

Gleichstellungsplan der Gemeinde Ostbevern 2022 - 2026

Gemeinde Ostbevern
- Der Bürgermeister -
Fachbereich I / Personal



Inhalt	Seite
I. Vorwort	3
II. Allgemeine Bestimmungen	4
1. Rechtliche Grundlagen	4
2. Geltungsbereich	6
3. Begriffsbestimmungen	6
4. Inhalt des Gleichstellungsplanes	7
III. Situation von Frauen und Männern bei der Gemeinde Ostbevern sowie Bericht über die Personalentwicklung	7
1. Gesamtzahl der Bediensteten	7
2. Bereiche der Beschäftigung	9
3. Art der Dienstverhältnisse	11
4. Laufbahn- und Entgeltgruppen	12
5. Umfang der Beschäftigung	13
6. Altersstruktur	16
7. Beförderungen und Höhergruppierungen	17
8. Ausbildungen	18
9. Weiterbildungen	20
10. Fortbildungen	21
IV. Prognose und Zielvorgaben	23
V. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	25
1. Sprache	26
2. Stellenausschreibung	27
3. Auswahlverfahren und Stellenbesetzung	28
4. Ausbildung	28
5. Fortbildung und Personalentwicklung	29
6. Stärkung Unternehmenskultur, Führungsqualität, Organisationsentwicklung, und Arbeitgeberqualität	30
VI. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	30
1. Information	30
2. Arbeitszeit und Teilzeit	31
3. Beurlaubung und Wiedereingliederung	31
4. Neue Arbeitsformen	32
VII. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	33
VIII. Schlussbestimmungen	34
1. Inkrafttreten	34
2. Geltungsdauer	34
3. Bekanntgabe	34
IX. Anhang	35
Tabellennachweis	35
Abbildungsnachweis	35

I. Vorwort

Der Rat der Gemeinde Ostbevern hat in seiner Sitzung am 6. November 2001 den Frauenförderplan und in seinen Sitzungen am 15. Juli 2004, 18. September 2007, 20. Oktober 2011 sowie am 23. April 2015 die jeweiligen Fortschreibungen des Frauenförderplanes der Gemeinde Ostbevern beschlossen.

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts wurde im Dezember 2016 u. a. auch die Begrifflichkeit verändert: Der Frauenförderplan trägt nun die Bezeichnung „Gleichstellungsplan“. Die neue Terminologie zeigt, dass es nicht mehr allein um Frauenförderung geht, sondern um die Gleichstellung der Geschlechter.

Der Gleichstellungsplan hat das Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Gemeindeverwaltung Ostbevern durch Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung
- der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

zu verwirklichen. Er soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen.

Die Gemeinde Ostbevern ist eine moderne Verwaltung. Für ihre Dienstleistungen sind die fachlichen und sozialen Kompetenzen aller Geschlechter eine wertvolle Ressource. Damit die Gemeinde Ostbevern langfristig ihre Ziele erreichen kann, müssen Frauen und Männer auf allen Ebenen und in allen Tätigkeitsbereichen gleichberechtigte berufliche Chancen geboten werden. Die Gemeinde Ostbevern möchte zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen beitragen. Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die in allen Bereichen der Gemeinde Ostbevern wahrzunehmen ist. Gleichstellung zu verwirklichen bedeutet, dass unterschiedliche Lebenserfahrungen, Sichtweisen und Perspektiven der Geschlechter in die kommunalen Entscheidungsprozesse eingehen. Deshalb soll Gleichstellung die Entwicklung von Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen als Gemeinschaftsaufgabe fördern. Alle Bediensteten der Gemeinde Ostbevern sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuwirken.

Nach § 5 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze (LGG NRW) erstellt die Dienststelle im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. Außerdem ist innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Geltungsdauer ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes dem Rat vorzulegen.

Dieser Gleichstellungsplan enthält somit neben einem Bericht über die derzeitige Situation von Frauen und Männern bei der Gemeinde Ostbevern, der Personalentwicklung und durchgeführter Maßnahmen in den vergangenen Jahren auch Prognosen und Zielvorgaben sowie Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

II. Allgemeine Bestimmungen

1. Rechtliche Grundlagen

Das Verfassungsgebot des Art. 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz lautet:

"Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Niemand darf wegen seines Geschlechtes (...) benachteiligt oder bevorzugt werden."

Die Verwirklichung dieses Verfassungsgebotes der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist in Nordrhein-Westfalen seit 1984 eine gesetzlich festgeschriebene Aufgabe der Gemeinden. Die Gemeindeordnung NRW bringt dieses in § 5 zum Ausdruck und verpflichtet Städte und Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern zur Bestellung einer hauptamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten.

Die Gemeinde Ostbevern ist dieser Verpflichtung erstmalig zum 1. März 2001 mit der Einstellung einer Gleichstellungsbeauftragten gefolgt. Nach dem Ausscheiden der damaligen Stelleninhaberin zum 31. Dezember 2006 wurde die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten zum 1. April 2007 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Std. neu besetzt. Zum 1. April 2019 erfolgte eine grundsätzliche Stundenaufstockung auf nunmehr 15 Wochenstunden. Seit Ende 2019 werden von der Stelleninhaberin tatsächlich 10 Wochenstunden geleistet.

Der Landtag Nordrhein-Westfalen hat im November 1999 das Landesgleichstellungsgesetz verabschiedet, um den verfassungsrechtlichen Auftrag der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft und insbesondere im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen weiter zu verwirklichen. Mit dem Gesetz wurden zum Teil bereits bestehende Regelungen, die verstreut im Frauenförderungsgesetz von 1989 und im 1993 novellierten Frauenförderungskonzept aus dem Jahre 1985 verankert waren, zusammengefasst, verstärkt oder von neuem gesetzlich verankert.

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts ist am 15. Dezember 2016 das novellierte Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) in Kraft getreten, dass neben Bewährtem auch einige wesentlichen Veränderungen mit sich bringt:

- Zentrale Ziele des LGG NRW sind weiterhin die Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungspositionen und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

- Insbesondere schreibt das Gesetz für Städte und Gemeinden die Erstellung eines Gleichstellungsplanes verbindlich vor. Gemäß § 5 LGG NRW hat jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten für den Zeitraum von 3 bis 5 Jahren einen Gleichstellungsplan aufzustellen, der nach Ablauf fortzuschreiben ist. Durch die Flexibilisierung der Laufzeit wird den Dienststellen mehr Spielraum eingeräumt und der Verwaltungsaufwand reduziert.
- Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und –entwicklung. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
- Neu ist die Pflicht zum Controlling. Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind nach § 5 Abs. 7 LGG NRW Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplanes sowie bei der Erstellung des Berichtes über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes mit (§ 17 Abs. 1 Ziffer 4 LGG NRW sowie § 3 Abs. 2 der Hauptsatzung der Gemeinde Ostbevern). Nach dem Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG NRW) ist ebenso der Personalrat bei der Entwicklung des Gleichstellungsplanes zu beteiligen. In den Gemeinden sind der Gleichstellungsplan und dessen Fortschreibungen durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft, somit durch den Rat, zu beschließen (§ 5 Abs. 4 LGG NRW).
- Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplanes ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes vorzulegen.
- § 4 LGG NRW wurde in der Weise geändert, dass aus einer Soll-Vorschrift eine Muss-Bestimmung wurde: Die sprachliche Gleichstellung ist als ein uneingeschränktes Verpflichtungsgebot in allen internen und externen dienstlichen Kommunikationen zu beachten.
- Der Forderung nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde in der Weise zusätzlich Rechnung getragen, als dass Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegenstehen und in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern sind (§ 13 LGG NRW). Nach § 14 LGG NRW sind beurlaubte Bedienstete über das Fortbildungsangebot zu unterrichten.
- Nach § 12 LGG NRW müssen in wesentlichen Gremien Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer und tatsächlicher Bedeutung (z. B. Kommissionen, Beiräte, Kuratorien). Von dieser Regelung sind der Rat sowie dessen Ausschüsse ausgenommen.

- Das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts sieht eine Änderung des § 15 LGG in der Weise vor, dass künftig auch mindestens eine Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen ist. Ziel der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststelle ist es, zeitnah eine Stellvertreterin zu bestellen.
- Die Position der Gleichstellungsbeauftragten wurde durch das neue LGG NRW gestärkt: Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde, sind rechtswidrig. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist zu dokumentieren. Sie hat das Recht auf Hinzuziehung von externem Sachverstand (§ 18 LGG NRW). Der Gleichstellungsbeauftragten ist eine Klagemöglichkeit eröffnet worden, soweit die Dienststelle die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder einen den Bestimmungen des Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat (§ 19 a LGG NRW).

2. Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Dienststellen und Einrichtungen der Gemeinde Ostbevern sowie für die Bäder- und Beteiligungsgesellschaft Ostbevern mbH.

Die Gemeinde Ostbevern setzt sich bei den Betrieben und Gesellschaften, an denen sie beteiligt ist, dafür ein, dass die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes beachtet werden.

3. Begriffsbestimmungen

Bedienstete im Sinne dieses Gleichstellungsplanes sind alle Mitarbeitende, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen. Der Bürgermeister ist als kommunaler Wahlbeamter kein Bediensteter im Sinne dieses Gleichstellungsplanes.

Vollzeitbedienstete sind alle tariflich Beschäftigten, die eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von z. Zt. 39 Stunden (tarifliche Wochenarbeitsstundenzahl) leisten. Seit dem 1. April 2004 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten grundsätzlich 41 Stunden, mit Vollendung des 55. Lebensjahres 40 Stunden und mit Vollendung des 60. Lebensjahres oder bei einem Grad der Schwerbehinderung von mindestens 80 v. H. 39 Stunden.

Teilzeitbedienstete sind Bedienstete, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als die tarifliche oder gesetzlich festgelegte Wochenarbeitszeit beträgt.

4. Inhalt des Gleichstellungsplanes

Das Landesgleichstellungsgesetz gibt konkrete Vorgaben zum Inhalt des Gleichstellungsplans. Der Gleichstellungsplan soll Maßnahmen aufzeigen, die die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den Verwaltungen führen.

Zum Gleichstellungsplan gehören eine Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Aufgrund dieser Analyse soll der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen benennen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Im Gleichstellungsplan sind die zur Zielerreichung festzulegenden personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen aufzuzeigen.

Der Gleichstellungsplan soll auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung sowie der Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen enthalten.

Eingearbeitet in diesen Gleichstellungsplan ist ein Bericht über die Personalentwicklung in den vergangenen Jahren.

III. Situation von Frauen und Männern bei der Gemeinde Ostbevern sowie Bericht über die Personalentwicklung

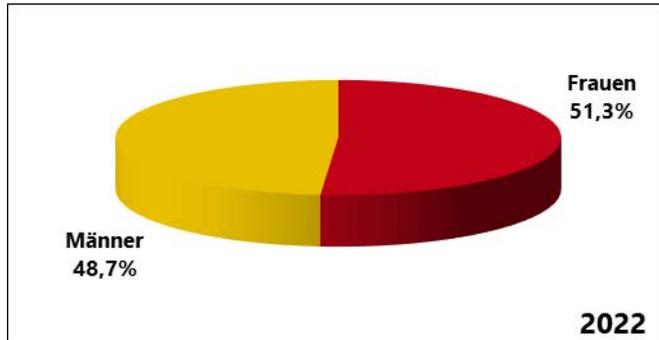
1. Gesamtzahl der Bediensteten

Grundlage der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes ist die nachfolgende Bestandsaufnahme und Analyse der Struktur der Bediensteten der Gemeinde Ostbevern mit Stand vom 1. Januar 2022.

Bei der Gemeinde Ostbevern waren zum 1. Januar 2022 insgesamt 78 Personen bedienstet.

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl lag am 1. Januar 2022 mit 40 Mitarbeiterinnen bei 51,3 %.

