



# FRAUENFÖRDERPLAN

der

# STADT TROISDORF

für die Zeit vom

1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2012

# Inhaltsverzeichnis

<b>Präambel</b>	Seite	3
<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>	Seite	4
§ 1    Geltungsbereich	Seite	4
§ 2    Ziel des Frauenförderplans	Seite	4
<b>II. Maßnahmen zur Frauenförderung 4</b>		
§ 3    Bestandsaufnahme	Seite	4
§ 4    Zielvorgabe	Seite	5
§ 5    Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Aufgaben	Seite	6
§ 6    Stellenausschreibung	Seite	7
§ 7    Vorstellungsgespräch	Seite	8
§ 8    Fort- und Weiterbildung	Seite	8
§ 9    Ausbildung	Seite	9
§ 10   Einführung eines Systems zur leistungsorientierten Bezahlung für alle Bediensteten	Seite	9
<b>III. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	Seite	9
§ 11   Arbeitszeit	Seite	9
§ 12   Teilzeit	Seite	10
§ 13   Beurlaubung	Seite	10

## Präambel

Bereits 1919 bestimmte die Weimarer Reichsverfassung in Artikel 109:

Männer und Frauen haben grundsätzlich die gleichen staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten.

Auch das 1949 in Kraft getretene Grundgesetz der Bundesrepublik schreibt in Artikel 3 die Gleichberechtigung von Männern und Frauen fest.

Die verfassungsrechtlichen Regelungen haben allerdings in der Praxis nicht zu einer beruflichen und gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern geführt.

Dies gilt auch für den öffentlichen Dienst, wobei die Stadt Troisdorf keine Ausnahme bildet.

Auch hier befinden sich die Frauen vor allem in den unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen und sind in den Führungspositionen nicht angemessen vertreten.

Der Frauenförderplan soll deshalb dazu beitragen, die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Ziel des Frauenförderplans der Stadt Troisdorf ist es, zukünftig eine Personalpolitik zu betreiben, die Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten von Frauen verbessert, um so das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot in der Stadtverwaltung Troisdorf und in den städtischen Betrieben zu verwirklichen.

Der Frauenförderplan soll mittelfristig die vorhandenen Strukturen so verändern, dass in allen Bereichen und Funktionen Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sind.

Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiäre Aufgaben wahrzunehmen (z. B. Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen), ohne berufliche Nachteile hinnehmen zu müssen.

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

- (1) Der Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Troisdorf, für alle städtischen Einrichtungen sowie für städtische Eigenbetriebe.
- (2) Bei der Gründung eines Unternehmens durch die Stadt in der Rechtsform des Privatrechts werden die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes und die Erstellung eines Frauenförderplanes in Anlehnung an den städtischen Frauenförderplan vereinbart.

### **§ 2**

#### **Ziel des Frauenförderplans**

Ziel des Frauenförderplans ist zum einen, die Verwirklichung des Verfassungsauftrages zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern dadurch zu erreichen, dass Frauen gefördert werden, um bestehende Benachteiligung abzubauen.

Zum anderen soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbessert werden.

## **II. Maßnahmen zur Frauenförderung**

### **§ 3**

#### **Bestandsaufnahme**

Um festzustellen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wurde auf der Basis der Daten des Frauenförderplans 2007 bis 2009 eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur durchgeführt (s. Bericht zum Frauenförderplan 2007/2009 zum 31.12.2009). Die Daten des Berichts sind Basis für die vorliegende Fortschreibung und die Zielvorgaben des Frauenförderplanes.

## § 4

### Zielvorgabe

Im Rahmen der Personalentwicklung wird Frauenförderung in der Stadt Troisdorf für die kommenden drei Jahre zum vorrangigen Ziel erklärt.

