

Frauenförderplan der Gemeinde Nordkirchen

(gültig für den Zeitraum von 2012 bis 2014)

Inhaltsverzeichnis:

- 1. Vorwort**
- 2. Geltungsbereich**
- 3. Allgemeine Grundsätze**
 - 3.1 Zielsetzung
 - 3.2 Gleichstellungsverpflichtung
 - 3.3 Sprache
 - 3.4 Statistik
- 4. Maßnahmen zur Frauenförderung**
 - 4.1 Stellenausschreibung
 - 4.2 Stellenbesetzungen
 - 4.3 Ausbildung
 - 4.4 Fort- und Weiterbildung
- 5. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen**
 - 5.1 Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung
 - 5.2 Teilzeitarbeit
- 6. Benachteiligungen am Arbeitsplatz**
 - 6.1 Innerbetriebliche Beschwerdestelle
 - 6.2 Benachteiligungen
- 7. Prognose der Beschäftigtenentwicklung**
- 8. Zielvorgabe für die Gemeinde Nordkirchen**
- 9. Kontrolle und Berichterstattung zur Umsetzung des Frauenförderplanes**
- 10. Gleichstellungsbeauftragte**
- 11. Schlussbestimmung**
- 12. Inkrafttreten und Bekanntmachung**

Anlagen

- Bestandsaufnahme und Analyse
- Prognose und Zielvorgabe
- Landesgleichstellungsgesetz LGG NW

Frauenförderplan der Gemeinde Nordkirchen

1. Vorwort

Frauen und Männer sind nach dem Grundgesetz gleichberechtigt. Mit dem am 09.11.1999 in Kraft getretenen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) haben die Kommunen jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen.

Der 1. Frauenförderplan der Gemeinde Nordkirchen sollte zunächst Antwort auf die Frage geben, wo Defizite in Gleichstellungsangelegenheiten bestehen.

Zwar lässt ein erster Blick auf die Beschäftigungsstruktur der Gemeinde Nordkirchen ein sehr ausgewogenes Verhältnis zwischen der Beschäftigung von Frauen und Männern zu, bei genauerem Hinsehen auf die Strukturen wird jedoch deutlich, dass sich die Frauen vor allem in den niedrigen und mittleren Entgeltgruppen befinden und sie bisher in Führungspositionen weniger vertreten sind.

Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird nach wie vor nur als Herausforderung für die Frau gesehen. Damit werden Schwierigkeiten und Hindernisse bei längeren Familienphasen und anschließendem Wiedereinstieg in den Beruf hauptsächlich von den weiblichen Bediensteten bewältigt.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen. Daher ist die Gleichstellung von Frau und Mann und somit die Frauenförderung eine Gemeinschaftsaufgabe, die vom Rat und von der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Dies gilt auch für die paritätische Besetzung aller Gremien, die geschlechtergerechte Sprache sowie den fairen Umgang miteinander am Arbeitsplatz.

Die Fortschreibung des Frauenförderplans soll hierzu einen wesentlichen Beitrag leisten. Alle ursprünglichen Schaubilder wurden daher um aktuelle Zahlen ergänzt, um besser vergleichen zu können.

Der Rat der Gemeinde Nordkirchen hat daher gemäß § 5a Abs. 4 LGG NW in seiner Sitzung vom 08.12.2011 die **Fortschreibung des Frauenförderplans der Gemeinde Nordkirchen** beschlossen.

2. Geltungsbereich

Der nachstehende Frauenförderplan gilt für alle Aufgabenbereiche der Gemeinde Nordkirchen.

Er gilt nicht für die Stelle der Wahlbeamtin oder des Wahlbeamten.

3. Allgemeine Grundsätze

3.1 Zielsetzung

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in den Aufgabenbereichen der Gemeinde Nordkirchen zu verwirklichen. Er soll dazu beitragen, die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen bei gleicher Qualifikation in allen Bereichen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

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

3.2 Gleichstellungsverpflichtung

Die Gleichstellung von Frau und Mann, die Frauenförderung und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Beschäftigten der Gemeinde Nordkirchen gleichermaßen wahrzunehmen ist.

3.3 Sprache

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung wird durch eine moderne, geschlechtergerechte Verwaltungssprache deutlich. Alle Verfahren und Vordrucke sind diesem Grundsatz anzupassen. Sofern geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden. Werden dadurch Sachverhalte unleserlich bzw. schwer verständlich, gilt die männliche Bezeichnung gleichermaßen für Frauen und Männer.

