



**Entwurf**

**Frauenförderplan  
der Gemeinde Ostbevern  
Fortschreibung 2007 - 2009**

Gemeinde Ostbevern  
- Der Bürgermeister -  
Hauptamt

August 2007

Inhalt	Seite
<b>I. Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>II. Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>3</b>
1. Rechtliche Grundlagen	3
2. Geltungsbereich	5
3. Begriffsbestimmungen	5
4. Inhalt des Frauenförderplanes	5
<b>III. Situation von Frauen und Männer bei der Gemeinde Ostbevern sowie Bericht über die Personalentwicklung</b>	<b>6</b>
1. Gesamtzahl der Beschäftigten	6
2. Beschäftigungsbereiche	7
3. Art der Dienstverhältnisse	9
4. Laufbahn- und Vergütungsgruppen	10
5. Umfang der Beschäftigung	12
6. Altersstruktur	15
7. Beförderungen und Höhergruppierungen	16
8. Ausbildungen und Weiterbildungen	16
9. Fortbildungen	17
<b>IV. Prognose und Zielvorgaben</b>	<b>18</b>
<b>V. Maßnahmen zur Frauenförderung</b>	<b>20</b>
1. Sprache	21
2. Stellenausschreibung	21
3. Auswahlverfahren und Stellenbesetzung	21
4. Ausbildung	22
5. Fortbildung und Personalentwicklung	22
<b>VI. Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	<b>23</b>
1. Information	23
2. Arbeitszeit und Teilzeit	23
3. Beurlaubung und Wiedereingliederung	24
4. Neue Arbeitsformen	24
<b>VII. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten</b>	<b>25</b>
<b>VIII. Schlussbestimmungen</b>	<b>25</b>
1. Inkrafttreten	25
2. Geltungsdauer	25
3. Bekanntgabe	25
<b>IX. Anhang</b>	<b>26</b>
Tabellen- und Abbildungsnachweis	26

## **I. Vorwort**

Der Rat der Gemeinde Ostbevern hat in seiner Sitzung am 06. November 2001 den Frauenförderplan und in seiner Sitzung am 15. Juli 2004 die Fortschreibung des Frauenförderplanes der Gemeinde Ostbevern für die Jahre 2004 bis 2006 beschlossen.

Der Frauenförderplan hat das Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Gemeindeverwaltung Ostbevern durch Maßnahmen

- ♀ zur Förderung der Gleichstellung
- ♀ der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- ♀ zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

zu verwirklichen.

Die Gemeinde Ostbevern möchte zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen beitragen. Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die in allen Bereichen der Gemeinde Ostbevern wahrzunehmen ist.

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

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

Diese zweite Fortschreibung des Frauenförderplanes enthält somit neben einem Bericht über die derzeitige Situation von Frauen und Männern bei der Gemeinde Ostbevern, der Personalentwicklung und durchgeführter Maßnahmen in den vergangenen Jahren auch Prognosen und Zielvorgaben sowie Maßnahmen zur Frauenförderung sowie zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

## **II. Allgemeine Bestimmungen**

### **1. Rechtliche Grundlagen**

Das Verfassungsgebot des Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz lautet:

*"Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."*

Die Verwirklichung dieses Verfassungsgebotes der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist in Nordrhein-Westfalen seit 1984 eine gesetzlich festgeschriebene Aufgabe der Gemeinden. Die Gemeindeordnung NW bringt dies in § 5 zum Ausdruck und verpflichtet Gemeinden und Städte mit mehr als 10.000 Einwohner zur Bestellung einer hauptamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten.

Die Gemeinde Ostbevern ist dieser Verpflichtung erstmalig zum 1. März 2001 mit der Einstellung einer Gleichstellungsbeauftragten gefolgt. Nach dem Ausscheiden der bisherigen Stelleninhaberin zum 31. Dezember 2006 wurde die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten zum 1. April 2007 neu besetzt.

Der Landtag Nordrhein-Westfalen hat im November 1999 das Landesgleichstellungsgesetz verabschiedet, um den verfassungsrechtlichen Auftrag der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft und insbesondere im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen weiter zu verwirklichen. Mit dem Gesetz werden zum Teil bereits bestehende Regelungen, die verstreut im Frauenförderungsgesetz von 1989 und im 1993 novellierten Frauenförderungskonzept aus dem Jahre 1985 verankert waren, zusammengefasst, verstärkt oder von neuem gesetzlich verankert. Zum Teil werden aber auch neue Regelungen getroffen.

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

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

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

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

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

## **2. Geltungsbereich**

Der Frauenförderplan gilt für alle Dienststellen und Einrichtungen der Gemeinde Ostbevern sowie für die Gemeindewerke Ostbevern.

Die Gemeinde Ostbevern setzt sich bei den Betrieben und Gesellschaften, an denen sie beteiligt ist, dafür ein, dass die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes beachtet werden.

## **3. Begriffsbestimmungen**

Beschäftigte im Sinne dieses Frauenförderplanes sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen. Kommunale Wahlbeamte und Zivildienstleistende sind keine Beschäftigte im Sinne dieses Frauenförderplanes.

Am 01. Oktober 2005 ist der neue Tarifvertrag für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (TVöD) in Kraft getreten. Wesentliche Neuerung sind die Vereinheitlichung des Tarifwerkes für Angestellte und Arbeiter sowie die Abkehr von der dienstalters- und familienbezogenen Bezahlung hin zu einer erfahrungs- und leistungsorientierten Vergütung.

Aus Gründen der Vergleichbarkeit der Daten mit den Vorjahren sind in dieser Fortschreibung die Angestellten und Arbeiter noch getrennt aufgeführt. In künftigen Fortschreibungen werden sie gemeinsam als Beschäftigte geführt.

Vollzeitbeschäftigte sind alle tariflich Beschäftigten, die eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von z. Zt. 38,5 Stunden (tarifliche Wochenarbeitsstundenzahl) leisten. Seit dem 01.01.2004 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten grundsätzlich 41 Stunden, mit Vollendung des 55. Lebensjahres 40 Stunden und mit Vollendung des 60. Lebensjahres oder bei einem Grad der Schwerbehinderung von mindestens 80 v. H. 39 Stunden.

Teilzeitbeschäftigte sind Bedienstete, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als die tarifliche oder gesetzlich festgelegte Wochenarbeitszeit beträgt.

## **4. Inhalt des Frauenförderplanes**

Das Landesgleichstellungsgesetz gibt konkrete Vorgaben zum Inhalt des Frauenförderplanes. Der Frauenförderplan soll Maßnahmen aufzeigen, die die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den Verwaltungen führen.

Zum Frauenförderplan gehören eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

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

Der Frauenförderplan soll auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung sowie der Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen enthalten.

Eingearbeitet in diese Fortschreibung des Frauenförderplan ist somit ein Bericht über die Personalentwicklung in den vergangenen Jahren.

### **III. Situation von Frauen und Männern bei der Gemeinde Ostbevern sowie Bericht über die Personalentwicklung**

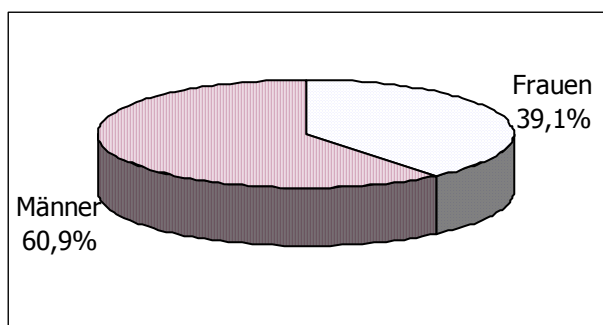
#### **1. Gesamtzahl der Beschäftigten**

Grundlage der Fortschreibung des Frauenförderplanes ist die nachfolgende Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur für die Gemeindeverwaltung Ostbevern mit Stand vom 1. Januar 2007.

Bei der Gemeinde Ostbevern waren zum 1. Januar 2007 insgesamt 64 Personen beschäftigt. Hinzu kommt eine Mitarbeiterin in Elternzeit und eine beurlaubte Beamtin.

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl lag am 1. Januar 2007 mit 25 Mitarbeiterinnen bei 39,1 %.

