

Frauenförderplan der Stadtverwaltung Plettenberg

1. Präambel

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist auch bei der Stadtverwaltung Plettenberg immer noch nicht vollständig verwirklicht. Die Frauen sind in den oberen Lohn-, Gehalts- und Besoldungsgruppen unterrepräsentiert und in Führungspositionen wenig vertreten. Der gewerblich-technische Bereich ist nach wie vor überwiegend männlich besetzt.

Die Stadtverwaltung Plettenberg setzt sich für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau der Benachteiligung von Frauen bei. Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse einfließen. Daher sind die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung Aufgaben, die in allen Bereichen der Stadtverwaltung wahrgenommen werden müssen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, besonders die Führungskräfte mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Für die sachlich unmittelbar zuständigen Stellen heißt Mitarbeit, die Bestimmungen des Frauenförderplans einzuhalten und praktisch umzusetzen. Für alle anderen bedeutet Mitarbeit, mitzudenken, Vorschläge zu machen und durch ihr Verhalten dazu beizutragen, daß die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung herbeigeführt und gesichert wird.

2. Zielsetzung

Der Frauenförderplan hat das Ziel, das in der Verfassung verankerte und im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Plettenberg zu verwirklichen.

Die vorhandenen Strukturen vor Ort sollen so verändert werden, daß Frauen in allen Bereichen, Berufen, Funktionen und Gremien paritätisch vertreten sind.

Männer und Frauen müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben (z.B. Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) ohne berufliche Nachteile nachzugehen.

3. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Plettenberg. Falls städtische Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen eingerichtet werden, gilt auch für diese der Frauenförderplan.

Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts soll entsprechend § 2 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört der Stadt Plettenberg allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des Privatrechts, wirken die städtischen Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, daß in dem Unternehmen die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes beachtet werden.

4. Allgemeine Maßnahmen

Die Verwaltung hat durch Datenerhebung festgestellt, in welchen Bereichen und Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen Frauen unterrepräsentiert sind (Anlage 1). Festgestellt wurde auch, wie Frauen in *politischen und in internen* Gremien vertreten sind (Anlagen 2 - 3). Bezogen auf die nächsten drei Jahre wurde von der Verwaltung eine Prognose erstellt, welche Stellen zu besetzen sind. Aus der Datenerhebung und der Prognose ergeben sich die Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (Anlage 4).

Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung. Unter diesem Gesichtspunkt sind bei geplanten organisatorischen und strukturellen Änderungen, Aufgabenumverteilungen und ähnlichen Maßnahmen die Belange von Frauen zu berücksichtigen. Bereits im Vorfeld solcher Maßnahmen ist zu prüfen, welche Veränderungen der Beschäftigtenstruktur sich ergeben. Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zu Ungunsten der weiblichen

Beschäftigten soll vermieden werden. Zur Erreichung dieser Zielsetzung können auch solche Maßnahmen erforderlich sein, die Kosten verursachen.

Bei der Entwicklung von neuen Konzepten ist zu berücksichtigen, daß auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie vereinbaren wollen (insbesondere Teilzeitbeschäftigte), mit einbezogen werden.

Alle bei der Stadtverwaltung eingerichteten internen Arbeitskreise, -gruppen und Kommissionen sollen langfristig paritätisch besetzt werden. Solange dies nicht möglich ist, soll mindestens eine Frau beteiligt werden. Das gleiche gilt für die Besetzung von Arbeitskreisen, -gruppen und Kommissionen, die die Stadtverwaltung gemeinsam mit anderen unterhält.

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist auch sprachlich zu verdeutlichen. Sowohl im internen als auch im externen Schriftverkehr sind geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Form zu verwenden, wenn beide Geschlechter gemeint sind. Satzungen, Dienstanweisungen, Richtlinien, Vordrucke u.ä. sind bei jeweils anstehenden Änderungen im Hinblick auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu überarbeiten.

