



3. Frauenförderplan der Gemeinde Marienheide

und

**Bericht zur Umsetzung des
bisherigen Frauenförderplanes**

Vorwort

Die Kommunen Nordrhein-Westfalens wurden durch das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) vom 22.11.1999 verpflichtet, einen Frauenförderplan zu erstellen und alle drei Jahre fortzuschreiben. Er wird vom Haupt- und Finanzausschuss der Gemeinde Marienheide beschlossen und enthält Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Das Verfassungsgebot der Gleichberechtigung soll bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung weiter verwirklicht werden. Der Frauenförderplan 2011 – 2014 beinhaltet den Bericht zur Umsetzung des 2. Frauenförderplans für die Gemeindeverwaltung Marienheide.

Der Frauenförderplan der Gemeinde Marienheide hat die Zielsetzung, sowohl gegenüber den Beschäftigten, als auch in der Aufgabenerfüllung die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter zu fördern und das im Grundgesetz verankerte und im Landesgleichstellungsgesetz NRW konkretisierte Gleichstellungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen. Zum Thema Gleichstellung, insbesondere im Hinblick auf die berufliche Realität vieler Frauen, sind auch bei der Gemeindeverwaltung Marienheide positive Entwicklungen im gehobenen Dienst eingetreten oder zu verzeichnen.

Gleichstellung zu verwirklichen bedeutet, dass weibliche und männliche Denkweisen und Perspektiven in die kommunalen Entscheidungsprozesse eingehen. Daher sind alle Beschäftigten der Gemeinde Marienheide – insbesondere die mit Leitungsaufgaben und Führungsverantwortung – aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten.

In ihren Konzepten zur Personalwirtschaft und zur Personalentwicklung sowie mit dieser Fortschreibung des Frauenförderplans zeigen Personalverwaltung und Gleichstellungsbeauftragte Handlungsfelder und -möglichkeiten auf und legen Zielvorgaben für die Gesamtentwicklung fest, um das Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot umzusetzen.

Die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes hat hierbei Bedeutung.

Marienheide, im März 2011

Uwe Töpfer
Bürgermeister

Monika Krüger
Gleichstellungsbeauftragte

Frauenförderplan der Gemeinde Marienheide

1. Einleitung / Ausgangsbasis

Grundlage für diese Fortschreibung des Frauenförderplanes ist eine detaillierte Ist-Analyse, die von der Personalverwaltung zum Stichtag 31.12.2010 erstellt wurde. Im statistischen Teil (Anlagen) werden die Beschäftigten der Gemeinde Marienheide – jeweils ohne Wahlbeamte – in folgende Bereiche unterteilt:

- Gesamtbeschäftigtenzahl differenziert nach Vergleichsgruppen,
- Anteil der Teilzeitbeschäftigten,
- Anzahl der beurlaubten und in Elternzeit befindlichen Beschäftigten,
- Anzahl der vorgenommenen Höhergruppierungen und Beförderungen in den vergangenen 3 Jahren
- Eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen, Höhergruppierungen sowie Neueinstellungen.

Hinweis:

Änderungen bei der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur haben sich durch den seit 2005 geltenden Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) insofern ergeben, als dass nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeitern unterschieden wird, sondern jetzt zusammengefasst von tariflich Beschäftigten gesprochen wird.

2. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für die Beschäftigten der Gemeindeverwaltung Marienheide; sofern Eigenbetriebe gegründet werden, auch für diese. Er gilt nicht für die Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten und hat keine Rechtswirkung nach außen.

3. Maßnahmen auf der Steuerungsebene/ übergreifende Maßnahmen

Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe definiert. Zur Steuerungsebene gehören auch geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Aus- und Fortbildungskonzepte, Umgang mit Personalpools, frauengerechte Maßnahmen und/ oder familiengerechte Arbeitszeitmodelle.

Im Rahmen von Haushaltssicherungskonzepten, Haushaltskonsolidierung und anderen Personalsparmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.

Zur Erreichung der beschriebenen Zielsetzung können auch solche Maßnahmen erforderlich sein, die zunächst Kosten verursachen.

Die Zielsetzung des Frauenförderplans und deren Umsetzung werden begleitet von der Gleichstellungsbeauftragten.

Bei der Entwicklung von Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, mit einbezogen werden.

Geplante umfassende Aufgabenveränderungen, Arbeitsverteilung oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur zu überprüfen. Eine Verschlechterung der Beschäftigungsstruktur zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten ist grundsätzlich auszuschließen bzw. durch Ausgleichsmaßnahmen abzufedern, z. B. Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten.

4. Stellenausschreibung

Zweck der Ausschreibung ist es, den potenziellen Kreis der Bewerberinnen und Bewerber zu erweitern. Damit ist die Ausschreibung ein wesentliches Instrument zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

In Bereichen/ Funktionen, Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle zu besetzenden Stellen zunächst intern auszuschreiben.

Ausnahmen sind im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig, z. B., wenn Bedienstete auf Stellen mit ku- oder kw- Vermerken geführt werden. Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Beschäftigten 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.

