

# FRAUENFÖRDERPLAN

## der Stadtverwaltung Rösraht

### 3. Fortschreibung



RÖSRATH <sup>stadt</sup>



<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
<b>1. Präambel</b>	<b>6</b>
<b>2. Geltungsbereich</b>	<b>7</b>
<b>3. Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung Rösrath</b>	<b>8</b>
<b>3.1 Geschlechterverteilung</b>	<b>8</b>
3.1.1 Geschlechterverteilung gesamt	8
3.1.2 Geschlechterverteilung Beamte – Beschäftigte	9
3.1.3 Geschlechterverteilung und Arbeitszeitmodelle	9
<b>3.2 Personal – Ist Bestand</b>	<b>10</b>
3.2.1 Ist - Bestand nach Laufbahnen	11
3.2.2 Beförderungen und Höhergruppierungen nach Laufbahnen	14
3.2.3 Fortbildungen nach Fachbereichen und Frauenanteilen	17
3.2.4 Beurteilungen im Rahmen der Leistungsorientierten Bezahlung (LOB)	18
<b>3.3 Personalentwicklung</b>	<b>19</b>
<b>4. Analyse der Beschäftigtenstruktur und konkrete Maßnahmen</b>	<b>21</b>
<b>4.1 Führungspositionen</b>	<b>21</b>
<b>4.2 Beschäftigungsstruktur</b>	<b>22</b>
<b>4.3 Höhergruppierungen/Beförderungen</b>	<b>22</b>
<b>4.4 Ausbildung</b>	<b>23</b>
<b>4.5 Fortbildung</b>	<b>24</b>
<b>4.6 Beurteilungen</b>	<b>25</b>
<b>4.7 Zusammenfassung</b>	<b>26</b>

<b>5.</b>	<b>Allgemeine Maßnahmen auf der Steuerungsebene</b>	<b>28</b>
<b>5.1</b>	<b>allgemeine Personalpolitik</b>	<b>28</b>
<b>5.2</b>	<b>Stellenausschreibungen</b>	<b>29</b>
<b>5.3</b>	<b>Stellenbesetzungen</b>	<b>30</b>
5.3.1	Bewerbungsverfahren	30
5.3.2	Auswahlkommission	30
5.3.3	Vorstellungsgespräch	31
5.3.4	Auswahlkriterien	31
5.3.5	Einstellungen	31
<b>5.4</b>	<b>Ausbildung</b>	<b>32</b>
<b>5.5</b>	<b>Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen</b>	<b>32</b>
5.5.1	Übertragung höherwertiger Tätigkeiten mit hieraus folgender Höhergruppierung	32
5.5.2	Beförderungen	32
<b>5.6</b>	<b>Fortbildung</b>	<b>33</b>
<b>5.7</b>	<b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	<b>34</b>
<b>5.8</b>	<b>Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz</b>	<b>35</b>
<b>5.9</b>	<b>Mobbing am Arbeitsplatz</b>	<b>36</b>
<b>6.</b>	<b>Überprüfung, Fortschreibung, ergänzende Maßnahmen</b>	<b>37</b>
<b>7.</b>	<b>Schlussbestimmung</b>	<b>38</b>
<b>7.1</b>	<b>Angelegenheiten des Rats und der Ausschüsse sowie deren Auswirkung auf den Frauenförderplan</b>	<b>38</b>
<b>7.2</b>	<b>Inkrafttreten</b>	<b>38</b>

# FRAUENFÖRDERPLAN

## der Stadtverwaltung Rösrath

### - Fortschreibung -

Am 25. Juni 2001 beschloss der Rat der Stadt Rösrath erstmalig einen Frauenförderplan mit einer Gültigkeit von drei Jahren. Heute liegt Ihnen die 3. Fortschreibung vor. In den letzten Jahren hat sich viel getan. Gleichstellung und Gender Mainstreaming sind gängige gesellschaftspolitische Themen. Auch wenn nach Inkrafttreten der Neufassung des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland die Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht in allen Bereichen verwirklicht ist, ist die Stadtverwaltung doch auf einem guten Weg.

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 09.11.1999, zuletzt partiell geändert im Oktober 2007, schreibt u.a. die Aufstellung eines Frauenförderplans verbindlich vor.

**Gegenstand des Frauenförderplans sind konkrete Zielvorgaben zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.**

Die vorgeschriebenen Inhalte des Frauenförderplanes ergeben sich aus §§ 5 a und 6 LGG.

Im Jahr 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Das AGG hat zum Ziel,

**„Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“**

Im Rahmen des AGG werden die Hauptziele des LGG nun auf Bundesebene gestützt und finden allgemeine Anwendung, also auch in privatwirtschaftlichen Bereichen.

## 1. Präambel

Die Stadtverwaltung Rösrath setzt sich sowohl im personellen wie auch im sozialen und organisatorischen Bereich für die Gleichbehandlung der Geschlechter ein. Bei allen Entscheidungsprozessen finden die unterschiedlichen Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter Berücksichtigung.

Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, an der wir alle mitarbeiten. Dies beinhaltet unter anderem die durchgängige Anwendung einer gendergerechten Sprache und die frühzeitige Hinzuziehung und Beachtung des Frauenförderplans bei allen Maßnahmen. Alle Vorgesetzten tragen für ihren Bereich die Mitverantwortung für die Realisierung der in dieser Fortschreibung formulierten Ziele.

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, die Umsetzung des im Grundgesetz dokumentierten Gleichstellungsgebots von Frauen und Männern in den Dienststellen und Einrichtungen der Stadtverwaltung Rösrath zu stützen.

Das Zahlenwerk dieses Frauenförderplans zeigt einige Fortschritte auf und auch Stagnation, so dass die Fortschreibung des Frauenförderplans viele Arbeitsfelder darstellt, in denen die Bemühungen noch stärker und effizienter erfolgen müssen.

Strukturen, die dieser Entwicklung noch entgegenstehen, werden während der Laufzeit der aktuellen Fortschreibung des Frauenförderplans so verändert, dass Frauen und Männer perspektivisch in allen Bereichen und Funktionen paritätisch vertreten sind. Die Möglichkeit, familiären Aufgaben nachzugehen, ohne berufliche Benachteiligungen zu erfahren, ist Männern und Frauen in der Stadtverwaltung Rösrath in vielen Bereichen bereits gegeben. Im Bereich der Führungskräfte fördert die Stadtverwaltung Rösrath in besonderem Maße die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

## **2. Geltungsbereich**

Dieser Frauenförderplan gilt für die Gesamtheit der Stadtverwaltung Rösrath.

Er findet daher seinen Niederschlag nicht nur in dem Verhältnis zwischen Dienststelle und Beschäftigten, zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern sowie den Beschäftigten untereinander, sondern er bestimmt das gesamte Verwaltungshandeln der Stadt Rösrath.

Von der Stadt Rösrath zu beachtende Aspekte der Frauenförderung manifestieren sich nicht zuletzt auch bei der Anwendung des Tariftreue- und Vergabegesetzes NRW (TVgG NRW).

In Vergabeverfahren sollen daher von Bietern in Form von Verpflichtungserklärungen die Beachtung der gesetzlichen Vorgaben des Tariftreue- und Vergabegesetzes (§ 19 Abs. 1 TVgG NRW) erklären.