Die nach Landesgleichstellungsgesetz vorgeschriebene paritätische Besetzung von politischen Gremien kann bei der Stadt Plettenberg nur langfristig angestrebt werden. Bei Ersatzbestimmungen für Mitglieder in Gremien und Ausschüssen sollen bevorzugt Frauen bestellt werden. Wenn die Ratsfraktionen Benennungsrecht haben, werden sie aufgefordert, entsprechend zu verfahren. Werden Mitglieder aus der Verwaltung in Gremien bestellt, werden zukünftig verstärkt Frauen benannt.

Die Stadt Plettenberg setzt sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten für eine Überprüfung und ggf. Korrektur des Tarifgefüges unter dem Gesichtspunkt ein, daß traditionell von Frauen ausgeübte Tätigkeiten im sozialen, pflegerischen, assistierenden und hauswirtschaftlichen Bereich nicht niedriger bewertet werden als traditionell von Männern ausgeführte Tätigkeiten.

Im Rahmen der personellen Möglichkeiten werden Überlegungen angestellt, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die altersbedingt in bestimmten Bereichen nicht mehr entsprechend einsetzbar sind, weiterbeschäftigt werden können.

5. Stellenausschreibung

Alle freien Stellen mit Ausnahmen der Stellen nach § 8 Abs. 8 LGG sind grundsätzlich intern geschlechtsneutral auszuschreiben. Ausnahmen sind im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich. Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse zu bekunden.

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben den jeweils erforderlichen fachlichen Kompetenzen sind auch die erforderlichen sozialen Kompetenzen zu berücksichtigen. Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein kann.

Die Führungskräfte und Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

Liegen nach interner Ausschreibung einer Stelle in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Bewerbungen von Frauen mit der geforderten Qualifikation vor, soll die Stelle öffentlich ausgeschrieben werden. In besonderen Fällen kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

In Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist folgender Zusatz aufzunehmen: „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.“

Zur Qualifikation einer Stelle mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören Kenntnisse für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Vermeidung von sexueller Belästigung.

Alle Stellen, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind in Teilzeitform auszuscheiden, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilbarkeit einer Stelle und evtl. Umorganisation von Stelleninhalten wird spätestens bei Vorliegen der Bewerbung einer Teilzeitkraft geprüft.

6. Stellenbesetzung

Bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen, der Übertragung von höherwertigen Aufgaben oder der Übertragung von Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Höhergruppierung oder Beförderung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen und Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen mindestens so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wenn sie die erforderliche Qualifikation erfüllen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeit kann je nach Art der Stelle zusätzlich qualifizierend sein.

Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder Verzögerung der Ausbildung aufgrund von Familienpflichten führen nicht zu Benachteiligungen.

Die Auswahlkommission soll zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Solange das faktisch nicht möglich ist, ist mindestens eine Frau neben der Gleichstellungsbeauftragten am Auswahlverfahren zu beteiligen. Dies gilt auch für Stellenbesetzungen nach internen Stellenausschreibungen.

7. Ausbildung

Alle Ausbildungsstellen werden öffentlich ausgeschrieben. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wirbt die Stadt Plettenberg mit einem zusätzlichen Ausschreibungstext analog zu Punkt 5.

Für die Übernahme von Frauen in Auszubildendenverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

Frauen sind nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend an ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wenn Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

Um langfristig den Frauenanteil in den gewerblich-technischen Bereichen zu erhöhen, setzt sich die Stadtverwaltung im Rahmen ihrer Möglichkeiten für eine Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen ein.

Im gewerblich-technischen Bereich werden verstärkt Praktikumsplätze für Mädchen und im sozialen und pädagogischen Bereich für Jungen angeboten. Die Stadt Plettenberg beteiligt sich mit ihren gewerblich-technischen Bereichen am bundesweiten Girl's Day und erarbeitet dazu entsprechende Konzepte. Die Schulen werden bei Informations-Veranstaltungen zur Berufswahl unterstützt.

8. Fortbildung

Vorgesetzte haben das Interesse von Frauen und Männern an Fort- und Weiterbildungen gleichermaßen zu unterstützen und ggf. die Frauen besonders zu motivieren.

Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungen nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitbeschäftigte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren.

In das Fortbildungsangebot für Führungskräfte sind regelmäßig die Themen

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

aufzunehmen. Entsprechende Konzepte werden mit den Referentinnen und Referenten abgestimmt.

Die Teilnahme an solchen Seminaren ist für Führungskräfte verbindlich und für die Übernahme von Führungsaufgaben Voraussetzung.

Daneben werden für Frauen von der Gleichstellungsbeauftragten spezielle Seminare angeboten, um Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben zu motivieren.

Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt die Stadtverwaltung Plettenberg, wenn männliche Beschäftigte die Möglichkeiten von Erziehungsurlaub, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung in Anspruch nehmen.

Alle Beschäftigten werden über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen informiert. Bei Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aus familiären Gründen sind entsprechend qualifizierte Ersatzkräfte zu stellen. Im Falle einer Rückkehr in Teilzeit der beurlaubten Stelleninhaberin oder des beurlaubten Stelleninhabers ist der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten.

Die Sicherstellung einer Vertretung während des Erziehungsurlaubs oder einer sonstigen Beurlaubung aus familiären Gründen oder die zügige Wiederbesetzung während dieser Zeit sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten zu erreichen.

Über Anträge auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften zu entscheiden. Besteht bei befristeter Arbeitszeitreduzierung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, ist dieses im Rahmen der bestehenden dienstlichen oder betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen. Dies gilt analog für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde.

Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder von sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstlichen Belange nicht entgegenstehen.

Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern und Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange dieses Personenkreises bevorzugt berücksichtigt. Väter und Mütter sollen im Einzelfall nach Abstimmung die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen abzustimmen. Im Bedarfsfall wird individuelle Hilfe bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung angeboten.

Flexible Arbeitszeiten können eine geeignete Maßnahme zur Vereinbarung von Familie und Beruf sein und zur persönlichen Zufriedenheit und Motivation beitragen. Es werden daher Überlegungen angestellt, wie die Bedürfnisse der Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Arbeitszeiten mit den unterschiedlichsten Öffnungszeiten der Ämter und Einrichtungen einerseits und den Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger an eine Kommunalverwaltung andererseits in Einklang gebracht werden können.

10. Schutz vor sexueller Belästigung

Die Stadtverwaltung Plettenberg verpflichtet sich nach dem Beschäftigtenschutzgesetz zu allen erforderlichen Maßnahmen, die einen Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gewährleisten.

Als sexuelle Belästigung gelten z.B.

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- das Zeigen oder Anbringen pornografischer Darstellungen in Diensträumen
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben und Beschäftigte im Personalwesen haben sexueller Belästigung entgegenzuwirken und bekanntgewordenen Fällen nachzugehen. Es ist zu prüfen, ob arbeits- oder disziplinarrechtliche Schritte eingeleitet werden.

Die Opfer sexueller Belästigung bzw. diejenigen, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat oder Vorgesetzte ihres Vertrauens zu wenden. Die von sexueller Belästigung Betroffenen unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

11. Berichterstattung und Weiterentwicklung

Der Frauenförderplan gilt für drei Jahre. Nach Ablauf dieser drei Jahre legt die Verwaltung dem Rat der Stadt Plettenberg einen Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplans vor. Anhand dieses Berichts erfolgt die Weiterentwicklung des Frauenförderplans.

Jeweils nach einem Jahr überprüft die Verwaltung die Personalentwicklung, um festzustellen, ob die Zielvorgaben eingehalten werden. Falls nicht, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

Im Rahmen der jährlichen stattfindenden Personalversammlung informiert die Gleichstellungsbeauftragte über die Umsetzung des Frauenförderplans.

12. Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplans mit. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen bei der Entwicklung von Maßnahmen und Vorhaben zur Erfüllung der Zielsetzung des Frauenförderplans.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist direkt dem Bürgermeister unterstellt. Für die nach den §§ 18 und 19 des Landesgleichstellungsgesetzes erforderliche Mitwirkung wird als Urlaubs- und Krankheitsvertreterin eine Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten bestellt.