Abb. 1 Bedienstete nach Geschlecht 2022



Tab. 1 Bedienstete nach Geschlecht 2022

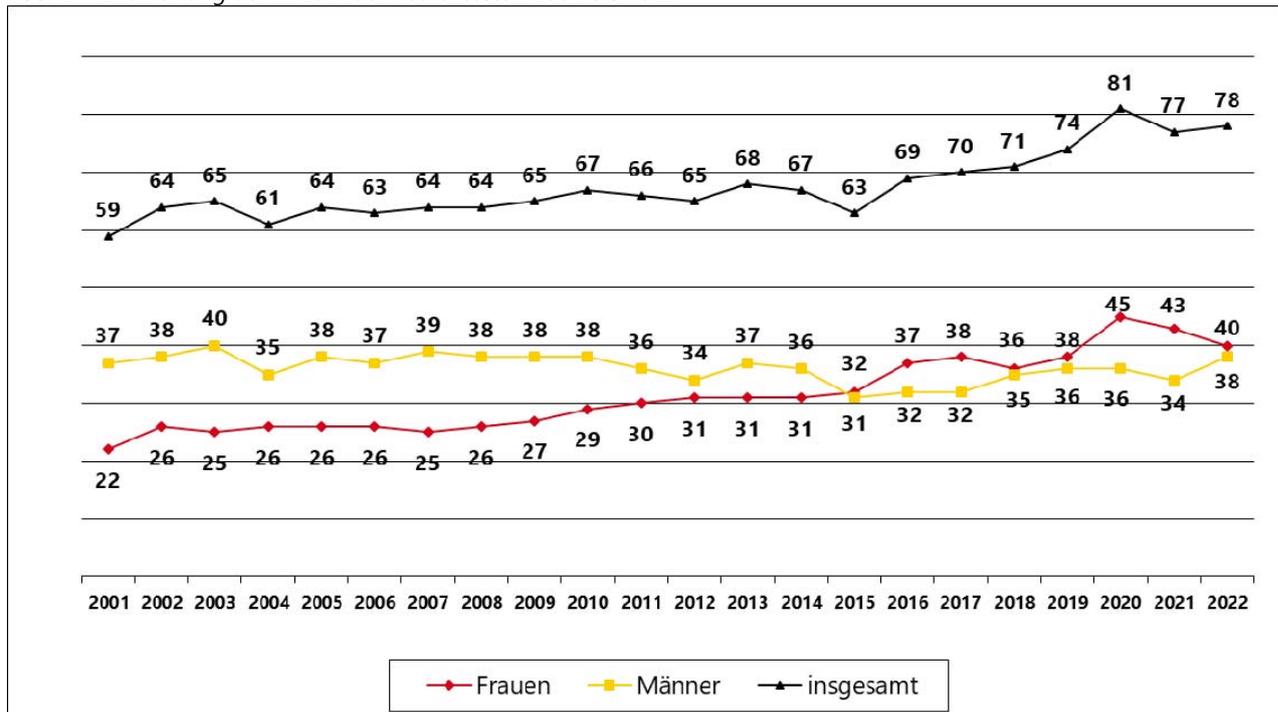
Bedienstete insgesamt	78
Frauen	40
Männer	38

Am 01.01.2001 waren 22 Frauen (Frauenanteil mithin 37,3 %) bei der Gemeinde Ostbevern bedienstet. In dem Zeitraum von 2001 bis 2022 ist ein Anstieg des Frauenanteils um 18 Mitarbeiterinnen, somit um 14 Prozentpunkte auf 51,3 % festzustellen. Dieses entspricht einer relativen Veränderung von + 81,8 %. Zeitgleich ist auch ein Anstieg bei den Männern um einen Mitarbeiter zu verzeichnen. Insgesamt ergibt sich ein Anstieg bei den Bediensteten um 19 Personen. Dieses entspricht einer relativen Veränderung von + 32,2 %.

Tab. 2 Entwicklung der Anzahl der Bediensteten 2001 bis 2022

Geschlecht	Bedienstete 01.01.2001	Bedienstete 01.01.2022	Veränderung in den Jahren 2001 – 2022	Veränderung in den Jahren 2001 – 2022 in %
Frauen	22	40	+ 18	+ 81,8 %
Männer	37	38	+ 1	+ 2,7 %
Gesamt	59	78	+ 19	+ 32,2 %

Abb. 2 Entwicklung der Anzahl der Bediensteten 2001 bis 2022



2. Bereiche der Beschäftigung

Tab. 3 Bereiche und Umfang der Beschäftigung sowie Geschlecht 2022

Bereich der Beschäf- tigung	Bedienstete insgesamt	davon		davon					
		Frauen	Männer	Vollzeit		Teilzeit		Ausbildung	
				Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Verwaltung	48	31	17	11	14	17	2	3	1
Schulen ¹⁾	7	4	3	0	3	4	0	0	0
Beverbad ²⁾	6	2	4	2	3	0	1	0	0
Bauhof ³⁾	17	3	14	0	11	3	2	0	1
Gesamt	78	40	38	13	31	24	5	3	2
Gesamt in %	100	51,3%	48,7%	16,7%	39,7%	30,8%	6,4%	3,8%	2,6%

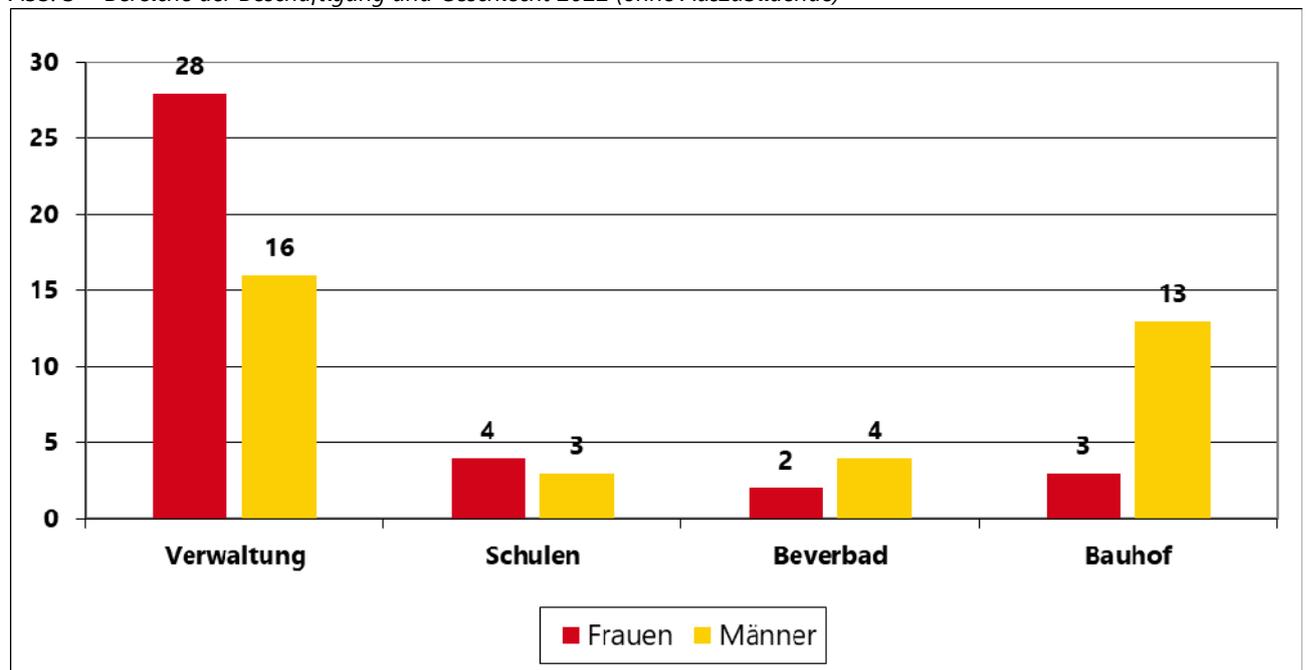
1) Beschäftigt sind Sekretärinnen, Hausmeister sowie eine Schulsozialarbeiterin

2) Der Eigenbetrieb BEVERBAD ist seit dem 01.01.2002 in die „Bäder- und Beteiligungsgesellschaft Ostbevern mbH“ überführt; die Bediensteten werden weiterhin im Gleichstellungsplan geführt.

3) inkl. Gebäudereinigung, Hausmeistertätigkeiten, Betreuung Friedhof

Während im Bereich der Verwaltung der Frauenanteil höher ist, sind im technischen Bereich (Bauhof) nahezu ausschließlich Männer beschäftigt. Insbesondere in diesen Bereichen ist die Entwicklung der Frauenquote kaum beeinflussbar, da auf dem Arbeitsmarkt nur wenige Frauen für diese Berufsgruppen zur Verfügung stehen.

Abb. 3 Bereiche der Beschäftigung und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)



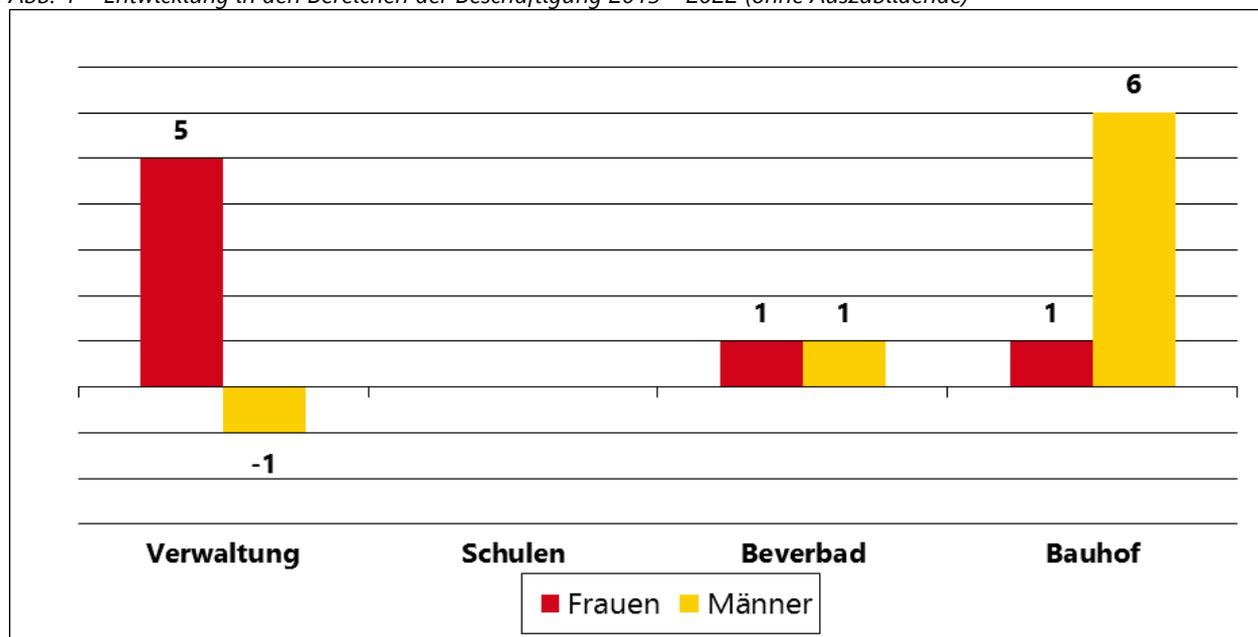
In dem Zeitraum von 2015 bis 2022 gab es bei der Gemeinde Ostbevern vielfältige Veränderungen. Insbesondere sind zu nennen:

- Neubau des Rathauses mit der Folge, dass alle Verwaltungsstellen wieder „unter einem Dach“ vereint sind und gute räumliche Arbeitsbedingungen für die Bediensteten gegeben sind

- Einstellung des Allgemeinen Vertreters und Kämmerers und neue Organisationsstruktur mit fünf Fachbereichen
- Fachbereich I: befristete Einstellung von geringfügig Beschäftigten mit Aufgabenwahrnehmung im Rahmen der BuT-Leistungen an den Grundschulen, Übernahme dieser Tätigkeiten im Bereich der Schulsozialarbeit durch die Träger der Offenen Ganztagsgrundschulen, Übernahme eines Auszubildenden im Bereich IT mit tlw. Refinanzierung der Personalaufwendungen durch den Digitalpakt Schulen,
- Fachbereich II: Einstellung von Mitarbeiterinnen für die Flüchtlingsbetreuung, Standesamt/Bürgerservice sowie eines geringfügig Beschäftigten als Standesbeamten
- Fachbereich III: Einstellung einer Mitarbeiterin für den Bereich Grundstücksverwaltung sowie von zwei geringfügig Beschäftigten für Reinigungsdienste am Friedhofsgebäude in Ostbevern und die Betreuung des Friedhofes im Ortsteil Brock, Wegfall der Stelle des Klimamanagers und Schaffung der Stelle des Sanierungsmanagers
- Fachbereich IV: Einstellung von Mitarbeitern für die Bereiche Gebäudemanagement, Bauhof und Betreuung der Unterkünfte für Flüchtlinge sowie eines geringfügig Beschäftigten für Hausmeisterdienste, befristete Einstellung eines Mitarbeiters für den Bauhof im Rahmen des Programms zur Förderung der Teilhabe gemäß SGB II
- Fachbereich V: Einstellung von Mitarbeiterinnen für den Bereich Steuern und Gebühren, Einstellung eines geringfügig Beschäftigten für die Betreuung der Kirmes
- Stundenerhöhungen bei einigen Teilzeitbeschäftigten aufgrund veränderter Aufgabenwahrnehmung
- Beendigung der Altersteilzeit bei vier Bediensteten
- Bäder- und Beteiligungsgesellschaft: Einstellung von weiteren Fachangestellten für Bäderbetriebe sowie einer Verwaltungsmitarbeiterin (bei der Gemeinde beschäftigt)

Diese Veränderungen führten summarisch im Zeitvergleich zu der nachfolgend dargestellten Entwicklung in den einzelnen Bereichen:

Abb. 4 Entwicklung in den Bereichen der Beschäftigung 2015 – 2022 (ohne Auszubildende)



