

Frauenförderplan der Gemeinde Ostbevern

Fortschreibung 2015 - 2018

Gemeinde Ostbevern
- Der Bürgermeister -
Fachbereich I / Personal



Inhalt	Seite
I. Vorwort	3
II. Allgemeine Bestimmungen	4
1. Rechtliche Grundlagen	4
2. Geltungsbereich	5
3. Begriffsbestimmungen	5
4. Inhalt des Frauenförderplanes	5
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	8
3. Art der Dienstverhältnisse	10
4. Laufbahn- und Entgeltgruppen	10
5. Umfang der Beschäftigung	12
6. Altersstruktur	15
7. Beförderungen und Höhergruppierungen	16
8. Ausbildungen und Weiterbildungen	17
9. Fortbildungen	18
IV. Prognose und Zielvorgaben	20
V. Maßnahmen zur Frauenförderung	23
1. Sprache	23
2. Stellenausschreibung	23
3. Auswahlverfahren und Stellenbesetzung	24
4. Ausbildung	25
5. Fortbildung und Personalentwicklung	25
VI. Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf	26
1. Information	27
2. Arbeitszeit und Teilzeit	27
3. Beurlaubung und Wiedereingliederung	28
4. Neue Arbeitsformen	28
VII. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	29
VIII. Schlussbestimmungen	29
1. Inkrafttreten	29
2. Geltungsdauer	29
3. Bekanntgabe	29
IX. Anhang	30
Tabellen- und Abbildungsnachweis	30

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 sowie am 20. Oktober 2011 die jeweiligen Fortschreibungen des Frauenförderplanes der Gemeinde Ostbevern beschlossen.

Der Frauenförderplan 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.

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.

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

Nach § 5 a des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze (LGG NRW) ist der Frauenförderplan alle drei Jahre fortzuschreiben. Außerdem ist nach Ablauf der Geltungsdauer ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erstellen und gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes dem Rat vorzulegen.

Diese vierte Fortschreibung des Frauenförderplanes 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 Frauenförderung sowie zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Nur durch familiengerechte Rahmenbedingungen kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Dieses ist eine grundlegende Voraussetzung für die berufliche Chancengleichheit von Frau und Mann. Die Gemeindeverwaltung Ostbevern ist hier auf einem guten Weg. Das zeigt die im Mai 2011 erfolgte Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber mit dem Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Mittelstand“.

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 dies in § 5 zum Ausdruck und verpflichtet Gemeinden und Städte 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.

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 werden 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. Zum Teil werden aber auch neue Regelungen getroffen.

Insbesondere schreibt das Gesetz auch für Städte und Gemeinden die Erstellung eines Frauenförderplanes verbindlich vor. Gemäß § 5 a LGG NRW hat jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten für den Zeitraum von 3 Jahren einen Frauenförderplan aufzustellen, der fortzuschreiben ist.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Aufstellung und Änderung des Frauenförderplanes sowie bei der Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplanes mit (§ 3 Abs. 2 der Hauptsatzung der Gemeinde Ostbevern).

Nach dem Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG NRW) ist ebenso der Personalrat bei der Entwicklung des Frauenförderplanes zu beteiligen.

In den Gemeinden sind die Frauenförderpläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft, somit durch den Rat, zu beschließen (§ 5 a Abs. 4 LGG NRW).

Nach Ablauf von 3 Jahren ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat vorzulegen.

2. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für alle Dienststellen und Einrichtungen der Gemeinde Ostbevern sowie für die Bäder- und Beteiligungsgesellschaft Ostbevern mbH. Bis zur Gründung der Abwasserbetrieb TEO AöR zum 01.01.2012 galt der Frauenförderplan auch für die Bediensteten der eigenbetriebsähnlichen Einrichtung des Abwasserbetriebes der Gemeinde Ostbevern. Das bei der Gemeinde Ostbevern beschäftigte Personal ist im Wege der Überleitung von der Abwasserbetrieb TEO AöR übernommen worden.

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 Frauenförderplanes sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen. Bürgermeister Wolfgang Annen ist als kommunaler Wahlbeamter kein Bediensteter im Sinne dieses Frauenförderplanes.

Am 1. Oktober 2005 ist der neue Tarifvertrag für die Bediensteten des öffentlichen Dienstes (TVöD) in Kraft getreten. Wesentliche Neuerung sind die Vereinheitlichung des Tarifwerkes für Angestellte und Arbeiter sowie die Abkehr von der dienstalters- und familienbezogenen Bezahlung hin zu einer erfahrungs- und leistungsorientierten Vergütung. Die ehemaligen Angestellten und Arbeiter werden nunmehr gemeinsam als Beschäftigte geführt.

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 Frauenförderplanes

Das Landesgleichstellungsgesetz gibt konkrete Vorgaben zum Inhalt des Frauenförderplanes. Der Frauenförderplan 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 Frauenförderplan gehören eine Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Aufgrund dieser Analyse soll der Frauenförderplan für jeweils drei Jahre im Voraus konkrete Ziele bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen benennen sowie die notwendigen personellen und organisatorischen Maßnahmen aufzeigen.

Der Frauenförderplan 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 diese Fortschreibung des Frauenförderplanes 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

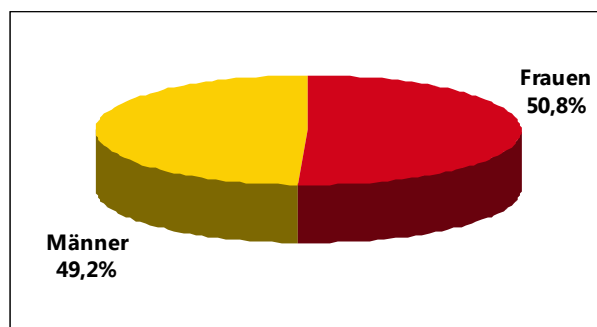
1. Gesamtzahl der Bediensteten

Grundlage der Fortschreibung des Frauenförderplanes ist die nachfolgende Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur für die Gemeindeverwaltung Ostbevern mit Stand vom 1. Januar 2015.

Bei der Gemeinde Ostbevern waren zum 1. Januar 2015 insgesamt 63 Personen bedienstet. Hiervon befinden sich 4 Mitarbeiter in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit. Hinzu kommt eine Mitarbeiterin in Elternzeit.

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl lag am 1. Januar 2015 mit 32 Mitarbeiterinnen bei 50,8 %.

Abb. 1 sowie Tab. 1 *Bedienstete nach Geschlecht*



Bedienstete insgesamt 63

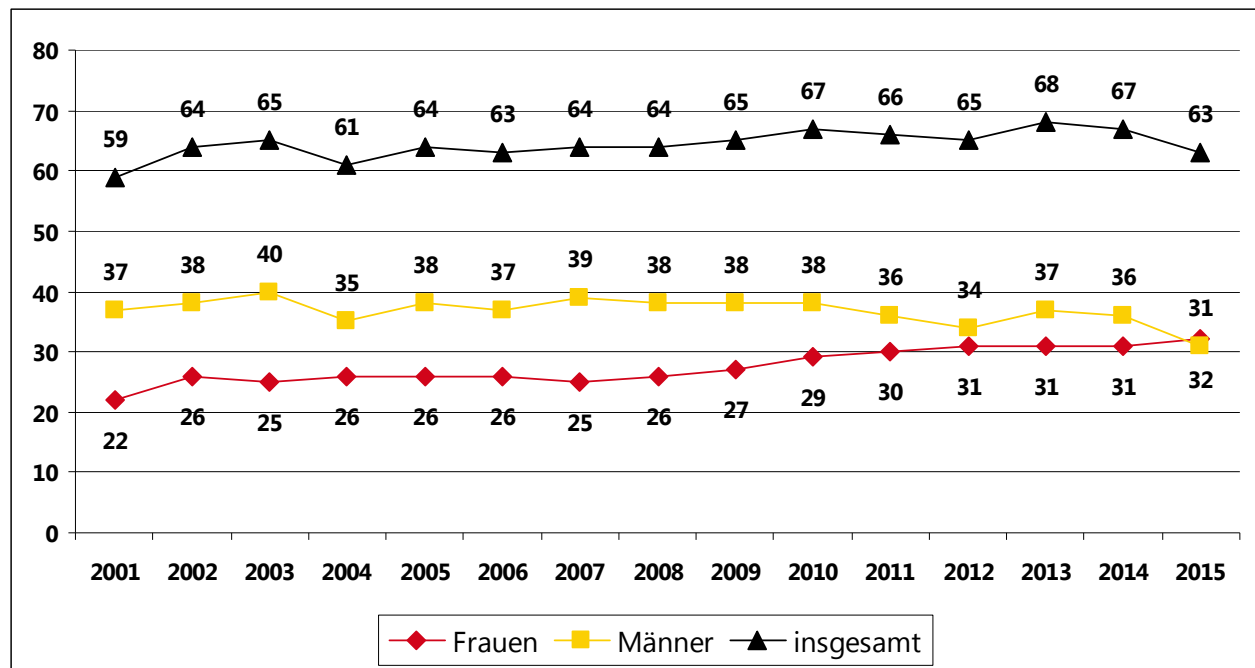
Frauen	32
Männer	31

Am 01.01.2001 waren 22 Frauen (Frauenanteil mithin 37,3 %) bei der Gemeinde Ostbevern bedienstet. In dem Zeitraum von 2001 bis 2015 ist somit ein Anstieg des Frauenanteils um 13,5 Prozentpunkte auf 50,8 % festzustellen. Dies entspricht einer relativen Veränderung von + 45,5 %. Erstmals seit Erstellung des Frauenförderplanes bzw. dessen Fortschreibungen sind bei der Gemeinde mehr Frauen als Männer bedienstet.

