



Frauenförderplan der Stadt Worms

Stadtverwaltung Worms

Bereich 1 – Innere Verwaltung

1.03 Personal- und Organisationsmanagement

Marktplatz 2

67547 Worms

Verantwortliche Bearbeitung: Sabine Müller, 7 – Büro für Stadtentwicklung

Klaus Kolb, 1.03 – Personal- und Organisationsmanagement

Inhalt

	Vorwort	2
1.	<i>Analyse der Beschäftigtenstruktur</i>	3
2.	Prognose der Personalentwicklung 2011 - 2016	5
3.	Geltungsbereich	6
4.	Maßnahmenteil	6
4.1	Stellenausschreibungen	7
4.2	Auswahlverfahren	7
4.3	Ausbildung	8
4.4	Beförderung/Höhergruppierung	9
4.5	Nachfolgeplanung	9
4.6	Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen	10
4.7	Fort- und Weiterbildung	10
4.8	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	11
4.8.1	Arbeitsgestaltung	12
4.9	Schutz der Persönlichkeitsrechte am Arbeitsplatz	12
4.10	Besetzung von Gremien	13
5.	Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten	13
6.	Umsetzung	14
7.	Berichtspflicht	14
8.	Statistiken	15 - 30

(Für den Bereich der statistischen Tabellenblätter wird darauf hingewiesen, dass in den vorliegenden Zahlen die Versorgungsempfänger (einschließlich der Witwen) enthalten sind.)

Vorwort

Die hier vorliegende zweite Fassung des Frauenförderplanes der Stadtverwaltung Worms wurde am 02.03.2011 vom Stadtrat beschlossen. Bereits im letzten Frauenförderplan ist die Frauenförderung als verpflichtende Gemeinschaftsaufgabe definiert worden, d.h., alle Beschäftigten sind in ihrem Handeln in dem Maß für die Gleichstellung verantwortlich, in dem sie Einfluss ausüben können.

Ziel des Frauenförderplans ist die Herstellung von Chancengleichheit von Frauen im Beruf. Dieses Ziel ist insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des prognostizierten Fachkräftemangels auch für die Personalentwicklung der Verwaltung wichtig, denn Behörden und Betriebe können es sich nicht leisten, auf gut ausgebildete und engagierte Frauen zu verzichten oder diese nicht sinnvoll einzusetzen. Frauenförderung und eine familienorientierte Personalpolitik sind ein Gewinn für alle Beteiligten und ein entscheidender Wettbewerbsvorteil.

Wer öffentlich Ziele definiert, verpflichtet sich, die formulierten Ansprüche einzulösen. Ohne Frage stärkt die Verbindlichkeit der im Frauenförderplan festgelegten Ziele, die einem politischen Controlling unterliegen, deren Durchsetzungskraft. Denn Frauenförderung heißt immer auch, vorhandene Arbeitsbedingungen und -strukturen kritisch zu hinterfragen und so zu verändern, dass Frauen die gleichen beruflichen Chancen erhalten wie Männer. Aus diesem Gedanken heraus ist § 18 Abs. 1 letzter Satz des Landesgleichstellungsgesetzes zu verstehen, wonach die Gleichstellungsbeauftragte an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen, mitwirkt.

Gelingen kann ein solcher Veränderungsprozess nur auf der Grundlage gemeinsam erarbeiteter konkreter Zielvereinbarungen zwischen den Dezernats- und Bereichsleitungen bzw. den Bereichs- und Abteilungsleitungen. Wichtig ist hierbei, dass Maßnahmen auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes den individuellen Bedürfnissen und Entwicklungspotentialen der Kolleginnen in den sehr unterschiedlichen Bereichen der Stadtverwaltung und den Eigenbetrieben entsprechen.

Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere der Vorgesetzten – in dieser Verwaltung ein Klima zu schaffen, in dem Gleichberechtigung als demokratisches Handeln nach innen und außen gelebt werden kann. Nur auf diesem Wege kann es gelingen, die gleichstellungspolitischen Ansätze des Verwaltungshandelns an die Bürgerinnen und Bürger unserer Stadt weiterzugeben.

1. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Insgesamt kann gesagt werden, dass sich der Frauenförderplan teilweise positiv auf die Verteilung von Männern und Frauen in den einzelnen Beschäftigtengruppen ausgewirkt hat. Vergleicht man die Beschäftigtenanalyse von 1998 mit den derzeitigen Zahlen (Stand 30.06.2010), so sind kurz zusammengefasst folgende Ergebnisse zu verzeichnen:

- im höheren Dienst hat sich der Frauenanteil bei 5 Beamtinnen von insgesamt 13 Beamten/Beamtinnen **erhöht auf 38,5 %**;
1998: 2 weibliche Beschäftigte bei 14 Stellen = 14,0 %
- im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil bei 44 Beamtinnen von insgesamt 112 Beamten/Beamtinnen **angestiegen auf 39,3 %**;
1998: 38 weibliche Beschäftigte bei 127 Stellen = 29,9 %
- im mittleren Dienst hat sich der Frauenanteil bei 13 Beamtinnen von insgesamt 63 Beamten/Beamtinnen **abgesenkt auf 20,6 %**.
1998: 17 weibliche Beschäftigte bei 58 Stellen = 29,0 %
- im einfachen Dienst sind im Stellenplan keine Stellen ausgewiesen.

Im Bereich der Tarifbeschäftigten stellt sich die Frauenquote wie folgt dar:

- im vergleichbaren höheren Dienst
1 Frau von insgesamt 7 Beschäftigten: **abgesenkt auf 14,3 %**
1998: 33 Frauen von insgesamt 123 Beschäftigten = 26,8 %
- im vergleichbaren gehobenen Dienst
95 Frauen von insgesamt 209 Beschäftigten: **erhöht auf 45,4 %**
1998: 106 Frauen von insgesamt 240,5 Beschäftigten = 44,0 %
- im vergleichbaren mittleren Dienst
320 Frauen von insgesamt 499 Beschäftigten **64,2 %**
- im vergleichbaren einfachen Dienst
361 Frauen von insgesamt 675 Beschäftigten **53,5 %**.

Hierbei ist festzustellen, dass sich die Anzahl der Beamtinnen und Beamten im Zeitraum von 1998 bis 2010 nur geringfügig verändert hat (199 im Jahr 1998 gegenüber 188 im Jahr 2010). Bei den Beschäftigten gibt es seit 01.10.2005 keine Unterscheidung mehr nach Arbeiterinnen/Arbeitern und Angestellten. Dieser Personenkreis wurde durch den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) zum vorgenannten Zeitpunkt in Beschäftigte „umbenannt“. Aus diesem Grund ist die Trennung nach Arbeiterinnen/Arbeitern und Angestellten nicht mehr möglich, was einen Vergleich der Beschäftigtenstruktur für den vergleichbaren mittleren Dienst und den vergleichbaren einfachen

Dienst zwischen 1998 und 2010 ausschließt. Die Gesamtzahl der Tarifbeschäftigten hat sich durch erhebliche Stelleneinsparungen und durch Personalüberleitungen in städtische Gesellschaften (insbesondere die Klinikum Worms gGmbH) beträchtlich verringert. Hierdurch erklärt sich auch die außerordentlichen Verminderungen der Stellen im vergleichbaren höheren Dienst (Ärztinnen und Ärzte im Klinikum).

Im Ausbildungsbereich betrug im Einstellungszeitraum 2000 bis 2010 der Frauenanteil durchschnittlich 54,5 %, wobei Frauen in den technischen Berufen kaum vertreten sind. Im Einstellungsjahr 2010 beträgt die Frauenquote im Ausbildungsbereich insgesamt 43,8 %; bei den technisch-gewerblichen Berufen beträgt der Frauenanteil 12,5 % im Verwaltungsbereich hingegen 75,0 %. Von den zum Stichtag 01.08.2010 insgesamt 65 beschäftigten Auszubildenden beträgt der Frauenanteil 49,3 %.

Hinsichtlich der im Frauenförderplan 1998 prognostizierten Zahlen im Bereich der Personalentwicklung ist festzustellen, dass eine gesicherte Auswertung im Bereich der tariflich Beschäftigten erst ab September 2001 möglich ist. Im Zeitraum September 2001 bis 30. Juni 2010 stehen die Ein- und Austritte wie folgt gegenüber:

- Austritte insgesamt	1.163	hiervon 658 Frauen	Quote	56,6 %
- Eintritte insgesamt	1.107	hiervon 660 Frauen	Quote	59,7 %

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten stellt sich die Fluktuation wie folgt dar:

- Austritte:				
höherer Dienst	6	hiervon 0 Beamtinnen	Quote	0,0 %
gehobener Dienst	23	hiervon 2 Beamtinnen	Quote	8,7 %
mittlerer Dienst	8	hiervon 0 Beamtinnen	Quote	0,0 %
- Eintritte:				
höherer Dienst	6	hiervon 4 Beamtinnen	Quote	66,7 %
gehobener Dienst	19	hiervon 3 Beamtinnen	Quote	15,8 %
mittlerer Dienst	8	hiervon 0 Beamtinnen	Quote	0,0 %

Es bleibt festzustellen, dass von insgesamt 37 frei gewordenen Stellen im Beamtenbereich 33 Stellen wieder besetzt wurden. Hiervon wurden mit Beamtinnen 7 Stellen besetzt, so dass die Gesamtquote 21,3 % beträgt.

Von den im Frauenförderplan des Berichtszeitraumes 1998 – 2004 in Ruhestand getretenen 32 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen wurden insgesamt 3 Führungsstellen mit weiblichen Bewerbern besetzt. 3 Stellen blieben unbesetzt. Dies entspricht einer Quote von 10,3 %. In den Jahren 2005 bis 2010 erfolgten im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung weitere Umstrukturierungen, wobei die Zahl der weiblichen Führungskräfte weiter angestiegen ist (siehe Statistik Seite 27).

Weiterhin ist festzustellen, dass die nach den Bestimmungen des Bundeserziehungsgeld- bzw. Bundeselterngeld und Elternzeitgesetzes zustehende Elternzeit im Zeitraum

2003 bis 2007 ausschließlich von weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen wurde. So befanden sich jeweils zum 30.06.

2003	27 Mitarbeiterinnen
2004	24 Mitarbeiterinnen
2005	26 Mitarbeiterinnen
2006	26 Mitarbeiterinnen
2007	21 Mitarbeiterinnen
2008	22 Mitarbeiterinnen
2009	25 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter
2010	20 Mitarbeiterinnen

in Elternzeit.

Die teilweise nicht erfolgte Umsetzung von frauenfördernden Maßnahmen hat u.a. folgende Ursachen:

- frei gewordene Stellen wurden nicht in jedem Fall wiederbesetzt.
- es konnten, vor allem im technisch-gewerblichen Bereich keine ausreichend qualifizierten Bewerberinnen gefunden werden.
- zu besetzende Stellen wurden nicht immer ausgeschrieben. Insbesondere im Rahmen der Verwaltungsreform mussten Stellen ohne das übliche Personalverfahren besetzt werden.

2. Weitere Prognose der Personalentwicklung 2011 – 2016

Im Frauenförderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren darzustellen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Anteil der Frauen an der Beschäftigung erhöht werden soll.

2.1. Personalentwicklungsprognose aufgrund Fluktuation durch Erreichen der Altersgrenze

Im Zeitraum vom 01.01.2011 bis 31.12.2016, das entspricht den Geburtsjahrgängen 1946 bis 1951, sind auf Grundlage der gesetzlichen Altersgrenzen (Erreichung des 65. Lebensjahres) folgende alterbedingte Abgänge zu erwarten:

a) <u>Beamte:</u>	Austritte	davon Frauen
höherer Dienst	2	1
gehobener Dienst	10	0
mittlerer Dienst	1	0
	13	1
b) <u>Beschäftigte:</u>		
vergleichbarer höherer Dienst	1	0
vergleichbarer gehobener Dienst	14	2
vergleichbarer mittlerer Dienst	66	24

vergleichbarer einfacher Dienst	39	30
	120	56
altersbedingte Austritte insgesamt	133	57

Davon entfallen auf Funktionen mit Vorgesetzten- oder mit Leitungsaufgaben folgende Austritte:

	höherer Dienst		gehobener Dienst	
	m	w	m	w
Bereichs-/stv. Bereichs-/Amtsleitung				
Beamte	0	0	1	0
Beschäftigte	0	0	0	0
Abteilungs-/stv. Abteilungsleitung				
Beamte	1	1	3	0
Beschäftigte	1	0	3	0
Gesamt	10			

2.2. Personalentwicklungsprognose durch „normale“ Fluktuation in den Dienststellen, entsprechend den Erfahrungswerten und den verfügbaren Stellen

Darüber hinaus werden im Zeitraum vom 01.01.2011 bis 31.12.2016 insgesamt 263 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausscheiden, die derzeit in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis im Rahmen einer Vertretung, zur Ausbildung oder aus sonstigen Gründen nach dem Teilzeit und Befristungsgesetz beschäftigt sind. Der Frauenanteil beläuft sich hierbei auf 53,61 %.