13. Schlußbestimmung

Der Frauenförderplan wurde am 04.05.2004 vom Rat beschlossen und tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten ein Exemplar des Frauenförderplans.

Dienstanweisungen und Richtlinien, die den Bestimmungen des Frauenförderplans entgegenstehen, sind entsprechend zu ändern.

Anlagen:

- Anlage 1: Beschäftigtenstatistik**
- Anlage 2: Gremienbesetzung (Rat, Ausschüsse, Verbände und Gesellschaften)**
- Anlage 3: Interne Gremienbesetzung**
- Anlage 4: Prognose und Zielvorgaben**

Anlage 1 Beschäftigtenstatistik

Anteile von Frauen und Männern im Bereich der Beamtinnen und Beamten Stand: 01.07.2003

Wahlbeamte

Besoldungsgruppe	absolut		in Prozent		Teilzeit absolut		längerfristig beurlaubt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
B 4	0	1	0,0	100,0	0	0	0	0
A 16	0	1	0,0	100,0	0	0	0	0
A 15	0	2	0,0	100,0	0	0	0	0
zusammen	0	4	0,0	100,0	0	0	0	0

Höherer nichttechnischer Dienst

Besoldungsgruppe	absolut		in Prozent		Teilzeit absolut		längerfristig beurlaubt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A 14	0	2	0,0	100,0	0	0	0	0
A 13	0	2	0,0	100,0	0	0	0	0
zusammen	0	4	0,0	100,0	0	0	0	0

Gehobener nichttechnischer Dienst

Besoldungsgruppe	absolut		in Prozent		Teilzeit absolut		längerfristig beurlaubt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A 13	0	1	0,0	100,0	0	0	0	0
A 12	1	3	25,0	75,0	0	0	0	0
A 11	1	9	10,0	90,0	0	0	0	0
A 10	6	2	75,0	25,0	4	0	2	0
A 9	2	1	66,7	33,3	0	0	0	0
in Ausbildung	2	2	50,0	50,0	0	0	0	0
zusammen	12	18	40,0	60,0	4	0	2	0

Mittlerer nichttechnischer Dienst

Besoldungsgruppe	absolut		in Prozent		Teilzeit absolut		längerfristig beurlaubt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A 9	1	4	20,0	80,0	1	0	0	0
A 8	2	1	66,7	33,3	1	0	0	0
A 7	2	0	100,0	0,0	1	0	1	0
zusammen	5	5	50,0	50,0	3	0	1	0

Feuerwehrtechnischer Dienst

Besoldungsgruppe	absolut		in Prozent		Teilzeit absolut		längerfristig beurlaubt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A 11	0	1	0,0	100,0	0	0	0	0
A 9 m.D.	0	3	0,0	100,0	0	0	0	0
A 8	0	4	0,0	100,0	0	0	0	0
A 7	0	18	0,0	100,0	0	0	0	0
in Ausbildung	0	3	0,0	100,0	0	0	0	0
zusammen	0	29	0,0	100,0	0	0	0	0

Gehobener technischer Dienst

Besoldungsgruppe	absolut		in Prozent		Teilzeit absolut		längerfristig beurlaubt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A 11	1	0	100,0	0,0	1	0	1	0
zusammen	1	0	100,0	0,0	1	0	1	0

Anteile von Frauen und Männern im Bereich der Angestellten

Stand: 01.07.2003

Vergütungsgruppe	absolut		in Prozent		Teilzeit absolut		längerfristig beurlaubt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Gehobener nichttechnischer Dienst								
III / IV a	0	1	0,0	100,0	0	0	0	0
IV a	2	3	40,0	60,0	0	0	0	0
IV b / V b	1	1	50,0	50,0	0	0	0	0
zusammen	3	5	37,5	62,5	0	0	0	0
Mittlerer nichttechnischer Dienst								
V b / V c	5	4	55,6	44,4	1	0	2	0
V c	11	6	64,7	35,3	7	0	0	0
VI b	10	2	83,3	16,7	5	0	0	0
VII	16	4	80,0	20,0	15	1	0	0
VIII / VII	1	0	100,0	0,0	1	0	0	0
in Ausbildung	0	2	0,0	100,0	0	0	0	0
zusammen	43	18	70,5	29,5	29	1	2	0
Höherer technischer Dienst								
I b	0	2	0,0	100,0	0	0	0	0
zusammen	0	2	0,0	100,0	0	0	0	0
Gehobener technischer Dienst								
II / III	0	1	0,0	100,0	0	0	0	0
III	0	3	0,0	100,0	0	0	0	0
III / IV a	2	9	18,2	81,8	1	0	1	0

