

Gleichstellungsplan

2018 - 2022

Chancengleichheit für

Frauen und Männer

**in der
Stadtverwaltung Oelde**

Inhalt

Grußwort des Bürgermeisters der Stadt Oelde	Seite 4
Vorwort	Seite 5
<u>I. Allgemeine Bestimmungen</u>	Seite 6
1. Rechtliche Grundlagen	Seite 6
2. Geltungsbereich und Ziel des Gleichstellungsplans	Seite 7
3. Sprache	Seite 8
4. Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	Seite 8
<u>II. Bestandsaufnahme</u>	Seite 9
Statistische Auswertung der Beschäftigungssituation in der Stadtverwaltung Oelde zum Stichtag 31.12.2013- 31.12.2017	
<u>1. Berufsgruppen/Arbeitsbereiche</u>	
1.1 Allgemeine Verwaltung	Seite 11
1.1.1 „Höherer Dienst“	Seite 11
1.1.2 „Gehobener Dienst“	Seite 12
1.1.3 „Mittlerer Dienst“	Seite 14
1.1.4 „Einfacher Dienst“	Seite 17
1.2 Pädagogische Fachkräfte aus den Kindertagesstätten und dem Jugendamt	Seite 18
1.3 Architektur/ Ingenieurwesen/ Technik/ Fachinformatik	Seite 20
1.4 Feuer- und Rettungswache	Seite 22
1.5 Baubetriebshof und Klärwerk	Seite 24
1.6 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Jahrespraktikantinnen und -praktikanten	Seite 26
<u>2. Weitere Themen</u>	
2.1 längerfristige Abwesenheit/Beurlaubungen	Seite 27
2.2 Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)	Seite 28
2.3 Leitungsfunktion und Wahlbeamte	Seite 30
2.4 Höhergruppierungen und Beförderungen	Seite 31
2.5 Fortbildungen/Weiterbildungen	Seite 32
2.6 bürofreie Arbeitszeit	Seite 32

<u>3. Gremien</u>	Seite 33
<u>III. Analyse der erhobenen Daten</u>	Seite 35
1. Unterrepräsentanzen von Frauen	Seite 35
2. Unterrepräsentanzen von Männern	Seite 36
3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite 36
4. Fluktuationsbetrachtung	Seite 37
<u>IV. Ziele für den Zeitraum 2018 – 2022</u>	Seite 37
<u>V. Maßnahmen</u>	Seite 38
<u>VI. Fortschreibung und Berichtswesen</u>	Seite 42
<u>VII. Quelle/Datenerhebung</u>	Seite 43

Grußwort des Bürgermeisters der Stadt Oelde

Liebe Leserinnen und Leser,

der Frauenförderplan wurde mit der Überarbeitung des Landesgleichstellungsgesetzes 2016 durch den Gleichstellungsplan ersetzt, den Sie hiermit in Händen halten.

Nach unserem Grundgesetz sind Frauen und Männer gleichberechtigt. In der Bevölkerung stellen Frauen sogar etwas mehr als die Hälfte der Bevölkerung dar. Entsprechend fordert das Landesgleichstellungsgesetz eine paritätische Geschlechterverteilung und Chancengleichheit in den kommunalen Behörden.

Im folgenden Gleichstellungsplan werden konkrete Ziele und Maßnahmen für den Geltungszeitraum bis 2022 benannt, mit denen eine weitere positive Entwicklung in der Stadtverwaltung Oelde erreicht werden soll. Ziel des Gleichstellungsplans ist es, Frauen in besonderer Weise zu fördern und sie zur Übernahme von Führungspositionen zu ermuntern.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine grundlegende Voraussetzung, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten. Die Ansprüche an das Familien- und Erwerbsleben sind in den letzten Jahren zunehmend gestiegen. Die Stadtverwaltung hat sich zum Ziel gesetzt, eine ausgewogene Balance zwischen diesen Ansprüchen zu ermöglichen.

Durch das Eingehen auf Wünsche nach Teilzeitarbeit, flexiblen Arbeitszeiten im Rahmen der Dienstanweisung, Büro freier Arbeitszeit und der Möglichkeit von Beurlaubungen versucht die Stadtverwaltung bereits in besonderer Weise dem Anspruch auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung zu tragen.

Ich begrüße und unterstütze es ausdrücklich, dass Frauen genauso selbstverständlich wie Männer in der Stadtverwaltung Oelde Führungspositionen übernehmen.

Mein Dank gilt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in ihrer täglichen Arbeit aktiv zu einem konstruktiven und gleichberechtigten Miteinander von Männern und Frauen, sowie der erfolgreichen Umsetzung der im Gleichstellungsplan dargestellten Maßnahmen, in der Stadtverwaltung Oelde beitragen.

Karl-Friedrich Knop

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Oelde

Die Gleichstellung von Frau und Mann, sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sind Gemeinschaftsaufgaben, die in allen Bereichen der Stadtverwaltung wahrzunehmen sind. Die Erfüllung des Verfassungsauftrages und die Umsetzung des in 1999 in Kraft getretenen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist eine besondere Aufgabe der Stadtverwaltung. Insbesondere die Beschäftigten mit Führungs- und Leitungsfunktion müssen für die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisiert und über Inhalt und Ziele des Gleichstellungsplanes informiert sein, um eine erfolgreiche Umsetzung des Gleichstellungsplanes zu gewährleisten.

Ein Fernziel ist gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz die paritätische Geschlechterverteilung in allen Bereichen der Verwaltung. Die über viele Jahre hinweg entwickelten Strukturen lassen sich jedoch nicht schlagartig verändern, dem trägt auch das LGG Rechnung. Um dies schrittweise zu erreichen, werden in diesem Gleichstellungsplan, im Anschluss an die Analyse der aktuellen Beschäftigtenstruktur, konkrete Ziele formuliert, die in der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes bis 2022 realistisch erreichbar sind. Es benötigt allerdings nicht nur Zeit, sondern darüber hinaus auch eine offene Haltung, um diese dem Landesgleichstellungsgesetz entsprechend anvisierten Veränderung, als einen wichtigen Schritt in der weiteren Entwicklung als moderne und bürgernahe Stadtverwaltung zu sehen, in der es gelingt die Bedürfnisse, Erfahrungen und Lebensbedingungen von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

Eine familienfreundliche Personalpolitik ist bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage von zunehmender Bedeutung, um gute Arbeitskräfte zu gewinnen und langfristig an den Arbeitgeber zu binden. Die Doppelbelastung durch Familien- und Erwerbsarbeit, tragen in unserer Gesellschaft noch immer überwiegend die Frauen. Entsprechend hoch ist, auch bei der Stadtverwaltung Oelde, weiterhin der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten und gering derjenige unter den Führungskräften. Und das obwohl viele Frauen über gute Qualifikationen und Beurteilungen verfügen. Das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern lässt sich daher nur dann verwirklichen, wenn für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie entsprechende Rahmenbedingungen, wie z.B. familienfreundliche Arbeitszeiten und Jobsharing auch in Führungspositionen ermöglicht werden. Es gibt in unserer heutigen Gesellschaft eine zunehmende Bereitschaft von Männern, mehr Anteil an der Kinderbetreuung und der Haushaltsführung, zu übernehmen und ggfs. die eigene Wochenarbeitszeit entsprechend zu reduzieren. Die öffentliche Kinderbetreuung wurde in den letzten Jahren ausgeweitet und ist damit besser auf unterschiedliche Arbeitszeitmodelle eingestellt. Ziel einer familienfreundlichen Politik nach dem Landesgleichstellungsgesetz ist jedoch nicht, Arbeit statt Familie an die erste Stelle zu setzen, sondern die Vereinbarkeit, also das angemessene Abstimmen beider Bereiche aufeinander, zu erreichen.

Daniela Eggenstein

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Rechtliche Grundlagen

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Artikel 23, besagt: Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgeltes sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.

Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes lautet: Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Das Landesgleichstellungsgesetz für Nordrhein-Westfalen (LGG) wurde 2016 reformiert. Zielsetzung ist zum einen die Gleichberechtigung von Frauen und Männern voranzutreiben (was u.a. den Abbau von Unterrepräsentanzen in höheren Entgeltgruppen und Leitungspositionen miteinschließt) und zum anderen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen zu verbessern (dies umfasst u.a. Teilzeitarbeit, familienfreundliche Arbeitszeitregelungen, bürofreie Arbeitszeit, Beurlaubungen zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen).

Die Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen geht in § 5 auf die Gleichstellung von Frau und Mann ein:

- (1) Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist auch eine Aufgabe der Gemeinden. Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe können die Gemeinden Gleichstellungsbeauftragte bestellen.
- (2) In kreisangehörigen Städten und Gemeinden mit mehr als 10 000 Einwohnern sowie in kreisfreien Städten sind hauptamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Verwaltungsvorstands, des Rates und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.
- (5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Bürgermeisters widersprechen; in diesem Fall hat der Bürgermeister den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.
- (6) Das Nähere zu den Absätzen 3 bis 5 regelt die Hauptsatzung

§6 der Hauptsatzung der Stadt Oelde vom 12.07.2017 besagt:

- (1) Der Bürgermeister / die Bürgermeisterin bestellt eine hauptamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin.
- (2) Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus dem Landesgleichstellungsgesetz (§§ 16 ff. LGG NRW). Demnach unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle sowie deren Beschäftigte in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann. Sie wirkt außerdem bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Stadt mit, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben oder haben könnten. Es handelt sich um ein fachübergreifendes Aufgabenfeld, das alle Bereiche der Kommunalpolitik und der Verwaltung berühren kann.
- (3) Der Bürgermeister / die Bürgermeisterin unterrichtet die Gleichstellungsbeauftragte über geplante Maßnahmen gem. Absatz 2 rechtzeitig und umfassend; er / sie beteiligt sie im Rahmen ihres Aufgabenbereiches in einer Form, dass Initiativen und sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Verwaltungsvorstandes, des Rates und seiner Ausschüsse teilnehmen, ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen.
- (5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Bürgermeisters / der Bürgermeisterin widersprechen; in diesem Fall hat der Bürgermeister / die Bürgermeisterin den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.
- (6) Die Gleichstellungsbeauftragte hat folgende zusätzliche Aufgaben, die über den Aufgabenkatalog des Landesgleichstellungsgesetzes hinausgehen:
 - a. Die Erstellung eines jährlichen Tätigkeitsberichts
 - b. Die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans.

2. Geltungsbereich und Ziel des Gleichstellungsplans

Dieser Gleichstellungsplan besitzt Gültigkeit für die Stadtverwaltung Oelde, sowie die Wirtschafts- und Bäderbetrieb Oelde GmbH und das Forum Oelde, da es sich gemäß §2 LGG um eine Gesellschaft des privaten Rechtes, an dem die Stadt Oelde mehr als 50% der Anteile besitzt, sowie um eine eigenbetriebsähnliche Einrichtung handelt.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle.

Er hat zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern voranzutreiben, zu verwirklichen und zu festigen. Gegenstand des Gleichstellungsplans sind daher Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Die Umsetzung der im Gleichstellungsplan vereinbarten Maßnahmen ist, gem. §5 Abs.10 LGG, besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

3. Sprache

Mit der Novellierung des LGG wurde die Vorschrift für die sprachliche Gleichstellung verschärft, in dem aus der „Soll-Vorschrift“ eine „Ist-Vorschrift“ geworden ist (§ 4 LGG). Auf die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist nicht nur in der internen wie externen Kommunikation zu achten, sondern auch bei Gesetzen und anderen Rechtsvorschriften (z.B. Satzungen). Sprache ist ein Bewusstseinssträger. Sind keine neutralen Bezeichnungen wie z.B. Beschäftigte, statt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu finden, sind die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden.

Menschen die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht klar zugeordnet werden können, haben geklagt, dass sie sich durch den Zwang sich einem Geschlecht zuordnen zu müssen, in ihren Persönlichkeitsrechten beeinträchtigt sehen. Der Bundesgerichtshof hat dem Recht gegeben. Entsprechend beschloss der Bundestag am 18.12.2018 das Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben. Kinder die nicht klar dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zugeordnet werden können, können ohne oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden. Ebenso können Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung mit der Angabe divers oder dem Verzicht auf eine Angabe der Geschlechtsbezeichnung in das Personenstandsregister eingetragen werden. In Anlehnung hieran wird seitens der Stadtverwaltung Oelde bei Stellenausschreibungen etc. neben der Angabe m/w auch d für divers aufgeführt, um alle Menschen gleichwertig anzusprechen.