2.3. Zielvorstellungen zur Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen

Die Ziele sind, in allen Vergütungs-, Lohn- und Laufbahngruppe mindestens die Hälfte der Stellen mit Frauen zu besetzen und Möglichkeiten zu schaffen, auch Führungsstellen in Teilzeit auszuüben.

3. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Worms, den Entsorgungs- und Baubetrieb, den Gebäudebewirtschaftungsbetrieb, den Friedhofsbetrieb sowie für die Freizeitbetriebe Worms GmbH und die Parkhausbetriebs GmbH Worms.

4. Maßnahmenteil

Gemäß § 7 Abs. 1 LGG sind Frauen bei Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt.

Im Maßnahmeteil werden alle personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten konkret festgelegt und dargestellt, wie die im Prognoseteil gesetzten Ziele erreicht und umgesetzt werden sollen.

4.1 Stellenausschreibung

Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich angesprochen werden.

Bei allen Vollzeitstellen ist zu prüfen, ob sie als Teilzeitstellen ausgeschrieben werden können. Dies trifft ganz besonders auf Stellen mit Leitungs- und Führungsfunktion zu. Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, erhalten Ausschreibungstexte die Formulierung: „Eine Besetzung der Stelle mit zwei Teilzeitkräften ist möglich.“ Bei Positionen, in denen Frauen im Sinne des § 4 Abs. 3 LGG unterrepräsentiert sind, ist die Stellenausschreibung mit einem der folgenden Zusätze zu ergänzen: "Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht. Sie werden bei gleicher Qualifikation, im Rahmen der gesetzlichen Regelung, bevorzugt berücksichtigt. " oder "Zur Erfüllung ihres Frauenförderplanes ist die Stadtverwaltung (analog der Entsorgungs- und Baubetrieb sowie die Gesellschaften) besonders an der Bewerbung von Frauen interessiert".

Die Stadtverwaltung bzw. die städtischen Eigenbetriebe tragen dafür Sorge, dass allen Beschäftigten die Stellenausschreibungen zur Kenntnis gelangen. Es sollen geeignete weibliche Beschäftigte motiviert werden, sich für höher qualifizierte Stellen zu bewerben. Die Gleichstellungsstelle bietet Kolleginnen Informationen und Beratungen bei Stellenbesetzungsverfahren an.

4.2 Auswahlverfahren

Die Gleichstellungsstelle erhält rechtzeitig Kenntnis von allen zu besetzenden Stellen. Sie ist gemäß den Vorgaben des LGG beim Auswahlverfahren und bei allen Vorstellungsgesprächen zu beteiligen, es sei denn, es liegen nur Bewerbungen von Angehörigen eines Geschlechts vor oder bei der zu besetzenden Stelle handelt es sich um einen Bereich, in dem keine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben ist. Eine Liste der Bewerberinnen und Bewerber, die in die engere Auswahl einbezogen sind, wird ihr zusammen mit der Einladung zu den Bewerbungsgesprächen zur Kenntnis gegeben.

Es werden grundsätzlich alle Bewerbungen von Frauen in das Auswahlverfahren einbezogen, wenn sie die geforderte Qualifikation im Sinn der Ausschreibung nachweisen. Ist dies auf Grund der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, wird das Auswahlverfahren so gestaltet, dass Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen in der engeren Wahl vertreten sind, wobei beide Geschlechter mit je mindestens einer Person vertreten sein sollen.

Die Anforderungen der zu besetzenden Stelle ergeben sich aus der Stellenbeschreibung bzw. Arbeitsplatzbeschreibung. Sie können nicht nachträglich, bspw. während der laufenden Bewerbungsgespräche, weder qualitativ noch quantitativ verändert werden.

Bei der Beurteilung im Rahmen des Auswahlverfahrens sind auch die durch Familien- oder ehrenamtliche Arbeit erworbenen Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten berücksichtigt werden, sofern sie für die Aufgaben von Bedeutung sind (§7 Abs. 2 Satz 3 LGG).

Sofern die Gleichstellungsbeauftragte, bzw. ihre Vertreterin am Vorstellungsgespräch nicht teilnehmen kann, wird sie unverzüglich und umfassend über getroffene Personalentscheidungen informiert.

Einstellungstests und -gespräche sind so zu gestalten, dass Frauen nicht benachteiligt werden.

4.3 Ausbildung

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens 50 v. H. der zu besetzenden Ausbildungsstellen für geeignete Bewerberinnen vorzusehen, sofern Bewerberinnen in der erforderlichen Zahl zur Verfügung stehen. Dies gilt auch für den gewerblich-technischen Bereich. Für Frauen in Auszubildendenverhältnissen in diesen Berufen sind die sachlichen und die räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

Die Stadtverwaltung Worms und die städtischen Eigenbetriebe bemühen sich aktiv um Bewerbungen von Frauen für ausgeschriebene Ausbildungsplätze, insbesondere durch Informationen an Schulen und Arbeitsämtern, dass besonderes Interesse an der Ausbildung von Frauen in den technischen und handwerklichen Bereichen sowie für den feuerwehrtechnischen Dienst besteht. Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind die Grundsätze, wie sie für Stellenbesetzungen gelten, entsprechend anzuwenden.

Zur Verbesserung von Informationen über die angebotenen Berufsfelder und zur Vermittlung praktischer Fertigkeiten sind verstärkt Praktika für Mädchen anzubieten; Praktika in gewerblich-technischen Berufen ab dem 8. Schuljahr sind möglichst zur Hälfte an Mädchen zu vergeben. Außerdem beteiligt sich die Stadt Worms regelmäßig an den Aktionen zum „Girls Day“.

Frauen, die in einem Beruf ausgebildet wurden, in dem der Frauenanteil unter 40 v.H. liegt, sind bei gleichwertiger Qualifikation mindestens entsprechend ihrem Anteil an den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen, soweit Beschäftigungsverhältnisse in diesen Berufen begründet werden.

Die Gleichstellungsstelle ist an den Auswahlverfahren zu beteiligen.

Für die Durchführung der Ausbildung im städtischen Bereich werden Ausbilderinnen und Ausbilder im gleichen Maß qualifiziert und berücksichtigt.

Die Personalabteilung erarbeitet in den nächsten Jahren eine neue Ausbildungskonzeption unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle für Ausbildungsberufe mit Frauenunterrepräsentanz mit weiteren Maßnahmen zur Personalgewinnung.

4.4 Beförderung/Höhergruppierung

Bei Übertragung höherwertiger Aufgaben, aus denen eine Beförderung/Höhergruppierung resultieren kann, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, solange in der höheren Entgeltgruppe/Besoldungsgruppe Unterrepräsentanz besteht. Der Aufstieg ist auch auf Teilzeitstellen zu ermöglichen. Die Verwaltung wird die Frauen dabei aktiv unterstützen, z.B. durch flexible Arbeitszeiten oder Heim- und Telearbeit. Frauen sollen durch ihre Vorgesetzten besonders motiviert werden, sich auf eine höherwertige Stelle zu bewerben.

Bei Abordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen, Qualifikationen zu erlangen und ggf. später zu Beförderung bzw. Höhergruppierung führen, sind Frauen bei gleichwertiger Qualifikation für den konkreten Arbeitsplatz solange vorrangig zu berücksichtigen, bis die Zielvorgabe in den entsprechenden Bereichen erreicht ist.

4.5 Nachfolgeplanung

Die Stadt Worms setzt sich zum Ziel, den Anteil von Frauen in Führungs- und Leitungspositionen weiter zu erhöhen. Zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungs- und Leitungspositionen wird ein Mentoringprojekt „Nachfolgeplanung“ mit Beteiligung der Gleichstellungsstelle entwickelt und eingeführt. Diese systematische Nachfolgeplanung, die sich an den künftig zu besetzenden Positionen orientiert, enthält als Maßnahmen zur Qualifizierung der in Frage kommenden Nachfolgerinnen insb. Fortbildungsmaßnahmen, die auf die Vorgesetztenfunktion vorbereiten.

Daneben kommen ergänzend folgende Seminare in Betracht:

- Seminare, die allgemein frauenrelevante Inhalte und/oder Lernformen beinhalten (z. B. EDV, Rhetorik, Selbstbehauptung).
- Seminare für weibliche Führungskräfte und weibliche Führungsnachwuchskräfte
- Seminare zur beruflichen Qualifikation für Beschäftigte in den untersten Lohn- und Gehaltsgruppen ohne Aufstiegsmöglichkeiten
- Fortbildungsveranstaltungen für Wiedereinsteigerinnen

Bei der Zulassung zu den Angestelltenlehrgängen sind Frauen bei gleicher bzw. gleichwertiger Qualifikation mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu berücksichtigen.

Die Vorgesetzten motivieren insbesondere Frauen zur Teilnahme an diesen Fortbildungsveranstaltungen. Die Nachfolgeplanung soll Mitarbeiterinnen gezielt auf die Übernahme einer bestimmten Position vorbereiten, so dass bei möglichen Vakanzen sofort auf geeignete Kandidatinnen zurückgegriffen werden kann.

4.6 Verbesserungen der Arbeitsbedingungen von Frauen

Die Arbeitsbedingungen für die überwiegend von Frauen ausgeübten Berufe, wie z.B. im Schreib- und Reinigungsdienst, in den (Schul-)Sekretariaten sowie im Sozial- und Erziehungsdienst werden mit dem Ziel überprüft, besondere psychische und physische Belastungen und Erschwernisse genauer zu ermitteln. Die vorgelegte Analyse wird unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle dahingehend ausgewertet, geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen zu ergreifen. Dazu gehören z. B. Maßnahmen der Arbeitsorganisation oder Verbesserungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie Anbieten von bedarfsorientierten Fortbildungen, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufwertung der Tätigkeiten geeignet sind.

Weibliche Beschäftigte, die aus bestimmten Gründen, z.B. Gesundheit, Alter etc. ihre bisherigen Aufgaben nicht mehr ausüben können, sind gezielt für andere Tätigkeitsfelder zu berücksichtigen und entsprechend zu qualifizieren.

4.7 Fort- und Weiterbildung

Alle neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und alle Auszubildenden erhalten eine Einführung in das Thema "Gleichstellung von Frauen und Männern". Darüber hinaus sind Fortbildungen anzubieten, die gezielt der Weiterqualifikation von Frauen dienen und auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten vorbereiten. Dies gilt insbesondere für die Tätigkeit von Frauen in frauendominierten Arbeitsbereichen und in Berufen, in denen Unterrepräsentanz von Frauen herrscht.

Alle Beschäftigten sind rechtzeitig über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren. Fortbildungsmaßnahmen sollen so gestaltet werden, dass Beschäftigten mit Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigte die Teilnahme möglich ist.

Bei städtischen Fortbildungsveranstaltungen sind Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen einzusetzen.

Bei Fortbildungsmaßnahmen sollen gezielt die zur Verfügung stehenden Plätze Frauen angeboten werden.

Fortbildung ist fester Bestandteil von Mitarbeitergesprächen. Spezielle Wünsche und Anforderungen, insbesondere im Hinblick auf die Motivation zur Teilnahme von Frauen an Fortbildung, werden im Mitarbeitergespräch thematisiert und an den Fachbereich Personal weitergegeben.

In den Führungs- und Führungsnachwuchsseminaren sind u. a. die Themen

- Gleichstellung / Verbot von mittelbarer Diskriminierung
- Personalentwicklung / Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

ausdrücklich zu behandeln.

4.8 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Worms erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement mit den familiären Aufgaben. Deshalb werden Anträgen auf Beurlaubung, Teilzeitarbeit und alternierende Telearbeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen stattgegeben. Dies gilt auch für Funktionsstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, soll in gleicher Weise Männern die Möglichkeit der Beurlaubung, Teilzeitarbeit und alternierenden Telearbeit aus familiären Gründen eröffnet werden. Männer werden ausdrücklich ermutigt, von der Möglichkeit einer individuellen Arbeitszeitgestaltung Gebrauch zu machen, um Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können.

Die Gleichstellungsstelle berät und unterstützt die weiblichen und männlichen Beschäftigten zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen Reststundenkontingente, sind diese vorrangig teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten.

Nach Beendigung der Beurlaubung aus familiären Gründen sollen die Beschäftigten einen gleichwertigen Arbeitsplatz erhalten, der neben der gleichen Eingruppierung auch die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten gewährleistet, auch wenn sie ihre Arbeitszeit reduzieren möchten. Für beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht die Möglichkeit, während der Beurlaubungszeit an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, die eine Wiederaufnahme der Tätigkeit erleichtern. Bei einem Verzicht auf diese Angebote entstehen den Betroffenen keine Nachteile.

Weiterhin sollen beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bevorzugt zeitlich befristet als Aushilfs-, Urlaubs- und Krankenvertretung eingesetzt werden. Hierbei werden die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten für Beamtinnen und Beamte sowie für Beschäftigte ausgeschöpft. Für die Dauer der Urlaubs- oder Krankheitsvertretung gilt die Beurlaubung als unterbrochen und zieht entsprechende dienst- und arbeitsrechtliche Folgeansprüche nach sich.

Zeiten familienbedingter Abwesenheit dürfen nicht nachteilig bewertet werden. Die während der Unterbrechung erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen, die für die Aufgabenstellung einer Stelle genutzt werden können, sollen berücksichtigt werden.

