

Frauenförderplan der Stadtverwaltung Drolshagen

4. Fortschreibung für den Zeitraum 2013 bis 2015



Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen	4
I. Bericht zum Frauenförderplan 01.01.2010 bis 31.12.2012 auf der Grundlage einer IST-Analyse der Daten zum Stichtag 31.12.2012	5
1. Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	5
2. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen	5
3. Vollzeitbeschäftigte Beamte und tariflich Beschäftigte	6
4. Teilzeitbeschäftigte Beamte und tariflich Beschäftigte	7
5. Frauen und Männer mit Leitungsfunktionen	7
6. Beförderungen und Höhergruppierungen	8
7. Neu eingestellte Auszubildende	8
8. Weiterbildungen, AL I + AL II Lehrgänge (Beginn der Weiterbildung)	8
9. Fortbildungen	8
II. Bericht 2010-2012 und Fortschreibung 2013-2015 des Frauenförderplans	9
Allgemeine Ziele und Inhalte des Frauenförderplans	9
1. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern	9
2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	9
3. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	9
Handlungsfeld 1: Berufsentwicklung	10
Handlungsfeld 2: Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen	10
Handlungsfeld 3: Ausbildung, Fortbildung	12
Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Teilzeitbeschäftigung	12
Handlungsfeld 5: Arbeitsklima	14
III. Prognose der Personalfluktuations zwischen 2013 und 2015	14
IV. Controlling	15
V. Inkrafttreten	15

Vorbemerkungen

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) dient der Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Gegenstand eines Frauenförderplans sind nach § 6 Abs. 1 LGG

- die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Auf der Grundlage dieses Gesetzes wurden Regelungen zur Frauenförderung für den öffentlichen Dienst verbindlich gemacht hat.

Gemäß § 5 a Abs. 1 LGG erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan, der in den Gemeinden und Gemeindeverbänden durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen ist (§ 5a Abs. 4 LGG).

So hat die Stadt Drolshagen erstmalig für die Jahre 2001 bis 2003 einen entsprechenden Frauenförderplan aufgestellt. Der Frauenförderplan 2013 bis 2015 ist die vierte Fortschreibung.

Die Beachtung der Ziele und die Umsetzung der Maßnahmen ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller Beteiligten, insbesondere jedoch der Führungskräfte.

Der Frauenförderplan gilt für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Drolshagen.

Die nachfolgenden Darstellungen beziehen sich auf die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Drolshagen und nicht auf die Anzahl der Stellen. Insbesondere vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren gestiegenen Inanspruchnahme unterschiedlichster Teilzeitmodelle sind diese Zahlen aussagekräftiger.

Auszubildende werden –wie bisher– in der nachfolgenden Darstellung der Gesamtsituation nicht berücksichtigt sondern separat ausgewiesen.

I. Bericht zum Frauenförderplan 01.01.2010 bis 31.12.2012 auf der Grundlage einer IST-Analyse der Daten zum Stichtag 31.12.2012

1. Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In der Stadtverwaltung Drolshagen waren zum Stichtag (31.12.2012) 104 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Jahr	Frauen	Männer	gesamt	Frauen in %	Männer in %
2010	55	47	102	53,92%	46,08%
2011	53	47	100	53,00%	47,00%
2012	59	45	104	56,73%	43,27%
Vergleich 2009	63	47	110	57,27%	42,73%

Hinweis:

Insgesamt hat sich die Zahl der Beschäftigten um 6 Personen verringert, da im Berichtszeitraum etliche Beschäftigte in die Freistellungsphase der Altersteilzeitarbeit eingetreten sind und deren Stellen nur z. T. wieder besetzt wurden.

2. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen

Die Gesamtzahl aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Drolshagen teilt sich zum 31.12.2012 wie folgt auf die Beschäftigungsgruppen der Beamtinnen und Beamten und der tariflich Beschäftigten auf.

Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen	Frauen	Männer	gesamt	Frauen in %	Männer in %
Beamtinnen/Beamte	2	6	8	25,00%	75,00%
Tariflich Beschäftigte	57	39	96	59,38%	40,63%
Beschäftigte gesamt	59	45	104	56,73%	43,27%

Vergleich 2009

Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen	Frauen	Männer	gesamt	Frauen in %	Männer in %
Beamtinnen/Beamte	2	6	8	25,00%	75,00%
Tariflich Beschäftigte	61	41	102	59,80%	40,20%
Beschäftigte gesamt	63	47	110	57,27%	42,73%

Hinweis:

Im Jahr 2012 wurden mit drei weiteren Schulbetreuungskräften Verträge nach dem TVÖD geschlossen.

3. Vollzeitbeschäftigte Beamte und tariflich Beschäftigte

Die vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilten sich zum 31.12.2012 wie folgt auf.

Vollzeit- beschäftigte	Frauen	Männer	gesamt	Frauen in %	Männer in %
Beamtinnen/Beamte	2	6	8	25,00%	75,00%
Tarifl. Beschäftigte Entgelt-Gr. 9 - 12	2	12	14	14,29%	85,71%
Tarifl. Beschäftigte Entgelt-Gr. 1 - 8	9	23	32	28,13%	71,88%
Beschäftigte gesamt	13	41	54	24,07%	75,93%

Vergleich 2009

Vollzeit- beschäftigte	Frauen	Männer	gesamt	Frauen in %	Männer in %
Beamtinnen/Beamte	2	6	8	25,00%	75,00%
Tarifl. Beschäftigte Entgelt-Gr. 9 - 12	2	17	19	10,53%	89,47%
Tarifl. Beschäftigte Entgelt-Gr. 1 - 8	8	20	28	28,57%	71,43%
Beschäftigte gesamt	12	43	55	21,82%	78,18%

Hinweis:

In den höheren Entgeltgruppen ist der Anteil der Männer gegenüber den Frauen nach wie vor groß.

In Jahr 2009 waren im gehobenen Dienst (Beamtinnen/Beamte und tariflich Beschäftigte in den Entgelt-Gruppen 9 - 12 insgesamt 27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verzeichnen. Der Frauenanteil in der Beamtengruppe lag unverändert bei 25 %; bei den tariflich Beschäftigten in den Entgelt-Gruppen 9 - 12 lag der Frauenanteil bei 10,53 %. Hier hat sich eine prozentuale Verbesserung ergeben, die allerdings darin begründet liegt, dass sich die Gesamtzahl der Stellen in diesem Bereich reduziert hat (siehe Ziffer I. 1.) und hiervon mit Männern besetzte Stellen betroffen waren.

Im Bereich der tariflich Beschäftigten (Entgelt-Gruppen 1 - 8) befanden sich 2009 insgesamt 28 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Frauenanteil im Jahr 2009 lag bei 28,57 % und ist geringfügig gesunken.

4. Teilzeitbeschäftigte Beamte und tariflich Beschäftigte

Die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilten sich zum 31.12.2012 wie folgt auf.

Teilzeit- beschäftigte	Frauen	Männer	gesamt	Frauen in %	Männer in %
Beamtinnen/Beamte	0	0	0	-	-
Tarifl. Beschäftigte Entgelt-Gr. 9 - 12	7	3	10	70,00%	30,00%
Tarifl. Beschäftigte Entgelt-Gr. 1 - 8	39	1	40	97,50%	2,50%
Beschäftigte gesamt	46	4	50	92,00%	8,00%

Vergleich 2009

Teilzeit- beschäftigte	Frauen	Männer	gesamt	Frauen in %	Männer in %
Beamtinnen/Beamte	0	0	0	-	-
Tarifl. Beschäftigte Entgelt-Gr. 9 - 12	8	3	11	72,73%	27,27%
Tarifl. Beschäftigte Entgelt-Gr. 1 - 8	43	1	44	97,73%	2,27%
Beschäftigte gesamt	51	4	55	92,73%	7,27%

Hinweis:

Von der Gesamtzahl der beschäftigten Frauen arbeiten 77,97 % in einer Teilzeitbeschäftigung. Männliche und weibliche Teilzeitbeschäftigte im gehobenen Dienst sind überwiegend in der Musikschule tätig.

