

**Zeitraum bis 2018**

**Frauenförderplan**

# Frauenförderplan der Gemeinde Nordkirchen

(gültig für den Zeitraum bis 2018)

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	2
2. Geltungsbereich .....	3
3. Bericht über die Zielerreichung des letzten Frauenförderplans .....	3
4. Grundsätzliche Zielsetzung dieses Frauenförderplans.....	4
5. Gleichstellungsverpflichtung.....	4
6. Gleichstellungsbeauftragte.....	5
7. Benachteiligungen am Arbeitsplatz sowie Beschwerdestelle .....	5
8. Bestandsaufnahme und Analyse.....	6
9. Demographie.....	8
10. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Pflege und Beruf für Männer und Frauen .....	10
11. Prognose und Entwicklung des Beschäftigtenstamms .....	11
12. Zielvorgaben bis 2018.....	12
13. Schlussbestimmung .....	12
14. Inkrafttreten und Bekanntmachung .....	13

## 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.

Von dieser Vorgabe ist die Gemeinde Nordkirchen abgewichen. Grund dafür war die Organisationsuntersuchung mit anschließender Umstrukturierung der Aufbauorganisation und den entsprechenden Stellenbewertungen. Der Prozess hat sich bis Ende 2014 hingezogen und auch jetzt sind noch kleine Teilbereiche im Umbruch. Das Bild wäre verfälscht gewesen, wenn der Frauenförderplan in 2014 fortgeschrieben worden wäre. Deshalb wird die Fortschreibung mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten für den Zeitraum bis 2018 vorgenommen.

Die Fortschreibung des Frauenförderplans wird aufzeigen, dass in der Gemeindeverwaltung der Gedanke der Gleichstellung von Frau und Mann ernst genommen wird und bereits Schritte in die „richtige Richtung“ unternommen wurden. Trotzdem bleibt die Gleichstellung von Frau und Mann und somit die Frauenförderung eine Gemeinschaftsaufgabe, die vom Rat und der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist.

Der Aufbau dieser Fortschreibung wurde abgeändert, da Aspekte wie demographischer Wandel, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die von Pflege und Beruf mit eingeflossen sind. Diese Themen sind zu aktuell, als dass sie mit nur wenigen Sätzen im Frauenförderplan Erwähnung finden sollten.

Aus dem Grund wurden neue Diagramme eingefügt und einige aus der letzten Fortschreibung um aktuelle Zahlen ergänzt, um eine Vergleichbarkeit herstellen zu können.

Der Rat der Gemeinde Nordkirchen hat daher gemäß § 5 a Abs. 4 LGG NW in seiner Sitzung am 17.03.2016 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. Bericht über die Zielerreichung des letzten Frauenförderplans**

Obwohl im letzten Frauenförderplan keine konkreten Ziele genannt waren, konnten doch einige wünschenswerte Veränderungen herausgearbeitet und umgesetzt werden.

Alle von der Gemeinde Nordkirchen formulierten Schriftstücke (Schreiben, Bescheide, Vordrucke...) sind mittlerweile in einer geschlechtergerechten Verwaltungssprache verfasst. Weitestgehend wird darauf verzichtet, die männliche Bezeichnung für beide Geschlechter zu verwenden. Die Zielsetzung für schwierige Sachverhalte ist es, diese so zu formulieren, dass die Bürgerinnen und Bürger diese auch mit der geschlechtergerechten Sprache erfassen können.

Stellenausschreibungen erfolgen nach der Vereinbarung mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten. Die Bezeichnung der zu besetzenden Stelle wird für beide Geschlechter angegeben. Bei den Auswahlverfahren wird mit der Gleichstellungsbeauftragten darauf geachtet, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt berücksichtigt werden, wenn in der Ebene Frauen unterrepräsentiert sind und nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Stellen werden intern mit der Person besetzt, die die Voraussetzungen der Stelle erfüllt und unabhängig vom Geschlecht. Wünsche nach Teilzeitbeschäftigung werden erfüllt, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. So sind in den letzten drei Jahren eine Beschäftigte und ein Beschäftigter in die Teilzeit gewechselt. Auch wurde eine seit längerer Zeit in Teilzeit befindliche Beamtin entsprechend der neuen Bewertung der Stelle befördert.

