

Frauenförderplan der Gemeinde Schalksmühle



INHALTSVERZEICHNIS

PRÄAMBEL	- 3 -
ABSCHNITT I - ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	- 4 -
ABSCHNITT II – MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG	- 6 -
ABSCHNITT III – VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE	- 8 -
ABSCHNITT IV – SCHUTZ DES PERSÖNLICHKEITSRECHTS AM ARBEITSPLATZ	- 9 -
ABSCHNITT V – SCHLUSSVORSCHRIFTEN	- 10 -
ANLAGEN	- 10 -
ZIELVORGABEN	- 10 -
STATISTIKEN	- 10 -
DIAGRAMME	- 10 -



Präambel

Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Dieses Prinzip ist mit Artikel 3 des Grundgesetzes fest in der Verfassung der Bundesrepublik Deutschland verankert. Trotz dieses Grundgesetzartikels ist die Gleichstellung von Frauen und Männern auch heute noch nicht vollständig verwirklicht. Für die Umsetzung erstellt die Gemeinde Schalksmühle jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan. Zur besseren Vergleichbarkeit des Frauenförderplanes werden die aktuellen Daten und Fakten gegenüber dem Frauenförderplan aus 2013 dargestellt.

Die Gemeindeverwaltung Schalksmühle hat sich zum Ziel gesetzt, sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter zu sorgen und zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen beizutragen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die sachlich unmittelbar zuständigen Stellen, die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen dieses Frauenförderplans, d. h. die praktische Umsetzung.

Schalksmühle, 01.04.2016

Im Auftrag:

Dunkel

Abschnitt I - Allgemeine Bestimmungen

Zielsetzung

Ziel und Aufgabe der Gemeinde Schalksmühle ist es, die Grundrechte von Frauen und Männern gemäß Artikel 3 des Grundgesetzes zu verwirklichen. Um Benachteiligungen gegenüber dem männlichen Geschlecht abzubauen, werden Frauen bei der Gemeinde Schalksmühle besonders gefördert. Das Zusammenspiel von Familie und Beruf soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gemeinde vereinfacht werden. Insbesondere die Repräsentanz der weiblichen Mitarbeiterinnen in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen soll verstärkt werden. Ebenso ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer gleichmäßig in den Führungspositionen sowie in den Kommissionen, Beiräten, Verwaltungsvorständen und sonstigen Gremien der Gemeinde Schalksmühle vertreten sind. Gemäß § 6 Abs. 3 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen ist der Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

Die Gemeinde Schalksmühle nimmt eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur vor, die im Rahmen des Frauenförderplanes fortgeschrieben werden.

Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Schalksmühle.

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.

Satzungen, Dienstanweisungen, Richtlinien, Vordrucke u.ä. sind bei jeweils anstehenden Änderungen im Hinblick auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu überarbeiten.

Statistische Daten

Grundlage für den Frauenförderplan ist eine detaillierte Analyse der Beschäftigungsstruktur der Gemeinde Schalksmühle zum **Stichtag 01.04.2016**.

Der Fachbereich für zentrale Dienste und Finanzen erstellt für den Frauenförderplan die nachfolgenden Statistiken:

- Übersicht der Vergleichsgruppen nach Entgeltgruppe, Geschlecht und Teilzeitbeschäftigung
- Gesamte Mitarbeiterübersicht der Beamtinnen und Beamten, tariflich Beschäftigten, Auszubildenden und sonstigen Beschäftigten nach Beschäftigungsart (weiblich/männlich)
- Beschäftigungsstruktur der Beamtinnen und Beamten nach Besoldungsgruppe (weiblich/männlich)
- Beschäftigungsstruktur der tariflich Beschäftigten nach Entgeltgruppe (weiblich/männlich)

- Dienstverhältnisse der Beamtinnen, Beamten und tariflich Beschäftigten (weiblich/männlich)
- Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen (Vollzeit/Teilzeit)
- Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnisse der Mitarbeiter (Vollzeit/Teilzeit)
- Personalentwicklung der weiblichen Mitarbeiterinnen seit Inkrafttreten des letzten Frauenförderplanes
- Personalentwicklung der männlichen Mitarbeiter seit Inkrafttreten des letzten Frauenförderplanes
- Besetzung der Fachbereiche (weiblich/männlich)
- Besetzung von Leitungsfunktionen (weiblich/männlich)
- Besetzung der betrieblichen Kommission gemäß § 18 TVöD und des Personalrates (weiblich/männlich)
- Übersicht der Höhergruppierungen und Beförderungen nach Besoldungs-/Entgeltgruppe, Geschlecht und Teilzeitbeschäftigung (weiblich/männlich)
- Gremienbesetzung
- Besetzung des Gemeinderates und der Ausschüsse

Diese Statistiken werden durch den Fachbereich für zentrale Dienste und Finanzen fortgeschrieben.

Abschnitt II – Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Stellenbesetzung / Ausbildung

Stellenbesetzungen im Sinne des Frauenförderplans umfassen Einstellungen, Vergabe von Ausbildungsplätzen, Übertragungen von höherwertigen Tätigkeiten, Beförderungen, Höhergruppierungen, Umsetzungen und Versetzungen.

Im mittleren Dienst der Verwaltung werden überwiegend weibliche Auszubildende eingestellt, da hierfür wenig männliche Bewerber vorhanden sind. Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen werden die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen geschaffen, sofern sie nicht schon vorhanden sind.

Bei Einstellungen, Vergabe von Ausbildungsplätzen, Übertragungen von höherwertigen Tätigkeiten, Beförderungen, Höhergruppierungen, Umsetzungen und Versetzungen oder Übertragungen von Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erreichen, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Vergleichsgruppen/Funktionen bzw. Besoldungs- und Entgeltgruppen paritätisch repräsentiert sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Insbesondere in den oberen Einkommensgruppen sind frei werdende Stellen nach Möglichkeit mit Frauen zu besetzen, sofern sie die geforderte Qualifikation besitzen.

Vergleichsgruppen im Sinne dieses Frauenförderplanes bedeutet:

- im Bereich der Beamtinnen und Beamten die jeweilige Laufbahn,
- im Bereich der tariflich Beschäftigten die jeweilige Entgeltgruppe des TVöD bzw. TVÜ-VKA, in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Besoldungsgruppe sich einer entsprechenden Entgeltgruppe zuordnen lässt.

Ausschreibungen

Stellenausschreibungen sind grundsätzlich sowohl in weiblicher als auch in männlicher Sprachform abzufassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit.

Qualifikationsanforderungen werden vor der Ausschreibung festgelegt und klar definiert. Nach Möglichkeit ist die Stelle vorher zu bewerten.

Vakante Stellen, insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen zunächst intern in allen Fachbereichen der Gemeinde Schalksmühle ausgeschrieben werden. Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten von der Ausschreibung Kenntnis erhalten. Liegen danach keine qualifizierten Bewerbungen von Frauen vor, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden.

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

Zur Qualifikation einer Stelle mit Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben gehören auch Kenntnisse und Engagement für die Zielsetzung der Gleichstellung; Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung.

Auswahlverfahren / Vorstellungsgespräch

Maßgeblich für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes. Nicht berücksichtigt werden dürfen vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger sowie Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners/der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen. Dagegen sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen bei der Qualifikationsbeurteilung positiv einbezogen werden. Diese können zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen wie sozialer Kompetenz, Teamfähigkeit, Kompromissfähigkeit, Flexibilität, Organisationsgeschick u. ä. beitragen. Sie dürfen aber nur dann Berücksichtigung finden, wenn sie für die zu besetzende Stelle bzw. die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind – bei Erfüllung der geforderten Qualifikationen – mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. In der Regel ist die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.

Unzulässig sind Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie Fragen nach der Kinderbetreuung während der Berufstätigkeit.