5. Frauen und Männer mit Leitungsfunktionen

	Frauen	Männer
Stabstelle	1	1
Fachbereichsleiter	0	4
Stellv. Fachbereichsleiter/-in	3	1
Bereichsleiter/-in	1	6
Gesamt	5	12

Hinweis:

Im Berichtszeitraum wurde eine Beigeordnetenstelle nicht mehr besetzt, dafür eine Stabsstelle eingerichtet, die mit einem Mann besetzt wurde. Die Anzahl der Fachbereiche und Bereiche wurde reduziert. Zwei stellvertretende Fachbereichsleiterpositionen wurden im Berichtszeitraum mit jeweils einer Frau und einem Mann besetzt.

Nach wie vor ist die Stadtverwaltung Drolshagen weit von der 50 %-Quote entfernt. Der Anteil der männlichen Führungskräfte liegt bei 70,59 % (2009 = 73,68 %), der Anteil der Frauen bei 29,41 % (2009 = 26,32 %).

6. Beförderungen und Höhergruppierungen

	Frauen			Männer		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Beamteninnen/Beamte	-	-	-	-	1	1
Tarifl. Beschäftigte Entgelt-Gr. 9 - 12	1	-	-	-	-	2
Tarifl. Beschäftigte Entgelt-Gr. 1 - 8	6	-	2	1	-	3

7. Neu eingestellte Auszubildende

Beruf	Frauen	Männer
Verwaltungsfachangestellte/r	2	-
Straßenwärter/in	-	-
Bauzeichner/in	1	-

Hinweis:

Innerhalb des Berichtszeitraumes ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden stark angestiegen. Von den vier Auszubildenden waren am Stichtag 31.12.2012 75 % weiblich.

8. Weiterbildungen, AL I + AL II Lehrgänge (Beginn der Weiterbildung)

Jahr	Frauen	Männer
2010	2	-
2011	2	-
2012	1	1

9. Fortbildungen

Jahr	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2010	40	66	30	0
2011	19	23	9	0
2012	20	48	19	0

Hinweis:

Die hohe Fortbildungszahl im Jahr 2010 erklärt sich durch Demografieschulungen für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Jahr 2012 fand die Umstellung auf eine neue Microsoft Office-Version statt, die wiederum Schulungen für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich machte.

II. Bericht 2010-2012 und Fortschreibung 2013-2015 des Frauenförderplans

Allgemeine Ziele und Inhalte des Frauenförderplans

1. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

- Über die berufliche Chancengleichheit hinaus sollen Frauen aktiv mit Hilfe des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des Frauenförderplans dort gefördert werden, wo sie aufgrund der bisherigen Praxis unterrepräsentiert sind. Das heißt, in allen Bereichen, in denen sie nicht zu 50% vertreten sind, sollen die nachfolgenden Maßnahmen eine Annäherung an diese Quote erreichen.
- Beim dienstlichen Schriftverkehr wird die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern beachtet.
- Projekt- und Arbeitsgruppen sind, soweit fachlich möglich, grundsätzlich paritätisch zu besetzen.
- Die Führungskräfte werden über gleichstellungsrelevante Themen informiert.

2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Anträgen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aus familiären Gründen werden entsprochen. Stehen dem dienstliche Belange entgegen, sind diese zu begründen.
- Flexible Arbeitszeitmodelle werden unter Berücksichtigung der Interessen des Dienstherrn sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterentwickelt. Ggf. werden Arbeitsabläufe umstrukturiert.
- Im Fall der Beurlaubung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden diese vor Beginn der Beurlaubung über die Möglichkeit informiert, Vertretungstätigkeit während der Beurlaubung auszuüben.
- Beurlaubte werden über interne Stellenausschreibungen unterrichtet und über Veränderungen in der Verwaltung informiert.
- Beurlaubte erhalten rechtzeitig vor Rückkehr aus der Beurlaubung, sofern erforderlich, durch den Fachbereich Zentrale Dienste, Personal, Bildung ein individuelles Fortbildungsangebot um die Rückkehr in die Beschäftigung zu erleichtern.
- Bei der Besetzung von Stellen wird unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in allen Fällen die Möglichkeit des Jobsharings überprüft. Zwingende dienstliche Belange, die gegen eine Teilbarkeit bzw. gegen Jobsharing sprechen, sind zu dokumentieren.
- Bei der Gestaltung von Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern mit Kindern im Kindergarten- und Schulalter vorrangig berücksichtigt.

3. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

- Frei werdende und neu zu besetzende Stellen werden unter Berücksichtigung des Personalbewirtschaftungskonzeptes grundsätzlich intern ausgeschrieben.
- Bei allen Stellenbesetzungsverfahren sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

- Bei der Besetzung von Führungspositionen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- Im Rahmen der Förderung von Führungsnachwuchskräften wird speziell für Frauen ein Fortbildungsangebot erarbeitet und durchgeführt, das darauf ausgerichtet ist, Frauen auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und Führungsaufgaben vorzubereiten.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei allen Stellenbesetzungsverfahren beteiligt.

Handlungsfeld 1: Berufsentwicklung

Ziele für den Zeitraum 2013-2015	Umgesetzte Maßnahmen 2010-2012
Gleichberechtigte Förderung der Berufsentwicklung von Frauen	
Die Frauenförderung orientiert sich an den Inhalten des Frauenförderplans. Dieser ist ein personalwirtschaftliches Instrument mit einer Festlegung von Zielvorstellungen und einer Zusammenfassung von Maßnahmen. Damit wird eine strukturelle Verbesserung der Situation von Frauen im Berufsleben angestrebt. Klar unausgewogene Verhältnisse sollen kompensiert und positive Veränderungsprozesse fortgeführt werden.	Drei Mitarbeiterinnen nahmen an der Qualifizierungsmaßnahme „Angestelltenlehrgang II“ teil.
Zeiten der Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung dürfen bei Beförderungen und Höhergruppierungen nicht nachteilig angerechnet werden.	

Ausblick 2013-2015

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll der Frauenanteil schrittweise auf 50% erhöht werden. Dieses Ziel ist nur in Abhängigkeit von der Personalfuktuation zu erreichen.

Handlungsfeld 2: Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen

Ziele für den Zeitraum 2013-2015	Umgesetzte Maßnahmen 2010-2012
Erhöhung des Frauenanteils in allen Gruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen.	
Frei werdende und neu zu besetzende Stellen werden grundsätzlich intern ausgeschrieben. Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (auch den Beurlaubten) die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an der ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweili-	Beurlaubte Mitarbeiterinnen wurden regelmäßig schriftlich durch den Fachbereich „Zentrale Dienste, Personal, Bildung“ über intern ausgeschriebene Stellen informiert. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält eine Kopie des Anschreibens

ge Eignung für die Stelle darlegen zu können. Der Fachbereich „Zentrale Dienste, Personal, Bildung“ informiert die beurlaubten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter schriftlich über die ihrer Qualifikation entsprechenden internen Stellenausschreibungen und leitet der Gleichstellungsbeauftragten eine entsprechende Information zu. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden bei der Besetzung freier Stellen (einschließlich der Stellen mit Führung- und Leitungsaufgaben) auch die Möglichkeiten von Teilzeit und Jobsharing abgewogen.	
Grundlage für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und Leistung ist ausschließlich das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle, das durch die Stellenbeschreibung festgelegt ist. Bei der Auswahl wird verstärkt auf Qualifikationen im Bereich der sozialen Kompetenzen (z. B. Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Kreativität) geachtet. Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen sollen berücksichtigt werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.	Die Stelle der Bereichsleitung „Gebäudemanagement, Wirtschaftsförderung“ wurde mit einer Frau besetzt. Zur stellvertretenden Fachbereichsleiterin „Zentrale Dienste, Personal, Bildung“ wurde eine Frau bestellt. Die Stelle der stellvertretenden Fachbereichsleitung „Sicherheit, Soziales, Bürgerbüro“ wurde mit einer Frau besetzt. Es wurde eine Frau zur Demografiebeauftragten (Stabsstelle) benannt.
In unterrepräsentierten Bereichen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Dies bezieht sich auch auf Umsetzungen oder die Übertragung von Projektarbeiten und bei Aufgaben, die dazu dienen können, zusätzliche Qualifikationen zu erlangen.	Im Berichtszeitraum wurden sämtliche Arbeits-/Projektgruppen mit über 50% Frauenanteil besetzt (Betriebliche Kommission „Leistungsorientierte Bezahlung“ -LOB-, Kompetenzteam Demografie, Team Betriebliches Gesundheitsmanagement -BGM-).
Im Rahmen der beruflichen Frauenförderung wird speziell für Frauen auf Wunsch ein Fortbildungsangebot erarbeitet und durchgeführt.	Die Gleichstellungsbeauftragte hat hierzu Einzelcoachings angeboten.

