
Der Rat der Stadt Wetter (Ruhr)
hat in seiner Sitzung vom 17.12.2009 folgende
3. Fortschreibung des Frauenförderplanes der Stadt Wetter (Ruhr)
beschlossen:

Inhalt

Maßnahmenkatalog

Kapitel	Titel
	Präambel
1	Geltungsbereich
2	Gemeinschaftsaufgabe und Personalentwicklung
3	Stellenausschreibung
4	Stellenbesetzungen
5	Ausbildung
6	Fortbildung
7	Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
8	Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
9	Berichtswesen
10	Gleichstellungsbeauftragte
11	Schlussbestimmungen

Anlagen

Anlage 1-5	Istbestand der Beschäftigten der Stadtverwaltung Wetter (Ruhr)
Anlage 6	Zielquote zur Stellenbesetzung gehobener und höherer Dienst

Maßnahmenkatalog

Präambel

Die Gleichstellung von Frau und Mann im Berufsleben ist noch immer nicht vollständig verwirklicht. Diese Aussage gilt auch für den öffentlichen Dienst, dessen Strukturen eindeutig zeigen, dass die beruflichen Chancen zugunsten von Männern verteilt sind. Die Stadt Wetter (Ruhr) bildet hierbei keine Ausnahme.

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Wetter (Ruhr) zu verwirklichen und die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass der Frauenanteil in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50 v. H. erhöht wird, so dass sie auch in den höheren Besoldungsgruppen und Führungspositionen vertreten sind.

Die Stadtverwaltung Wetter (Ruhr) setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer Aufgabenerfüllung für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen bei.

Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben ohne berufliche Nachteile nachzugehen, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen. Daher ist die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Dienststelle gleichermaßen wahrzunehmen ist. Dies gilt auch für die paritätische Besetzung von Gremien und Arbeitskreisen.

Der Frauenförderplan ist entsprechend der gesetzlichen Regelung fortzuschreiben.

1. Geltungsbereich

Der nachstehende Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Wetter (Ruhr) und ggf. städtische Betriebe bis zum 31.12.2012.

2. Gemeinschaftsaufgabe und Personalentwicklung

2.1 Frauenförderung wird als Gemeinschaftsaufgabe der Stadtverwaltung definiert. Damit verpflichtet sich die Stadtverwaltung zur Wahrnehmung von Frauenförderung bei allen ihren Aufgaben. Die Gemeinschaftsaufgabe zielt darauf ab, die Interessen von Bürgerinnen und Bürgern gleichberechtigt zu berücksichtigen. Die

Gemeinschaftsaufgabe ist fester Bestandteil der Zielplanung aller Bereiche und ein wichtiges Kennzeichen der Qualität städtischen Handelns. Fachbereiche und Stabstellen setzen diese Aufgabe unter Beteiligung des Personalrates eigenständig um. Alle Beschäftigten sind gebeten, bei der Verwirklichung mitzuarbeiten. Insbesondere Führungskräfte tragen in ihrem Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten grundsätzlichen Ziele in einem Zeitraum von drei Jahren realisiert werden und sind hierfür berichtspflichtig. Sie entwickeln in ihrem Bereich Einzelmaßnahmen für die Umsetzung des Frauenförderplans.

- 2.2 Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung. Hierzu gehören auch geschlechtergerechte Personalentwicklungs-, Aus- und Fortbildungskonzepte, Umgang mit Personalpools, frauengerechte Maßnahmen und familien-gerechte Arbeitszeitmodelle.

Bei geplanten Organisationsentwicklungen und beabsichtigten Personalsparmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.

Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen, einschließlich der Übernahme von Führungspositionen, gewährleistet sind.

In Bereichen, die überwiegend oder ausschließlich mit Frauen besetzt sind, werden Anstrengungen unternommen, um dort, wo dies nötig ist, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und – soweit nicht vorhanden – Aufstiegschancen zu eröffnen, z.B. durch die Anreicherung von Arbeitsinhalten durch neue Arbeitsplatz-zuschnitte, falls möglich und sinnvoll.