Im folgenden Bericht ist in der Auswertung neben männlich und weiblich keine dritte Kategorie aufgeführt, da diese in den bisherigen vom Fachbereich Personal geführten Statistik nicht ersichtlich waren und daher keine Kenntnis darüber besteht, ob und in welcher Anzahl sich Beschäftigte dieser Kategorie zuordnen. Künftig wird dies gezielt Beachtung finden.

4. Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Nach § 15 LGG hat jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte, sowie mindestens eine Stellvertreterin zu bestellen.

Aufgrund der Elternzeit von Alexandra Overbeck übernahmen Ende 2017 zunächst Regina Haferkemper und Heike Vogel die Aufgaben nach dem LGG. Seit dem 01.02.2018 übt Daniela Eggenstein die Stelle mit zunächst 5, seit dem 01.08.2018 mit 14 Wochenstunden aus. Heike Vogel, mit einer Wochenstunde, und Regina Haferkemper, ohne festes Stundenkontingent, übernehmen weiterhin die Vertretung. Die Stellvertreterin hat nach dem LGG im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist als Stabsstelle dem Bürgermeister direkt unterstellt, der ihr alleinig weisungsbefugt ist.

Gemäß §16 LGG ist die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit frei von fachlichen Weisungen und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Sie wirkt bei der Umsetzung des Verfassungsauftrages nach Art. 3 des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes mit.

Weitere Aufgaben, Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem LGG sowie der Hauptsatzung der Stadt Oelde.

Nach § 6 der Hauptsatzung hat die Gleichstellungsbeauftragte den Gleichstellungsplan aufzustellen, sowie einen jährlichen Tätigkeitsbericht für den Rat der Stadt Oelde zu erstellen.

II. Bestandsaufnahme

Statistische Auswertung der Beschäftigungssituation

in der Stadtverwaltung Oelde (Stichtage jeweils zum 31.12. von 2013 bis 2017)

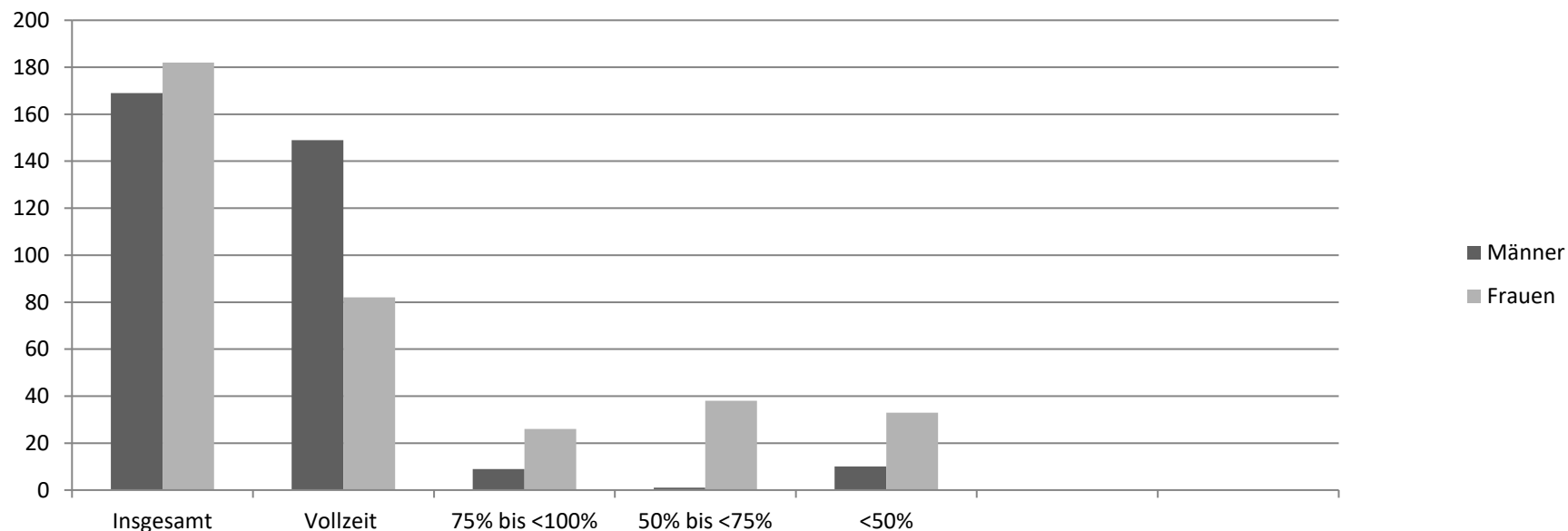
Zur besseren Lesbarkeit ist in der folgenden Statistik nur ein Wert pro Feld aufgeführt, wenn sich die Personenanzahl in dem Bereich, im Laufe der fünf für diesen Gleichstellungsplan ausgewerteten Jahre, nicht verändert hat.

Die Teilzeitbeschäftigungen wurden gemäß der Empfehlung der LAG in unter 50%, 50 bis unter 75%, 75% bis unter 100% der regulären Wochenarbeitszeit unterteilt, um eine hohe Aussagekraft zu erzielen.

Zum Stichtag 31.12.2017 waren bei der Stadtverwaltung Oelde insgesamt 351 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Längerfristig abwesend durch Elternzeit, Freistellungsphase im Rahmen der Altersteilzeit, Erkrankung, Beurlaubung, etc. waren im Jahr 2017 insgesamt 17 Personen, darunter 3 Männer. Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Jahrespraktikantinnen und –praktikanten stellten einen Anteil von 12 Personen dar.

In der Belegschaft befanden sich 169 Männer von denen 20 in Teilzeit arbeiteten. Von den 182 Frauen arbeiteten 100 in Teilzeit.



Zehn der Teilzeitkräfte befanden sich 2017 in der Altersteilzeit, arbeiteten entsprechend Vollzeit bei halbem Lohn/Gehalt (weshalb sie in der Statistik unter den Teilzeitkräften aufgeführt waren), dies betraf in dem Jahr sieben Männer und drei Frauen. Entsprechend waren reell 2017 nur 13 Männer und 97 Frauen teilzeitbeschäftigt.

Entsprechend der Handreichung der LAG zur Erstellung eines Gleichstellungsplanes, wurden die Beschäftigten in unterschiedliche berufsspezifische Gruppen aufgeteilt. Um aussagekräftige Vergleiche herstellen zu können, durften die einzelnen Gruppen nicht zu klein werden, so dass nicht jeder einzelne Berufszweig spezifisch Berücksichtigung finden konnte.

Folgende Unterteilung wurde festgelegt:

- Allgemeine Verwaltung:
 - „Höherer Dienst“ (Laufbahngruppe 2.2)
 - „Gehobener Dienst“ (Laufbahngruppe 2.1)
 - „Mittlerer Dienst“ (Laufbahngruppe 1.2)
 - „Einfacher Dienst“ (Laufbahngruppe 1.1)

Das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 14.06.2016 trat am 01.07.2016 in Kraft und löste das bis dorthin gültige Landesbeamtengesetz vom 21.04.2009, mit den oben genannten, aber noch immer geläufigen Begrifflichkeiten ab. In diesem Gleichstellungsplan wurden sowohl Beamte als auch Tarifbeschäftigte entsprechend der Einkommens- und Besoldungsgruppen in die o.g. Kategorien unterteilt.

- Pädagogische Fachkräfte aus den Kindertagesstätten und dem Jugendamt
- Architektur/ Ingenieurwesen/ Technik/ Fachinformatik
- Feuer- und Rettungswache
- Baubetriebshof und Klärwerk
- Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter

Weitere evaluierte gleichstellungsrelevante Themen sind:

- Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)
- Höhergruppierungen und Beförderungen
- Fort- und Weiterbildungen
- bürofreie Arbeitszeit
- Gremien

1.1 Allgemeine Verwaltung

1.1.1 „Höherer Dienst“ (Laufbahngruppe 2.2)																
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen (ohne die separat aufgeführten Fachdienste bzw. Berufsgruppen) keine Veränderungen zu den Stichtagen 31.12.2013, 31.12.2014, 31.12.2015, 31.12.2016, 31.12.2017																
Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt				längerfristig abwesend			
	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %
											<50/<75/<100%					
B 4	1	1	-	0	1	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
A16	1	1	-	0	1	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
A15	1	1	-	0	1	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
A14	2	2	-	0	2	2	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
A13 h.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Beamtinnen und Beamte insgesamt	5	5	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 14	2	1	1	50	2	1	1	50	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 13 h.D.	1	-	1	100	1	-	1	100	-	-	-	-	-	-	-	-
Tariflich Beschäftigte insgesamt	3	1	2	67	3	1	2	67	0	0	0	0	0	0	0	0
Höherer Dienst insgesamt	8	6	2	25	8	6	2	25	0	0	0	0	0	0	0	0

Bürgermeister, erster Beigeordneter und technischer Beigeordneter sind in der Statistik enthalten, obwohl es sich bei diesen um Wahlbeamte handelt. Die Leitung des Forum Oelde ist keine Wahlbeamte, wurde jedoch durch den Rat ernannt.

1.1.2 „Gehobener Dienst“ (Laufbahngruppe 2.1)																	
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen (ohne die separat aufgeführten Fachdienste bzw. Berufsgruppen) zu den Stichtagen 31.12.2013, 31.12.2014, 31.12.2015, 31.12.2016, 31.12.2017																	
Besoldungs- Entgeltgruppe		Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt <50 / <75 / <100%				längerfristig abwesend			
		Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %
A 13 g.D.	2013	8	6	2	25	5	5	-	0	3	0/0/1	0/1/1	67	-	-	-	-
	2014	9	7		22	6	6			3	0/0/1		67				
	2015	9	7		22	6	6			3	0/0/1		67				
	2016	8	6		25	5	5			3	0/0/1		67				
	2017	9	7		22	5	5			4	0/0/2		50				
A 12	2013	4	3	1	25	2	2	-	0	2	0/1/0	0/1/0	50	-	-	-	-
	2014	3	2	1	33	1	1	-	0	2	0/1/0		50				
	2015	3	2	1	33	1	1	-	0	2	0/1/0		50				
	2016	3	2	1	33	1	1	-	0	2	0/0/1		50				
	2017	3	1	2	67	2	1	1	50	1	-		100				
A 11	2013	13	3	10	77	6	3	3	50	7	-	2/4/1	100	-	-	-	-
	2014	13	3	10	77	6	3		50	7		2/3/2		1	-	1	100
	2015	12	2	10	83	5	2		60	7		2/4/1		-	-	-	-
	2016	11	2	9	82	5	2		60	6		1/4/1		1	-	1	100
	2017	12	2	10	83	5	2		60	7		0/4/3		1	-	1	100
A 10	2013	1	-	1	100	-	-	-	-	1	-	1/0/0	100	1	-	1	100
	2014	2	-	2	100	-	-	-	-	2	-	1/0/1		1	-	1	
	2015	4	1	3	75	2	1	1	50	2	-	1/0/1		1	-	1	
	2016	4	1	3	75	2	1	1	50	2	-	1/0/1		1	-	1	
	2017	2	-	2	100	1	-	1	100	1	-	0/1/0		1	-	1	
A 9 g.D.	2013	3	1	2	67	3	1	2	100	-	-	-	-	-	-	-	-
	2014	3	1	2	67	3	1	2	67								
	2015	1	-	1	100	1	-	1	100								
	2016	1	-	1	100	1	-	1	100								
	2017	2	1	1	50	2	1	1	50								
Beamtin nen und Beamte insgesa mt	2013	29	13	16	55	16	11	5	31	13	2	11	85	1	-	1	100
	2014	30	13	17	57	16	11	5	31	14	2	12	86	2	-	2	
	2015	29	12	17	59	15	10	5	33	14	2	12	86	1	-	1	
	2016	27	11	16	59	14	9	5	36	13	2	11	85	2	-	2	
	2017	28	11	17	61	15	9	6	40	13	2	11	85	2	-	2	

Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt <50 / <75 / <100%				längerfristig abwesend			
	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %
EG 13	2013	1	1	-	0	1	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-
	2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 12	2013	1	1	-	0	1	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-
	2014	1		-	0	1		-	0	-	-	-	-	-	-	-
	2015	1		-	0	1		-	0	-	-	-	-	-	-	-
	2016	1		-	0	1		-	0	-	-	-	-	-	-	-
	2017	2		1	50	2		1	50	-	-	-	-	-	-	-
EG 11	2013	1	1	-	0	1	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-
	2014	1		-	0	1	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-
	2015	2		1	50	1	1	-	0	1		0/1/0	100	-	-	-
	2016	3		2	67	2	1	1	50	1		0/1/0	100	-	-	-
	2017	3		2	67	2	1	1	50	1		0/1/0	100	-	-	-
EG 10	2013	7	4	3	43	6	4	2	33	1	-	0/1/0	100	-	-	-
	2014	7	3	4	57	6	3	3	50	1	-	0/1/0	100	1	-	1
	2015	7	3	4	57	5	3	2	40	2	-	0/2/0	100	-	-	-
	2016	7	3	4	57	5	3	2	40	2	-	0/2/0	100	-	-	-
	2017	6	3	3	50	5	2	3	60	1	0/0/1	-	0	-	-	-
EG 9 g.D. (c)	2013	9	4	5	56	7	4	3	43	2	-	0/1/1	100	-	-	-
	2014	5	2	3	60	3	2	1	33	2	-	0/2/0	100	-	-	-
	2015	4	2	2	50	3	2	1	33	1	-	0/1/0	100	-	-	-
	2016	7	3	4	57	6	3	3	50	1	-	0/1/0	100	-	-	-
	2017	5	2	3	60	5	2	3	60	-	-	-	-	-	-	-
Tariflich Beschäftigte insgesamt	2013	19	11	8	42	16	11	5	31	3	-	3	100	-	-	-
	2014	14	7	7	50	11	7	4	36	3	-	3	100	1	-	1
	2015	14	7	7	50	10	7	3	30	4	-	4	100	-	-	-
	2016	18	8	10	56	14	8	6	43	4	-	4	100	-	-	-
	2017	16	7	9	56	14	6	8	57	2	1	1	50	-	-	-

Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt <50 / <75 / <100%				längerfristig abwesend			
	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %
gehobener Dienst	48	24	24	50	32	22	10	31	16	2	14	88	1	-	1	100
2013																
2014	44	20	24	55	27	18	9	33	17	2	15	88	3	-	3	
2015	43	19	24	56	25	17	8	32	18	2	16	89	2	-	2	
2016	45	19	26	58	28	17	11	39	17	2	15	88	2	-	2	
2017	44	18	26	59	29	15	14	48	15	3	12	80	2	-	2	

In der Gruppe der Beamtinnen arbeiteten 2017 11 von 17 Frauen, im Tarifbereich nur eine einzige Frau des gehobenen Dienstes in Teilzeit.

1.1.3 „Mittlerer Dienst“ (Laufbahngruppe 1.2)																
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen (ohne die separat aufgeführten Fachdienste bzw. Berufsgruppen) zu den Stichtagen 31.12.2013, 31.12.2014, 31.12.2015, 31.12.2016, 31.12.2017																
Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt <50 / <75 / <100%				längerfristig abwesend			
	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %
A 9 m. D.	10	3	7	70	4	3	1	25	6	-	0/3/3	100	-	-	-	-
2013																
2014	9		6	67	4	3	1	25	5	-	0/2/3	100	1	1	-	0
2015	8		5	63	3	3	-	0	5	-	0/2/3	100	-	-	-	-
2016	8		5	63	3	3	-	0	5	-	0/2/3	100	-	-	-	-
2017	8		5	63	2	2	-	0	6	0/0/1	0/2/3	83	-	-	-	-
A 8	4	2	2	50	3	2	1	33	1	-	1/0/0	100	-	-	-	-
2013																
2014	4	2		50	3	2		33								
2015	4	2		50	3	2		33								
2016	4	2		50	3	2		33								
2017	3	1		67	2	1		50								
Beamtinnen/ Beamte insg.	14	5	9	64	7	5	2	29	7	-	7	100	-	-	-	-
2013																
2014	13	5	8	62	7	5	2	29	6	-	6	100	1	1	-	0
2015	12	5	7	58	6	5	1	17	6	-	6	100	-	-	-	-
2016	12	5	7	58	6	5	1	17	6	-	6	100	-	-	-	-
2017	11	4	7	64	4	3	1	25	7	1	6	86	-	-	-	-

Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt <50 / <75 / <100%				längerfristig abwesend				
	Ins- g.	♂	♀	Frauen- quote in %	Ins- g.	♂	♀	Frauen- quote in %	Ins- g.	♂	♀	Frauen- quote in %	Ins- g.	♂	♀	Frauen- quote in %	
EG 9 m. D. (a&b)	2013	8	5	3	38	5	4	1	20	3	0/0/1	0/1/1	67	1	-	1	100
	2014	8	6	2	25	6	6	-	0	2	-	0/1/1	100	2	1	1	50
	2015	8	6	2	25	6	6	-	0	2	-	0/2/0	100	-	-	-	-
	2016	7	6	1	14	6	6	-	0	1	-	0/1/0	100	2	2	-	0
	2017	12	8	4	33	11	8	3	27	1	-	0/1/0	100	-	-	-	-
EG 8	2013	24	3	21	88	13	3	10	77	11	-	2/8/1	100	1	-	1	100
	2014	27	6	21	78	14	5	9	64	13	0/0/1	2/8/2	92	2	-	2	
	2015	28	6	22	78	14	5	9	64	14	0/0/1	1/8/4	92	2	-	2	
	2016	28	7	21	74	14	6	8	57	14	0/0/1	0/7/6	92	1	-	1	
	2017	21	3	18	86	7	2	5	71	14	0/0/1	1/6/6	93	-	-	-	
EG 7	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017	6	1	5	83	2	-	2	100	4	0/1/0	0/2/1	75	-	-	-	-
EG 6	2013	39	8	31	79	14	8	6	43	25	-	9/15/1	100	7	-	7	100
	2014	39	9	30	77	17	8	9	53	22	0/0/1	8/12/1	95	3	-	3	
	2015	39	10	29	74	20	8	12	60	19	1/0/1	7/8/2	89	1	-	1	
	2016	35	12	23	66	18	10	8	44	17	1/0/1	6/7/2	88	1	-	1	
	2017	36	12	24	67	24	11	13	54	12	1/0/0	4/6/1	92	2	-	2	
EG 5	2013	28	10	18	64	10	7	3	43	18	0/0/3	6/6/3	83	3	1	2	67
	2014	19	6	13	67	5	5	-	0	14	0/0/1	6/3/4	93	2	1	1	50
	2015	18	7	11	61	9	6	3	33	10	0/0/1	6/1/2	90	-	-	-	-
	2016	16	5	11	69	6	4	2	33	9	0/0/1	5/1/2	89	1	1	-	0
	2017	17	5	12	71	6	4	2	40	11	0/1/0	6/1/3	91	1	1	-	0
Tarifl. Besch. äftigte insges amt	2013	99	26	73	74	42	22	20	48	57	4	53	93	12	1	11	92
	2014	92	27	65	71	42	24	18	43	51	3	48	94	9	2	7	78
	2015	93	29	64	70	49	25	24	49	45	4	41	91	3	-	3	100
	2016	86	30	56	65	44	26	18	41	41	4	37	90	5	3	2	40
	2017	92	29	63	68	50	25	25	50	42	4	38	90	3	1	2	67

Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt <50 / <75 / <100%				längerfristig abwesend				
	Ins g.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	
mittler	2013	113	31	82	73	49	27	22	45	64	4	60	94	12	1	11	92
er	2014	105	32	73	70	49	29	20	41	57	3	54	95	10	3	7	70
Dienst	2015	105	34	71	68	55	30	25	45	51	4	47	92	3	-	3	100
insges	2016	98	35	63	64	50	31	19	38	47	4	43	91	5	3	2	40
amt	2017	103	33	70	68	51	27	24	47	48	4	44	92	3	1	2	67

Enthalten in dieser Statistik sind auch Drucker und Platzwarte, Hausmeister und Hausmeisterinnen, Schulsekretärinnen, Hauswirtschafterinnen, Schwimmmeister und Schwimmmeisterinnen, Bibliotheksassistenten und –assistentinnen, etc., da die geringe Gruppengröße innerhalb der Belegschaft eine getrennte Auflistung nicht aussagekräftig erscheinen ließ und für eine gemeinsame gesonderte Auswertung die Arbeitsbereiche zu divergent erschienen.

Mehr als doppelt so viele Frauen als Männer arbeiteten 2017 im „mittleren Dienst“. 63 % dieser Frauen arbeiteten in Teilzeit und 15% der im mittleren Dienst beschäftigten Männer.

Zum 01.01.2017 wurde der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst von 2005 mit der neuen Entgeltordnung komplettiert. Die Entgeltgruppe 7 wurde neu eingeführt und die Entgeltgruppe 9 in die Gruppen a, b und c unterteilt. Neue Eingruppierungsmerkmale als Voraussetzung für die richtige Eingruppierung wurden benannt. Einige Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 hatten dadurch den Anspruch erworben in der Entgeltgruppe 9a oder 9b eingruppiert zu werden.

Von 2013 auf 2014 gingen drei Beschäftigte aus der Entgeltgruppe 5 in den Ruhestand. Bei sechs Beschäftigten änderte sich die Einkommensstufe und bzw. oder der Aufgabenbereich.

1.1.4 „Einfacher Dienst“ (Laufbahngruppe 1.1)																	
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen (ohne die separat aufgeführten Fachdienste bzw. Berufsgruppen) zu den Stichtagen 31.12.2013, 31.12.2014, 31.12.2015, 31.12.2016, 31.12.2017																	
Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt <50 / <75 / <100%				längerfristig abwesend				
	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	
EG 4	2013	1	1	-	0	-	-	-	-	1	1/0/0	-	0	-	-	-	-
	2014	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 3	2013	2	-	2	100	-	-	-	-	2	-	2/0/0	100	-	-	-	-
	2014	3	-	3	100	1	-	1	100	-	-	-	-	-	-	-	-
	2015	2	-	2	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016	2	-	2	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017	3	1	2	66	1	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 2	2013	22	2	20	91	2	-	2	100	20	2/0/0	7/11/0	90	1	-	1	100
	2014	23	2	21	91	-	-	-	-	21	2/0/0	9/10/0	90	1	-	1	100
	2015	20	2	18	90	-	-	-	-	18	2/0/0	8/8/0	89	1	-	1	100
	2016	18	1	17	94	-	-	-	-	16	1/0/0	6/9/0	94	2	-	2	100
	2017	17	1	16	94	-	-	-	-	15	1/0/0	6/8/0	93	-	-	-	-
EG 1	2013	2	-	2	100	-	-	-	-	2	-	2/0/0	100	-	-	-	-
	2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tarifl. Beschäftigte insgesamt	2013	27	3	24	89	2	-	2	100	25	3	22	88	1	-	1	100
	2014	27	3	24	89	3	-	3	100	24	3	22	92	1	-	1	100
	2015	22	2	20	91	2	-	2	100	21	3	18	86	1	-	1	100
	2016	20	1	19	95	2	-	2	100	19	2	17	89	2	-	2	100
	2017	21	3	18	86	3	1	2	67	18	2	16	89	-	-	-	-

Einen großen Teil der in der Entgeltgruppe 2 beschäftigten Frauen stellen die sieben festangestellten Reinigungskräfte dar.

1.2 Pädagogische Fachkräfte aus den Kindertagesstätten und dem Jugendamt

Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen zu den Stichtagen 31.12.2013, 31.12.2014, 31.12.2015, 31.12.2016, 31.12.2017.

Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt <50 / <75 / <100%				längerfristig abwesend				
	Ins g.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	
TVSUE 17	2013	1	-	1	100	1	-	1	100	-	-	-	-	1	-	1	100
	2014					-	-	-	-	1	-	1/0/0	100	-	-	-	-
	2015					-	-	-	-	1	-	1/0/0	100	-	-	-	-
	2016					-	-	-	-	1	-	1/0/0	100	-	-	-	-
	2017					-	-	-	-	1	-	1/0/0	100	-	-	-	-
TVSUE 15	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017	2	-	2	100	-	-	-	-	2	-	1/0/1	100	-	-	-	-
TVSUE 14	2013	5	1	4	80	4	1	3	75	1	-	1/0/0	100	1	-	1	100
	2014	6	2	4	67	2	-	2	100	4	0/0/2	1/0/1	50	1	-	1	100
	2015	6	1	5	83	3	-	3	100	3	0/0/1	1/1/0	67	1	-	1	100
	2016	6	1	5	83	5	1	4	80	1	-	1/0/0	100	1	-	1	100
	2017	7	1	6	86	6	1	5	83	1	-	1/0/0	100	2	-	2	100
TVSUE 13	2013	1	-	1	100	-	-	-	-	1	-	0/0/1	100	-	-	-	-
	2014	1	-	1	100	-	-	-	-	1	-	0/0/1	100	-	-	-	-
	2015	1	-	1	100	-	-	-	-	1	-	0/0/1	100	-	-	-	-
	2016	2	-	2	100	-	-	-	-	2	-	0/0/2	100	-	-	-	-
	2017	1	-	1	100	-	-	-	-	1	-	0/0/1	100	-	-	-	-
TVSUE 11	2013	6	3	3	50	3	2	1	33	3	1/0/0	2/0/0	-	1	-	1	100
	2014	5	2	3	60	3	2			2	-	2/0/0	-	1	-	1	100
	2015	4	2	2	50	3	2			1	-	1/0/0	-	1	-	1	100
	2016	4	2	2	50	3	2			1	-	1/0/0	-	1	-	1	100
	2017	4	2	2	50	2	1			2	1/0/0	1/0/0	-	1	-	1	100
TVSUE 10	2013	1	-	1	100	1	-	1	100	-	-	-	-	-	-	-	-
	2014	1	-	1	100	-	-	-	-	1	-	0/0/1	100	-	-	-	-
	2015	1	-	1	100	-	-	-	-	1	-	0/0/1	100	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt <50 / <75 / <100%				längerfristig abwesend				
	Ins g.	♂	♀	Frauen- quote in %	Ins- g.	♂	♀	Frauen- quote in %	Ins- g.	♂	♀	Frauen- quote in %	Ins- g.	♂	♀	Frauen- quote in %	
TVSUE 9	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	2016	1		1	-	1		1	100					1		1	100
	2017	1		1	100	1		1	100					-		-	-
TVSUE 8	2013	2	-	2	100	-	-	-	-	2	-	1/1/0	100	1	-	1	100
	2014	1	-	1	100	1	-	1	100	-	-	-	-	-	-	-	-
	2015	3	-	3	100	1	-	1		2		1/1/0	100	-	-	-	-
	2016	23	-	23	100	17	-	17		6		4/1/1	100	2		2	100
	2017	34	1	33	97	19	1	18		15		6/4/5	100	3		3	-
TVSUE 6	2013	25	-	25	100	16	-	16	100	9	-	3/2/4	100	2	-	2	100
	2014	30	1	29	97	22	1	21	95	8		3/2/3		8		8	
	2015	24	-	24	100	20	-	20	100	4		3/0/1		4		4	
	2016	8	-	8	100	5	-	5	100	3		1/1/1		2		2	
	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TVSUE 3	2013	7	-	7	100	3	-	3	100	4	-	2/1/1	100	1	-	1	100
	2014	7		7		2		2		5		4/0/1		1		1	
	2015	6		6		1		1		5		2/1/2		1		1	
	2016	6		6		1		1		5		1/2/2		1		1	
	2017	-		-		-		-		-		-		-		-	
TVSUE 2	2013	1	-	1	100	-	-	-	-	1	-	0/1/0	100	-	-	-	-
	2014											1/0/0		1		1	100
	2015											1/0/0		-		-	
	2016											1/0/0		-		-	
	2017											1/0/0		-		-	
Tarifl. Beschäftigte insges amt	2013	49	4	45	92	28	3	25	89	21	1	20	95	7	-	7	100
	2014	53	5	48	91	30	3	27	90	23	2	21	91	12		12	
	2015	47	3	44	94	28	2	26	93	19	1	18	95	7		7	
	2016	52	3	49	94	32	3	29	91	20	-	20	100	8		8	
	2017	51	4	47	92	28	3	25	89	23	1	22	96	6		6	

2015 gab es eine Änderung im Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst. Dies ist die Ursache für einige veränderte Eingruppierungen ab 2016 in diesem Bereich.

1.3 Architektur/ Ingenieurwesen/ Technik/ Fachinformatik

Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen zu den Stichtagen 31.12.2013, 31.12.2014, 31.12.2015, 31.12.2016, 31.12.2017.

Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt <50 / <75 / <100%				längerfristig abwesend				
	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	
A 13 g. D.	2013 2014 2015 2016 2017	1 1 - - -	1 1 - - -	- - - - -	0 0 - - -	1 1 - - -	1 1 - - -	- - - - -	0 0 - - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -
Beamten/ Beamte insg.	2013 2014 2015 2016 2017	1 1 - - -	1 1 - - -	- - - - -	0 0 - - -	1 1 - - -	1 1 - - -	- - - - -	0 0 - - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -
EG 13 g. D.	2013 2014 2015 2016 2017	2 2 - - -	2 2 - - -	- - - - -	0 0 - - -	2 2 - - -	2 2 - - -	- - - - -	0 0 - - -	- - - - 1	- - - - 1/0/0	- - - - 0	- - - - 0	- - - - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -
EG 12	2013 2014 2015 2016 2017	3 3 5 4 6	3 3 4 3 5	- - 1 1 1	0 0 20 25 17	3 2 4 3 4	3 2 3 2 4	- - 1 1 -	0 0 25 33 0	- 1 1 1 2	- 0/0/1 0/0/1 0/0/1 1/0/0	- - - - 0/0/1	- 0 0 0 50	- - - - 1	- - - - 1	- - - - -	- - - - -
EG 11	2013 2014 2015 2016 2017	11 9 8 7 9	10 8 7 6 6	1 1 1 1 3	9 11 13 14 33	10 8 7 6 7	10 8 7 6 6	- - - - 1	0 0 0 0 14	1 1 1 1 2	- - - - -	0/1/0 0/1/0 0/1/0 0/1/0 2/0/0	100 100 100 100 100	1 - - - -	1 - - - -	- - - - -	0 - - - -
EG 10	2013 2014 2015 2016 2017	3 3 3 3 4	3 3 3 3 4	- - - - -	0 - - - -	3 3 - - -	3 3 - - -	- - - - -	0 - - - -	- - - - 1	- - - - 0/0/1	- - - - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -

Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt <50 / <75 / <100%				längerfristig abwesend				
	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	
EG 9 m. D.	2013	3	3	-	0	2	2	-	0	1	0/0/1	-	0	-	-	-	-
	2014	3		-	0	2	2	-	0	1	0/0/1						
	2015	3		-	0	2	2	-	0	1	0/0/1						
	2016	4		1	25	3	2	1	33	1	0/0/1						
	2017	6		3	50	4	1	3	33	2	1/0/1						
EG 8	2013	1	-	1	100	1	-	1	100	-	-	-	-	-	-	-	-
	2014	1		1	100	1		1	100								
	2015	1		1	100	1		1	100								
	2016	-		-	-	-		-	-								
	2017	-		-	-	-		-	-								
Tarifl. Besch. äftigte insg.	2013	23	21	2	12	21	20	1	5	2	1	1	50	1	1	-	0
	2014	21	19	2	10	18	17	1	6	3	2	1	33	-	-		
	2015	22	19	3	14	19	17	2	11	3	2	1	33	-	-		
	2016	20	17	3	15	17	15	2	12	3	2	1	33	-	-		
	2017	27	20	7	26	18	16	4	11	8	5	3	38	1	1		
mittler er Dienst insg.	2013	24	22	2	8	22	21	1	5	2	1	1	50	1	1	0	0
	2014	22	20	2	9	19	18	1	5	3	2	1	33	0	0		
	2015	23	20	3	13	20	18	2	10	3	2	1	33	0	0		
	2016	21	18	3	14	18	16	2	11	3	2	1	33	0	0		
	2017	28	21	7	25	19	17	2	11	9	8	1	11	0	0		

1.4 Feuer- und Rettungswache

Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen zu den Stichtagen 31.12.2013, 31.12.2014, 31.12.2015, 31.12.2016, 31.12.2017.

Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				Teilzeitbeschäftigung			Abwesende				
	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	
A 13 g.D.	2013	1	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-
	2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 12	2013	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
	2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 11	2013	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
	2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2015	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 10	2013	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
	2014	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2015	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 9 g.D.	2013	1	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-
	2014	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				Teilzeitbeschäftigung			Abwesende			
	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %
A 9 m. D.	2013	6	6	-	0	-	-	-	-	-	-
	2014	5	5	-		-	-	1	1	-	0
	2015	5	5	-		-	-	-	-	-	
	2016	5	5	-		-	-	-	-	-	
	2017	5	5	-		-	-	-	-	-	
A 8	2013	8	8	-	0	-	-	1	1	-	0
	2014	8	8	-		-	-	-	-	-	
	2015	8	8	-		-	-	-	-	-	
	2016	9	9	-		-	-	-	-	-	
	2017	12	12	-		-	-	-	-	-	
A 7	2013	8	8	-	0	-	-	-	-	-	-
	2014	10	10	-		-	-	-	-	-	
	2015	13	13	-		-	-	-	-	-	
	2016	12	12	-		-	-	-	-	-	
	2017	14	14	-		-	-	-	-	-	
Beamti nnen/ Beamt e insg.	2013	24	24	-	0	-	-	1	1	-	0
	2014	25	25	-		-	-	-	-	-	
	2015	28	28	-		-	-	-	-	-	
	2016	28	28	-		-	-	-	-	-	
	2017	33	33	-		-	-	-	-	-	
TVOED 06	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2014	-	-	-		-	-	-	-	-	
	2015	-	-	-		-	-	-	-	-	
	2016	-	-	-		-	-	-	-	-	
	2017	8	3	5	63	-	-	-	-	-	
TVOED 05	2013	10	10	-	0	-	-	-	-	-	-
	2014	10	10	-	0	-	-	-	-	-	
	2015	12	12	-	0	-	-	-	-	-	
	2016	11	9	2	18	-	-	-	-	-	
	2017	4	4	-	0	-	-	-	-	-	
TVOED 03	2013	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
	2014	1	1	-		-	-	-	-	-	
	2015	-	-	-		-	-	-	-	-	
	2016	-	-	-		-	-	-	-	-	
	2017	-	-	-		-	-	-	-	-	

Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				Teilzeitbeschäftigung			Abwesende			
	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %
Tarifl. Beschäftigte insg.	2013 10	10	-	0	-	-	-	0	0	0	0
	2014 11	11	-	0							
	2015 12	12	-	0							
	2016 11	9	2	18							
	2017 12	7	5	42							
Feuer- und Rettungswache insg.	2013 34	34	-	0	-	-	-	1	1	-	0
	2014 37	37	-	0				-	-		
	2015 40	40	-	0				-	-		
	2016 39	37	2	5				-	-		
	2017 45	40	5	11				-	-		

Die tariflich Beschäftigten sind einzig dem Rettungsdienst zuzuordnen, die Beamenschaft übt den feuerwehrtechnischen Dienst mit aus.

Die Personalaufstockung von 2016 auf 2017 ist in den Arbeitszeitrichtlinien der EU begründet. Es gibt klare Vorgaben zu Ruhezeiten und maximalen Wochenarbeitsstunden, die von der bisherigen Praxis abwichen. Um rechtskonform weiter arbeiten zu können, mussten daher weitere Kräfte eingestellt werden.