Im Bereich Fort- und Weiterbildung wird keine Unterscheidung zwischen Frau und Mann vorgenommen. In 2014 haben 32 Frauen an Seminaren, die über den Fachbereich 1 verwaltet werden, teilgenommen. Insgesamt wurden 51 Seminare gebucht. Weiter wurde eine Mitarbeiterin zum A II-Lehrgang angemeldet, damit sie die persönlichen Voraussetzungen zur Bekleidung der ihr zugewiesenen Stelle erfüllt.

Im Zeitraum 2012 bis 2014 wurden zwei Auszubildende eingestellt:

2012: keine Ausschreibung

2013: weiblich  $\Rightarrow$  Verwaltungsfachangestellte

Im Auswahlverfahren wurden vier Bewerber und drei Bewerberinnen eingeladen. Insgesamt sind 50 Bewerbungen eingegangen, davon waren 31 von Be-

werberinnen. Testergebnisse lagen von 10 Bewerberinnen und vier Bewerbern vor.

2014: männlich  $\Rightarrow$  Verwaltungsfachangestellter

Im Auswahlverfahren wurden vier Bewerber und eine Bewerberin eingeladen. Insgesamt sind 42 Bewerbungen eingegangen, davon waren 19 von Bewerberinnen. 6 Bewerberinnen und 4 Bewerber wurden zum Eignungstest eingeladen, die besten fünf kamen ins Auswahlverfahren.

Im Bereich Weiterbildung wurden im Zeitraum 2012 bis 2014 folgende Lehrgänge besucht:

1 x Master of Public Administration, Abschluss in 2013 (Frau)

3 x Angestelltenlehrgang II, Abschlüsse in 2015 (2 Männer, 1 Frau)

1 x Betriebswirtschaft für New Public Management (MBA), Abschluss 2016 (Mann)

Neueinstellungen ab E 9/A 9 wurde lediglich eine vorgenommen:

Zum 01.01.2015 wurde eine Bewerberin als Teamleiterin Soziales mit E 10 eingestellt.

#### **4. Grundsätzliche Zielsetzung dieses Frauenförderplans**

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.

Weiterhin müssen Frauen und Männer die Möglichkeit haben, Beruf und Familie und Beruf und Pflege vereinbaren zu können.

#### **5. Gleichstellungsverpflichtung**

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

## **6. 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.

## **7. Benachteiligungen am Arbeitsplatz sowie Beschwerdestelle**

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.

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.

## 8. Bestandsaufnahme und Analyse

Grundlage für diesen Frauenförderplan ist eine aktualisierte Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur. Der Begriff Beschäftigte wird hier für die Tarifbeschäftigten und die Beamten insgesamt verwendet.

Die Bestandsaufnahme enthält für die Jahre 2011 und 2015:

- Gesamtbeschäftigtenzahl differenziert nach Geschlecht und Entgeltgruppen,
- Anteil der Teilzeitbeschäftigten differenziert nach Umfang der Teilzeittätigkeit

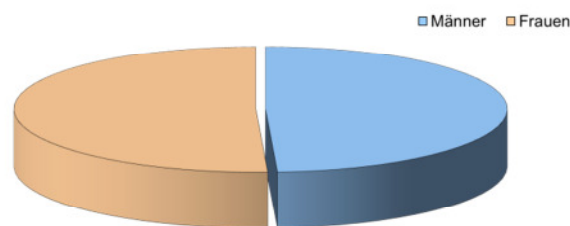
und ist als Anlage 1 (Seite 14) beigelegt.

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

### 2011

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

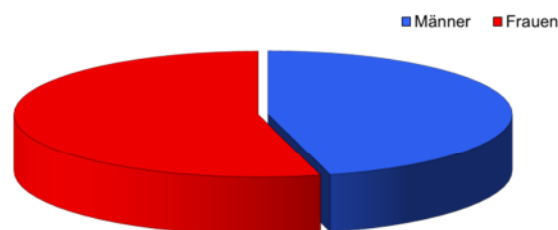
Beschäftigte insgesamt 2011



### 2015

Beschäftigte insgesamt	
Gesamtzahl	61 = 100%
Männer	28 = 45,90%
Frauen	33 = 54,10%

Beschäftigte insgesamt 2015



Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl bezogen auf volle Stellen beträgt 54,10 % (2011 = 50,79 %) und ist im Vergleich zu den Ausgangsdaten des vorherigen Frauenförderplans gestiegen.