Um eine qualitätsvolle und systematische Weiterentwicklung einer familiengerechten und chancengleichen Personalpolitik zu erreichen, beabsichtigt die Stadt Worms sich an Zertifizierungsmaßnahmen z.B. am Audit „Familie und Beruf“, zu beteiligen.

4.8.1 Arbeitsgestaltung

Förderung im Rahmen der Personalentwicklung wird nicht gleichgesetzt mit einem Vorücken auf eine höhere Position. Auch die Übernahme einer neuen Aufgabe oder eine andere Abgrenzung des derzeitigen Aufgabengebietes, bspw. durch die Hinzunahme neuer Aufgabeninhalte, stellt eine Form der Förderung dar.

Der Handlungsspielraum der einzelnen Beschäftigten soll durch Zusammenfassung mehrerer Arbeitsvorgänge zu größeren Arbeitskomplexen und vielfältigeren Arbeitsinhalten erweitert werden, um damit eine größere Arbeitszufriedenheit zu erreichen. In diesem Sinne werden die nachfolgend genannten Formen der Arbeitsgestaltung als weitere Instrumente der Förderung - insbesondere für untere und mittlere Tätigkeits-ebenen - verstanden. Zum Einsatz kommen hierbei insbesondere die **Aufgabenerweiterung** (job enlargement), die **Tätigkeitsbereicherung** (job enrichment) sowie der **Arbeitsplatzwechsel** bzw. der **Arbeitsplatztausch** (job rotation).

4.9 Schutz der Persönlichkeitsrechte am Arbeitsplatz

Es gehört zur Dienstpflicht von Vorgesetzten, sexuellen Belästigungen und Mobbing entgegen zu wirken und bekanntgewordenen Fällen nachzugehen.

Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unnötiger und unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen.

Mobbing liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (*BAG, 8 AZR 593/06*)

Die Themen „sexuelle Belästigung“ und „Mobbing“ sollen in Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere für Führungskräfte, Personalverantwortliche und Personalrätinnen und -räte einbezogen werden, um sie zu sensibilisieren.

Werden Mobbingfälle oder Fälle sexueller Belästigung bekannt und sind Frauen betroffen, ist die Gleichstellungsstelle darüber zu informieren. Die Personalabteilung wird in diesen Fällen zusammen mit der Gleichstellungsstelle für eine sensible Klärung des Sachverhaltes sorgen. Die Gleichstellungsstelle unterstützt Betroffene bei der Wahrung ihrer Rechte und ist in allen Phasen des Verfahrens zu beteiligen, sofern die Betroffenen dies wünschen.

Beschwerden von Betroffenen dürfen nicht zu deren Benachteiligung führen. Sexuelle Belästigung und Mobbing sind Dienstvergehen im Sinne des Disziplinar- und Strafrechtes und sind entsprechend zu ahnden. Bei Tarifbeschäftigten sind die Sanktionsmöglichkeiten des Arbeits- und Strafrechts zu nutzen.

Die Bestimmungen des AGG bleiben hiervon unberührt.

Die Stadt Worms erarbeitet in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle umfassenden Präventionsmaßnahmekatalog, um Mobbing und sexuelle Übergriffe zukünftig zu vermeiden.

4.10 Besetzung von Gremien

Gremien sind alle Arbeits- und Projektgruppen sowie Kommissionen und Beiräte, für die die Stadtverwaltung Worms ein Entsendungsrecht hat oder die verwaltungsintern arbeiten.

Die Stadtverwaltung ist bestrebt, bei Entsendungen, Vorschlägen oder Benennungen für Gremien Frauen zur Hälfte vorzuschlagen. Hierbei ist die Gleichstellungsstelle zu beteiligen.

Bestehende Gremien werden auf ihre Zusammensetzung hin überprüft. Gegebenenfalls sind Maßnahmen zu ergreifen, die eine paritätische Besetzung begünstigen.

Sind Gremien nicht geschlechterparitätisch besetzt, ist beim Ausscheiden eines Mitglieds eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts für die Nachfolge zu benennen (sog. Reißverschlussverfahren).

Auch bei den Leitungsfunktionen der Arbeitsgruppen ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt werden.

5. Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten

Entsprechend § 18 Abs. 1 LGG unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen bei der Ausführung des LGG und des Frauenförderplans sowie anderer Vorschriften und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann. Sie wirkt mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen.

Sie wirkt insbesondere bei allen gleichstellungsrelevanten Personalmaßnahmen mit, die im Frauenförderplan beschrieben sind. Hierzu gehört auch die Mitwirkung bei allen Konzepten, die Auswirkungen auf die Arbeitssituation der Beschäftigten haben, wie z. B. Beurteilungsrichtlinien und Arbeitszeitregelungen. Gleichzeitig wirkt sie mit bei der Aufstellung und Änderung des Frauenförderplanes sowie beim Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes. Des Weiteren wirkt sie mit bei Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren. Sie ist vor der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen (§18 Abs. 2 LGG). Sie berät und unterstützt die Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist so frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen anzuhören, dass die Position der Gleichstellungsstelle Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann. Sie hat in der Regel eine Woche Gelegenheit zu einer Stellungnahme. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage.

Wird die Gleichstellungsbeauftragte an einer Maßnahme nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig informiert, so ist der Vollzug der Maßnahme auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung der Gleichstellungsstelle nachzuholen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes.

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem LGG, dem Frauenförderplan oder anderen Vorschriften über die Gleichstellung von Mann und Frau, so hat sie das Recht, diese Maßnahmen binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung zu beanstanden (§19 Abs. 1 LGG). Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme, hat die Dienststelle unter Abwägung der Einwände neu zu entscheiden. Bis zur Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen können vorläufige Regelungen getroffen werden; diese sind den Betroffenen gegenüber als solche zu kennzeichnen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der vorläufigen Regelung und von der erneuten Entscheidung zu unterrichten.

6. Umsetzung

Dieser Frauenförderplan tritt zum 01.01.2011 in Kraft. Verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen dieses Frauenförderplans sind die Dezernentinnen und Dezernenten sowie die Bereichs-, Amts- und Werkleitungen für ihren Bereich.

Der Frauenförderplan ist allen Beschäftigten an geeigneter Stelle bekanntzumachen.

Nach Ablauf von jeweils zwei Jahren ist zu überprüfen, inwieweit die Ziele des Frauenförderplans erreicht sind, und gegebenenfalls eine Anpassung an die Entwicklung durch ergänzende Maßnahmen vorzunehmen.

Zur Umsetzung und Fortschreibung der Maßnahmen des Frauenförderplans wird ein Arbeitskreis eingerichtet.

Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet die Umsetzung des Frauenförderplanes und wird an den Fortschreibungen beteiligt.

7. Berichtspflicht

Der Oberbürgermeister berichtet dem Stadtrat mindestens einmal während der Legislaturperiode des Stadtrates über die Umsetzung des Frauenförderplanes sowie sonstiger Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 20 Abs.2 und 3 LGG).

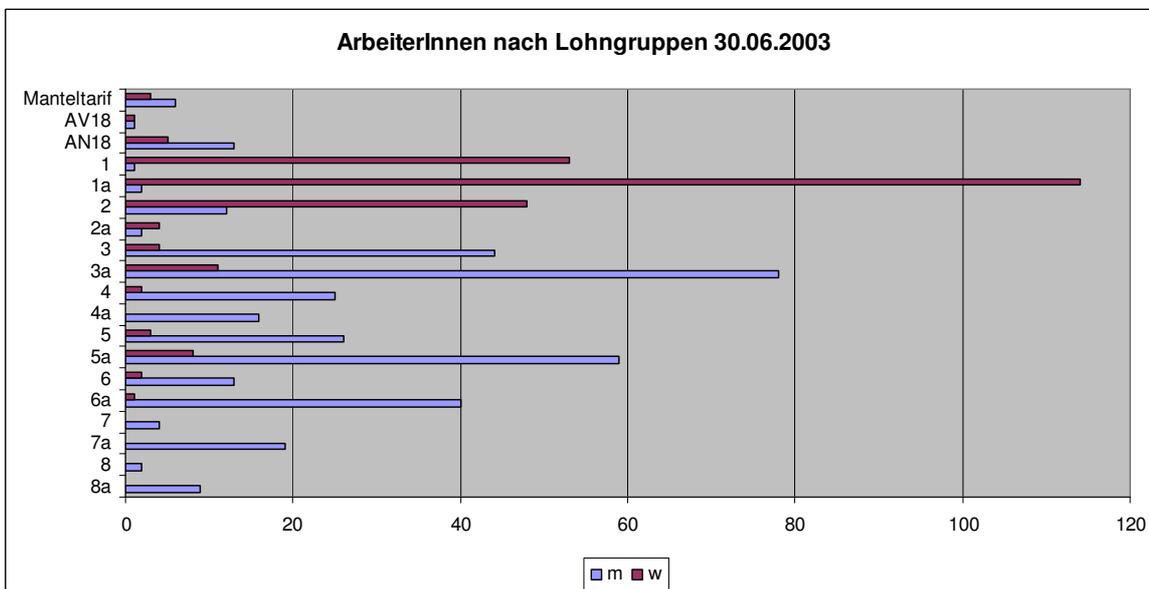
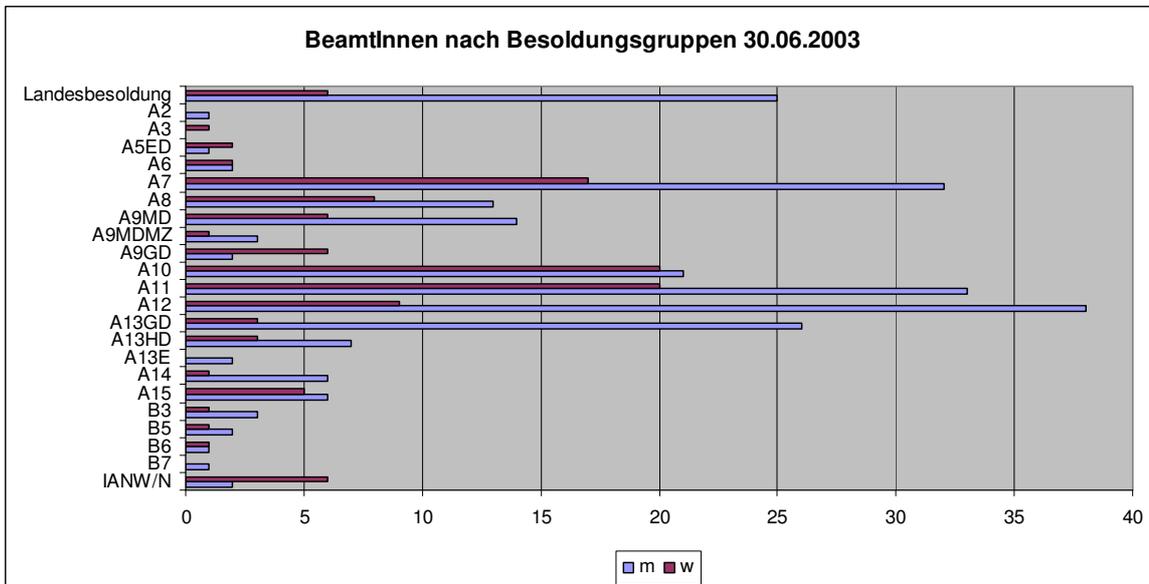
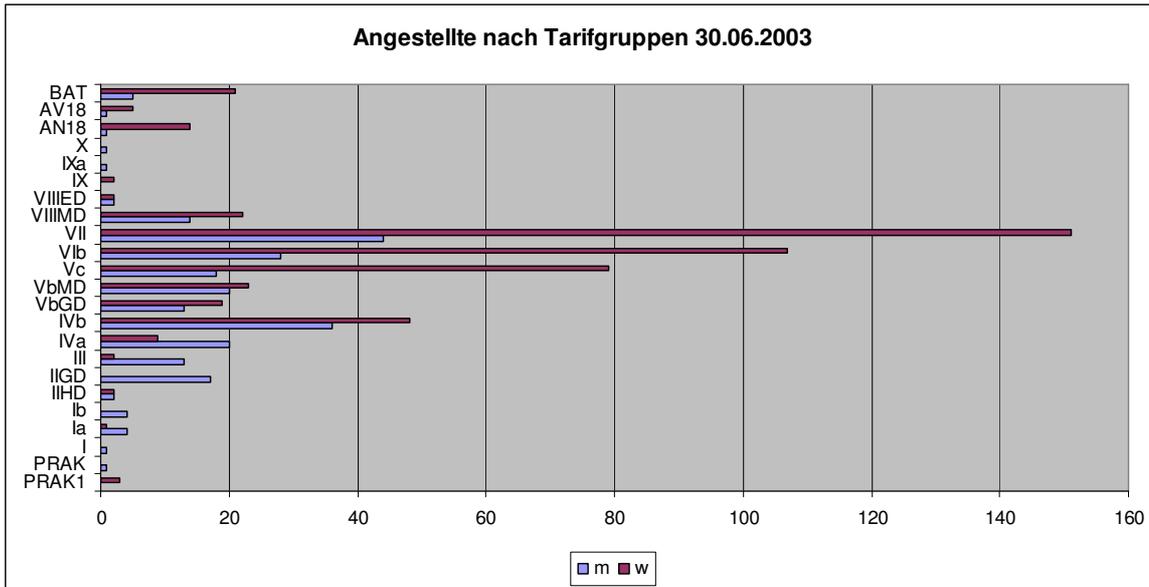
Worms, 3. Februar 2011