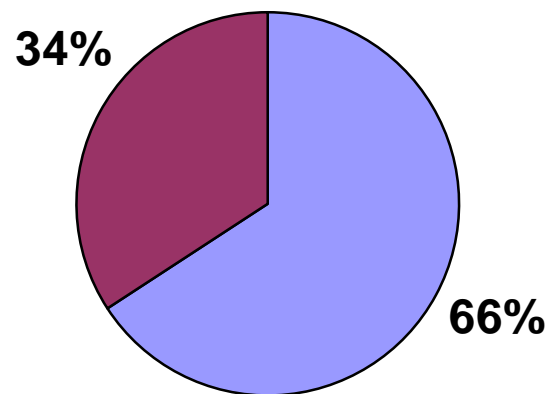
### 3. Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung Rösrath

Für die statistische Auswertung wurden die Daten der Personalstatistik (Stand: 01.04.2015) zu Grunde gelegt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ehemaligen Zweckverbands Musikschule sind hierin nicht enthalten.

#### 3.1 Geschlechterverteilung

##### 3.1.1 Geschlechterverteilung gesamt

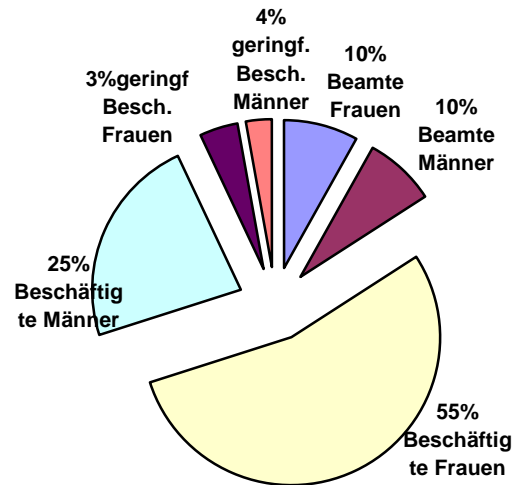
Dargestellt ist die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern in der Gesamtheit der Beschäftigten der Stadtverwaltung Rösrath, einschließlich Beamtinnen und Beamte.



Bei der Stadtverwaltung Rösrath sind 116 Frauen (65,91 %) und 60 Männer (34,09 %) tätig.



### 3.1.2 Geschlechterverteilung Beamte – Beschäftigte

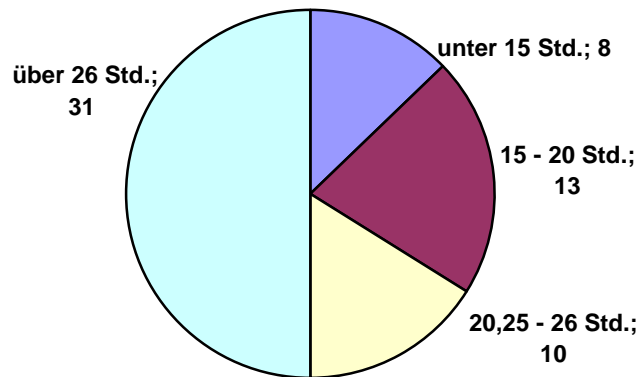


28 Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter (15,9%) sind Beamtinnen und Beamte. 136 Personen (77,3%) sind tariflich Beschäftigte in der Stadtverwaltung Rösrath. 12 Beschäftigte sind im Bereich der geringfügigen Beschäftigung angestellt (6,8%). Andere Beschäftigungsformen wie der Bundesfreiwilligendienst wurden hier nicht berücksichtigt.

Den höchsten Anteil bildet die Gruppe der Frauen im Bereich der tariflich Beschäftigten (95 Frauen).

### 3.1.3 Geschlechterverteilung und Arbeitszeitmodelle (Voll- und Teilzeitbeschäftigte)

Dargestellt ist die Gesamtheit der Teilzeitbeschäftigten in Personenzahlen, aufgeteilt nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit.



In der Stadtverwaltung Rösrath gibt es 62 Teilzeitbeschäftigte. Davon sind 54 Frauen und 8 Männer.

Von den 54 teilzeitbeschäftigten Frauen haben 29 (53,7% der Teilzeitbeschäftigten) eine Wochenarbeitszeit von über 26 Stunden.

4 teilzeitbeschäftigte Männer arbeiten weniger als 15 Stunden pro Woche. Hier darf davon ausgegangen werden, dass die Teilzeitbeschäftigung als Nebenverdienst ausgeübt wird.

## 3.2 Personal - Ist Bestand

Hinweis:

Die Umstellung auf die Entgeltgruppen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) und die Erfassung der Beschäftigtenstruktur (nicht mehr wie bisher getrennt nach Angestellte und Arbeiterin/Arbeiter) erfolgte erstmalig in der Fortschreibung des Frauenförderplans 2008/2009.

Neu in der Fortschreibung sind die Entgeltgruppen S. In diesen Entgeltgruppen haben die Tarifvertragsparteien die nachfolgenden Beschäftigten zugeordnet:

Kinderpflegerinnen / Kinderpfleger

Erzieherinnen / Erzieher

Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagoginnen / Sozialpädagogen

Die Berechnungen sind nach den Maßgaben der Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des LGG in Personenzahl dargestellt.

Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten beinhaltet ebenso die Beschäftigten in Elternzeit, die eine Teilzeitarbeit gemäß des Bundeseltern-geld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) ausüben.

Als beurlaubt dargestellt sind Beschäftigte ohne Bezüge, einschließlich Beschäftigte in Elternzeit, die in dieser Zeit keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.

Geringfügig Beschäftigte, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Beschäftigte des Bundesfreiwilligendienstes sind in der nachfolgenden statistischen Auswertung der Stadt Rösrath nicht enthalten.

### 3.2.1 Ist-Bestand nach Laufbahnen (Stand 01.04.2015)

#### 3.2.1.1 Beschäftigte im höheren Dienst

(Höherer Dienst, geordnet nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, einschließlich Wahlbeamte, Beurlaubte und Beschäftigte in Altersteilzeit)

BesGr. / EntgeltGr.	Gesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			davon zum Stichtag beurlaubt		
	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %
B 4	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
A 16	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Beamte insgesamt</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
EG 14	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 13	-	1	100,0	-	1	100,0	-	-	-	-	-	-
davon befr. beschäftigt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Tarifl. Be- schäftigte insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Gesamt</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>12,5</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>12,5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### 3.2.1.2 Beschäftigte im gehobenen Dienst

(Gehobener Dienst, geordnet nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, einschließlich Beurlaubte und Beschäftigte in Altersteilzeit)

BesGr. / EntgeltGr.	Gesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			davon zum Stichtag beurlaubt		
	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 12	4	-	-	3	-	-	1	-	-	-	-	-
A 11	2	3	60,0	2	2	50,0	-	1	100,0	-	-	-
A 10	-	5	100,0	-	3	100,0	-	2	100,0	-	-	-
A 9	-	2	100,0	-	2	100,0	-	-	-	-	-	-
in Ausbildung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Beamte insgesamt</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>62,5</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>58,33</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>75</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
EG 12	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 11	6	2	25,0	5	2	28,6	1	-	-	-	-	-
EG 10	8	2	20,0	7	1	12,5	1	1	50,0	-	-	-
EG 9	4	8	66,7	4	4	50,0	-	4	100,0	-	-	-
S 17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S 15	-	2	100,0	-	2	100,0	-	-	-	-	-	-
S 14	1	5	83,3	1	1	50,0	-	4	100,0	-	-	-
S 13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S 11; S11a/ü	-	2	100,0	-	-	-	-	2	100,0	-	-	-
davon befr. beschäftigt	-	1	100,0	-	1	100,0	-	1	100,0	-	-	-
in Ausbildung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Tarifl. Be- schäftigte insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>51,2</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>35,7</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>84,6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Gesamt</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>54,4</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>42,5</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>82,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 3.2.1.3 Beschäftigte im mittleren Dienst