Tab. 2 *Entwicklung der Anzahl der Bediensteten 2001 bis 2015*

Geschlecht	Bedienstete 01.01.2001	Bedienstete 01.01.2015	Veränderung in den Jahren 2001 – 2015	Veränderung in den Jahren 2001 – 2015 in %
Frauen	22	32	+ 10	+ 45,5 %
Männer	37	31	- 6	- 16,2 %
Gesamt	59	63	+ 4	+ 6,8 %

Abb. 2 Entwicklung der Anzahl der Bediensteten 2001 bis 2015



2. Bereiche der Beschäftigung

Tab. 3 Bereiche und Umfang der Beschäftigung sowie Geschlecht

Bereich der Beschäf- tigung	Bedienstete insgesamt	davon		davon					
				Vollzeit		Teilzeit		Ausbildung	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Verwaltung	43	25	18	8	16	15	1	2	1
Schulen ¹⁾	7	4	3	0	3	4	0	0	0
Beverbad ²⁾	4	1	3	1	2	0	1	0	0
Bauhof ³⁾	9	2	7	0	7	2	0	0	0
Gesamt	63	32	31	9	28	21	2	2	1
Gesamt in %	100	50,8%	49,2%	14,3%	44,4%	33,3%	3,2%	3,2%	1,6%

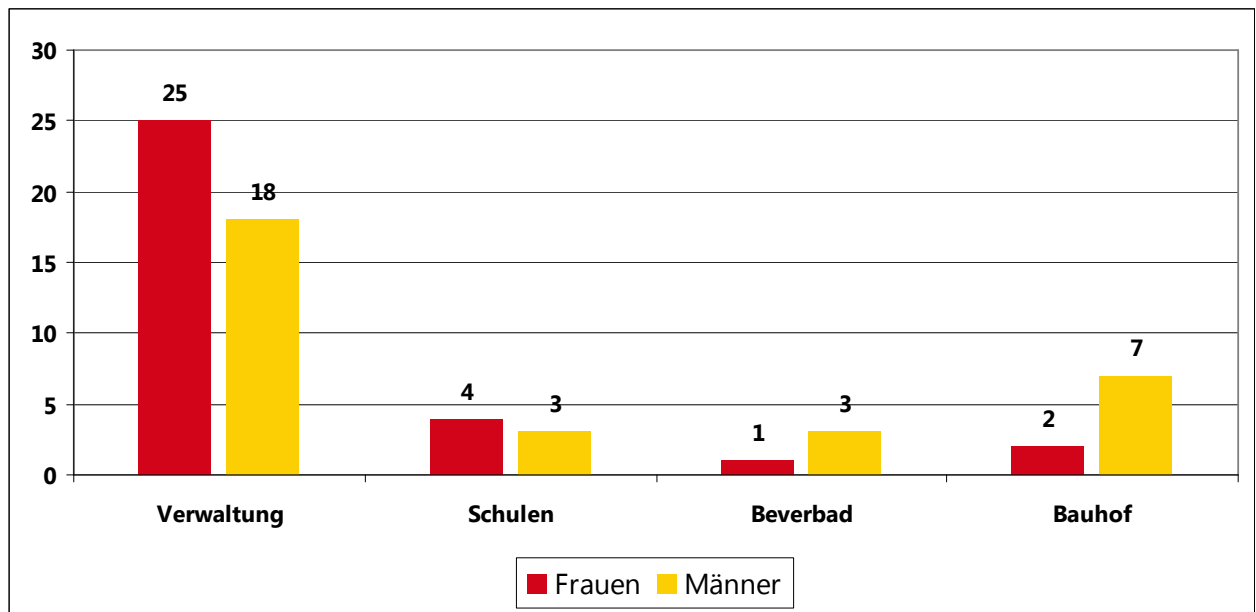
1) Beschäftigt sind Sekretärinnen, Hausmeister sowie eine Schulsozialarbeiterin

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

3) inkl. Gebäudereinigung Bauhof und Feuerwehr. Die Gebäudereinigung in den Verwaltungsräumen erfolgt seit dem 01.01.2014 durch eine Firma.

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.

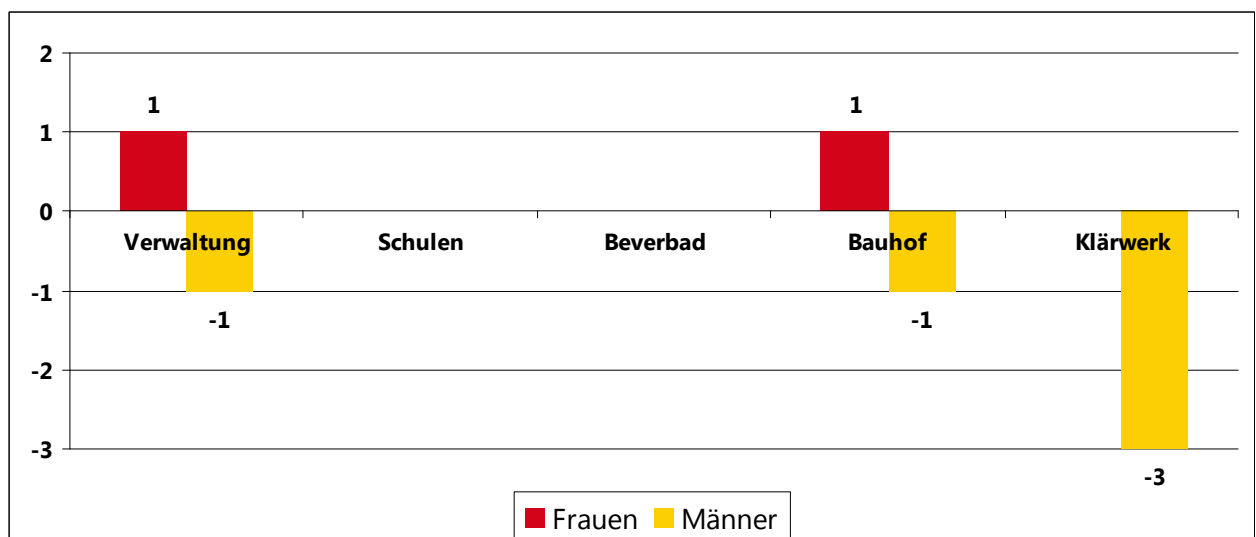
Abb. 3 Bereiche der Beschäftigung und Geschlecht



In dem Zeitraum von 2011 bis 2015 gab es bei der Gemeinde Ostbevern vielfältige Veränderungen (z. B. Altersteilzeit bei fünf Bediensteten, befristete Einstellung im Rahmen der sog. „Bürgerarbeit“, befristete Einstellung von Schulsozialarbeitern für den Bereich Bildung und Teilhabe, Aufgabenwahrnehmung durch die Servicestelle Personal sowie die Vollstreckungsbehörde Warendorf, Einstellung einer Wirtschaftsförderin sowie eines Klimaschutzmanagers, Privatisierung der Reinigung im Rathaus, Einstellung von geringfügig Beschäftigten für die Bereiche Sitzungsdienst und Betreuung von Asylbewerber, neue Organisationsstruktur mit vier Fachbereichen). Diese führten summarisch im Zeitvergleich jedoch lediglich zu geringfügigen Verschiebungen.

Bisher wurden im Frauenförderplan auch die Bediensteten des Klärwerkes geführt. Dieser Betriebszweig ist zum 01.01.2012 von der Abwasserbetrieb TEO AöR übernommen worden.