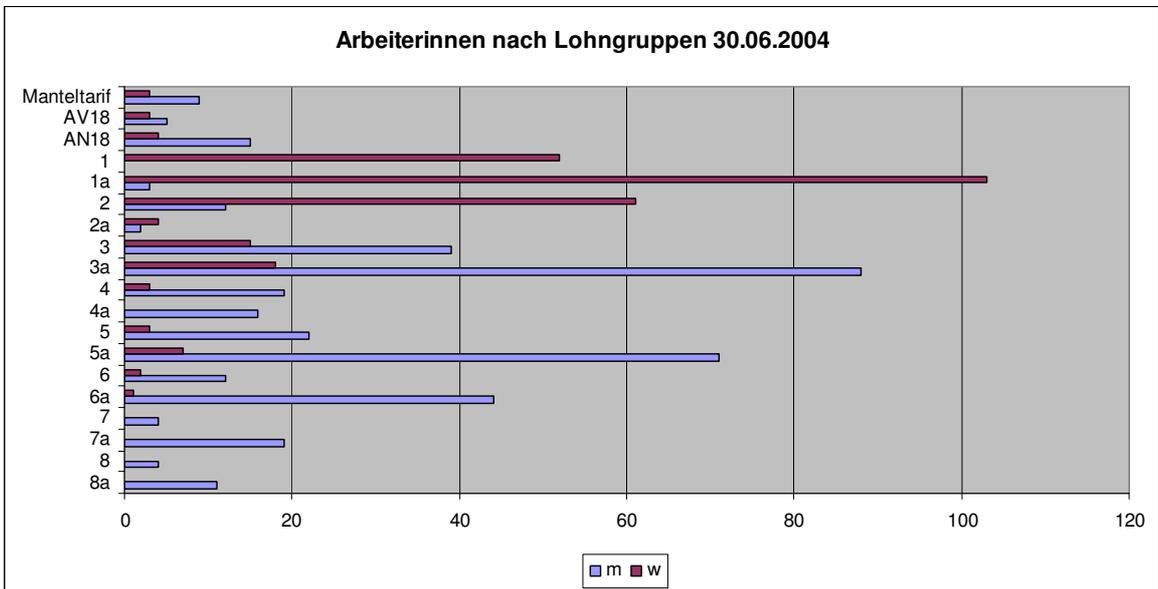
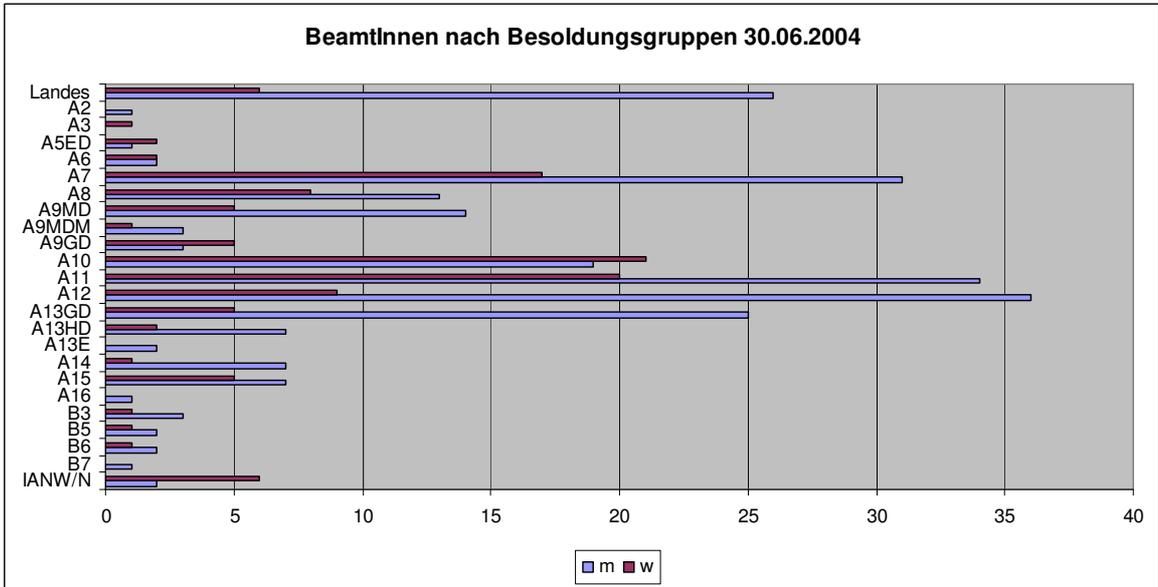
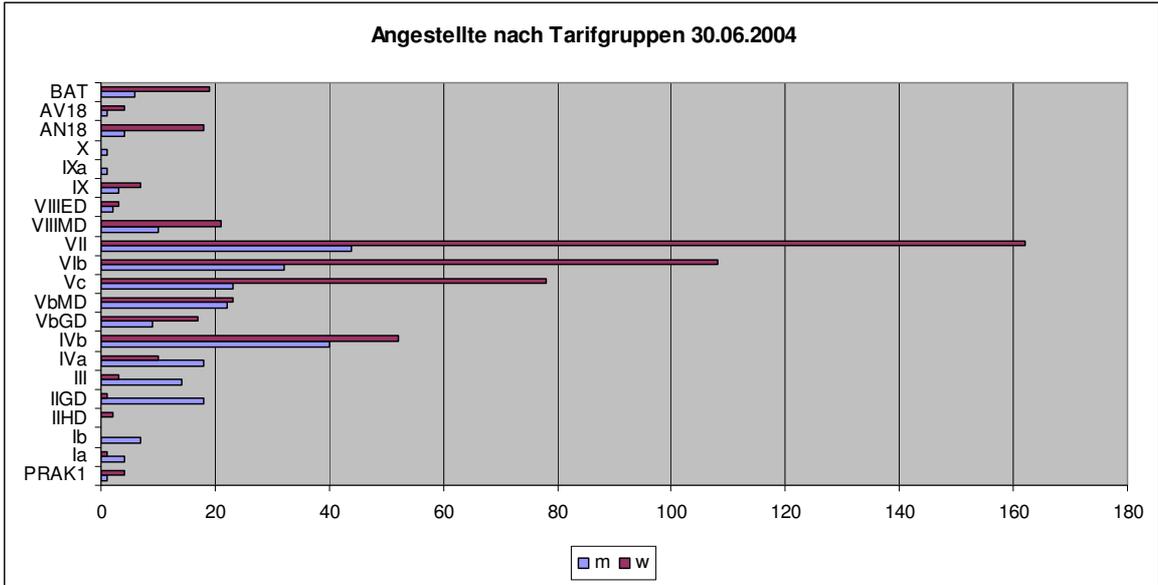


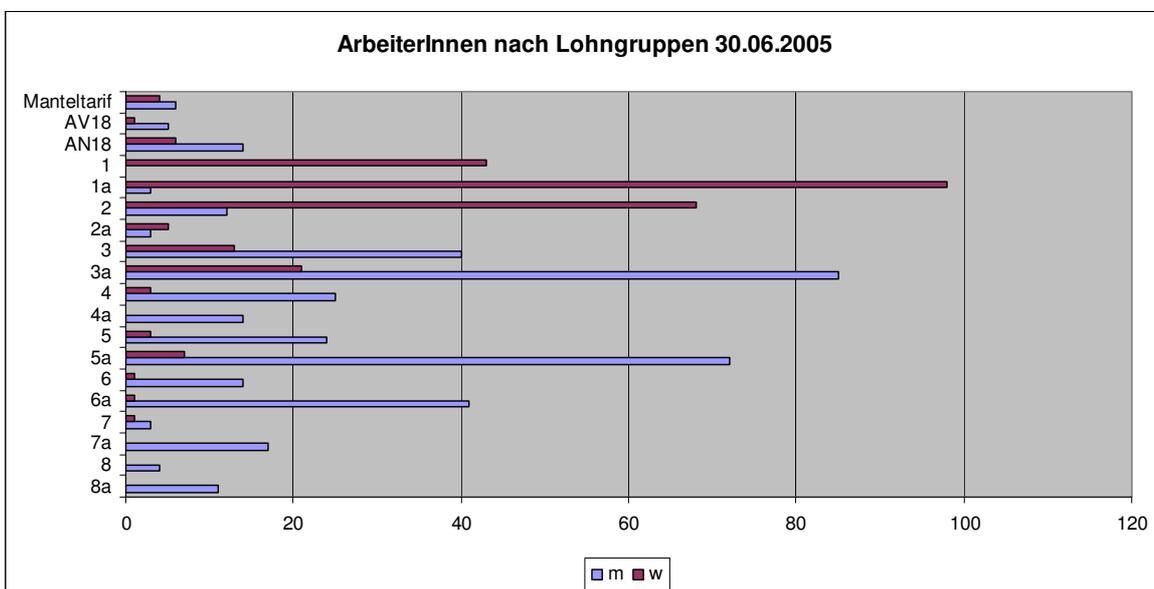
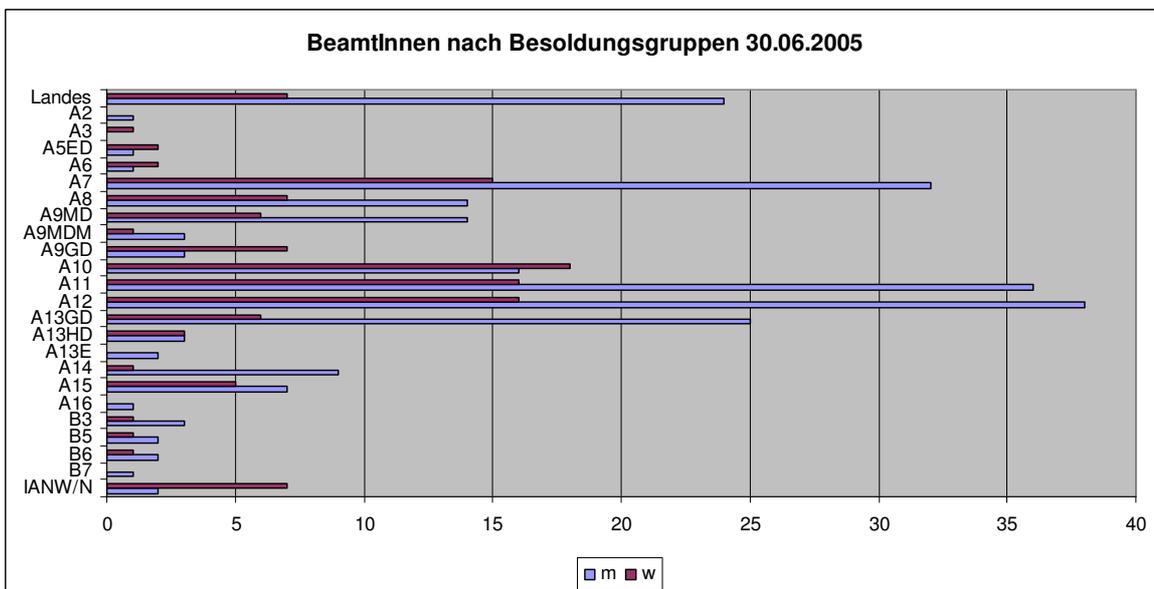
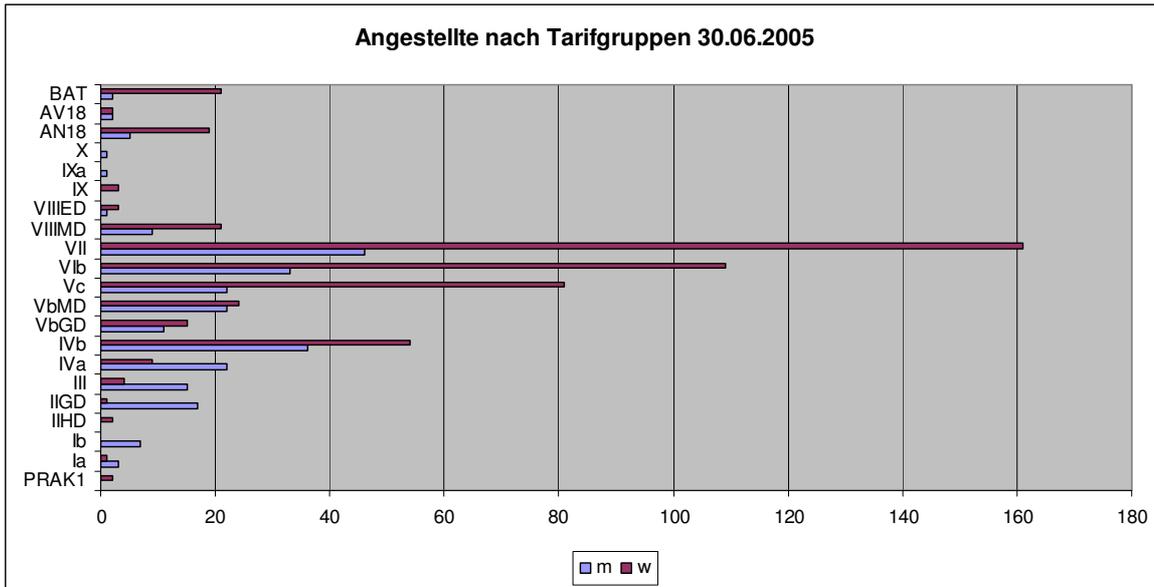
Michael Kissel
Oberbürgermeister