1.5 Baubetriebshof und Klärwerk (diesbezügliche handwerkliche/fachspezifische Arbeitsfelder)																	
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen zu den Stichtagen 31.12.2013, 31.12.2014, 31.12.2015, 31.12.2016, 31.12.2017.																	
Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt <50 / <75 / <100%				längerfristig abwesend				
	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	
EG 10	2013	3	3	-	0	3	3	-	0	-	-	-	-	1	1	-	0
	2014	2	2	-	0	2	2	-	0					-	-	-	-
	2015	2	2	-	0	2	2	-	0					-	-	-	-
	2016	2	2	-	0	2	2	-	0					-	-	-	-
	2017	2	2	-	0	2	2	-	0					-	-	-	-
EG 9	2013	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	2014	-	-	-	0	-	-	-	0					-	-	-	-
	2015	-	-	-	0	-	-	-	0					-	-	-	-
	2016	1	1	-	0	1	1	-	0					-	-	-	-
	2017	1	1	-	0	1	1	-	0					-	-	-	-

Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt <50 / <75 / <100%				längerfristig abwesend				
	Ins g.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	
EG 7	2013	3	3	-	0	3	3	-	0	-	-	-	-	-	-	-	
	2014					3	3	-		-	-	-	-	-	-	-	
	2015					3	3	-		-	-	-	-	-	-	-	
	2016					3	3	-		-	-	-	-	-	-	-	
	2017					2	2	-		1	1/0/0	-	-	-	-	-	
EG 6	2013	25	25	-	0	25	25	-	0	-	-	-	-	-	-	-	
	2014	25	25	-		25	25	-		-	-	-	-	-	-	-	
	2015	23	23	-		23	23	-		-	-	-	-	-	-	-	
	2016	21	21	-		21	21	-		-	-	-	1	1	-	0	
	2017	25	25	-		24	24	-		1	1/0/0	0	1	1	-	0	
EG 5	2013	8	8	-	0	8	8	-	0	-	-	-	-	-	-	-	
	2014	9	9	-		9	9	-		-	-	-	-	-	-	-	
	2015	7	7	-		7	7	-		-	-	-	-	-	-	-	
	2016	7	7	-		7	7	-		-	-	-	-	-	-	-	
	2017	6	6	-		6	6	-		-	-	-	-	-	-	-	
EG 4	2013	2	2	-	0	2	2	-	0	-	-	-	-	-	-	-	
	2014	2	2	-		2	2	-		-	-	-	-	-	-	-	
	2015	2	2	-		2	2	-		-	-	-	-	-	-	-	
	2016	2	2	-		2	2	-		-	-	-	-	-	-	-	
	2017	1	1	-		1	1	-		-	-	-	-	-	-	-	
Tarifl. Beschäftigte insgesamt	2013	41	41	-	0	41	41	-	0	-	-	-	0	1	1	-	0
	2014	41	41	-		41	41	-		-	-	-	-	-	-	-	
	2015	37	37	-		37	37	-		-	-	-	-	-	-	-	
	2016	36	36	-		36	36	-		-	-	-	1	1	-	-	
	2017	38	38	-		36	36	-		2	2	-	1	1	-	-	

1.6 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Jahrespraktikanten und –praktikantinnen																				
Ist-Bestand nach Arbeitsbereichen zu den Stichtagen 31.12.2013, 31.12.2014, 31.12.2015, 31.12.2016, 31.12.2017.																				
	2013				2014				2015				2016				2017			
	In sg	♂	♀	Frauen- quote	In sg.	♂	♀	Frauen- quote	In sg	♂	♀	Frauen- quote	In sg.	♂	♀	Frauen- quote	In sg.	♂	♀	Frauen- quote
Allgemeine Verwaltung g.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	50%	2	1	1	50%	3	1	2	67%
Allgemeine Verwaltung m.D.	3	-	3	100%	4	-	4	100%	4	1	3	75%	4	1	3	75%	5	2	3	60%
Schwimmmeister/In	1	-	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Erzieher/ErzieherIn	2	-	2	100%	3	-	3	100%	2	-	2	100%	2	-	2	100%	2	-	2	100%
Fachinformatik	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	0%	1	1	-	0%	1	1	-	0%
Feuerwehr	2	2	-	0%	4	4	-	0%	-	-	-	-	1	1	-	0%	-	-	-	-
Rettungsdienst	3	2	1	33%	3	2	1	33%	3	1	2	67%	5	2	3	60%	1	1	-	50%
Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Jahrespraktikanten und - praktikantinnen insgesamt	11	4	7	64%	14	6	8	57%	12	4	8	67%	15	6	9	60%	12	5	7	58%

2. Weitere Themen

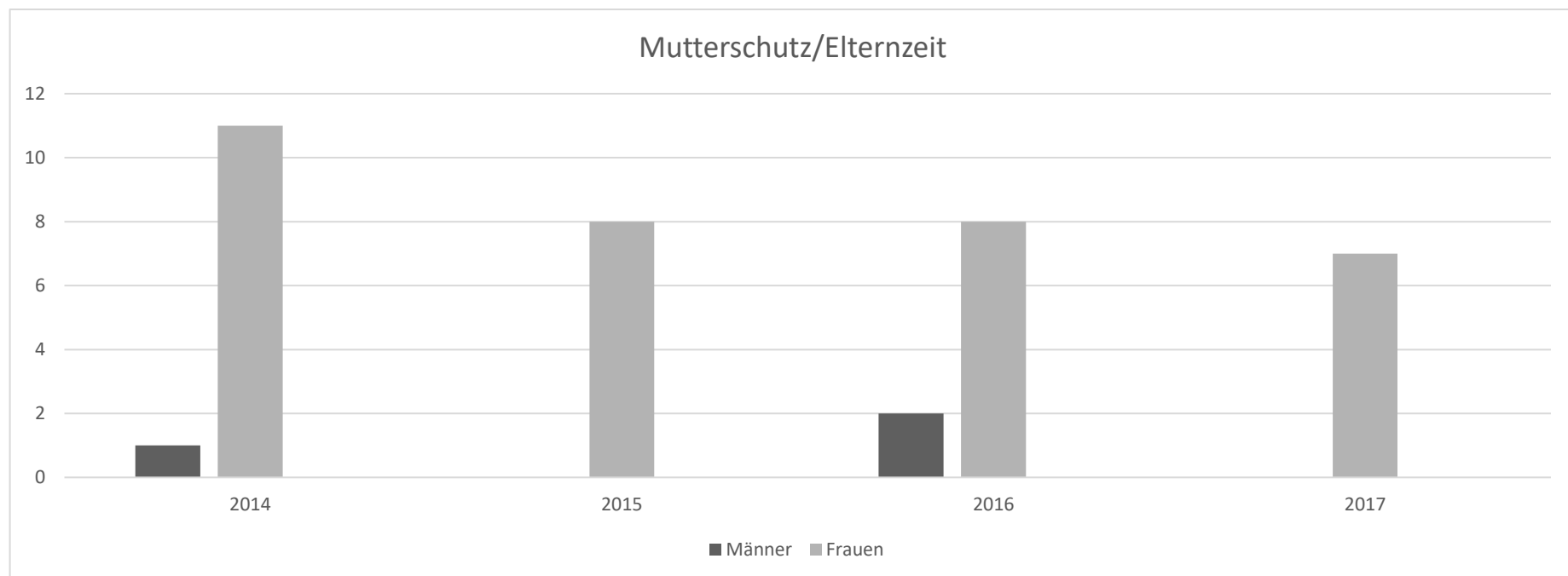
2.1 längerfristige Abwesenheiten/Beurlaubungen

Unter diesen Aspekt fallen neben längerfristigen Erkrankungen auch die Freistellungsphase im Rahmen der Altersteilzeit, Zeitarbeit und Beurlaubungen.

2017 befanden sich drei Männer und zwei Frauen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Mutterschutz und bzw. oder Elternzeit nahmen 2017 7 Frauen wahr, 2016 befanden sich unter den insgesamt 10 Personen auch zwei Männer. 2015 nahmen ausschließlich Frauen Elternzeit in Anspruch, 2014 auch zwei Männer. Für 2013 wurden dieser Abwesenheitsgrund noch nicht separat gelistet.

Beurlaubungen zur Pflege naher Angehöriger wurden in der geführten Statistik bisher noch nicht als einzelne Kategorie benannt, da dies in dem Auswertungszeitraum nicht explizit beantragt wurde.



2.2 Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

LOB 2013			Anzahl der Teilnehmenden	eine Prämie haben erhalten	durchschnittl. Punktzahl über 18
Männer	151	Vollzeit	142	129 (90,85%)	3,96
		Teilzeit	9	5 (55,56%)	3,30
Frauen	149	Vollzeit	51	50 (98,04%)	4,38
		Teilzeit	98	90 (91,84%)	3,56
Gesamt	300		300	274	3,80

LOB 2014			Anzahl der Teilnehmenden	eine Prämie haben erhalten	durchschnittl. Punktzahl über 18
Männer	159	Vollzeit	149	131 (87,9%)	4,2
		Teilzeit	10	7 (70,0%)	3,4
Frauen	160	Vollzeit	57	57 (100%)	4,0
		Teilzeit	103	95 (92,2%)	3,7
Gesamt	319		319	290	3,8

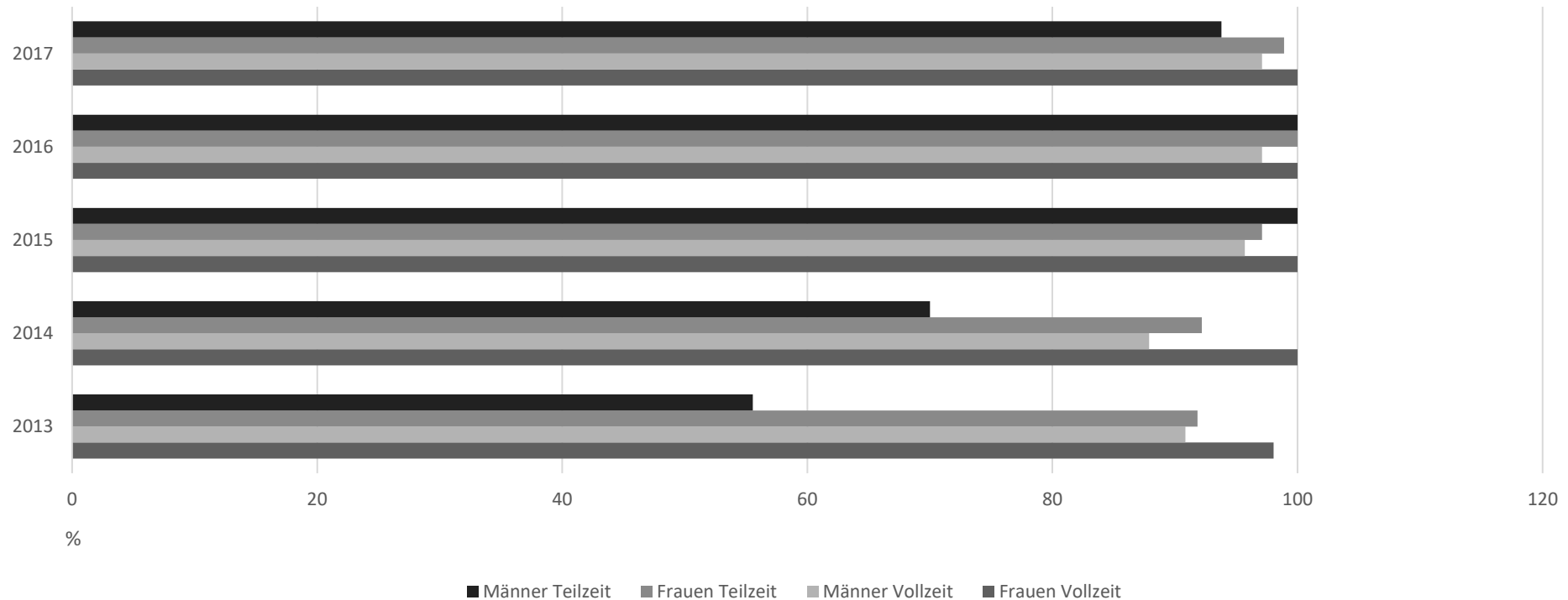
LOB 2015			Anzahl der Teilnehmenden	eine Prämie haben erhalten	durchschnittl. Punktzahl > 18
Männer	153	Vollzeit	141	135 (95,7%)	4,1
		Teilzeit	12	12 (100,0%)	3,8
Frauen	156	Vollzeit	53	53 (100%)	4,1
		Teilzeit	103	100 (97,1%)	3,7
Gesamt	309		309	300	3,9

LOB 2016			Anzahl der Teilnehmenden	eine Prämie haben erhalten	durchschnittl. Punktzahl > 18
Männer	147	Vollzeit	138	134 (97,1%)	3,7
		Teilzeit	12	12 (100%)	3,4
Frauen	156	Vollzeit	54	54 (100%)	3,6
		Teilzeit	99	99 (100%)	3,4
Gesamt	303		303	299	3,5

LOB 2017			Anzahl der Teilnehmenden	eine Prämie haben erhalten	durchschnittl. Punktzahl > 18
Männer	154	Vollzeit	138	134 (97,1%)	3,9
		Teilzeit	16	15 (93,8%)	3,8
Frauen	154	Vollzeit	60	60 (100%)	4,0
		Teilzeit	94	93 (98,9%)	3,5
Gesamt	308		308	302	3,8

2013 und 2014 wurden die teilzeitbeschäftigten Männer deutlich schlechter bewertet, als die Vollzeitbeschäftigten. Dies relativierte sich jedoch 2015 und 2016, nahm dann 2017 geringfügig wieder zu.