Abb. 4 Entwicklung in den Bereichen der Beschäftigung 2011 – 2015



3. Art der Dienstverhältnisse

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

Art des Dienstverhältnisses	Bedienstete insgesamt	davon		davon					
				Vollzeit		Teilzeit		Ausbildung	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamtinnen/Beamte	6	3	3	1	3	2	0	0	0
Beschäftigte	57	29	28	8	25	19	2	2	1
Gesamt	63	32	31	9	28	21	2	2	1
Gesamt in %	100	50,8%	49,2%	14,3%	44,4%	33,3%	3,2%	3,2%	1,6%

Am 1.1.2015 waren von den insgesamt 63 Bediensteten 6 im Beamtenverhältnis und 57 als Beschäftigte tätig. Der Frauenanteil im Beamtenbereich betrug 50 % und im Bereich der Beschäftigten rd. 50,9 %.

4. Laufbahn- und Entgeltgruppen

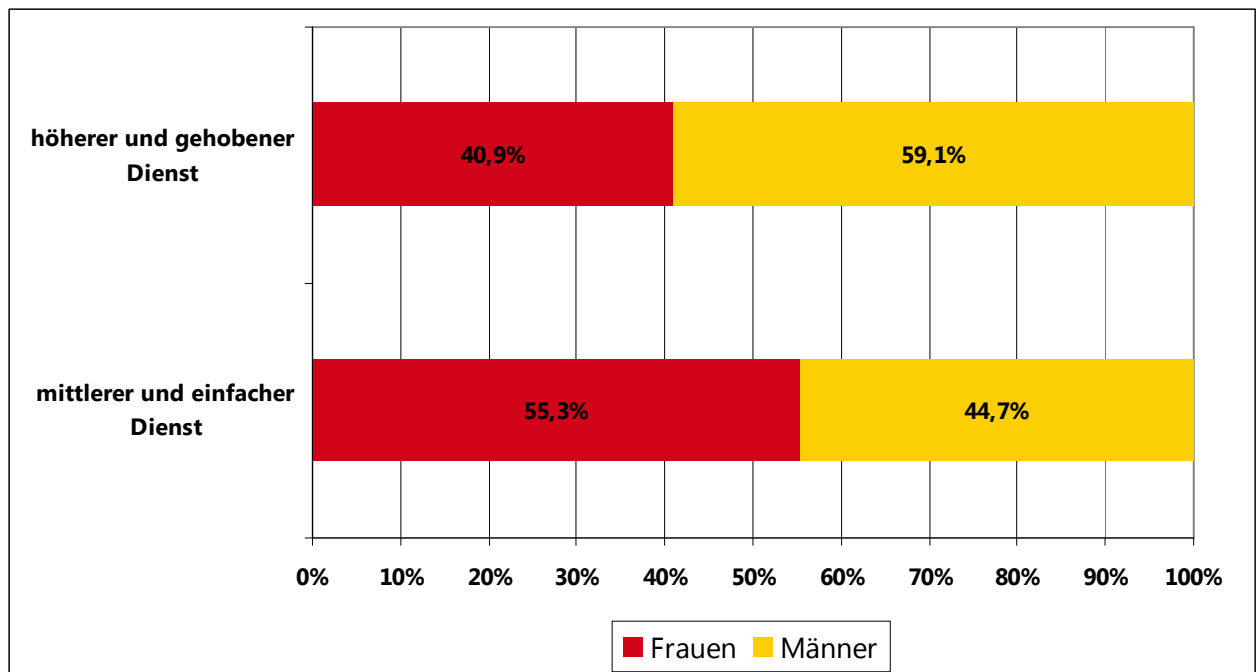
Tab. 5 Laufbahngruppen und Geschlecht (ohne Auszubildende)

Laufbahn- und Entgeltgruppen	Bedienstete insgesamt	davon			
		Frauen		Männer	
		absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %
höherer und gehobener Dienst	22	9	40,9%	13	59,1%
mittlerer und einfacher Dienst	38	21	55,3%	17	44,7%
Gesamt	60	30	50,0%	30	50,0%

Erläuterung: Zum höheren Dienst zählt die Stelle des Allgemeinen Vertreters. Zum Bereich des sog. einfachen Dienstes gehört u. a. der Bereich der Gebäudereinigung

Aus dieser differenzierten Aufstellung ist ersichtlich, dass im höheren/gehobenen Dienst die Frauen mit 40 % unterrepräsentiert sind. Im Bereich des mittleren/einfachen Dienstes ist ein Frauenanteil von über 55 % erreicht.

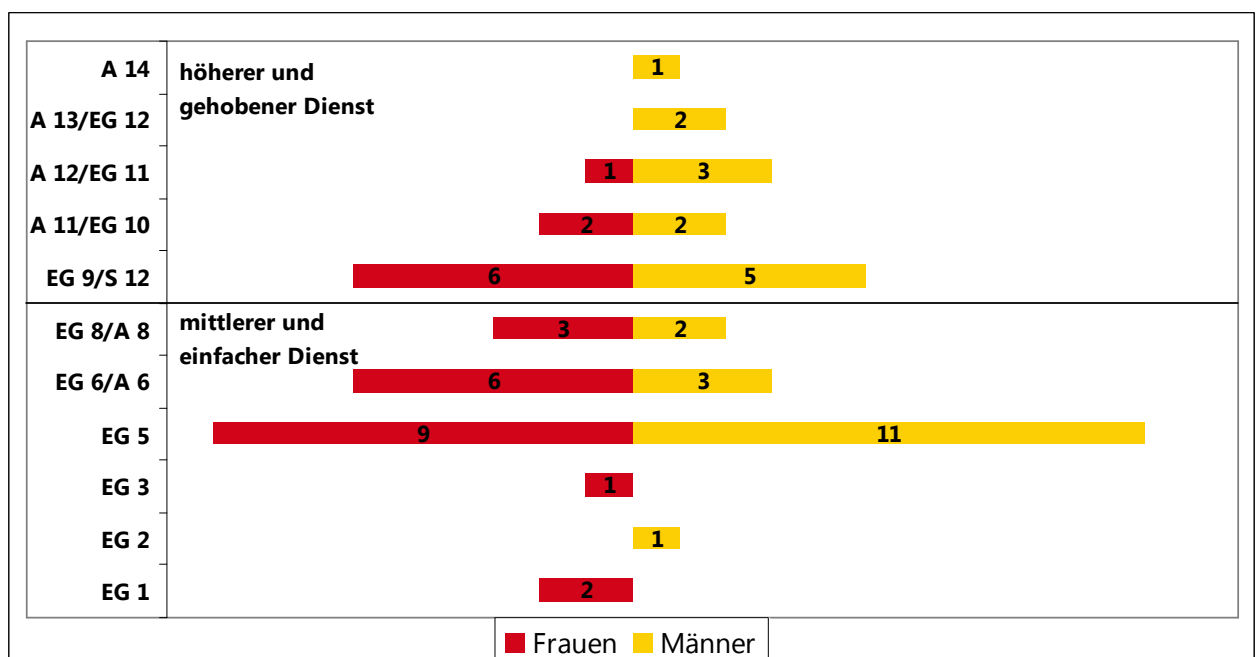
Abb. 5 Laufbahngruppen und Geschlecht (ohne Auszubildende)