Fort- und Weiterbildung

Alle Beschäftigten werden gleichermaßen über geeignete Fortbildungsangebote unterrichtet. Dies gilt auch für beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Teilzeitbeschäftigte. Alle Beschäftigten sollen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel und des öffentlichen Interesses die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen erhalten.

Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so gestaltet werden, dass die Teilnahme auch für beurlaubte Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen und für Teilzeitbeschäftigte, ermöglicht wird. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese von der Gemeinde Schalksmühle zu erstatten.

Die Vorgesetzten sind aufgefordert, Frauen zur Teilnahme an qualifizierten Fortbildungsveranstaltungen zu motivieren, um den Frauenanteil in den höheren Positionen zu steigern. Weibliche Beschäftigte in den unteren Einkommensgruppen sind über die Möglichkeit zur Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II oder auf andere Qualifizierungsmaßnahmen hinzuweisen, um sich so für höherwertige Tätigkeiten zu qualifizieren.

Bei Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Beschäftigte

mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

Alle Fortbildungen/Weiterbildungen werden völlig unabhängig vom Geschlecht der Teilnehmer angeboten und auch wahrgenommen.

In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Eine leitende Mitarbeiterin hat zwei besondere Führungsseminare für Frauen besucht.

Gremien

Alle bei der Gemeindeverwaltung eingerichteten internen Arbeitsgruppen und Kommissionen sollen langfristig paritätisch besetzt werden. Solange dies nicht möglich ist, soll mindestens eine Frau beteiligt sein. Das gleiche gilt für die Besetzung von Arbeitskreisen, -gruppen und Kommissionen, die die Gemeindeverwaltung gemeinsam mit anderen unterhält.

Nach § 12 Landesgleichstellungsgesetz sollen Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und –organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.

Die paritätische Besetzung von Gremien kann bei der Gemeinde Schalksmühle nur langfristig angestrebt werden. Bei Ersatzbestimmungen für Mitglieder in Gremien und Ausschüssen sollen bevorzugt Frauen bestellt werden. Wenn die Ratsfraktionen Benennungsrecht haben, sollten sie entsprechend verfahren. Werden Mitglieder aus der Verwaltung in Gremien bestellt, werden künftig verstärkt Frauen benannt.

Abschnitt III – Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Arbeitszeit

Grundsätzlich soll Teilzeitarbeit in allen Aufgabenbereichen ermöglicht werden, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, insbesondere aus familiären Gründen, soll im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit entsprochen werden. Dabei bedeutet Teilzeit nicht automatisch die Halbierung der Arbeitszeit, sondern kann auch flexibel erfolgen. Dienstliche Belange sind jedoch zu berücksichtigen.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen. Nähere Informationen werden nicht vom Fachbereich für Zentrale Dienste und Finanzen erteilt, sondern sind von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei den Versorgungskassen und Rentenversicherungsträgern einzuholen.

Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Ausfallzeiten dürfen sich auf das berufliche Fortkommen oder die dienstliche Beurteilung nicht nachteilig auswirken. Teilzeitbeschäftigte, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern bevorzugt berücksichtigt. Mütter und Väter sollen im Einzelfall nach Abstimmung die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen abzustimmen.

Beurlaubung

Im Rahmen der beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften können sich Beschäftigte aus familiären Gründen beurlauben lassen. Der Fachbereich für zentrale Dienste und Finanzen informiert über die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit.

Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

Beurlaubte sollten die Möglichkeit zu Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen haben, um die Verbindung zum Beruf aufrechterhalten zu können.

Im Zeitraum von 2013 – 2016 sind drei Mitarbeiterinnen in Elternzeit eingetreten. Die Mitarbeiterinnen kehren nach derzeitigem Kenntnisstand 2016 bzw. 2017 zurück. Eine Mitarbeiterin ist bereits im Jahr 2015 aus der Elternzeit zurückgekehrt.

Abschnitt IV – Schutz des Persönlichkeitsrechts am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Führungskräfte sind verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz – AGG – vom 14.08.2006 in der zurzeit gültigen Fassung Hinweisen auf Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen.

Die Gemeindeverwaltung Schalksmühle verpflichtet sich, erforderliche Maßnahmen zu ergreifen, um derartige Belästigungen zu verhindern.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.:

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- das Zeigen pornografischer Darstellungen
- das Anbringen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen PC's.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben und Beschäftigte im Personalwesen haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekanntgewordenen Fällen nachzugehen.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, den Vorgesetzten oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der / des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

Mobbingvorfälle, insbesondere gegen Frauen, erfordern ebenfalls entsprechende Maßnahmen. Mobbing lässt sich u.a. festmachen an

- Intrigen
- Übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit
- Vorenthalten wichtiger Informationen
- Diskriminierende Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u.ä.
- Hohem Krankenstand
- Indifferentem Führungsstil (unbestimmt, gleichgültig, wirkungslos)

Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, ist eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten erforderlich. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

Für alle Beschäftigten haben wir im Februar 2008 ein Merkblatt zum AGG herausgegeben. Alle Neueingestellten werden im Rahmen der Verpflichtung besonders auf diese Thematik hingewiesen und erhalten ebenfalls dieses Merkblatt.

Abschnitt V – Schlussvorschriften

Gleichstellungsbeauftragte

Gemäß § 5 der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen in der zurzeit gültigen Fassung in Verbindung mit § 3 der Hauptsatzung der Gemeinde Schalksmühle bestellt die Gemeinde Schalksmühle eine Gleichstellungsbeauftragte. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt den Fachbereich für zentrale Dienste und Finanzen und wirkt bei der Ausführung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können mit. Dies gilt auch für die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie für die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.

Bekanntmachung

Der Frauenförderplan ist allen Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.

Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Rates der Gemeinde Schalksmühle vom 04. Juli 2016 in Kraft.

Anlagen

Zielvorgaben

Statistiken

Diagramme

Übersicht der Vergleichsgruppen

2013

Entgeltgruppe / Besoldungsgruppe	weiblich	davon Teilzeit	männlich	davon Teilzeit	Ziel erreicht	
					ja	nein
Höherer Dienst						
B 3	-	-	1	-		x
EG 15 / A 15	-	-	0	-	./.	./.
EG 14 / A 14	-	-	2	-		x
EG 13 / A 13 h. D.	-	-	0	-	./.	./.
Gesamt	-	-	3	-		x
Gehobener Dienst						
EG 12 / A 13 g. D.	-	-	1	-		x
EG 11 / A 12	1	-	-	-	x	
EG 10 / A 11	1	-	6	1		x
EG 9 / S 8 - S 13 ü / A 9 g. D.; A 10	9	2	7	-	x	
Gesamt	11	2	14	1		x
Mittlerer Dienst						
A 9 m. D.	-	-	1	-		x
EG 8 / S 6 - S 7 / A 8	22	8	2	-	x	
EG 7	-	-	3	-		x
EG 6 / A 7	9	7	11	-	x	
EG 5 / S 3 / A 6	9	8	7	-	x	
EG 4	2	2	0	-	x	
EG 3	2	2	0	-	x	
Gesamt	44	27	24	-	x	
Einfacher Dienst						
EG 2	9	9	1	-	x	
EG 1	-	-	-	-	./.	./.
Gesamt	9	9	1	-	x	