Liegen nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen und ist aufgrund haushaltsrechtlicher Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich erfolgen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben.

Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

In Ausschreibungen für Bereiche/ Berufe und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist im Ausschreibungstext darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind, und dass Frauen bei gleicher Qualifikation und Eignung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Stellenausschreibungen werden vor einer Veröffentlichung der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt, ebenso alle eingehenden Bewerbungsunterlagen.

5. Stellenbesetzungen/ Auswahlkriterien

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind möglichst mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

Auswahlkriterien werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft. Die Kriterien

- Dienstalter
- Lebensalter
- Zeitpunkt der letzten Beförderung

dürfen nur insoweit Berücksichtigung finden, als sie sich tatsächlich in der Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber niederschlagen.

Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz solange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

6. Ausbildung

Das vorgenannte gilt sinngemäß auch für Ausbildungsverhältnisse.

7. Fortbildung und Personalentwicklung

Um eine positive Veränderung der Beschäftigungsstruktur zu erreichen sind bei Maßnahmen der Personalentwicklung (z. B. Personalentwicklungsplanung) Frauen entsprechend zu berücksichtigen.

Die Gemeinde Marienheide setzt sich zum Ziel, auch Führungspositionen mit Frauen zu besetzen.

Im Rahmen der Personalentwicklung sind regelmäßig jährlich Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu führen; insbesondere sind die Themen Förderung und Potenzialentwicklung, Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erörtern.

Auch Frauen werden besondere Fortbildungsseminare angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen nicht vorhanden oder unterrepräsentiert sind. Sie sind verstärkt aufgefordert, Seminare zur Vermittlung von Fach- und Schlüsselqualifikationen, insbesondere von Führungskompetenz, zu besuchen.

Generell sind alle infrage kommenden Beschäftigten rechtzeitig über Fortbildungsangebote zu informieren. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte

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

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und gegebenenfalls Frauen besonders zu motivieren.

In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren, die durch den Dienstherrn angeboten werden, sind insbesondere die Themenstellungen

- Personalentwicklung ,
- Frauenförderung und
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie

ausdrücklich zu behandeln. Mit Referentinnen und Referenten sind entsprechende Konzepte abzustimmen.

Bei externen Seminaren sollten solche, die die o. g. Themen behandeln, bevorzugt berücksichtigt werden.

Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist für alle Führungskräfte verbindlich.

Für Beschäftigte im Erziehungsurlaub oder in sonstiger langfristiger Beurlaubung werden Fortbildungsmaßnahmen möglichst auch vormittags angeboten, mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten und zu beschleunigen.

Beschäftigte der Verwaltungssekretariate sind im Hinblick auf die Übernahme von sachbearbeitenden Tätigkeiten zu ermutigen, an Weiterbildungslehrgängen, z. B. Angestelltenlehrgänge I und/oder II, teilzunehmen.

8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Frauen und Männer ein wesentlicher Schlüssel zur Chancengleichheit in allen Bereichen.

Die Gemeinde Marienheide erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/ Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann z. B. durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden.

Insbesondere Alleinerziehenden wird die Ausübung ihrer Tätigkeit erleichtert, z. B. durch flexiblere Arbeitszeiten oder Einsatz in anderen Arbeitsbereichen.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt die Gemeindeverwaltung Marienheide im Rahmen ihrer Möglichkeiten auch die familienbedingte Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung von männlichen Beschäftigten. Männer werden ausdrücklich ermutigt, von der Möglichkeit einer individuellen Arbeitszeitgestaltung Gebrauch zu machen, um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können.

Alle interessierte Beschäftigte werden durch die Personalverwaltung über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z. B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen ...), der Reduzierung der Ar-

beitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.

Mit allen Beschäftigten, die in Erziehungsurlaub 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 des Erziehungsurlaubs/ der Beurlaubung zum Ziel haben.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung einer Stelle sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung junger Frauen und Mütter sowie engagierter Väter bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, des Erziehungsurlaubes und gegebenenfalls der anschließenden Beurlaubung.

Die Abwesenheit, der Erziehungsurlaub oder die Beurlaubung darf nicht zu einer unvermeidbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

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

9. Berichtswesen

Die Personalabteilung stellt jahresbezogen jeweils zum Stichtag 31.12. eine Situationsanalyse dar. Hierbei sind insbesondere Veränderungen zu folgenden Punkten aufzuzeigen:

- Gesamtbeschäftigtenzahl differenziert nach Vergleichsgruppen,
- Anteil der Teilzeitbeschäftigten,
- Anzahl der beurlaubten und in Elternzeit befindlichen Beschäftigten,
- Anzahl der vorgenommenen Höhergruppierungen und Beförderungen im vorangegangenen Jahr.
- Eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen, Höhergruppierungen sowie Neueinstellungen für die nächsten drei Jahre.

10. Berichtspflicht

Die Verwaltung legt dem Haupt- und Finanzausschuss in seiner ersten Sitzung eines jeden Jahres und rechtzeitig vor Ablauf der Geltungsdauer dieses Frauenförderplans einen Bericht und die Fortschreibung zur Umsetzung des Frauenförderplans entsprechend den Bestimmungen des LGG NRW vor. Hierbei ist insbesondere die Zielquote gemäß § 6 Abs. 3 LGG NRW zu überprüfen.