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

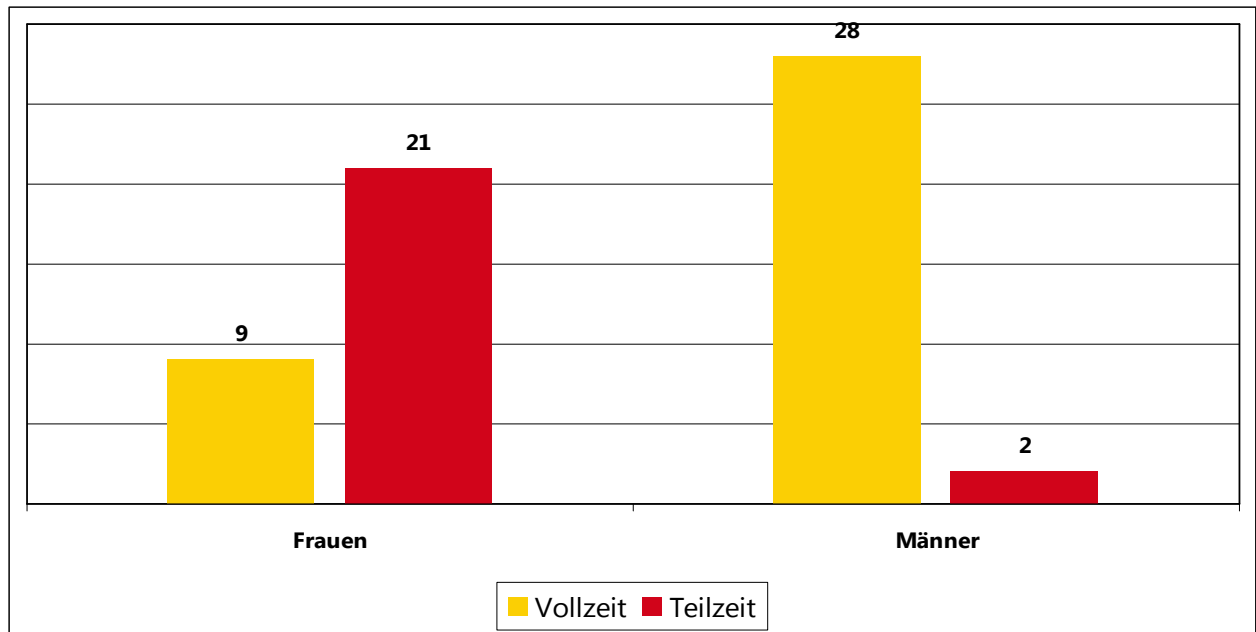
Die nachfolgende differenzierte Betrachtung der Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigt innerhalb des Bereiches des mittleren und einfachen Dienstes eine nahezu gleichmäßige Verteilung zwischen den Geschlechtern während im Bereich des höheren und gehobenen Dienstes die Führungspositionen von Männern besetzt sind.

Abb. 6 Besoldungs- und Entgeltgruppen und Geschlecht (ohne Auszubildende)



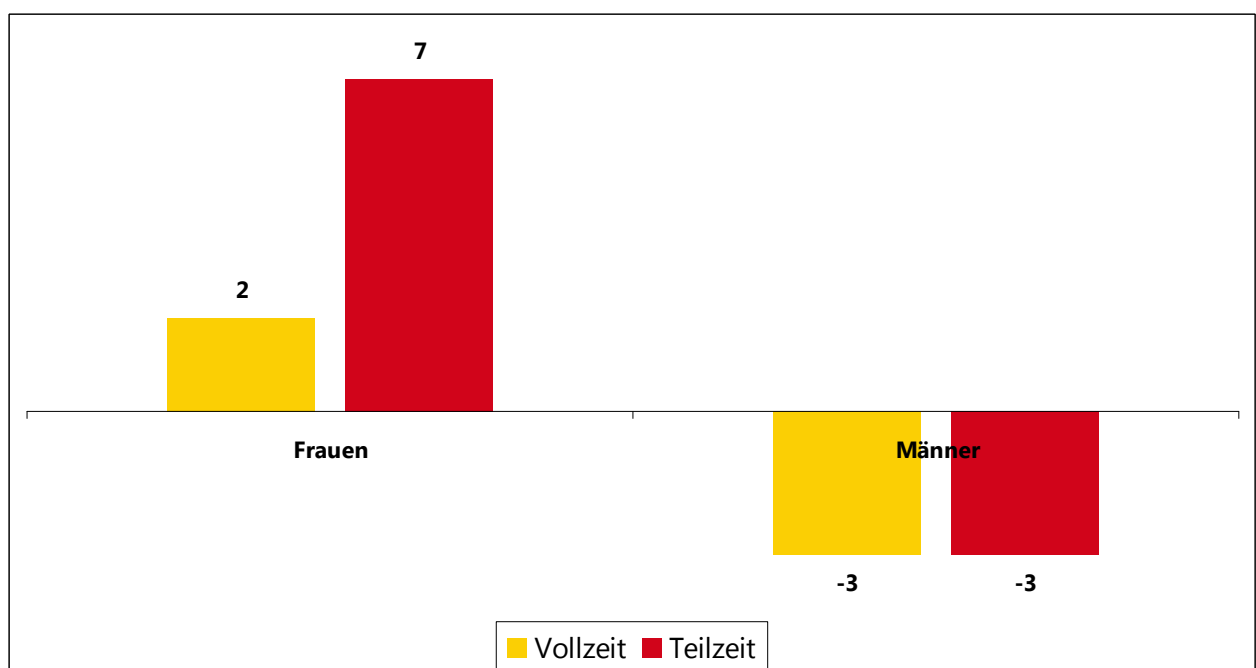
5. Umfang der Beschäftigung

Abb. 7 Umfang der Beschäftigung und Geschlecht (ohne Auszubildende)



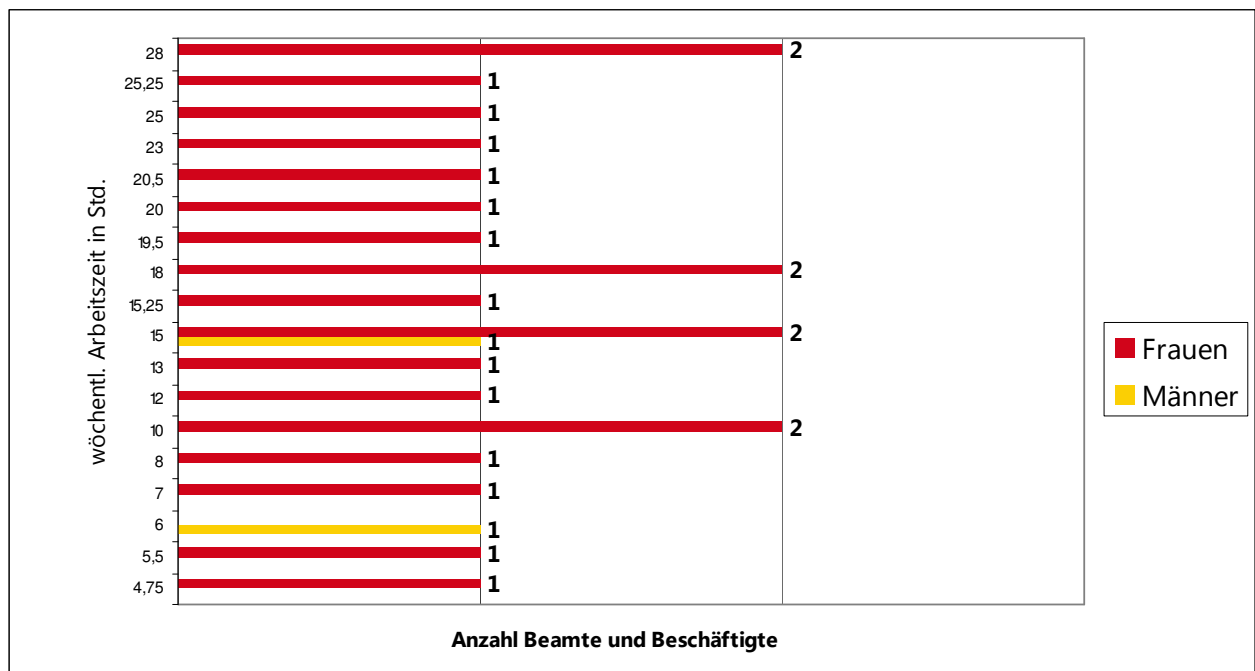
Im Berichtszeitraum 2001 bis 2015 hat sich die Anzahl der vollzeitbeschäftigten Frauen um zwei Mitarbeiterinnen erhöht, während bei den Männern die Anzahl um 3 Beschäftigte gesunken ist. Hinzu kommen sieben weitere Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit weiblichen Mitarbeiterinnen, während die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit männlichen Mitarbeitern ebenfalls gesunken sind. Die Gründe hierfür sind vielfältig und hinsichtlich der letzten 4 Jahre auf Seite 9 erläutert.

Abb. 8 Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung 2001 - 2015 (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 wurde eine individuelle Reduzierung vereinbart, die auf die familiäre und dienstliche Situation abgestimmt ist. So gibt es Regelungen, die eine wöchentliche Arbeitszeit von 4,75 Stunden bis hin zu 28 Stunden beinhalten.

Abb. 9 Umfang der Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht (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, einmal wöchentlich oder insbesondere bei den geringfügig Beschäftigten bedarfsorientiert.