(Mittlerer Dienst, geordnet nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, einschließlich Beurlaubte und Beschäftigte in Altersteilzeit)

BesGr. / EntgeltGr.	Gesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			davon zum Stichtag beurlaubt		
	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %
A 9	-	3	100,0	-	2	100,0	-	1	100,0	-	-	-
A 8	2	1	33,3	2	-	-	-	1	100,0	-	-	-
in Ausbildung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Beamte insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>66,7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>50,0</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,0</b>
EG 8	4	9	69,2	4	8	66,7	-	1	100,0	-	1	100,0
EG 7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 6	14	16	53,3	14	10	41,7	-	6	100,0	-	1	100,0
EG 5	-	11	100,0	-	3	100,0	-	8	100,0	-	-	-
EG 4	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 2ü	-	1	100,0	-	-	-	-	1	100,0	-	-	-
EG 1	2	-	0,0	-	-	-	2	-	-	-	-	-
S 6	-	23	100,0	-	9	100,0	-	14	100,0	-	1	100,0
S 3	-	7	100,0	-	1	100,0	-	6	100,0	-	-	-
davon befr. beschäftigt	1	10	90,9	-	7	100,0	1	3	75,0	-	-	-
in Ausbildung	-	5	100,0	-	5	100,0	-	-	-	-	-	-
<b>Tarifl. Be- schäftigte insgesamt</b>	<b>21</b>	<b>72</b>	<b>77,4</b>	<b>19</b>	<b>36</b>	<b>65,5</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>94,7</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>
<b>Gesamt</b>	<b>23</b>	<b>76</b>	<b>76,8</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>64,4</b>	<b>2</b>	<b>38</b>	<b>95,0</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>

### 3.2.2 Beförderungen und Höhergruppierungen nach Laufbahnen Erfassungszeitraum von Januar 2013 bis Dezember 2014

#### 3.2.2.1 Höherer Dienst

Erfasst wurden Beamte und Beschäftigte (einschließlich Beurlaubte), die innerhalb des höheren Dienstes oder in den höheren Dienst befördert bzw. höhergruppiert wurden.

Besoldungs- / Entgeltgruppen	Beschäftigte				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt			
	insge- samt	Männer	Frauen	Frauen in %	insge- samt	Männer	Frauen	Frauen in %	insge- samt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 16	1	1	-	0,0	1	1	-	0,0	-	-	-	-
A 15	1	1	-	0,0	1	1	-	0,0	-	-	-	-
A 14	2	2	-	0,0	2	2	-	0,0	-	-	-	-
A 13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Beamte insgesamt</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
EG 14	1	1	-	0,0	1	1	-	0,0	-	-	-	-
EG 13	1	-	1	100,0	1	-	1	100,0	-	-	-	-
<b>Tariflich Be- schäftigte insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>16,7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>16,7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 3.2.2.2 Gehobener Dienst

Erfasst wurden Beamte und Beschäftigte (einschließlich Beurlaubte), die innerhalb des gehobenen Dienstes oder in den gehobenen Dienst befördert bzw. höhergruppiert wurden.

Besoldungs- / Entgeltgruppen	Beschäftigte				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt			
	insge- samt	Männer	Frauen	Frauen in %	insge- samt	Männer	Frauen	Frauen in %	insge- samt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 11	1	-	1	100,0	1	-	1	100,0	-	-	-	-
A 10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Beamte insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
EG 12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 9	1	-	1	100,0	1	-	1	100,0	-	-	-	-
S 17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S 15	1	-	1	100,0	1	-	1	100,0	-	-	-	-
S 14	2	1	1	50,0	2	1	1	50,0	-	-	-	-
S 13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S 11, S 11a/ü	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Tariflich Beschäftigte insgesamt</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>75,0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>75,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>80,0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>80,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>

### 3.2.2.3 Mittlerer Dienst

Erfasst wurden Beamte und Beschäftigte (einschließlich Beurlaubte), die innerhalb des mittleren Dienstes befördert bzw. höhergruppiert wurden.

Besoldungs- / Entgeltgruppen	Beschäftigte				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>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>
EG 8	1	-	1	100,0	1	-	1	100,0	-	-	-	-
EG 7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S 6	3	-	3	100,0	-	-	-	-	3	-	3	100,0
S 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Tariflich Beschäftigte insgesamt</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>



### 3.2.3 Fortbildungen nach Fachbereichen und Frauenanteilen

Das der nachfolgenden Auswertung zugrunde liegende Zahlenmaterial basiert auf einer internen Auswertung der im Kalenderjahr 2014 von den einzelnen Fachbereichen und Fachabteilungen verbuchten Aufwendungen der Aus- und Fortbildung.

<b>Vergleich Gesamtbeschäftigte/Teilnehmende nach Arbeitszeit</b>																
	<b>Tariflich Beschäftigte</b>								<b>Beamtinnen/Beamte</b>							
	<b>Gesamt</b>				<b>Anzahl der besuchten Fortbildungsveranstaltungen</b>				<b>Gesamt</b>				<b>Anzahl der besuchten Fortbildungsveranstaltungen</b>			
			davon				davon				davon				davon	
	TZ	VZ	TZ-Frauen	VZ-Frauen	TZ	VZ	TZ-Frauen	VZ-Frauen	TZ	VZ	TZ-Frauen	VZ-Frauen	TZ	VZ	TZ-Frauen	VZ-Frauen
<b>2014</b>																
FB 1, VV	2	4	2	2	1	1	1	0	0	5	0	1	0	3	0	0
FB 2	33	29	33	24	14	7	14	5	0	4	0	1	0	2	0	1
FB 3	10	11	7	5	5	15	5	7	2	4	2	1	2	2	2	2
FB 4	2	10	2	0	0	4	0	0	2	4	2	3	1	3	1	3
FB 5	2	6	2	5	4	8	4	5	1	4	1	1	0	6	0	5
FB 6	1	18	1	5	0	7	0	5	0	2	0	1	0	4	0	1
RPA	0	2	0	1	0	3	0	2	0	1	0	1	0	2	0	2
<b>Gesamt</b>	<b>50</b>	<b>80</b>	<b>47</b>	<b>42</b>	<b>24</b>	<b>45</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>14</b>

### 3.2.4 Beurteilungen im Rahmen der Leistungsorientierten Bezahlung (LOB)

Die leistungsorientierte Bezahlung, wie tariflich gefordert, wurde in der Stadtverwaltung Rösrath mit dem Jahr 2007 eingeführt. Am 24.06.2008 sind durch Änderung der bestehenden Dienstvereinbarung die Gleichstellungsbeauftragte, die Beschäftigten in den Schulsekretariaten, die Reinigungskräfte und die Beschäftigten im Schwimmbadbereich von der Zahlung leistungsorientierter Entgelte ausgenommen worden. Sie erhalten eine jährliche Einmalzahlung. Diese Regelung wurde für den Beurteilungszeitraum 2013/2014 aufgehoben. Dargestellt wird nachstehend die Anzahl der vergebenen Spitzennoten\* der Beurteilungszeiträume 2010/2011 bis 2013/2014 im Vergleich mit der Anzahl der erfolgten Beurteilungen. Die Auszubildenden der Stadtverwaltung Rösrath sind nicht zu beurteilen und daher nicht erfasst. Im Beurteilungszeitraum 2013/2014 erfolgte keine LOB-Zahlung an die Beschäftigtengruppe der Beamten.