IV a / IV b	1	2	33,3	66,7	0	0	1	0
IV b	0	1	0,0	100,0	0	0	0	0
V b / IV b	0	1	0,0	100,0	0	0	0	0
zusammen	3	17	15,0	85,0	1	0	2	0
Mittlerer technischer Dienst								
Vergütungs- gruppe	absolut		in Pro- zent		Teilzeit absolut		längerfristig beur- laubt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
V b / V c	3	3	50,0	50,0	2	0	0	0
V c / VI b	0	1	0,0	100,0	0	0	0	0
VI b	0	1	0,0	100,0	0	0	0	0
zusammen	3	5	37,5	62,5	2	0	0	0
Soziale Dienste (ASD, Jugendzentrum)								
Vergütungs- gruppe	absolut		in Pro- zent		Teilzeit absolut		längerfristig beur- laubt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
III / IV a	0	1	0,0	100,0	0	0	0	0
IV b	3	3	50,0	50,0	3	0	0	0
IV b / V b	2	0	100,0	0,0	1	0	0	0
V b / V c	4	0	100,0	0,0	2	0	0	0
VII	4	0	100,0	0,0	4	0	0	0
zusammen	13	4	76,5	23,5	10	0	0	0
Soziale Dienste (Kindergärten)								
Vergütungs- gruppe	absolut		in Pro- zent		Teilzeit absolut		längerfristig beur- laubt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
IV b	2	0	100,0	0,0	1	0	0	0
IV b / V b	4	0	100,0	0,0	0	0	0	0
V c / VI b	19	0	100,0	0,0	8	0	2	0
VI b / VII	3	0	100,0	0,0	3	0	0	0
VII / VIII	14	0	100,0	0,0	10	0	1	0
zusammen	42	0	100,0	0,0	22	0	3	0
Besondere Fachdienste (Bücherei, Archiv)								
Vergütungs- gruppe	absolut		in Pro- zent		Teilzeit absolut		längerfristig beur- laubt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
III	1	0	100,0	0,0	0	0	0	0
IV a	2	0	100,0	0,0	2	0	0	0
V b	1	0	100,0	0,0	1	0	0	0
VI b	1	0	100,0	0,0	1	0	0	0
VII	2	0	100,0	0,0	0	0	0	0
VIII	0	2	0,0	100,0	0	2	0	0
zusammen	7	2	77,8	22,2	4	2	0	0
Besondere Fachdienste (Hausmeister)								
Vergütungs- gruppe	absolut		in Pro- zent		Teilzeit absolut		längerfristig beur- laubt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
VI b	0	1	0,0	100,0	0	0	0	0
VI b / VII	0	7	0,0	100,0	0	1	0	0
VII / VIII	0	1	0,0	100,0	0	0	0	0
zusammen	0	9	0,0	100,0	0	1	0	0

Anteile von Frauen und Männern im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter							Stand: 01.07.2003	
Baubetriebshof/Übergangsheim								
Lohngruppe	absolut		in Prozent		Teilzeit absolut		längerfristig beurlaubt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
5 / 6 / 6a	2	39	4,9	95,1	0	0	0	0
3 / 4 / 4a	0	1	0,0	100,0	0	0	0	0
2 / 3 / 3a	0	1	0,0	100,0	0	0	0	0
zusammen	2	41	4,7	95,3	0	0	0	0
Reinigungsdienst/hauswirtschaftliche Kräfte/Oesterhalle/Platzwarte								
Lohngruppe	absolut		in Prozent		Teilzeit absolut		längerfristig beurlaubt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
3 / 4 / 4a	1	2	33,3	66,7	1	2	0	0
2 / 3 / 3a	2	1	66,7	33,3	2	1	0	0
2 / 2a	1	1	50,0	50,0	1	1	0	0
1 / 1a	28	0	100,0	0,0	28	0	0	0
zusammen	32	4	88,9	11,1	32	4	0	0