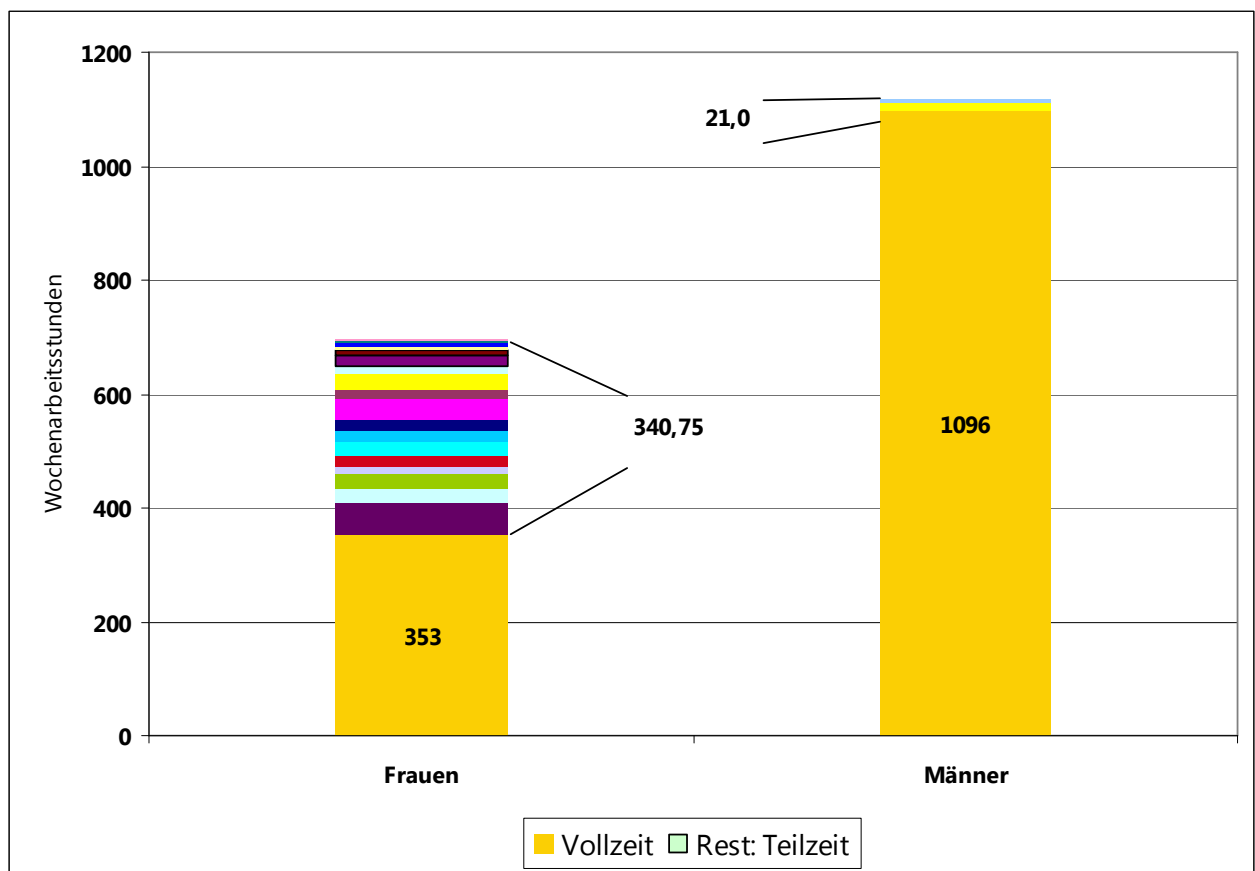
Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl lag am 1. Januar 2015 mit 30 Mitarbeiterinnen (ohne Auszubildende) bei 50 %.

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 **38,3 %** liegt. Gegenüber der letzten Auswertung Anfang 2011 ist aber auch hier ein Anstieg von 4,5 Prozentpunkten festzustellen.

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

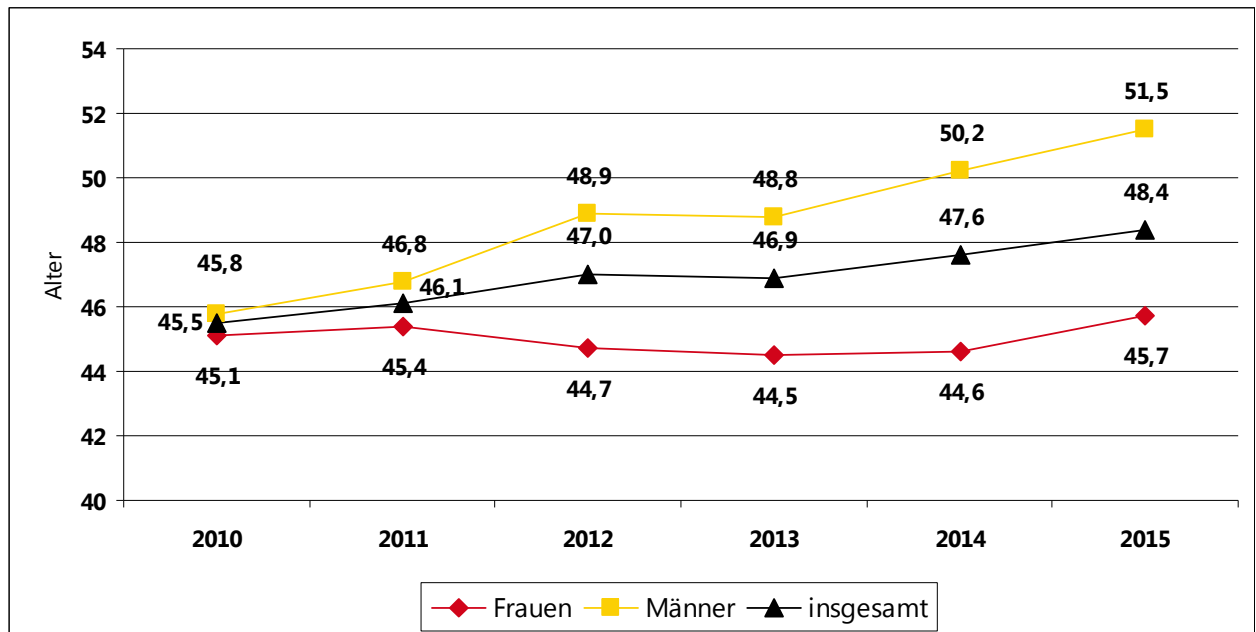
Umfang der Beschäftigung	insgesamt	Davon			
		Frauen		Männer	
		absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %
Vollzeit (i. d. R. 39 Std.)	1.449,00 Std.	9	353,00 Std.	28	1.096,00 Std.
Teilzeit (individuell)	361,75 Std.	21	340,75 Std.	2	21,00 Std.
Gesamt	1.810,75 Std.	30	693,75 Std.	30	1.117,00 Std.
Gesamt in %		50,0%	38,3%	50,0%	61,7%

Abb. 10 durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit und Geschlecht (ohne Auszubildende)



6. Altersstruktur

Abb. 11 Entwicklung des Durchschnittsalters 2010 – 2015 (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 zunächst verringert hat und derzeit nahezu auf dem Niveau von 2010 ist, ist bei den Männern eine stetige Steigerung auf derzeit über 51 Jahre festzustellen.

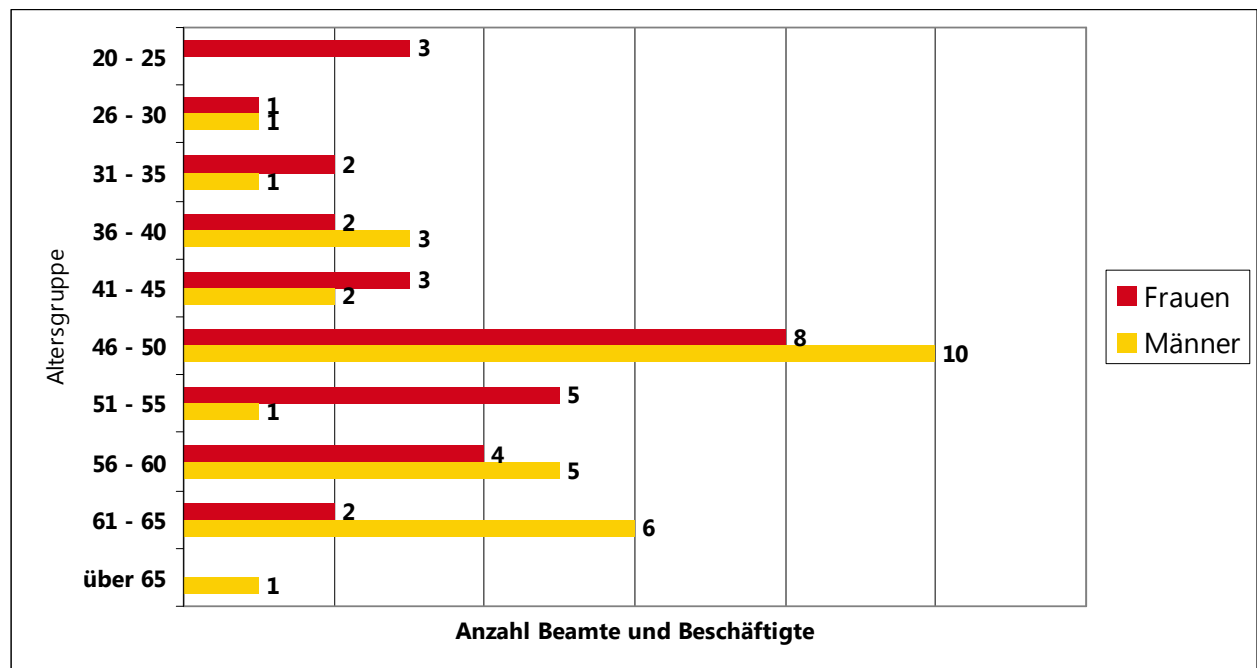
Tab. 7 Alter und Geschlecht (ohne Auszubildende)