LOB



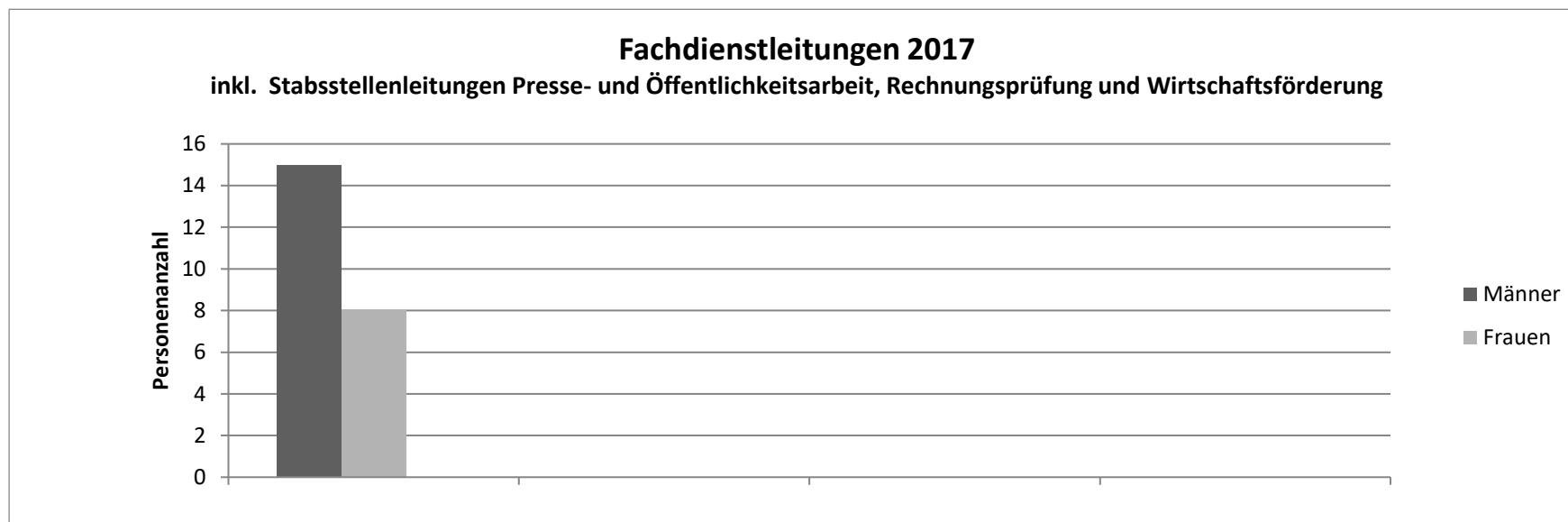
2.3 Leitungsfunktion und Wahlbeamte

Mit Stand vom 30.11.2018.

Von den sieben Stabsstellen, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Rechnungsprüfung, Wirtschaftsförderung, Gleichstellungsbeauftragte, Datenschutzbeauftragter, Personalrat, Sicherheitsfachkraft, weisen die drei ersten Bereiche nach Einschätzung des Fachdienstes Personal ähnliche Strukturen auf, wie die Fachdienstleitungen. Daher werden diese in dieser Auswertung den Fachdienstleitungen hinzugerechnet.

Unter den vier verbleibenden Stabsstellen beträgt der Frauenanteil 25%. Wobei in § 15 LGG gesetzlich festgelegt ist, dass die Gleichstellung mit einer Frau zu besetzen ist.

Bei den Fachdienstleitungen (einschließlich der o.g. drei Stabsstellen) beträgt die Frauenquote 35%, mit 8 Frauen unter 23 Leitungskräften.



Die drei existierenden Fachbereichsleitungen werden ausschließlich von Männern ausgeübt.
Die Eigenbetriebsleitung des Forum Oelde hat seit 2018 eine Frau inne.

Der Bürgermeister, sowie der erste Beigeordnete und der technische Beigeordnete sind Wahlbeamte, alle drei Stellen waren im gesamten Berichtszeitraum durchgehend männlich besetzt. Diesbezüglich greifen keine personalpolitischen Steuerungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Frauenförderung, da diese durch den Rat gewählt werden. Sinnvoll ist auch in diesem Bereich, dass geeignet erscheinende Bewerberinnen zu den Auswahlgesprächen geladen werden. Dies wurde 2018 bei der Wahl des bzw. der technischen Beigeordneten beachtet.

2.4 Höhergruppierungen und Beförderungen

2017 wurden 19 Beschäftigte höhergruppiert: 10 Frauen darunter drei Teilzeitbeschäftigte und neun Männer, die alle vollzeitbeschäftigt waren. A 7 auf A8: 2 Männer; A8 auf A9m.D.: 2 Männer, A 10 auf A 11: 1 Frau; A 11 auf A 12: 1 Frau, EG 5 auf EG 6: 2 Frauen; EG 5 auf EG 8: 3 Frauen; EG 6 auf EG 8: 1 Mann, 1 Frau; EG 7 auf EG 8: 1 Frau; EG 8 auf EG 9a: 1 Mann; EG 10 auf EG 11: 1 Frau; EG 11 auf EG 12: 1 Mann, 1 Frau. Ein Mann wurde herabgruppiert.

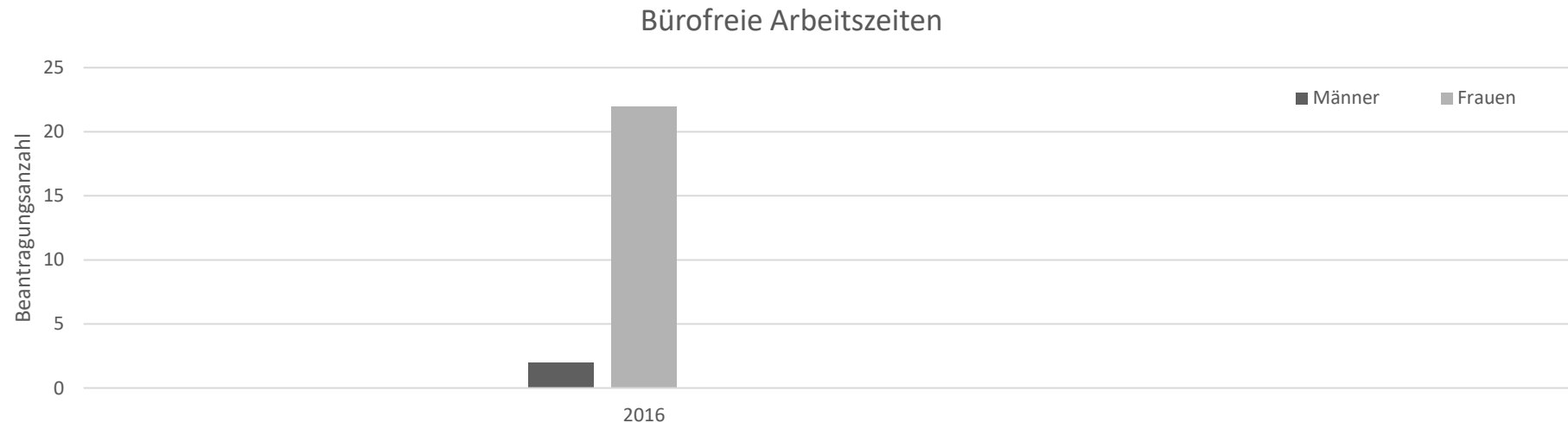
2.5 Fortbildungen

Im Jahr 2017 haben 109 Mitarbeiterinnen und 156 Mitarbeiter eine Fortbildung besucht. Zusätzlich konnten von jeweils acht Männern und Frauen geplante Fortbildungen nicht besucht werden.

Zu den Themen Gleichstellung von Frau und Mann sowie Schutz vor sexueller Belästigung nach §11 Abs.4 LGG, fanden 2017 keine Fortbildungen statt.

2.6 bürofreie Arbeitszeit

Bei der Stadtverwaltung Oelde werden Telearbeit und Heimarbeit bisher nicht praktiziert, da die Anforderungen an die Einrichtung eines Arbeitsplatzes daheim entsprechend §§3, 6 sowie Nr.6 der Arbeitsstättenverordnung sehr umfassend sind und zudem noch datenschutzrelevante Bedenken bestehen.



2 Männer und 21 Frauen nutzten 2016 insgesamt die bürofreie Arbeitszeit. Bisher erfolgte zur bürofreien Arbeitszeit eine informative E-Mail vom 19.08.2015 und 04.12.2018 an alle Beschäftigten. Inhalt war, dass im Gegensatz zur Heim- bzw. Telearbeit (die im Vorfeld geplant und für die außerhalb der Dienststelle ein Arbeitsplatz eingerichtet wird), für die „bürofreie Arbeit“ durch den Arbeitgeber keine Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden müssen. Gründe für die bürofreie Arbeit können zum Beispiel konzentrierteres Arbeiten, ein geringerer Arbeitszeitumfang etc. sein. Für die bürofreie Arbeit ist der voraussichtlich anfallende Stundenumfang zuvor mit dem direkten Vorgesetzten kurz schriftlich zu vereinbaren. Eine kurze Korrespondenz per E-Mail genügt. Die daheim geleisteten Stunden sind am Folgetag durch Korrekturbuchungen im Zeiterfassungsprogramm zu buchen. Der Arbeitgeber vertraut darauf, dass die bürofreie Arbeit ihrem Zweck

entsprechend genutzt wird. Dabei ist es Aufgabe der jeweiligen Vorgesetzten, darauf zu achten, dass das Arbeitsergebnis und die aufgewandte Zeit miteinander korrespondieren. Als wöchentliches Höchstmaß wird ein Umfang von 8 Stunden für die bürofreie Arbeit zugelassen. Zeitzuschläge/Zulagen für Dienste zu ungünstigen Zeiten werden nicht gewährt, da es den Beschäftigten gerade ermöglicht werden soll, Aufgaben zu für sie persönlich günstigeren Zeiten zu erledigen. Es wird erwartet, dass der etwaige Transport von Akten von der Dienststelle nach Hause und zurück datenschutzkonform erfolgt. Soweit elektronische Akten für die Bearbeitung benötigt werden, können in Rücksprache mit der IT entsprechende Dokumente über eine Cloud-Lösung zur Verfügung gestellt werden und ein entsprechender Cloud-Zugang eingerichtet werden. Dateien sind im MS-Office- oder pdf-Format zu übergeben und abzulegen.

3 Gremien

Gemäß §12 LGG muss in wesentlichen Gremien eine Frauenquote von 40% erreicht werden.

Ausnahmen bzgl. der Quotenregelung bestehen

- für Wahlgremien, deren Mitglieder frei von der Bevölkerung gewählt wurden (damit der Rat und dessen Ausschüsse),
- die Bezirksausschüsse (bei denen ein Stimmverhältnis wie bei der Ratswahl in dem Bezirk zu berücksichtigen ist),
- interne Ad-Hoc-Arbeits- oder Projektgruppen zu Einzelvorhaben,
- Betriebsausschüsse (Im Betriebsausschuss des Forum Oelde befanden sich am 09.08.2018 drei weibliche und sieben männliche Ratsmitglieder [=30% Frauenanteil], sowie eine sachkundige Bürgerin und acht sachkundige Bürger [=11% Frauenanteil].),
- politische Vertretungen von Bevölkerungsteilen,
- Fraktionen,
- der Personalrat (als Interessenvertretung der Beschäftigten).

<u>Gremien (Stand 09.08.2018)</u>	<u>Frauenanteil Mitglieder</u>	<u>Frauenanteil Sachkundige</u>
Ausschuss für Familien und Soziales	32%	43%
Ausschuss für Planung und Verkehr	14%	13%
Ausschuss für Schule, Kultur und Sport	14%	13%
Ausschuss für Umwelt und Energie	26%	33%
Betriebsausschuss "Forum Oelde"	26%	22%
Bezirksausschuss Kirchspiel	0%	18%
Bezirksausschuss Lette	13%	17%
Bezirksausschuss Stromberg	16%	14%
Bezirksausschuss Sünninghausen	7%	8%
Finanzausschuss	21%	-

<u>Gremien (Stand 09.08.2018)</u>	<u>Frauenanteil Mitglieder</u>	<u>Frauenanteil Sachkundige</u>
Hauptausschuss	15%	-
Jugendhilfeausschuss	44%	44%
Rat	22%	-
Rechnungsprüfungsausschuss	27%	-
Volkshochschulausschuss	45%	40%
Wahlausschuss	20%	0%
Wahlprüfungsausschuss	15%	-
Vergabekommission	nur Ratsmitglieder	
Verwaltungsstrukturkommission	nur Ratsmitglieder	
Bündnis 90 / Die Grünen Fraktion im Rat	100%	
CDU-Fraktion im Rat	7%	
FDP-Fraktion im Rat	50%	
FWG-Fraktion im Rat	0%	
SPD-Fraktion im Rat	22%	
WBO Aufsichtsrat	21%	-
WBO Gesellschafterversammlung	19%	-

Hausinternes Gremium ist die Verwaltungskonferenz. An dieser nimmt erst seit 2018 eine Frau, als Leitung des Forums Oelde, teil. Im Auswertungszeitraum 2013 bis 2017 war keine Frau Mitglied der Verwaltungskonferenz, da alle hieran teilnehmenden Positionen in der Stadtverwaltung mit männlichen Beschäftigten besetzt waren.