3.4 Statistik

Grundlage für diesen Frauenförderplan ist eine aktualisierte Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Die Bestandsaufnahme enthält für die Jahre 2008 und 2011:

- Gesamtbeschäftigtenzahl differenziert nach Geschlecht und Entgeltgruppen,
- Anteil der Teilzeitbeschäftigten differenziert nach Umfang der Teilzeittätigkeit,
- Prognose der zu besetzenden Stellen sowie Neueinstellungen,

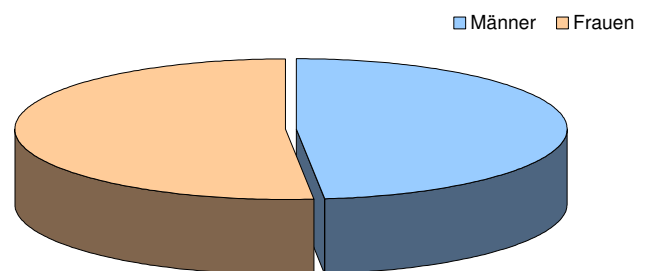
und ist als Anlage 1 (Seite 14) beigefügt.

Aus der Bestandsaufnahme in Anlage 1 lassen sich folgende Daten ziehen:

2008

<u>Beschäftigte</u> insgesamt	
Gesamtzahl	64 = 100 %
Männer	31 = 48,44 %
Frauen	33 = 51,56 %

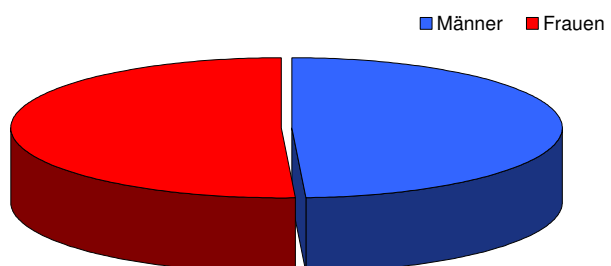
Beschäftigte insgesamt 2008



2011

<u>Beschäftigte</u> insgesamt	
Gesamtzahl	63 = 100 %
Männer	31 = 49,21 %
Frauen	32 = 50,79 %

Beschäftigte insgesamt 2011

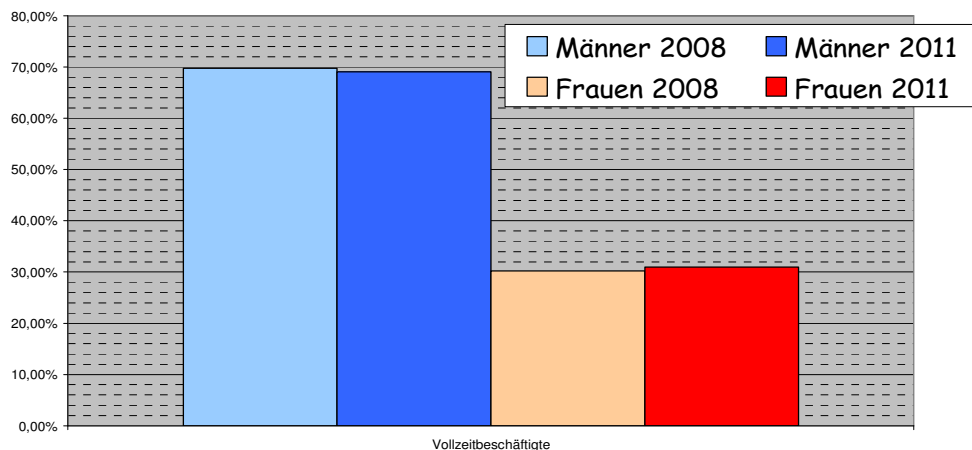


Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl bezogen auf volle Stellen beträgt 50,79 % (2008 = 51,56 %), das heißt, mehr als die Hälfte aller Beschäftigten der Gemeinde Nordkirchen sind Frauen.