Um zu einer Erhöhung des Frauenanteils in der Stadtverwaltung Troisdorf in den nächsten drei Jahren beizutragen, ist darauf hinzuwirken, dass alle freiwerdenden Stellen, die zur Wiederbesetzung anstehen, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit einer Frau zu besetzen sind, wenn in der betreffenden Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe Frauen unterrepräsentiert sind. Dies trifft nicht zu, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Unter Berücksichtigung der innerbetrieblichen Gegebenheiten soll grundsätzlich der Frauenanteil in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, wie folgt erhöht werden:

- Eine Dezernentenstelle soll mit einer Frau besetzt werden.
- Der Funktionsbereich Amtsleitung soll um mindestens 1 Frau erhöht werden. Langfristiges Ziel ist ein 50%iger Frauenanteil.
- Der Funktionsbereich der Stellvertretenden Amtsleitung/Sachgebietsleitung soll um mindestens 1 Frau erhöht werden. Das Ziel ist ebenfalls ein 50%iger Frauenanteil.

Unter den derzeit herrschenden Rahmenbedingungen, die insbesondere durch den Stellenabbau im öffentlichen Dienst geprägt sind, wird die Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen für den Zeitraum der Wirksamkeit des Frauenförderplanes zunehmend schwieriger.

Ein Personalentwicklungskonzept ist aber deswegen nicht verzichtbar geworden, vor allem weil die Veränderungen, die der demografische Wandel (Zunahme der Zahl älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, langfristig Abnahme der Zahl der qualifizierten Nachwuchskräfte) auch für die Verwaltungen mit sich bringt, zu planen und zu bewältigen sein werden.

In einem Personalentwicklungskonzept sollte einerseits Potential, Qualifikation, Fortbildungsstand und Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden, andererseits absehbare Veränderungen im Personalbestand und dadurch notwendige Veränderungen im Stellenplan, z.B. durch tatsächlichen Renteneintritt, Beginn von Mutterschutz und Elternzeit, die Rückkehr von Beurlaubten oder absehbare organisatorische Veränderungen. Das bisherige Konzept zielte auf die Schaffung einer Datenbank ab; ein Vorhaben, das mit hohem

Erfassungsaufwand und mit der großen Gefahr, einen Datenfriedhof zu produzieren, verbunden war.

Daher sollen nunmehr andere handhabbare und vor allem transparente Instrumente entwickelt werden, mit denen die beschriebenen Anforderungen besser und weniger zeit- und personalintensiv bewältigt werden können.

Den insbesondere bei der älter werdenden Belegschaft vorhandenen Wissens- und Erfahrungsschatz gilt es dabei mit geeigneten Instrumenten zu heben und zu bewahren.

Die gezielte Nachwuchsförderung, mit der im letzten Berichtszeitraum begonnen wurde, wird weitergeführt: Dabei ist ein Augenmerk darauf zu richten, dass bei der Besetzung von Führungspositionen der geförderte Nachwuchs zuerst berücksichtigt wird, wobei auf eine ausgewogene Verteilung von Männern und Frauen - auf der Basis der prozentualen Anteile in den Schulungsgruppen - geachtet wird.

Über die im § 7 festgelegten Fortbildungsmaßnahmen hinaus sollen folgende neu konzipierte Maßnahmen im Rahmen der Laufzeit des Frauenförderplanes zur Durchführung kommen:

1. Weiterführung der Fortbildung zur Gesundheitsvorsorge und Suchtprävention
2. Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge
3. Seminar zur Berufs- und Lebensplanung für junge Frauen: „Berufs- und Durchsetzungsstrategien“
4. Kommunikationstraining, spezielles Schulungsangebot für Teilzeitkräfte

## **§ 5**

### **Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Aufgaben**

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Besoldungs- oder Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind. Gleiches gilt für Beförderungen und Umsetzungen, soweit damit die Übertragung höherwertiger Aufgaben verbunden ist. Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine direkte Beförderung bzw.

Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- und Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

## **§ 6**

### **Stellenausschreibung**

- (1) In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen zunächst mindestens intern auszuschreiben.  
Sofern bei einer internen Ausschreibung keine geeigneten Bewerbungen von Frauen eingehen, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Hiervon kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden.
- (2) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.
- (3) In Ausschreibungen von Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- (4) Alle Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.
- (5) Das städtische Personalauswahlverfahren hat sich seit seiner Einführung bewährt. Es wird auch in der Zukunft konsequent angewendet und weiterentwickelt werden, um Personalentscheidung transparent und nachvollziehbar zu gestalten.