**Abb. 1 Beschäftigte nach Geschlecht**



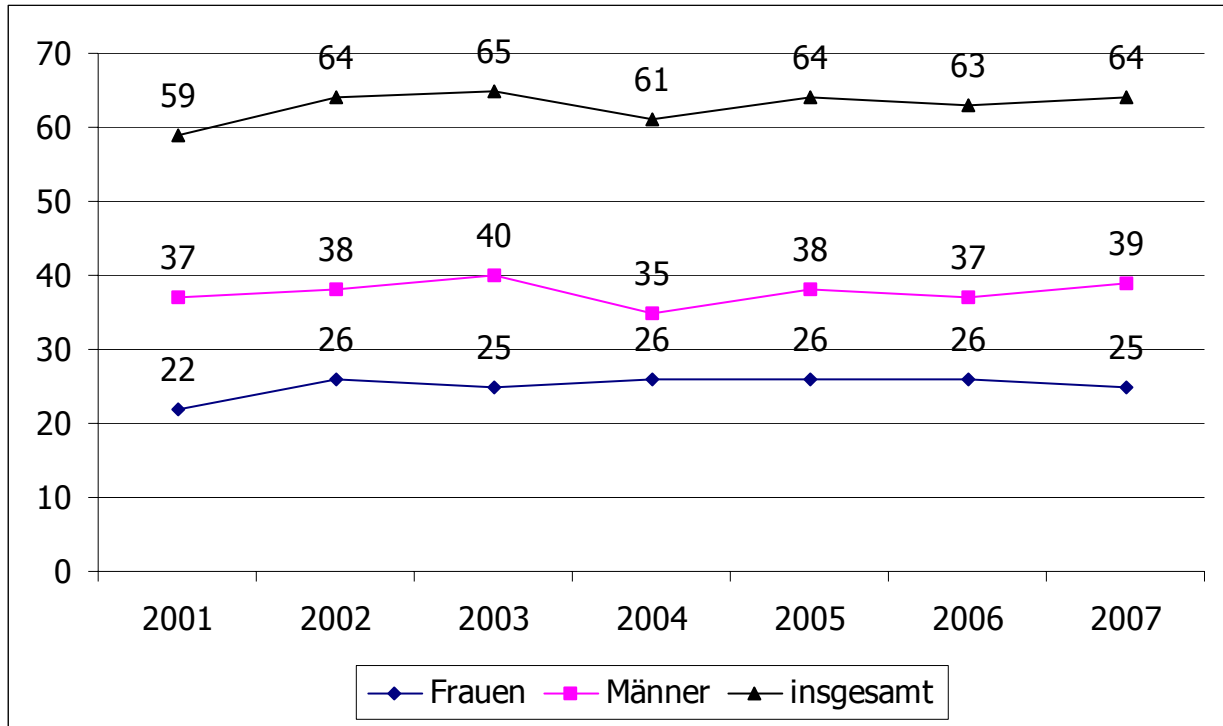
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	<b>64</b>
Frauen	25
Männer	39

Am 01.01.2001 waren 22 Frauen (Frauenanteil mithin 37,3 %) bei der Gemeinde Ostbevern beschäftigt. In dem Zeitraum von 2001 bis 2007 ist somit ein Anstieg des Frauenanteils um 1,8 Prozentpunkte auf 39,1 % festzustellen. Dies entspricht einer relativen Veränderung von + 13,6 %.

**Tab. 1 Entwicklung der Beschäftigten 2001 bis 2007**

	Beschäftigte 01.01.2001	Beschäftigte 01.01.2007	Veränderung in den Jahren 2001 – 2007	Veränderung in den Jahren 2001 – 2007 in %
Frauen	22	25	+ 3	+ 13,6 %
Männer	37	39	+ 2	+ 5,4 %
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>64</b>	<b>+ 5</b>	<b>+ 8,5 %</b>

**Abb. 2 Entwicklung der Beschäftigten 2001 bis 2007**



## 2. Beschäftigungsbereiche

**Tab. 2 Beschäftigungsbereiche, Umfang der Beschäftigung und Geschlecht**

	Beschäftigte insgesamt	davon		davon					
		Frauen	Männer	Vollzeit		Teilzeit		Ausbildung	
				Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Verwaltung	39	20	19	8	17	11	1	1	1
Schulen <sup>1)</sup>	6	3	3	0	3	3	0	0	0
Beverbad <sup>2)</sup>	4	1	3	1	2	0	1	0	0
Bauhof <sup>3)</sup>	10	1	9	0	7	1	2	0	0
Klärwerk <sup>4)</sup>	5	0	5	0	4	0	0	0	1
<b>Gesamt</b>	<b>64</b>	<b>25</b>	<b>39</b>	<b>9</b>	<b>33</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Gesamt in %</b>	<b>100%</b>	<b>39,1%</b>	<b>60,9%</b>	<b>14,1%</b>	<b>51,6%</b>	<b>23,4%</b>	<b>6,3%</b>	<b>1,6%</b>	<b>3,1%</b>

1) Sekretärinnen und Hausmeister

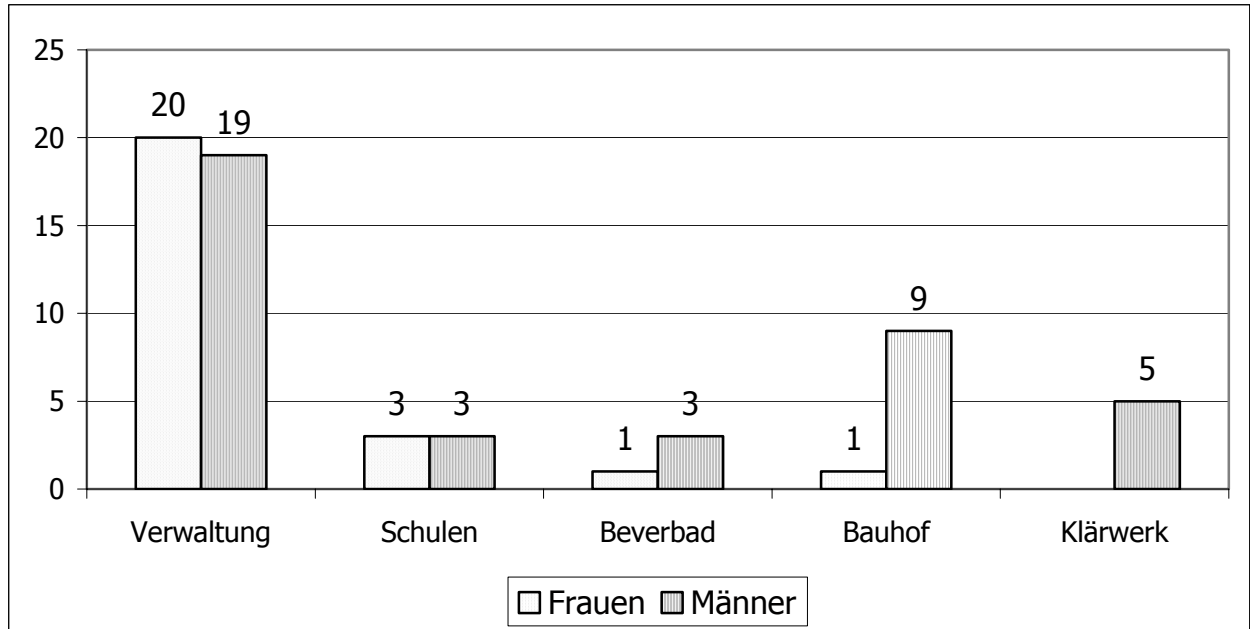
2) Der Eigenbetrieb BEVERBAD ist seit dem 01.01.2002 in die „Bäder- und Beteiligungsgesellschaft mbH“ überführt; die Bediensteten werden weiterhin im Frauenförderplan geführt.

3) inkl. Gebäudeaufsicht und -reinigung

4) inkl. einem Klärwärter in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

Während im Bereich der Verwaltung der Frauenanteil höher ist, sind im technischen Bereich (Bauhof und Klärwerk) nahezu ausschließlich Männer beschäftigt. Insbesondere in diesen Bereichen ist die Entwicklung der Frauenquote kaum beeinflussbar, da auf dem Arbeitsmarkt nur wenige Frauen für diese Berufsgruppen zur Verfügung stehen.

**Abb. 3 Beschäftigungsbereiche und Geschlecht**



In dem Zeitraum von 2001 bis 2007 sind im Verwaltungsbereich insgesamt 4 Frauen (Gleichstellungsbeauftragte, Wohngeld, Zentrale, Vertretung Gebäudereinigung) zusätzlich eingestellt worden. Die Tatsache, dass in der nachfolgenden Abbildung lediglich 3 Frauen zusätzlich ausgewiesen sind, liegt an der stichtagsbezogenen Auswertung; die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten war am 01.01.2007 nicht besetzt.