Altersgruppe	insgesamt		davon			
			Frauen		Männer	
	absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %
20 – 25 Jahre	3	5,0%	3	100,0%	0	0,0%
26 – 30 Jahre	2	3,3%	1	50,0%	1	50,0%
31 – 35 Jahre	3	5,0%	2	66,7%	1	33,3%
36 – 40 Jahre	5	8,3%	2	40,0%	3	60,0%
41 – 45 Jahre	5	8,3%	3	60,0%	2	40,0%
46 – 50 Jahre	18	30,0%	8	44,4%	10	55,6%
51 – 55 Jahre	6	10,0%	5	83,3%	1	16,7%
56 – 60 Jahre	9	15,0%	4	44,4%	5	55,6%
61 – 65 Jahre	8	13,3%	2	25,0%	6	75,0%
über 65 Jahre	1	1,7%	0	0,0%	1	100,0%
Gesamt	60	100,0%	30	50,0%	30	50,0%

Die Auswertung der Altersstruktur ergibt, dass ca. 14 % der Beschäftigten der Gemeinde Ostbevern zwischen 20 und 35 Jahre jung sind, ca. 47 % in einem Alter von 36 bis 50 Jahren und 40 % über 50 Jahre alt sind, von denen 9 Bedienstete das 60. Lebensjahr über-

schritten haben. Hierbei ist zu erwähnen, dass sich hiervon derzeit vier Beschäftigte in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit befinden und drei Beschäftigte trotz Erreichen des Rentenalters auf eigenen Wunsch weiterhin bei der Gemeinde Ostbevern tätig sind, zwei davon als geringfügig Beschäftigte. Die Auswertung zeigt auch, dass vorwiegend in den Altersgruppen ab 46 Jahren ein überwiegender Männeranteil festzustellen ist.

Abb. 12 Alter und Geschlecht (ohne Auszubildende)



7. Beförderungen und Höhergruppierungen

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

In den Jahren 2001 – 2015 wurden insgesamt 27 Bedienstete, 14 Mitarbeiterinnen und 13 Mitarbeiter befördert bzw. höhergruppiert. Bei einem Frauenanteil von nahezu 52 % - bei einem Gesamtfrauenanteil in der Gemeinde von derzeit 50 % - ist festzustellen, dass die angestrebte Quote überschritten werden konnte.

Tab. 8 Beförderungen und Höhergruppierungen nach Dienstverhältnissen 2001 bis 2015

Art des Dienstverhältnisses	Beförderungen/ Höhergruppierungen insgesamt	davon		Anteil in %		Frauenanteil am 01.01.2015
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Beamtinnen/ Beamte	6	2	4	33,3%	66,7%	50,0%
Beschäftigte	21	12	9	57,1%	42,9%	50,0%
Gesamt	27	14	13	51,9%	48,1%	50,0%

8. Ausbildungen und Weiterbildungen

In den vergangenen 14 Jahren sind nicht nur im Bereich der Verwaltung, sondern auch in den technischen Bereichen am Bauhof und an der Kläranlage 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 01.01.2015 befinden sich 3 Personen in einem Ausbildungsverhältnis als Verwaltungsfachangestellte bzw. Fachinformatiker mit der Fachrichtung Systemintegration. Die Gemeinde ist bemüht, jedes Jahr Nachwuchskräfte für die Verwaltung zu gewinnen.

Tab. 9 Ausbildung 2001 bis 2015

Ausbildungsberuf	Frauen	Männer	Frauenanteil
Bürokauffrau	1	0	100%
Verwaltungsfachangestellte	4	0	100%
sog. „Coesfelder Modell“ (Verwaltungsfachangestellte und Bürokauffrau)	1	0	100%
mittlerer kommunaler Verwaltungsdienst	0	1	0%
Informatikkaufmann bzw. Fachinformatiker	0	3	0%
Fachkraft für Abwassertechnik	1	1	50%
Gärtner, Fachrichtung Gala-Bau	0	1	0%
Gesamt	7	6	54%

Die vorstehende Tabelle zeigt, dass jugendliche Frauen und Männer nahezu zu gleichen Anteilen bei der Gemeinde ausgebildet wurden bzw. werden. Hervorzuheben ist, dass die Gemeinde in den Jahren 2007 bis 2010 in dem eher von Männern bevorzugten Ausbildungsbereich der Kläranlage eine Frau zur Fachkraft für Abwassertechnik erfolgreich ausgebildet hat.

Die Personalaufwendungen für eine/n Auszubildende/n belaufen sich während der dreijährigen Ausbildungszeit auf insgesamt rd. 45.000 €. Hinzu kommt ein an das Studieninstitut Münster zu zahlendes Ausbildungs- und Prüfungsentgelt von rd. 1.000 €.

Auch im Bereich der Weiterbildung besteht sowohl für Mitarbeiterinnen als auch für Mitarbeiter die Möglichkeit der zusätzlichen Qualifikation. In den Jahren 2001, 2006 bzw. 2008 haben drei Mitarbeiterinnen – nach 2 ½-jähriger Fortbildung – erfolgreich die Angestelltenprüfung II abgelegt. Derzeit besucht ein Mitarbeiter den sog. AII-Lehrgang am Studieninstitut in Münster. Im Zuge der Einführung des Neuen Kommunalen Finanzmanagements haben 5 Mitarbeiter in den Jahren 2004, 2006 bzw. 2007 nach Besuch einer halbjährlichen Fortbildungsreihe erfolgreich das sog. „NKF-Zertifikat“ erworben. Ein Mitarbeiter hat sich darauf aufbauend in 2006 erfolgreich zum „NKF-Buchhalter“ weitergebildet. Zudem haben vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jahren 2007 bis 2009 erfolgreich den Lehrgang „Fachkraft Buchhaltung“ absolviert.

Ein Mitarbeiter hat in den Jahren 2010 bis 2012 einen IT-Online-Lehrgang absolviert und erfolgreich die Prüfung zum Microsoft Certified IT Professional bestanden. Eine Mitarbeiterin besucht derzeit den aus mehreren Modulen bestehenden Fernlehrgang Städtebau-recht beim Volksheimstättenwerk.

9. Fortbildungen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Ostbevern haben in den Jahren 2001 bis einschl. 2010 an insgesamt 775 Tagen Fortbildungsveranstaltungen besucht.

Tab. 10 Fortbildung nach Beschäftigungsbereichen 2001 bis 2010

Bereich der Beschäftigung	Fortbildungen insgesamt	davon		Anteil in %		Frauenanteil am 01.01.2011
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Verwaltung	682	272	410	40%	60%	56%
Schulen	31	11	20	35%	65%	57%
Beverbad	9	4	5	44%	56%	25%
Bauhof	48	0	48	0%	100%	11%
Klärwerk	5	0	5	0%	100%	0%
Gesamt	775	287	488	37%	63%	45%

Tab. 11 Fortbildung nach Umfang der Beschäftigung 2001 bis 2010

Umfang der Beschäftigung	Fortbildungen insgesamt	davon		Anteil in %		Frauenanteil am 01.01.2011
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Vollzeit	587	124	463	21%	79%	20%
Teilzeit	188	163	25	87%	13%	90%
Gesamt	775	287	488	37%	63%	45%

Seit der letzten Auswertung im Rahmen der Fortschreibung des Frauenförderplanes im Jahr 2011 stellt sich der Besuch der Fortbildungsveranstaltungen nunmehr wie folgt dar:

Tab. 12 Fortbildung nach Beschäftigungsbereichen 2011 bis 2014

Bereich der Beschäftigung	Fortbildungen insgesamt	davon		Anteil in %		Frauenanteil am 01.01.2015
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Verwaltung	153	84	69	55%	45%	58%
Schulen	16	5	11	31%	69%	57%
Beverbad	3	0	3	0%	100%	25%
Bauhof	14	0	14	0%	100%	22%
Gesamt	186	89	97	48%	52%	51%

Insgesamt haben in diesem Zeitraum die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 186 Tagen Fortbildungsveranstaltungen besucht. Die Analyse dieser vorstehenden Tabellen zeigt, dass Frauen nahezu im Verhältnis ihres Anteils an der Gesamtbelegschaft Fortbildungsveranstaltungen besucht haben. In den vergangenen 4 Jahren konnte dieser Wert um über 10 %-Punkte gesteigert werden.