Anlage 2 Gremienbesetzung

Besetzung von Rat und Ausschüssen					Stand 01.10.2003
	Zahl der ordentl. Mitglieder	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil in Prozent	
Rat	38	7	31	18	
Ausschuß für Wirtschaft und Arbeit	13	1	12	8	
Bau- und Liegenschaftsausschuß	13	3	10	23	
Haupt- und Finanzausschuß	13	2	11	15	
Vergabeausschuß	5	-	5	0	
Jugendhilfeausschuß	15	10	5	67	
Planungs- und Umweltausschuß	15	1	14	7	
Rechnungsprüfungsausschuß	13	3	10	23	
Schul- und Kulturausschuß	13	5	8	38	
Sozialausschuß	13	7	6	54	
Sportausschuß	13	1	12	8	
Wahlausschuß	9	1	8	11	
Wahlprüfungsausschuß	11	2	9	18	

Städtische Vertreterinnen und Vertreter in Verbänden und Gesellschaften (Stand 01.10.2003)				
	Zahl der ordentl. Mitglieder	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil in Prozent
<i>KDVZ Hellweg-Sauerland</i>				
- Verbandsversammlung	2	-	2	0
<i>Ruhrverband</i>				
- Verbandsversammlung	1	-	1	0
<i>Wasserbeschaffungsverband Lüdenscheid</i>				
- Vorstand	2	-	2	0
- Verbandsversammlung	1	-	1	0
<i>Zweckverband für Abfallbeseitigung</i>				
- Verbandsversammlung	1	-	1	0
<i>Zweckverband Vereinigte Sparkasse im MK</i>				
- Verbandsversammlung	8	2	6	25
- Verwaltungsrat	3	-	3	0
<i>Zweckverband „Volkshochschule Lennetal“</i>				
- Verbandversammlung	3	1	2	33
- Verwaltung	1	-	1	0
- Verwaltungsrat	1	1	-	100
<i>Beirat der Kunstgemeinde Plettenberg e.V.</i>				
	5	2	3	40
<i>Musikschule Lennetal e.V.</i>				
- Mitgliederversammlung	1	1	-	100
- Vorstand	1	-	1	0
- Beisitzer im Vorstand	1	-	1	0
<i>Verein „Anonyme Drogenberatung e.V.“</i>				
- Mitgliederversammlung	2	1	1	50
<i>Elektromark</i>				
- Beirat	1	-	1	0
- Hauptversammlung	1	-	1	0
<i>Evangelisches Krankenhaus GmbH</i>				
- Gesellschafterversammlung	1	-	1	0

- Aufsichtsrat	5	-	5	0
<i>GWU</i>				
- Vorstand	1	-	1	0
- Aufsichtsrat	2	-	2	0
<i>Märkische Eisenbahngesellschaft</i>				
- Aufsichtsrat	1	-	1	0
- Gesellschafterversammlung	1	-	1	0
- Verkehrsbeirat	1	-	1	0
<i>Märkische Verkehrsgesellschaft</i>				
- Aufsichtsrat	1	-	1	0
- Gesellschafterversammlung	1	-	1	0
<i>Märkische Busgesellschaft</i>				
- Aufsichtsrat	1	-	1	0
<i>Stadtwerke Plettenberg GmbH</i>				
- Aufsichtsrat	9	1	8	11
- Gesellschafterversammlung	1	-	1	0
<i>Vermögensverwaltungsgesellschaft der Stadt Plbg.</i>				
- Mitgliederversammlung	1	-	1	0
- Aufsichtsrat	8	1	7	13
- Verwaltung	1	-	1	0
<i>Westfälische Ferngas AG</i>				
- Hauptversammlung	1	-	1	0
<i>AquaMagis Plettenberg GmbH</i>				
- Gesellschafterversammlung	13	2	11	15
<i>Forstbetriebsgemeinschaft</i>				
- Vorstand	1	-	1	0