Vollzeitbeschäftigte insgesamt

	2008		2011	
Gesamtzahl	43	=	42	= 100,00 %
Männer	30	=	29	= 69,05 %
Frauen	13	=	13	= 30,95 %

Vollzeitbeschäftigte insgesamt



Teilzeitbeschäftigte insgesamt

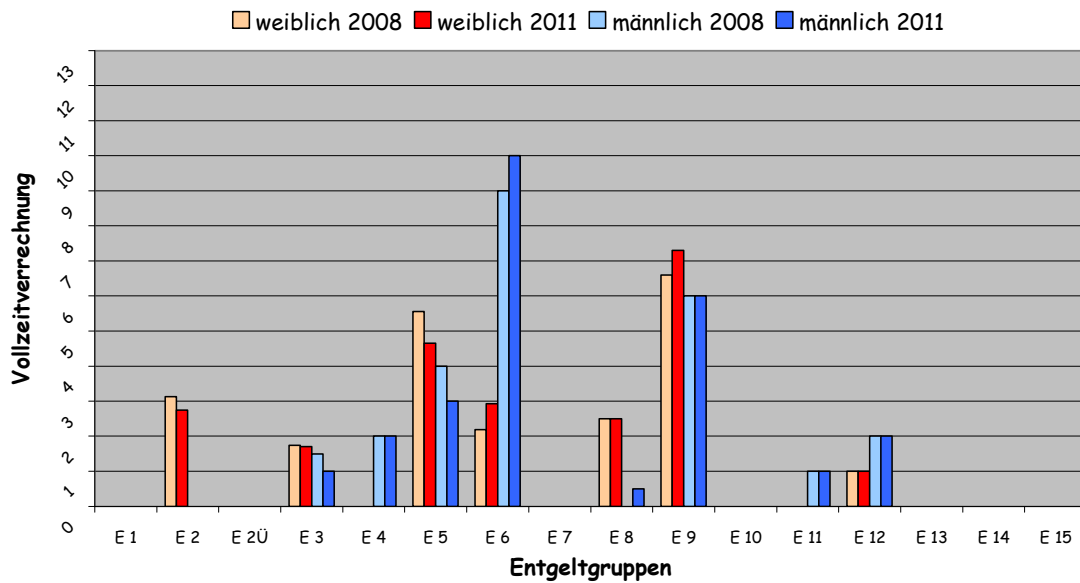
	2008		2011	
Gesamtzahl	21	=	20	= 100,00 %
Männer	1	=	1	= 5,00 %
Frauen	20	=	19	= 95,00 %

Um ein vollständiges Bild der tatsächlichen beruflichen Situationen der Frauen bei der Gemeinde Nordkirchen zu bekommen, ist noch nach weiteren Kriterien zu differenzieren. Entscheidend ist unter anderem, in welchen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen die Frauen eingestuft und beschäftigt werden.

Nach unten stehendem Diagramm liegt der Frauenanteil in den unteren Vergütungsgruppen (E 2 bis E 5) deutlich über 50 %. Auch in der Einstiegsstufe zum gehobenen Dienst (A 9/E 9) sind die Frauen allein im Beschäftigtenbereich noch mit 54,89 % vertreten. Diese Zahl nimmt für die darüber liegenden Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen deutlich ab.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Entgeltgruppe 6 ergibt sich durch den hohen Anteil von Bauhofmitarbeitern und Hausmeistern, die ausschließlich männlich sind.

Beschäftigtenbereich



4. Maßnahmen zur Frauenförderung

4.1 Stellenausschreibungen

Alle freien bzw. freiwerdenden Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben, in der Verwaltung zu veröffentlichen und darüber hinaus allen beurlaubten Bediensteten zu übersenden.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Bediensteten die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.

Bei Entgeltgruppen, in denen der Anteil von Frauen unter 50% der Beschäftigten liegt, sind die Personalverantwortlichen aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

Bei Stellenausschreibungen für Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Bei jeder zu besetzenden Stelle ist zu prüfen, ob eine Besetzung mit Teilzeitkräften möglich ist. Bei einer Teilbarkeit der Stelle wird im Ausschreibungstext darauf hingewiesen, dass die zu besetzende Stelle auch für Teilzeitbeschäftigte geeignet ist.

4.2 Stellenbesetzungen

Alle Funktionen und Tätigkeiten bei der Gemeinde Nordkirchen stehen sowohl Männern als auch Frauen offen, sofern nicht rechtliche Bestimmungen entgegenstehen.

Es ist anzustreben, dass das Auswahlgremium paritätisch durch Männer und Frauen besetzt wird.

Auswahlkriterien werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft.

In Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenen Amtes erfüllen.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt - soweit es möglich ist - an den Vorstellungsgesprächen teil und wirkt bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber mit. Sollte sie an einem Vorstellungsgespräch nicht teilnehmen, wird das Ergebnis der Personalauswahl mit ihr auf Wunsch erörtert.