Bei der Entwicklung von Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch die Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, mit einbezogen werden.

Für alle Stellen, die wegen Mutterschutz / Erziehungsurlaub / Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen nicht oder teilweise nicht besetzt sind, ist gem. § 13 (6) LGG bzw. § 14 (4) LGG unter Ausschöpfung aller haus-haltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Aus-gleich vorzunehmen.

3. Stellenausschreibung

- 3.1 Alle Stellen in Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind, sind grundsätzlich nach § 8 LGG auszuschreiben. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig.

Frauenförderplan der Stadt Wetter (Ruhr)

0.17

- 3.2 Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation, sofern weiterhin eine Unterrepräsentanz besteht, verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.
- 3.3 Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben und hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu orientieren. Neben der fachlichen Kompetenz sind auch soziale Kompetenzen zu berücksichtigen. Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuscheidende Stelle sein kann.
- 3.4 Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen, einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.
- 3.5 Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen allgemeine Gleichbehandlung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

4. Stellenbesetzungen

- 4.1 Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nach Maßgabe des § 7 LGG und unter Beachtung von § 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bevorzugt mit Frauen zu besetzen.
- 4.2 Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden. Zusätzlich dürfen auch zukünftige Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche nicht zu Benachteiligungen führen.
- 4.3 Bei allen Personalmaßnahmen, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine 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- bzw. Vergütungsgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.
- 4.4 Die Gleichstellungsbeauftragte ist über geplante Personalmaßnahmen so frühzeitig zu informieren, dass eine Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

5. Ausbildung

5.1 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung weibliche Auszubildende nach Maßgabe des § 7 LGG und unter Beachtung des AGG bevorzugt einzustellen.

5.2 Ist die Übernahme von Auszubildenden gefährdet, sollen neue Arbeitszeitmodelle (z.B. Teilzeit oder Jobsharing) erprobt werden um eine Übernahme zu ermöglichen.

6. Fortbildung

6.1 Fortbildungsangebote stehen bei der Stadt Wetter (Ruhr) allen Frauen und Männern gleichberechtigt zur Verfügung. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildung nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, wird die Seminarzeit in vollem Umfang als Arbeitszeit anerkannt.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren, um ihnen die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten zu ermöglichen.

Für Beschäftigte in Erziehungsurlaub und Beurlaubung werden Fortbildungsmaßnahmen möglichst vormittags mit dem Ziel angeboten, den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten und zu beschleunigen. Kinderbetreuung wird bei Bedarf angeboten. Die Kosten werden entsprechend § 11 Abs. 3 LGG erstattet.

6.2 In das Fortbildungsangebot von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sind u.a. die Themenstellungen

- Gleichbehandlung/-stellung / Verbot der mittelbaren Diskriminierung,
- Personalentwicklung / Frauenförderung,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz,
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

aufzunehmen.

7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

7.1.1 Die Stadt Wetter (Ruhr) erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern / Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann u.a. durch Beurlaubung, vorübergehende Arbeitszeitreduzierung und flexible Arbeitszeitgestaltung erreicht werden.

Frauenförderplan der Stadt Wetter (Ruhr)

0.17

Durch das Elternzeitgesetz wird die Teilung der Elternzeit zwischen beiden Partnern erleichtert. In diesem Rahmen sollen auch Väter für die stärkere Inanspruchnahme der Elternzeit geworben werden.

- 7.1.2 Alle Beurlaubten bzw. in Elternzeit befindlichen Beschäftigten werden über Möglichkeiten der Freistellung und Beurlaubung und über familienfreundliche Arbeitszeitmodelle informiert.
- 7.1.3 Mit Beschäftigten, die in Elternzeit gehen, mit den Beurlaubten und mit in Elternzeit befindlichen Beschäftigten werden Berufsplanungsgespräche über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung / Elternzeit geführt.
- 7.1.4 Zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollten Arbeitsplätze mit alternierender Telearbeit eingerichtet werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
- 7.1.5 Alle Beurlaubten bzw. in Elternzeit befindlichen Beschäftigten und die Beschäftigten mit einem Telearbeitsplatz werden über ausgeschriebene Stellen und geplante personelle und organisatorische Änderungen informiert.
- 7.1.6 Zum Erhalt und zur Weiterentwicklung ihrer Qualifikation für den Zeitraum der Elternzeit / der Beurlaubung hinaus, informieren Vorgesetzte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über wichtige Veränderungen im Aufgabengebiet und geben ihnen Gelegenheit an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Hierfür sind entsprechende Haushaltsmittel vorzuhalten.
- 7.1.7 Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, anzubieten um so stufenweise einen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unvermeidbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von Müttern und Vätern und pflegenden Angehörigen bei Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen.