Laufbahn / Entgeltgruppen	Anzahl der Beurteilungen / Anzahl der vergebenen Spitzennoten*															
	Vollzeitbeschäftigte								Teilzeitbeschäftigte							
	Frauen				Männer				Frauen				Männer			
	2010/ 2011	2011/ 2012	2012/ 2013	2013/ 2014	2010/ 2011	2011/ 2012	2012/ 2013	2013/ 2014	2010/ 2011	2011/ 2012	2012/ 2013	2013/ 2014	2010/ 2011	2011/ 2012	2012/ 2013	2013/ 2014
Höherer Dienst	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	3/3	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	1/1	1/1	0/0	0/0
Gehobener Dienst	1/0	0/0	3/3	0/0	9/5	6/6	6/6	0/0	3/1	3/1	2/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
Mittlerer Dienst	0/0	1/0	1/0	0/0	2/0	2/0	1/0	0/0	2/0	2/0	2/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
<b>Beamte insgesamt</b>	<b>1/0</b>	<b>1/0</b>	<b>4/3</b>	<b>0/0</b>	<b>11/5</b>	<b>8/6</b>	<b>10/9</b>	<b>0/0</b>	<b>5/1</b>	<b>5/1</b>	<b>4/0</b>	<b>0/0</b>	<b>1/1</b>	<b>1/1</b>	<b>0/0</b>	<b>0/0</b>
EG 13 – EG 15	0/0	0/0	0/0	1/1	0/0	1/1	0/0	1/1	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
EG 9 – EG 12	4/2	5/3	5/5	8/6	14/4	14/3	13/4	19/4	6/6	14/6	7/5	8/7	1/0	0/0	0/0	0/0
EG 1 – EG 8	16/10	10/7	14/7	11/5	10/7	10/7	11/8	13/5	26/11	28/11	21/7	28/14	0/0	1/0	0/0	0/0
<b>Tariflich Be- schäftigte insgesamt</b>	<b>20/12</b>	<b>15/10</b>	<b>19/12</b>	<b>20/12</b>	<b>24/11</b>	<b>25/11</b>	<b>24/12</b>	<b>33/10</b>	<b>32/17</b>	<b>42/17</b>	<b>28/12</b>	<b>36/21</b>	<b>1/0</b>	<b>1/0</b>	<b>0/0</b>	<b>0/0</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>21/12</b>	<b>16/10</b>	<b>23/15</b>	<b>20/12</b>	<b>35/16</b>	<b>33/17</b>	<b>34/21</b>	<b>33/10</b>	<b>37/18</b>	<b>47/18</b>	<b>32/12</b>	<b>36/21</b>	<b>2/1</b>	<b>2/1</b>	<b>0/0</b>	<b>0/0</b>

\* $\geq$  23 Punkte bei max. 30 Punkte

### 3.3 Personalentwicklung

#### 3.3.1 Abschätzung neu zu besetzender und wegfallender Stellen

Besoldungs- / Entgeltgruppen	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		
	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	
A 14 / EG 15																					
A 14 / EG 14																					
A 13 / EG 14		1											1	1			2	2			
A 13 / EG 13																					
<b>höherer Dienst insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
A 13 / EG 12																	1	1			
A 12 / EG 12	1	1						1													
A 12 / EG 11											1	1					1	1	1	1	
A 11 / EG 11		1																			
A 11 / EG 10			1	1					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
A 10 / EG 10									1	1											
A 9 / EG 10		1	1	2	1	1															
A 9 / EG 9															2	2	1	1	6	6	
<b>gehobener Dienst insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	
A 9																					
A 8 / EG 8							3	3											2	2	
EG 7																					
A 7 / EG 6	1	1	1	1	3	3			3	3									2	2	
A 6 / EG 5	1	1							3	3					1	1					
EG 4																					
EG 3																					
EG 2, 2ü										1											
<b>mittlerer Dienst insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	

+ = freierwerdende, wieder zu besetzende oder auch neue Stellen      - = Stellen, die wegfallen

**Anmerkung:**

Die vorliegende Personalbedarfsberechnung der Stadtverwaltung Rösrath basiert in großen Teilen auf den, dem Hauptausschuss in seinen Sitzungen am 04.05.2009 und am 05.11.2012 vorgestellten Vorlagen zur demografischen Entwicklung. Diese Vorlagen enden in ihrer Berechnung mit dem Kalenderjahr 2018. Für die Folgejahre wurde anhand der Altersstruktur eine Einschätzung vorgenommen.

## **4. Analyse der Beschäftigtenstruktur und unsere Handlungsweise**

### **4.1 Führungspositionen**

#### **4.1.1 Betrachtung der Struktur**

Führungspositionen in den Besoldungsgruppen A 13 und höher sowie in den Entgeltgruppen 13 und 14, d.h. im Bereich der Fachbereichs- und Amtsleitungen, sind überwiegend durch männliche Beschäftigte besetzt. Wie bereits in den Vorjahren, aber auch weiterhin, bemüht sich die Stadt Rösrath Führungspositionen bevorzugt an Frauen zu vergeben, wenn die Qualifikations- und Eignungsmerkmale erfüllt sind.

#### **4.1.2 Was ist zu tun?**

Bei gleicher Qualifizierung und Eignung sollen zukünftig Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben möglichst durch Frauen besetzt werden. Wieder oder neu zu besetzende Stellen auf dieser Ebene sollen mindestens 1x intern und / oder extern ausgeschrieben werden.

Die Stadt Rösrath strebt an im Bereich der Führungskräfte (höherer Dienst) die bislang erreichte Frauenquote von 12,5 % bis zum Ende des Kalenderjahres 2018 weiter auszubauen. Perspektivisch soll in den Folgejahren diese Quote stetig erhöht werden. Wunschziel und erstrebenswert ist eine Beschäftigtenquote von 50%.

Sollten sich Bedingungen abzeichnen, die die Umsetzung dieses Ziels verhindern, wird die Stadt Rösrath aktiv Maßnahmen ergreifen, die mindestens das Absinken der bis dahin erreichten Frauenquote verhindern.

## **4.2 Beschäftigungsstruktur**

### **4.2.1 Betrachtung der Struktur**

Die Beschäftigungsstruktur im gehobenen Dienst weist bereits einen Frauenanteil von 54,4 % auf und erfüllt somit die Ausgeglichenheit. Aufgrund der Altersstruktur ist die Quote im Vergleich zum vorherigen Erfassungszeitraum geringfügig gesunken.

Im mittleren Dienst ist der Anteil an Frauen mit 76,8 % (Ergebnis aus dem letzten Frauenförderplan > Anteil 82,6%) ebenfalls geringfügig gesunken.

Insgesamt beträgt der Anteil von Frauen bezogen auf alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Rösrath rd. 65,9 %.