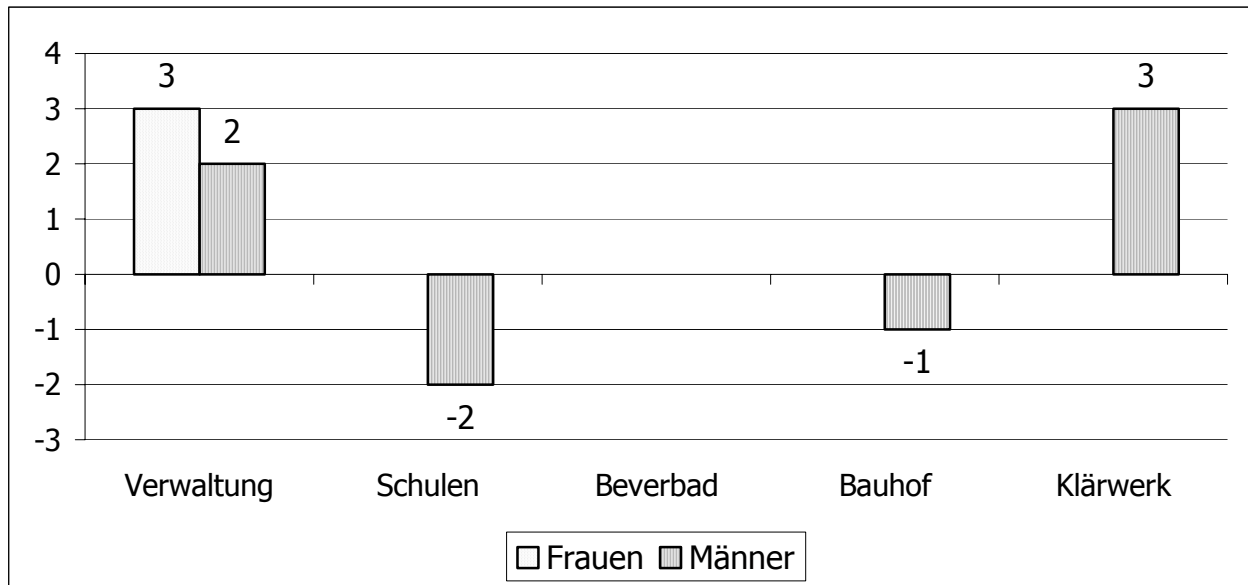
Im Bereich des Klärwerkes ist es durch die zusätzliche Kanalnetzüberwachung zu einer Neueinstellung gekommen. Die Stelle eines in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindlichen Klärwärters wurde darüber hinaus ebenso besetzt wie eine Ausbildungsstelle.

Der Rückgang im Bereich der Schule ist auf nicht mehr durchzuführende Fahrten für Förderschüler zurückzuführen.

Im Bereich des Bauhofes ist eine nicht mehr besetzte Stelle auf den Ablauf eines zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisses zurückzuführen.



**Abb. 4 Entwicklung in den Beschäftigungsbereichen 2001 - 2007**



### 3. Art der Dienstverhältnisse

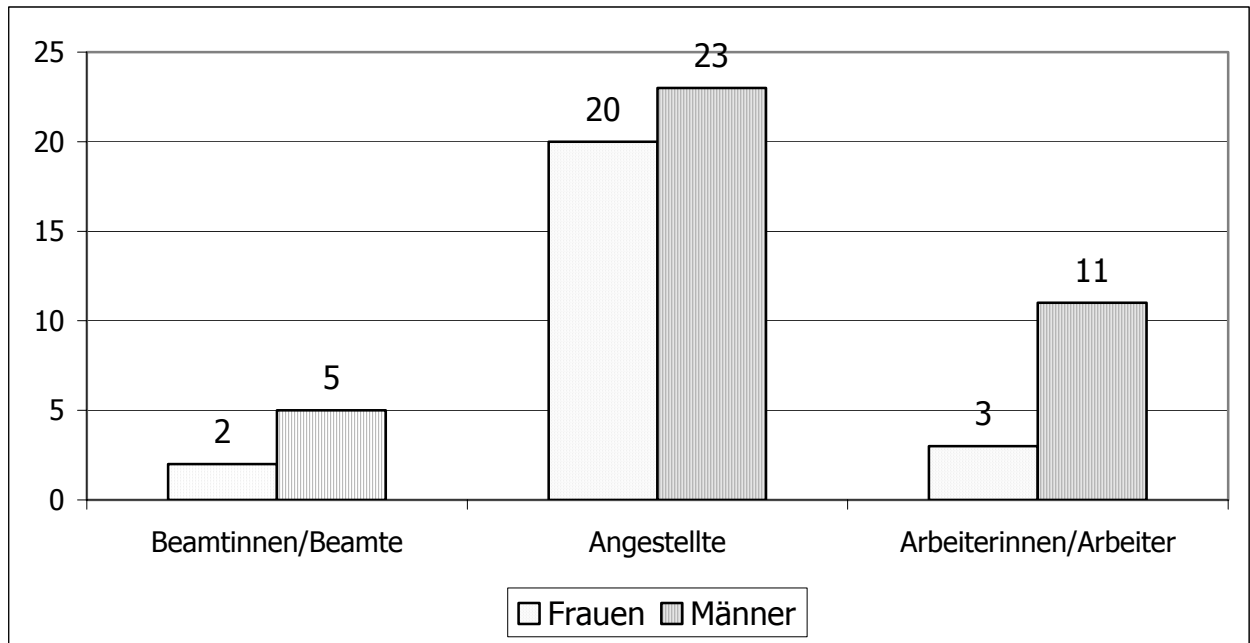
**Tab. 3 Art des Dienstverhältnisses, Umfang der Beschäftigung und Geschlecht**

	Beschäftigte insgesamt	davon		davon				Ausbildung	
		Frauen	Männer	Vollzeit		Teilzeit		Frauen	Männer
				Frauen	Männer	Frauen	Männer		
Beamtinnen/Beamte	7	2	5	2	4	0	0	0	1
Angestellte	43	20	23	6	20	13	2	1	1
ArbeiterInnen	14	3	11	1	9	2	2	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>64</b>	<b>25</b>	<b>39</b>	<b>9</b>	<b>33</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Gesamt in %</b>	<b>100%</b>	<b>39,1%</b>	<b>60,9%</b>	<b>14,1%</b>	<b>51,6%</b>	<b>23,4%</b>	<b>6,3%</b>	<b>1,6%</b>	<b>3,1%</b>

Am 1.1.2007 waren von den insgesamt 64 Beschäftigten 7 im Beamtenverhältnis, 43 im Angestelltenverhältnis und 14 im Arbeiterbereich tätig. Der Frauenanteil im Beamtenbereich betrug 29 %, im Angestelltenbereich fast 47 % und im Arbeiterbereich 21 %.

In dem Zeitraum von Anfang 2001 bis Ende 2006 sind zwei weibliche Angestellte (Wohn-geld, Zentrale) sowie eine Arbeiterin (Gebäudereinigung Rathaus) neu eingestellt worden. Hinzu kommen zwei Klärwärter.

**Abb. 5 Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht**



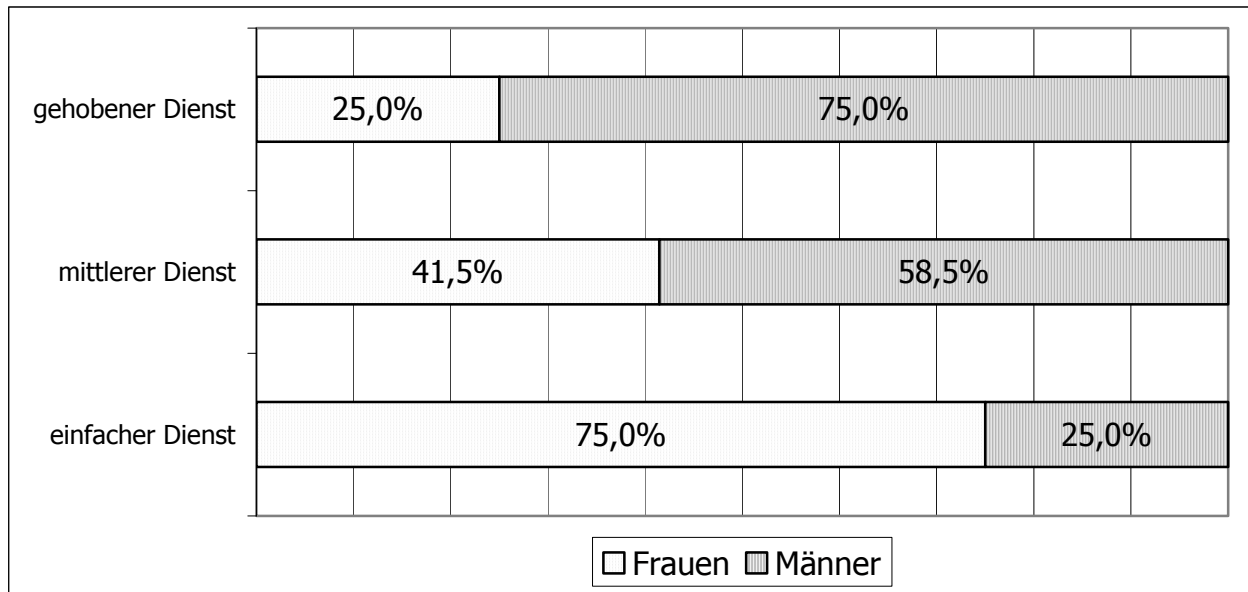
#### 4. Laufbahn- und Vergütungsgruppen

**Tab. 4 Laufbahngruppen und Geschlecht (ohne Auszubildende)**

	Beschäftigte insgesamt	davon			
		Frauen		Männer	
		absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %
Gehobener Dienst	16	4	25,0 %	12	75,0 %
Mittlerer Dienst	41	17	41,5 %	24	58,5 %
Einfacher Dienst	4	3	75,0 %	1	25,0 %
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>24</b>	<b>39,3 %</b>	<b>37</b>	<b>60,7 %</b>

Aus dieser differenzierten Aufstellung ist ersichtlich, dass im gehobenen Dienst die Frauen mit 25 % unterrepräsentiert sind. Im Bereich des mittleren Dienstes ist ein Frauenanteil von 41 % erreicht. Im Bereich des einfachen Dienstes (Gebäudeaufsicht und -reinigung) überwiegt der Anteil der Frauen.