Dies gilt für die Elternzeit und ggf. die anschließende Beurlaubung.

7.2 Arbeitszeit - Ermäßigung und Teilzeit

- 7.2.1 Teilzeit im nachfolgenden Sinne ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert.

- 7.2.2 Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.
- 7.2.3 Vor Aufnahme einer Teilzeitarbeit werden die Betroffenen, soweit möglich, über die arbeits-, versorgungsrechtlichen und finanziellen Folgen ihrer Entscheidung und Möglichkeit der Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung informiert.
- 7.2.4 Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach Maßgabe des § 13 (3) LGG zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr zu einer höheren Stundenzahl bzw. zu Vollzeitbeschäftigung, ist dies im Rahmen der bestehenden dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt analog für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde.
- 7.2.5 Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern bzw. von pflegenden Angehörigen vorrangig berücksichtigt, selbst wenn die Kern- bzw. Regelarbeitszeit hiervon berührt werden. Eltern schulpflichtiger Kinder soll die Möglichkeit eingeräumt werden ihre Arbeitszeit an die Schulferien anzupassen.

7.3 Beurlaubung

- 7.3.1 Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung kann bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung befristet werden.
- 7.3.2 Soweit wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, wird auf Wunsch der Beschäftigten die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz bis zu 12 Monate zugesichert. Diese Zusage gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit.

8. Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Auf die vorhandene Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird hingewiesen.

Frauenförderplan der Stadt Wetter (Ruhr)

0.17

Fälle von Mobbing erfordern ebenfalls entsprechende sofortige Maßnahmen seitens der Vorgesetzten bzw. der Dienststellenleitung.

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

9. Berichtswesen

9.1 Für die Umsetzung der Gemeinschaftsaufgabe Gleichstellung von Frau und Mann und Frauenförderung kommt der Berichtspflicht der einzelnen Fachdienste/-bereiche eine erhöhte Bedeutung zu.

9.2 Die Dienststelle erstellt nach Ablauf der Laufzeit des Frauenförderplans im Rahmen der Fortschreibung einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Dieser Bericht ist dem Rat vorzulegen.

Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplanes im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einen Bereich, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung unter Beachtung von § 7 LGG und des AGG durch die Dienststelle notwendig.

Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Diese sind im Bericht darzulegen.

9.3 Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zum Bericht der Dienststellenleitung Stellung und schlägt ggf. geeignete Maßnahmen für die Zukunft vor. Die Stellungnahme ist Bestandteil des Gesamtberichts, der auch den politischen Gremien vorgelegt wird.

10. Gleichstellungsbeauftragte

10.1 Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikels 3 des Grundgesetzes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie der Umsetzung des vorliegenden Frauenförderplanes mit. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Fachdiensten und Fachbereichen bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender bzw. dienststellenbezogener Maßnahmen.

10.2 Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte auf der Steuerungsebene angesiedelt und der Dienststellenleitung direkt unterstellt. Sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches unterrichten.

10.3 Der Gleichstellungsbeauftragten stehen gemäß § 17 u. 18 LGG u.a. folgende Kompetenzen zu:

Beteiligung an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen.

Sie erhält Einsicht in alle Unterlagen, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerber/innen, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze § 84 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über alle gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten zu informieren, so dass ihre Position Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann.

Innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung kann die Gleichstellungsbeauftragte Maßnahmen, die sie für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan hält, gem. § 19 (1) LGG widersprechen. Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

Der Gleichstellungsbeauftragten ist in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches die Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle sowie den Sitzungen des Verwaltungsvorstandes, des Rates und seiner Ausschüsse zu geben. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann den Beschlussvorlagen des Bürgermeisters widersprechen; in diesem Fall hat der Bürgermeister den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

11. Schlussbestimmung

Die dritte Fortschreibung des Frauenförderplans tritt am 01.01.2010 in Kraft.

Istbestand Mittlerer Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Gegenüberstellung 2009 (2006)

Stand:

30.06.2009

Besoldungs- gruppen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)								davon zum Stichtag 30.06.2009 vollzeitbeschäftigt								davon zum Stichtag 30.06.2009 teilzeitbeschäftigt							
	Insg.		Männer		Frauen		Frauen in %		Insg.		Männer		Frauen		Frauen in %		insg.		Männer		Frauen		Frauen in %	
	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006
A 9	2	3	0	1	2	2	100%	67%	2	3	0	1	2	2	100%	67%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
A 8	3	3	0	0	3	3	100%	100%	1	1	0	0	1	1	100%	100%	2	2	0	0	2	2	100%	100%
A 7	2	2	1	1	1	1	50%	50%	2	2	1	1	1	1	50%	50%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
mittlerer Dienst Beamte insg.	7	8	1	2	6	6	86%	75%	5	6	1	2	4	4	80%	67%	2	2	0	0	2	2	100%	100%
8	22	24	3	3	19	19	86%	79%	14	15	2	3	12	12	86%	80%	8	7	1	0	7	7	88%	100%
6	16	23	5	8	11	14	69%	61%	10	13	4	6	6	7	60%	54%	6	9	1	2	5	7	83%	78%
5	13	16	1	4	12	11	92%	69%	3	7	1	3	2	4	67%	57%	10	8	0	1	10	7	100%	88%
3	2	6	1	1	1	3	50%	50%	0	0	0	0	0	0	0%	0%	2	4	1	1	1	3	50%	75%
2	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	1	0	1	0%	0%
mittlerer Dienst Tarifl. Beschäftig- te insg.	53	69	10	16	43	47	81%	68%	27	35	7	12	20	23	74%	66%	26	28	3	5	23	25	88%	89%
mittlerer Dienst insgesamt	60	77	11	18	49	53	82%	69%	32	41	8	14	24	27	75%	66%	28	30	3	5	25	27	89%	90%

Frauenförderplan für die Stadt Wetter (Ruhr)																Gegenüberstellung 2009 (2006)								
Istbestand Gehobener und höherer Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen																Stand: 30.06.2009								
Besoldungsgruppen/ Entgeltgruppen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)								davon zum Stichtag 30.06.2009 vollzeitbeschäftigt								davon zum Stichtag 30.06.2009 teilzeitbeschäftigt							
	Insg.		Männer		Frauen		Frauen in %		Insg.		Männer		Frauen		Frauen in %		insg.		Männer		Frauen		Frauen in %	
	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006
A15	1	1	1	1	0	0	0%	0%	1	1	1	1	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
A14	0	1	0	1	0	0	0%	0%	0	1	0	1	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
A 13	2	1	2	1	0	0	0%	0%	1	1	1	1	0	0	0%	0%	1	0	1	0	0	0	0%	0%
A 12	9	7	8	6	1	1	11%	14%	9	7	8	6	1	1	11%	14%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
A 11	11	13	9	12	2	1	18%	8%	9	11	9	11	0	0	0%	0%	2	2	0	1	2	1	100%	50%
A 10	11	13	2	3	9	10	82%	77%	4	4	2	3	2	1	50%	25%	7	9	0	0	7	9	100%	100%
A 9	4	3	3	2	1	1	25%	33%	3	2	2	1	1	1	33%	50%	1	1	1	1	0	0	0%	0%
Beamtinnen/ Beamte insgesamt	38	39	25	26	13	13	34%	33%	27	27	23	24	4	3	15%	11%	11	12	2	2	9	10	82%	83%
14	1	1	1	1	0	0	0%	0%	1	1	1	1	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
13	4	2	2	2	2	0	50%	0%	3	2	2	2	1	0	33%	0%	1	0	0	0	1	0	100%	0%
12	3	4	1	2	2	2	67%	50%	2	4	1	2	1	2	50%	50%	1	0	0	0	1	0	100%	0%
11	6	5	3	2	3	3	50%	60%	5	4	3	2	2	2	40%	50%	1	1	0	0	1	1	100%	100%
10	11	5	6	5	5	0	45%	0%	9	4	5	4	4	0	44%	0%	2	1	1	1	1	0	50%	0%
9	46	34	19	14	27	15	59%	44%	29	20	16	13	13	7	45%	35%	17	9	3	1	14	8	82%	89%
Tarifl. Beschäftigte insgesamt	71	51	32	26	39	20	55%	39%	49	35	28	24	21	11	43%	31%	22	11	4	2	18	9	82%	82%
gehobener und höherer Dienst insgesamt	109	90	57	52	52	33	48%	37%	76	62	51	48	25	14	33%	23%	33	23	6	4	27	19	82%	83%