Frauen sind bei gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung in den jeweiligen Funktionsbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, gegenüber männlichen Bewerbern bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; dies gilt auch für Beförderungen, Höhergruppierungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

4.3 Ausbildung

Der Anteil der Frauen an den jeweiligen Ausbildungsberufen soll mindestens 50% betragen.

4.4 Fort- und Weiterbildung

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und Mitarbeiterinnen für höherwertige Funktionen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, zu fördern und besonders zu motivieren.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ermöglicht, ihre berufliche Qualifikation auch während einer Beurlaubung zu erhalten und zu verbessern.

5. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen

Die Gemeinde Nordkirchen erleichtert so weit wie möglich ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern / Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung, vorübergehende Arbeitszeitreduzierung sowie flexiblere Arbeitszeiten erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt die Gemeinde Nordkirchen, wenn männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.

Die Gemeinde Nordkirchen verpflichtet sich, auf Wunsch von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zur Erlangung von Kindergartenplätzen in Nordkirchen mitzuwirken, wenn dadurch eine Arbeitsaufnahme, gegebenenfalls auch des nicht bei der Gemeinde Nordkirchen beschäftigten Ehegatten, ermöglicht wird.

5.1 Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung

Alle Beschäftigten werden durch das Hauptamt über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z. B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.

Mit Frauen und Männern, die in Elternzeit oder Beurlaubung gehen, sind Personalgespräche zu führen, die auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiographie hinweisen und den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit / Beurlaubung zum Ziel haben.

Nach Beendigung der Elternzeit bzw. des Sonderurlaubs besteht grundsätzlich kein Rechtsanspruch auf eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz. Soweit jedoch nachweislich wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, wird die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch der/des Beschäftigten angestrebt. Diese Bemühungen gelten auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit.

Auf Wunsch der Beschäftigten informieren Vorgesetzte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit bzw. in Beurlaubung regelmäßig über wichtige Veränderungen in ihrem bisherigen Aufgabengebiet.

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Bediensteten anzubieten, die sich im Erziehungsurlaub befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei Kolleginnen und Kollegen und

Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Zeit der Elternzeit und gegebenenfalls der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unverträglichen Mehrbelastung der übrigen Bediensteten führen.

5.2 Teilzeitarbeit

Teilzeit im nachfolgenden Sinne ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, kann aber ausdrücklich mehr oder weniger als die übliche Halbtagsarbeit umfassen.

Durch den Umfang der Teilzeitbeschäftigung sollte insbesondere für Alleinerziehende ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet sein.

6. Benachteiligungen am Arbeitsplatz

6.1 Innerbetriebliche Beschwerdestelle

Die Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Nordkirchen nimmt die Aufgaben der innerbetrieblichen Beschwerdestelle gemäß § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wahr. Alle Beschäftigten der Gemeinde Nordkirchen haben das Recht, sich bei dieser Stelle über Benachteiligungen zu beschweren.

6.2 Benachteiligungen

In § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) finden sich umfassende Begriffsbestimmungen der einzelnen Benachteiligungsformen. Da das Gesetz sowohl Definitionen als auch verbindliche Arbeitgeberpflichten vorsieht, wird auf Doppelregelungen im Frauenförderplan verzichtet.

Zu den Benachteiligungen gehören u. a. die unmittelbare Benachteiligung, die mittelbare Benachteiligung, die Belästigung, die sexuelle Belästigung und die Anweisung zur Benachteiligung.

7. Prognose der Beschäftigtenentwicklung

Die Prognose zur Entwicklung der Personalsituation für die nächsten drei Jahre bei der Gemeinde Nordkirchen ist die Voraussetzung für die Festlegung von Zielquoten und Einzelmaßnahmen im Frauenförderplan. Bei der Prognose handelt es sich um

die Abschätzung neu zu besetzender Stellen, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen anhand der Analyse festgestellt wurde.

Dabei sollen prognostiziert werden

- freie Stellen,
- frei werdende Stellen,
- (altersbedingtes Ausscheiden),
- neu einzurichtende Stellen und
- entfallende Stellen.

Danach sind in den kommenden drei Jahren vorbehaltlich weiterer Personalentscheidungen zwei Stellen wegen altersbedingten Ausscheidens neu zu besetzen (siehe S. 15 Anlage 2).