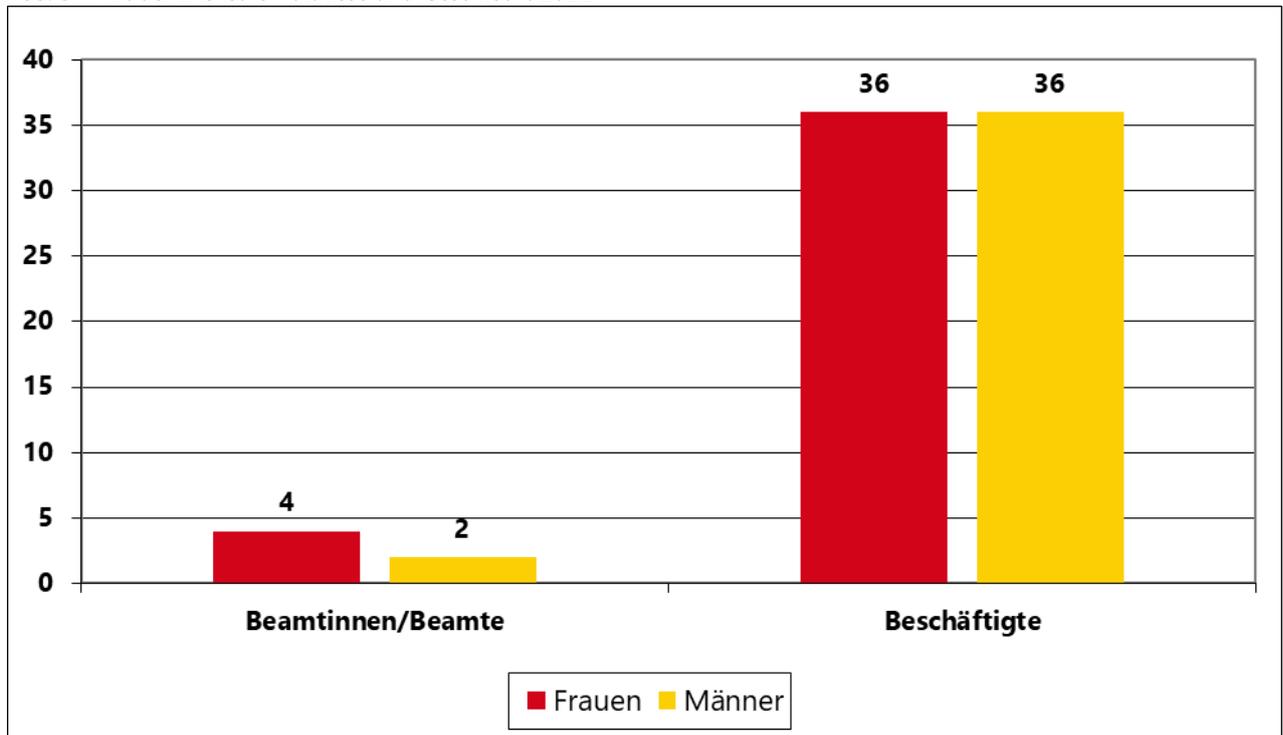
3. Art der Dienstverhältnisse

Tab. 4 Art des Dienstverhältnisses, Umfang der Beschäftigung und Geschlecht 2022

Art des Dienstverhältnisses	Bedienstete insgesamt	davon		davon					
		Frauen	Männer	Vollzeit		Teilzeit		Ausbildung	
				Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamtinnen/ Beamte	6	4	2	2	2	2	0	0	0
Beschäftigte	72	36	36	11	29	22	5	3	2
Gesamt	78	40	38	13	31	24	5	3	2
Gesamt in %	100	51,3%	48,7%	16,7%	39,7%	30,8%	6,4%	3,8%	2,6%

Am 01.01.2022 waren von den insgesamt 78 Bediensteten 6 im Beamtenverhältnis und 72 als Beschäftigte tätig. Der Frauenanteil im Beamtenbereich betrug rd. 66 % und im Bereich der Beschäftigten 50 %.

Abb. 5 Art der Dienstverhältnisse und Geschlecht 2022



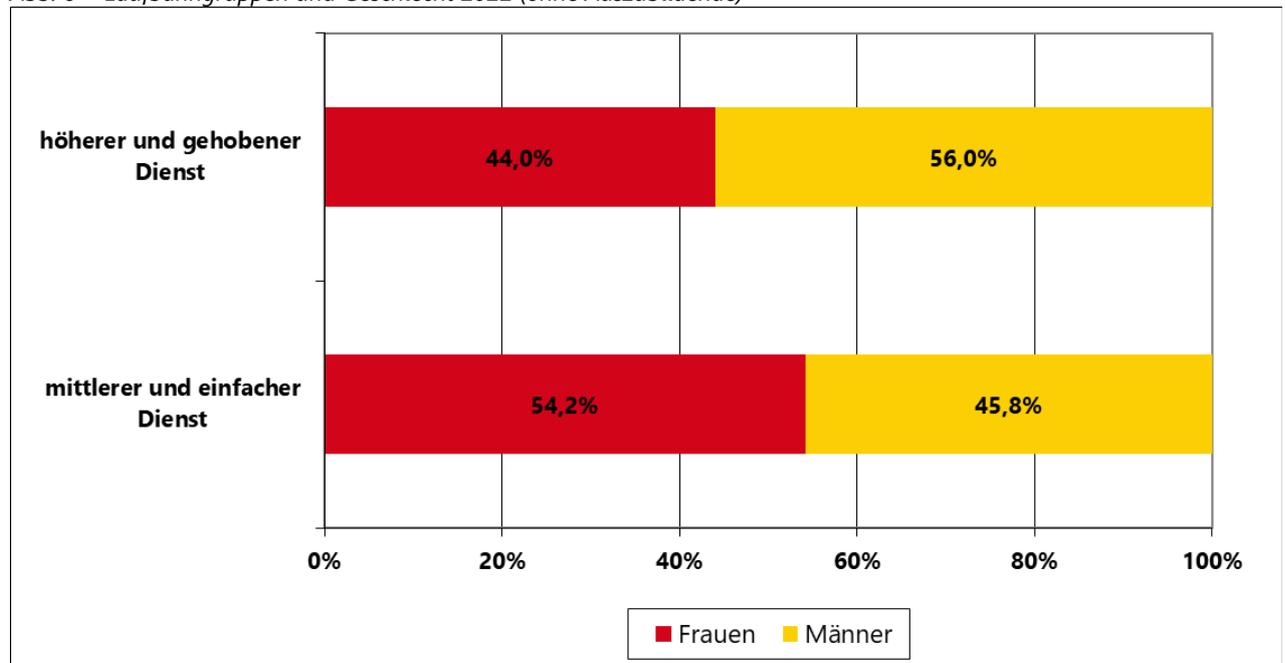
4. Laufbahn- und Entgeltgruppen

Tab. 5 Laufbahngruppen und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)

Laufbahn- und Entgeltgruppen	Bedienstete insgesamt	davon			
		Frauen		Männer	
		absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %
höherer und gehobener Dienst	25	11	44,0%	14	56,0%
mittlerer und einfacher Dienst	48	26	54,2%	22	45,8%
Gesamt	73	37	50,7%	36	49,3%

Aus dieser differenzierten Aufstellung ist ersichtlich, dass im höheren/gehobenen Dienst die Frauen mit rd. 44 % unterrepräsentiert sind. Im Bereich des mittleren/einfachen Dienstes ist ein Frauenanteil von nahezu 55 % erreicht.

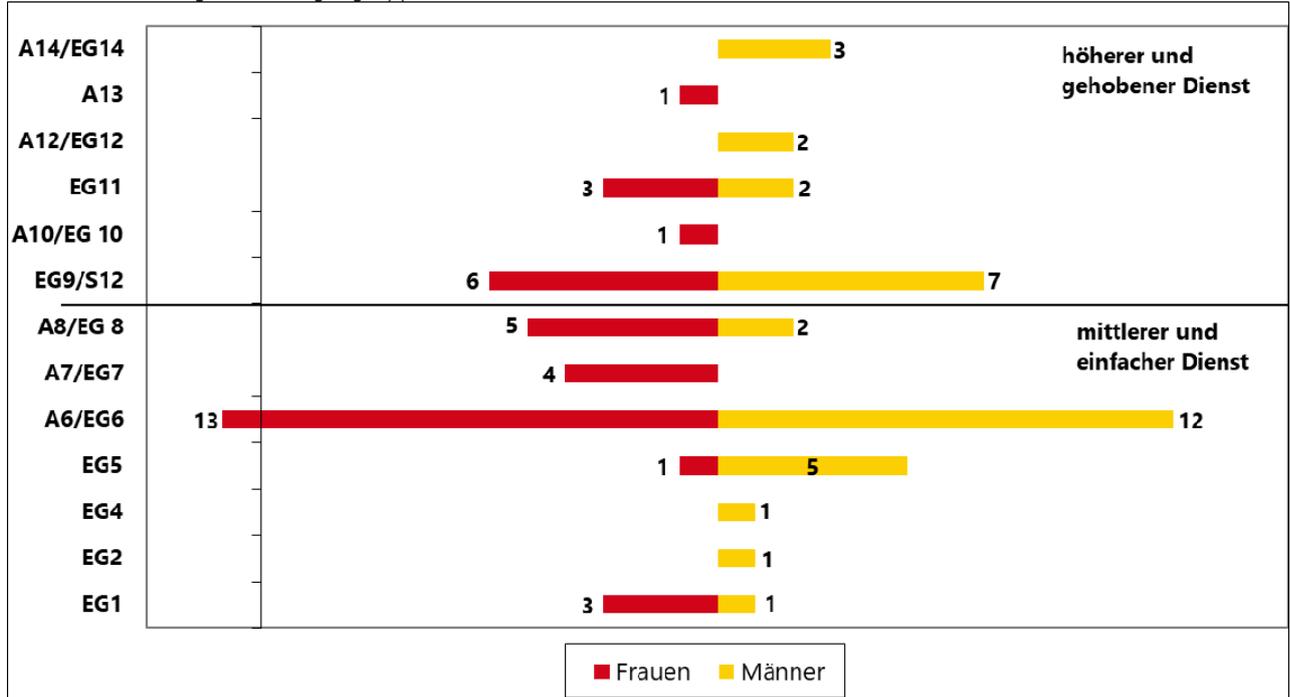
Abb. 6 Laufbahngruppen und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)



Der Anteil der Frauen im höheren/gehobenen Dienst hat sich gegenüber dem 01.01.2001 von 20 % auf nunmehr 44 % mehr als verdoppelt. Im Bereich des mittleren und einfachen Dienstes ist der Frauenanteil seit 2001 kontinuierlich von ca. 40 % auf nunmehr rd. 55 % gestiegen.

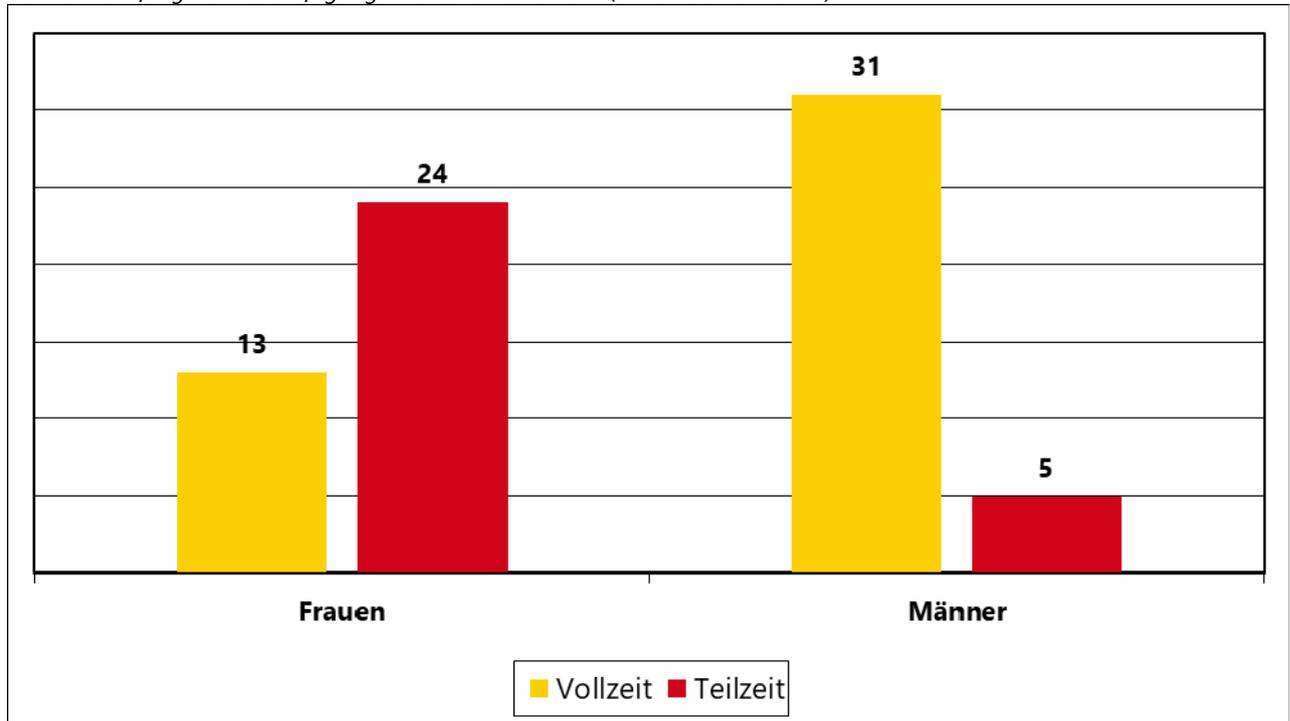
Die nachfolgende differenzierte Betrachtung der Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigt innerhalb des Bereiches des mittleren und einfachen Dienstes insgesamt eine nahezu homogene Verteilung zwischen den Geschlechtern, während im Bereich des höheren und gehobenen Dienstes fünf von sechs Fachbereichsleiter-/Geschäftsführerstellen von Männern besetzt sind.