2016

Entgeltgruppe / Besoldungsgruppe	weiblich	davon Teilzeit	männlich	davon Teilzeit	Ziel erreicht	
					ja	nein
Höherer Dienst						
B 3	-	-	1	-		x
EG 15 / A 15	-	-	-	-	./.	./.
EG 14 / A 14	-	-	1	-		x
EG 13 / A 13 h. D.	-	-	-	-	./.	./.
Gesamt	-	-	2	-		x
Gehobener Dienst						
EG 12 / A 13 g. D.	1	-	2	-		x
EG 11 / A 12	-	-	1	-		x
EG 10 / A 11 / S 10	4	-	7	1		x
EG 9 / S 10 - S 13 Ü / A 9 g. D.	5	2	7	-		x
Gesamt	10	2	17	1		x
Mittlerer Dienst						
A 9 m. D. / S 9	1	1	1	-	x	
EG 8 / S 8a,b / A 8	24	10	4	-	x	
EG 7	-	-	3	-		x
EG 6 / A 7	8	5	11	-		x
EG 5 / S 3 / A 6	9	8	4	-	x	
EG 4	1	1	-	-	x	
EG 3					./.	./.
Gesamt	43	25	23	0		x
Einfacher Dienst						
EG 2	5	5	1	-	x	
EG 1	-	-	-	-	./.	./.
Gesamt	5	5	1	-	x	

Zielvorgaben:

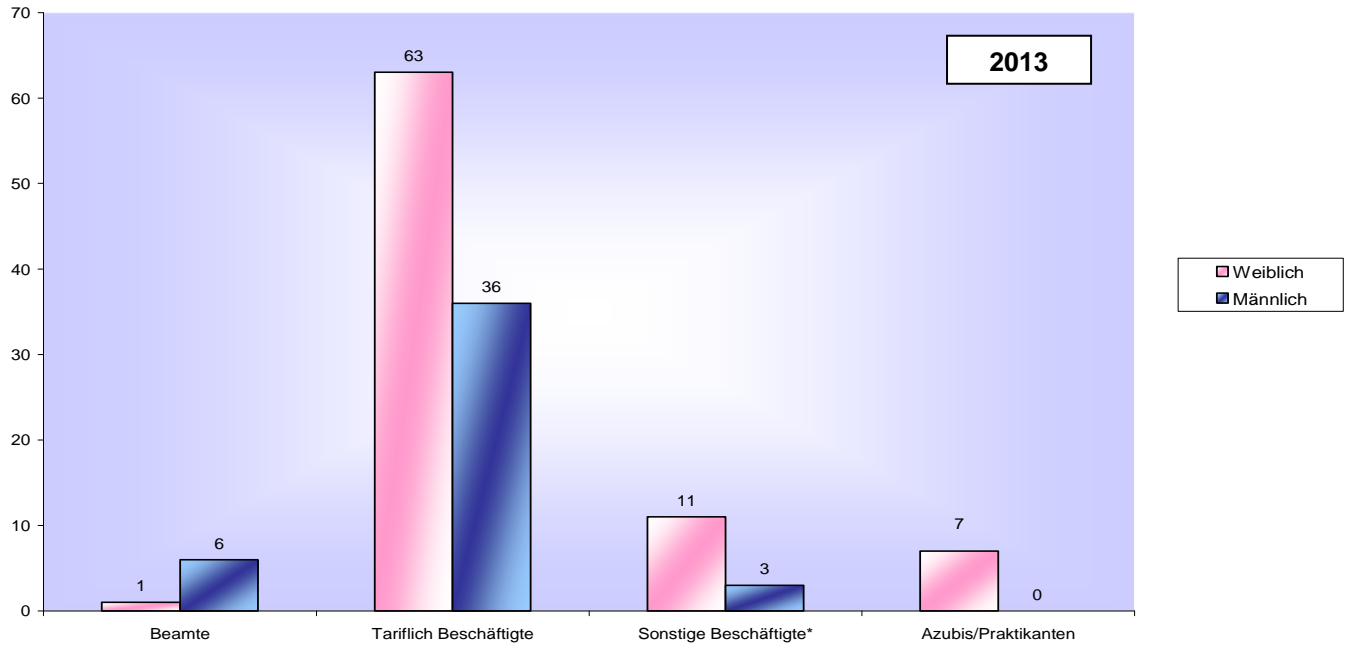
Aus der Tabelle geht hervor, dass die Mitarbeiterinnen der Gemeinde Schalksmühle besonders in den oberen Vergleichsgruppen nicht paritätisch vertreten sind.

Im Bereich des gehobenen Dienstes hat sich das Verhältnis zwischen Frauen und Männern seit dem letzten Frauenförderplan negativ entwickelt, deshalb sollen Frauen in diesem Bereich auch weiterhin gefördert werden. Soweit diese Stellen wiederbesetzt werden, sind Frauen vorrangig zu berücksichtigen, sofern sie die angeforderten Qualifikationen besitzen.

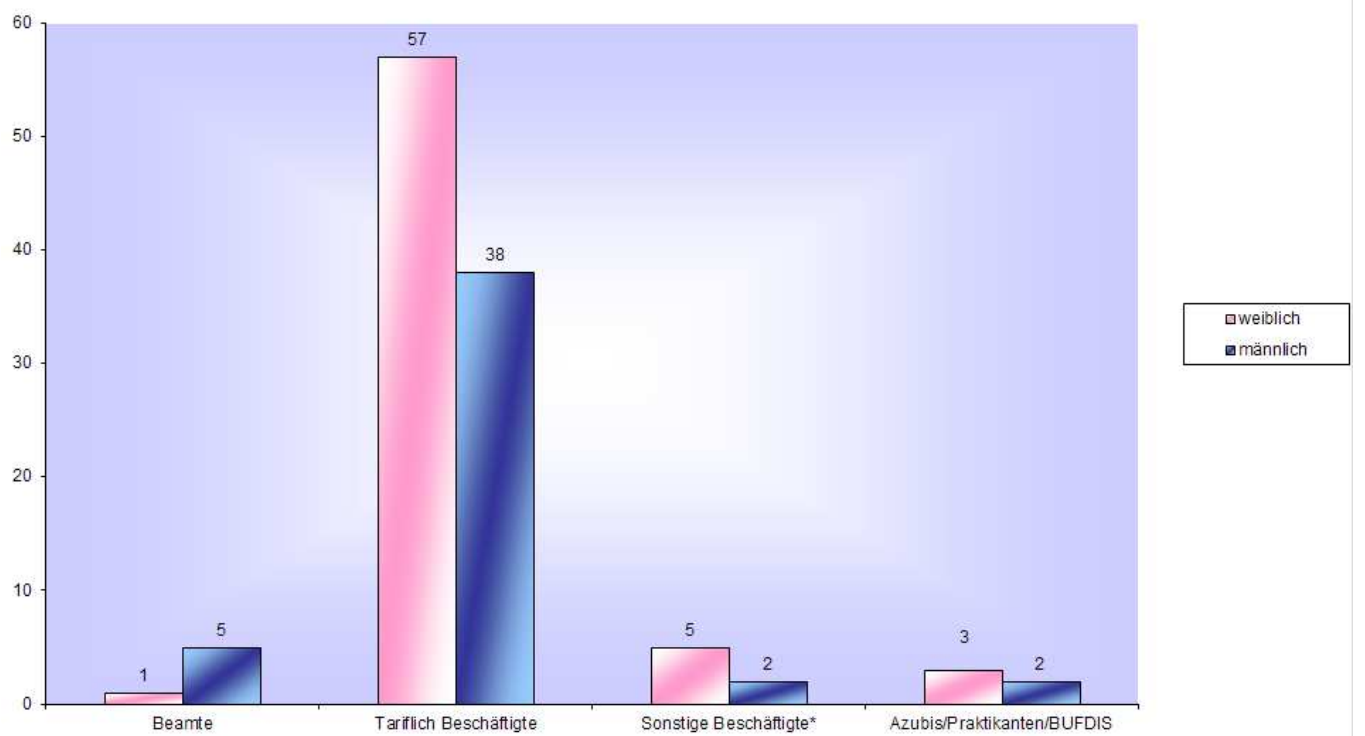
Ziel sollte ebenfalls sein, Mitarbeiterinnen auf geeignete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verstärkt hinzuweisen, da nur so die Möglichkeit einer Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten besteht.