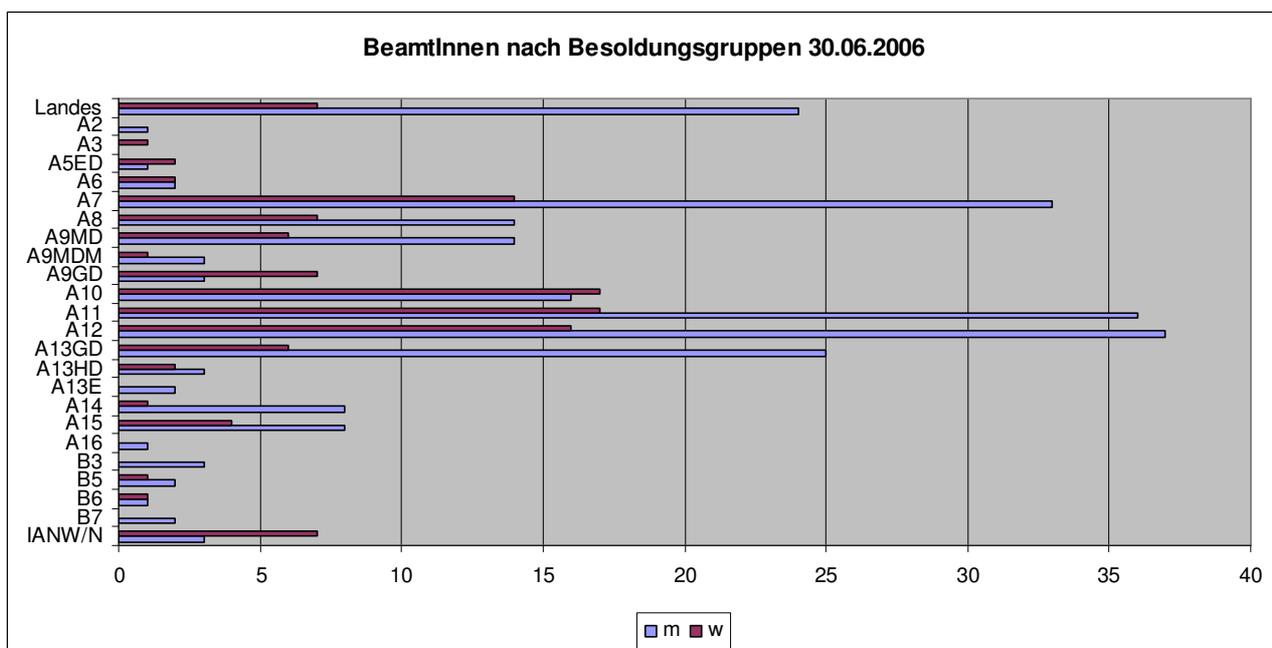
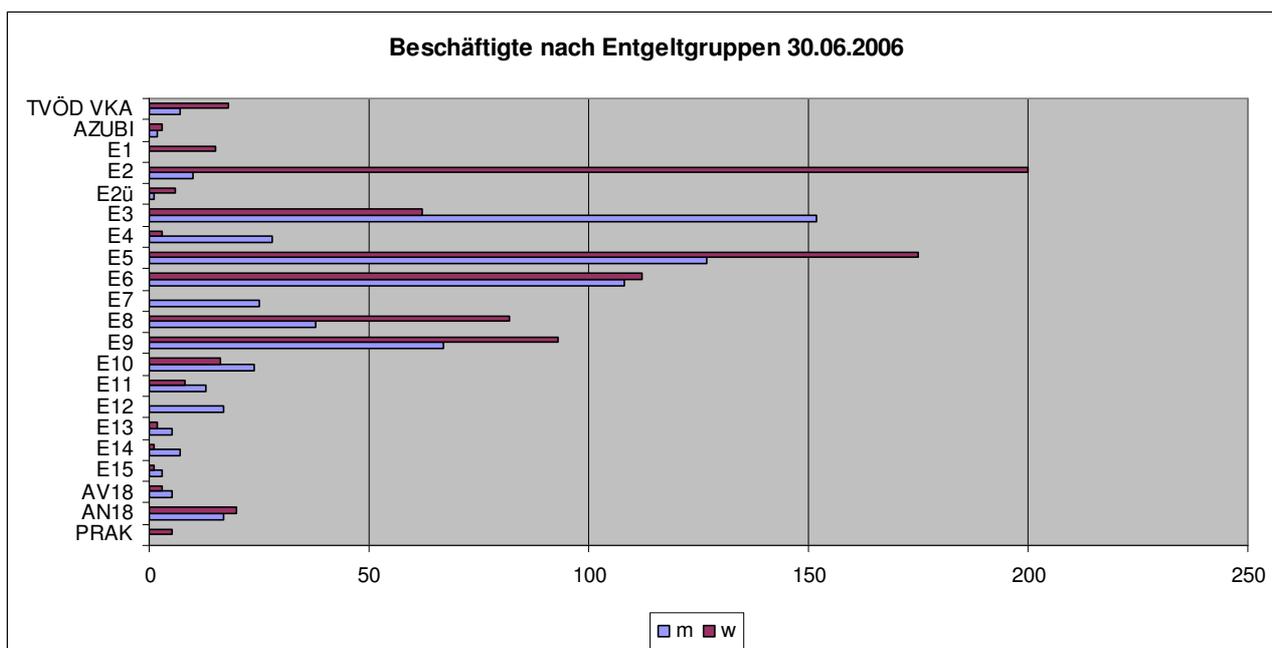
Anlagen zum Frauenförderplan 2010 (Statistiken)
In den Statistiken enthaltene Mandanten:

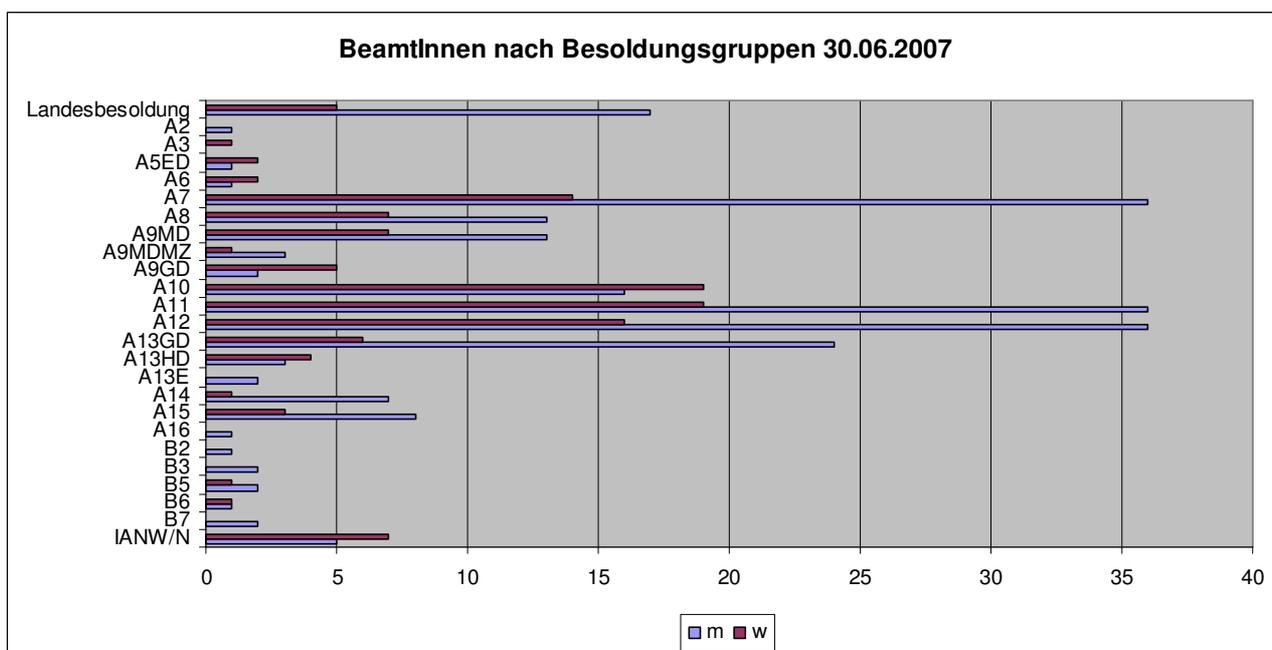
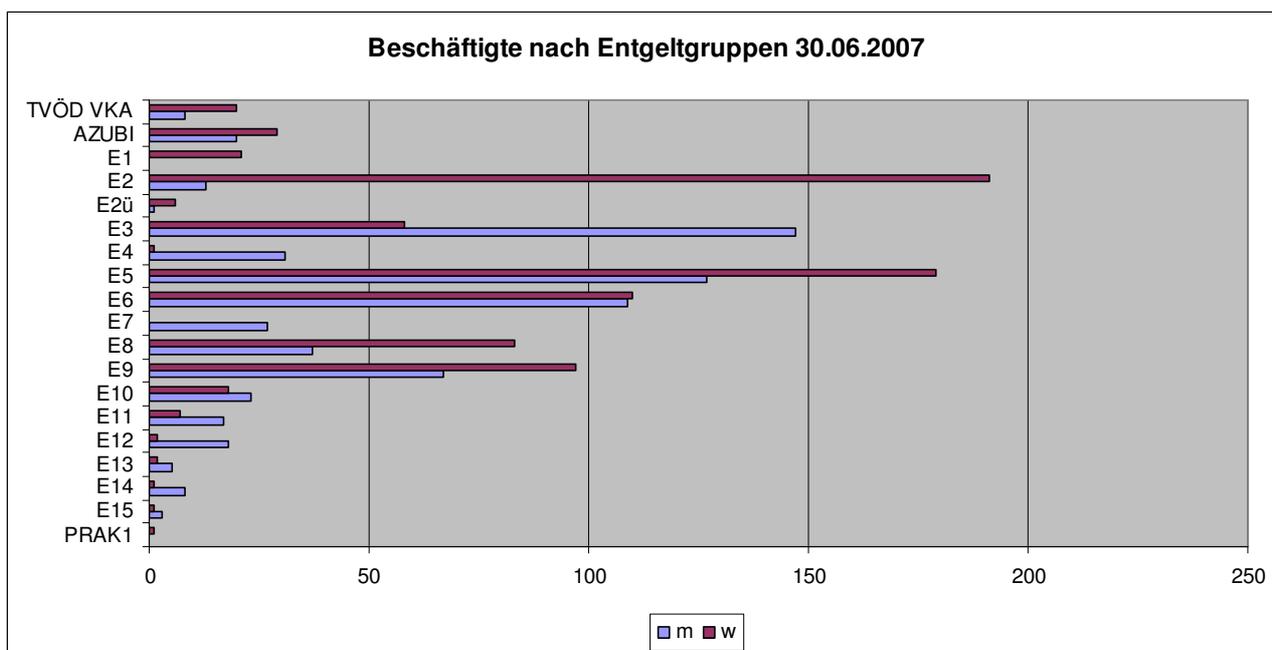
910	STADTVERWALTUNG WORMS	(Beamte und Versorgungsempfänger Stadt Worms)
911	STADTVERWALTUNG WORMS	(Beamte und Versorgungsempfänger Klinikum Worms gGmbH)
912	STADTVERWALTUNG WORMS	(Beamte und Versorgungsempfänger EBWO)
915	STADTVERWALTUNG WORMS	(Beamte und Versorgungsempfänger GBB)
916	STADTVERWALTUNG WORMS	(Beamte und Versorgungsempfänger ehemalige Stadtwerke)
920	STADTVERWALTUNG WORMS	(Beschäftigte Stadt Worms)
922	STADTVERWALTUNG WORMS	(Beschäftigte EBWO)
924	PARKHAUSBETRIEB GmbH	
925	STADTVERWALTUNG WORMS	(Beschäftigte GBB)
926	FREIZEITBETRIEB E	