Abb. 7 Besoldungs- und Entgeltgruppen und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)



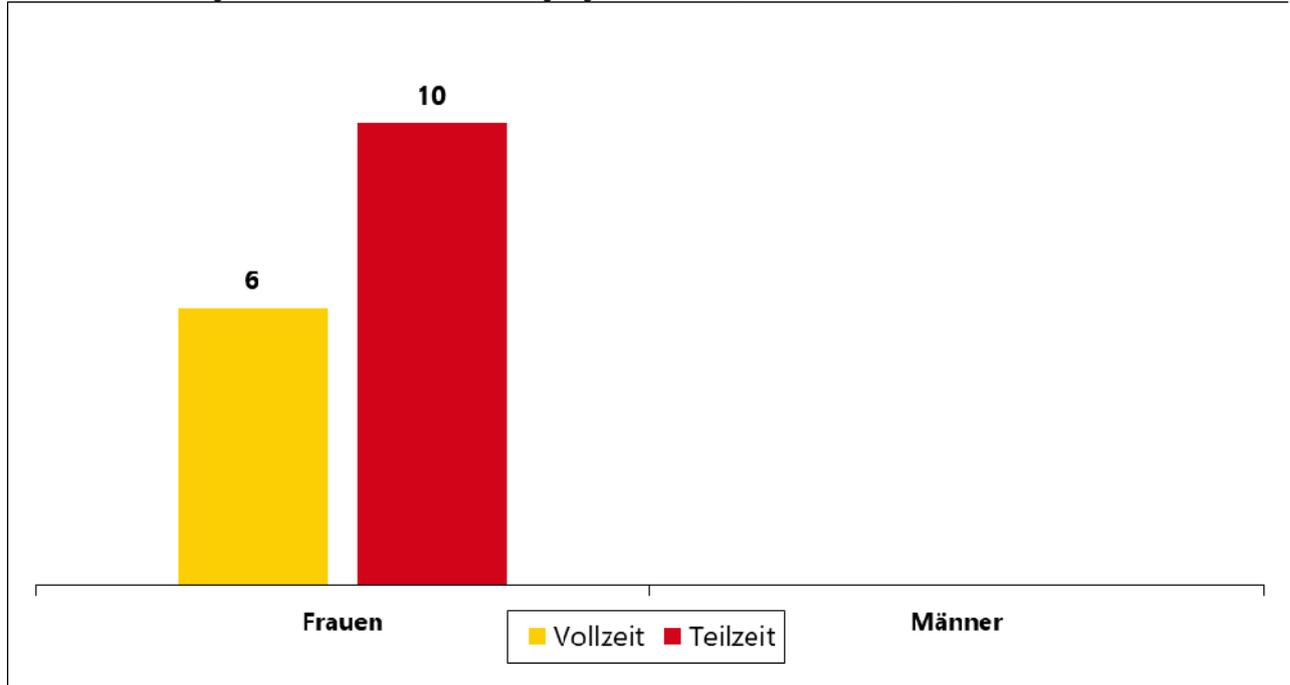
5. Umfang der Beschäftigung

Abb. 8 Umfang der Beschäftigung und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)



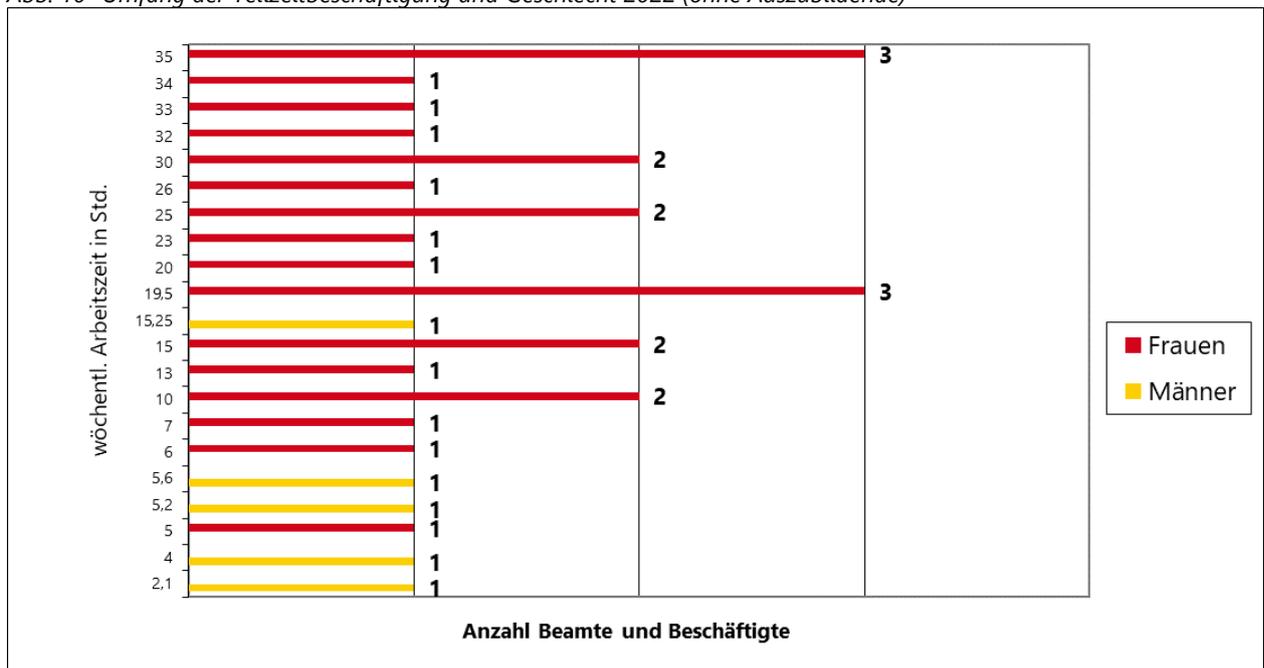
Im Zeitraum von 2001 bis 2022 hat sich die Anzahl der vollzeitbeschäftigten Frauen um 6 Mitarbeiterinnen und um 10 weitere Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse erhöht, während bei den Männern die Anzahl der Bediensteten sowohl in Voll- als auch in Teilzeit gleichgeblieben ist. Die Gründe hierfür sind vielfältig und hinsichtlich der letzten 6 Jahre auf den Seiten 9 und 10 erläutert.

Abb. 9 Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung 2001 - 2022 (ohne Auszubildende)



Die Teilzeitbeschäftigung bei der Gemeinde Ostbevern ist auf vielfältige Weise ausgestaltet. Den Wünschen der Frauen und Männer hinsichtlich der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit wird weitestgehend entsprochen. Nahezu jede Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist möglich, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden individuelle Reduzierungen vereinbart, die auf die familiäre und dienstliche Situation abgestimmt ist. So gibt es Regelungen, die eine wöchentliche Arbeitszeit von 2,1 Wochenstunden bis hin zu 35 Wochenstunden beinhalten.

Abb. 10 Umfang der Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)



Die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage ist ebenfalls vielfältig ausgeprägt. Je nach familiärer und dienstlicher Situation arbeiten einige Beschäftigte vormittags, wechselweise vor- oder nachmittags, an zwei bzw. drei Wochentagen oder insbesondere bei den geringfügig Beschäftigten bedarfsorientiert.

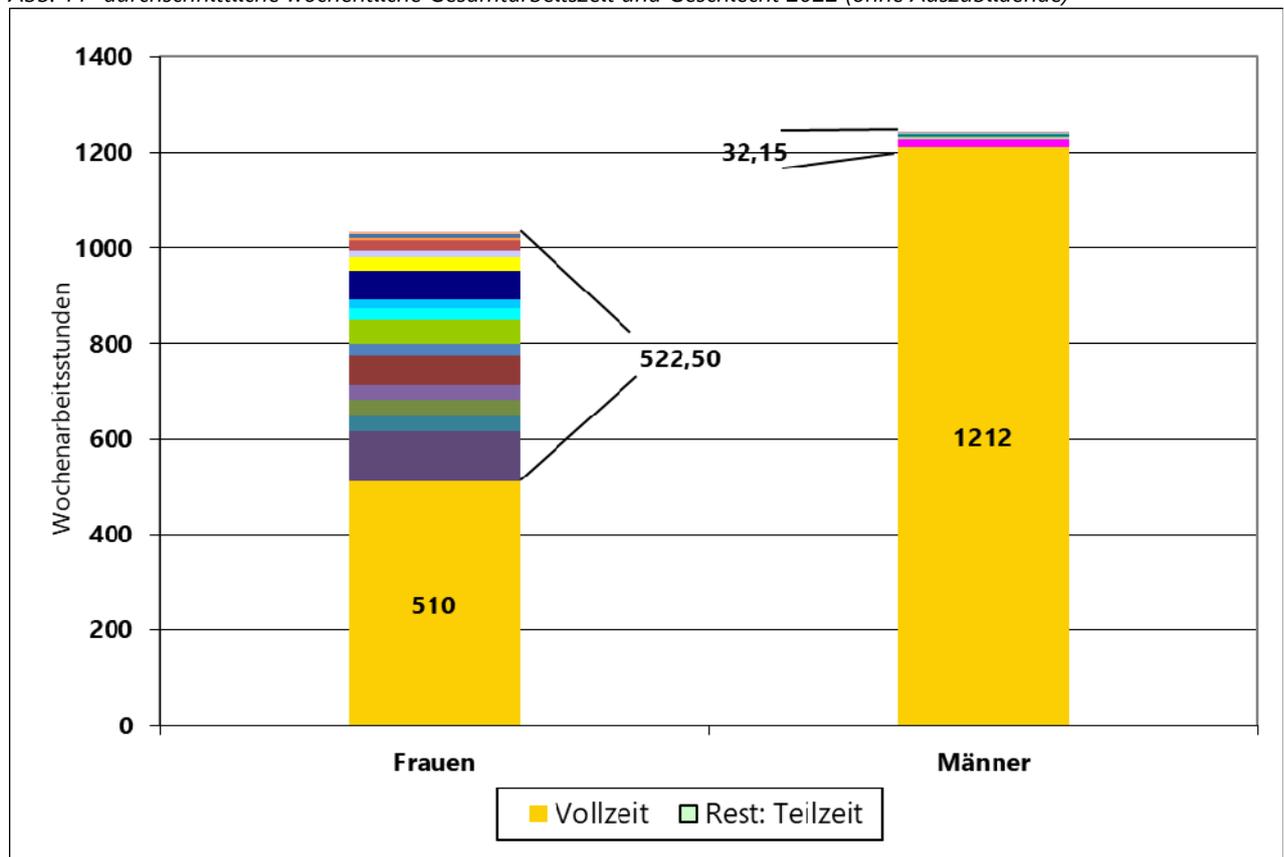
Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl lag am 1. Januar 2022 mit 37 Mitarbeiterinnen (ohne Auszubildende) bei rd. 51 %.

Betrachtet man jedoch die nachfolgende Tabelle sowie Abbildung, so wird deutlich, dass aufgrund der bei Frauen häufig nachgefragten Teilzeitbeschäftigung und der damit verbundenen Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit der Frauenanteil an der **Gesamtarbeitszeit** bei lediglich **45,4 %** liegt. Gegenüber der letzten Auswertung im Jahr 2015 ist aber auch hier ein Anstieg von rd. 8 Prozentpunkten festzustellen.

Tab. 6 durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)

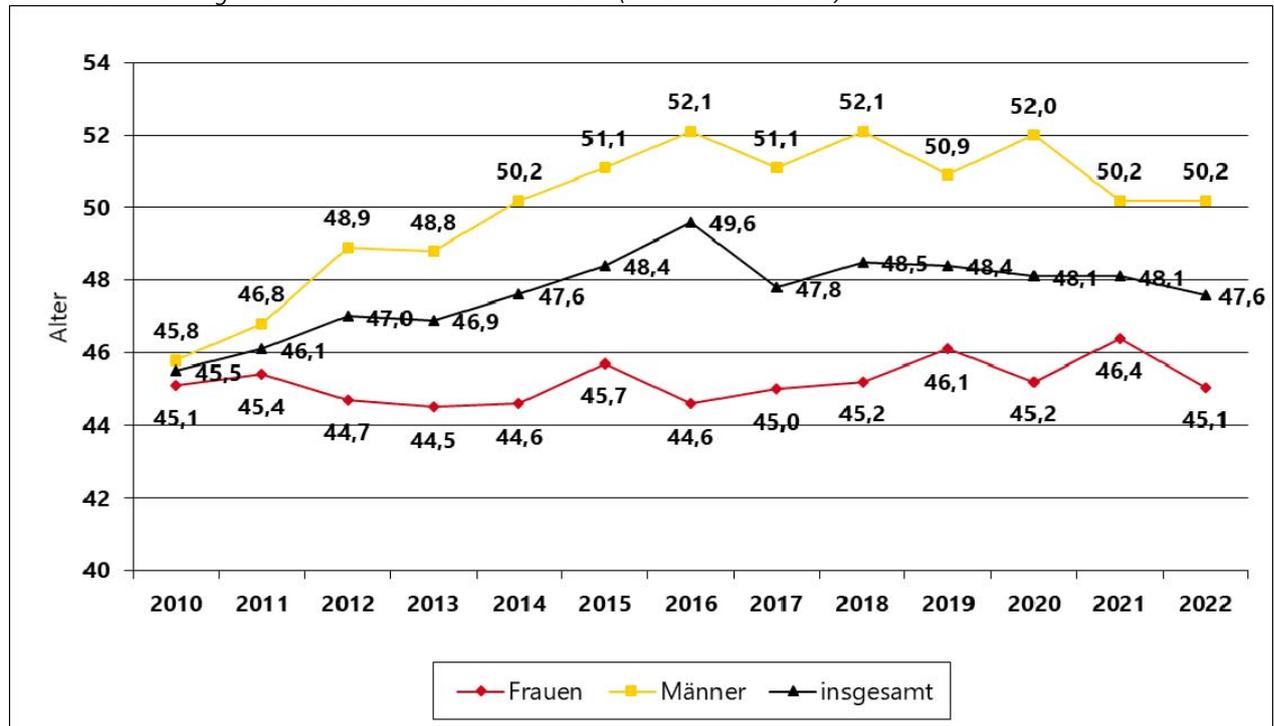
Umfang der Beschäftigung	insgesamt	davon			
		Frauen		Männer	
		Anzahl	Stunden	Anzahl	Stunden
Vollzeit (i. d. R. 39 Std.)	1.722,00 Std.	13	510,00 Std.	31	1.212,00 Std.
Teilzeit (individuell)	554,65 Std.	24	522,50 Std.	5	32,15 Std.
Gesamt	2.276,65 Std.	37	1.032,50 Std.	36	1.244,15 Std.
Gesamt in %		50,7%	45,4%	49,3%	54,6%

Abb. 11 durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)



6. Altersstruktur

Abb. 12 Entwicklung des Durchschnittsalters 2010 – 2022 (ohne Auszubildende)



Im Jahr 2010 lag das Durchschnittsalter sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern bei knapp über 45 Jahren. Während sich in den vergangenen Jahren das Durchschnittsalter bei den Frauen kaum verändert hat (derzeit liegt es bei 45 Jahren), ist bei den Männern eine Steigerung auf derzeit rd. 50 Jahren festzustellen.