11. Schlussbestimmungen

Der 3. Frauenförderplan tritt am Tage nach der Beschlussfassung durch den Haupt- und Finanzausschuss in Kraft und endet drei Jahre später mit Fristablauf.

Anlage 1 zum Frauenförderplan

Darstellung der Beschäftigungssituation bei der Gemeinde Marienheide; Stand: 31.12.2010

a) vollzeitverrechnet:

Beschäftigte	insgesamt	Frauen	Männer	Anteil der Frauen in %
Beamte mit Anwärtern ohne Wahlbeamte	18,83	3,83	15,00	20,34
tariflich Beschäftigte mit. Auszubildenden	55,86	28,61	27,25	51,22
Gesamt	74,69	32,44	42,25	43,43

b) nach tatsächlichen Personen:

Beschäftigte	insgesamt	Frauen	Männer	Anteil der Frauen in %
Beamte mit Anwärtern ohne Wahlbeamte	20	5	15	25,00
tariflich Beschäftigte mit. Auszubildenden	70	41	29	58,57
Gesamt	90	46	44	51,11

Anlage 2 zum Frauenförderplan

Laufbahnbezogene Aufschlüsselung der Beschäftigten bei der Gemeinde Marienheide; Stand: 31.12.2010 (ohne Wahlbeamte) - vollzeitverrechnet

	Insgesamt	Frauen	Männer	Anteil der Frauen in %
<u>Höherer Dienst</u>				
Beamte	2,00	0,00	2,00	0,00
tariflich Beschäftigte (EG 13 – 15)	2,00	0,00	2,00	0,00
Insgesamt	4,00	0,00	4,00	0,00
 <u>Gehobener Dienst</u>				
Beamte	11,63	2,63	9,00	22,61
tariflich Beschäftigte (EG 9 – 12)	17,44	9,19	8,25	52,69
Insgesamt	29,07	11,82	17,25	40,66
 <u>Mittlerer Dienst</u>				
Beamte	4,20	1,20	3,00	28,57
tariflich Beschäftigte (EG 3 – 8)	34,07	18,07	16,00	53,04
Insgesamt	38,27	19,27	19,00	50,35
 <u>Einfacher Dienst</u>				
Beamte	-	-	-	-
tariflich Beschäftigte (EG 1 – 2)	1,35	1,35	-	100,00
Insgesamt	1,35	1,35	-	100,00
 <u>Anwärter geh. Dienst</u>				
	1,00	0,00	1,00	0,00
 <u>Auszubildende</u>				
	1,00	0,00	1,00	0,00
 <u>Insgesamt</u>				
	74,69	32,44	42,25	43,43

Laufbahnbezogene Aufschlüsselung der Beschäftigten bei der Gemeinde Marienheide; Stand: 31.12.2010 (ohne Wahlbeamte) – nach tatsächlichen Personen

	Insgesamt	Frauen	Männer	Anteil der Frauen in %
<u>Höherer Dienst</u>				
Beamte	2	-	2	0,00
tariflich Beschäftigte (EG 13 – 15)	2	-	2	0,00
Insgesamt	4	-	4	0,00
<u>Gehobener Dienst</u>				
Beamte	12	3	9	25,00
tariflich Beschäftigte (EG 9 – 12)	22	12	10	54,55
Insgesamt	34	15	19	44,12
<u>Mittlerer Dienst</u>				
Beamte	5	2	3	40,00
tariflich Beschäftigte (EG 3 – 8)	42	26	16	61,90
Insgesamt	47	28	19	59,57
<u>Einfacher Dienst</u>				
Beamte	-	-	-	-
tariflich Beschäftigte (EG 1 – 2)	3	3	-	100,00
Insgesamt	3	3	-	100,00
<u>Anwärter geh. Dienst</u>				
	1	-	1	0,00
<u>Auszubildende</u>				
	1	-	1	0,00
<u>Insgesamt</u>	90	46	44	51,11

Anlage 3 zum Frauenförderplan

Bericht zur Umsetzung des bisherigen Frauenförderplanes und Zusammenfassung der Beschäftigtenanalyse mit Fest- legung der Zielvorgaben

Für die Gemeinde Marienheide kann festgestellt werden, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft 51,11 % beträgt.

Im Bereich der Beamten liegt die Frauenquote mit 25,00 % deutlich unter der angestrebten 50 % Marke. Im Bereich der tariflich beschäftigten Kräfte ist diese Marke mit 58,57 % deutlich überschritten.

Auf die einzelnen Laufbahnen bezogen ergibt sich folgende Darstellung:

Im höheren Dienst werden neben einem Wahlbeamten, der statistisch nicht zu erfassen war, zwei Beamte und zwei Tarifkräfte - jedoch keine Frauen - beschäftigt.