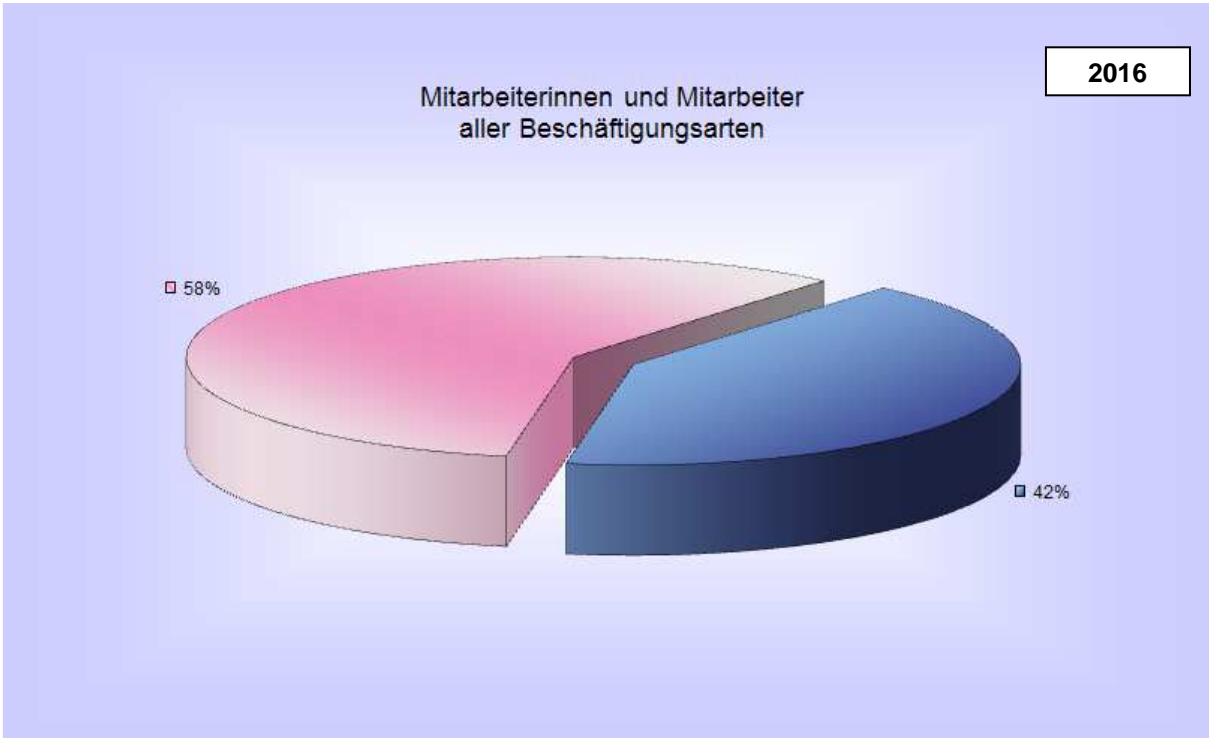
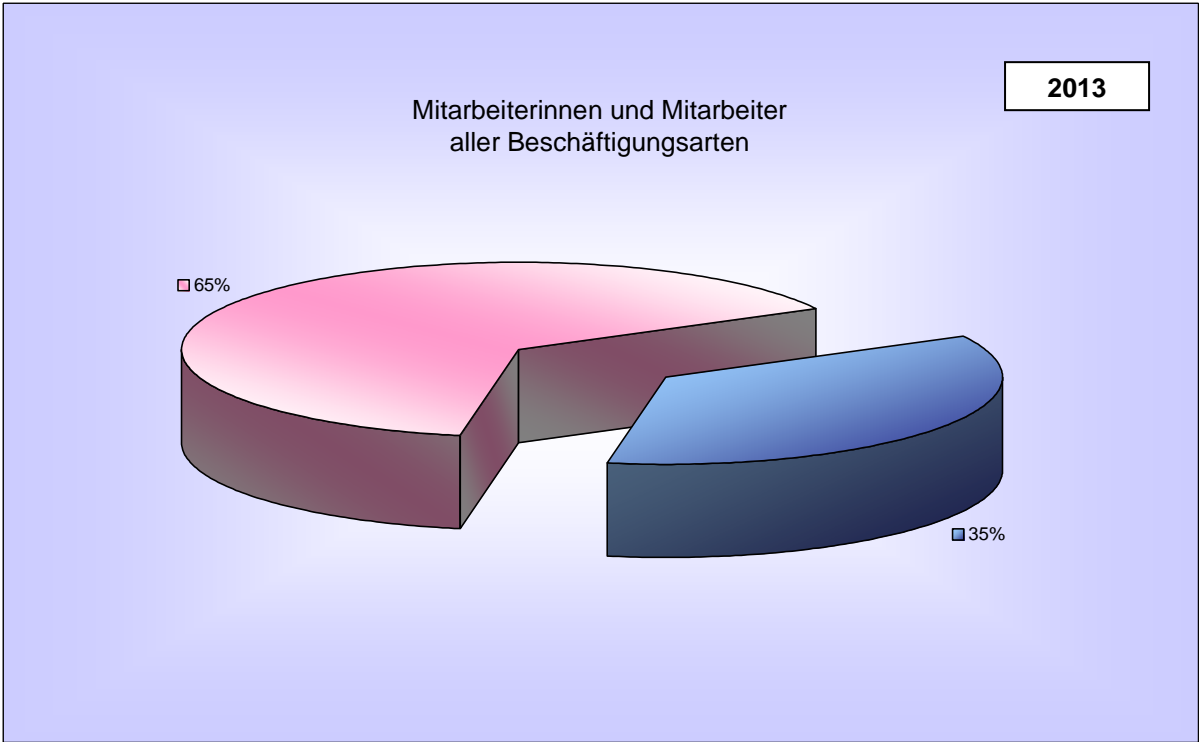
Um eine ausgewogene Beschäftigungsstruktur zu erhalten, sollte darauf hingearbeitet werden, insbesondere in den mittleren Vergleichsgruppen verstärkt männliche Bewerber zu berücksichtigen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Schalksmühle

