

Anlage 1

Sachstandsbericht gemäß Ziffer 10 des 4. Frauenförderplanes der Gemeinde Marienheide zur Fortschreibung und Umsetzung des bisherigen Frauenförderplanes und Zusammenfassung der Beschäftigtenanalyse

Bei der Gemeinde Marienheide lag zum Stichtag 31.12.2015 der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft unverändert zum Vorjahr bei 50,00 %.

Im Beamtenbereich betrug die Frauenquote 25 % und stieg damit gegenüber dem Vorjahr um 1,47 Prozentpunkte. Im Bereich der tariflich beschäftigten Kräfte wurde die angestrebte Beschäftigungsquote für Frauen von 50,00 % mit 56,90 % (Vorjahr 57,63 %) deutlich überschritten

Auf die einzelnen Laufbahnen bezogen ergibt sich folgende Darstellung:

Im höheren Dienst wurden neben einem Wahlbeamten, der statistisch nicht zu erfassen war, wie im Vorjahr zwei Beamte und eine Tarifikraft - jedoch keine Frauen - beschäftigt.

Im gehobenen Dienst lag die Frauenquote mit 44,44 % um 5,16 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Es ist festzustellen, dass hier im Bereich der tariflich Beschäftigten die Quote auf 58,82 % (Vorjahr 52,94%) und auch im Bereich der Beamten um 1,82 % auf 20,00 % gestiegen ist.

Im mittleren Dienst haben sich die Gesamtwerte im Vergleich zum Vorjahr (57,14 %) mit einem Frauenanteil von 53,66 % um 3,48 % reduziert, wobei die Werte im Bereich der Beamten unverändert bei 50,00 % lagen und sich im Bereich der tariflich Beschäftigten eine Verschlechterung um 3,84 % auf jetzt 54,05 % ergibt.

Im einfachen Dienst werden in der Gebäudereinigung ausschließlich Frauen (100 %) eingesetzt. Hier ergaben sich keine Veränderungen gegenüber dem Vorjahr.

Aufgrund der geringen Fluktuationsquote ist die Gemeinde Marienheide dem Ziel, eine paritätische Besetzung in allen Bereichen der Gemeindeverwaltung zu erreichen, leider nicht näher gekommen. Gegenüber dem Vorjahr, in dem 3 Frauen und 4 Männer befördert oder höhergruppiert wurden, konnten im Jahr 2015 lediglich zwei Frauen sowie zwei Männer höhergruppiert bzw. befördert werden.

Zu dem im Frauenförderplan vorgegebenen Zeitraum von 3 Jahren (2013 bis 2015) kann heute folgender Zwischenbericht abgegeben werden

1. Höherer Dienst

Nachdem im Jahr 2013 keine Veränderung eingetreten ist, sind im Jahr 2014 zwei Fachbereichsleiter (1 Beamter und 1 Tarifikraft) durch Eintritt in den Ruhestand bzw. Übergang in die Freistellungsphase der Altersteilzeit ausgeschieden. Eine erforderliche Nachbesetzung ist in einem Fachbereich nach interner Ausschreibung

mit dem einzigen (männlichen) Bewerber, der bis dato dem gehobenen Dienst zugeordnet war, erfolgt. Die Leitung des weiteren Fachbereichs wird seit Mitte 2014 von mir wahrgenommen. Im Jahr 2015 ist ein weiterer Fachbereichsleiter altersbedingt ausgeschieden. Diese Stelle wurde im gleichen Jahr durch einen männlichen Mitarbeiter des gehobenen Dienstes bei gleichzeitiger Übernahme in den höheren Dienst nachbesetzt.

Die im höheren Dienst vorhandenen Stellen sind von zwei Beamten und einer Tarifrakft (zz. in der ATZ-Freistellung) ausschließlich männlich besetzt.

2. Gehobener Dienst

In diesen Besoldungs- und Entgeltgruppen wurden zum Stichtag am 31.12.2015 insgesamt 12 Frauen (im Vorjahr 11) und 15 Männer (im Vorjahr 17) beschäftigt.

Durch die bereits erwähnten Veränderungen im Bereich der Fachbereichsleitungen des höheren Dienstes waren auch die entsprechenden Stellvertretungen neu zu regeln. Der Fachbereich III wurde bis Mitte 2014 von einem technischen Mitarbeiter geleitet, dessen Vertretung durch eine Verwaltungsfachkraft erfolgte. Nach der Übernahme der Fachbereichsleitung durch den Unterzeichner wurde die Stellvertretung auf einen beamteten Bauingenieur übertragen. Hierdurch konnte dem in diesem Bereich erforderlichen technischen Fachwissen Rechnung getragen werden. Im Jahr 2015 wurde durch eine Neuorganisation der Verwaltungsgliederung die Leitung dieses Fachbereichs auf den vormaligen Stellvertreter übertragen. Die hierdurch erforderliche Nachbesetzung der Stellvertretung erfolgt im Jahr 2016.