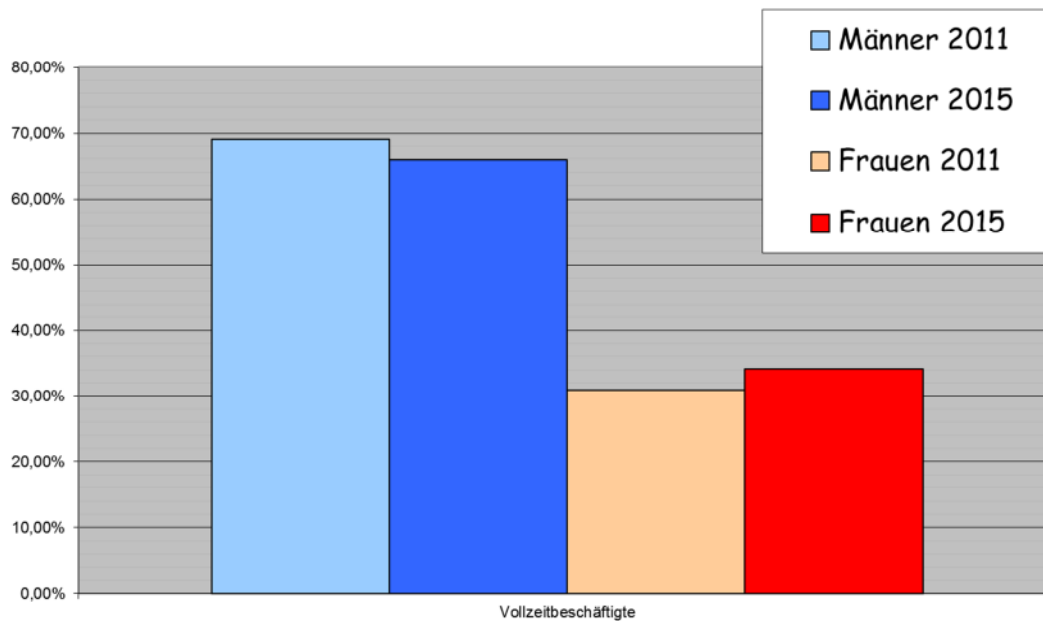
### 2011

Vollzeitbeschäftigte insgesamt	
Gesamtzahl	42 = 100%
Männer	29 = 69,05%
Frauen	13 = 30,95%

### 2015

Vollzeitbeschäftigte insgesamt	
Gesamtzahl	41 = 100%
Männer	27 = 65,85%
Frauen	14 = 34,15%

## Vollzeitbeschäftigte insgesamt



Durch die in 2015 geringere Gesamtzahl der Vollzeitbeschäftigten und der Steigerung der vollzeitbeschäftigten Frauen um 1 ist der Anteil der Frauen an den Vollzeitbeschäftigten um fast 4 % gestiegen. Im Gegensatz dazu ist der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten mit 95 % unverändert geblieben.