### **4.2.2 Was ist zu tun?**

Der aufgezeigten Entwicklung im gehobenen Dienst, wird die Stadt Rösrath besondere Aufmerksamkeit widmen, damit es möglichst ab dem Jahre 2017/2018 nicht zu einem konkreten Handlungsbedarf kommt. Daher wurde bereits sechs weiblichen Beschäftigten die Teilnahme am Angestelltenlehrgang II ermöglicht.

Für Besoldungs- und Entgeltgruppen bei der Wahrnehmung von Führungsfunktionen wird auf Ziff. 4.1.1 verwiesen.

Damit in der frühkindlichen Erziehung beide Geschlechter vertreten sind und moderne Rollenverständnisse vermittelt werden können, wirbt die Stadt Rösrath aktiv für die Besetzung von frei werdenden Stellen im Bereich der Kindertagesstätten im mittleren Dienst durch Männer.

## **4.3 Höhergruppierungen / Beförderungen**

### **4.3.1 Betrachtung der Struktur**

Im Zeitraum von 2 Jahren (Januar 2013 bis Dezember 2014) betrug der Anteil von höhergruppierten Frauen im gehobenen Dienst 80 % und im mittleren Dienst sogar 100 %.

Hierbei ist allerdings anzumerken, dass aufgrund der haushaltsrechtlichen Beförderungssperren und der Beschäftigtenstruktur die Anzahl der Höhergruppierungen und Beförderungen auf einem sehr niedrigen Niveau erfolgten.

Positiv anzumerken ist daher, dass auch eine Beamtin befördert wurde. Im Beamtenbereich wirken sich haushaltsrechtliche Beförderungssperren sowohl auf die weiblichen wie auch auf die männlichen Bediensteten aus.

#### **4.3.2 Was ist zu tun?**

Die Stadt Rösrath legt auch künftig ein besonderes Augenmerk auf die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten und strebt bei Höhergruppierungen und Beförderungen leistungs- und aufgabenorientiert einen Anteil entsprechend des Gesamtbeschäftigungsverhältnisses an.

### **4.4 Ausbildung**

#### **4.4.1 Betrachtung der Struktur**

Wie in einer Personalbedarfsberechnung dargestellt, scheiden unter Zugrundelegung des Renten- bzw. Pensionseintritts mit Vollendung des 65. Lebensjahres bis zum Jahre 2023 insgesamt 54 Beschäftigte der Stadtverwaltung Rösrath aus dem aktiven Dienst aus. Hier wirkt sich die Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Rösrath besonders aus. Die Geburtsjahrgänge 1955 bis 1958 führen hierbei ab dem Kalenderjahr 2019 zu erheblichen Abgängen.

Dieser Verlust der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich des vorhandenen Fachwissens kann zum anderen durch die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze aufgefangen werden. Unter Berücksichtigung der derzeitigen Haushaltslage und die damit verbundenen haushaltsrechtlichen Einschränkungen, ist nur eine begrenzte Aufstockung der Ausbildungskapazitäten möglich.

#### **4.4.2 Was ist zu tun?**

Die Stadt Rösrath hat das Ziel bis zum Jahr 2017 mindestens 6 geeignete Auszubildende einzustellen, die nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss perspektivisch für die Übernahme von Aufgaben und Verantwortungen qualifiziert werden.

Die Umstellung der Ausbildung für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst (Diplom-Verwaltungswirtin / Diplom-Verwaltungswirt) stellt eine besondere Herausforderung dar. Im Rahmen der „Bachelor-Ausbildung“ werden besondere Anforderungen an die Ausbilder und Prüfer gestellt. Diese Anforderungen kann die Stadt Rösrath nur in einem begrenzten Umfang erfüllen. Hier bedarf es einer zielgerichteten, regionalen Lösung.

Dennoch verpflichtet sich die Stadt Rösrath freiwillig, bevorzugt Frauen auf freie Stellen in diesem Ausbildungsgang einzustellen, um der absehbaren Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen entgegenzuwirken.

Auch setzt sich die Stadt Rösrath vermehrt dafür ein, im Ruhestand befindliche Beschäftigte als MentorInnen für BerufsanfängerInnen und Wiedereinsteigende zu gewinnen, um langjährig erworbenes Fachwissen weiterzugeben. Hierzu wird die Stadt Rösrath ein Mentoring-Konzept entwickeln, dass dem Rat im Jahr 2017 vorgelegt werden soll, damit möglichst bei der nächsten Fortschreibung des Frauenförderplans bereits erste Erfahrungswerte einfließen können.

## **4.5 Fortbildung**

### **4.5.1 Betrachtung der Struktur**

Im Kalenderjahr 2014 haben die Beschäftigten der Stadt Rösrath (tariflich Beschäftigte und Beamte) an insgesamt 94 Fortbildungsveranstaltungen\* teilgenommen. Hierbei wurden 65 Fortbildungsveranstaltungen von Frauen besucht. Männer besuchten 29 Fortbildungsveranstaltungen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 69,1 % aller Teilnehmenden an Fortbildungsmaßnahmen bei der Stadtverwaltung Rösrath.

Allerdings ist erkennbar, dass die allgemeine Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen rückläufig ist. Dies ist sicherlich in Teilen der allgemeinen Haushaltsslage und den damit verbundenen haushaltsrechtlichen Einschränkungen geschuldet.

Im Jahre 2009 wurden noch insgesamt 124 Fortbildungsveranstaltungen besucht. D.h. bezogen auf die Mitarbeiterzahl ergibt sich ein rechnerischer durchschnittlicher Besuch von 0,64 Seminaren pro Jahr und Mitarbeiter. Im Jahre 2014 wurden nur noch 94 Seminare besucht. Hier ergibt sich ein rechnerischer durchschnittlicher Besuch von 0,53 Seminaren pro Jahr und Mitarbeiter.

\* Die Auswertung bezieht sich auf die Anzahl der Seminarbesuche

Im Einzelnen ist daher zu berücksichtigen, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch mehrfach Seminar besucht haben und daher mehrfach erfasst wurden.



## **4.5.2 Was ist zu tun?**

Die Stadt Rösrath ist bestrebt - trotz angespannter Haushaltslage – auch weiterhin allen Beschäftigten die Teilnahme an Fortbildungen in einem vertretbaren Rahmen zu ermöglichen. Außerdem setzt sich die Stadt dafür ein, neben fachspezifischen Schulungen möglichst auch jährlich Inhouse-Schulungen anzubieten. Schulungsziel soll hierbei die Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitsorganisation sein.

Auch setzt sich die Stadt Rösrath für eine aktive Wiedereingliederung von Beschäftigten nach Elternurlaub ein und fordert die Beschäftigten auf, die Möglichkeit von zielgerichteten Fortbildungsmaßnahmen während der Elternzeit wahrzunehmen.

Die Bekanntgabe aller Fortbildungsangebote an die Beschäftigten soll durch die Fachbereichsleitungen erfolgen. Zusätzlich soll eruiert werden, inwieweit Teilzeitbeschäftigte bzw. beurlaubte Beschäftigte einen Nachteil hinsichtlich der Information oder Teilnahme an Fortbildungsangeboten haben.