Im gehobenen Dienst (einschl. Anwärter gD) beträgt die Frauenquote 42,86 %, wobei festzustellen ist, dass hier im Bereich der tariflich Beschäftigten die Quote mit 54,55 % erreicht ist. Im Bereich der Beamten beträgt diese lediglich 23,08 %.

Im mittleren Dienst (einschl. Azubi) ist die Marke von 50 % mit insgesamt 58,33 % Frauen deutlich überschritten wobei auch hier im Bereich der Beamten diese mit 40 % unter- und im Bereich der Tarifkräfte mit 60,47 % überschritten wird.

Im einfachen Dienst werden in der Gebäudereinigung ausschließlich Frauen (100 %) eingesetzt.

Ziel ist es, eine paritätische Besetzung in allen Bereichen der Gemeindeverwaltung zu erreichen. Auch aufgrund der Auflagen der Aufsichtsbehörden für Kommunen die aufgrund ihrer Finanzlage zur Aufstellung von Haushaltssicherungskonzepten verpflichtet sind und unter vorläufiger Haushaltsführung stehen, können die Ziele derzeit nur in einer recht generellen Weise formuliert werden. Eine kleine Verwaltung, wie die Gemeindeverwaltung Marienheide, unterscheidet sich natürlich in sehr starkem Maße von einer großen, die durch interne Stellenbesetzungsverfahren und durch umfangreiche Rotationen zusätzliche Mittel zur Verbesserung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen zur Verfügung hat.

Für den vorgegebenen Zeitraum von 3 Jahren werden trotz der engen Haushaltslage folgende Ziele vorgegeben:

1. Höherer Dienst

Das derzeitige Stellenverhältnis liegt bei zwei Beamten und zwei Tarifkräften, wobei hier derzeit keine Frau beschäftigt wird. Da in den nächsten drei Jahren nicht mit einem altersmäßigen Ausscheiden vorhandener Kräfte gerechnet werden kann, zeichnen sich hier keine konkreten Möglichkeiten ab. Wird eine angesprochene Stelle aufgrund sonstiger Umstände frei, soll diese bei gleicher Eignung, Qualifikation und Befähigung an eine Frau vergeben werden.

2. Gehobener Dienst

In diesen Besoldungs- und Entgeltgruppen werden 15 Frauen und 19 Männer beschäftigt, wobei hier ein größeres Defizit im Bereich der Beamten festzustellen ist. In den nächsten 3 Jahren sollen hier, besonders im Beamtenbereich, sofern sich entsprechende Besetzungsmöglichkeiten ergeben, Frauen bei gleicher Eignung, Qualifikation und Befähigung bevorzugt berücksichtigt werden. Aus heutiger Sicht kommt hier ggf. die Nachbesetzung für eine in diesem Jahr in die Freistellungsphase eintretende Kraft in Frage. Eine weitere im Jahr 2012 entstehende Vakanz fällt mit dem Ende der Ausbildungszeiten unserer Nachwuchskräfte zusammen, sodass durch eine entsprechende Übernahme kein großer Handlungsspielraum gegeben sein wird.

3. Mittlerer Dienst

In diesem Bereich befinden sich 28 Frauen und 19 Männer. Die Frauenquote ist hier erreicht bzw. mit 59,57 % überschritten. Bei den Beamtinnen und Beamten sind 2 von 5 Stellen mit Frauen besetzt. Auch hier soll, wie auch im gehobenen Dienst schon dargestellt, die nächste frei werdende Stelle möglichst mit einer Beamtin besetzt werden.

4. sonstige tariflich Beschäftigte – einfacher Dienst

Hier ist festzustellen, dass in diesem Bereich (Reinigungsdienste) ausschließlich Frauen anzutreffen sind.

5. Anwärter/ Auszubildende

Die am 31.12.2010 vorhandenen Stellen für Nachwuchskräfte (1 x Anwärter/in und 1 x Auszubildende/r) sind mit Männern besetzt. Da sowohl im mittleren als auch im gehobenen Dienst im Tarifbereich eine Frauenquote von deutlich über 50% erreicht ist, ist hier bei einer Neueinstellung nicht zwingend eine Frau bevorzugt zu berücksichtigen. Bei Einstellungen für den Beamtennachwuchs sollte die nächste zu besetzende Anwärterinnen- bzw. Anwärterstelle jedoch möglichst wieder mit einer Frau besetzt werden.

Für alle Bereiche ist festzuhalten, dass bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, durch ggf. bevorzugte Berücksichtigung von Frauen, eine Parität in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen angestrebt wird.