III. Analyse der erhobenen Daten

- *Zu beachten ist, dass gemäß §5 Abs. 1 LGG eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einem Bereich, nicht mit einer erheblichen Überrepräsentanz in einem anderen Bereich, ausgeglichen werden kann.*
- *Kommunale Wahlbeamte fallen nach §3 Abs. 2 LGG nicht in die Zuständigkeit des LGG, der Vollständigkeit halber sind sie dennoch in der Statistik mit aufgeführt.*

1. Unterrepräsentanzen von Frauen:

- Da Frauen, abgesehen vom „höheren Dienst“, überwiegend teilzeitbeschäftigt sind, muss für einen tiefergehenden aussagekräftigen Vergleich neben der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im zweiten Schritt auch der Wochenarbeitsumfang Beachtung finden. Zu einer Umkehr der Mehrheitsverhältnisse führt dies, in den prägnanten Bereichen in den diesem Bericht zugrundeliegenden Statistiken, jedoch nicht.
- In der Beamtenschaft des „**höheren Dienstes**“ (**Laufbahngruppe 2.2**) befindet sich durchgängig innerhalb der erhobenen fünf Jahre in allen Einkommens-/ Besoldungsgruppen keine Frau.
- Im „**gehobenen Dienst**“ (**Laufbahngruppe 2.1**) ist eine positive Entwicklung in der Besoldungsgruppe A 12 erfolgt, hier liegt der Frauenanteil inzwischen bei 67%. Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt jedoch weiterhin in der Besoldungsgruppe A 13 mit nur 22% vor.
- Im „**mittleren Dienst**“ (**Laufbahngruppe 1.2**) liegt in der Beamtenschaft keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Im Tarifbereich zeigt sich diese jedoch in der Entgeltstufe 9 mit 33%.
Unter den 16 Hausmeistern und Hausmeisterinnen befinden sich immerhin drei Frauen, die jedoch aufgrund unterschiedlichem beruflicher Vorbildung überwiegend deutlich unter den Einkommensgruppen der männlichen Kollegen rangieren. In der Druckerei und als Platzwart fungieren drei Männer. Unter den Schwimmmeisterinnen und –meistern, bilden die drei Frauen die Mehrheit, die Leitung hat jedoch ein Mann inne.
Insgesamt sind im mittleren Dienst mehr als doppelt so viele Frauen als Männer beschäftigt. 63% von ihnen jedoch in Teilzeit, was wiederum nur bei 15% der Männer in diesem Bereich der Fall ist.
- Im handwerklichen/fachspezifischen Arbeitsbereich des **Baubetriebshofes**, wie auch des **Klärwerkes**, sind bisher keine Frauen beschäftigt.
- Eine positive Entwicklung auf dem Weg hin zu einer paritätischen Geschlechterbesetzung zeichnete sich im Berichtszeitraum unter den Notfallsanitätern und –sanitäterinnen ab. Zum Stichtag 31.12.2017 waren immerhin 4 der 11 Festangestellten Frauen. Unter der Beamtenschaft der **Feuer- und Rettungswache** befand sich bisher jedoch durchgängig keine Frau.
- In den Arbeitsfeldern Technik, Ingenieurwesen, Architektur und Fachinformatik sind Frauen in den Entgeltstufen EG 10 bis EG 13 g.D. sowie in der Besoldungsgruppe A 13 g.D. ebenfalls deutlich unterrepräsentiert. Eine zunächst mit einer Frau besetzte Stelle wurde 2018 mit einer männlichen Person nachbesetzt, da keine geeigneten Bewerbungen von Frauen vorlagen. Dies führte zu einem weiteren Absinken der Frauenquote in diesem Bereich.

- Gemäß §12 Abs.1 LGG müssen Frauen in wesentlichen Gremien mit einem Mindestanteil von 40% vertreten sein. Handelt es sich um Wahlgremien, so soll bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien der Anteil von Frauen mindestens 40% betragen.
- In der Verwaltungskonferenz befand sich lange keine Frau. Seit 2018 nimmt die nun weibliche Leitung des Eigenbetriebs Forum an den Konferenzen teil.

2. Unterrepräsentanzen von Männern:

- In den Besoldungsgruppen A 10 und A 11 waren im Berichtszeitraum mehr Frauen als Männer beschäftigt.
- Von EG 5 bis EG 8 sind Männer deutlich unterrepräsentiert. Durch die Teilzeitbeschäftigung des überwiegenden Anteils der Frauen in diesem Bereich relativiert sich der Abstand ein wenig. Im Bereich Hauswirtschaft bzw. Oecotrophologie befinden sich unter den 7 Personen keine männlichen Beschäftigten. Eben so wenig unter den Schulsekretärinnen.
- Auch in den Entgeltgruppen 1 bis 3 sind Frauen überproportional vertreten. Unter den sieben Reinigungskräften der Entgeltstufe 2 befindet sich beispielsweise kein Mann.
- Im pädagogischen Bereich der Kindertageseinrichtungen und des Jugendamtes sind Männer, mit Ausnahme der Besoldungsgruppe TVSUE 11, ebenfalls unterrepräsentiert.
- Bei den Auszubildenden besteht eine leichte Überrepräsentanz von Frauen.
- Unter den Teilzeitbeschäftigten ist der Männeranteil trotz leichter Zunahme noch immer sehr gering.

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Anträge auf Teilzeitarbeit wurden grundsätzlich bewilligt. Nach §13 LGG sind Arbeitszeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, wenn ein Kind unter 18 Jahren betreut oder Angehörige gepflegt werden, solange dem keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.
- Im LOB wurden Teilzeitkräfte 2013 und 2014 schlechter bewertet, als Vollzeitkräfte. Dies zeigte sich bei den männlichen Beschäftigten deutlicher, als bei den weiblichen. 2015 und 2016 kehrte sich dies zum Teil um, so dass mehr Teilzeitkräfte oder sogar alle von Ihnen eine positive Bewertung erfuhren. 2017 erhielt jeweils eine Teilzeitkraft jeden Geschlechts keine Prämie. Durch den geringeren Männeranteil unter den Teilzeitkräften, stellt die eine Person unter den männlichen Mitarbeitern aber einen größeren prozentualen Anteil dar.
- Führungspositionen wurden bisher nicht in Form von Jobsharing besetzt.
- Die Möglichkeit der bürofreien Arbeitszeit wurde nur von einem kleinen Kreis der Beschäftigten genutzt und war vielen Beschäftigten so nicht bekannt, was in der Mitarbeiterbefragung 2018 deutlich wurde. Deutlich mehr Frauen als Männer nutzten diese Arbeitsmöglichkeit. Vermutlich sind die Einsparung der Fahrzeit und die flexible Einteilung zu welcher Tageszeit die Arbeit erfolgt, förderlich für die Vereinbarung von Familie und Beruf. Um dies genau zu eruieren, müssten die Antragsstellenden anonym zur Motivation ihrer Antragstellung befragt werden.

- Nach Beurlaubungen besteht nach §14 Abs.5 Satz 2 die Rückkehrmöglichkeit mit Arbeitszeitreduzierung. Dies wurde entsprechend umgesetzt, sobald Stellenvakanz und Qualifikation dies stimmig ermöglichten.
- Nur wenige Männer entschieden sich im Berichtszeitraum dazu Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

4. Fluktuationsbetrachtung

Bis 2022 voraussichtlich neu zu besetzende Stellen in den von Frauen unterrepräsentierten Bereichen

- 2 Fachdienstleitungen
- 1 Stelle im Bereich Architektur/Ingenieurwesen/Fachinformatik/Technik.

IV. Ziele für den Zeitraum 2018 - 2022

- Nachbesetzung der Fachdienstleitung Ratsarbeit/Büro des Bürgermeisters 2019 mit einer geeigneten weiblichen Bewerberin. Steigerung der Frauenquote unter den Fachdienstleitungen hierdurch auf 39%.
- Vss. 2022 Nachbesetzung der Fachdienstleitung Soziales/Familien/Senioren mit einer geeigneten weiblichen Kraft um ein Absinken der Frauenquote zu verhindern, da diese Stelle bisher mit einer Frau besetzt ist.
- Vss. 2022 Nachbesetzung der Fachdienstleitung Ordnungswesen/Standesamt mit einer geeigneten weiblichen Kraft. Steigerung der Frauenquote unter den Fachdienstleitungen hierdurch auf 43%.
- Um ein weiteres Absinken, der ohnehin niedrigen Frauenquote im Bereich Architektur/Ingenieurwesen/Informatik/Technik zu verhindern, soll die 2019 vakant werdende Stelle in der Entgeltgruppe 12 mit einer geeigneten weiblichen Fachkraft nachbesetzt werden.
- In den handwerklichen/fachspezifischen Arbeitsfeldern für die Arbeit im Klärwerk oder am Baubetriebshof werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt. Bisher liegen in diesem Bereich keinerlei Bewerbungen von Frauen vor. Ziel ist es daher weiterhin durch die Stellenausschreibungen auch Frauen gezielt anzuwerben.
- Im Bereich des Rettungsdienstes soll den bereits eingestellten Frauen bei gleicher Eignung vorrangig der Einstieg in die Beamtenlaufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes ermöglicht werden. Ziel ist, dass bis 2022 mindestens eine Frau bei der Feuerwache Oelde die Weiterbildung zur Brandmeisterin beginnt.
- Um unter den pädagogischen Fachkräften in den Kindertagesstätten und dem Jugendamt ebenfalls eine paritätische Geschlechterverteilung anzustreben, werden bei personeller ungeplanter Fluktuation, Männer bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt. Männer die ein modernes gleichberechtigtes Rollenbild leben sind, gerade im Elementarbereich, aber auch in der Arbeit mit männlichen Jugendlichen in schwierigen Situationen, wichtige Vorbilder. Diese können Jungen eine wertvolle Hilfestellung bei der Identitätsfindung in einer gleichberechtigten Gesellschaft sein. Gerade auch für Flüchtlinge, die zum Teil mit konträren Weltbildern hinsichtlich des Umgangs mit Frauen und deren Rechten aufgewachsen sind, können insbesondere andere Männer Vorbild sein und helfen sich in unserer emanzipierten Gesellschaft zurecht zu finden.

- Sicherstellung der Gleichbehandlung aller Beschäftigten in Bezug auf bürofreie Arbeitszeit, sofern deren Arbeitsbereich und aktuellen –aufgaben sinnvoll mit diesem Angebot vereinbar sind.
- Die Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Warendorf setzen ihre Veranstaltungsreihe zum 100jährigen Bestehen des Frauenwahlrechtes 2018-2019 fort, um Frauen zu motivieren sich aktiv in der Kommunalpolitik zu engagieren. Hindernisse sollen eruiert und abgebaut, der Zugang zu Politik und das Zutrauen in eigene Fähigkeiten durch Informationsvermittlung erleichtert werden.

V. Maßnahmen

STELLENAUSSCHREIBUNGEN

- Bei **unplanmäßigen Fluktuationen** (z.B. Kündigung durch die Beschäftigten, Versetzung von Beamtinnen und Beamten, u. a.) in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, soll die Stelle, sofern eine dienstinterne Nachbesetzung durch eine Frau nicht möglich ist, öffentlich ausgeschrieben werden (§ 8 Absatz 2 LGG). Nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.
- Soweit dem keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen, sind Stellen mit **Leitungsfunktion** gem. §8 Abs.6 LGG auch in Teilzeit auszuschreiben Die Teilbarkeit von Stellen mit Führungspositionen soll als Option vertreten werden.
- **Ausbildungsplätze** sind entsprechend §8 Abs.3 LGG öffentlich auszuschreiben. Auch hier soll ein Frauenanteil von 50% Zielsetzung sein. Nur in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten kann gem. §8 Abs.3 LGG von der öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.
- Teilnahme der Feuerwehr, des Baubetriebshofs und des Klärwerks, sowie der Kindertagesstätten an den **Berufsfelderkundungstagen** für die Schülerinnen und Schüler der 8. Klasse, um diesen Gelegenheit zum Einblick in Berufsfelder zu geben, in denen ihr Geschlecht unterrepräsentiert ist.