Die angesprochene Neuorganisation der Verwaltungsgliederung hat weitere Veränderungen in der Fachbereichsleitung zur Folge. Der Unterzeichner hat die Leitung des neuen Fachbereichs BM übernommen, dessen Vertretung durch die Fachbereichsleitung I wechselseitig wahrgenommen wird.

Die Stellvertretung im Fachbereich II wurde nach interner Ausschreibung ebenfalls einem Beamten (einziger Bewerber) übertragen, sodass zum 31.12.2015 neben dem Bürgermeister insgesamt drei männliche Beamte in einer entsprechenden Leitungsposition standen und neben der noch ausstehenden Stellvertreterregelung für den Fachbereich III ein männlicher Beamter die stellvertretende Fachbereichsleitung II ausübt.

2014 schieden zwei Tarifräfte des gehobenen Dienstes (Eintritt in den Ruhestand bzw. Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber) aus der Verwaltung aus. Im Gegenzug wurde lediglich eine Nachbesetzung im technischen Bereich durchgeführt. Diese erfolgte nach externer Ausschreibung unter Berücksichtigung von Befähigung und fachlicher Leistung mit einem männlichen Bewerber.

Im Jahr 2015 ist im gehobenen Dienst eine Tarifrakft, die sich in der passiven Phase der Altersteilzeit befand, ausgeschieden.

Für eine im Jahr 2016 durch Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit und zwei im Jahr 2017 durch Eintritt in den Ruhestand vakant werdenden Stellen, von denen eine Stelle zz. weiblich besetzt ist, werden, ggf. nach Zusammenlegung von zwei Stellen, Nachbesetzungen erforderlich. Diese sollen möglichst mit Frauen erfolgen. Eine weiter in 2017 durch den Eintritt in die passive Phase der Altersteilzeit frei werdende Beamtenstelle wird durch Umstrukturierung des Aufgabenbereichs nicht wieder besetzt.

3. Mittlerer Dienst

Am 31.12.2015 waren in diesem Bereich 22 Frauen (Vorjahr 24) und 19 Männer (Vorjahr 18) beschäftigt. Die vorgegebene Frauenquote ist hier seit Jahren erreicht bzw. wird mit 53,66 % (Vorjahr 57,14 %) leicht überschritten. Bei den Beamtinnen und Beamten blieb die Quote mit jeweils 2 Frauen und 2 Männern gegenüber dem Vorjahr unverändert bei 50 %.

Im Tarifbereich ist für einen im Jahre 2014 ausgeschiedenen Mitarbeiter des Bauhofes keine Nachbesetzung erfolgt. Zwei weitere frei gewordene Stellen wurden extern mit einer Frau (Sekretariatsbereich) und einem Mann (Bauhof) nachbesetzt. Im Jahr 2015 sind im mittleren Dienst 4 tariflich Beschäftigte ausgeschieden (zwei Mitarbeiterinnen altersbedingt, eine Mitarbeiterin aufgrund eines Wechsels zu einem anderen Arbeitgeber, ein Mitarbeiter ist verstorben). Drei dieser Stellen wurden bzw. werden in 2016 nachbesetzt, eine davon intern durch einen -einzigen- männlichen Bewerber. Dessen Stelle wurde wiederum intern mit einer weiblichen Kraft -einzige Bewerberin- nachbesetzt. Die im Bereich des Bauhofes freigewordene Stelle wurde durch einen externen Bewerber und die Sekretariatsstelle wird in 2016 durch eine externe weibliche Kraft besetzt. Eine weitere externe Einstellung einer weiblichen Sekretariatskraft wurde durch eine interne Umorganisation erforderlich. Darüber hinaus wurde ein zuvor geringfügig beschäftigter männlicher Mitarbeiter in eine Teilzeitbeschäftigung übernommen.

Eine im Jahr 2017 frei werdende Stelle im Schulhausmeisterbereich soll aus heutiger Sicht in Verbindung mit Aufgabenverlagerungen und –zusammenlegungen eingespart werden. Der Tarifbereich stellte sich zum 31.12.2015 so dar, dass hier von den insgesamt 37 Bediensteten (Vorjahr 38) 20 auf Frauen (22) und 17 auf Männer (16) entfielen. Dies entspricht einer Frauenquote von 54,05 % (Vorjahr 57,89 %).

4. sonstige tariflich Beschäftigte – einfacher Dienst

Auch hier haben sich im Vergleich zum Vorjahr keine Veränderungen ergeben. In diesem Bereich (Reinigungsdienste) sind zz. ausschließlich Frauen tätig. Beim Ausscheiden dieser Kräfte (ab 2016) ist eine Aufgabenübertragung auf externe Anbieter vorgesehen.