Tab. 13 Fortbildung nach Umfang der Beschäftigung 2011 bis 2014

Umfang der Beschäftigung	Fortbildungen insgesamt	davon		Anteil in %		Frauenanteil am 01.01.2015
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Vollzeit	150	53	97	35%	65%	24%
Teilzeit	36	36	0	100%	0%	91%
Gesamt	186	89	97	37%	63%	51%

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

Insgesamt wurde in den vergangenen 4 Jahren ein Betrag in Höhe von über 30.000 € für Fortbildungsmaßnahmen verausgabt. Der Schwerpunkt der Fortbildungsveranstaltung lag in der Vermittlung von zusätzlichem Fachwissen in den unterschiedlichsten Fachgebieten.

Besonders zu erwähnen sind mehrere in den letzten Jahren von der Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit einer örtlichen Kommunikationstrainerin durchgeführte Seminare speziell für Frauen und Männer, an denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Kommunikation und Gesprächsführung fortgebildet wurden.

IV. Prognose und Zielvorgaben

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

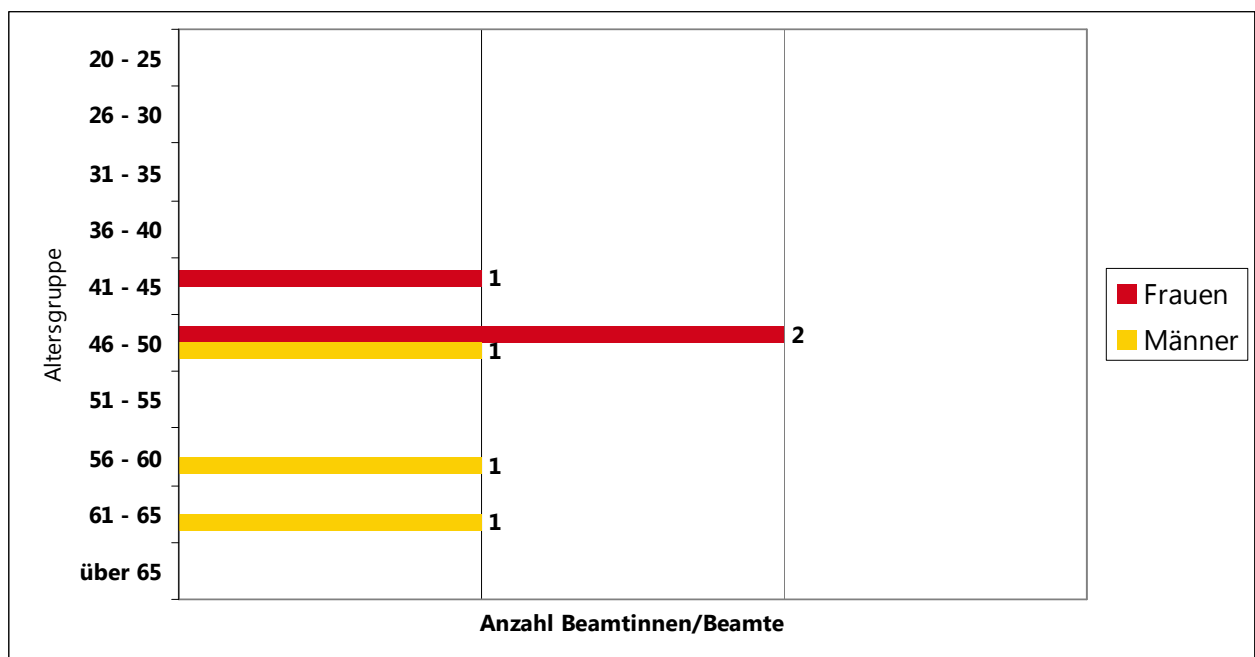
Die Festlegung der vom Landesgleichstellungsgesetz geforderten konkreten Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Umsetzungen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, begegnet jedoch besonderen Schwierigkeiten.

Für Beförderungen und Höhergruppierungen sind die Bestimmungen des Beamten- bzw. des Arbeits- und Tarifrechts bindend. Für alle Stellen gibt es 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.

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

Abb. 13 Altersstruktur der Beamtinnen und Beamten

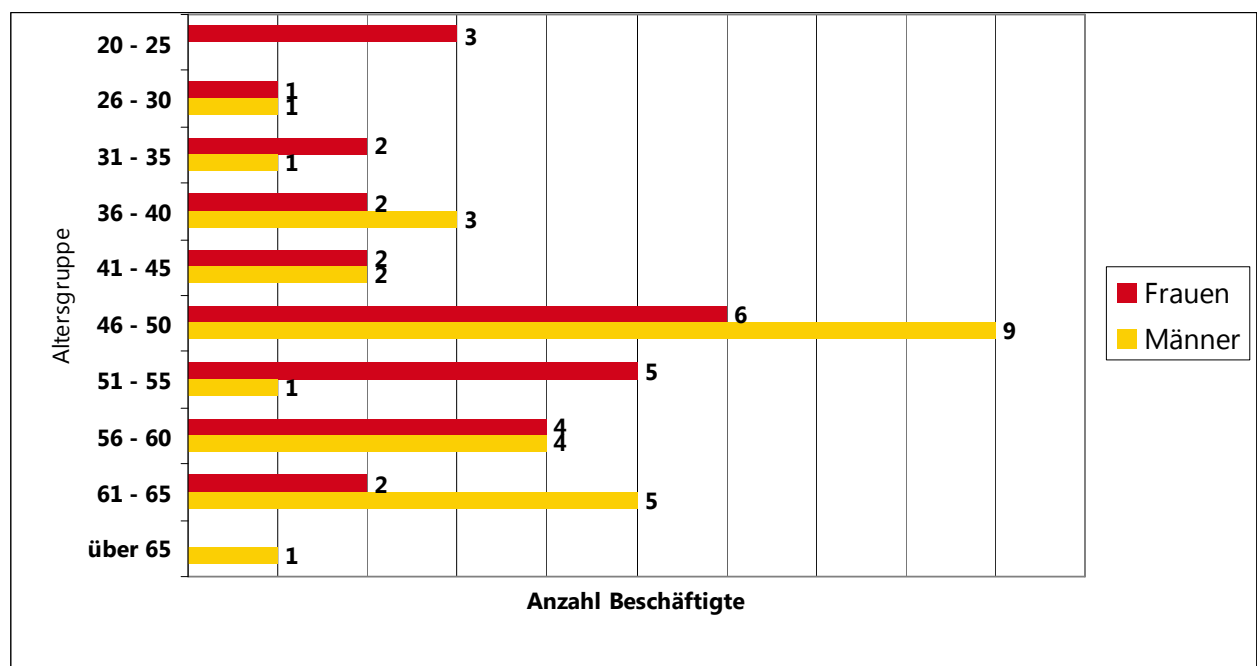


Durch das Dienstrechtsanpassungsgesetz NRW ist für Beamtinnen und Beamte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, die Möglichkeit, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, bis zum 31.12.2015 verlängert worden, wenn die Altersteilzeitbeschäftigung vor dem 31.12.2015 beginnt und dringende dienstliche Belange nicht entgegen stehen. Von dieser Möglichkeit hat ein Beamter (Altersgruppe 61 – 65) Gebrauch gemacht. Mit Ablauf der Freistellungsphase im Oktober 2016 wird er in den Ruhestand treten.

Die Stelle eines weiteren Beamten (Altersgruppe 56 – 60) soll bei Ausscheiden des Stelleninhabers nicht wieder von einer/m Beamtin/en, sondern von einer/m tariflich Beschäftigten besetzt werden. Ob eine Besetzung mit einer weiblichen Mitarbeiterin erfolgt, wird sich im durchzuführenden Bewerbungsverfahren zeigen und hängt maßgeblich von der Qualifikation der Bewerber/innen ab.