## **4.6 Beurteilungen**

### **4.6.1 Betrachtung der Struktur**

Seit Einführung der leistungsorientierten Bezahlung im Jahre 2007 sind 7 Beurteilungszeiträume (zuletzt 2013/2014) abgeschlossen. Die Erfahrung mit dieser Form der Honorierung ist durchweg gut. Anzumerken bleibt, dass im Beurteilungszeitraum 2009/2010 und 2013/2014 für den Beschäftigtenbereich der Beamten keine leistungsorientierte Beurteilung erfolgte. Zudem wurden sowohl im Beurteilungszeitraum 2012/2013 als auch im Beurteilungszeitraum 2013/2014 Änderungen an der Dienstvereinbarung zur Gewährung der leistungsorientierten Bezahlung vorgenommen. Daher lag auch nur der Beurteilungszeitraum 2011/2012 im Fokus einer gesonderten Betrachtung.

Im Zeitraum 2011/2012 sind insgesamt 98 Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter der Stadtverwaltung Rösrath beurteilt worden. In 46 Fällen (=46,9 %) sind Spitzennoten vergeben worden. Der Anteil an Frauen bei der Vergabe von Spitzennoten betrug 60,9 %. Vergleicht man dieses Ergebnis mit dem Beurteilungszeitraum 2006/2007 mit einem Anteil von 61,7 %, so ergibt sich nur eine geringfügige Veränderung.

#### **4.6.2 Was ist zu tun?**

Der hohe Anteil an Spitzennoten spiegelt den engagierten und motivierten Einsatz dieser Beschäftigten wieder. Die Stadt Rösrath erkennt „Motivation“ als einen Hauptfaktor der Arbeitszufriedenheit an.

#### **4.7. Zusammenfassung**

Die vorangegangene Betrachtung macht deutlich, dass sich die Stadt Rösrath seit Jahren bereits auf einem guten Weg befindet. Der Schwerpunkt liegt in der Herausforderung im Umgang mit der Altersstruktur der Beschäftigten.

Nur gemeinsam, d.h. sowohl Rat und Verwaltungsführung als auch die Interessensvertretung der Beschäftigten können dafür sorgen, dass frühzeitig Weichen gestellt werden, um Fachkräfte dauerhaft an die Stadt zu binden und um neue Fachkräfte auf einem schrumpfenden Fachkräftemarkt zu gewinnen.

Daher muss die Beschäftigungssicherung nach Elternzeit oder Sonderurlaub selbstverständlich werden bzw. sein. Zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten setzt sich die Stadt Rösrath für eine aktive Wiedereingliederung ein, die es allen Beschäftigten ermöglicht, auch während des Elternurlaubs an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die Stadtverwaltung Rösrath hat ein Personalentwicklungskonzept mit einer Personalbedarfsberechnung bis 2023 erstellt. Es bietet die Chance, Forderungen des Frauenförderplanes umzusetzen. In Kenntnis der Auswirkungen von Haushaltssicherung und knapper werdender Finanzmittel auf die Personalpolitik, bieten sich, insbesondere für die tariflich Beschäftigten, Möglichkeiten auf höher bewertete Stellen und damit in Führungsfunktionen aufzurücken.

Um wirtschaftlichen Aspekten sowie einer weitergehenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerecht werden zu können, sollte auch über alternative Beschäftigungsformen (z.B. Monatsarbeitszeit, Heimarbeitsplätze, Büro- oder Jobsharing) nachgedacht werden. Ein Baustein könnte hierbei die Schaffung von Heimarbeitsplätzen darstellen.

Die weitere Anhebung von Arbeitszeiten bei Teilzeitbeschäftigten könnte eine interessante Alternative zu Neueinstellungen sein, ist allerdings aufgrund vieler vollzeitnaher Beschäftigungen nur eingeschränkt möglich.

Ein weiterer wichtiger Schritt zur Verbesserung der Vereinbarung von Beruf und Familie ist der ab 01. August 2013 geltende Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab einem Jahr. Hier ist die Stadt Rösrath gut aufgestellt. In beiden städtischen Kindertageseinrichtungen erfüllt man die erweiterten Anforderungen. Außerdem unterstützt das Jugendamt Eltern, die für ihre Kinder keinen Kindergartenplatz bekommen haben, durch Angebote alternativer Betreuungsformen. Perspektivisch wäre der Ausbau der Kinderbe-

betreuung in den sogenannten Randzeiten ein anzustrebendes Ziel. Auch Angebote zur kurzfristigen sowohl als zur kurzzeitigen Betreuung von Kindern gilt es weiter zu entwickeln.

Weiterhin wird die immer älter werdende Gesamtbevölkerung neuen Betreuungsformen erfordern. Der Gesetzgeber hat hier bereits mit dem Artikelgesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 Rechnung getragen. Im Sinne dieses Gesetzes wird die Stadt Rösrath pflegende Beschäftigte unterstützen, um Ausfallzeiten zu minimieren.

Bereits seit Jahren reagiert die Stadt Rösrath flexibel auf Anträge zur Änderung der Arbeitsstruktur. So ist es nach der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit zulässig, in Abstimmung mit der/dem Vorgesetzten die Arbeitszeit unterschiedlich auf die Arbeitstage zu verteilen und auch von der 5-Tage-Woche abzuweichen. In Einzelfällen wurde auch ein teilweises Arbeiten zu Hause gestattet.

## **5. Allgemeine Maßnahmen auf der Steuerungsebene**

### **5.1. allgemeine Personalpolitik**

- Das Personalentwicklungskonzept beachtet und berücksichtigt die berufliche Förderung von Frauen in besonderer Weise. Aufgrund der Altersstruktur und des daraus resultierenden Personalbedarfs in den nächsten 10 Jahren, werden die – im Jahr 2010 begonnenen - perspektivischen Gespräche von der Gleichstellungsbeauftragten mit allen weiblichen Beschäftigten alle drei Jahre fortgeführt. Die Auswertung der Gespräche sowie die Überprüfung der Entwicklung werden der Verwaltungsführung vorgestellt. Die Stadt Rösrath fördert nach ihren Möglichkeiten daraus resultierende Maßnahmen.
- Führungskräfte identifizieren und qualifizieren gezielt geeigneten weiblichen Führungskräftenachwuchs z.B durch Mentoren Projekte. Hierzu wird die Stadt Rösrath ein Mentoring-Konzept entwickeln, dass dem Rat im Jahr 2017 vorgelegt werden soll, damit möglichst bei der nächsten Fortschreibung des Frauenförderplans bereits erste Erfahrungswerte einfließen können. Umorganisationen (zum Beispiel aufgrund von Altersfluktuationen) werden für die gezielte Frauenförderung in Führungspositionen genutzt.
- Ziel der Beschäftigtenpolitik ist die paritätische Geschlechterverteilung in den jeweiligen Gehalts- und Entgeltgruppen sowie in den einzelnen Tätigkeitsbereichen. Daher bemüht sich die Stadt Rösrath in großem Maße, frei werdende Stellen im Bereich der Kindertagesstätten im mittleren Dienst durch Männer zu besetzen.
- In unterrepräsentierten Bereichen werden weiterhin Frauen bei Einstellungen, Umsetzungen, Höhergruppierungen und Beförderungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt. Zu besetzende Stellen werden grundsätzlich mindestens 1x intern und /oder extern ausgeschrieben.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden, wie seit langem, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
- Stadtrat und Verwaltungsvorstand unterstützen auch weiterhin die Anwendung familiengerechter Arbeitszeitmodelle.

- Auf eine dienstliche Beurteilung - aus Anlass von Höhergruppierungen oder Beförderungen - wirken sich Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nicht nachteilig aus.
- Bei Beantragung von Teilzeitbeschäftigung werden die Beschäftigten auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit im Hinblick auf beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Auswirkungen hingewiesen.
- Konstruktive Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung werden nach Möglichkeit umgesetzt.