Istbestand Reinigungspersonal und Hausmeister nach Entgeltgruppen

Gegenüberstellung 2009 (2006)

Stand:30.06.2009

Entgeltgruppen	Beschäftigte								davon zum Stichtag 30.06.2009 vollzeitbeschäftigt								davon zum Stichtag 30.06.2009 teilzeitbeschäftigt							
	Insg.		Männer		Frauen		Frauen in %		Insg.		Männer		Frauen		Frauen in %		Insg.		Männer		Frauen		Frauen in %	
	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006
4	0	1	0	1	0	0	0%	0%	0	1	0	1	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
2Ü	2	3	0	0	2	3	100%	100%	2	3	0	0	2	3	100%	100%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
2	45	41	1	1	44	40	98%	98%	0	0	0	0	0	0	0%	0%	45	41	1	1	44	40	98%	98%
1	0	3	0	0	0	3	0%	100%	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0	3	0	0	0	3	0%	100%
Reinigungskräfte insgesamt	47	48	1	2	46	46	98%	96%	2	4	0	1	2	3	100%	75%	45	44	1	1	44	43	98%	98%
6	3	4	3	4	0	0	0%	0%	3	4	3	4	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
5	5	5	4	4	1	1	20%	20%	5	5	4	4	1	1	20%	20%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
4	1	0	1	0	0	0	0%	0%	1	0	1	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
3	2	1	1	0	1	1	50%	100%	1	0	1	0	0	0	0%	0%	1	1	0	0	1	1	100%	100%
2	3	2	3	2	0	0	0%	0%	2	2	2	2	0	0	0%	0%	1	0	1	0	0	0	0%	0%
Hausmeister insgesamt	14	12	12	10	2	2	14%	17%	12	11	11	10	1	1	8%	9%	2	1	1	0	1	1	50%	100%
Beschäftigte insgesamt	61	60	13	12	48	48	79%	80%	14	15	11	11	3	4	21%	27%	47	45	2	1	45	44	96%	98%

Istbestand Badpersonal nach Entgeltgruppen

Gegenüberstellung 2009 (2006)

Stand: 30.06.2009

Entgelt- gruppen	Beschäftigte								davon zum Stichtag 30.06.2009 vollzeitbeschäftigt								davon zum Stichtag 30.06.2009 teilzeitbeschäftigt							
	Insg.		Männer		Frauen		Frauen in %		Insg.		Männer		Frauen		Frauen in %		insg.		Männer		Frauen		Frauen in %	
	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006
8	1	1	1	1	0	0	0%	0%	1	1	1	1	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
6	2	2	1	1	1	1	50%	50%	2	2	1	1	1	1	50%	50%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
5	2	2	2	2	0	0	0%	0%	2	2	2	2	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
3	0	1	0	0	0	1	0%	100%	0	1	0	0	0	1	0%	100%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
2	2	0	1	0	1	1	50%	0%	1	0	0	0	1	1	100%	0%	1	0	1	0	0	0	0%	0%
mittlerer Dienst Tarifl. Beschäftigte insgesamt	7	6	5	4	2	3	29%	50%	6	6	4	4	2	3	33%	50%	1	0	1	0	0	0	0%	0%