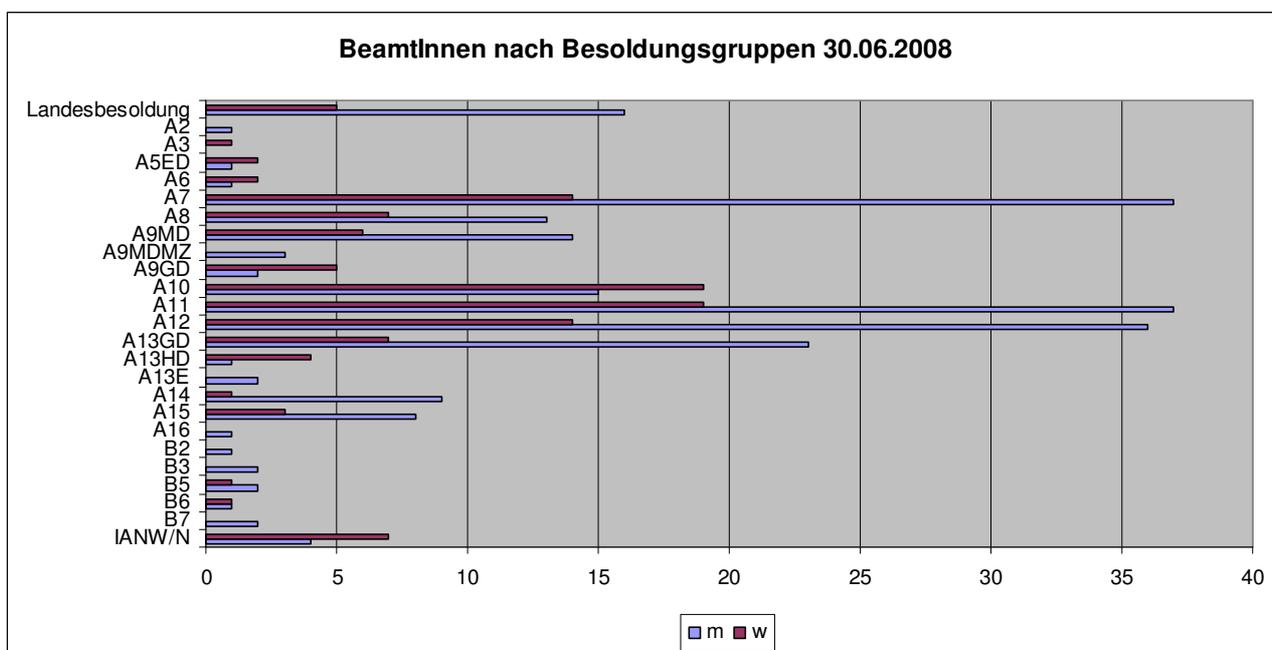
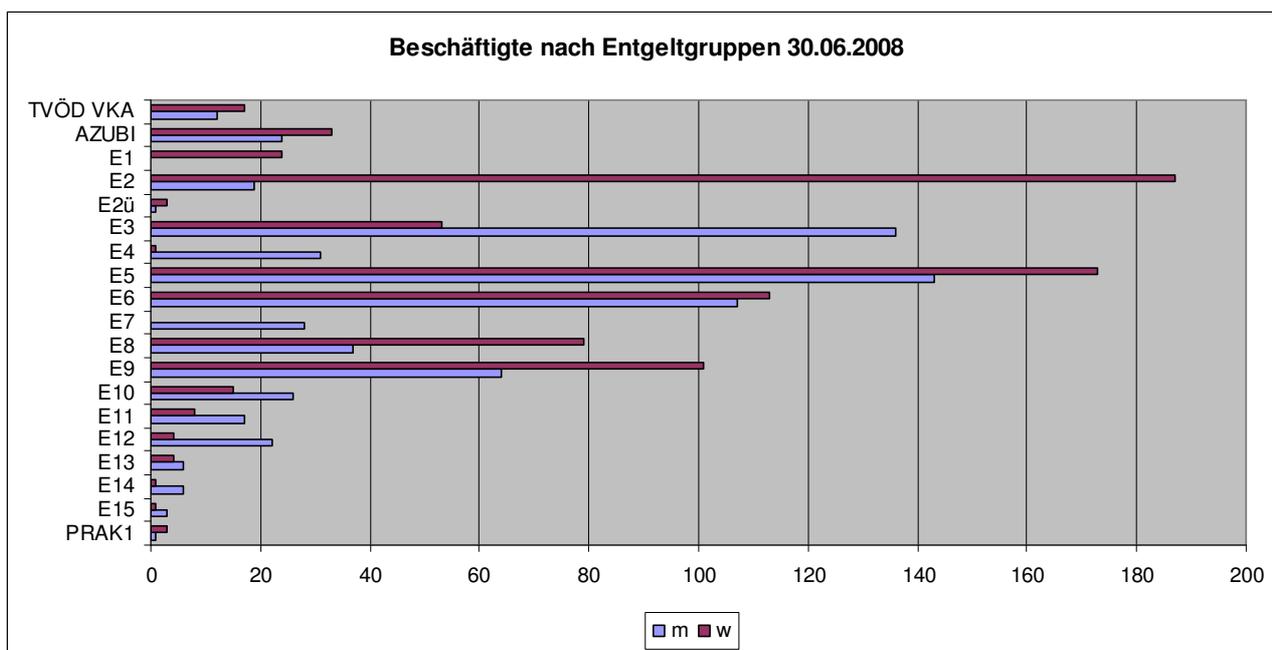


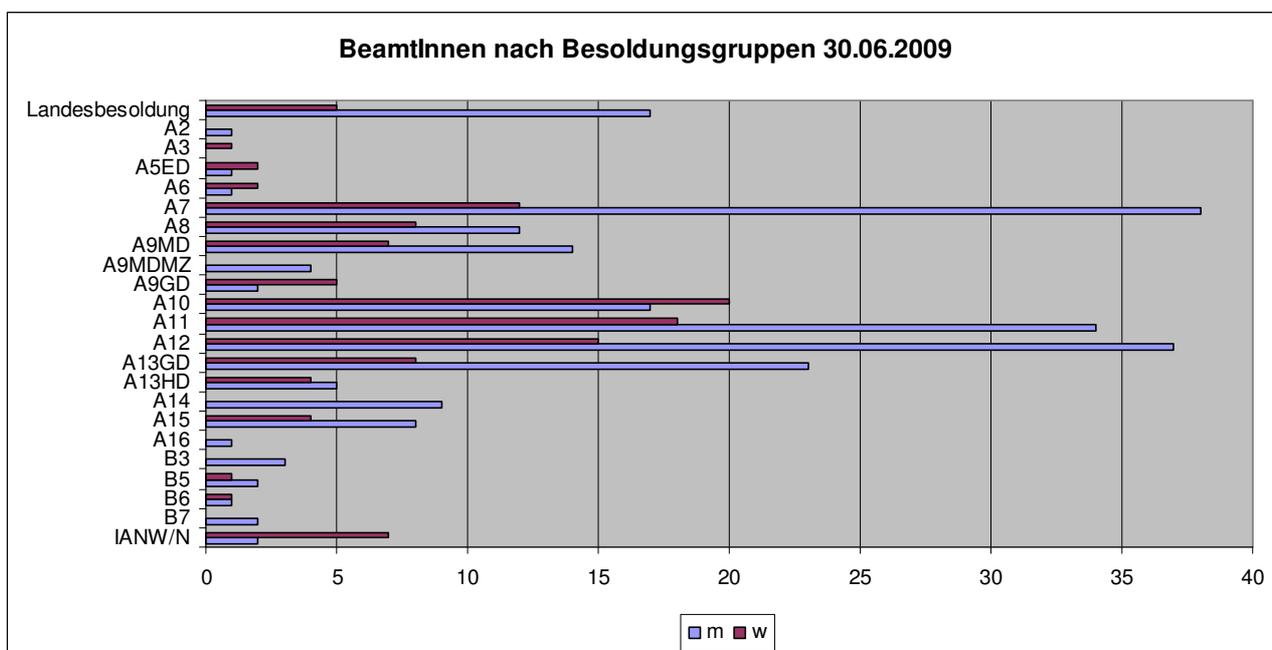
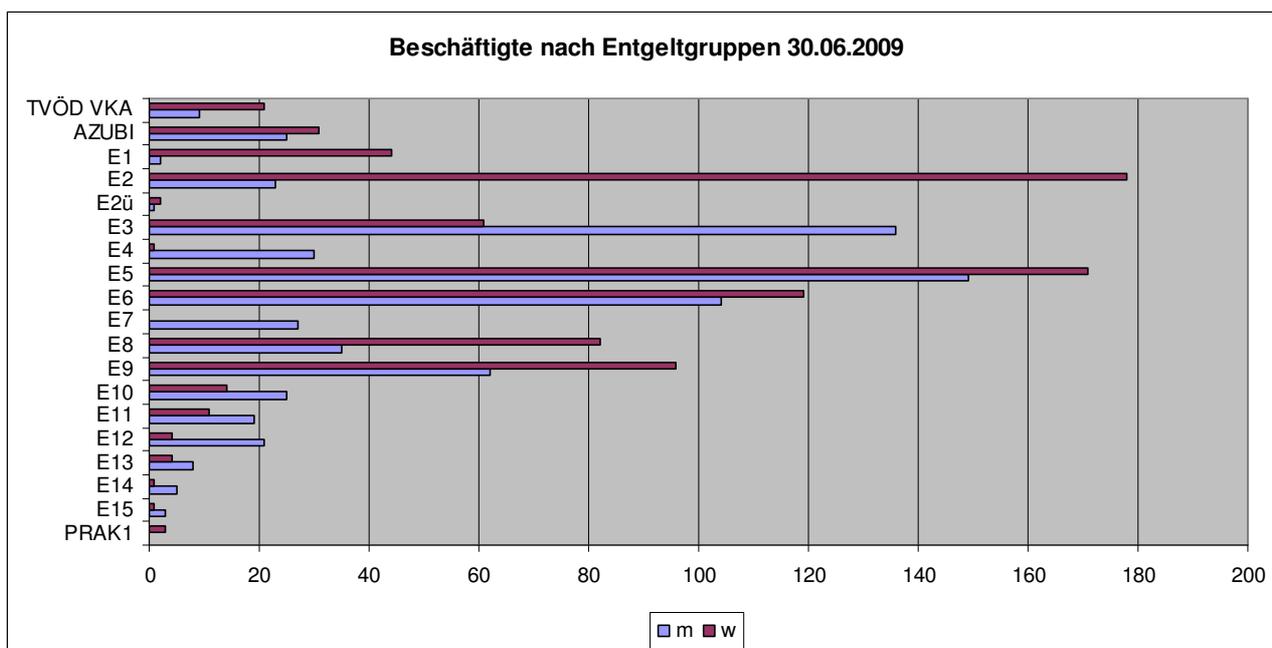


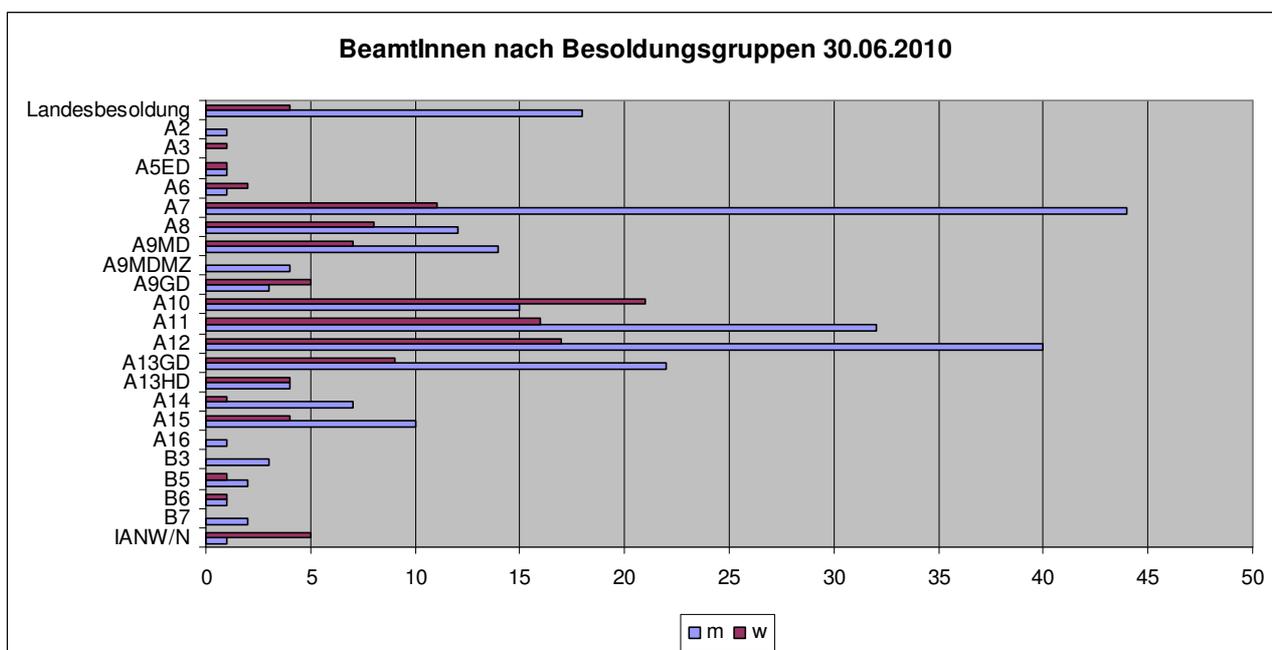
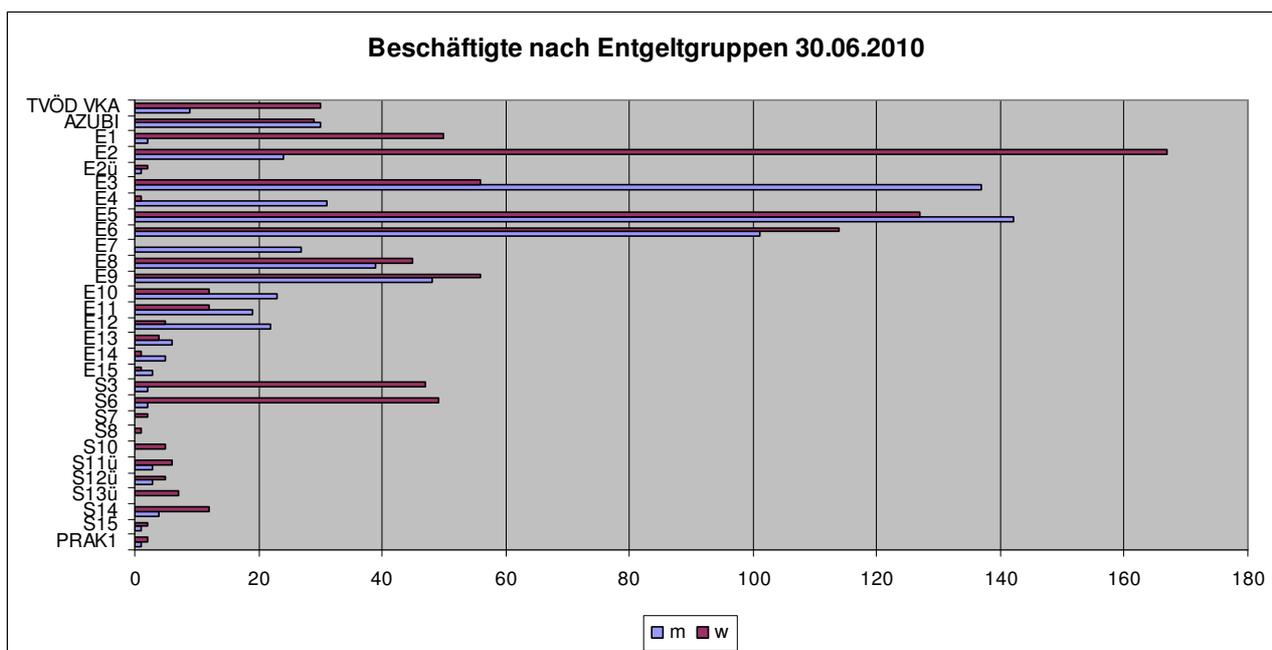