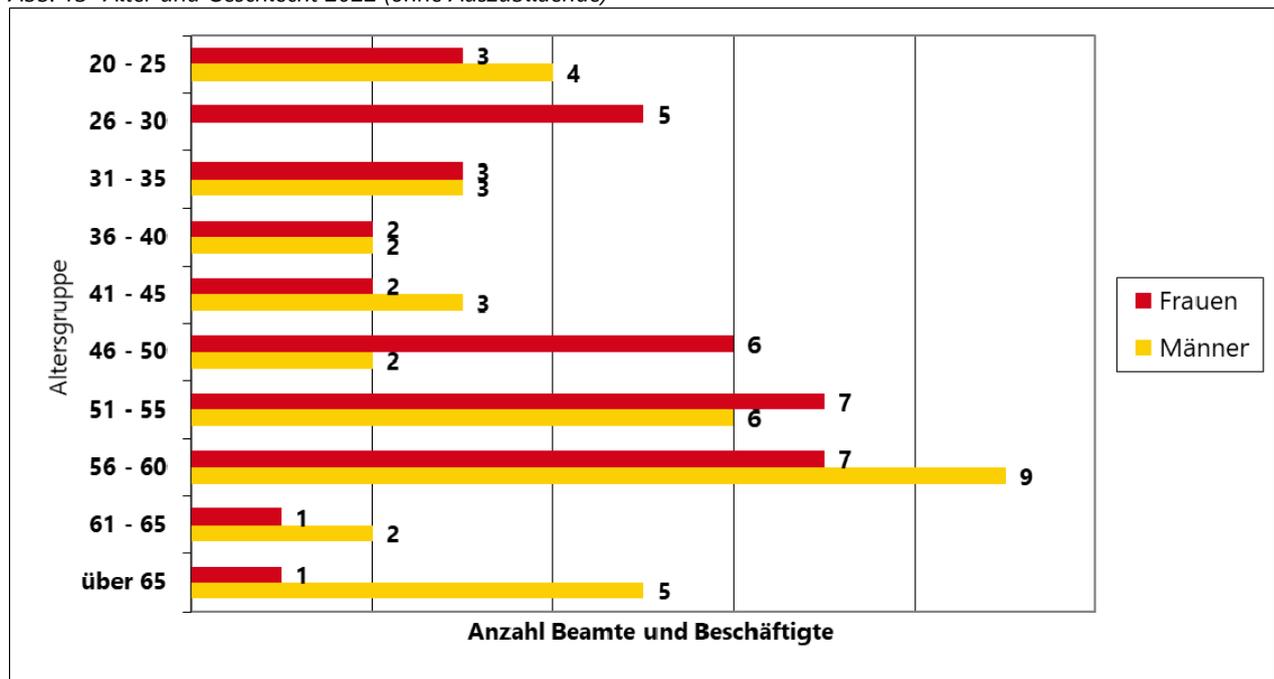
Bei der Gemeinde Ostbevern sind derzeit 6 geringfügig Beschäftigte, davon 1 Frau und 5 Männer, angestellt, die bereits die gesetzliche Regelaltersgrenze überschritten haben. Bleiben diese Personen bei der Ermittlung des Durchschnittsalters unberücksichtigt, ergibt sich zum 01.01.2022 bei den Frauen ein Durchschnittsalter von rd. 44,3 Jahren und bei den Männern von rd. 46,9 Jahren. Insgesamt liegt das Durchschnittsalter dann bei 45,5 Jahren, also rd. 2 Jahre unter dem Durchschnittsalter bei Berücksichtigung aller Beschäftigte.

Die nachfolgende Auswertung der Altersstruktur ergibt, dass ca. 25 % der Beschäftigten der Gemeinde Ostbevern zwischen 20 und 35 Jahre jung sind, ca. 23 % in einem Alter von 36 bis 50 Jahren und 52 % über 50 Jahre alt sind, von denen 9 Bedienstete das 60. Lebensjahr überschritten haben. Hierbei ist zu erwähnen, dass 6 Beschäftigte über 65 Jahre trotz Erreichen des Rentenalters auf eigenen Wunsch weiterhin bei der Gemeinde Ostbevern tätig sind, fünf davon als geringfügig Beschäftigte. Die Auswertung zeigt auch, dass insbesondere in der Altersgruppe der 26 bis 30-Jährigen und der 46 bis 50-Jährigen ein überwiegender Frauenanteil festzustellen ist.

Tab. 7 Alter und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)

Altersgruppe	insgesamt		davon			
			Frauen		Männer	
	absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %
20 – 25 Jahre	7	9,6%	3	42,9%	4	57,1%
26 – 30 Jahre	5	6,8%	5	100,0%	0	0,0%
31 – 35 Jahre	6	8,2%	3	50,0%	3	50,0%
36 – 40 Jahre	4	5,5%	2	50,0%	2	50,0%
41 – 45 Jahre	5	6,8%	2	40,0%	3	60,0%
46 – 50 Jahre	8	11,0%	6	75,0%	2	25,0%
51 – 55 Jahre	13	17,8%	7	53,8%	6	46,2%
56 – 60 Jahre	16	21,9%	7	43,8%	9	56,3%
61 – 65 Jahre	3	4,1%	1	33,3%	2	66,7%
über 65 Jahre	6	8,2%	1	16,7%	5	83,3%
Gesamt	73	100,0%	37	50,7%	36	49,3%

Abb. 13 Alter und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)



7. Beförderungen und Höhergruppierungen

Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft über die Geschlechterverteilung bei Beförderungen und Höhergruppierungen.

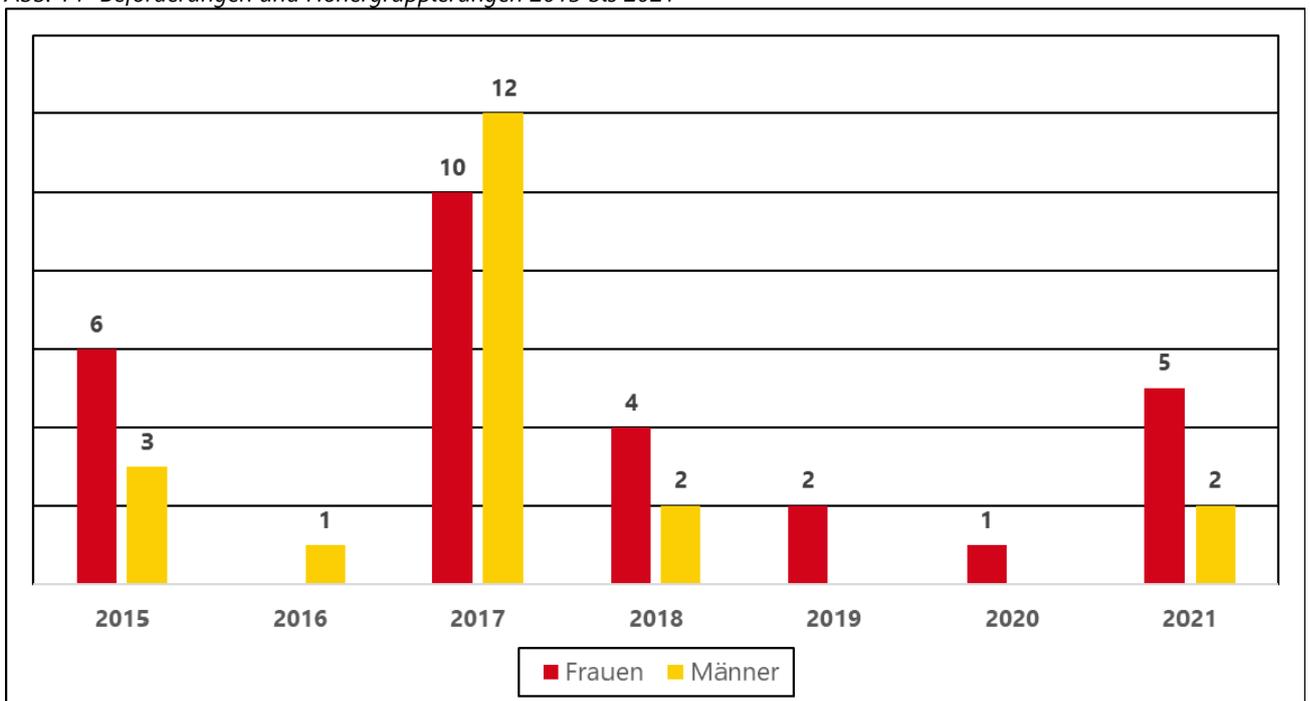
In den Jahren 2001 – 2021 wurden insgesamt 75 Bedienstete, davon 42 Mitarbeiterinnen und 33 Mitarbeiter befördert bzw. höhergruppiert. Bei einem Frauenanteil von 56 % - bei einem Gesamtfrauenanteil in der Gemeinde von derzeit rd. 50 % - ist festzustellen, dass die angestrebte Quote überschritten werden konnte.

Tab. 8 Beförderungen und Höhergruppierungen nach Dienstverhältnissen 2001 bis 2022

Art des Dienstverhältnisses	Beförderungen/ Höhergruppierungen insgesamt	davon		Anteil in %		Frauenanteil am 01.01.2022
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Beamtinnen/ Beamte	9	4	5	44,4%	55,6%	66,0%
Beschäftigte	66	38	28	57,6%	42,4%	49,3%
Gesamt	75	42	33	56,0%	44,0%	50,7%

Auf die Jahre 2015 bis 2021 entfielen hiervon insgesamt 3 Beförderungen und 45 Höhergruppierungen. Der überwiegende Teil der Höhergruppierungen war im Jahr 2017 zu verzeichnen, da in diesem Jahr die neue Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber mit der Folge der Überleitung von Vergütungsgruppen in Entgeltgruppen in Kraft getreten ist.

Abb. 14 Beförderungen und Höhergruppierungen 2015 bis 2021



8. Ausbildungen

In den vergangenen 20 Jahren sind nicht nur im Bereich der Verwaltung, sondern auch in den technischen Bereichen am Bauhof (und an der Kläranlage, jetzt: Abwasserbetrieb TEO AöR) Ausbildungsplätze angeboten worden. Insgesamt haben im Berichtszeitraum alle Jugendlichen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und wurden von der Gemeinde Ostbevern bzw. von neuen Arbeitgebern übernommen. Zum 01.01.2022 befinden sich 5 Personen in einem Ausbildungsverhältnis, davon drei Auszubildende als Verwaltungsfachangestellte, einer als Fachinformatiker mit der Fachrichtung Systemintegration und einer als Gärtner mit der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau.

Die Gemeinde ist bemüht, jedes Jahr Nachwuchskräfte für die Verwaltung und in einem jeweiligen dreijährigen Turnus für den Bereich IT-Systemintegration sowie Gärtner am Bauhof zu gewinnen. Nach erfolgter Wiederbesetzung der Meisterstelle am Beverbad ist auch dort wieder das Angebot zur Ausbildung zur/m Fachangestellten für Bäderbetriebe möglich.

Tab. 9 Ausbildung 2001 bis 2022

Ausbildungsberuf	Frauen	Männer	Frauenanteil
Bürokauffrau	1	0	100%
Verwaltungsfachangestellte	9	0	100%
sog. „Coesfelder Modell“ (Verwaltungsfachangestellte und Bürokauffrau)	1	0	100%
mittlerer kommunaler Verwaltungsdienst	0	1	0%
Informatikkaufmann bzw. Fachinformatiker	0	5	0%
Fachkraft für Abwassertechnik	1	1	50%
Gärtner, Fachrichtung Gala-Bau	0	3	0%
Fachangestellte für Bäderbetriebe	0	1	0%
Gesamt	12	11	52%

Die vorstehende Tabelle zeigt, dass jugendliche Frauen und Männer nahezu zu gleichen Anteilen bei der Gemeinde ausgebildet wurden bzw. werden.