### 2011

Teilzeitbeschäftigte insgesamt

Gesamtzahl 20 = 100%

Männer 1 = 5,00%

Frauen 19 = 95,00%

### 2015

Teilzeitbeschäftigte insgesamt

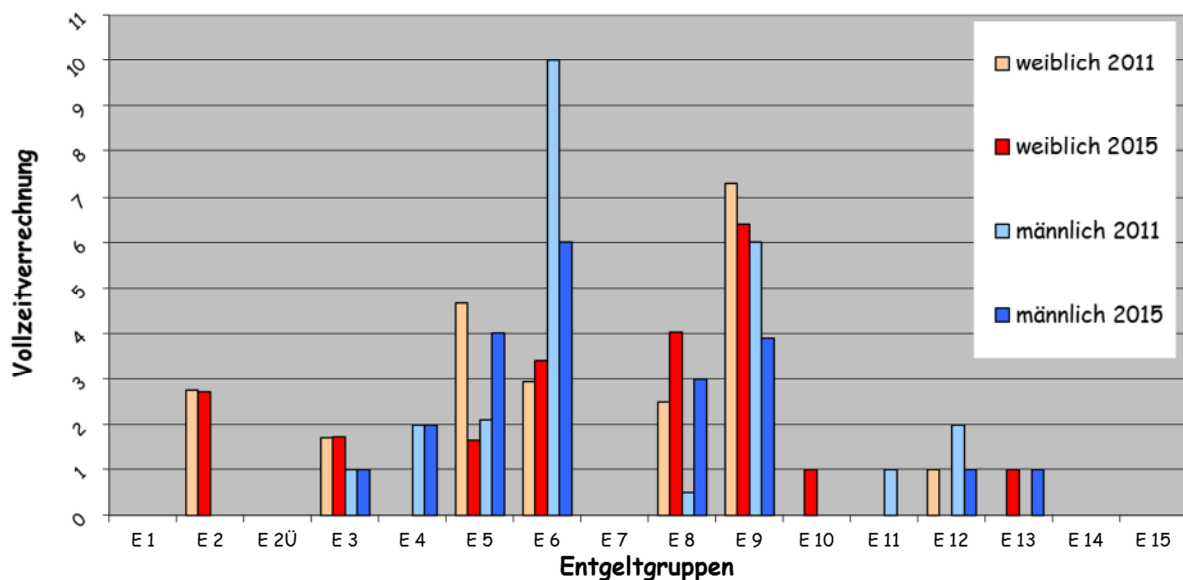
Gesamtzahl 19 = 100%

Männer 1 = 5,00%

Frauen 18 = 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.

## Beschäftigtenbereich





Aus dem vorstehenden Diagramm kann abgelesen werden, dass der Frauenanteil in den unteren Entgeltgruppen (E 2 bis E 5) zu 2011 ab- und der Männeranteil zugenommen hat. Dennoch gibt es immer noch mehr Frauen als Männer in diesen Entgeltgruppen.

Im Bereich E 9 (Einstiegsamt gehobener Dienst) sind 2015 mehr Frauen vertreten als Männer. Insgesamt jedoch hat die Zahl der Beschäftigten in dieser Entgeltgruppe abgenommen.

Die Reduzierung des Männeranteils in der Entgeltgruppe E 6 ist darauf zurückzuführen, dass Neueinstellungen für in Rente gehende Kollegen am Bauhof aufgrund der übergeleiteten Stellenbewertung nur nach E 5 erfolgen können.

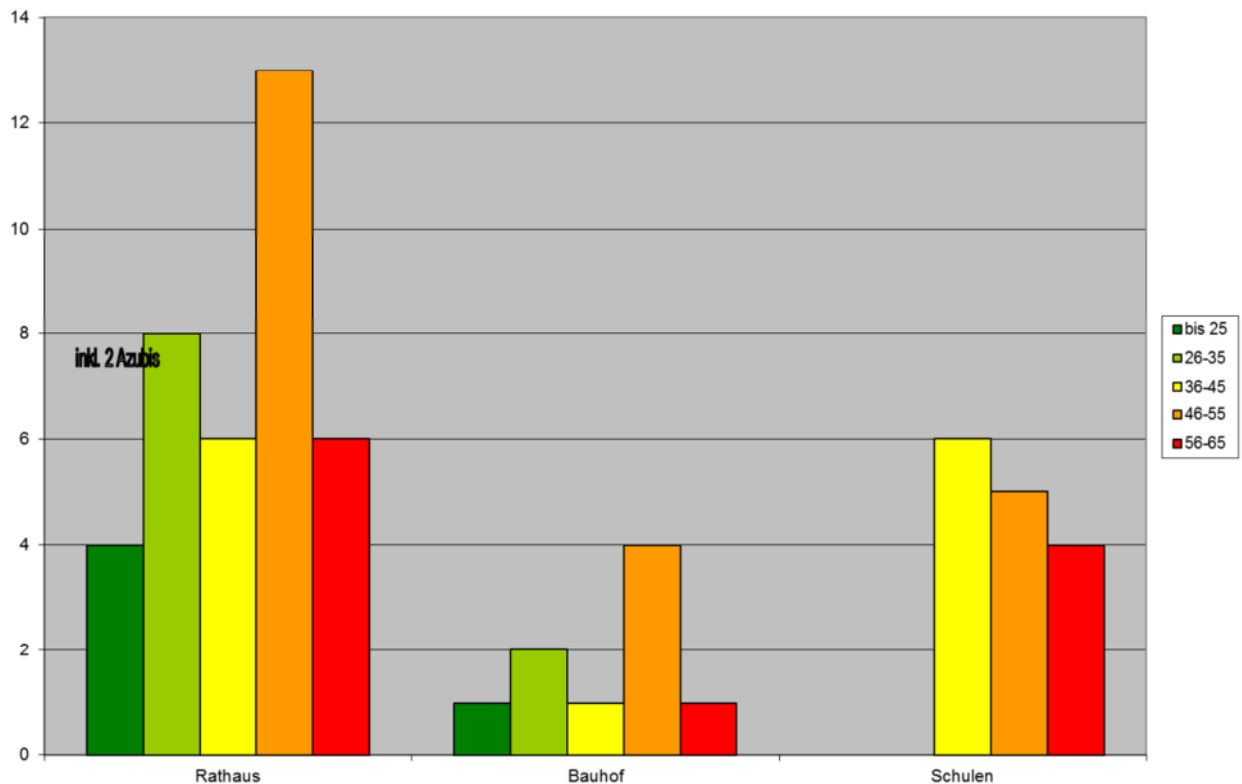
Im Beamtenbereich ist das Verhältnis Frau zu Mann im gehobenen Dienst (A 9 g. D. bis A 13 g. D) 2 : 2, im höheren und im mittleren Dienst jeweils 0 : 1.