Istbestand Rettungsdienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Gegenüberstellung 2009 (2006)

Stand: 30.06.2009

Entgelt- gruppen	Beschäftigte								davon zum Stichtag 30.06.2009 vollzeitbeschäftigt								davon zum Stichtag 30.06.2009 teilzeitbeschäftigt							
	insg.		Männer		Frauen		Frauen in %		insg.		Männer		Frauen		Frauen in %		insg.		Männer		Frauen		Frauen in %	
	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006
A10	1	1	1	1	0	0	0%	0%	1	1	1	1	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
9	1	0	1	0	0	0	0%	0%	1	0	1	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
6	10	7	9	6	1	1	10%	14%	10	7	9	6	1	1	10%	14%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
5	3	5	2	4	1	1	33%	20%	3	5	2	4	1	1	33%	20%	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Beschäftigte insg.	15	13	13	11	2	2	13%	15%	15	13	13	11	2	2	13%	15%	0	0	0	0	0	0	0%	0%

Besoldungsgruppen / Entgeltgruppen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte) Gegenüberstellung 2009 (2006)										Stand: 30.06.2009				
	insg.		Männer		Frauen		Frauen in %		Unter- /Überrepräsentanz		Freiwerden bis Ende 2012	Zielquote bis		Frauenanteil bei Zielerreichung in %	
	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2006	Akt.	2012	2009	2012	2009
höherer und gehobener Dienst insgesamt	109	90	57	52	52	33	48%	37%	-7	-18	4	7	6	54%	43%
A 15	1	1	1	1	0	0	0%	0%	-1	0	0	0	0	0%	0%
A 14	0	1	0	1	0	0	0%	0%	0	-1	0	0	0	0%	0%
A 13	2	1	2	1	0	0	0%	0%	-2	-1	1	1	0	50%	0%
A 12	9	7	8	6	1	1	11%	14%	-7	-5	1	1	0	22%	14%
A 11	11	13	9	12	2	1	18%	8%	-7	-11	0	4	2	55%	23%
A 10	11	13	2	3	9	10	82%	77%	7	7	0	0	0	82%	77%
A 9	4	3	3	2	1	1	25%	33%	-2	-1	0	0	0	25%	33%
Beamtinnen/ Beamte insgesamt	38	39	25	26	13	13	34%	33%	-12	-12	2	6	2	50%	38%
14,13,12	8	7	4	5	4	2	50%	29%	-1	-3	0	0	2	50%	57%
11	6	5	3	2	3	3	50%	60%	0	1	0	0	0	50%	60%
10	11	5	6	5	5	0	45%	0%	-2	-5	1	1	2	55%	40%
9	46	34	19	14	27	15	59%	44%	8	1	1	0	0	59%	44%
Tarifl. Beschäftigte insgesamt	71	51	32	26	39	20	55%	39%	5	-6	2	1	4	56%	47%

* Um den Frauenanteil in höheren Vergütungs- und Besoldungsgruppen zu steigern, beabsichtigt die Stadt Wetter (Ruhr) Maßnahmen zu ergreifen, die dazu geeignet sind, Frauen in eine bessere berufliche Position zu bringen. Neben ggf. direkter Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten gehören hierzu insbesondere Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, um Frauen auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten vorzubereiten. Innerhalb der drei Geltungsjahre des Frauenförderplanes sollen so konkrete Voraussetzungen zum beruflichen Fortkommen für Frauen geschaffen werden.

** Lt. Landesgleichstellungsgesetz ist eine Zielquote nur dann zu erstellen, wenn eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Dies ist hier nicht der Fall. Bei Einstellungen und Höhergruppierungen sollte jedoch darauf geachtet werden, dass der Anteil von Frauen nicht unter die gesetzlich vorgegebene Zielquote von 50% sinkt.