Einzelheiten der letzten 3 Jahre können den folgenden Aufstellungen entnommen werden:

	Austritte (einschl. Laufbahnwechsel)			Eintritte (einschl. Laufbahnwechsel)		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
höherer Dienst:						
Beamte	-	-	-	-	-	-
Tarifkräfte	-	-	-	-	-	-
gehobener Dienst:						
Beamte	3	2	1	4*	1	3*
Tarifkräfte	1	1	-	1	-	1
mittlerer Dienst:						
Beamte	1	-	1*	-	-	-
Tarifkräfte	8	6	2	3	1	2
einfacher Dienst						
Tarifkräfte	2	1	1	-	-	-
Nachwuchskräfte						
Anwärter gD	2	2**	-	1***	-	1
Auszubildende	2	1**	1***	1	-	1
Insgesamt	19	13	6	10	2	8

* Ein Wechsel vom mittleren in den gehobenen Dienst

** Trotz angebotener Übernahme haben sich die Nachwuchskräfte für einen Arbeitgeberwechsel bzw. ein weiteres Studium entschieden

*** Der Auszubildende wurde 2010 als neue Nachwuchskraft für den gehobenen Dienst (Anwärter) übernommen.

Beförderungen und Höhergruppierungen

	Beamte			Tarifkräfte		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
höherer Dienst	0	-	-	0	-	-
gehobener Dienst						
Bes. Gr. A 10	2	1	1	0	-	-
Bes. Gr. A 9 (Laufbahnwechsel)	1	-	1	0	-	-
EG 9	0	-	-	1	1	-
mittlerer Dienst						
EG 8	0	-	-	2	2	-
EG 5	0	-	-	4	2	2
Insgesamt	3	1	2	7	5	2

In den letzten Jahren konnte der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten auf 51,11 % (Stand 31.12.2010) gehalten werden. Obwohl dies gegenüber der letzten Erfassung von 2003 eine Verschlechterung darstellt, kann trotzdem ein positiver Trend festgestellt werden. So konnte im Bereich der tariflichen Kräfte bei den weiblichen Beschäftigten eine deutliche Verschiebung vom mittleren zum gehobenen Dienst verzeichnet werden (2003 mittlerer Dienst 84,62 % Frauen zu 2010 nur noch 61,90 % Frauen und 2003 gehobener Dienst 44,44 % zu 2010 54,55 %).

Im höheren Dienst konnte hingegen keine Verbesserung erzielt werden. Zum Zeitpunkt der Erstellung des letzten Frauenförderplanes waren noch 2 nicht zu erfassende Wahlbeamte (neben dem Bürgermeister ein Beigeordneter als allgemeiner Vertreter) bei der Gemeinde Marienheide tätig. Da nach dem Ausscheiden des Beigeordneten zum 31.05.2007 der Kämmerer (Laufbahnbeamter des höheren Dienstes) vom Rat zum allgemeinen Vertreter gewählt wurde und die bisher vom Beigeordneten übernommenen Aufgaben eines Fachbereichsleiters ab 01.06.2007 einem bereits im höheren Dienst tätigen männlichen Laufbahnbeamten übertragen wurden, sind Frauen unter den insgesamt 4 dem höheren Dienst zuzuordnenden Kräften noch nicht vertreten.

Leider muss an dieser Stelle aber auch festgehalten werden, dass von den vier Nachwuchskräften (2 Anwärtinnen und zwei Verwaltungsfachangestellte) die in den letzten drei Jahren erfolgreich ihre Ausbildung beendet haben drei (alle weiblich) ihre Übernahmeangebote nicht angenommen und zu anderen Arbeitgebern gewechselt haben bzw. ausgeschieden sind und ein weiteres Studium anstreben. Die 4. Nachwuchskraft hat im September letzten Jahres eine weitere dreijährige Ausbildung (Anwärtin gD) als Diplomverwaltungsbetriebswirtin in unserem Hause begonnen.

Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen der letzten 3 Jahre die aufgrund der Bekleidung höherwertiger Dienstposten bzw. geänderter Aufgabenübertragung erfolgten, konnten 6 Frauen und 4 Männer berücksichtigt werden.

Bei den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen wurden Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt. Eine längere Maßnahme zur Erlangung höherer Qualifikation wird z.z. (Stand 31.12.2010) von einer Mitarbeiterin durchgeführt. So besucht diese Kraft einen Angestelltenlehrgang I beim Rheinischen Studieninstitut. Während der letzten 3 Jahre besuchten außerdem zwei Frauen (Grundlagenseminare für Quereinsteiger) und ein Mann (Aufstiegslehrgang zum gehobenen Dienst) länger laufende Qualifizierungslehrgänge.

Die gesteckten Ziele des letzten Frauenförderplanes wurden nicht erreicht. Um diesen in den kommenden drei Jahren ein deutliches Stück näher zu kommen wurde ein Schwerpunkt auf Personalentwicklung gelegt. Es werden weiterhin alle Anstrengungen unternommen die angestrebten Verbesserungen zu verwirklichen.