Durch die Organisationsuntersuchung und die daraus erfolgte Umstrukturierung im Rathaus gibt es die obere und die mittlere Führungsebene unterhalb des Bürgermeisters. Der Anteil der Frauen in der oberen Führungsebene beläuft sich auf 25 %. Bei der neu eingeführten mittleren Führungsebene beträgt der Frauenanteil 66,66 %.

Im Bereich der unteren Entgeltgruppen sind die Stellen der Reinigungs- und Mensakräfte angesiedelt, die alle eine reduzierte Wochenstundenzahl haben. Hier gibt es die meisten Teilzeitbeschäftigten. Je höher die Entgeltgruppe, desto geringer die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten. Die Ausnahme hiervon stellt die E 9 dar. Hier sind drei Frauen und ein Mann mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit zu finden.

## **9. Demographie**

Ein weiterer Aspekt, der bei der Erstellung des Frauenförderplans berücksichtigt werden sollte, ist die Altersstruktur. In 2015 beträgt das Durchschnittsalter aller Beschäftigten der Gemeinde Nordkirchen 45,08 Jahre. Wie aus dem unten stehenden Diagramm zu ersehen ist, befinden sich die meisten Beschäftigten in der Altersgruppe 46 bis 55 (analog zum Kennzahlensystem der Vergleichsringe im IKO-Netz der KGSt), gefolgt von der Altersgruppe 36 bis 45.



In den nächsten fünf bis 10 Jahren werden aufgrund des Alters mindestens neun Beschäftigte in Rente/Pension gehen. Dem gegenüber stehen 16 junge Beschäftigte (Altersgruppen „bis 25“ und „26 – 35“), wobei der Bereich Schulen keine Beschäftigten unter 36 Jahre ausweist.

Die Familienplanung erfolgt überwiegend in den Altersgruppen bis 35 Jahren. Damit die jungen Fachkräfte bei der Gemeinde Nordkirchen, ist es wichtig, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker anzugehen. Sie soll weiterhin in und nach einer Elternzeit ein attraktives Arbeitsangebot bei der Gemeinde Nordkirchen finden.

Nicht außer Acht lassen darf man auch eine vermutlich steigende Zahl von zu pflegenden Angehörigen. Aus dem Grund ist auch das Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ ein wichtiger Baustein. Da meistens eine Pflegesituation plötzlich eintritt, sind flexible und kurzfristige Lösungen notwendig, die bereits jetzt unbürokratisch gefunden werden. Dennoch wird die Gemeinde Nordkirchen mit dem Pflegekoffer ein Instrument an die Hand erhalten, mit dem die Beschäftigten die wichtigsten Informationen zum Thema Pflege erhalten.