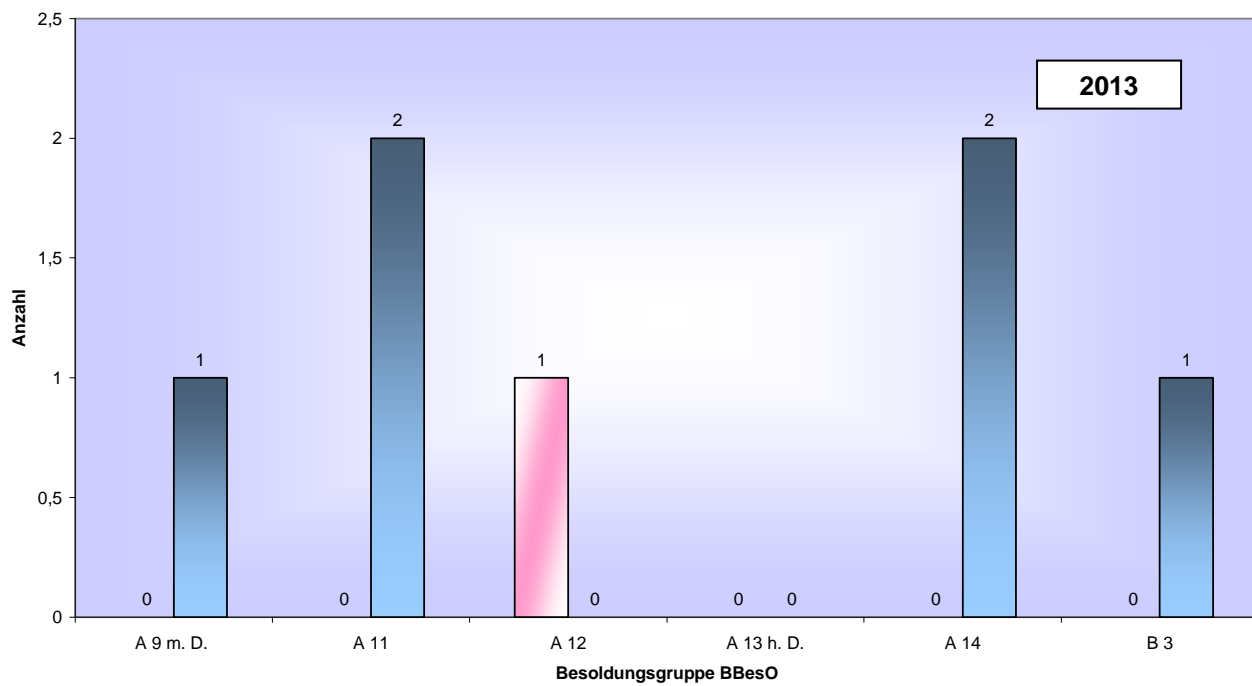


Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Schalksmühle

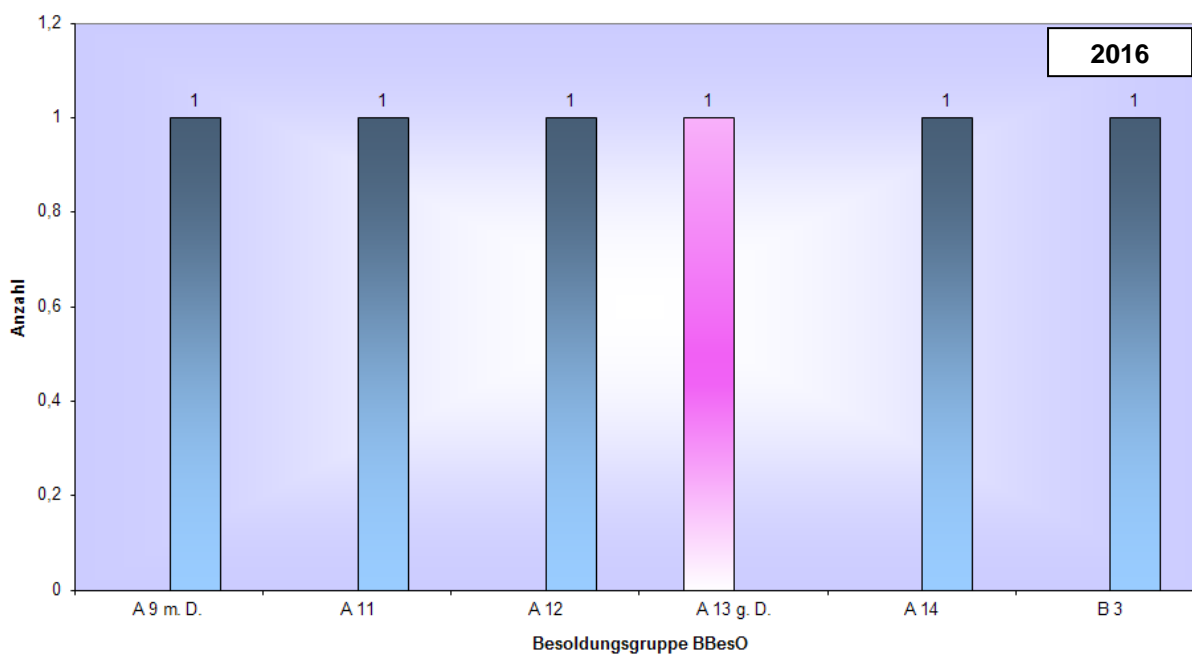




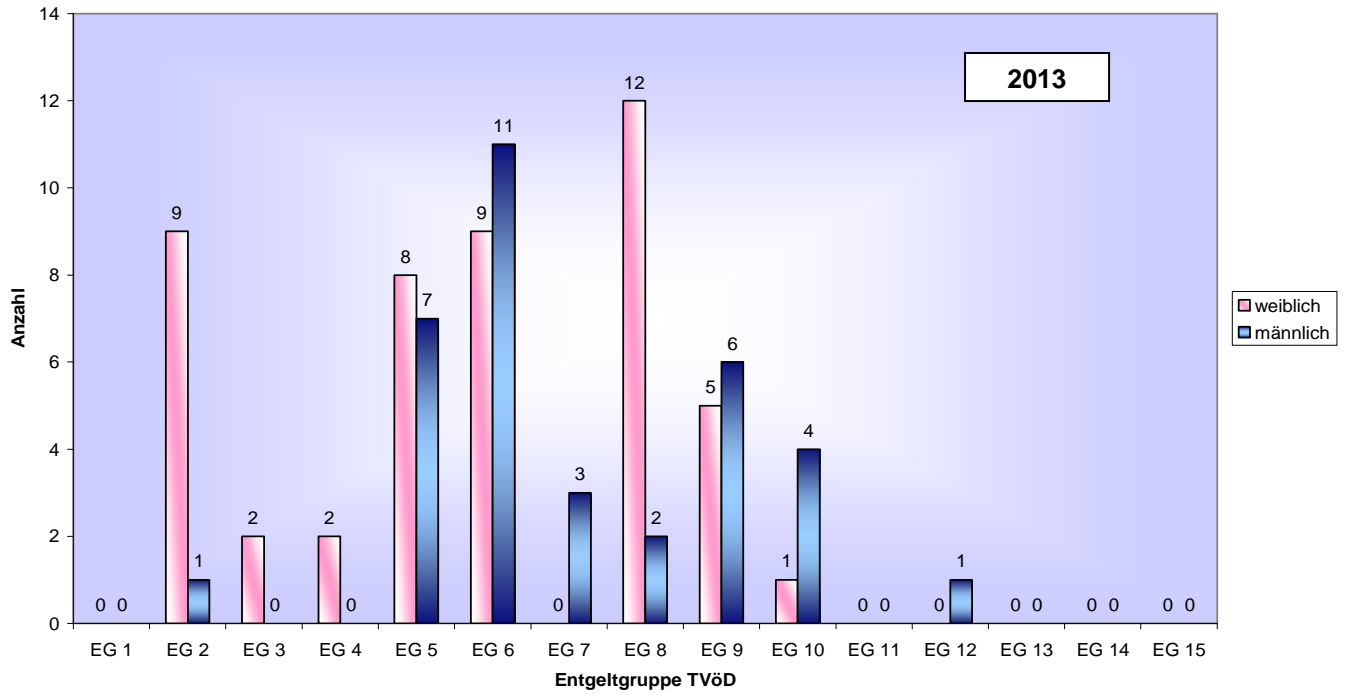
Beamtinnen und Beamte



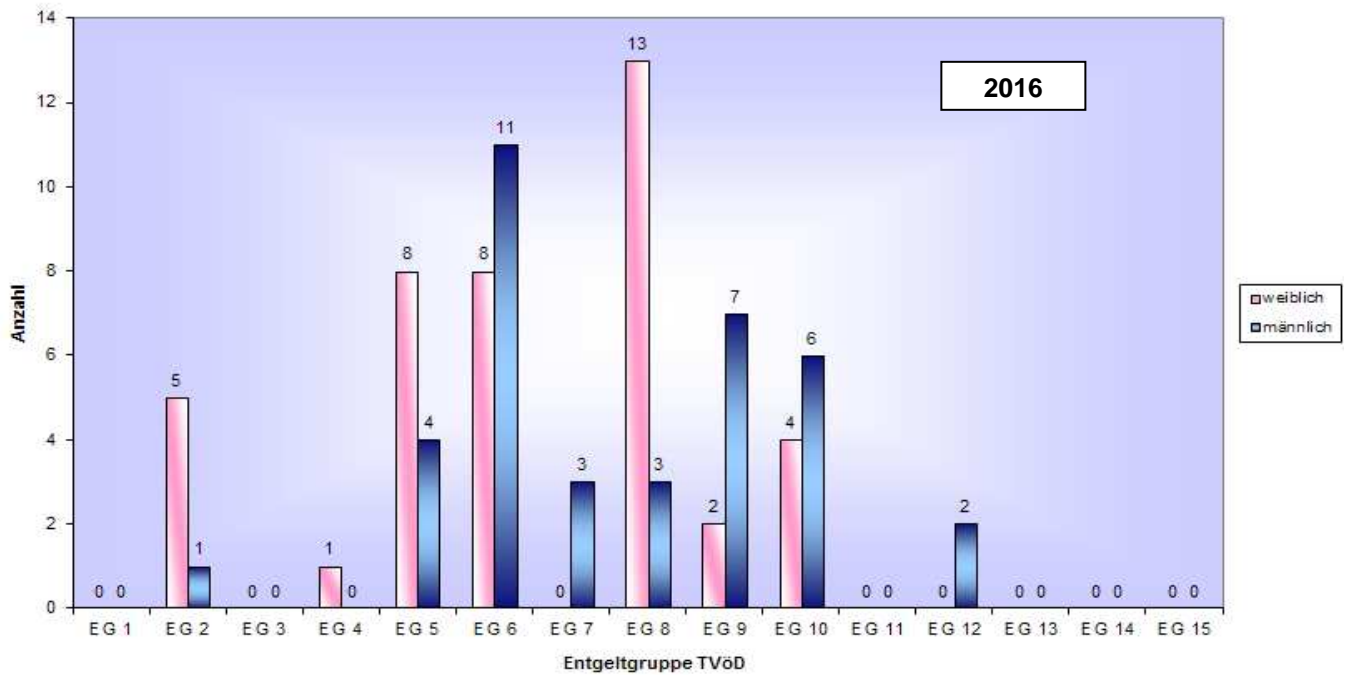