Marienheide, im März 2011

Uwe Töpfer
Bürgermeister

Frauenförderplan für die Gemeinde Marienheide

Istbestand (Stichtag: 31.12.2010): nach Funktionen

Funktionen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag beurlaubt bzw. in der Freistellungsphase bei Altersteilzeit			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst																
Fachbereichsleitung (im Beamtenverhältnis)	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Fachbereichsleitung (als tarifl. Beschäftigte Kraft)	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Fachbereichsleitung (insgesamt)	4	4	0	0,00	4	4	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
gehobener Dienst																
stv. Fachbereichsleitung bzw. Fachdienstleitung - Beamte	3	2	1	33,33	2	2	0	0,00	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00
stv. Fachbereichsleitung bzw. Fachdienstleitung - Tarifkräfte	2	0	2	100,00	2	0	2	100,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Stellvertretungen insgesamt	5	2	3	60,00	4	2	2	50,00	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00
gehobener Dienst																
Sachbearbeitung - Beamte	10	8	2	20,00	8	7	1	12,50	1	0	1	100,00	1	1	0	0,00
Sachbearbeitung - Tarifkräfte	20	10	10	50,00	10	6	4	40,00	8	4	4	50,00	2	0	2	100,00
Sachbearbeitung gD insgesamt	30	18	12	40,00	18	13	5	27,78	9	4	5	55,56	3	1	2	66,67
mittlerer Dienst																
Sachbearbeitung - Beamte	5	3	2	40,00	4	3	1	25,00	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00
Sachbearbeitung - Tarifkräfte	43	17	26	60,47	22	17	5	22,73	20	0	20	100,00	1	0	1	100,00
Sachbearbeitung mD insgesamt	48	20	28	58,33	26	20	6	23,08	20	0	20	100,00	2	0	2	100,00
Tarifkräfte einfacher Dienst																
Tarifkräfte einfacher Dienst	3	0	0	0,00	0	0	0	0,00	3	0	3	100,00	0	0	0	0,00

Frauenförderplan für die Gemeinde Marienheide

Istbestand (Stichtag: 31.12.2010): höherer Dienst nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

BesGr/ EntgGr	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag beurlaubt bzw. in der Freistellungsphase bei Altersteilzeit			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 16				0,00				0,00				0,00				0,00
A 15				0,00				0,00				0,00				0,00
A 14	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 13				0,00				0,00				0,00				0,00
Beamte insgesamt	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
EG 15				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 14	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
EG 13	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
tarfl. Be- schäftigte insgesamt	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
höherer Dienst insgesamt	4	4	0	0,00	4	4	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00

Frauenförderplan für die Gemeinde Marienheide

Istbestand (Stichtag): 31.12.2010): gehobener Dienst nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

BesGr/ EntgGr	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag beurlaubt bzw. in der Freistellungsphase bei Altersteilzeit			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13				0,00				0,00				0,00				0,00
A 12	6	5	1	16,67	5	5	0	0,00	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00
A 11	3	2	1	33,33	1	1	0	0,00	1	0	1	100,00	1	1	0	0,00
A 10	3	2	1	33,33	3	2	1	33,33	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 9				0,00				0,00				0,00				0,00
Anw. gD	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Beamte insgesamt	13	10	3	23,08	10	9	1	10,00	1	0	1	100,00	2	1	1	50,00
EG 12	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00
EG 11	5	3	2	40,00	4	2	2	50,00	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00
EG 10	2	1	1	50,00	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00
EG 9	14	5	9	64,29	7	3	4	57,14	6	2	4	66,67	1	0	1	100,00
tarfl. Beschäftigte insgesamt	22	10	12	54,55	12	6	6	50,00	8	4	4	50,00	2	0	2	100,00
gehobener Dienst insgesamt	35	20	15	42,86	22	15	7	31,82	9	4	5	55,56	4	1	3	75,00

Frauenförderplan für die Gemeinde Marienheide

Istbestand (Stichtag: 31.12.2010): mittlerer Dienst nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

BesGr/ EntgGr	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag beurlaubt bzw. in der Freistellungsphase bei Altersteilzeit			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 9 Z				0,00				0,00				0,00				0,00
A 9	3	2	1	33,33	2	2	0	0,00	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00
A 8	2	1	1	50,00	2	1	1	50,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 7				0,00				0,00				0,00				0,00
A 6				0,00				0,00				0,00				0,00
Beamate insgesamt	5	3	2	40,00	4	3	1	25,00	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00
EG 8	11	1	10	90,91	3	1	2	66,67	8	0	8	100,00	0	0	0	0,00
EG 7	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
EG 6	14	9	5	35,71	10	9	1	10,00	4	0	4	100,00	0	0	0	0,00
EG 5	16	5	11	68,75	7	5	2	28,57	8	0	8	100,00	1	0	1	100,00
EG 4				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 3				0,00				0,00				0,00				0,00
Azubi	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
tarfl. Be- schäftigte insgesamt	43	17	26	60,47	22	17	5	22,73	20	0	20	100,00	1	0	1	100,00
mittlerer Dienst insgesamt	48	20	28	58,33	26	20	6	23,08	20	0	20	100,00	2	0	2	100,00

Frauenförderplan für die Gemeinde Marienheide

Istbestand (Stichtag: 31.12.2010): einfacher Dienst nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

BesGr/ EntgGr	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag beurlaubt bzw. in der Freistellungsphase bei Altersteilzeit			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 5				0,00				0,00				0,00				0,00
A 4				0,00				0,00				0,00				0,00
A 3				0,00				0,00				0,00				0,00
A 2				0,00				0,00				0,00				0,00
A 1				0,00				0,00				0,00				0,00
Beamte insgesamt	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
EG 2	3	0	3	100,00	0	0	0	0,00	3	0	3	100,00	0	0	0	0,00
EG 1				0,00				0,00				0,00				0,00
tarifl. Be- schäftigte insgesamt	3	0	3	100,00	0	0	0	0,00	3	0	3	100,00	0	0	0	0,00
einfacher Dienst insgesamt	3	0	3	100,00	0	0	0	0,00	3	0	3	100,00	0	0	0	0,00