Geplante Maßnahmen 2013-2015

Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen werden in den jährlich zu führenden Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergesprächen besonders thematisiert.

Den Mitarbeiterinnen, die den Wunsch haben, sich für Führungsaufgaben zu qualifizieren, werden gezielte Fortbildungen angeboten.

Handlungsfeld 3: Ausbildung, Fortbildung

Ziele für den Zeitraum 2013-2015	Umgesetzte Maßnahmen 2010-2012
Erhöhung des Frauenanteils in Ausbildungsberufen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen	
Ausbildungsplätze sind öffentlich auszu-schreiben. Beschäftigten, bei denen die Voraussetzungen zum Besuch der Angestelltenlehrgänge I oder II oder zur Teilnahme am Aufstiegslehrgang für den gehobenen Dienst vorliegen, wird die Teilnahme an dieser Qualifizierungsmaßnahme ermöglicht. Im Rahmen des Bedarfs wird auch beurlaubten Beschäftigten die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eingeräumt.	Im gehobenen Dienst besteht nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Frauen.
Einzelcoaching von Mitarbeiterinnen zur persönlichen Zielfindung und beruflichen Weiterentwicklung.	Insgesamt wurden fünf Einzelcoachings durch die Gleichstellungsbeauftragte durchgeführt.
Notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, die durch die Teilnahme an Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen entstehen, können auf Antrag erstattet werden.	Im Berichtszeitraum wurde dieses Angebot nicht in Anspruch genommen.
Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Teilzeitbeschäftigten, die Kinder betreuen, die Teilnahme möglich ist.	Im Berichtszeitraum wurde dieses Angebot nicht in Anspruch genommen.

Geplante Maßnahmen 2013-2015

Die Möglichkeit an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, wurde für den Fortschreibungszeitraum für die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter aufgrund der Haushaltssituation begrenzt.

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet weiterhin einmal im Jahr eine Frauenversammlung, in der Regel eine Weiterbildung, an.

Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Teilzeitbeschäftigung

Ziele für den Zeitraum 2013-2015	Umgesetzte Maßnahmen 2010-2012
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Akzeptanzsteigerung von Beurlaubungen, Begleitung während der Beurlaubung Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen	

Die Stadtverwaltung Drolshagen unterstützt ihre Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen bei der Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Das erfolgt durch Elternzeit, Beurlaubung, Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Jobsharing und der Einrichtung von Telearbeit unter Berücksichtigung nachgewiesener dienstlicher Belange.	Zwei Mitarbeiterinnen haben von der Möglichkeit der Elternzeit Gebrauch gemacht.
Um Teilzeitarbeit für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv zu machen, sind Teilzeitarbeitsplätze in ausreichender Anzahl auf allen Ebenen zur Verfügung zu stellen. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion.	
Zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen wird die Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie durch männliche Beschäftigte aktiv unterstützt.	Im Berichtszeitraum gab es hierzu positive Rückmeldungen.
Der Bürgermeister, die Fachbereichsleiter und die Gleichstellungsbeauftragte informieren die Beschäftigten während der Beurlaubungszeit über aktuelle Entwicklungen in der Stadtverwaltung.	Die Beurlaubten wurden zur Personalversammlung eingeladen.
Teilzeitbeschäftigten soll die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht werden (z. B. Angestelltenlehrgänge).	
Beurlaubte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter werden regelmäßig zu Gemeinschaftsveranstaltungen eingeladen, um den persönlichen Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen zu erhalten.	Die Beurlaubten wurden zu Betriebsveranstaltungen eingeladen (Sommerfest, Weihnachtsfeier, Angebote des BGM-Teams).
Zum Erhalt der beruflichen Qualifikation können Beurlaubte auf Wunsch für Vertretungen herangezogen werden.	Angebote wurden im Berichtszeitraum gemacht, aber nicht in Anspruch genommen.
Die Gleichstellungsbeauftragte entwickelt konkrete familienfreundliche Maßnahmen.	Durchführung von Einzelcoachings für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Geplante Maßnahmen 2013-2015