8. Zielvorgabe für die Gemeinde Nordkirchen

Die Bestandsaufnahmen bei der Entgeltgruppe 9, in dem der Frauenanteil 52,38 % (2008) bzw. 54,89 % (2011) beträgt, verdeutlicht, dass viele Frauen sich weiter gebildet haben. Die Entgeltgruppe 9 ist ohne einen Angestelltenlehrgang II nicht zu erreichen.

In den Besoldungs- und Entgeltgruppen 11 und 12 sind Frauen deutlich unterrepräsentiert.

In den folgenden drei Jahren könnte mit einem altersbedingten Ausscheiden in diesem Bereich gerechnet werden. Bei der Besetzung dieser oder bei aus anderen Gründen in den nächsten drei Jahren frei werdenden Stelle in diesem Bereich, ist bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung einem männlichen Mitbewerber gegenüber eine Frau bevorzugt einzustellen.

9. Kontrolle und Berichterstattung zur Umsetzung des Frauenförderplanes

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht eine Berichterstattung nach Ablauf des Frauenförderplanes nach 3 Jahren vor.

Eine konkrete Zielvorgabe mit Festlegung von Zielerreichungsgraden wurde im Frauenförderplan 2008-2011 für keinen Bereich getroffen. Zur Zielerreichung kann daher keine Aussage getroffen werden. Alle Auswahlverfahren wurden jeweils unter dem Gesichtspunkt der Bestenauslese und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten entschieden.

Der Frauenförderplan ist regelmäßig fortzuschreiben. Nach jeweils einem Jahr erfolgt eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben eingehalten werden, um nach Maßgabe des § 6 Abs. 5 LGG NW ergänzende Maßnahmen ergreifen zu können.

9.1 Ausbildung

Im Zeitraum 2008-2011 wurden vier Auszubildende eingestellt:

2008: weiblich \Rightarrow Diplom-Verwaltungswirtin, männlich \Rightarrow Coesfelder Modell
Im Auswahlverfahren Diplom-Verwaltungswirt/in wurden drei Bewerberinnen und zwei Bewerber eingeladen. Im Auswahlverfahren Coesfelder Modell wurden vier Bewerberinnen und drei Bewerber eingeladen.

2009: männlich \Rightarrow Diplom-Verwaltungsbetriebswirt
Hier wurde kein Auswahlverfahren durchgeführt, da es sich um eine interne Bewerbung mit dem Wunsch auf Weiterbildung handelt.

2010: keine Ausschreibung

2011: männlich \Rightarrow Fachinformatiker Systemintegration
Im Auswahlverfahren waren ausschließlich Bewerbungen von männlichen Personen

9.2 Neueinstellungen ab Einstiegsstufe E 9/A 9 g. D.

Darüber hinaus gab es in dem Zeitraum drei Neubesetzungen von Stellen in den Einstiegsstufen E 9/A 9 g. D.:

Entgeltgruppe bzw. Besoldungsgruppe	Einstellung		Auswahlverfahren	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
E 9	1		1	5
E 9	1		5	2
A 9 g. D.	1		Übernahme Auszubildende	

9.3 Fort- und Weiterbildung

Weiterbildungen wurden in dem Zeitraum 2008-2011 ausschließlich von Mitarbeiterinnen wahrgenommen:

- 1 x Angestelltenlehrgang II
- 1 x Ernährungsberaterin
- 1 x Fallmanagerin
- 1 x Zertifizierung NKF-Buchhalterin
- 2 x Familienbeauftragte, davon eine noch in der Weiterbildung
- 1 x Master of Public Administration, Abschluss 2014

Die Teilnehmer/innen der berufsbegleitenden Seminare ergeben sich jeweils aus den sich verändernden Sachgebieten. Allgemein lässt sich beobachten, dass Frauen zu einem höheren Anteil an Seminaren teilnehmen. Ein Grund dafür könnte sein, dass

die Sachgebietstätigkeit, die überwiegend von Frauen durchgeführt wird, am häufigsten von gesetzlichen Änderungen betroffen ist.

10. Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte

- wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.
- ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
- wird im Rahmen ihres Aufgabenbereiches über alle Vorhaben rechtzeitig und so früh wie möglich informiert. Die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen sind ihr rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.
- wird bei allen Personalmaßnahmen beteiligt und hat dabei ein eigenes Widerspruchsrecht.
- ist Mitglied der Stellenbesetzungskommission.
- hat ein unmittelbares Vortragsrecht beim Bürgermeister. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen.
- erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden.