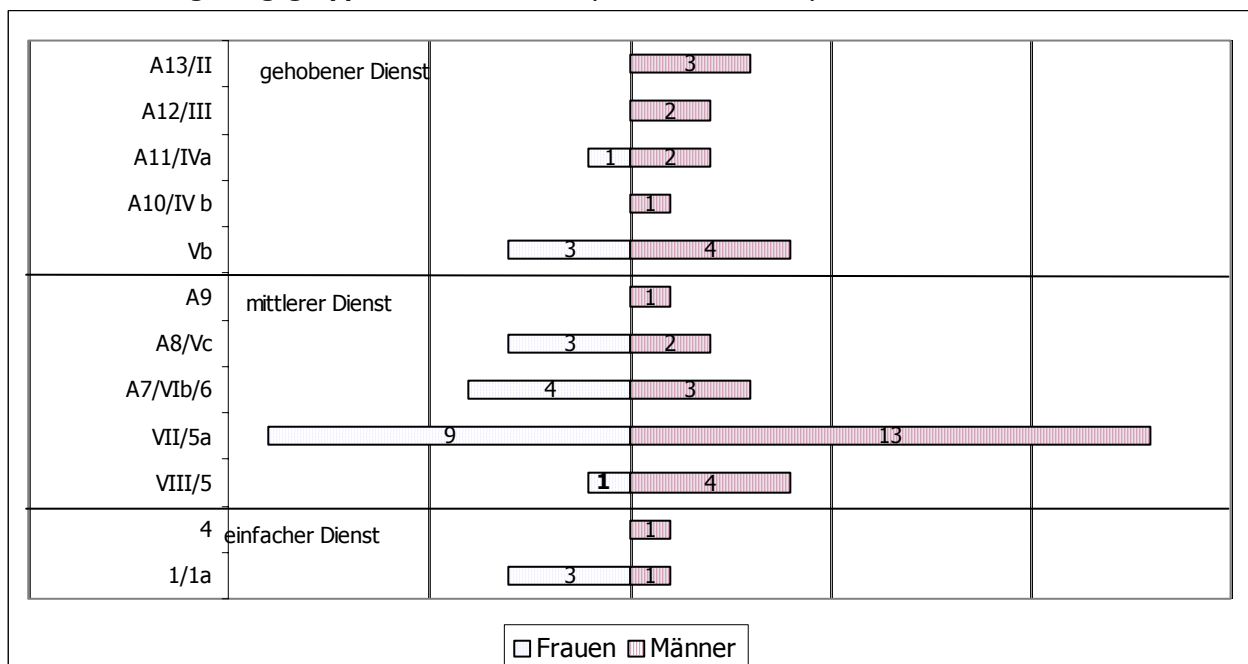
**Abb. 6 Laufbahngruppen und Geschlecht** (ohne Auszubildende)



Aufgrund der Tatsache, dass zu dem Stichtag 01.01.2007 bei der Gemeinde Ostbevern die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten nicht besetzt war, ist die Quote im Bereich des gehobenen Dienstes gegenüber dem Vorjahr entsprechend gesunken. Mit der Einstellung der neuen Gleichstellungsbeauftragten zum 01.04.2007 liegt diese Quote wieder bei ca. 30 %.

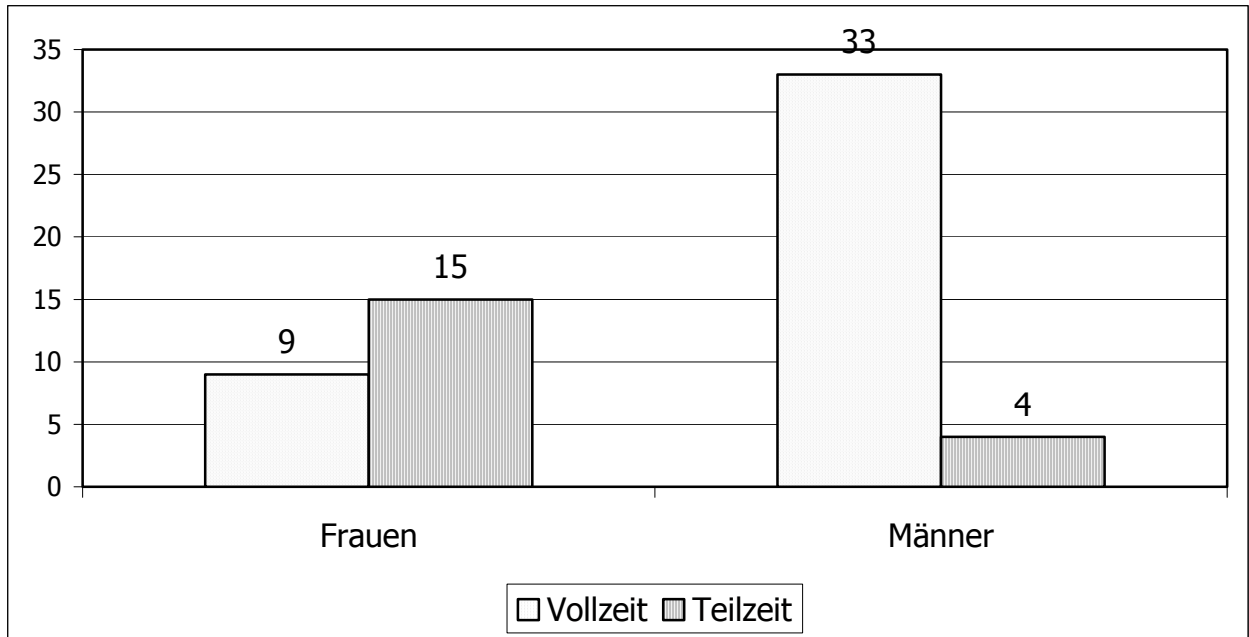
Der Anteil der Frauen im mittleren Dienst ist gegenüber dem 01.01.2001 nahezu konstant geblieben und im einfachen Dienst auf 75 Prozent gestiegen ist. Absolut gesehen handelt es sich im einfachen Dienst um eine weibliche Neueinstellung (Gebäudereinigung Rathaus), während die Anzahl der männlichen Mitarbeiter um drei (Fahrer Sonderschüler, Zeitvertrag Bauhof) gesunken ist.