Seit dem 01.01.2015 gibt es in der Gemeinde vier Fachbereiche. Die Leitung des Fachbereiches II wurde einer Beamtin übertragen. Inwieweit sich hieraus auch eine Beförderung ergeben könnte, wird die noch durchzuführende Stellenbewertung zeigen. Stellenbewertungen sind in 2015 auch noch für weitere Stellen im Bereich des Bürger- und Ordnungsamtes durchzuführen.

Abb. 14 Altersstruktur der Beschäftigten (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 51 bis 55 Jahren überwiegt der Frauenanteil, während in den Altersgruppen der 46 bis 50-Jährigen sowie der 61 bis 65-Jährigen der relativ große Anteil männlicher Bediensteter auffällig ist.

Der Bedienstete über 65 Jahre ist als geringfügig Beschäftigter im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung (6 Std./wöchentlich) im Bereich der Betreuung der Asylbewerber eingesetzt.

Die beiden weiblichen Bediensteten in der Altersgruppe 61 bis 65 Jahre arbeiten auf eigenen Wunsch trotz Erreichen der Altersgrenze an ihrem bisherigen Arbeitsplatz weiter bzw. gehen als geringfügig Beschäftigte einer Teilzeitbeschäftigung (7 Std./Woche) im Bereich der Gebäudereinigung nach.

Durch den bis Ende 2009 geltenden Tarifvertrag Altersteilzeit für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst ist für Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr eine neue Möglichkeit für den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand geschaffen worden. Der bis zum 31.12.2016 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. Betriebes. Altersteilzeit setzt voraus, dass der Bedienstete das 60. Lebensjahr vollendet hat und ist sowohl im Teilzeit- 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, endet die Freistellungsphase bei drei weiteren Beschäftigten der Altersgruppe der 61 – 65-Jährigen 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 vorgesehen ist.

Ein Bediensteter des Beverbades wird voraussichtlich Ende 2015/Anfang 2016 in Rente gehen. Die Geschäftsführung der Bäder- und Beteiligungsgesellschaft Ostbevern mbH wird sich Mitte dieses Jahres mit einer Nachfolgeregelung befassen.

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

V. Maßnahmen zur Frauenförderung

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 10 Jahren bei ca. 37 % lag, sind nunmehr knapp über 50 % der Bediensteten Frauen. Dies entspricht einer relativen Veränderung von + 36,4 %. 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 in 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 ist inzwischen gängige Praxis und wird fortgeführt. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

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.

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

Interne wie externe Stellenausschreibungen sind grundsätzlich geschlechtsneutral zu formulieren, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. 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.

Mit der im Mai 2011 erfolgten Zertifizierung „Qualitätssiegel Familienfreundlicher Mittelstand“ sind der Gemeindeverwaltung familiengerechte Rahmenbedingungen bescheinigt worden, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Die Gemeinde weist bei externen Stellenausschreibungen darauf hin, dass sie der richtige Arbeitgeber für Menschen ist, die sich einen anspruchsvollen Arbeitsplatz wünschen, an dem sie Familie und Beruf gut vereinbaren können.

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

Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben.

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen.

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

5. Fortbildung und Personalentwicklung

Es ist sicherzustellen, dass allen Bediensteten der Gemeinde Ostbevern entsprechende Fortbildungsangebote rechtzeitig bekannt gemacht werden.

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 unter 12 Jahren, 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.

VI. Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Als eines von 28 Unternehmen des Kreises Warendorf hat die Gemeinde Ostbevern in den Jahren 2013 und 2014 am Wettbewerb "Familienfreundlicher Arbeitgeber", der von der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Warendorf (gfw) ausgelobt wurde, erfolgreich teilgenommen.

Wenngleich es nicht für eine Prämierung reichte (es wurden nur 6 Unternehmen prämiert) hob die Geschäftsführung der gfw das große Engagement aller teilnehmenden Unternehmen im Bereich "Familienfreundlichkeit" hervor.

Die Gemeinde Ostbevern bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darüber hinaus seit 2013 Unterstützungsmöglichkeiten anhand eines "betrieblichen Pflegekoffers" bei der Vereinbarkeit von "Pflege und Beruf" an.

Die Gemeinde Ostbevern ist bestrebt, ihren Bediensteten die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben auch künftig mit folgenden Maßnahmen 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 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 Arbeitszeiten 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.

Während die Möglichkeit der Altersteilzeit für den Beamtenbereich nur noch bis zum 31.12.2015 gegeben ist (siehe Seite 21), ermöglicht der sog. TV-FlexAZ für ältere Beschäftigte die freiwillige Altersteilzeit mit Rechtsanspruch auf Altersteilzeitvereinbarung im Rahmen einer Quote in Höhe von 2,5 % der Bediensteten einer Verwaltung bzw. Betriebes (siehe Seite 22).

Am 1. Juli 2014 ist das sog. neue Rentenpaket in Kraft getreten. Versicherte können nach 45 Beitragsjahren ab 63 Jahren, und damit zwei Jahre früher als bisher, abschlagsfrei in Rente gehen. Im Rahmen des Dienstrechtsanpassungsgesetzes 2013 wurde auch im Beamtenbereich eine Anpassung vorgenommen. Es besteht nun die Möglichkeit, mit

Vollendung des 65. Lebensjahres abschlagsfrei in den Ruhestand zu treten, wenn 45 Dienstjahre erreicht worden sind.

Es bleibt abzuwarten, ob von Bediensteten (weitere) Anträge auf Gewährung von Altersteilzeit, Anträge auf Rente mit 63 Jahren bzw. Anträge auf Ruhestand mit 65 Jahren gestellt werden.

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, wenn männliche Bedienstete die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung in Anspruch nehmen.

4. Neue Arbeitsformen

Die Bediensteten der Gemeinde Ostbevern arbeiten ausschließlich innerhalb der Räumlichkeiten der Gemeindeverwaltung, Schulen, Beverbad bzw. am Bauhof. In den vergangenen Jahren hat sich die Notwendigkeit von bzw. der Wunsch von Bediensteten nach Heimarbeit nicht gezeigt. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, wird die Verwaltung die Möglichkeit zur Einführung von Heimarbeit prüfen.

VII. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Art. 3 Grundgesetz, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie des Frauenförderplanes 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 § 5 der Hauptsatzung der Gemeinde Ostbevern.

VIII. Schlussbestimmungen

1. Inkrafttreten

Diese Fortschreibung des Frauenförderplanes tritt mit Beschluss des Rates der Gemeinde Ostbevern am 23. April 2015 in Kraft.

2. Geltungsdauer

Der Frauenförderplan gilt für einen Zeitraum von 3 Jahren und ist danach erneut fortzuschreiben. Wird während der Geltungsdauer dieses Frauenförderplanes erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Nach Ablauf der Geltungsdauer des Frauenförderplanes ist von der Verwaltung ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erstellen und gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes dem Rat vorzulegen.

3. Bekanntgabe

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

IX. Anhang

Seite

Tabellennachweis

1	Bedienstete nach Geschlecht	7
2	Entwicklung der Anzahl der Bediensteten 2001 – 2015	7
3	Bereiche und Umfang der Beschäftigung und Geschlecht	8
4	Art des Dienstverhältnisses, Umfang der Beschäftigung und Geschlecht	10
5	Laufbahngruppen und Geschlecht	10
6	durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit und Geschlecht	14
7	Alter und Geschlecht	15
8	Beförderungen und Höhergruppierungen nach Dienstverhältnissen 2001 – 2015	16
9	Ausbildung 2001 bis 2015	17
10	Fortbildung nach Beschäftigungsbereichen 2001 – 2010	18
11	Fortbildung nach Umfang der Beschäftigung 2001 – 2010	18
12	Fortbildung nach Beschäftigungsbereichen 2011 – 2014	18
13	Fortbildung nach Umfang der Beschäftigung 2011 – 2014	19

Abbildungsnachweis

1	Bedienstete nach Geschlecht	7
2	Entwicklung der Anzahl der Bediensteten 2001 – 2015	8
3	Bereiche der Beschäftigung und Geschlecht	9
4	Entwicklung in den Bereichen der Beschäftigung 2001 – 2015	9
5	Laufbahngruppen und Geschlecht	11
6	Besoldungs- und Entgeltgruppen und Geschlecht	11
7	Umfang der Beschäftigung und Geschlecht	12
8	Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung 2001 – 2015	12
9	Umfang der Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht	13
10	durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit und Geschlecht	14
11	Entwicklung des Durchschnittsalters 2010 – 2015	15
12	Alter und Geschlecht	16
13	Altersstruktur der Beamtinnen und Beamten	20
14	Altersstruktur der Beschäftigten	21

Hinweis:

Die Tabellen und Abbildungen basieren – soweit nicht anders angegeben – auf dem Stand vom 01.01.2015.