Obwohl die Einschränkungen durch die Haushaltssicherung erhebliche Auswirkungen auf die künftige Personalpolitik haben, werden der Bürgermeister und der Verwaltungsvorstand sich weiterhin dafür einsetzen, den Beschäftigten ihre Arbeitsplätze zu sichern und durch flankierende Maßnahmen das Arbeiten bei der Stadtverwaltung Rösrath weiterhin attraktiv zu gestalten.

## **5.2 Stellenausschreibungen**

Die Vorschriften aus § 8 LGG werden bei allen Stellenausschreibungen beachtet.

Der Ausschreibungstext wird geschlechtsneutral gehalten. Findet sich keine neutrale Sprachform, ist sowohl die männliche als auch die weibliche ausgeschriebene Form zu verwenden, es sei denn, ein Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Hierfür ist eine schriftliche Begründung notwendig, die aktenkundig gemacht wird.

Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes bzw. des zu übertragenden Amtes zu orientieren (§ 8 Abs. 5 LGG).

Es wird darauf hingewiesen, 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. Dieser Passus entfällt ausschließlich bei Ausschreibungen für Wahlbeamtenstellen sowie für Stellen im mittleren Dienst in Kindertagesstätten. Für die letztgenannten Stellen wird der Passus analog für Männer ausgeschrieben.

Der Text jeder Stellenausschreibung wird vor der Veröffentlichung frühzeitig der Gleichstellungsbeauftragten bekannt gegeben, so dass sie noch die Möglichkeit der Stellungnahme hat.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die zu besetzenden Stellen zuerst intern ausgeschrieben. Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, wird die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

Alle Stellenausschreibungen werden grundsätzlich intern so rechtzeitig ausgeschrieben, dass alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, sich auf diese zu bewerben.

Beurlaubten Beschäftigten werden weiterhin interne Ausschreibungen rechtzeitig zur Kenntnisnahme gegeben.

Alle Beschäftigten mit Personalverantwortung sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation zu Bewerbungen auf höherwertige Stellen zu motivieren und zu unterstützen.

## **5.3 Stellenbesetzungen**

### **5.3.1 Bewerbungsverfahren**

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen, ebenso in die vorläufige Bewerberinnen- / Bewerberauswahl zum Vorstellungsgespräch

### **5.3.2 Auswahlkommission**

Auswahlkommissionen für Vorstellungsgespräche sollten möglichst zur Hälfte mit Frauen besetzt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Auswahlkommission.

### **5.3.3 Vorstellungsgespräch**

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen möglichst ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen.

Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig und werden selbstredend nicht gestellt.

#### **5.3.4 Auswahlkriterien**

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich.

Erfahrungen aus der Familienarbeit können als Erwerb von Schlüsselqualifikationen, z.B. soziale Kompetenz, Teamfähigkeit, Kompromissfähigkeit, Flexibilität und Organisationsgeschick, betrachtet werden, soweit sie für die zu übertragende Tätigkeit bzw. für das zu übertragende Amt von Bedeutung sind.

Vorausgegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, wirken sich auf die Beurteilung der Eignung der Person nicht aus und werden nicht nachteilig berücksichtigt.

Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und/oder die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen stellen unter Beachtung des § 10 Abs. 2 LGG keine Auswahlkriterien dar.

#### **5.3.5 Einstellungen**

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie weiterhin bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, so lange bevorzugt eingestellt, bis die Unterrepräsentanz abgebaut ist.

Bei Einstellungen im Beamtenbereich ist der Frauenanteil in der jeweiligen Laufbahn maßgebliche Bezugsgröße, um die Unterrepräsentanz festzustellen. Zur Laufbahn zählen alle Ämter derselben Fachrichtung, die eine gleiche Vorbildung und Ausbildung voraussetzen sowie der Vorbereitungsdienst und die Probezeit, z.B. allgemeiner gehobener Verwaltungsdienst. Organisatorische, notwendig werdende Maßnahmen stehen der Einstellung einer Frau nicht entgegen.

## **5.4 Ausbildung**

Die Stadt Rösrath bildet bedarfsgerichtet aus und schreibt Ausbildungsplätze grundsätzlich öffentlich aus. Die Auszubildenden werden nach Möglichkeit, nach erfolgreich bestandem Ausbildungsabschluss, übernommen und bei Eignung perspektivisch für die Übernahme von verantwortungsvollen Aufgaben qualifiziert.

Für die besonderen Herausforderungen einer „Bachelor-Ausbildung“ strebt die Stadt eine kreisweite Lösung an.

## **5.5 Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen**

### **5.5.1 Übertragung höherwertiger Tätigkeiten mit hieraus folgender Höhergruppierung**

Die Fachbereichs- und Amtsleitungen motivieren die weiblichen Beschäftigten in besonderer Weise, höherwertige Tätigkeiten zu übernehmen. Außerdem werden regelmäßig, spätestens alle drei Jahre, Entwicklungsgespräche geführt und die Ergebnisse dokumentiert. Die Stadt Rösrath legt ein besonderes Augenmerk auf die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten und strebt eine anteilige Berücksichtigung entsprechend des Gesamtbeschäftigungsverhältnisses an.

Sind höherwertige Tätigkeiten zu übertragen, die eine Höhergruppierung nach sich ziehen, wird geprüft, ob diese vorrangig an weibliche Beschäftigte vergeben werden können, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind.

### **5.5.2 Beförderungen**

Für Beförderungen gilt § 20 Abs.6 des Landesbeamtengesetzes (LBG):

*„(...) Soweit im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde im jeweiligen Beförderungsamt 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; (...)“*



## 5.6 Fortbildung

Die Stadt bietet auch weiterhin allen Beschäftigten Weiterbildungsmöglichkeiten an. Besonders aber ist eine Erhöhung des Weiterbildungsanteils der Teilzeitbeschäftigten gewünscht. Auch setzt sich die Stadt Rösrath für eine aktive Wiedereingliederung von Beschäftigten nach Elternurlaub ein.

Falls dies organisatorisch möglich ist, sollen Fortbildungen so organisiert und zur Kenntnis gegeben werden, dass eine Teilnahme auch bei notwendiger Kinderbetreuung, Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen, Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung möglich ist.

Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Insbesondere bei Weiterqualifikationen, wie Angestelltenlehrgänge I und II, Aufstiegslehrgänge oder Ausbildung im gewerblichen Bereich etc., werden weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend dem Anteil an den Bewerbungen für diese Maßnahmen zugelassen, wenn die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Vorgesetzte sollen die Fortbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen unterstützen. Bei Bedarf sind die weiblichen Beschäftigten besonders zu motivieren.

In das Fortbildungsangebot werden regelmäßig Themen zur Gleichstellung und zum Schutz vor sexueller Belästigung aufgenommen. Das gilt insbesondere für Beschäftigte mit Leitungsfunktion und Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen. Die Teilnahme wird in den Beurteilungsgesprächen positiv berücksichtigt und bewertet.

## 5.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Ein- und Durchführung von besonderen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird von der Stadtverwaltung Rösrath bereits seit langem flexibel und individuell unterstützt. Hierbei wird in der Zukunft neben der Betreuung minderjähriger Kinder auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehörige eine besondere Anforderung darstellen.