Die Personalaufwendungen für eine/n Auszubildende/n belaufen sich während der dreijährigen Ausbildungszeit auf insgesamt rd. 52.000 €. Hinzu kommt im Verwaltungsbereich ein an das Studieninstitut Münster zu zahlendes Ausbildungs- und Prüfungsentgelt von rd. 1.000 €, für die Ausbildung zum Gärtner an die Landwirtschaftskammer zu zahlende Gebühren für die sog. überbetriebliche Ausbildung und Prüfung von rd. 1.200 € und die Gebühren für die Ausbildung zum Fachinformatiker von rd. 600 €, die an die IHK zu zahlen sind.

9. Weiterbildungen

Die Gemeinde Ostbevern unterstützt auch im Bereich der Weiterbildung die Teilnahme an Lehrgängen mit der Möglichkeit, zusätzliche Qualifikationen zu erwerben.

Tab. 10 Weiterbildung 2001 bis 2022

Weiterbildung	Frauen	Männer	Frauenanteil
A II-Lehrgang	4	1	80%
Verwaltungslehrgang I	1	0	100%
Verwaltungslehrgang II	3	0	100%
NKF-Zertifikat	0	5	0%
NKF-Buchhalter	0	1	0%
Fachkraft Buchhaltung	3	1	75%
Microsoft Certified IT Professional	0	1	0%
Gesamt	11	9	55%

Die vorstehende Tabelle zeigt einen leicht höheren Frauenanteil an erfolgreich besuchten Weiterbildungsmaßnahmen.

In den Jahren 2001, 2006, 2008, 2015 und 2019 haben vier Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter – nach rund 3-jähriger Fortbildung – erfolgreich die Angestelltenprüfung II abgelegt. Erfolgreich abgeschlossen haben in den Jahren 2020 und 2021 drei Mitarbeiterinnen die Verwaltungslehrgänge I und II. Derzeit besucht eine Mitarbeiterin den Verwaltungslehrgang II am Studieninstitut in Münster. Weitere Mitarbeiterinnen haben ihr Interesse an der Teilnahme signalisiert.

Im Zuge der Einführung des Neuen Kommunalen Finanzmanagements haben seit 2004 einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich an mehrmonatigen Qualifizierungslehrgängen teilgenommen.

Bei den Weiterbildungslehrgängen werden die Mitarbeitenden für die schulischen Veranstaltungen bzw. Vorlesungen, die während der Dienstzeit stattfinden, vom Dienst freigestellt. Das an das Studieninstitut Münster zu zahlende Weiterbildungs- und Prüfungsentgelt für einen Verwaltungslehrgang beläuft sich auf rd. 3.000 €.

10. Fortbildungen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Ostbevern haben in den Jahren 2001 bis einschl. 2014 an fast 1.000 Tagen Fortbildungsveranstaltungen besucht.

Tab. 11 Fortbildung nach Beschäftigungsbereichen 2001 bis 2014

Bereich der Beschäftigung	Fortbildungen insgesamt	davon		Anteil in %		Frauenanteil am 01.01.2015
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Verwaltung	835	356	479	43%	57%	58%
Schulen	47	16	31	34%	66%	57%
Beverbad	12	4	8	33%	67%	25%
Bauhof	62	0	62	0%	100%	22%
Klärwerk	5	0	5	0%	100%	0%
Gesamt	961	376	585	39%	61%	51%

Tab. 12 Fortbildung nach Umfang der Beschäftigung 2001 bis 2014

Umfang der Beschäftigung	Fortbildungen insgesamt	davon		Anteil in %		Frauenanteil am 01.01.2015
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Vollzeit	737	177	560	24%	76%	24%
Teilzeit	224	199	25	89%	11%	91%
Gesamt	961	376	585	39%	61%	51%

Seit der letzten Auswertung im Rahmen der Fortschreibung des Frauenförderplanes im Jahr 2015 stellt sich der Besuch der Fortbildungsveranstaltungen nunmehr wie folgt dar:

Tab. 13 Fortbildung nach Beschäftigungsbereichen 2015 bis 2021

Bereich der Beschäftigung	Fortbildungen insgesamt	davon		Anteil in %		Frauenanteil am 01.01.2022
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Verwaltung	381	197	184	52%	48%	58%
Schulen	14	8	6	57%	43%	57%
Beverbad	8	6	2	75%	25%	25%
Bauhof	96	0	96	0%	100%	22%
Gesamt	499	211	288	42%	58%	51%

Insgesamt haben in diesem Zeitraum die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an rd. 500 Tagen Fortbildungsveranstaltungen besucht. Die Analyse zeigt, dass Frauen nicht (mehr) im Verhältnis ihres Anteils an der Gesamtbelegschaft Fortbildungsveranstaltungen besucht haben. Auffällig ist dabei der stark zurückgegangene Besuch von Fortbildungsveranstaltungen im Verwaltungsbereich in den Jahren 2020 und 2021, welches auf die Corona-Pandemie zurückzuführen ist. Vielfach wurden keine Seminare angeboten bzw. wurde im weiteren Verlauf auf Online-Formate umgestellt. Demgegenüber steht ein stark gesteigerter Besuch von Qualifizierungslehrgängen der Mitarbeiter des Bauhofes.

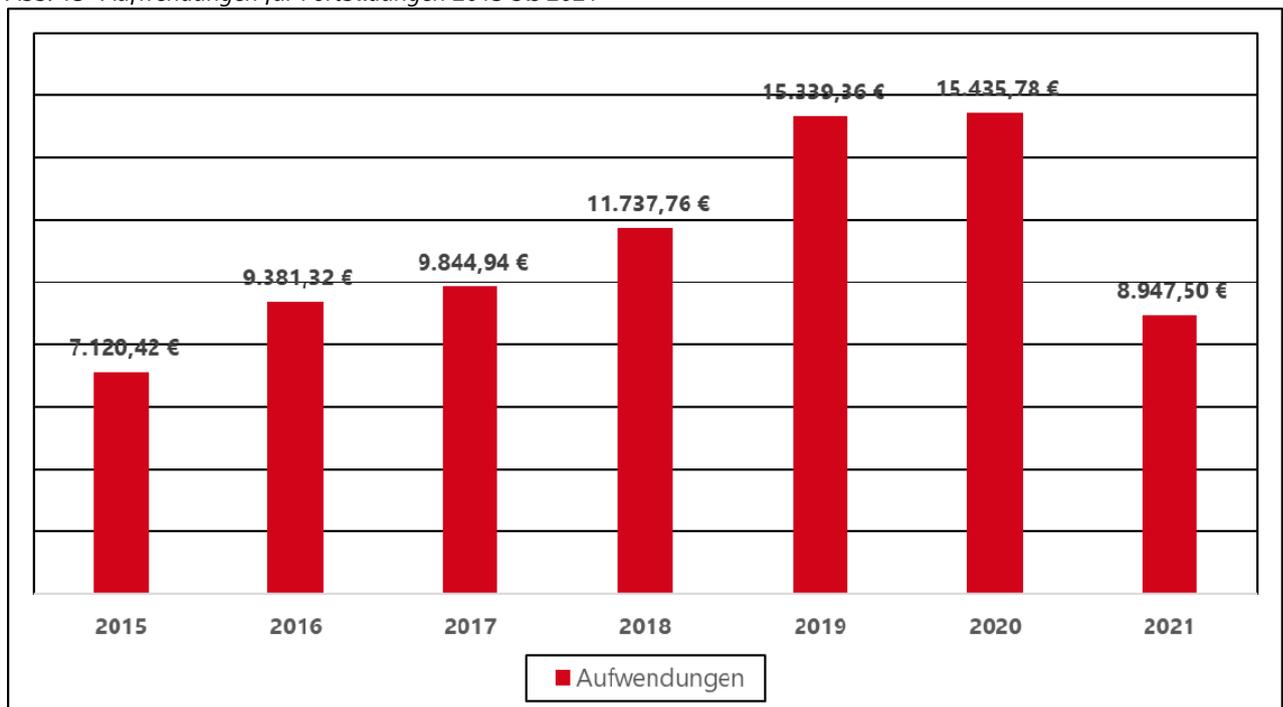
Tab. 14 Fortbildung nach Umfang der Beschäftigung 2015 bis 2021

Umfang der Beschäftigung	Fortbildungen insgesamt	davon		Anteil in %		Frauenanteil am 01.01.2022
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Vollzeit	404	116	288	29%	71%	30%
Teilzeit	95	95	0	100%	0%	83%
Gesamt	499	211	288	42%	58%	51%

Ebenso ist zu erkennen, dass Teilzeitbeschäftigten weiterhin in großem Umfang die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht wird.

Insgesamt wurde in den vergangenen 7 Jahren ein Betrag in Höhe von über rd. 80.000 € für Fortbildungsmaßnahmen verausgabt. Der weitaus größte Schwerpunkt der Fortbildungsveranstaltungen lag in der Vermittlung von zusätzlichem Fachwissen in den unterschiedlichsten Fachgebieten.

Abb. 15 Aufwendungen für Fortbildungen 2015 bis 2021



IV. Prognose und Zielvorgaben

Der Gleichstellungsplan soll Prognoseaussichten über zu besetzende Stellen sowie mögliche Beförderungen und Höhergruppierungen enthalten.

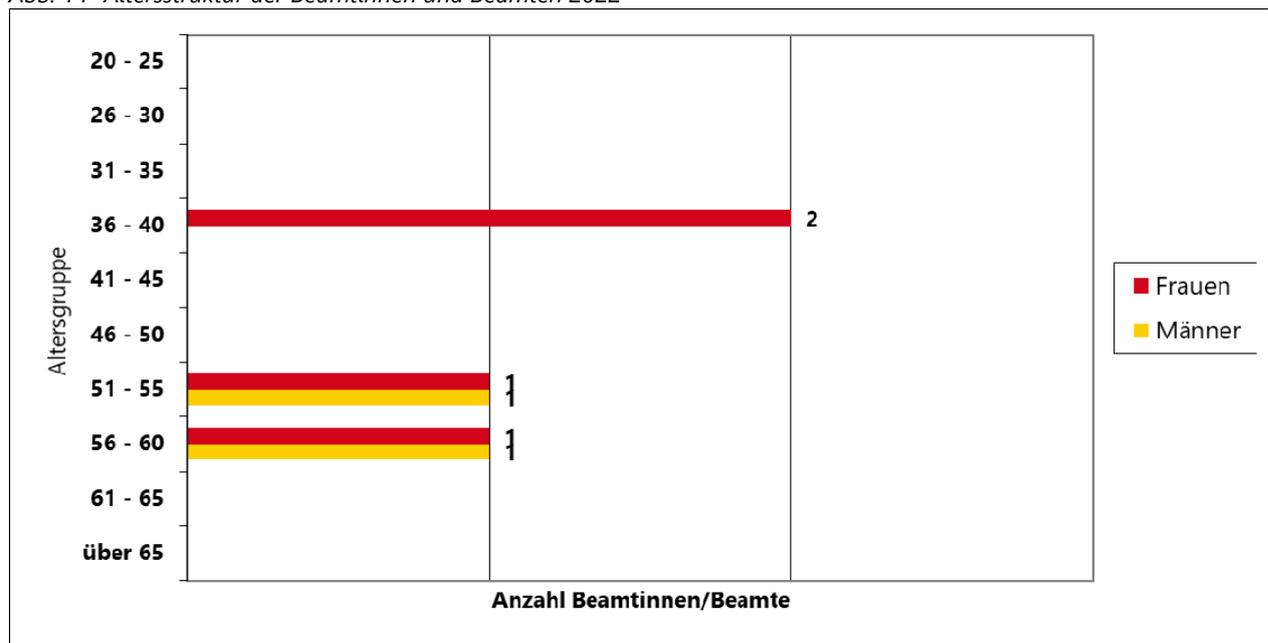
Die Festlegung der vom Landesgleichstellungsgesetz geforderten konkreten Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Umsetzungen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, begegnet jedoch besonderen Schwierigkeiten.

Für Beförderungen und Höhergruppierungen sind die Bestimmungen des Beamten- bzw. des Tarifrechts bindend. Für die meisten Stellen gibt es aktuelle Arbeitsplatzbewertungen, die die Besoldung bzw. Eingruppierung festlegen. Aufgabenwegfall und Aufgabenzuwachs können sich auf die Eingruppierung auswirken und sind im Einzelfall zu betrachten und zu beurteilen.

Aufgrund der zahlreichen Schutzvorschriften im Personalrecht ist eine langfristige Personalplanung sehr erschwert. Für die Personalplanung und die Frauenförderung können dabei nur die feststehenden Daten, die sich aus der Altersfluktuation ergeben, zugrunde gelegt werden. Auf darüber hinaus gehende Veränderungen durch Elternzeit, Beurlaubungen, Entlassungen oder Kündigungen, Auflösung von Arbeitsverträgen, interne Umsetzungen usw. muss die Verwaltung zeitnah - unter Berücksichtigung der Frauenförderung - reagieren.

Angangslage für die Prognose muss daher zunächst eine differenzierte Betrachtung der Altersstruktur der Bediensteten der Gemeinde Ostbevern sein.