## **§ 7**

### **Vorstellungsgespräch**

Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Im Übrigen greifen die internen Vereinbarungen des Personalauswahlverfahrens.

## **§8**

### **Fort- und Weiterbildung**

- (1) Die Gleichstellung von Mann und Frau und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die vor allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Sie ist eine besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen. Beschäftigte die Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Gleichstellung von Frau und Mann besuchen möchten, werden hierin vom Arbeitgeber unterstützt und soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen hierfür vom Dienst freigestellt.
- (2) Insbesondere Führungskräfte sollen Ihre Kenntnisse zum Thema Gleichstellung durch die Teilnahme an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung jährlich vertiefen und erhalten.
- (3) Im Rahmen der Personalentwicklung sind Frauen spezielle Fortbildungsangebote anzubieten, die eine Qualifizierung zur Führungskraft unterstützen und ermöglichen.
- (4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Erziehungsurlaub oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll während dieser Zeit die Möglichkeit geboten werden, die berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie sind auf Veranstaltungen hinzuweisen und im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten zu berücksichtigen. Auf Fortbildungsveranstaltungen, durch die die berufliche Wiedereingliederung von Beurlaubten unterstützt wird, ist gesondert hinzuweisen.
- (5) 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.

## **§ 9**

### **Ausbildung**

In den Ausbildungsplänen für die Ausbildungsgänge und Vorbereitungsdienste soll im Rahmen eines Ausbildungsabschnittes auf das Thema Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern eingegangen werden. Die Gleichstellungsbeauftragte bietet hierzu Informationen im Rahmen von Vorträgen oder durch Hospitationen in der Gleichstellungsstelle an.

## **§ 10**

### **Einführung eines Systems zur leistungsorientierten Bezahlung für alle Be- diensteten**

Mit der leistungsorientierten Bezahlung gemäß § 18 TVöD wurde im Jahr 2009 mit einer zwei-jährigen Testphase begonnen. Die Testphase dient dazu, Erfahrungen mit dem System zu sammeln.

Bei der weiteren Entwicklung und praktischen Umsetzung des Systems zur leistungsorientierten Bezahlung sind männliche und weibliche Beschäftigte gleich zu behandeln. Die Dokumentation des jeweiligen Verfahrens zur Leistungsfeststellung erfolgt so, dass sowohl eine Auswertung nach Geschlecht als auch nach Arbeitszeitanteil (Teilzeit/Vollzeit) möglich ist.

## **III. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Stadt Troisdorf erleichtert ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Auf die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden insbesondere Männer sowie Beschäftigte in leitenden Funktionen hingewiesen.

## **§ 11**

### **Arbeitszeit**

Die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen Arbeitszeiten“ ist zu erleichtern. Dabei sind die Wünsche der Beschäftigten hinsichtlich der Stundenzahl auf Aufteilung der Arbeitszeit unter Einbeziehung der dienstlichen Belange zu berücksichtigen.

## **§ 12**

### **Teilzeit**

- (1) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind darauf hinzuweisen, dass die reduzierte Arbeitszeit Konsequenzen auf die Altersversorgung haben kann. Nähere Informationen hierzu geben die Rentenversicherungsträger und die Versorgungskasse.
- (2) Sozialversicherungspflicht  
Grundsätzlich schließt die Stadt Troisdorf nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ab. In Ausnahmefällen kann von diesem Grundsatz abgewichen werden, wenn das zu erwartende Arbeitsaufkommen nur gering ist.

## **§13**

### **Beurlaubung**

- (1) Beschäftigte, die eine Beurlaubung beantragen, sind in einem Merkblatt auf die Folgen, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte führt mit Männern und Frauen, die in Erziehungsurlaub gehen oder sich beurlauben lassen, Gespräche, in denen sie auf die Bedeutung des Erhalts und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum des Urlaubs hingewiesen werden.
- (3) Entstehen durch Arbeitszeitreduzierung oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubeziehen, die sich in Erziehungsurlaub befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Der Frauenförderplan tritt rückwirkend zum 01.01.2010 in Kraft.

Gemäß § 5 a LGG NW ist er jeweils alle drei Jahre nach Inkrafttreten fortzuschreiben.