AUSWAHLVERFAHREN

- Bei **Einstellungen**, Stellennach- und Neubesetzungen, in den jeweils von Frauen und Männern unterrepräsentierten Verwaltungsbereichen, wird eine Angleichung der Geschlechterparität angestrebt. Dies gilt insbesondere bei der Besetzung von Stellen mit Leitungs- oder stellvertretender Leitungsfunktion. Aufgrund der anhaltenden Unterrepräsentanz von Frauen, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte Einsicht in sämtliche zugegangenen Bewerbungen bei allen vakanten Leitungsfunktionen und Stellen für den höheren Dienst.
- Zu den Vorstellungsgesprächen sind in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind gem. §9 Abs.1 LGG, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie über die für den vakanten Arbeitsplatz notwendigen Qualifikationen verfügen.

- Gemäß §9 Abs. 3 LGG unzulässige Fragen, die geeignet sind diskriminierend zu wirken (u.a. in Bezug auf bestehende oder geplante Schwangerschaften oder Elternzeit, die Bewältigung von Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit) werden im Auswahlverfahren weiterhin nicht gestellt.
- Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.
- Beförderungen/ Höhergruppierungen sollen für Frauen und Männern, sowie Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gleichermaßen erreichbar sein. Beim Aufstieg in Positionen mit Leitungsfunktion sollen Frauen bei gleicher Eignung jedoch bevorzugt berücksichtigt werden, bis auch auf der Führungsebene eine paritätische Geschlechterverteilung besteht.
- Werden die Zielvorgaben dieses Gleichstellungsplanes nicht erreicht, so ist gem. §5 Abs.9 LGG bis zur Erfüllung der Zielvorgabe bei jeder Einstellung, Beförderung/ Höhergruppierung eines Mannes in dem betreffenden Bereich eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

BEI UMSTRUKTURIERUNG

- Sollte es aufgrund von personalwirtschaftlichen oder organisatorischen Maßnahmen zu einer Reduzierung des Personals in den Bereichen, in denen Frauen bereits unterrepräsentiert sind kommen, so ist dabei ein weiteres Absinken des bestehenden Frauenanteils zu verhindern.

FORTBILDUNGEN

- Nach §11 Abs.4 LGG sind in das Fortbildungsangebot regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte stellt sicher, dass diese Themen künftig regelmäßig im Fortbildungskatalog enthalten sind, so dass für alle Beschäftigten die Möglichkeit besteht sich dazu anzumelden.
- Die Teilnahme an Aufstiegslehrgängen ist gem. §11 Abs.1 LGG, soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind und diese auf eine Leitungsfunktion in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind vorbereiten, weiblichen Bewerberinnen bevorzugt zu ermöglichen.

TELEARBEIT/ BÜROFREIE ARBEITSZEIT/ MOBILES ARBEITEN

- Es wird ein Vorschlag an die Verwaltungsleitung erarbeitet, ob und ggf. wie Telearbeit bei der Stadt Oelde eingeführt werden soll bzw. in welcher Form „mobiles Arbeiten“ fortentwickelt werden kann. Dabei werden die Bedürfnisse der Beschäftigten ebenso berücksichtigt, wie das Bedürfnis des Arbeitgebers, Beeinträchtigungen im Arbeitsablauf zu vermeiden und den Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung mit vertretbarem Aufwand nachzukommen.
- Die in der Mitarbeiterbefragung 2018 deutlich gewordene mangelnde Kenntnis über das Instrument der bürofreien Arbeit, wurde von der Gleichstellungsbeauftragten bereits im Vorfeld im Gespräch mit der Verwaltungsleitung und dem Personalrat thematisiert. Im Anschluss an die Personalversammlung 2018 erfolgte vom Fachdienst Organisation eine Wissensvermittlung per erneuter Email an alle Beschäftigten. Diese Information wird auch im Intranet eingestellt, damit alle Beschäftigten Zugriff darauf erhalten. Ein einheitliches diesbezügliches Vorgehen der Führungskräfte erscheint aus Sicht der Gleichstellung notwendig, damit allen Beschäftigten dies, abhängig von ihrem Arbeitsfeld und ihren Arbeitsaufgaben, gleichermaßen zugänglich ist.

PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPT

- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des **Personalentwicklungskonzeptes**. Der besondere Fokus der Gleichstellungsbeauftragten wird dabei auf den Bausteinen Führungskräftebildung, Führungsleitlinien, Mitarbeitergespräche, Beschäftigtenanalyse, Personalförderprogramm (z.B. Aufstieg und Weiterbildung, dies auch insbesondere in Bezug auf Teilzeitbeschäftigte), sowie Jobsharing auf Führungsstellen und Gesundheitsmanagement, liegen.

GREMIEN

- Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien soll der Frauenanteil gemäß dem LGG mindestens 40% betragen.
- Die Teilnahme an der Verwaltungskonferenz ist abhängig von der Stellenbesetzung, z.B. dem Innehaben einer Fachbereichsleitung. Daher steigt die Frauenquote diesbezüglich nur, wenn entsprechende Positionen mit Frauen besetzt sind.

DATENERFASSUNG ZUR EVALUATION

- Nachfolgende Statistiken werden durch die Fachdienste Personal und Organisation weiterhin erhoben und der Gleichstellungsbeauftragten zur Überprüfung und Beurteilung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans zur Verfügung gestellt:
 - Bewerbungen auf freie Planstellen, Stellen und Stellenbesetzung; Vermerk über den Umfang von Teilzeitstellen in der Personalliste (unter 25%, 25 bis unter 50%, 50 bis unter 75%, 75 bis unter 100%)
 - Inhalte von Fortbildungen und Weiterbildungen (AI und AII-Lehrgänge, Aufstieg im Beamtinnen- bzw. Beamtenbereich)
 - Verteilung von Leistungsanreizen LOB
 - Fortschreibung der Prognose über voraussichtlich freiwerdende Stellen und Beförderungen bzw. Höhergruppierungen, diese getrennt nach Frauen und Männern
 - Aufnahme der dritten Geschlechtsbezeichnung „divers“ in die Statistik

MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

- Soweit keine zwingenden dienstlichen Belange dem entgegenstehen, sind gem. §13 Abs.1 LGG den Beschäftigten die ein minderjähriges Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.
- Insbesondere Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern soll eine Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Stadt Oelde ermöglicht werden, z.B. durch flexible Arbeitszeiten oder Einsatz in anderen Arbeitsbereichen. Dies gilt ebenfalls insbesondere für pflegende Angehörige.
- Teilzeit, Telearbeit und Jobsharing sind nach §13 Abs.8 LGG in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.
 - Die Einstellung des Angebotes der „bürofreien Arbeitszeit“ durch den Fachdienst Organisation in das Intranet der Stadtverwaltung Oelde ist bereits erfolgt. Ziel ist die diesbezügliche Informationsmöglichkeit aller Beschäftigten und eine verbindliche Regelung um ein einheitliches Vorgehen der Vorgesetzten mit bürofreier Arbeitszeit zu gewährleisten.
 - Information der Belegschaft über dieses Konstrukt, da in der Mitarbeiterbefragung deutlich wurde, dass es vielen unbekannt ist.

- Die Arbeitszeiten werden sich zur Optimierung des Bürgerservices vss. in einigen Bereichen verändern. Die veränderten Öffnungs-, Schließungs- und Präsenzzeiten dürfen in Bezug auf die betroffenen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht beeinträchtigen. Im Gespräch von Verwaltungsleitung, Personalrat und Gleichstellung wurde thematisiert, dass mittwochnachmittags das Rathaus insgesamt für den Publikumsverkehr geschlossen bleiben soll, um konzentriertes, effektives Arbeiten ohne Kundenverkehr zu ermöglichen.
- Die individuelle Arbeitszeitgestaltung, auf Grundlage der Dienstvereinbarung zu den flexiblen Arbeitszeiten, wird im Rahmen der arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten, in Bezug auf die jeweils vereinbarten Wochenarbeitsstunden und –zeiten beibehalten.
- Eine Ermäßigung der Arbeitszeit darf gem. §13 Abs.4 LGG weder das berufliche Fortkommen beeinträchtigen, noch sich nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Führungskräfte sind dafür zu sensibilisieren. Teilzeitbeschäftigung allein darf weder bei Frauen, noch bei Männern ausschlaggebend für eine schlechtere LOB-Beurteilung sein.
- Entsprechend §13 Abs. 5 LGG erhalten die Beschäftigten bei einem Antrag auf Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung durch den Fachdienst Personal Informationen über die beamten-, arbeits- versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen.
- Gemäß §14 Abs.4 LGG sind Beschäftigten die sich in Beurlaubung oder Elternzeit befinden, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.
- Durch Arbeitszeitreduzierung einer beschäftigten Person bzw. Bewilligung einer Beurlaubung, darf es zu keiner Arbeitsverdichtung/ Überlastung der Kolleginnen und Kollegen kommen, sondern es ist entsprechend §14 Abs. 3 LGG ein personeller oder organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.
- Damit auch Männer mehr Verantwortung an der Familienarbeit übernehmen können, ist Ihnen auf Antrag die Teilzeitbeschäftigung aufgrund der Pflege naher Angehöriger oder minderjähriger Kinder ebenso zu ermöglichen, wie den Frauen. Frauen profitieren davon indem sie sich dadurch beruflich stärker einbringen können.
- Frauen und Männern erhalten auch während der Elternzeit oder pflegebedingter Beurlaubung die Möglichkeit ihre Qualifikation zu erhalten oder zu verbessern. Sie werden über Stellenausschreibungen informiert und erhalten Informationen zu Fortbildungsangeboten. Bei der Teilnahme an Fortbildungen besteht in dem Zeitraum jedoch kein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Bezüge oder Entgelt.
- Beurlaubte die ihren Dienst wiederaufnehmen möchten, sind vorrangig bei Stellenbesetzungen zu berücksichtigen.
- Circa ein halbes Jahr vor Ablauf der Elternzeit bzw. Beurlaubung erfolgt ein Gesprächsangebot mit dem Fachdienst Personal um den Wiedereinstieg planvoll zu gestalten (Arbeitszeiten, Fortbildungsbedarf, etc.).

VI. Fortschreibung und Berichtswesen

Dieser Gleichstellungsplan tritt gemäß §5 Abs.4 LGG mit Beschluss des Rates der Stadt Oelde vom 25.02.2019 für einen Zeitraum von vier Jahren, bis 2022, in Kraft.

Entsprechend der Dienstvereinbarung erstellt die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oelde den Gleichstellungsplan. Hierbei stimmt sie sich mit dem Fachdienst Personal ab. Dem Personalrat ist ein Exemplar des Gleichstellungsplanes zur Mitbestimmung vorzulegen. Nach der Ratssitzung ist der Gleichstellungsplan den Beschäftigten zur Kenntnis zu geben. Dies erfolgt per E-Mail durch die Gleichstellungsbeauftragte an die Belegschaft. Der Gleichstellungsplan, die Zwischenberichte und seine Fortschreibungen werden zudem zur Einsicht für alle Beschäftigten in das Intranet eingestellt.

Nach spätestens zwei Jahren, 2020, ist gemäß §5 Abs.7 LGG die Zielerreichung zu überprüfen. Die im Gleichstellungsplan aufgezeigten Maßnahmen sind dann ggfs. entsprechend anzupassen oder zu ergänzen. Derartige Änderungen im Gleichstellungsplan sind dem Rat der Stadt Oelde zum Beschluss vorzulegen.

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplanes hat die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit dem Fachdienst Personal einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat zusammen mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes vorzulegen.

VII. Quelle/Datenerhebung:

- Alle Statistiken, Erhebungen und Prognosen zur Personalsituation, sowie der leistungsorientierten Bezahlung nach dem TVöD, werden geschlechtsspezifisch zum Stichtag 31.12. eines jeden Jahres von den Fachdiensten Personal und Organisation erfasst und der Gleichstellungsbeauftragten zur Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes zur Verfügung gestellt.
- Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Stadt Oelde (einschließlich der 2. Änderung vom 29.11.2017)
- Hauptsatzung der Stadt Oelde vom 12. Juli 2017
- Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen, in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 666 ff.), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes zur weiteren Stärkung der Bürgerbeteiligung in den Kommunen vom 28. März 2000
- Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz-LGG); 09.11.1999; überarbeitete Fassung vom 19.09.2017
- Handreichung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte zur Mitwirkung bei der Erstellung eines Gleichstellungsplans nach den Vorgaben des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung vom 19.09.2017; 12/2017
- Fragen und Antworten zur Anwendung von §12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen; 11/2017 Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen
- Arbeitsstättenverordnung vom 12.08.2004, zuletzt geändert am 18.10.2017