Die Führungskräfte werden aktiv angesprochen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihren Bemühungen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, zu unterstützen.

Während der Familienphase wird den Beschäftigten bei Bedarf die Möglichkeit geboten, aushilfsweise in der Stadtverwaltung tätig zu sein.

Der Kontakt zu den Beschäftigten in der Familienphase wird aufrechterhalten. Ihre Rückkehr in den Beruf wird geplant und begleitet.

Handlungsfeld 5: Arbeitsklima

Ziele für den Zeitraum 2013-2015	Umgesetzte Maßnahmen 2010-2012
Förderung eines guten Arbeitsklimas Förderung der Zusammenarbeit von Frauen und Männern	
Vermeidung von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.	Hier wurden insbesondere die Führungskräfte informiert, auf Weiterbildungsangebote hingewiesen und zur Teilnahme aufgefordert.
Einführung des BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) in der Stadtverwaltung. Diese Ziele sollen damit erreicht werden: 1. Eine Verbesserung der betrieblichen Arbeitsverhältnisse. 2. Das körperliche und geistige Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter soll gestärkt werden. 3. Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter soll gefördert werden. 4. Belastungsfaktoren sollen gemindert werden.	Eine Projektgruppe erarbeitete ein Konzept und erstellte einen Fragebogen. Der Fragebogen wurde an alle Beschäftigten der Stadtverwaltung versandt. Die Ergebnisse werden in einer Personalversammlung (Anfang 2013) vorgestellt.

Geplante Maßnahmen 2013-2015

Allen Beschäftigten werden über das Intranet Informationen zur Definition von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt sowie Ansprechpersonen benannt.

Auszubildende werden über das Thema sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz informiert.

Fälle von sexueller Belästigung und Mobbing werden in jedem Fall geahndet.

Die Maßnahmen des BGM-Teams zur Förderung der Gesundheit und des Arbeitsklimas werden allen Beschäftigten zugänglich gemacht.

III. Prognose der Personalfuktuation zwischen 2013 und 2015

Eine verlässliche Prognose der Personalfuktuation durch Ausscheiden aufgrund von Rentenbezug, Pensionierung, Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit, Beurlaubung und Arbeitgeberwechsel zwischen 2013 und 2015 bleibt, wie die vergangenen Jahre gezeigt haben, weiterhin schwierig.

Folgende Stellen werden voraussichtlich im Zeitraum 2013 bis 2015 frei:

Jahr	2013		2014		2015	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Erreichen der Altersgrenze (Renteneintritt, Pensionierung)	0	0	0	0	1	3
Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit	1	0	0	0	0	0
gesamt	1	0	0	0	1	3

Hinweis:

Im Zeitraum des Frauenförderplans 2013 bis 2015 wird sich die Zahl der am 31.12.2012 beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach heutigem Kenntnisstand um zwei Frauen und drei Männer reduzieren.

IV. Controlling

Die Umsetzung der Maßnahmen wird durch den Fachbereich „Zentrale Dienste, Personal, Bildung“ in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat überprüft. Die erforderlichen Daten werden vom Fachbereich erfasst und fortgeschrieben.

V. Inkrafttreten

Die Fortschreibung des Frauenförderplanes 2013 bis 2015 tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Drolshagen, 03.09.2013

Stadt Drolshagen
Theo Hilchenbach
Bürgermeister