Abb. 14 Altersstruktur der Beamtinnen und Beamten 2022

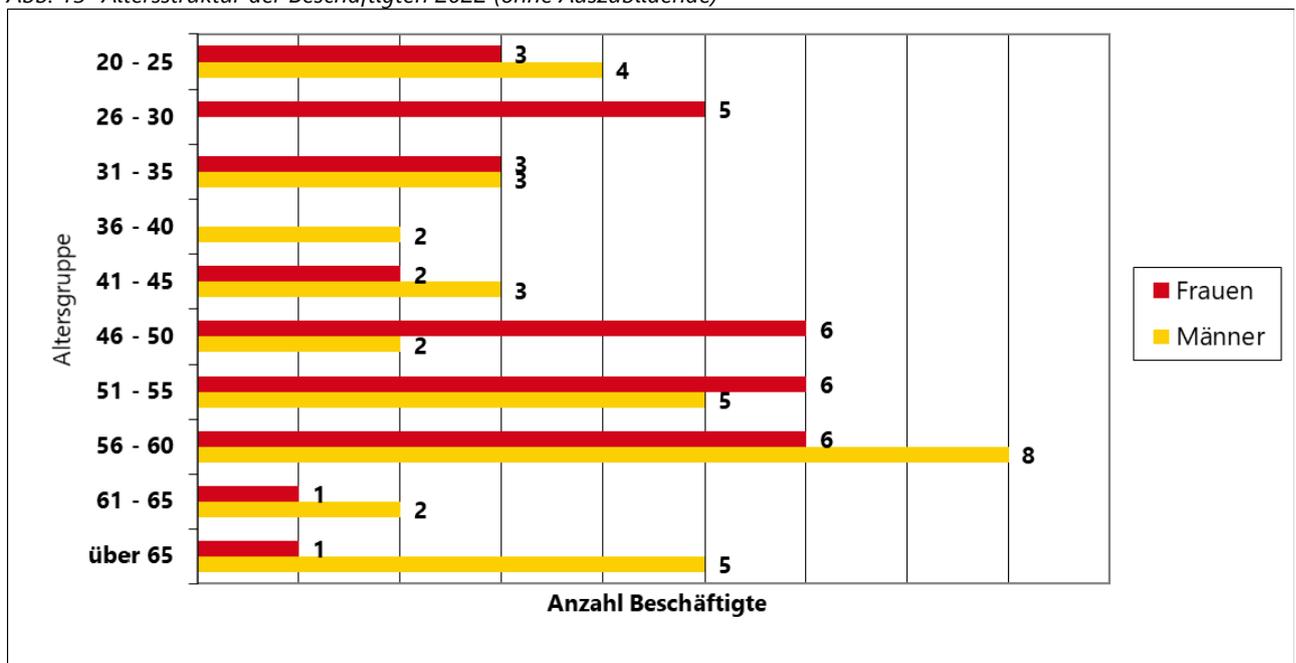


Seit der Änderung der Organisationsstruktur im Jahr 2017 gibt es in der Gemeindeverwaltung fünf Fachbereiche. Während ein Fachbereich von einer Beamtin geleitet wird, obliegt die Leitung der weiteren vier Fachbereiche zwei Beamten und zwei Beschäftigten. Ebenso wird die Geschäftsführung der Bäder- und Beteiligungsgesellschaft Ostbevern mbH – neben dem Bürgermeister – von einem Beschäftigten wahrgenommen.

Das Landesbeamtengesetz NRW ermöglicht Beamtinnen und Beamte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, wenn dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Von dieser Möglichkeit hat ein Beamter Gebrauch gemacht. Im Mai 2024 wird er in die Freistellungsphase treten.

Derzeit ist noch offen, ob eine Neubesetzung erfolgen wird. Ggf. könnte das Ausscheiden dieses Beamten und auch des weiteren Fachbereichsleiters, der Ende 2023 in Rente gehen wird (siehe Seite 25), dazu führen, über eine Änderung der Organisationsstruktur nachzudenken. Hierzu werden im 2. Halbjahr 2022 die Überlegungen intensiviert, insbesondere auch mit dem Ziel, das Erfahrungswissen der Mitarbeiter zu sichern.

Abb. 15 Altersstruktur der Beschäftigten 2022 (ohne Auszubildende)



Für den Bereich der Beschäftigten ist festzuhalten, dass in nahezu allen Altersgruppen eine ausgeglichene Anzahl von weiblichen und männlichen Bediensteten tätig ist. In der Altersgruppe von 46 bis 50 Jahren überwiegt der Frauenanteil, während in den Altersgruppen der über 61-Jährigen der relativ große Anteil männlicher Bediensteter auffällig ist.

Die Bediensteten über 65 Jahre gehen auf eigenen Wunsch trotz Erreichen der Altersgrenze vornehmlich als geringfügig Beschäftigte ihren Tätigkeiten nach (Reinigung Bauhof und Kulturwerkstatt, Hausmeistertätigkeiten, Betreuung Friedhof im Ortsteil Brock, Durchführung der Kirmes sowie von Trauungen).

Durch den bis Ende 2009 geltenden Tarifvertrag Altersteilzeit für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst ist für Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr eine Möglichkeit für den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand geschaffen worden. Der bis zum 31.12.2022 geltende Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte hat das bisherige Altersteilzeitgesetz abgelöst. Ab 2010 ermöglicht der sog. TV-FlexAZ für ältere Beschäftigte die freiwillige Altersteilzeit ohne jeglichen Rechtsanspruch in Stellenabbau- und Restrukturierungsbereichen sowie einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeitvereinbarung im Rahmen einer Quote in Höhe von 2,5 % der Bediensteten einer Verwaltung bzw. eines Betriebes. Altersteilzeit setzt voraus, dass der Bedienstete das 60. Lebensjahr vollendet hat und ist sowohl im Teilzeit- als auch im Blockmodell möglich.

Vier Beschäftigte haben in den letzten Jahren von dieser Regelung Gebrauch gemacht. Während bei einer Mitarbeiterin die Freistellungsphase im Jahr 2014 beendet wurde, endete die Freistellungsphase bei drei weiteren Beschäftigten im Jahr 2015. Diesen Altersteilzeitfällen ist die Verwaltung in den vergangenen Jahren durch organisatorische und personelle Maßnahmen, auch im Rahmen interkommunaler Zusammenarbeit, begegnet, so dass eine Neubesetzung dieser Stellen nicht erforderlich wurde. Weitere Anträge auf Gewährung von Altersteilzeit für Beschäftigte liegen derzeit nicht vor.

In der Altersgruppe der 61 bis 65-Jährigen könnte sich für die Stelle der Mitarbeiterin ggf. eine Nachfolgeregelung durch Übernahme einer Verwaltungsauszubildenden eröffnen. Die Stelle eines weiteren Mitarbeiters dieser Altersgruppe ist nicht im Stellenplan verankert. Er ist im Rahmen des Programms „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ bis zum Renteneintritt im August 2023 am gemeindlichen Bauhof beschäftigt.

Ein weiterer Fachbereichsleiter wird mit Erreichen der Altersgrenze im November 2023 in Rente gehen. Derzeit ist noch offen, ob eine Neubesetzung erfolgen wird. Auf die Ausführungen auf Seite 24 wird insofern verwiesen.

Darüber hinaus gibt es keine weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mittelfristig die Altersgrenze erreichen werden, so dass hierzu konkrete Prognosen und Zielvorgaben nicht gemacht werden können.

V. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist - wie die Bestandserhebung und der Entwicklungsbericht zeigt - auch bei den Bediensteten der Gemeinde Ostbevern zwar noch nicht vollständig verwirklicht, jedoch auf einem guten Weg. Während der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl vor 20 Jahren bei ca. 37 % lag, sind nunmehr knapp über 51 % der Bediensteten Frauen. Dies entspricht einer Veränderung von 14 Prozentpunkte. Somit ist festzustellen, dass die Bemühungen der Gemeinde Ostbevern zur Förderung von Frauen erfolgreich fortgesetzt werden konnten.

Dieses bedeutet selbstverständlich nicht, dass insbesondere in den nach wie vor vorhandenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (technische Bereiche, Führungspositionen), die Bemühungen zur Optimierung dieser Situation nachlassen dürfen. Dies muss eine selbstverständliche Handlungsmaxime für alle Verantwortlichen bei der Gemeinde Ostbevern sein.

Bei den nachfolgenden konkreten Maßnahmen stehen die Bemühungen der Gemeinde Ostbevern im Vordergrund, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern weiter zu fördern:

1. Sprache

Die Umsetzung der Gleichberechtigung durch eine moderne geschlechtergerechte Verwaltungssprache spielt auch für die interne und externe Kommunikation eine wachsende Rolle. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW enthält in § 4 folgende Regelung zur gleichberechtigten sprachlichen Repräsentation von Frauen und Männern:

„Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen und externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“

Der Städte- und Gemeindebund NRW hat im Frühjahr 2022 Handlungsempfehlungen für die Nutzung gendersensibler Sprache veröffentlicht. Anlass war die Entscheidung des Rates für deutsche Rechtschreibung im März 2021, dass der sog. Gender-Stern nicht in das amtliche Regelwerk aufgenommen wird. Damit einher geht aber nicht das Verständnis, dass sich der Rat gegen die gendergerechte Sprache an sich ausgesprochen hat. Gendergerechte Sprache wird anhand der Einhaltung verschiedener textlicher Merkmale definiert. Zu diesen Merkmalen zählen u. a., dass Texte sachlich korrekt, verständlich und lesbar wie auch vorlesbar sein sollen.

Im Herbst 2021 hat sich die damalige Bundesjustizministerin gegen die Verwendung einer gendergerechten Sprache durch Sonderzeichen ausgesprochen. Die obersten Bundesbehörden wurden in einem internen Schreiben aufgefordert, weibliche Formen jedenfalls nicht über Gendersternchen oder großes Binnen-I in amtlichen Schreiben oder Dokumenten durchzusetzen.

Aufgrund des kommunalen Selbstverwaltungsrechts nach Art. 28 Abs. 2 Grundgesetz sind die Kommunen weder an die Empfehlungen des amtlichen Regelwerkes noch an die der damaligen Bundesjustizministerin gebunden; sie sind frei bei der Entscheidung, wie sie gendersensibel kommunizieren möchten.

Da diese Freiheit und Bandbreite an Nutzungsmöglichkeiten zur Unsicherheit in der Kommunikation führen kann, ist vorgesehen, durch eine Arbeitsgruppe unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten einen Leitfaden zu erarbeiten. Dieser Leitfaden ist hilfreich, um sich einerseits sachlich mit dieser Thematik auseinanderzusetzen und andererseits eine gewisse Einheitlichkeit nach außen zu signalisieren und somit den Mitarbeitenden auch Sicherheit zu geben.

2. Stellenausschreibung

Ziel der Stellenausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer zu besetzenden Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können. Das mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmte Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben.

Alle Bedienstete mit Leitungsfunktionen motivieren und unterstützen Frauen in ihrem Fachbereich darin, sich verstärkt um höherwertige Funktionen zu bewerben und diese wahrzunehmen.

Freiwerdende Stellen sind grundsätzlich zunächst intern auszuschreiben. Es ist sicherzustellen, dass allen Bediensteten der Gemeinde Ostbevern vakante Stellen rechtzeitig bekannt werden.

In Deutschland dürfen Bewerber entsprechend des § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz nicht wegen ihres Geschlechtes benachteiligt werden. Menschen, die genetisch keinem der beiden Geschlechter zuzuordnen sind, können seit 2019 als „inter“ oder „divers“ im Personenstandsregister geführt werden. Folglich ist das dritte Geschlecht auch in Stellenausschreibungen zu berücksichtigen.

Interne wie externe Stellenausschreibungen sind daher grundsätzlich genderneutral zu formulieren. In den Ausschreibungen wird mit folgendem Zusatz darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind:

"Die Gemeinde Ostbevern fördert Frauen nach dem Landesgleichstellungsgesetz und fordert deshalb entsprechend qualifizierte Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf."

Soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, sind Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

Die Gemeinde weist bei externen Stellenausschreibungen darauf hin, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen geboten werden.

3. Auswahlverfahren und Stellenbesetzung

Bei Vorliegen der entsprechenden Qualifikationen werden Bewerberinnen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Bewerbungen zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist neben der fachlichen und persönlichen Qualifikation zu berücksichtigen, dass geleistete Arbeit in Familie und/oder Ehrenamt qualifizierend für die ausgeschriebene Stelle sein kann.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes erfüllen.

Das Auswahlgremium soll zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

Der Grundsatz, im Rahmen von Vorstellungsgesprächen Fragen nach Kinderwünschen, Schwangerschaft sowie der Betreuung der Kinder neben der Berufstätigkeit nicht zu stellen, wird beachtet.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe (z. B. Schwerbehinderung, schwerwiegende soziale Gründe) überwiegen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung werden Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen, sowie diese für die zu übertragende Aufgaben von Bedeutung sind.

4. Ausbildung

Die Ausbildung von Nachwuchskräften trägt zur Sicherung der Fachkräfte für die Zukunft bei. Deshalb ist die Gemeinde Ostbevern bestrebt, in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen Ausbildungsplätze anzubieten. Diese werden öffentlich ausgeschrieben.

Frauen, Männer und Diverse haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Die Bewerberzahlen vorangegangener Jahre zeigen jedoch, dass Verwaltungsberufe für junge Frauen attraktiver sind als für junge Männer. Hingegen gibt es in technischen Berufen mehr Bewerbungen von jungen Männern.

In Ausbildungsberufen, in denen der Frauenanteil unter 50 % liegt, sind bei gleicher Qualifikation, Eignung und Befähigung bevorzugt Frauen einzustellen, soweit keine gesetzli-

chen, zwingende dienstliche oder in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe entgegenstehen.

Auszubildende werden während ihrer Ausbildung von der Gleichstellungsbeauftragten mit den Aufgaben der Gleichstellungsstelle vertraut gemacht.