Beamtinnen und Beamte



Tariflich Beschäftigte

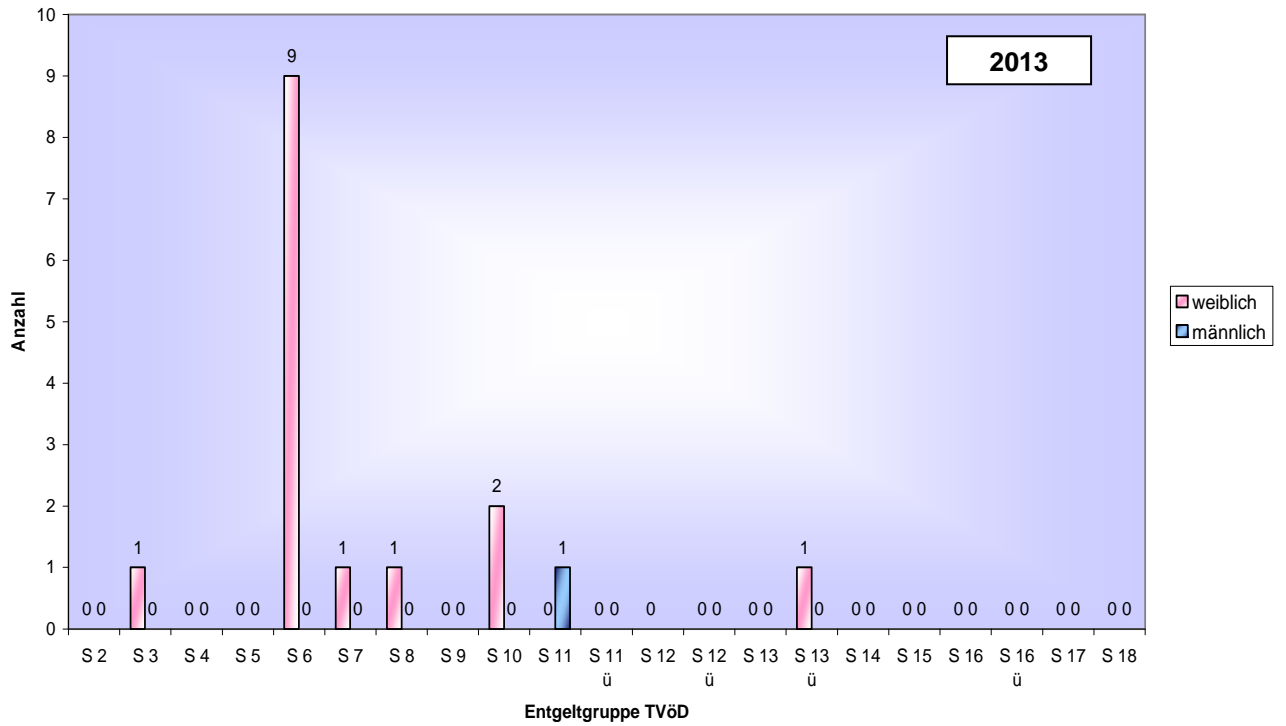


Tariflich Beschäftigte

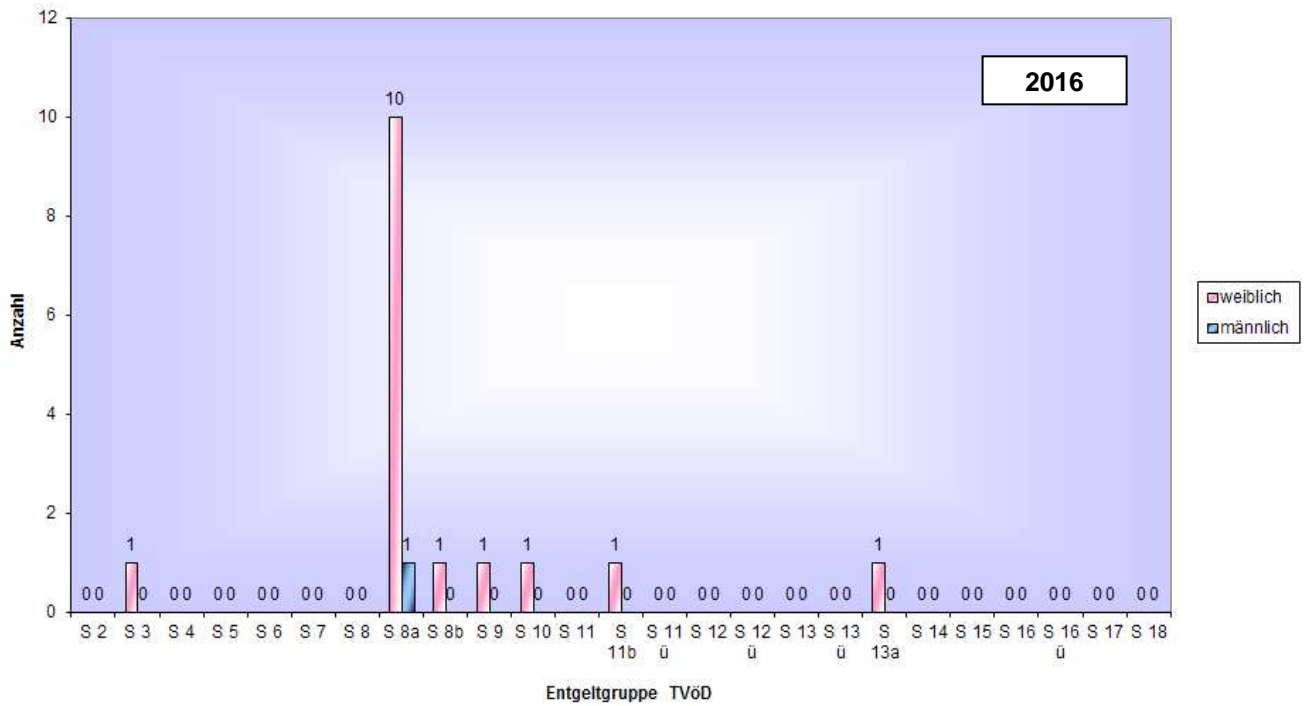


bitte wenden, weitere Übersicht auf Folgeseite
(Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst)