**Abb. 7 Vergütungsgruppen und Geschlecht** (ohne Auszubildende)



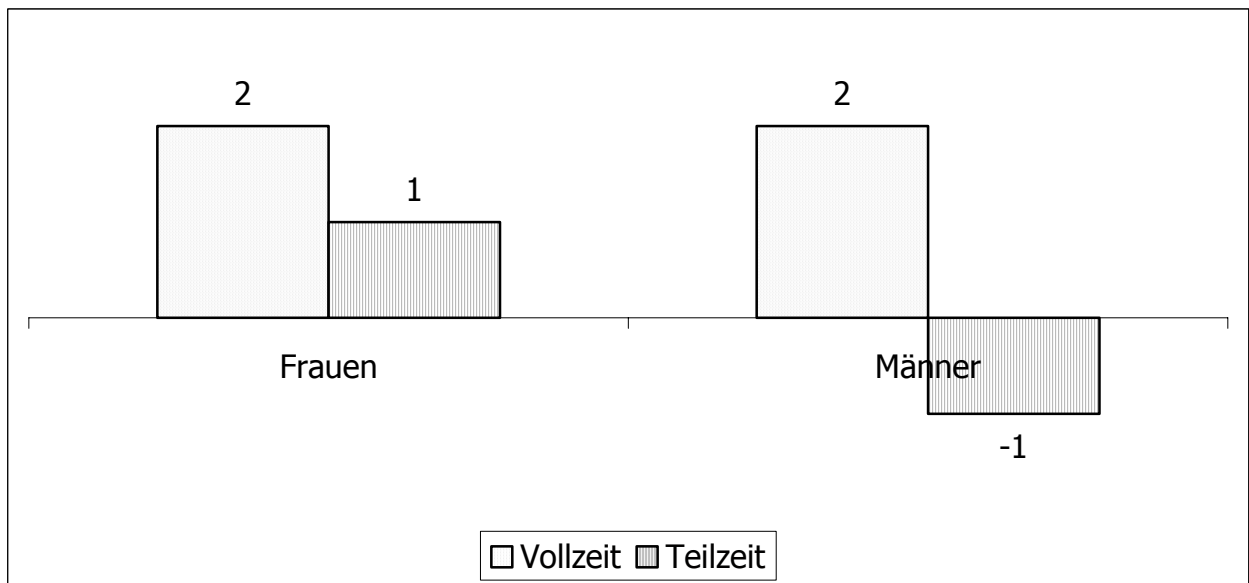
## 5. Umfang der Beschäftigung

**Abb. 8** Umfang der Beschäftigung und Geschlecht (ohne Auszubildende)



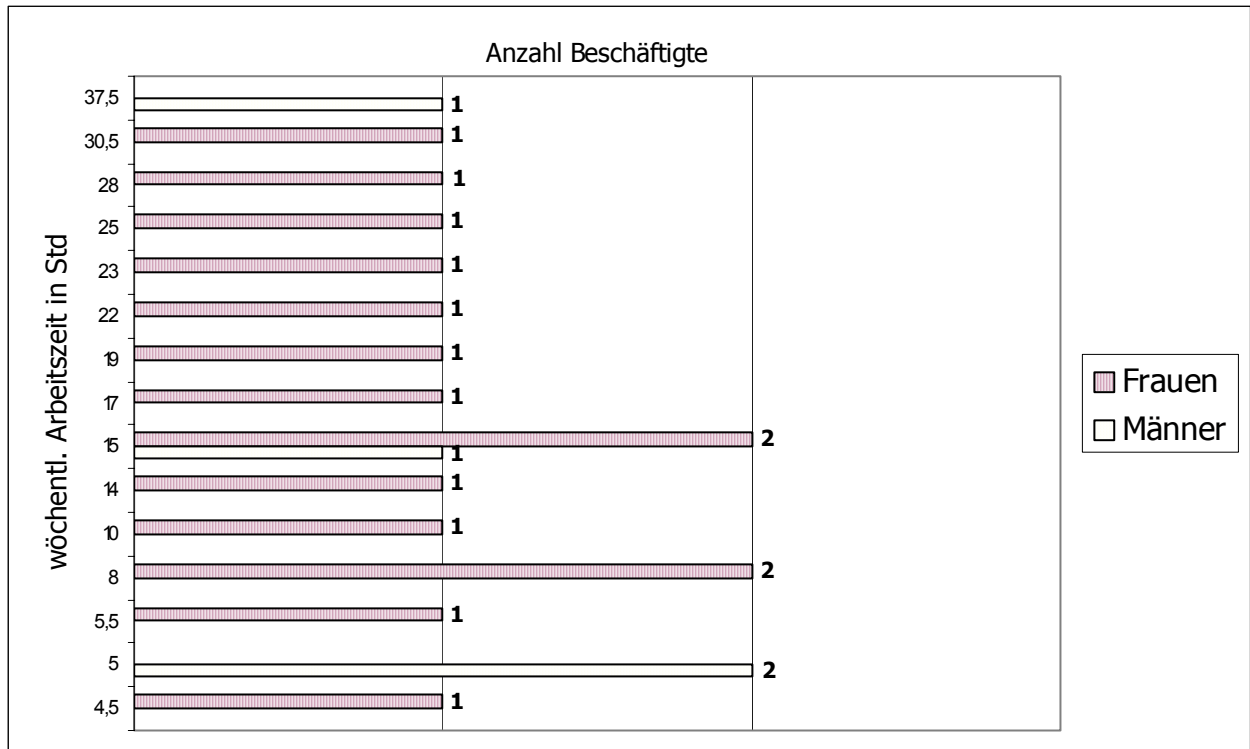
Im Berichtszeitraum hat sich die Anzahl der vollbeschäftigten Frauen um zwei Mitarbeiterinnen und der vollbeschäftigten Männer um zwei Mitarbeiter erhöht. Hinzu kommt ein weiteres Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit einer weiblichen Mitarbeitern, während im Vergleich zu 2001 die Anzahl der mit männlichen Mitarbeitern geschlossenen Teilzeitverträge gesunken ist.

**Abb. 9** Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung 2001 - 2007 (ohne Auszubildende)



Die Teilzeitbeschäftigung bei der Gemeinde Ostbevern ist auf vielfältige Weise ausgestaltet. Den Wünschen der Frauen und Männer hinsichtlich der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit wird weitestgehend entsprochen. Jede Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist möglich, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde eine individuelle Reduzierung vereinbart, die auf die familiäre und dienstliche Situation abgestimmt ist. So gibt es Regelungen, die eine wöchentliche Arbeitszeit von 4,5 Stunden bis hin zu 37,5 Stunden beinhalten.

**Abb. 10 Umfang der Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht** (ohne Auszubildende)



Die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage ist ebenfalls vielfältig ausgeprägt. Je nach familiärer und dienstlicher Situation arbeiten einige Beschäftigte vormittags, an zwei bzw. drei Wochentagen, einmal wöchentlich oder als Urlaubsvertretung.

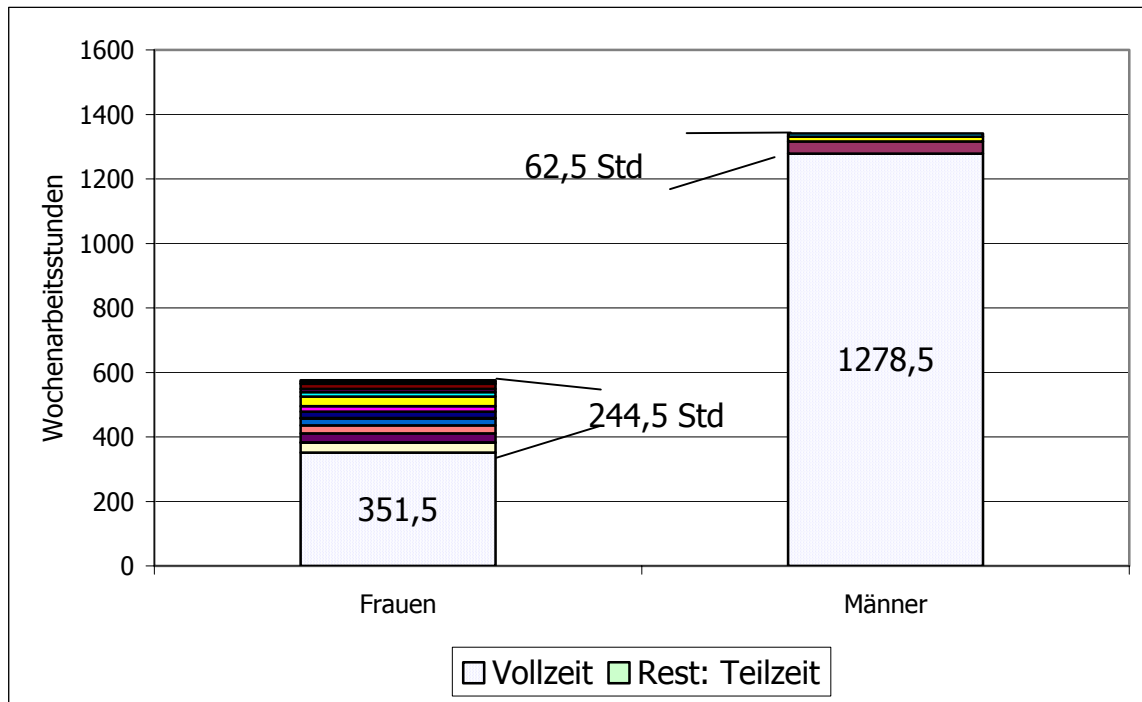
Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl lag am 1. Januar 2007 mit 24 Mitarbeiterinnen (ohne Auszubildende) bei ca. 40 %.

Betrachtet man jedoch die nachfolgende Tabelle und Abbildung, so wird deutlich, dass aufgrund der bei Frauen häufig nachgefragten Teilzeitbeschäftigung und der damit verbundenen Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit der Frauenanteil an der **Gesamt-arbeitszeit** bei lediglich **30,4 %** liegt.