Frauenförderplan für die Gemeinde Marienheide

Istbestand (Stichtag: 31.12.2010): höherer Dienst nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen (Beurlaubte)

BesGr/ EntgGr	Beschäftigte in Erziehungsurlaub*				Beurlaubte aus familienpolitischen Gründen*				Beurlaubte aus anderen Gründen einschl. Kräfte in der Freistellungsphase der ATZ				Beurlaubte in Teilzeit			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 16				0,00				0,00				0,00				0,00
A 15				0,00				0,00				0,00				0,00
A 14				0,00				0,00				0,00				0,00
A 13				0,00				0,00				0,00				0,00
Beamte insgesamt	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
EG 15				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 14				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 13				0,00				0,00				0,00				0,00
tarfl. Be- schäftigte insgesamt	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
höherer Dienst insgesamt	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00

* einschließlich Beschäftigte, die während Beurlaubungszeiten Teilzeit arbeiten

Frauenförderplan für die Gemeinde Marienheide

Istbestand (Stichtag: 31.12.2010): gehobener Dienst nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen (Beurlaubte)

BesGr/ EntgGr	Beschäftigte in Erziehungsurlaub*				Beurlaubte aus familienpolitischen Gründen*				Beurlaubte aus anderen Gründen einschl. Kräfte in der Freistellungsphase der ATZ				Beurlaubte in Teilzeit			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13				0,00				0,00				0,00				0,00
A 12				0,00				0,00	1	0	1	100,00				0,00
A 11				0,00				0,00	1	1	0	0,00				0,00
A 10				0,00				0,00				0,00				0,00
A 9				0,00				0,00				0,00				0,00
Anw. gD				0,00				0,00				0,00				0,00
Beamte insgesamt	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	2	1	1	50,00	0	0	0	0,00
EG 12				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 11				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 10				0,00				0,00	1	0	1	100,00				0,00
EG 9				0,00	1	0	1	100,00				0,00				0,00
tarfl. Be- schäftigte insgesamt	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00
gehobener Dienst insgesamt	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00	3	1	2	66,67	0	0	0	0,00

* einschließlich Beschäftigte, die während Beurlaubungszeiten Teilzeit arbeiten

Frauenförderplan für die Gemeinde Marienheide

Istbestand (Stichtag:31.12.2010): mittlerer Dienst nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen (Beurlaubte)

BesGr/ EntgGr	Beschäftigte in Erziehungsurlaub*				Beurlaubte aus familienpolitischen Gründen*				Beurlaubte aus anderen Gründen einschl. Kräfte in der Freistellungsphase der ATZ				Beurlaubte in Teilzeit			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 9 Z				0,00				0,00				0,00				0,00
A 9				0,00	1	0	1	100,00				0,00				0,00
A 8				0,00				0,00				0,00				0,00
A 7				0,00				0,00				0,00				0,00
A 6				0,00				0,00				0,00				0,00
Beamte insgesamt	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
EG 8				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 7				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 6				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 5	1	0	1	100,00				0,00				0,00				0,00
EG 4				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 3				0,00				0,00				0,00				0,00
Azubi				0,00				0,00				0,00				0,00
tarfl. Be- schäftigte insgesamt	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
mittlerer Dienst insgesamt	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00

* einschließlich Beschäftigte, die während Beurlaubungszeiten Teilzeit arbeiten

Frauenförderplan für die Gemeinde Marienheide

Istbestand (Stichtag: 31.12.2010): einfacher Dienst nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen (Beurlaubte)

BesGr/ EntgGr	Beschäftigte in Erziehungsurlaub*				Beurlaubte aus familienpolitischen Gründen*				Beurlaubte aus anderen Gründen einschl. Kräfte in der Freistellungsphase der ATZ				Beurlaubte in Teilzeit			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 5				0,00				0,00				0,00				0,00
A 4				0,00				0,00				0,00				0,00
A 3				0,00				0,00				0,00				0,00
A 2				0,00				0,00				0,00				0,00
A 1				0,00				0,00				0,00				0,00
Beamte insgesamt	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
EG 2				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 1				0,00				0,00				0,00				0,00
tarfl. Be- schäftigte insgesamt	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
einfacher Dienst insgesamt	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00

* einschließlich Beschäftigte, die während Beurlaubungszeiten Teilzeit arbeiten

Frauenförderplan für die Gemeinde Marienheide

Beförderungen/Höhergruppierungen* in den letzten 3 Jahren im höheren Dienst

BesGr/ EntgGr	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag beurlaubt bzw. bereits ausgeschieden			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 16				0,00				0,00				0,00				0,00
A 15				0,00				0,00				0,00				0,00
A 14				0,00				0,00				0,00				0,00
A 13				0,00				0,00				0,00				0,00
Beamte insgesamt	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
EG 15				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 14				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 13				0,00				0,00				0,00				0,00
tarif. Be- schäftigte insgesamt	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
höherer Dienst insgesamt	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00