Den Zielsetzungen des LGG NW folgend, entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt.

11. Schlussbestimmung

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden.

Die getroffenen Regelungen gelten nur, soweit gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen.

Die Mitwirkungsrechte des Personalrates gemäß § 73 Ziffer 2 Landespersonalvertretungsgesetz NW bei der Aufstellung des Frauenförderplanes werden gewahrt.

12. Inkrafttreten und Bekanntmachung

Der Frauenförderplan 2012-2014 gilt mit Inkrafttreten durch entsprechenden Beschluss des Rates der Gemeinde Nordkirchen für drei Jahre. Gleichzeitig tritt der Frauenförderplan 2008-2011 außer Kraft.

Nach Inkrafttreten wird der Frauenförderplan allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben.

Bei jeder Einstellung wird der ausgewählten Person durch die personalsachbearbeitende Stelle ein Exemplar des Frauenförderplans ausgehändigt.

Anlage 1 zum Frauenförderplan (Bestandsaufnahme und Analyse)

Ist-Stand zum 30.09.2011

Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt (ohne Beurlaubungen)								davon Frauen								Anteil der Frauen in v. H. (ohne Beurlaubungen)		Beurlaubungen/Zeitverrentungen			
	Ganztagskräfte		Teilzeitkräfte				Personalkapazität	Ganztagskräfte		Teilzeitkräfte				Personalkapazität								
			Personen		Besch.-Volumen					Personen		Besch.-Volumen										
	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011		
A	B		C		D		E = B + D		F		G		H		I = F + H		J = I x 100 : E		K		L	
Beamtenbereich insgesamt	5	4	0	1	0	0,95	5	4,95	0	1	0	1	0	0,95	1	1,95	20	39,39	0	0	0	0
Höherer Dienst insgesamt	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 14	1	1					1	1	0		0				0	0	0	0				
Gehobener Dienst insgesamt	2	2	0	1	0	0,95	2	2,95	0	1	0	1	0	0,95	1	1,95	50	66,10	0	0	0	0
A 12	1	1					1	1							0	0	0	0				
A 11							0	0							0	0	0	0				
A 10				1		0,95	0	0,95				1		0,95	0	0,95	0	100				
A 9	1	1					1	1	1	1					1	1	100	100				
Mittlerer Dienst insgesamt	2	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 9	1						1	0							0	0	0	0				
A 8	1	1					1	1							0	0	0	0				
A 7							0	0							0	0	0	0				
A 6							0	0							0	0	0	0				
Beschäftigtenbereich insgesamt	37	38	21	19	11,22	10,35	48,22	48,35	12	13	20	18	10,72	9,85	22,72	22,9	47,12	47,26	2	0	2	0
E 15							0	0							0	0	0	0				
E 14							0	0							0	0	0	0				
E 13							0	0							0	0	0	0				
E 12	3	3	0				3	3	1	1					1	1	33,33	33,33				
E 11	1	1	0				1	1							0	0	0	0				
E 10							0	0							0	0	0	0				
E 9	10 (davon 1 ATZ)	11 (davon 1 ATZ)	4 (davon 1 ATZ)	4	2,6	2,3	12,6	13,3	4	5	4	4	2,6	2,3	6,6	7,3	52,38	54,89	1	0	1	0
E 8	2 (davon 1 ATZ)	2 (davon 1 ATZ)	1	2 (davon 2 ATZ)	0,5	1	2,5	3	2	2 (davon 1 ATZ)	1	1 (davon 1 ATZ)	0,5	0,5	2,5	2,5	100	83,33				
E 7							0	0							0	0	0	0				
E 6	10	11	2	3	1,19	1,93	11,19	12,93	1	1	2	3	1,19	1,93	2,19	2,93	19,57	22,66				
E 5	7 (davon 1 ATZ)	6 (davon 1 ATZ)	4	3	2,56	1,66	9,56	7,66	3	3	4	3	2,56	1,66	5,56	4,66	58,16	60,84	1	0	1	0
E 4	2	2					2	2							0	0	0	0				
E 3	2	2	4	2	1,24	0,71	3,24	2,71	1	1	3	2	0,74	0,71	1,74	1,71	53,7	63,10				
E 2Ü							0	0							0	0	0	0				
E 2			6	5	3,13	2,75	3,13	2,75	0	0	6	5	3,13	2,75	3,13	2,75	100	100				
E 1							0	0							0	0	0	0				
Auszubildende insgesamt	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