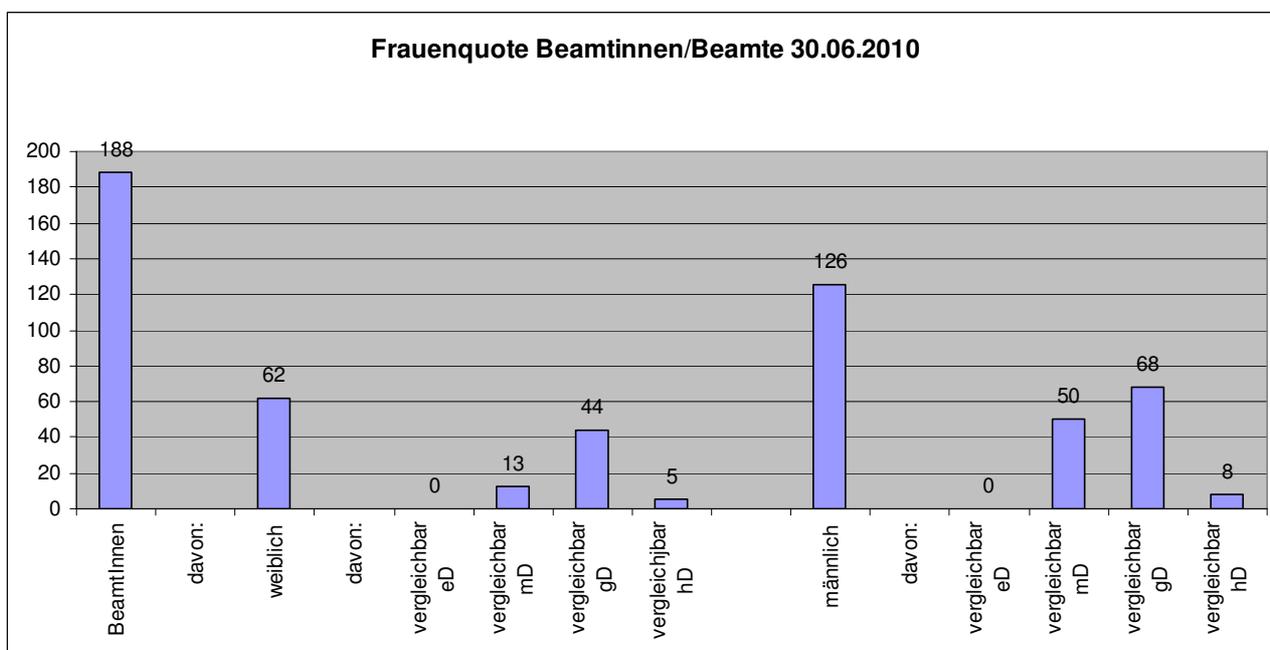
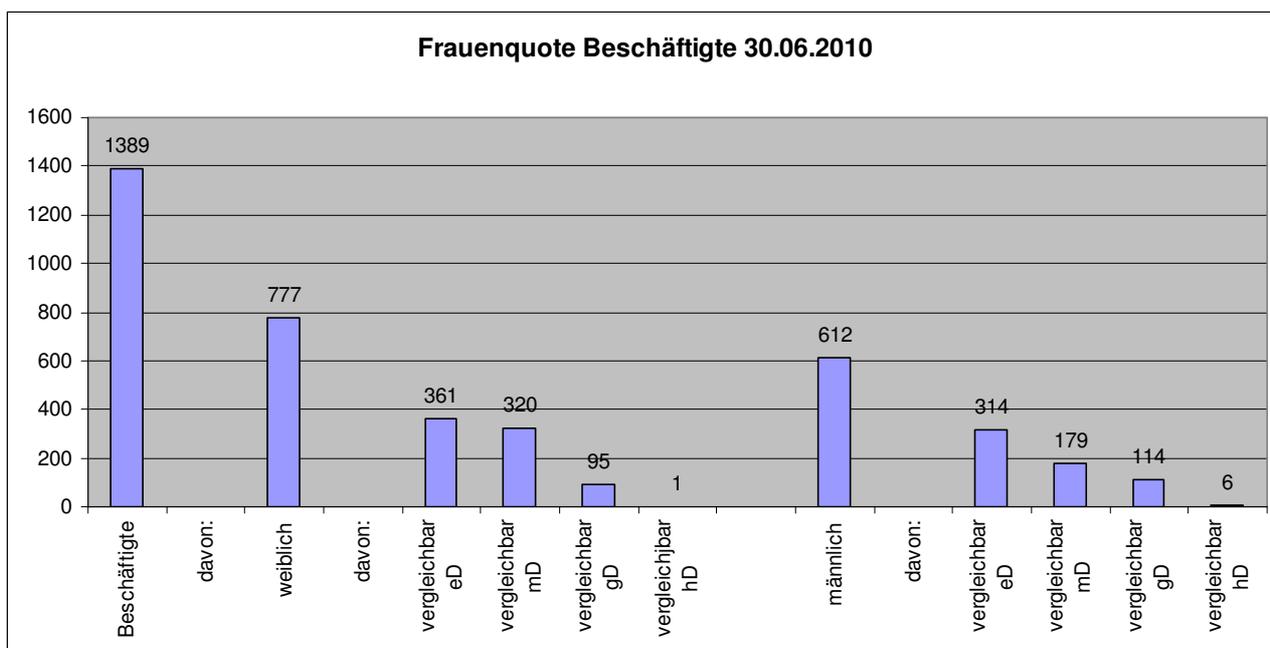


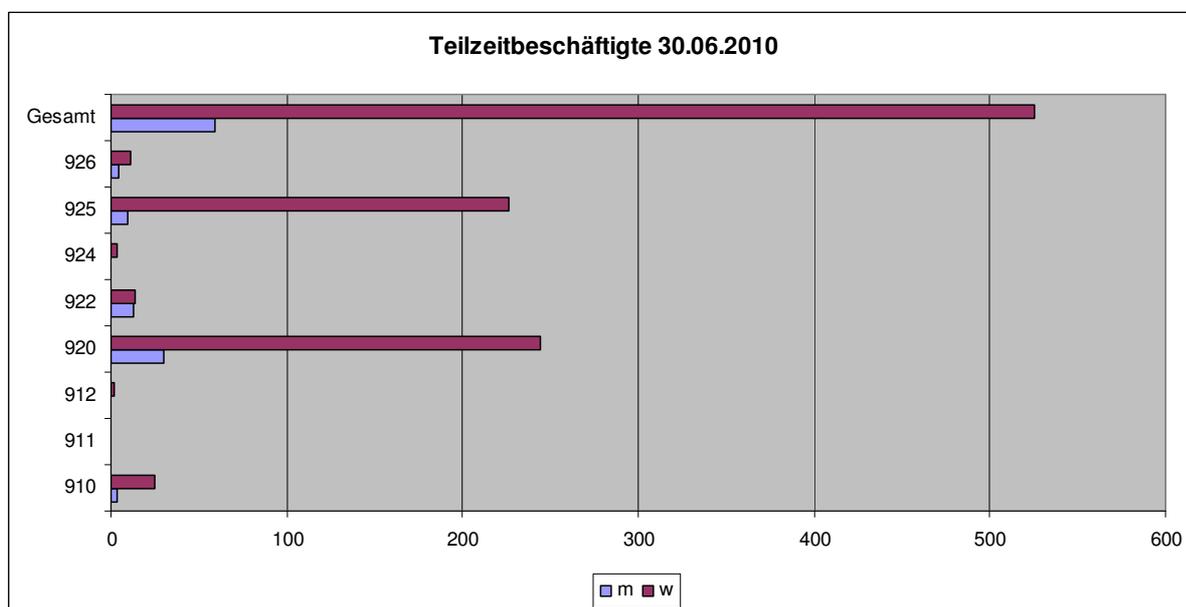
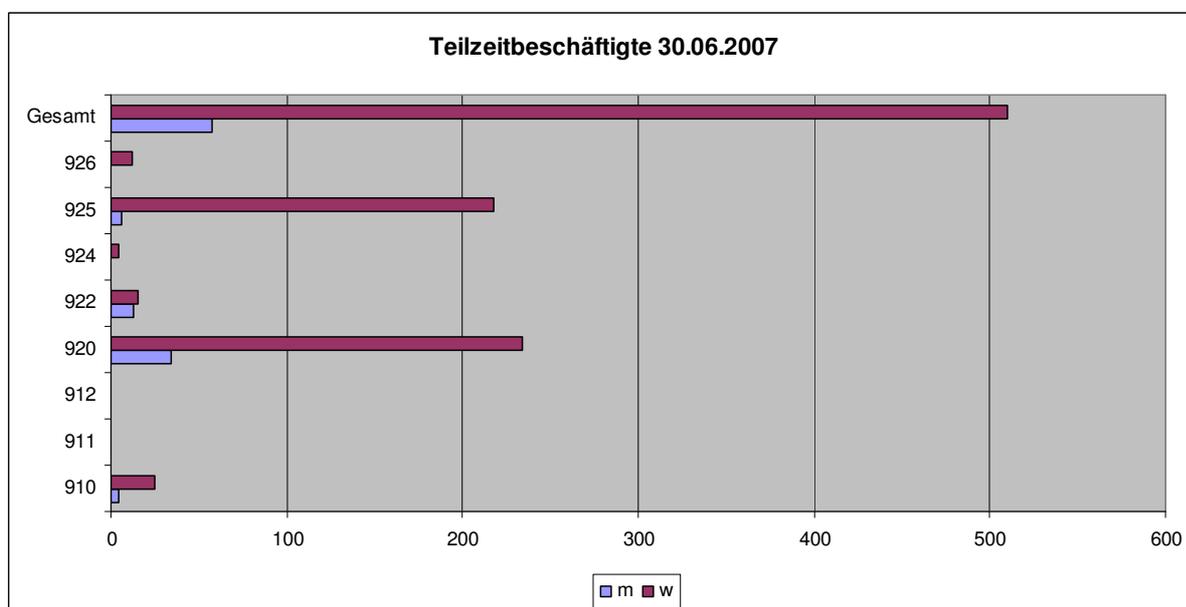
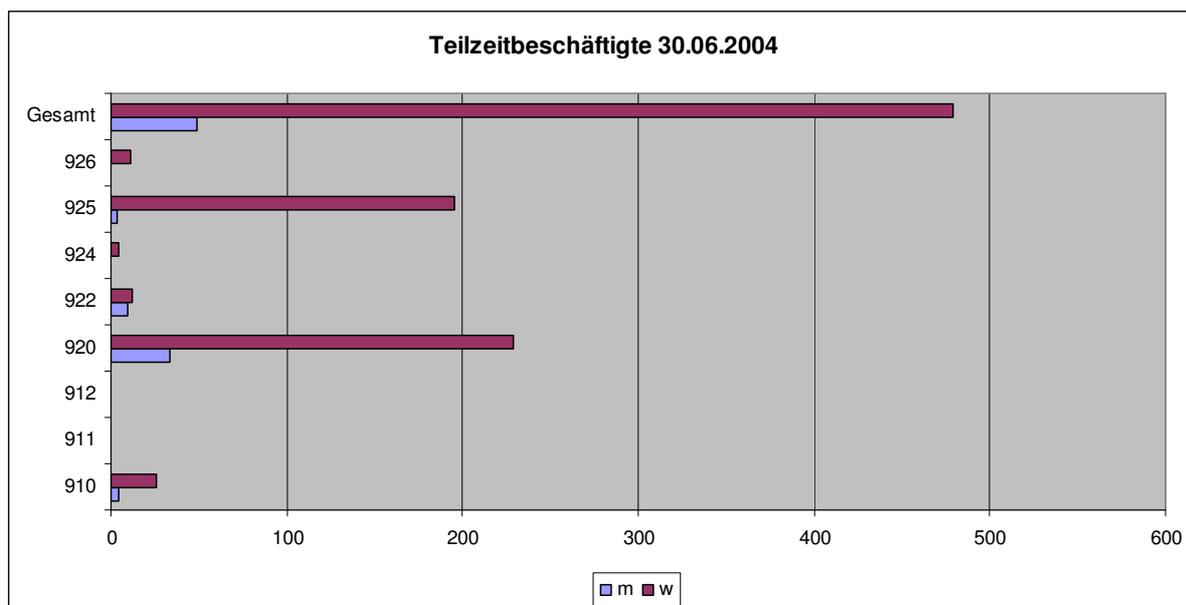