5. Anwörter/ Auszubildende

Die in den Jahren 2012 bis 2013 beschäftigten Nachwuchskräfte (1 Anwörter und ein Auszubildender) haben im Sommer 2013 erfolgreich ihre Abschlussprüfungen bestanden und wurden planmäßig in die Dienste der Gemeinde Marienheide übernommen. Zz. werden keine Nachwuchskräfte beschäftigt. Auch ist in nächster Zukunft aufgrund der Vorgabe zur Personalreduzierung nicht vorgesehen, Ausbildungsverhältnisse zu begründen, da eine sachgerechte Betreuung während der Ausbildung nicht gewährleistet werden kann.

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung bzw. Elternzeit

Die Zahl der Teilzeitkräfte hat sich im Jahr 2015 von 25 auf 24 Kräfte reduziert. Die Verteilung auf die Laufbahnbereiche stellt sich wie folgt dar:

<u>Laufbahnbereich</u>	<u>insgesamt</u>	<u>Frauen</u>	<u>Männer</u>
einfacher Dienst	3	3	0
mittlerer Dienst	15	14	1
gehobener Dienst	6	5	1
höherer Dienst	0	0	0.

Die Zahl der Beurlaubungen (einschl. Freistellungsphase der Altersteilzeit) hat sich mit 2 Personen in der Gesamtzahl gegenüber dem Vorjahr um eine Person verringert. Die Verteilung auf die einzelnen Laufbahnbereiche stellt sich zum 31.12.2015 wie folgt dar:

<u>Laufbahnbereich</u>	<u>insgesamt</u>	<u>Frauen</u>	<u>Männer</u>
einfacher Dienst	0	0	0
mittlerer Dienst	1	1	0
gehobener Dienst	0	0	0
höherer Dienst	1	0	1.

Von den beurlaubten Kräften ist die Frau in geringem Umfang (max. 20 Std./Wo.) bereits wieder im Einsatz. Statistisch wurde sie jedoch weiter im Bereich der beurlaubten Kräfte geführt. Diese Beurlaubung endet voraussichtlich in 2016. Der beurlaubte männliche Mitarbeiter befindet sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit und wird im Jahr 2019 aus den Diensten der Gemeinde Marienheide ausscheiden. Im Jahr 2016 wird ein weiterer männlicher Mitarbeiter des gehobenen Dienstes in die passive Freistellungsphase der Altersteilzeit wechseln.

Aus- und Fortbildung

Bei den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen wurden Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt.

Die letzten Nachwuchskräfte (ein Beamtenanwärter für den gehobenen Dienst – Bachelor of Arts – und ein Auszubildender für den Beruf des Verwaltungsfachangestellten) haben im Jahr 2013 erfolgreich ihre Ausbildung abgeschlossen und konnten übernommen werden. Der bisherige Auszubildende hat im gleichen Jahr außerdem erfolgreich den Lehrgang zum Buchhalter/Kommunal abgeschlossen.

Eine Fortbildungsmaßnahme zur Erlangung höherer Qualifikation (Angestelltenlehrgang I beim Rheinischen Studieninstitut) wurde von einer Mitarbeiterin in 2014 erfolgreich abgeschlossen. Diese Mitarbeiterin absolviert derzeit die darauf aufbauende Fortbildungsmaßnahme des Angestelltenlehrgangs II.

Ein Mitarbeiter des Bauhofes hat 2013 die Meisterprüfung im Straßenbauer-Handwerk abgelegt; ist jedoch dann im Jahr 2014 (mit Erstattung der zuvor von der Gemeinde Marienheide übernommenen Kostenanteile) aus den Diensten der Gemeinde ausgeschieden um sich selbstständig zu machen.

Verschiedene Seminare zur Übernahme von Führungsverantwortung wurden in den Jahren 2013 bis 2015 neben mir von weiteren zwei Mitarbeiterinnen sowie drei Mitarbeitern besucht. Außerdem haben im Jahr 2014 eine Mitarbeiterin und zwei

Mitarbeiter die Ausbildereignungsprüfung abgelegt, um hiermit die erforderlichen Voraussetzungen für evtl. spätere Ausbildungssituationen zu schaffen.

Die gesteckten Ziele des Frauenförderplanes konnten insbesondere in den Bereichen des höheren und gehobenen Dienstes nicht erreicht werden.

Da die Gemeinde Marienheide als Teilnehmerin am „Stärkungspakt Stadtfinanzen“ im aufgestellten Sanierungsplan die Einsparung von rund 10 Stellen umsetzen muss - hiervon sind gleichermaßen Männer und Frauen betroffen -, hat sich die Einstellung neuer externer Kräfte auch im abgelaufenen Kalenderjahr in sehr engen Grenzen bewegt und lässt auch für die nächsten Jahre nur wenig Hoffnung auf deutliche Veränderungen aufkommen. Kurz- bis mittelfristig werden sich voraussichtlich die Möglichkeiten den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl zu steigern in engen Grenzen halten.

Stefan Meisenberg

Marienheide, 31.03.2016