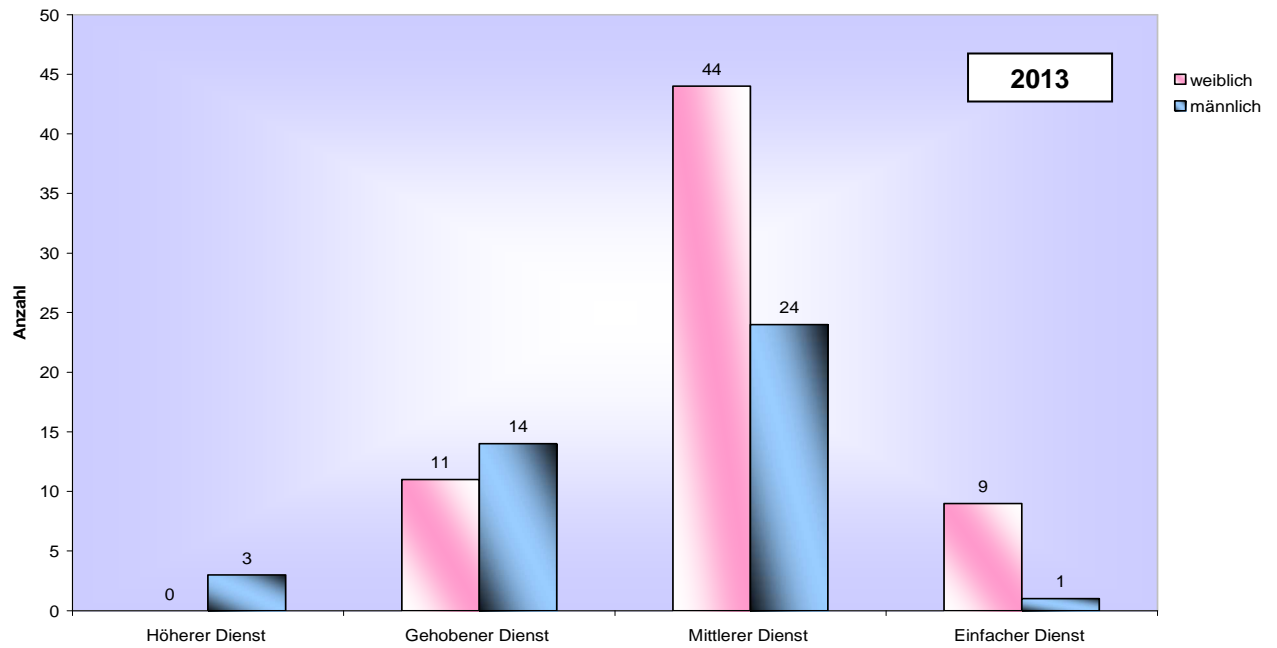
**Tariflich Beschäftigte
im Sozial- und Erziehungsdienst - TVSuE -**



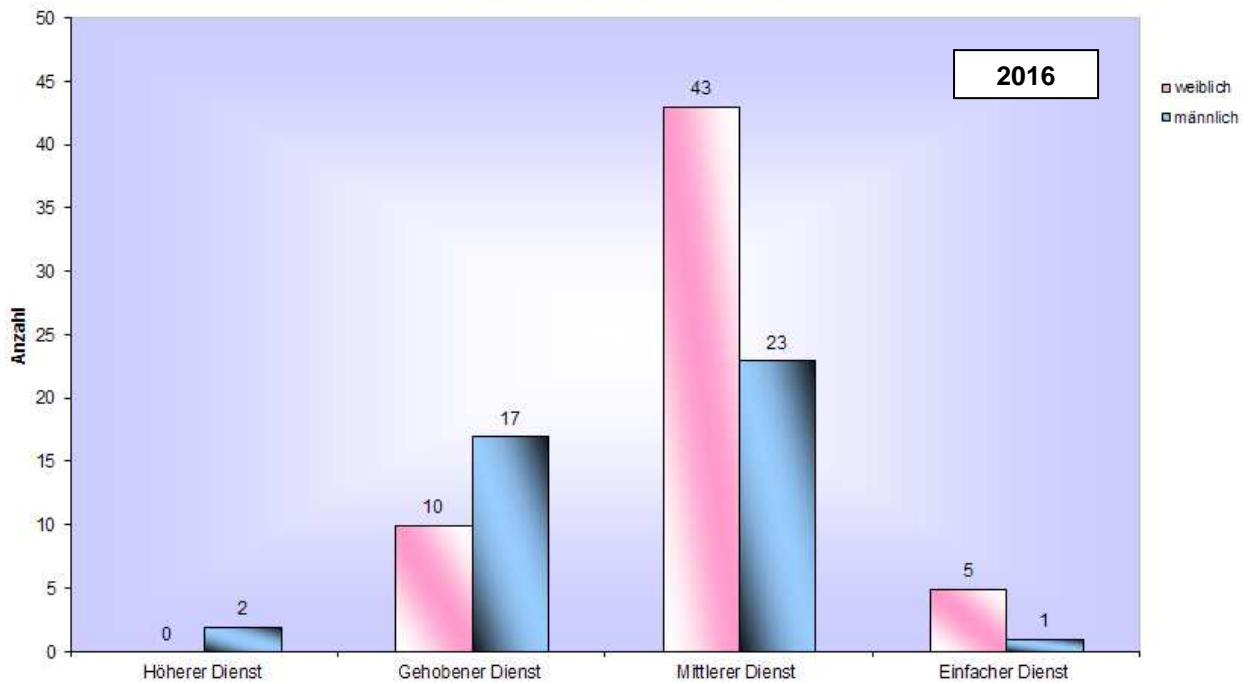
**Tariflich Beschäftigte
im Sozial- und Erziehungsdienst - TVSuE -**