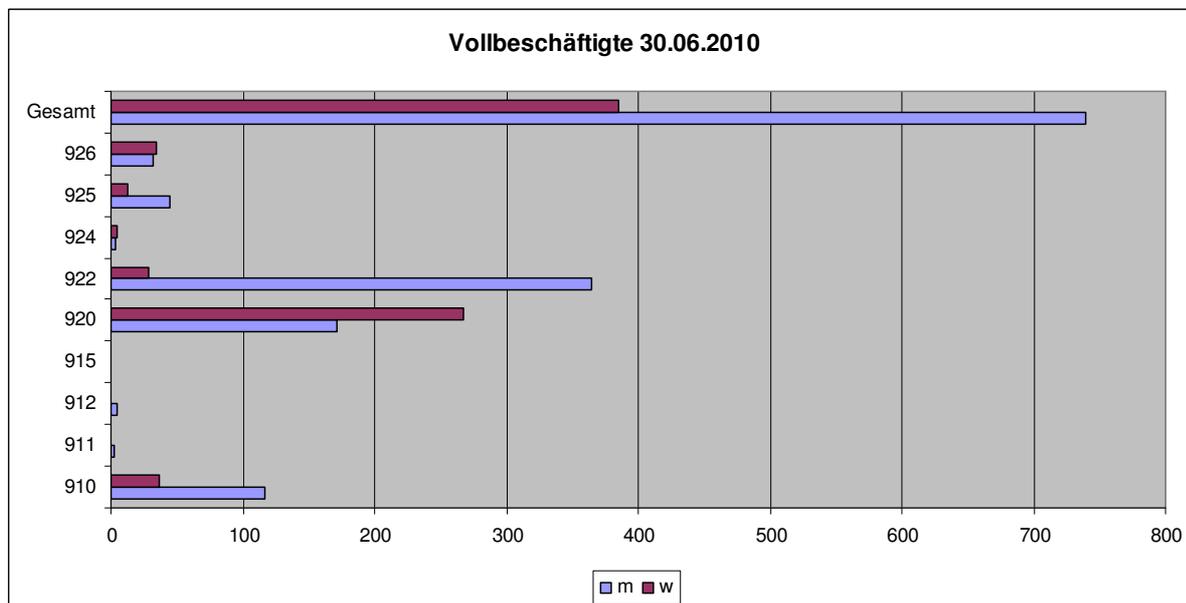
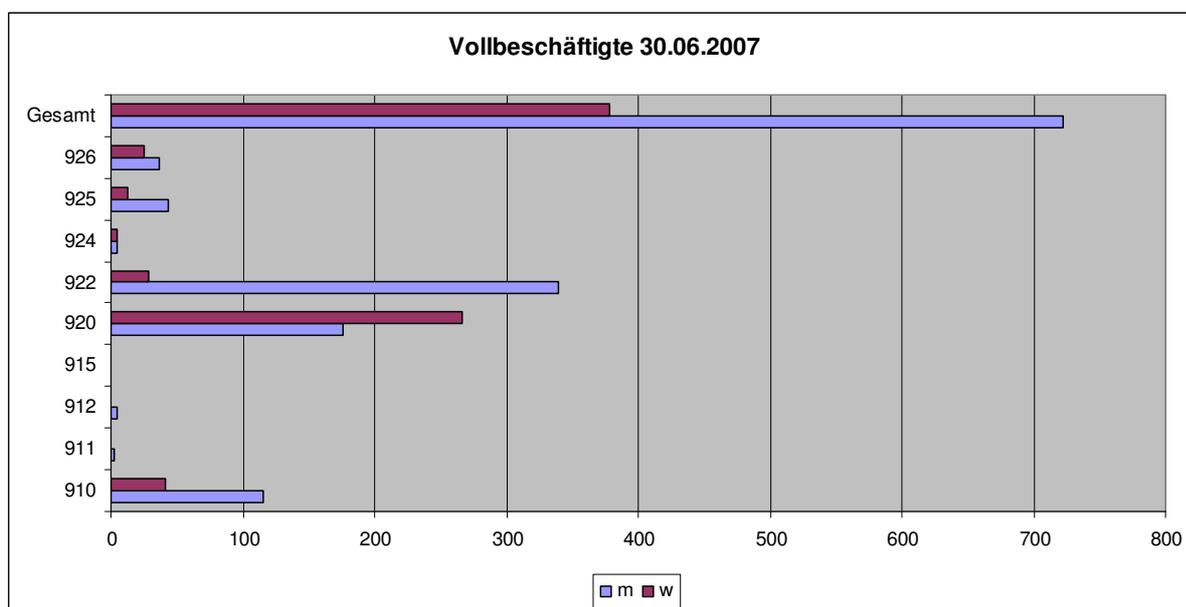
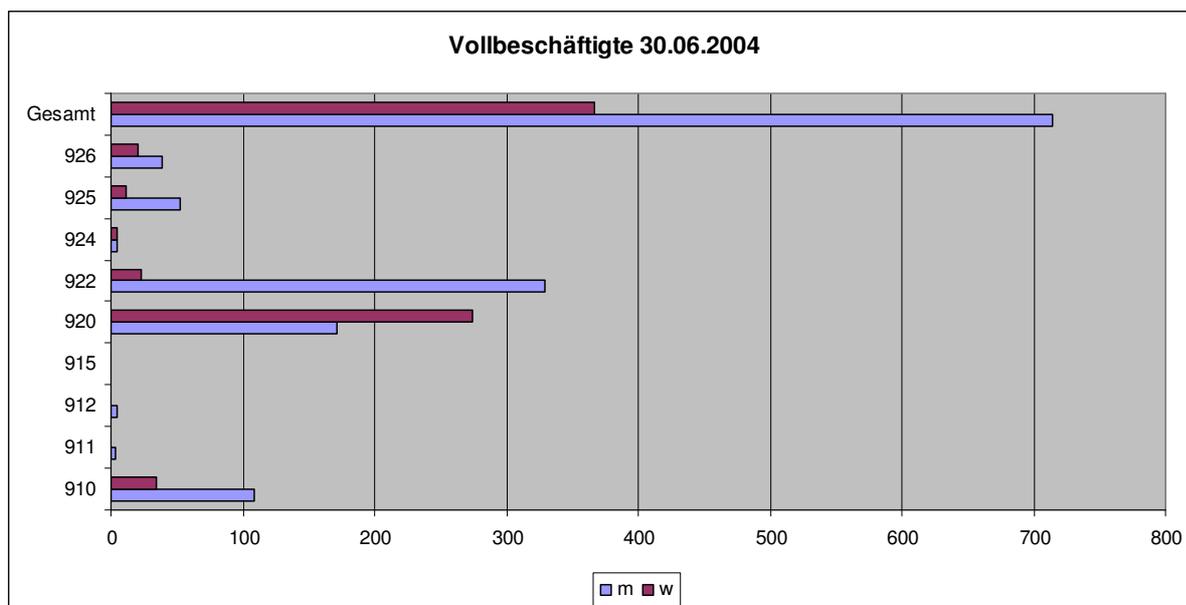


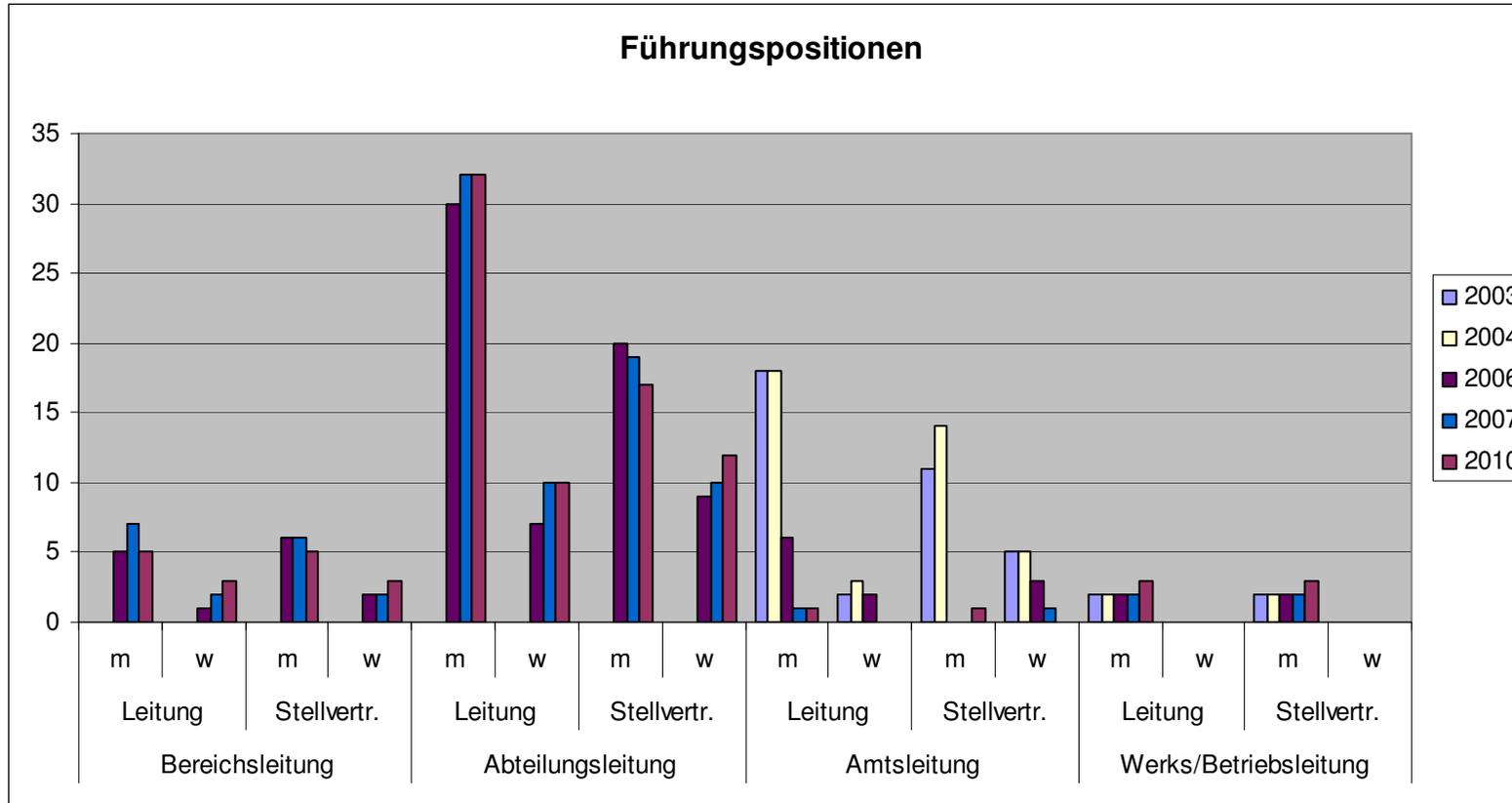












Hinweis:

Die in dieser Tabelle enthaltenen Abteilungsleitungs- und Vertretungsstellen betreffen den Zeitraum nach der Verwaltungsreform. Eine Auswertung für die Zeit vor der Verwaltungsreform ist auf Abteilungsebene nicht möglich.

Altersübersicht im Konzern Stadt Worms 30.06.2010