Eine Maßnahme, die darauf abzielt, Frauen auch technischen Berufen näher zu bringen, ist der sog. Girlsday. Hieran beteiligt sich die Gleichstellungsbeauftragte seit Jahren.

5. Fortbildung und Personalentwicklung

Lebenslanges Lernen ist ein zentrales Element der Personalentwicklung. Sich für die aktuellen Aufgaben zu qualifizieren, ist heute für alle Beschäftigten unerlässlich, um den sich wandelnden Anforderungen im Berufsleben zu stellen. Es ist sicherzustellen, dass allen Bediensteten der Gemeinde Ostbevern entsprechende Fortbildungsangebote rechtzeitig bekannt gemacht werden. Der Schwerpunkt der Fortbildungsveranstaltungen liegt sicherlich in der Vermittlung von zusätzlichem Fachwissen in den unterschiedlichsten Fachgebieten. Darüber hinaus ist die Gemeinde (weiterhin) bestrebt, Seminare und Fortbildungen anzubieten, die sich auf fachübergreifende und soziale Kompetenzen, aber auch auf der Vermittlung von Führungskompetenzen beziehen.

Teilzeitbediensteten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wie Vollzeitbediensteten zu ermöglichen. Beurlaubten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, soweit die Fortbildung zeitnah zur Wiederaufnahme der entsprechenden Tätigkeit erfolgt und die Beschäftigten auf die Wiedereingliederung in den Beruf vorbereitet.

Frauen sind mindestens entsprechend ihrem Anteil bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen.

Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern, so werden diese von der Gemeinde Ostbevern übernommen.

Durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist im Jahre 2005 die Vergabe einer variablen, leistungsorientierten Bezahlung an die Bediensteten eingeführt worden. Ziel der leistungsorientierten Bezahlung ist es, die Effizienz und Effektivität im öffentlichen Dienst zu stärken sowie die Arbeitsmotivation und die Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern. Die Leistungsprämie kann gezahlt werden als Ergebnis einer vorab vereinbarten Zielvereinbarung oder im Rahmen einer systematischen Leistungsbewertung, bei der verschiedene Bewertungsmerkmale (Leistungsqualität und -quantität, Belastbarkeit und Ausdauer, selbständiges Arbeiten und Leistungsbereitschaft, Kundenorientierung und Kooperation) beurteilt werden. Im Rahmen dieser leistungsorientierten Bezahlung führen die Bediensteten mindestens einmal im Jahr ein verbindliches Vier-Augen-Gespräch mit ihrer direkten Führungskraft. Darin wird die persönliche und berufliche Entwicklung besprochen.

Im Rahmen dieser Mitarbeitergespräche wird den Bediensteten auch das Angebot unterbreitet, private und familiäre Themen anzusprechen.

Die mit dem Personalrat geschlossene Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung sieht seit 2011 alle zwei Jahre eine anonymisierte Befragung der Bediensteten zum Verhalten der jeweiligen Führungskraft vor und soll so eine Rückmeldung darüber geben, wie sie das Führungsverhalten erleben. Mit diesem „Führungskräftefeedback“, welches die Kategorien persönliche und soziale Kompetenz sowie Führungs-, Fach- und Verwaltungskompetenz umfasst, sollen Führung und Zusammenarbeit verbessert werden.

6. Stärkung Unternehmenskultur, Führungsqualität, Organisationsentwicklung und Arbeitgeberattraktivität

Die Gemeindeverwaltung Ostbevern möchte sich in den Themen Unternehmenskultur, Führungsqualität und Organisationsentwicklung deutlich weiterentwickeln, um damit die Arbeitgeberattraktivität und gleichzeitig das Vertrauen, die Motivation, die Leistungsbereitschaft, die Zusammenarbeit, die Identifikation, die Kundenorientierung, die Effizienz, die Geschwindigkeit und den Bürgerservice zu verbessern. Hierzu soll ein Prozess gestartet werden, der durch ein professionelles Veränderungsmanagement begleitet wird, so dass die Veränderung erst kraftvoll aufgegleist und dann systematisch und konsequent verstetigt wird. Der damit verbundene Unternehmenskulturcheck soll in der Mitarbeiterschaft verloren gegangenes Vertrauen zurückbringen und durch konsequente Partizipation einen kontinuierlichen Veränderungsprozess einleiten.

VI. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Die Gemeinde Ostbevern ist bestrebt, ihren Bediensteten die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben auch künftig mit folgenden Maßnahmen zu ermöglichen bzw. zu erleichtern:

1. Information

Alle Bediensteten werden durch den Fachbereich I/Personal bzw. die Servicestelle Personal über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z. B. bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die sich daraus ergebenden persönlichen und finanziellen Konsequenzen informiert.

2. Arbeitszeit und Teilzeit

Primäres Instrument der Gemeinde Ostbevern, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern, ist die flexible Gestaltung der Arbeitszeit. Soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, sind Bedienstete, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine/n pflegebedürftige/n Angehörige/n betreuen oder pflegen, im Rahmen der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen Arbeitzeiten zu ermöglichen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

Anträgen von Bediensteten auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen ist nach Möglichkeit zu entsprechen, sofern keine gesetzlichen Vorschriften oder zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Die Teilzeit ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Die Gemeindeverwaltung entspricht dem Grundsatz, dass Teilzeitbeschäftigung das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf und eine unterschiedliche Behandlung gegenüber Vollzeitbediensteten nur zulässig ist, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Dem Wunsch nach Rückkehr zu einer Vollbeschäftigung ist nach Möglichkeit zu entsprechen.

Die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage ist in Absprache mit der Fachbereichsleitung vorzunehmen. Hierbei soll auf eine größtmögliche Flexibilität der Teilzeitkräfte bei gleichzeitiger Sicherstellung der dienstlichen Belange Wert gelegt werden. Führungskräfte sind verpflichtet, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, dienstliche Informationen und Dienstbesprechungen so zu gestalten, dass Teilzeitbedienstete möglichst während der vereinbarten Arbeitszeit daran teilnehmen können.

Die Möglichkeit, Altersteilzeit zu beantragen, ist Bestandteil einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung. Sie ermöglicht den Beschäftigten ein früheres Ausscheiden aus dem Berufsleben, welches auch genutzt werden kann, sich in der Betreuung und Pflege der eigenen Eltern zu engagieren oder die Kinder bei deren Familienpflichten zu unterstützen. Indirekt trägt die Altersteilzeit somit auch im Kontext eines weiter gefassten Familienbegriffs zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bei.

3. Beurlaubung und Wiedereingliederung

Soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, sind Anträgen von Bediensteten auf Beurlaubung zur Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen zu entsprechen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen. In den vergangenen drei Jahren ist der Wunsch einer Beamtin auf jeweils dreiwöchige Beurlaubung in den Sommerferien zur Betreuung ihrer Kinder entsprochen worden.

Auf Wunsch ist den Beurlaubten im Rahmen des gesetzlich vorgeschriebenen Umfangs die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung einzuräumen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Falls Interesse daran besteht, sollen beurlaubte Beschäftigte für kurzfristig anfallende Vertretungen oder personelle Engpässe eingesetzt werden.

Dem Wunsch von Mitarbeiterinnen, während ihrer Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung mit geringer Stundenzahl nachzugehen, soll entsprochen werden.

Mit den Bediensteten sind rechtzeitig vor Ablauf der Elternzeit oder Beurlaubung Beratungsgespräche über die Möglichkeiten einer Wiedereingliederung zu führen.

Bedienstete, die nach der Rückkehr aus der Elternzeit oder Beurlaubung einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen möchten, sollen – sofern dies aus betrieblichen Gründen möglich ist - entsprechend ihrer Qualifikation und bisherigen tariflichen Eingruppierung beschäftigt werden.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt die Gemeinde Ostbevern es, wenn auch männliche Bedienstete die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung in Anspruch nehmen.

4. Neue Arbeitsformen

Die Bediensteten der Gemeinde Ostbevern arbeiteten bisher ausschließlich innerhalb der Räumlichkeiten der Gemeindeverwaltung, Schulen, Beverbad bzw. am Bauhof. In den vergangenen Jahren hatte sich die Notwendigkeit bzw. der Wunsch von Bediensteten nach Heim- oder Telearbeit nicht gezeigt.

Seit dem Frühjahr 2020 hat sich aufgrund der Ausbreitung des Corona-Virus die tatsächliche und mit den zeitlich nachfolgenden gesetzlichen Regelungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung auch die rechtliche Notwendigkeit zur Einführung von Telearbeitsplätzen für Mitarbeitende in der Verwaltung ergeben. Primäres Ziel war, das Risiko einer Infektion mit dem Corona-Virus bei der Arbeit zu minimieren und so die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Diese Art der mobilen Arbeit wurde als alternierende Telearbeit konzipiert, so dass die Beschäftigten sowohl in der Verwaltung als auch in ihrem häuslichen Umfeld an einem eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz arbeiteten.

Die gemachten Erfahrungen sind sowohl aus Sicht des Arbeitgebers als auch aus Sicht der Beschäftigten als sehr positiv zu bewerten. Der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht in zunehmenden Maße zeit- und ortsflexibles Arbeiten. Das bietet Chancen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Gleichzeitig birgt diese neue Arbeitsform aber auch Gefahren der Arbeitsverdichtung, Überforderung, Überlastung und Entgrenzung der Arbeit. Die Rahmenbedingungen müssen daher so gestaltet sein, dass flexible Arbeitsformen nicht entgegen der eigentlichen Intention, zu erhöhten Belastungen führen.

Wichtig bleibt, dass auch der Kontakt zum Arbeitsbereich, zu Kolleginnen und Kollegen aufrechterhalten werden kann und Netzwerke geknüpft und gepflegt werden können.

Die Verwaltung ist daher bestrebt, mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung zu schließen. Damit soll das Ziel verfolgt werden, den Bediensteten die Heim- oder Telearbeit als eine räumlich flexibilisierte Alternative zur bestehenden Arbeitsorganisation zu ermöglichen und sowohl im Interesse der Gemeinde Ostbevern als auch im Interesse der Mitarbeitenden langfristig zu sichern.

Diese Arbeitsform soll auch dazu beitragen, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu steigern, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege zu ermöglichen und die Bindung an die Gemeinde Ostbevern als Arbeitgeber zu erhöhen.

VII. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Art. 3 des Grundgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie des Gleichstellungsplanes mit. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte.

Über beabsichtigte Personalentscheidungen ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu informieren. Ihr ist in angemessener Frist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Im Rahmen des Auswahlverfahrens ist die Gleichstellungsbeauftragte berechtigt, die Bewerbungsunterlagen einzusehen. Sie hat das Recht, an den Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.

Weitere Regelungen zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten treffen das Landesgleichstellungsgesetz sowie § 3 der Hauptsatzung der Gemeinde Ostbevern.

VIII. Schlussbestimmungen

1. Inkrafttreten

Diese Fortschreibung des Gleichstellungsplanes tritt am Tag nach dem Beschluss des Rates der Gemeinde Ostbevern, mithin am 24. Juni 2022, in Kraft.

2. Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für einen Zeitraum von 4 Jahren und ist danach erneut fortzuschreiben. Wird während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Nach Ablauf von sechs Monaten nach der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ist von der Verwaltung ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erstellen und gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes dem Rat vorzulegen.

3. Bekanntgabe

Der Gleichstellungsplan wird allen Bediensteten der Gemeinde Ostbevern zur Kenntnis gegeben.

IX. Anhang

Seite

Tabellennachweis

1	Bedienstete nach Geschlecht 2022	8
2	Entwicklung der Anzahl der Bediensteten 2001 bis 2022	8
3	Bereiche und Umfang der Beschäftigung und Geschlecht 2022	9
4	Art des Dienstverhältnisses, Umfang der Beschäftigung und Geschlecht 2022	11
5	Laufbahngruppen und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)	12
6	durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)	15
7	Alter und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)	17
8	Beförderungen und Höhergruppierungen nach Dienstverhältnissen 2001 bis 2022	18
9	Ausbildung 2001 bis 2022	19
10	Weiterbildung 2001 bis 2022	20
11	Fortbildung nach Beschäftigungsbereichen 2001 bis 2014	21
12	Fortbildung nach Umfang der Beschäftigung 2001 bis 2014	21
13	Fortbildung nach Beschäftigungsbereichen 2015 bis 2022	21
14	Fortbildung nach Umfang der Beschäftigung 2015 bis 2022	22

Abbildungsnachweis

1	Bedienstete nach Geschlecht 2022	8
2	Entwicklung der Anzahl der Bediensteten 2001 bis 2022	8
3	Bereiche der Beschäftigung und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)	9
4	Entwicklung in den Bereichen der Beschäftigung 2015 bis 2022 (ohne Auszubildende)	10
5	Art der Dienstverhältnisse und Geschlecht 2022	11
6	Laufbahngruppen und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)	12
7	Besoldungs- und Entgeltgruppen und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)	13
8	Umfang der Beschäftigung und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)	13
9	Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung 2001 bis 2022 (ohne Auszubildende)	14
10	Umfang der Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)	14
11	durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)	15
12	Entwicklung des Durchschnittsalters 2010 bis 2022 (ohne Auszubildende)	16
13	Alter und Geschlecht 2022 (ohne Auszubildende)	17
14	Beförderungen und Höhergruppierungen 2015 bis 2021	18
15	Aufwendungen für Fortbildungen 2015 bis 2021	22
16	Altersstruktur der Beamtinnen und Beamten 2022	23
17	Altersstruktur der Beschäftigten 2022 (ohne Auszubildende)	24