* einschl. Zulagengewährung für höherwertige Tätigkeiten

Frauenförderplan für die Gemeinde Marienheide

Beförderungen/Höhergruppierungen* in den letzten 3 Jahren im gehobenen Dienst

BesGr/ EntgGr	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag beurlaubt bzw. bereits ausgeschieden			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13				0,00				0,00				0,00				0,00
A 12				0,00				0,00				0,00				0,00
A 11				0,00				0,00				0,00				0,00
A 10	2	1	1	50,00	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00
A 9	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Beamte insgesamt	3	2	1	33,33	2	2	0	0,00	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00
EG 12				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 11				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 10				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 9	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00
tarfl. Be- schäftigte insgesamt	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00
gehobener Dienst insgesamt	4	2	2	50,00	2	2	0	0,00	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00

* einschl. Zulagengewährung für höherwertige Tätigkeiten

Frauenförderplan für die Gemeinde Marienheide

Beförderungen/Höhergruppierungen* in den letzten 3 Jahren im mittleren Dienst

BesGr/ EntgGr	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag beurlaubt bzw. bereits ausgeschieden			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 9 Z				0,00				0,00				0,00				0,00
A 9				0,00				0,00				0,00				0,00
A 8				0,00				0,00				0,00				0,00
A 7				0,00				0,00				0,00				0,00
A 6				0,00				0,00				0,00				0,00
Beamte insgesamt	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
EG 8	2	0	2	100,00	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00
EG 7				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 6				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 5	4	2	2	50,00	2	2	0	0,00	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00
EG 4				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 3				0,00				0,00				0,00				0,00
tarfl. Be- schäftigte insgesamt	6	2	4	66,67	3	2	1	33,33	2	0	2	100,00	1	0	1	100,00
mittlerer Dienst insgesamt	6	2	4	66,67	3	2	1	33,33	2	0	2	100,00	1	0	1	100,00

* einschl. Zulagengewährung für höherwertige Tätigkeiten

Frauenförderplan für die Gemeinde Marienheide

Beförderungen/Höhergruppierungen* in den letzten 3 Jahren im einfachen Dienst

BesGr/ EntgGr	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag beurlaubt bzw. bereits ausgeschieden			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 5				0,00				0,00				0,00				0,00
A 4				0,00				0,00				0,00				0,00
A 3				0,00				0,00				0,00				0,00
A 2				0,00				0,00				0,00				0,00
A 1				0,00				0,00				0,00				0,00
Beamte insgesamt	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
EG 2				0,00				0,00				0,00				0,00
EG 1				0,00				0,00				0,00				0,00
tarfl. Be- schäftigte insgesamt	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
einfacher Dienst insgesamt	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00

* einschl. Zulagengewährung für höherwertige Tätigkeiten

Frauenförderplan für die Gemeinde Marienheide

Abschätzung neu zu besetzender Stellen nach Laufbahnen: gehobener Dienst

BesGr/ EntgGr	bisherige Fluktuation (z. B. Versetzungen oder sonstiges vorzeitiges Ausscheiden, jedoch ohne Laufbahnwechsel)			altersbedingtes Ausscheiden (einschl. Eintritt in die Freistellungsphase bei Altersteilzeit)			neue (+)/entfallende (-) Stellen						mögliche Einstellungen, Beförderungen bzw. Übertragungen von höherwertigen Tätigkeiten		
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2011		2012		2013		2011	2012	2013
							(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)			
A 13															
A 12			1												
A 11	1														
A 10			1												
A 9															
Anw. gD			2												
Beamte insgesamt	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 12															
EG 11															
EG 10	1														
EG 9				1	1								1	1	
tarfl. Beschäftigte insgesamt	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
gehobener Dienst insgesamt	2	0	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0

Frauenförderplan für die Gemeinde Marienheide						
Zielvorgaben Frauenförderung nach Funktion						
Funktion	Zielvorgabe: Einstellungen von Frauen und sonstige Besetzungen durch Frauen (Umsetzungen)			Zielvorgabe: Beförderungen von Frauen/ Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Höherer Dienst						
Fachbereichsleitung - Beamte						
Fachbereichsleitung - Tarifräfte						
Fachbereichsleitung (insgesamt)	0	0	0	0	0	0
gehobener Dienst						
stv. Fachbereichsleitung bzw. Fachdienstleitung - Beamte						
stv. Fachbereichsleitung bzw. Fachdienstleitung - Tarifräfte						
Stellvertretungen insgesamt	0	0	0	0	0	0
gehobener Dienst						
Sachbearbeitung - Beamte				1		
Sachbearbeitung - Tarifräfte						
Sachbearbeitung gD insgesamt	0	0	0	1	0	0
mittlerer Dienst						
Sachbearbeitung - Beamte						
Sachbearbeitung - Tarifräfte						
Sachbearbeitung mD insgesamt	0	0	0	0	0	0