Die Durchführung flexibler Arbeitszeitmodelle wird individuell geprüft und sofern keine zwingende dienstliche Belange entgegenstehen, umgesetzt.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei der Stadtverwaltung Rösrath bereits seit mehreren Jahren individuell gefördert, indem den Beschäftigten Beurlaubung, vorübergehende Arbeitszeitreduzierung oder flexible Gestaltung der Arbeitszeit auch außerhalb der Arbeits- und Gleitzeitvereinbarung in Abstimmung mit der/dem Vorgesetzten gewährt wird. Darüber hinaus wird in der Stadt über alternative Beschäftigungsformen nachgedacht.

Alle Beschäftigten sind regelmäßig über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen der Freistellung, Reduzierung der Arbeitszeiten, flexible Gestaltung der Arbeitszeiten sowie persönliche, finanzielle und berufliche Konsequenzen zu informieren.

Durch Reduzierung von Arbeitszeit entstandene Stellenreste sind vorrangig Beschäftigten anzubieten, die beurlaubt oder in Sonderurlaub sind. Dies gilt ebenso bei Krankheits- und Urlaubsvertretungen. Damit soll diesen Beschäftigten der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert werden.

Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Erziehungsurlaub oder Beurlaubung soll möglichst nicht zu einer Mehrbelastung der übrigen Beschäftigten führen. Wenn die Möglichkeit besteht, sorgt die Stadt Rösrath rechtzeitig für eine Vertretung.

Veränderungswünsche zum Arbeitsumfeld können den Fachbereichsleitungen, dem Beigeordneten, dem Personalrat oder auch der Gleichstellungsbeauftragten mitgeteilt werden. Diese Wünsche werden erfasst und bei Stellenbesetzungen oder Umsetzungen nach Möglichkeit einbezogen.

## 5.8 Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

### ***Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten!***

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht ist und sich eignet, die Betroffenen als Person herabzuwürdigen, z.B.

- § unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe, wie zum Beispiel aufgedrängte Küsse oder Umarmungen,
- § Einladungen mit eindeutiger Absicht, auch wenn diese nur versteckt erkennbar ist,
- § anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten,
- § das Zeigen pornografischer Darstellungen,
- § das Anbringen pornografischer Darstellungen in den Dienst- und Arbeitsräumen,
- § Kopieren, Anwenden und Nutzen pornografischer und / oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen,
- § Stalking im Sinne der unerwünschten, wiederholten Kontaktaufnahme mit dem Ziel, jemanden näher zu kommen (hartnäckige Nachstellung).

**Um klarzustellen, dass das Verhalten unerwünscht ist, genügt ein Kopfschütteln, eine andere abwehrende Geste oder ein „NEIN“. Und mit NEIN ist auch NEIN gemeint und nicht die verquere Ansicht, dass mein Gegenüber nur schüchtern ist.**

Bei sexueller Belästigung sowohl als Betroffene / Betroffener, wie auch bei Kenntnisnahme sollen, die Gleichstellungsbeauftragte, eine Vorgesetzte / ein Vorgesetzter oder der Personalrat (alle im Nachfolgenden als Vertrauenspersonen benannt) informiert werden. **Da der Schutz der Betroffenen oberste Priorität hat, erfolgt kein Vorgehen ohne das Einverständnis der Leidtragenden. Auch die Weitergabe der Information erfolgt ausschließlich nach einem schriftlichen Einverständnis der Betroffenen.**

**Die Vertrauenspersonen werden den Betroffenen Handlungsempfehlungen und Unterstützungsangebote unterbreiten und ihnen längerfristig beistehen.**

Betroffene unterliegen besonderem Schutz und Fürsorge des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

Hinweise auf eine eventuelle sexuelle Belästigung sind in geeigneter Form zu verfolgen und abzustellen.

## **5.9 Mobbing am Arbeitsplatz**

### ***Nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz, auch ein schwerwiegender, ist Mobbing!***

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem mobbingfreien Arbeitsklima zu leisten und sensibel mit dem Begriff „Mobbing“ umzugehen.

Zu dem Thema sind gezielt Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Rösrath anzubieten. Die Teilnahme ist zu dokumentieren.

Konflikte am Arbeitsplatz werden von den Betroffenen miteinander, ggf. unter Hinzunahme einer Vertrauensperson, im persönlichen Gespräch offen angesprochen und möglichst geklärt, um die Entstehung von Mobbing zu verhindern.

Sollten Fälle von Mobbing bekannt werden, ist eine sofortige Reaktion durch Information an die Vorgesetzte / den Vorgesetzten, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat erforderlich.

Bei Beschäftigten mit Leitungsfunktion ist die regelmäßige Teilnahme an einer Fortbildung zum Thema „Mobbing“ verpflichtend. Dadurch sollen die Beschäftigten sensibilisiert und Führungskräfte befähigt werden, ein mobbingfreies Arbeitsklima zu gewährleisten.

Alle müssen lernen, wann und wie Mobbing entsteht und wie darauf reagiert werden muss!

In regelmäßigen Abständen (mindestens alle 5 Jahre) werden Seminare für Führungskräfte zu diesem Thema angeboten

## **6. Überprüfung, Fortschreibung, ergänzende Maßnahmen**

Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind spätestens nach 2 Jahren ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Diese sind der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat vorzulegen.

Der Frauenförderplan wird in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten ausgeführt.

Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans in Hinblick auf Einstellungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt werden, ist bis zur Erfüllung der Vorgaben bei jeder Einstellung eines Mannes eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig, wenn in dem jeweiligen Bereich Frauen unterrepräsentiert sind.

Nach Ablauf der 3-jährigen Geltungsdauer ist ein Bericht über die Umsetzung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat der Stadt Rösrath gemeinsam mit der Fortschreibung vorzulegen.

Die Stadt Rösrath gibt diesen Frauenförderplan und das LGG NRW im behördeninternen Intranet bekannt. Alle Führungskräfte machen sich mit den Inhalten des Frauenförderplans vertraut. Die Inhalte werden im Rahmen von Dienstbesprechungen mit allen Bediensteten erörtert.

Bei Informationsbedarf steht die Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung.

Der Frauenförderplan wurde in Zusammenarbeit und mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet.

## 7. Schlussbestimmung

### 7.1 Angelegenheiten des Rats und der Ausschüsse sowie deren Auswirkung auf den Frauenförderplan

Durch den Frauenförderplan der Stadtverwaltung Rösrath werden Zuständigkeiten des Rats und der Ausschüsse nicht berührt. Die Zuständigkeiten des Rats und der Ausschüsse ergeben sich aus der Gemeindeordnung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Hauptsatzung der Stadt Rösrath sowie die Zuständigkeits-/Geschäftsordnung des Rats.


### 7.2 Inkrafttreten

Dieser Frauenförderplan tritt am 1. Oktober 2015 in Kraft.

Er ersetzt die 2. Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadt Rösrath gemäß der Beschlussfassung des Stadtrates vom 28.09.2009.

Die Neufassung des Frauenförderplans gilt bis zum Erlass eines neuen Frauenförderplans. Bei Inkrafttreten von gesetzlichen Vorschriften oder tarifvertraglichen Regelungen, womit Gegenstände des Frauenförderplans anders geregelt werden, als sie hierin vereinbart sind, ist die entsprechende Bestimmung des Frauenförderplans ungültig.

Rösrath, den 21.10.2015



Marcus Maria Mombauer  
Bürgermeister

mitzeichnend:



Elke Günzel

Gleichstellungsbeauftragte