Es ist essentiell, dass junge Fachkräfte gewonnen und auch gehalten werden. Das Interesse bei jungen Leuten, in der öffentlichen Verwaltung eine Ausbildung machen zu wollen, sinkt stetig. Auch die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber nimmt ab. Deshalb können individuelle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege und Beruf weiche Faktoren sein, damit gute Nachwuchskräfte sich für die Gemeinde Nordkirchen als Ausbildungs- und Arbeitsplatz entscheiden.

## **10. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Pflege und Beruf für Männer und Frauen**

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel kurz erwähnt, ist es notwendig, auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie von Pflege und Beruf stärker einzugehen und Maßnahmen zu entwickeln.

Zu Anfang sollen Maßnahmen erarbeitet werden, wie man der familiären Situation (egal ob man die Kindererziehung oder die häusliche Pflege von Angehörigen betrachtet) als Arbeitgeber gerecht werden kann. Sich alleine auf den Gesetzgeber zu berufen reicht nicht aus.

Die Gemeinde Nordkirchen wird Beschäftigte dahingehend unterstützen, dass sie ihnen mit individuellen Arbeitszeitmodellen, Teilzeitarbeit oder Beurlaubungen die Möglichkeit gibt, die familiären Aufgaben mit so wenig beruflichen Ausfallzeiten wie möglich zu erledigen. Auch soll ein Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtert werden. Hierbei kann die Gemeinde Nordkirchen bei der Suche nach einem Betreuungsplatz in Nordkirchen auch für nicht in der Gemeinde wohnende Beschäftigte unterstützen. Dadurch kann auch dem Partner/der Partnerin erleichtert werden, wieder in den Beruf einzusteigen oder weiter auszuüben.

Eine weitere Maßnahme soll sein, die Beschäftigten bei einer Lösung einer kurzfristig aufgetretenen Pflegesituation in der Familie behilflich zu sein. Dazu soll der Kontakt zur Pflegeberatung auch während der Arbeitszeit möglich gemacht und auch zur Pflege notwendige Hilfsmittel organisiert werden können.

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 die jeweiligen Teamleitungen 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 Beschäftigten anzubieten, die sich im Erziehungsurlaub befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Auch sollte geprüft werden, ob über einen Homeoffice-Platz diese Stellenbruchteile erledigt werden können. Dadurch wäre die Ausfallzeit bei der Familie bzw. der Pflege geringer.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jun-

gen Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei Kolleginnen, 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 unvermeidbaren Mehrbelastung der übrigen Bediensteten führen.

Die Beurlaubung wegen der Pflege von Angehörigen muss den „Ausfallzeiten“ wegen der Elternzeit und einer ggf. anschließenden Beurlaubung zur Kindererziehung eine Gleichstellung erhalten und somit auch ähnlich gehandhabt werden.

## 11. Prognose und Entwicklung des Beschäftigtenstamms

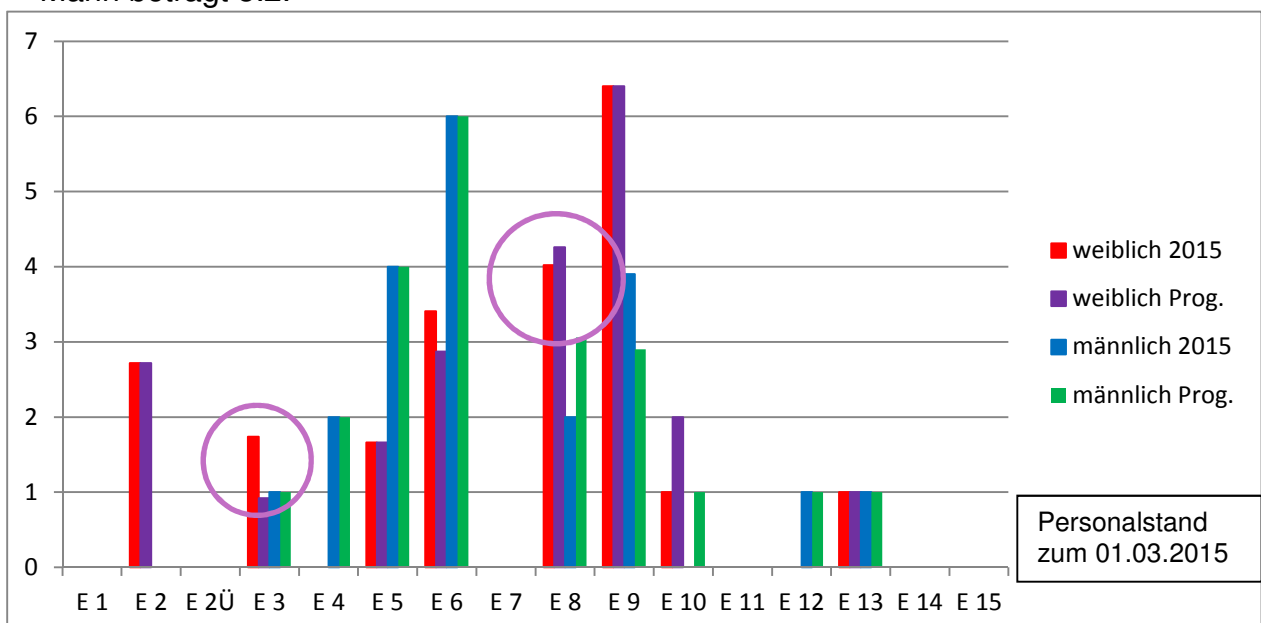
Die Prognose zur Entwicklung der Personalsituation für die nächsten drei Jahre bei der Gemeinde Nordkirchen ist die Voraussetzung für die Festlegung von Zielquoten und Einzelmaßnahmen im Frauenförderplan. Bei der Prognose handelt es sich um die Abschätzung neu zu besetzender Stellen, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen anhand der Analyse festgestellt wurde.