Anlage 3: Interne Gremienbesetzung

Interne Gremienbesetzung (Stand Oktober 2003)					
Gremium	zuständ. Dez./Amt	Zahl der ordentl. Mitglieder	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil in Prozent
Verwaltungsvorstandskonferenz	I / 10	5	-	5	0
Personalrat		9	3	6	33
Amt- und Abteilungsleiterbesprechung	10	42	15	27	36
Einigungsstelle	Rat	3 (8 vom Arbeitgeber benannte Beisitzer/innen)	3	5	38
Bewertungskommission	I / 10	6	1	5	17
Arbeitsgruppe Frauenförderplan	GLB	6	4	2	67
Arbeitsschutz – ausschuß	I / 10	12	2	10	17
Arbeitskreis Citymarketing	II	24	5	19	21
Re(d)Aktionsteam	10	8	4	4	50
Arbeitskreis Straßenverkehr	II / 32	6	-	6	0
Arbeitskreis Jugendhilfeplanung	51	7	4	3	57
Präventiver Rat	51	11	5	6	45
Rat Tageseinrichtungen:	51				
E.-M.-A.-Str.		10	9	1	90
Holthausen 1		7	6	1	86
Oestertal		10	8	2	80
Himmelmert		7	4	3	57
Eschen		7	6	1	86
Holthausen 2		7	4	3	57

Anlage 4: Prognose und Zielvorgaben

Prognose und Zielvorgaben unter der Voraussetzung gleichwertiger Leistungen der Bewerber/innen für den Zeitraum bis einschließlich 2006

Die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind **fett gedruckt**.

Beamtinnen und Beamte

Bereich	Anzahl Frauen/Männer	Prognose	Zielvorgabe	Bemerkungen
Wahlbeamte	0 / 4	keine Prognose möglich	keine	
höherer nichttechnischer Dienst	0 / 4	1 frei werdende Stelle	keine	
gehobener nichttechnischer Dienst	12 / 18	2 Ausbildungsstellen	davon 1 Frau	
mittlerer nichttechnischer Dienst	5 / 5	keine Unterrepräsentanz	keine	
mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	0 / 29	4 Ausbildungsstellen	davon 1 Frau	
gehobener technischer Dienst	1 / 0	keine Unterrepräsentanz	keine	

Angestellte

Bereich	Anzahl Frauen/Männer	Prognose	Zielvorgabe	Bemerkungen
gehobener nichttechnischer Dienst	3 / 5	1 frei werdende Stelle	keine	
mittlerer nichttechnischer Dienst	43 / 18	keine Unterrepräsentanz	keine	
höherer technischer Dienst	0 / 2	keine Veränderung	keine	
gehobener technischer Dienst	3 / 17	3 frei werdende Stellen	davon 2 Frauen	
mittlerer technischer Dienst	3 / 5	keine Veränderung	keine	
Soziale Dienste (ASD, Jugendzentrum)	13 / 4	keine Unterrepräsentanz	keine	
Soziale Dienste (Kindergärten)	42 / 0	keine Unterrepräsentanz	keine	
Besondere Fachdienste (Bücherei/Archiv)	7 / 2	keine Unterrepräsentanz	keine	
Besondere Fachdienste (Hausmeister)	0 / 9	1 frei werdende Stelle	keine	keine Bewerberinnen

Arbeiterinnen und Arbeiter

Bereich	Anzahl Frauen/Männer	Prognose	Zielvorgabe	Bemerkungen
Baubetriebshof/Übergangsheim	2 / 41	1 frei werdende Stelle	keine	
Reinigungsdienst u. Sonstige	32 / 4	keine Unterrepräsentanz	keine	