**Tab. 5 durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit und Geschlecht (ohne Auszubildende)**

	insgesamt	davon			
		Frauen		Männer	
		absolut	Arbeitszeit	absolut	Arbeitszeit
Vollzeit (i.d.R. 38,5 Std.)	1.630,0 Std.	9	351,5 Std.	33	1.278,5 Std.
Teilzeit (individuell)	307,0 Std.	17	244,5 Std.	4	62,5 Std.
<b>Gesamt</b>	<b>1.937,0 Std.</b>	<b>24</b>	<b>596,0 Std.</b>	<b>37</b>	<b>1.341,0 Std.</b>
<b>Gesamt in %</b>		<b>39,3 %</b>	<b>30,8 %</b>	<b>60,7 %</b>	<b>69,2 %</b>

**Abb. 11 durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit und Geschlecht (ohne Auszubildende)**



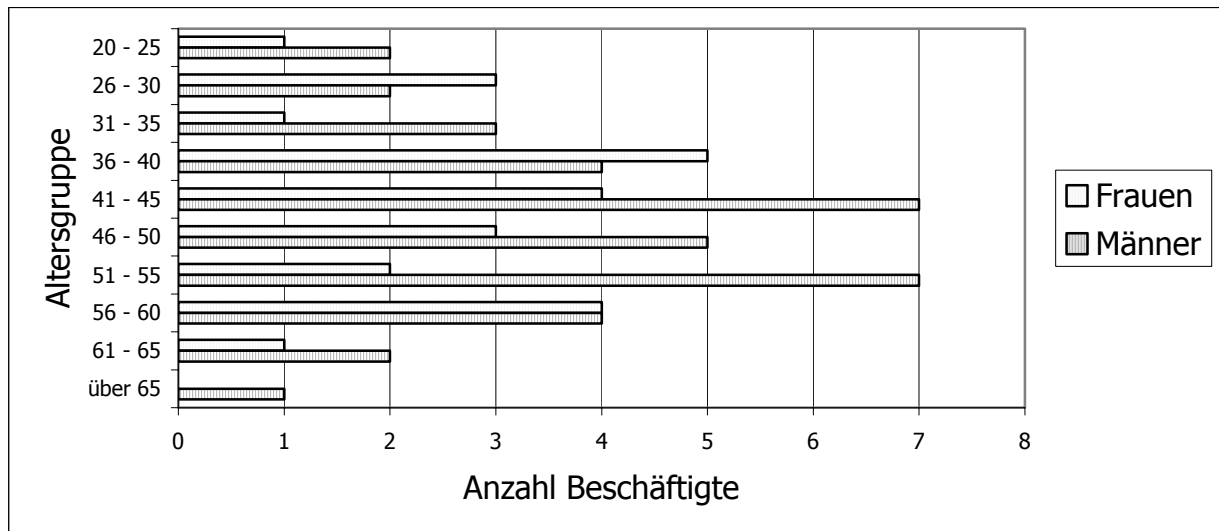
## 6. Altersstruktur

Tab. 6 Alter und Geschlecht (ohne Auszubildende)

Altersgruppe	insgesamt		davon			
			Frauen		Männer	
	absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %
20 – 25 Jahre	3	4,9 %	1	33,3 %	2	66,7 %
26 – 30 Jahre	5	8,2 %	3	60,0 %	2	40,0 %
31 – 35 Jahre	4	6,6 %	1	25,0 %	3	75,0 %
36 – 40 Jahre	9	14,8 %	5	55,6 %	4	44,4 %
41 – 45 Jahre	11	18,0 %	4	36,4 %	7	63,6 %
46 – 50 Jahre	8	13,1 %	3	37,5 %	5	62,5 %
51 – 55 Jahre	9	14,8 %	2	22,2 %	7	77,8 %
56 – 60 Jahre	8	13,1 %	4	50,0 %	4	50,0 %
61 – 65 Jahre	3	4,9 %	1	33,3%	2	66,7 %
über 65 Jahre	1	1,6 %	0	0,0 %	1	100,0 %
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>100,0 %</b>	<b>24</b>	<b>39,3 %</b>	<b>37</b>	<b>60,7 %</b>

Die Auswertung der Altersstruktur ergibt, dass ca. 20 % der Beschäftigten der Gemeinde Ostbevern zwischen 20 und 35 Jahre jung sind, ca. 45 % in einem Alter von 36 bis 50 Jahren sind und lediglich 4 Bedienstete über 60 Jahre alt sind. Hierbei ist zu erwähnen, dass der Bedienstete über 65 Jahre einer Teilzeitbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 5 Stunden nachgeht.

Abb. 12 Alter und Geschlecht (ohne Auszubildende)



## 7. Beförderungen und Höhergruppierungen

Die folgende Tabelle gibt Aufschluss über die Geschlechtsverteilung bei Beförderungen und Höhergruppierungen.

In den Jahren 2001 – 2006 wurden insgesamt 8 Mitarbeiterinnen und 7 Mitarbeiter befördert bzw. höhergruppiert. Bei diesem Frauenanteil von 53 % - bei einem Gesamtfrauenanteil in der Gemeinde von 41 % - ist festzustellen, dass die angestrebte Quote überschritten werden konnte.

**Tab. 7 Beförderungen und Höhergruppierungen nach Dienstverhältnissen 2001 bis 2007**

	Beförderungen/ Höhergruppierungen insgesamt	davon		Anteil in %		Frauenanteil am 01.01.2007
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Beamtinnen/Beamte	<b>4</b>	1	3	25 %	75 %	33 %
Angestellte	<b>10</b>	7	3	70 %	30 %	48 %
ArbeiterInnen	<b>1</b>	0	1	0 %	100 %	21 %
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>53 %</b>	<b>47 %</b>	<b>41 %</b>

## 8. Ausbildungen und Weiterbildungen

In den Jahren 2000 bis 2003 hat ein Auszubildender bei der Gemeinde Ostbevern eine Ausbildung als Informatikkaufmann erfolgreich absolviert. Nach Beendigung der Ausbildung hat der Mitarbeiter noch 3 Monate bei der Gemeinde gearbeitet und dann ein Studium als Informatiker begonnen.

In den Jahren 2003 bis 2006 bildete die Gemeinde Ostbevern eine Mitarbeiterin im Rahmen des sog. „Coesfelder Modells“ aus. Die Ausbildung, die auch einen betriebswirtschaftlichen Teil beinhaltet, wurde in Kooperation mit den Stadtwerken Telgte durchgeführt. Die Mitarbeiterin wurde nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung von den Stadtwerken Telgte übernommen.

Im August 2005 hat eine Mitarbeiterin die Ausbildung zur Bürokauffrau begonnen und seit August 2006 absolviert ein Mitarbeiter die Beamtenausbildung im Bereich des mittleren nichttechnischen Dienstes.

In den Jahren 2001 und 2006 haben zwei Mitarbeiterinnen – nach 2 ½-jähriger Fortbildung – erfolgreich die Angestelltenprüfung II abgelegt und im Jahr 2005 hat eine Mitarbeiterin erfolgreich den Angestelltenlehrgang I besucht. Seit Ende 2006 besucht sie nun den Angestelltenlehrgang II.



## 9. Fortbildungen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Ostbevern haben in den Jahren 2001 bis 2006 an insgesamt 584 Tagen Fortbildungsveranstaltungen besucht. Der Schwerpunkt der Fortbildungsveranstaltungen lag in der Vermittlung von zusätzlichem Fachwissen in den unterschiedlichsten Fachgebieten.

**Tab. 8 Fortbildungen nach Beschäftigungsbereichen 2001 bis 2007**

	Fortbildungen Insgesamt	davon		Anteil in %		Frauenanteil am 01.01.2007
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
<b>Verwaltung</b>	<b>523</b>	224	299	43 %	57 %	54 %
<b>Schulen</b>	<b>18</b>	6	12	33 %	67 %	50 %
<b>Beverbad</b>	<b>8</b>	3	5	38 %	62 %	25 %
<b>Bauhof</b>	<b>32</b>	0	32	0 %	100 %	10 %
<b>Klärwerk</b>	<b>3</b>	0	3	0 %	100 %	0 %
<b>Gesamt</b>	<b>584</b>	<b>233</b>	<b>351</b>	<b>40 %</b>	<b>60 %</b>	<b>41 %</b>

**Tab. 9 Fortbildungen nach Umfang der Beschäftigung 2001 bis 2007**

	Fortbildungen insgesamt	davon		Anteil in %		Frauenanteil am 01.01.2007
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
<b>Vollzeit</b>	<b>436</b>	98	338	22 %	78 %	21 %
<b>Teilzeit</b>	<b>148</b>	135	13	91 %	9 %	80 %
<b>Gesamt</b>	<b>584</b>	<b>223</b>	<b>351</b>	<b>40 %</b>	<b>60 %</b>	<b>41 %</b>

Die Analyse dieser vorstehenden Tabellen zeigt, dass Frauen insgesamt im Verhältnis ihres Anteils an der Gesamtbelegschaft Fortbildungsveranstaltungen besucht haben.

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

Besonders zu erwähnen sind die von der Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit einer örtlichen Kommunikationstrainerin durchgeführten Seminare speziell für Frauen und Männer, an denen an 2 Seminartagen 21 Mitarbeiterinnen und an einem Seminartag 11 Mitarbeiter im Bereich Kommunikation und Gesprächsführung fortgebildet wurden.

Insgesamt wurde im Jahr 2006 ein Betrag in Höhe von über 20.000 € für Fortbildungsmaßnahmen verausgabt. Der Schwerpunkt der Fortbildung lag in diesem Jahr im Bereich des Neuen Kommunalen Finanzmanagement.

## IV. Prognose und Zielvorgaben

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

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

Aufgrund der zahlreichen Schutzvorschriften im Angestellten- und Beamtenbereich ist eine langfristige Personalplanung sehr erschwert. Für die Personalplanung und die Frauenförderung können dabei nur die feststehenden Daten, die sich aus der Altersfluktuation ergeben, zugrunde gelegt werden. Auf darüber hinaus gehende Veränderungen durch Elternzeit, Beurlaubungen, Entlassungen oder Kündigungen, Auflösung von Arbeitsverträgen, Altersteilzeit, interne Umsetzungen usw. muss die Verwaltung zeitnah unter Berücksichtigung der Frauenförderung reagieren.