Dabei sollen prognostiziert werden

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

Seit 01.04.2015 wird die Mensa der Gesamtschule nicht mehr von der Gemeinde Nordkirchen betrieben. Im Rahmen eines Betriebsüberganges sind vier Kolleginnen in E 3 und Teilzeit weniger bei der Gemeinde angestellt. Insgesamt sind 1,36 Stellenanteile weggefallen.

Gleichzeitig wurden zum 01.04.2015 zehn geringfügig Beschäftigte in E 8 mit insgesamt 0,3 Stellenanteil als Eheschließungsbeamte eingestellt. Das Verhältnis Frau zu Mann beträgt 8:2.



Weiterhin wurde eine Auszubildende zum 01.08.2015 eingestellt. Sie erlernt den Beruf der Verwaltungsfachangestellten.

Zum 01.09.2015 wurde eine Beamtin von A 9 zu A 10 befördert.

Eine Tourismusmanagerin wurde zum 01.11.2015 in Vollzeit und mit E 10 eingestellt.

Zum 01.12.2015 ist ein Fachbereichsleiter (Beamter) in Pension gehen. Aufgrund der Umstrukturierung der Aufbauorganisation der Gemeindeverwaltung fällt die Stelle in dieser Form weg. Die bis dahin ausgeführten Tätigkeiten werden auf verschiedene Stellen aufgeteilt, von denen eine in Teilzeit zum 01.01.2016 ausgeschrieben und neu besetzt wurde. Die Fachbereichsleitung, die bisher in zwei Teilbereiche aufgeteilt war, ist insgesamt von einer Kollegin übernommen worden. Der Frauenanteil in der oberen Führungsebene von 25 % auf 33,33 % gestiegen.

Im Zuge der Einrichtung des Bürgerbüros kann der in 2016 fertig werdenden Auszubildenden eine Vollzeitstelle in Aussicht gestellt werden.

Eine Ausbildungsstelle wird für 2016 nicht ausgeschrieben. Es wird ein Jahr pausiert, um den drei bereits eingestellten Auszubildenden eine adäquate Ausbildung und eine Perspektive zur Übernahme zu bieten. Für 2017 ist wieder eine Ausschreibung geplant.

Im letzten Quartal 2016 wird ein Mitarbeiter in E 4 in Rente gehen.

Alle vorgenannten zukünftigen Personalmaßnahmen führen in keinem Bereich zu einer Unterrepräsentanz von Frauen.

## **12. Zielvorgaben bis 2018**

Der hohe Besetzungsgrad von Frauen in den beiden Führungsebenen soll nach Möglichkeit beibehalten werden. Weiterhin sollte angestrebt werden, in den Entgeltgruppen 10 bis 13 eine Parität zwischen Frauen und Männern zu schaffen.

