>Beamtinnen/Beamte insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
E 2	9	0	9	100,0	0	0	0	0,0	9	0	9	100,0
E 1	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
<b>tariflich Beschäftigte insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>
<b>einfacher Dienst insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0,0</b>

\* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

**Seite 24 zum Frauenförderplan für die Stadt Ahlen****Istbestand (Stichtag 01.09.2008): Auszubildende / Anwärter/innen**

Bereiche	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Anwärter/innen Laufbahn gehobener Dienst	3	1	2	66,67
Anwärter/innen Laufbahn mittlerer Dienst	4	3	1	25,00
tariflich Beschäftigte	14	8	6	42,86
	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>42,86</b>

**Seite 25 zum Frauenförderplan für die Stadt Ahlen**

**Istbestand (Stichtag 01.07.2008): Beurlaubungen**

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Beurlaubungen	17	1	16	94,12
Beurlaubungen wg. Dienstunfähigkeit	5	2	3	60,00

**Stellenausschreibungen und Bewerbungen bei der Stadt Ahlen im Jahr 2008**

Insgesamt wurden 33 Stellen ausgeschrieben  
davon 12 interne Ausschreibungen

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
extern	1112	547	565	50,81
intern	53	27	26	49,06
Vollzeit	1150	574	576	50,09
Teilzeit	15	0	15	100,00

Die Ausschreibung mit der Kennziffer 34/08 wurde in dieser Statistik nicht berücksichtigt,  
da die Bewerbungsfrist erst Mitte Januar 2009 endet.

Seite 27 zum Frauenförderplan für die Stadt Ahlen					
Inhalte von Fortbildungen der Beschäftigten der Stadt Ahlen					
2007					
		Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
1	Fortbildungen gesamt	489	250	239	48,88
2	soziale Kompetenz	59	7	52	88,14
3	Fachkompetenz	422	240	182	43,13
4	sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	0	0	0	#DIV/0!
5	Mobbing am Arbeitsplatz	2	1	1	50,00
6	Gleichstellung von Frau und Mann	0	0	0	#DIV/0!
7	Fortbildung für Frauen gem. § 11 Abs. 2 LGG	0		0	#DIV/0!
8	Sonstiges	3	0	3	100,00

## Erläuterungen

Diese Statistik wurde erstmals für das Jahr 2001 erstellt.

zu 2: zum Beispiel: Gesprächsführung, Arbeitsorganisation, Führung allgemein

zu 5: siehe hierzu im Frauenförderplan unter Pkt. "sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz"

zu 5: siehe hierzu im Frauenförderplan unter Pkt. " Mobbing am Arbeitsplatz"

zu 7: *§ 11 Abs. 2 LGG lautet:* "Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind."

zu 8: hierunter fallen alle anderen Punkte.

**Seite 28 zum Frauenförderplan für die Stadt Ahlen**

**Verteilung von Leistungsanreizen im Jahr 2007**

Berufsgruppen	Teilnahmeberechtigte				tatsächliche Teilnehmer				Anzahl der verteilten Prämien			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Beamtinnen/Beamte	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!
tariflich Beschäftigte	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!
<b>insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>#DIV/0!</b>

Die Dienstvereinbarung zur Einführung leistungsorientierter Bezahlung wurde mit Wirkung vom **01.01.2008** in Kraft gesetzt, so dass die tariflich Beschäftigten im Jahr 2007 eine undifferenzierte Prämie gemäß der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 18 Abs. 4 TVöD erhielten.

Diese Statistik wird daher erstmals im Jahr 2009 für das Jahr 2008 erstellt.

**Seite 29 zum Frauenförderplan für die Stadt Ahlen**

**Prognose für die Jahre 2009 bis 2012**

Voraussichtlich frei werdende Stellen im

**Beamtenbereich**

	A 13	A 14	A 15	Gesamt
<b>höherer Dienst</b>				

	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13 S	Gesamt
<b>gehobener Dienst</b>		1		1		2

	A 6	A 7	A 8	A 9 m.D.	Gesamt
<b>mittlerer Dienst</b>			1	1	2

**tariflich Beschäftigte**

	E 15	E 14	E 13	Gesamt
<b>"höherer Dienst"</b>	1		1	2

	E 12	E 11	E 10	E 9	Gesamt
<b>"gehobener Dienst"</b>		1		1	2

	E 8	E 7	E 6	E 5	E 4	E 3	Gesamt
<b>"mittlerer Dienst"</b>	3		7	12	6	1	29

	E 2	E 1	Gesamt
<b>"einfacher Dienst"</b>			