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

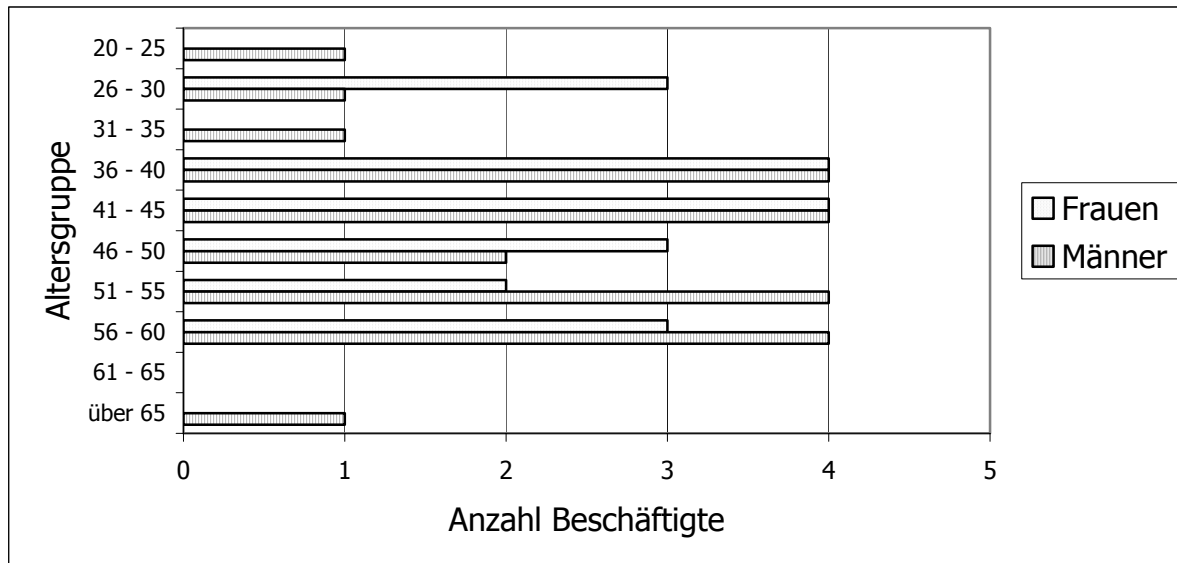
**Abb. 13** Altersstruktur der Beamtinnen und Beamten (ohne Auszubildende)



Im Jahre 2001 hat ein Beamter auf eigenen Wunsch die Gemeindeverwaltung verlassen. Für ihn wurde eine Mitarbeiterin im Angestelltenverhältnis eingestellt. Im Jahr 2006 wurde eine Beamtin im Steueramt eingestellt. Die bisherige angestellte Stelleninhaberin hat einen im Zuge der Einführung des Neuen Kommunalen Finanzwesens eingerichteten Arbeitsplatz erhalten.

Für den Bereich der Beamtinnen und Beamten ist – wie bereits in der Fortschreibung 2004 - festzustellen, dass in den nächsten 10 bis 15 Jahren keine altersbedingten Veränderungen prognostiziert werden können.

**Abb. 14** Altersstruktur der Angestellten (ohne Auszubildende)

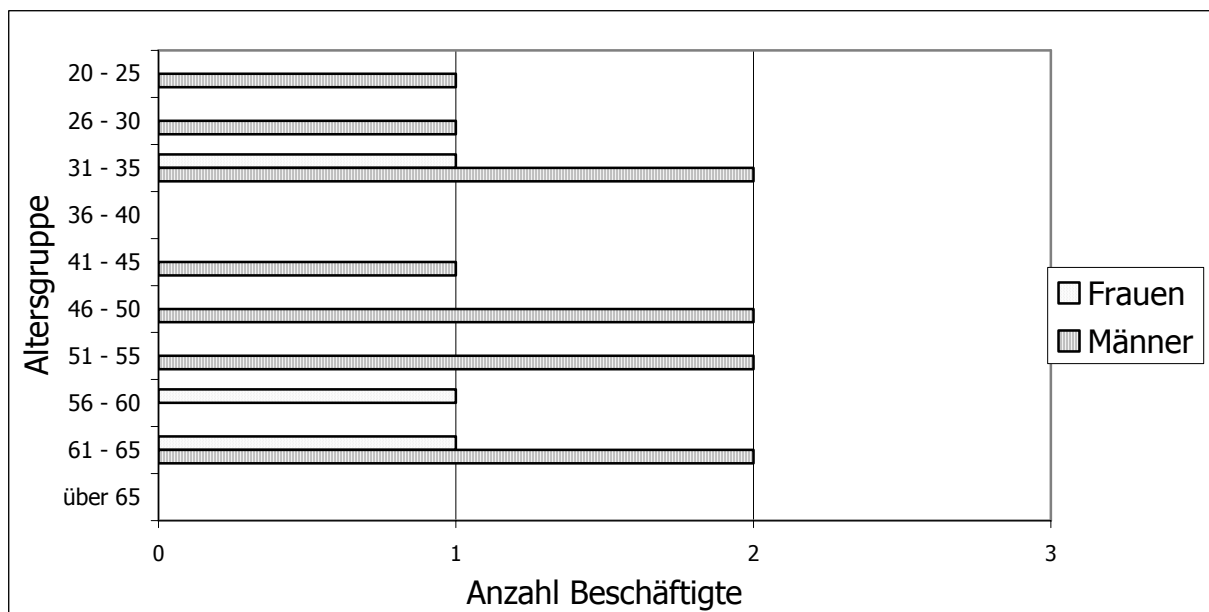


Für den Bereich der Angestellten ist festzuhalten, dass in nahezu allen Altersgruppen eine ausgeglichene Anzahl von weiblichen und männlichen Bediensteten tätig ist.

In der Altersgruppe von 56 bis 60 Jahren sind 4 Angestellte mit Vollzeit beschäftigt. Die in dieser Altersgruppe beschäftigten drei Mitarbeiterinnen gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Einer Angestellten wurde Altersteilzeit genehmigt. Ihre Freistellungsphase beginnt Mitte 2009.

Der Bedienstete über 65 Jahre geht einer Teilzeitbeschäftigung (5 Std./wöchentlich) nach.

**Abb. 15** Altersstruktur der Arbeiterinnen und Arbeiter (ohne Auszubildende)



Für den Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter ist festzuhalten, dass hier nahezu ausschließlich Männer beschäftigt sind. Lediglich für den Bereich der Gebäudereinigung sind

3 Frauen eingestellt. Eine dieser Reinigungskräfte wird voraussichtlich in 3 Jahren in den Ruhestand gehen.

Die Stelle eines in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindlichen Klärwärters wurde – nach Durchführung eines Bewerbungsverfahrens – in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat mit einem männlichen Kollegen neu besetzt.

Der weitere Bedienstete zwischen 61 und 65 Jahren geht einer Teilzeitbeschäftigung (5 Std./wöchentlich) nach.

Insgesamt ist festzuhalten, dass Frauen insbesondere im Bereich des gehobenen Dienstes unterrepräsentiert sind. In diesem Bereich können jedoch für den Zeitraum dieses Frauenförderplanes keine Veränderungen prognostiziert werden.

Sollten sich im Laufe des Geltungszeitraumes Personalveränderungen ergeben, so wird insbesondere in den unterrepräsentierten Bereichen zu prüfen sein, ob eine entsprechende Frauenförderung möglich ist.

Für Höhergruppierungen sind die Bestimmungen des Arbeits- und Tarifrechts bindend. Für alle Angestellten -und Arbeiterstellen der Gemeinde Ostbevern gibt es Stellenplatzbewertungen, die die Eingruppierungen und mögliche Höhergruppierungen nach Bewährung festlegen. Nach dem neuen TVöD ist der Aufstieg in höhere Entgeltgruppen funktionsabhängig, da Bewährungszeit und Tätigkeitsaufstiege entfallen.

Die Voraussetzung für Beförderungen nach dem Beamtenrecht können jeweils nur im Einzelfall entsprechend der persönlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen, die der einzelne Bedienstete erfüllen muss, sowie der Stellenobergrenzenverordnung betrachtet und beurteilt werden.

## **V. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist - wie die Bestandserhebung und der Entwicklungsbericht zeigt - auch bei den Beschäftigten der Gemeinde Ostbevern noch nicht vollständig verwirklicht, da sich über viele Jahre hinweg Strukturen entwickelt haben, die sich nicht kurzfristig verändern lassen.

Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl liegt bei der Gemeinde Ostbevern bei 40,6 %. Bei der Gemeinde Ostbevern ist im Wesentlichen der allgemeine Trend zu erkennen, wonach die Frauen aufgrund von Elternzeit und Kindererziehungszeiten aus dem Beruf ausscheiden oder aus diesem Grunde einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Bei den nachfolgenden konkreten Maßnahmen stehen die Bemühungen der Gemeinde Ostbevern im Vordergrund, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern:

## **1. Sprache**

Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

## **2. Stellenausschreibung**

Ziel der Stellenausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer zu besetzenden Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können. Das mit der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmte Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben.

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

Interne wie externe Stellenausschreibungen sind grundsätzlich geschlechtsneutral zu formulieren, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Im Ausschreibungstext ist auf die bevorzugte Einstellung von Frauen durch folgenden Zusatz hinzuweisen:

*"Die Gemeinde Ostbevern fördert Frauen nach dem Landesgleichstellungsgesetz und fordert deshalb entsprechend qualifizierte Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf."*

Soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, sind Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

## **3. Auswahlverfahren und Stellenbesetzung**

Bei Vorliegen der entsprechenden Qualifikationen werden Bewerberinnen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Bewerbungen zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist neben der fachlichen und persönlichen Qualifikation zu berücksichtigen, dass geleistete Arbeit in Familie und/oder Ehrenamt qualifizierend für die ausgeschriebene Stelle sein kann.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden alle Bewerberinnen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, in das engere Auswahlverfahren einbezogen. Ist dies wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, gilt Satz 1 mit der Maßgabe,

dass mindestens die Hälfte der zum Vorstellungsgespräch Geladenen Frauen sein müssen.

Das Auswahlgremium soll zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

Im Rahmen von Vorstellungsgesprächen sind Fragen nach Kinderwünschen, Schwangerschaft sowie der Betreuung der Kinder neben der Berufstätigkeit unzulässig.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe (z. B. Schwerbehinderung, schwerwiegende soziale Gründe) überwiegen.

#### **4. Ausbildung**

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen.

In Ausbildungsberufen, in denen der Frauenanteil unter 50 % liegt, sind bei gleicher Qualifikation und Eignung bevorzugt Frauen einzustellen, soweit keine gesetzliche oder zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

In Ausbildungsberufen, in denen Frauen gar nicht vertreten oder der Anteil unter 20 % liegt, wird in der Ausschreibung mit dem Ziel geworben, den Frauenanteil zu erhöhen.

Auszubildende werden während ihrer Ausbildung von der Gleichstellungsbeauftragten mit den Aufgaben der Gleichstellungsstelle vertraut gemacht.

#### **5. Fortbildung und Personalentwicklung**

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

Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wie Vollzeitbeschäftigten zu ermöglichen. Beurlaubten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, soweit die Fortbildung zeitnah zur Wiederaufnahme der entsprechenden Tätigkeit erfolgt und die Beschäftigten auf die Wiedereingliederung in den Beruf vorbereitet.

Frauen sind mindestens entsprechend ihrem Anteil an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zuzulassen.

Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so werden diese von der Gemeinde Ostbevern übernommen.

Mit den Teilzeitbeschäftigten werden in regelmäßigen Abständen Gespräche im Hinblick auf ihre persönliche und berufliche Entwicklung geführt.

## **VI. Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Gemeinde Ostbevern ist bestrebt, ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben auch künftig mit folgenden Maßnahmen zu erleichtern:

### **1. Information**

Alle Bediensteten werden über das Personalamt über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z. B. bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die sich daraus ergebenden persönlichen und finanziellen Konsequenzen informiert.

### **2. Arbeitszeit und Teilzeit**

Soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine/n pflegebedürftige/n Angehörige/n betreuen oder pflegen, im Rahmen der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen Arbeitszeiten zu ermöglichen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen ist nach Möglichkeit zu entsprechen, sofern keine gesetzlichen Vorschriften oder zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Die Teilzeit ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf das weitere berufliche Fortkommen auswirken. Dem Wunsch nach Rückkehr zu einer Vollbeschäftigung ist nach Möglichkeit zu entsprechen.

Durch das Altersteilzeitgesetz bzw. § 78 d des Landesbeamtengesetzes ist für Arbeitnehmer/innen und Beamtinnen und Beamte ab dem 55. Lebensjahr eine neue Möglichkeit für den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand geschaffen worden. Die Altersteilzeit kann im Blockmodell oder auch im Teilzeitmodell geleistet werden.

Von dieser Möglichkeit hat ein Mitarbeiter im Jahre 2002 Gebrauch gemacht. Nach der Arbeitsphase hat für ihn ab Mitte 2004 die Freistellungsphase begonnen.

Einer teilzeitbeschäftigten Angestellten wurde im Jahr 2006 Altersteilzeit genehmigt. Ihre Freistellungsphase beginnt Mitte 2009.

### **3. Beurlaubung und Wiedereingliederung**

Soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, sind Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen zu entsprechen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Auf Wunsch ist den Beurlaubten im Rahmen des gesetzlich vorgeschriebenen Umfangs die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung einzuräumen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Falls Interesse daran besteht, sollen beurlaubte Beschäftigte für kurzfristig anfallende Vertretungen oder personelle Engpässe eingesetzt werden.

Dem Wunsch einer Mitarbeiterin, während ihrer Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung mit 10 Std. wöchentlich nachzugehen, konnte von September 2002 bis September 2003 entsprochen werden.

Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Elternzeit oder Beurlaubung Beratungsgespräche über die Möglichkeiten einer Wiedereingliederung zu führen.

Beschäftigte, die nach der Rückkehr aus der Elternzeit oder Beurlaubung einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen möchten, sollen – sofern dies aus betrieblichen Gründen möglich ist - entsprechend ihrer Qualifikation und bisherigen tariflichen Eingruppierung beschäftigt werden.

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

Mit Beginn des Jahres 2003 hat ein Mitarbeiter die Möglichkeit zur Reduzierung seiner Arbeitszeit in Anspruch genommen.

### **4. Neue Arbeitsformen**

Bis zum Jahre 2002 arbeiteten die Bediensteten der Gemeinde Ostbevern ausschließlich innerhalb der Räumlichkeiten der Gemeindeverwaltung bzw. den gemeindlichen Stellen.

Dem Wunsch einer Mitarbeiterin, ihre Teilzeitbeschäftigung (10 Std. wöchentlich) überwiegend nicht in der Verwaltung sondern in Heimarbeit auszuführen, konnte von September 2002 bis September 2003 entsprochen werden.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern wird die Verwaltung weiterhin die Möglichkeiten zur Fortführung und Weiterentwicklung von Heim- und Telearbeit prüfen.



## **VII. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Art. 3 Grundgesetz, des Landesgleichstellungsgesetzes NW sowie des Frauenförderplanes mit. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte.

Über beabsichtigte Personalentscheidungen ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu informieren. Ihr ist in angemessener Frist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Im Rahmen des Auswahlverfahrens ist die Gleichstellungsbeauftragte berechtigt, die Bewerbungsunterlagen einzusehen. Sie hat das Recht, an den Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.

Weitere Regelungen zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten treffen das Landesgleichstellungsgesetz sowie § 5 der Hauptsatzung der Gemeinde Ostbevern.

## **VIII. Schlussbestimmungen**

### **1. Inkrafttreten**

Diese Fortschreibung des Frauenförderplanes tritt mit Beschluss des Rates der Gemeinde Ostbevern am 18. September 2007 in Kraft.

### **2. Geltungsdauer**

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

### **3. Bekanntgabe**

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

## IX. Anhang

Seite

---

### **Tabellennachweis**

1	Entwicklung der Beschäftigten 2001 – 2007	7
2	Beschäftigungsbereiche, Umfang der Beschäftigung und Geschlecht	7
3	Art des Dienstverhältnisses, Umfang der Beschäftigung und Geschlecht	9
4	Laufbahngruppen und Geschlecht	10
5	durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit und Geschlecht	14
6	Alter und Geschlecht	15
7	Beförderungen und Höhergruppierungen nach Dienstverhältnissen 2001 – 2007	16
8	Fortbildungen nach Beschäftigungsbereichen 2001 – 2007	17
9	Fortbildungen nach Umfang der Beschäftigung 2001 – 2007	17

### **Abbildungsnachweis**

1	Beschäftigte nach Geschlecht	6
2	Entwicklung der Beschäftigten 2001 – 2007	7
3	Beschäftigtenbereiche und Geschlecht	8
4	Entwicklung in den Beschäftigungsbereichen 2001 – 2007	9
5	Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht	10
6	Laufbahngruppen und Geschlecht	11
7	Vergütungsgruppen und Geschlecht	11
8	Umfang der Beschäftigung und Geschlecht	12
9	Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung 2001 – 2007	12
10	Umfang der Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht	13
11	durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit und Geschlecht	14
12	Alter und Geschlecht	15
13	Altersstruktur der Beamtinnen und Beamten	18
14	Altersstruktur der Angestellten	18
15	Altersstruktur der Arbeiterinnen und Arbeiter	18

#### Hinweis:

Die Tabellen und Abbildungen basieren – soweit nicht anders angegeben – auf dem Stand vom 01.01.2007.