Ein weiteres Ziel ist, für alle Beschäftigten (also Frauen und Männer) die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf zu ermöglichen und eine größtmögliche Unterstützung zu bieten. Dafür wäre die Erstellung von entsprechenden Maßnahmenkatalogen hilfreich.

## **13. 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 1 Landespersonalvertretungsgesetz NW bei der Aufstellung des Frauenförderplanes werden gewahrt.

## **14. Inkrafttreten und Bekanntmachung**

Der Frauenförderplan bis 2018 gilt mit Inkrafttreten durch entsprechenden Beschluss des Rates der Gemeinde Nordkirchen für den angegebenen Zeitraum. Gleichzeitig tritt der Frauenförderplan 2012 - 2014 außer Kraft.

Nach Inkrafttreten wird der Frauenförderplan allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben.

Bei jeder Einstellung wird die ausgewählte Person durch die personalsachbearbeitende Stelle auf die Veröffentlichung des Frauenförderplans im Intranet hingewiesen. Nicht ans Intranet angeschlossene Arbeitsplätze erhalten den Frauenförderplan in Papierform.

Anlage 1 zum Frauenförderplan (Bestandsaufnahme und Analyse)

Ist-Stand zum 28.02.2015

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										
A	2011	2015	2011	2015	2011	2015	2011	2015	2011	2015	2011	2015	2011	2015	2011	2015	2011	2015	2011	2015	2011	2015
	B		C		D		E = B + D		F		G		H		I = F + H		J = I x 100 : E		K		L	
<b>Beamtenbereich insgesamt</b>	4	5	1	1	0,95	0,95	4,95	5,95	1	1	0	1	0,95	0,95	1,95	1,95	39,39	32,77	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
A 14	1	1					1	1														
Gehobener Dienst insgesamt	2	3	1	1	0,95	0,95	2,95	3,95	1	1	0	1	0,95	0,95	1,95	1,95	66,1	49,37	0	0	0	0
A 12	1	1					1	1														
A 11				1		0,95	0	0,95				1		0,95		0,95		100				
A 10			1		0,95		0,95	0			1		0,95		0,95		100					
A 9	1	2					1	2	1	1					1	1	100	50				
Mittlerer 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 9							0	0														
A 8	1	1					1	1														
A 7							0	0														
A 6							0	0														
<b>Beschäftigtenbereich insgesamt</b>	38	33	18	19	10,35	10,85	48,35	43,85	13	12	18	18	10,75	9,95	23,75	22	49,12	50,06	5	0	0	0
E 13		2					0	2		1					1		50					
E 12	3	1	0				3	1	1					1		33,33						
E 11	1		0				1	0														
E 10		1					0	1		1					1		100					
E 9	11 (davon 1 ATZ)	8	4	3	2,3	2,3	13,3	10,3	5	5	4	2	2,3	1,4	7,3	6,4	54,89	62,136	1	0		
E 8	2 (davon 1 ATZ)	6	2 (davon 2 ATZ)	2	1	1,02	3	7,02	2 (davon 1 ATZ)	3	1 (davon 1 ATZ)	2	0,5	1,02	2,5	4,02	83,33	57,265	3	0		
E 7							0	0														
E 6	11	8	3	2	1,93	1,41	12,93	9,41	1	2	3	2	1,93	1,41	2,93	3,41	22,66	36,238				
E 5	6 (davon 1 ATZ)	4	3	3	1,66	1,66	7,66	5,66	3		3	3	2,56	1,66	5,56	1,66	72,58	29,329	1	0		
E 4	2	2					2	2							0	0	0	0				
E 3	2	1	2	4	0,71	1,74	2,71	2,74	1		2	4	0,71	1,74	1,71	1,74	63,1	63,504				
E 2Ü							0	0							0	0						
E 2			4	5	2,75	2,72	2,75	2,72			5	5	2,75	2,72	2,75	2,72	100	100				
E 1							0	0							0	0						
<b>Auszubildende insgesamt</b>	2	2	0	0	0	0	2	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	50	0	0	0	0

<b>Beschäftigte insgesamt</b>	2011	2015
<b>B + C</b>	63	60
<b>Frauen insgesamt</b>	2011	2015
<b>F + G</b>	32	33
<b>Männer insgesamt</b>	2011	2015
Beschäftigte insgesamt - Frauen insgesamt	31	27