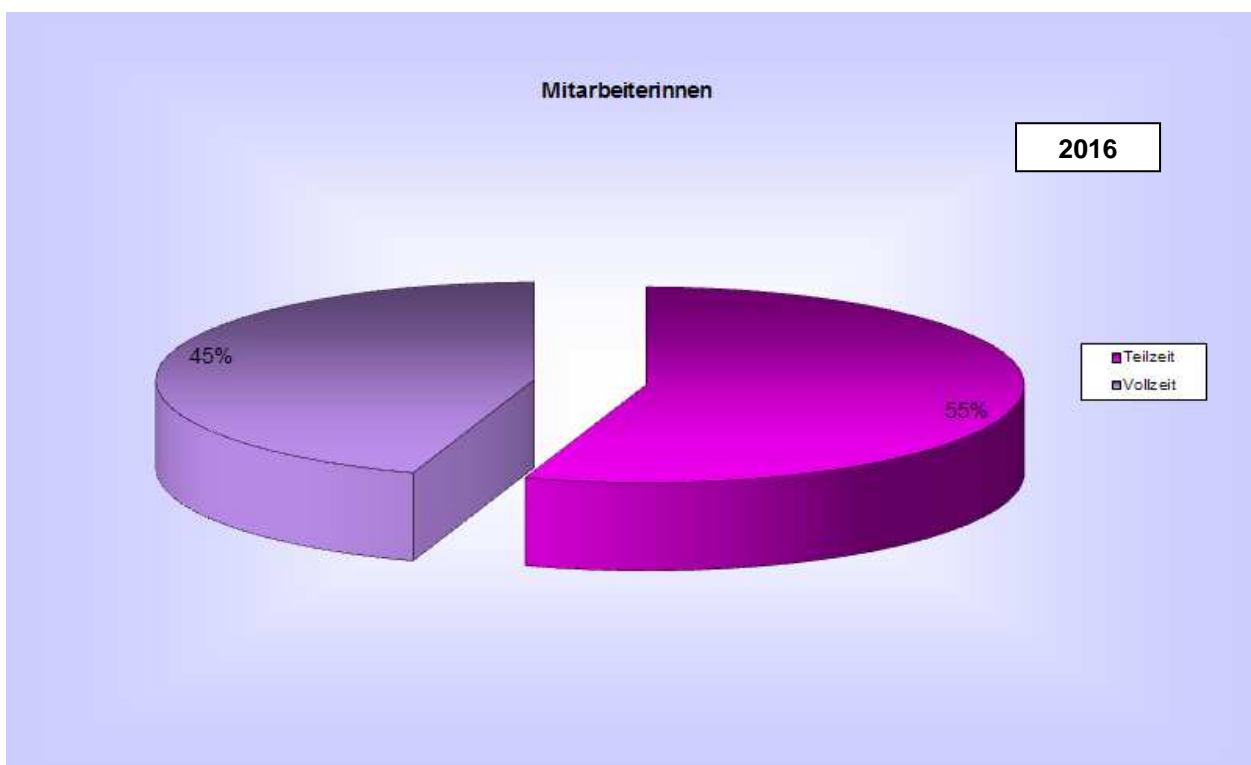
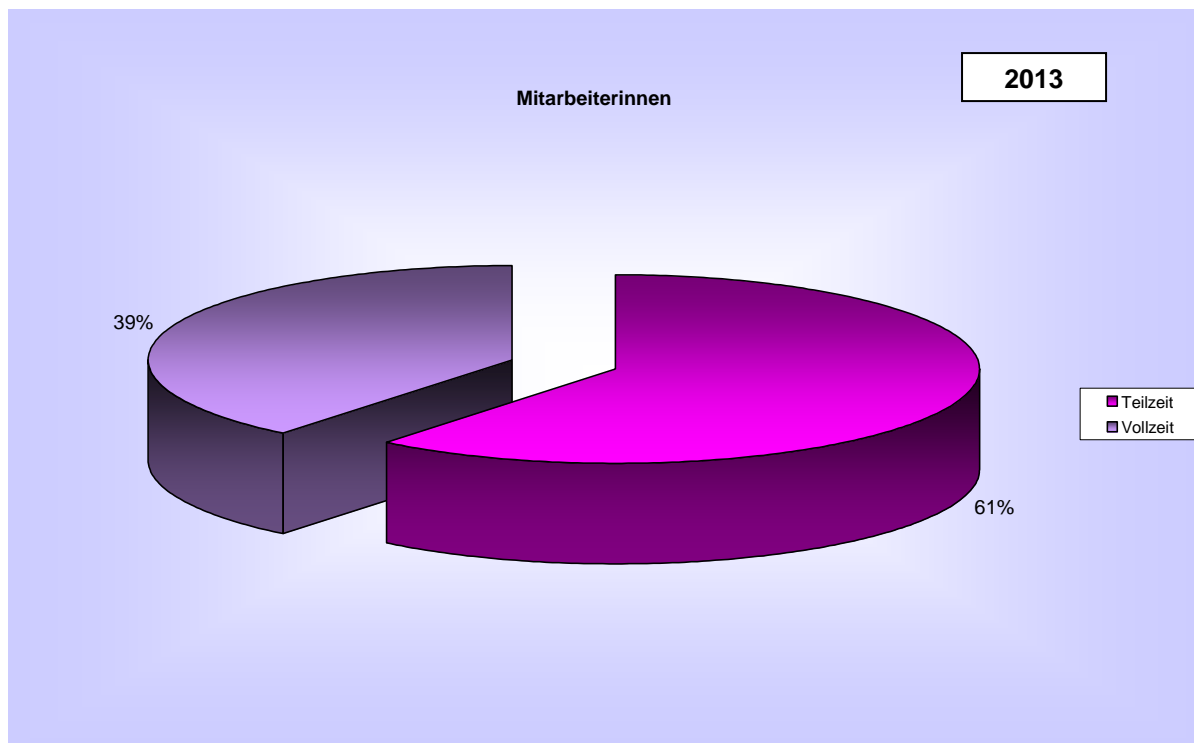
Dienstverhältnis
tariflich Beschäftigte und Beamte

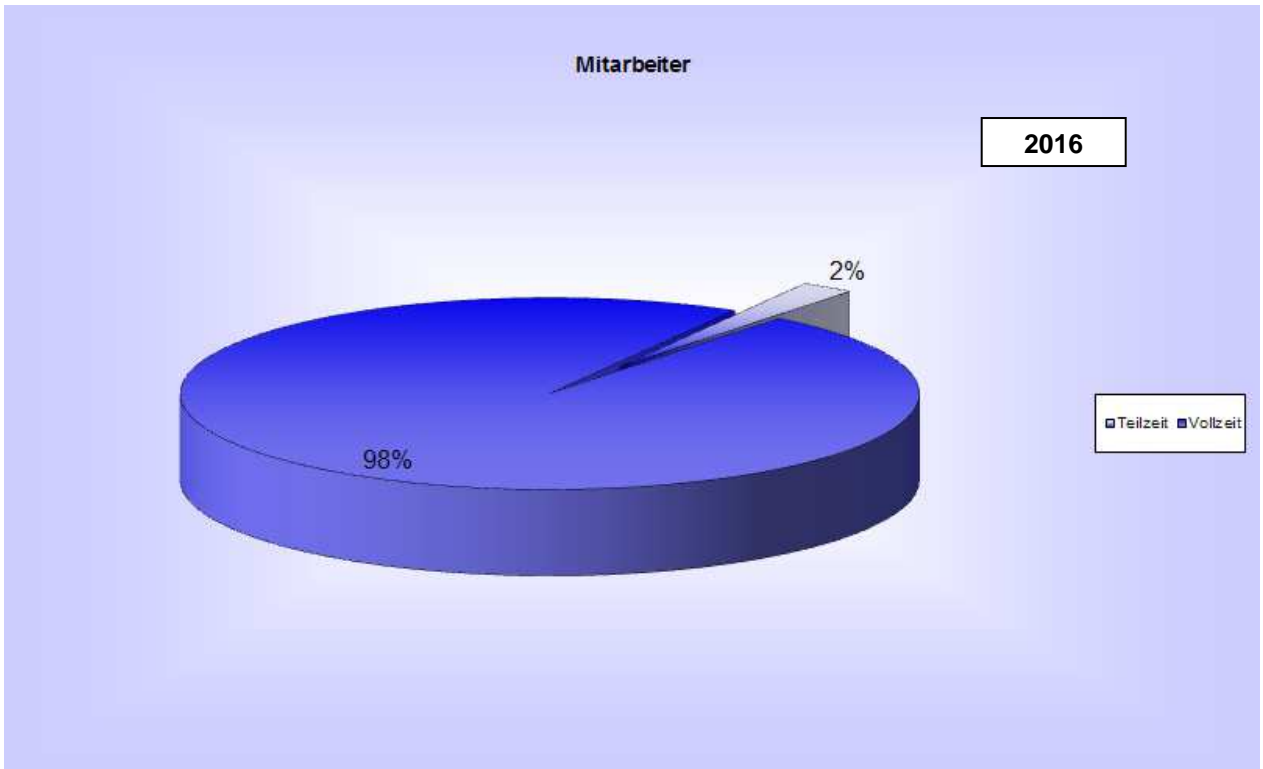
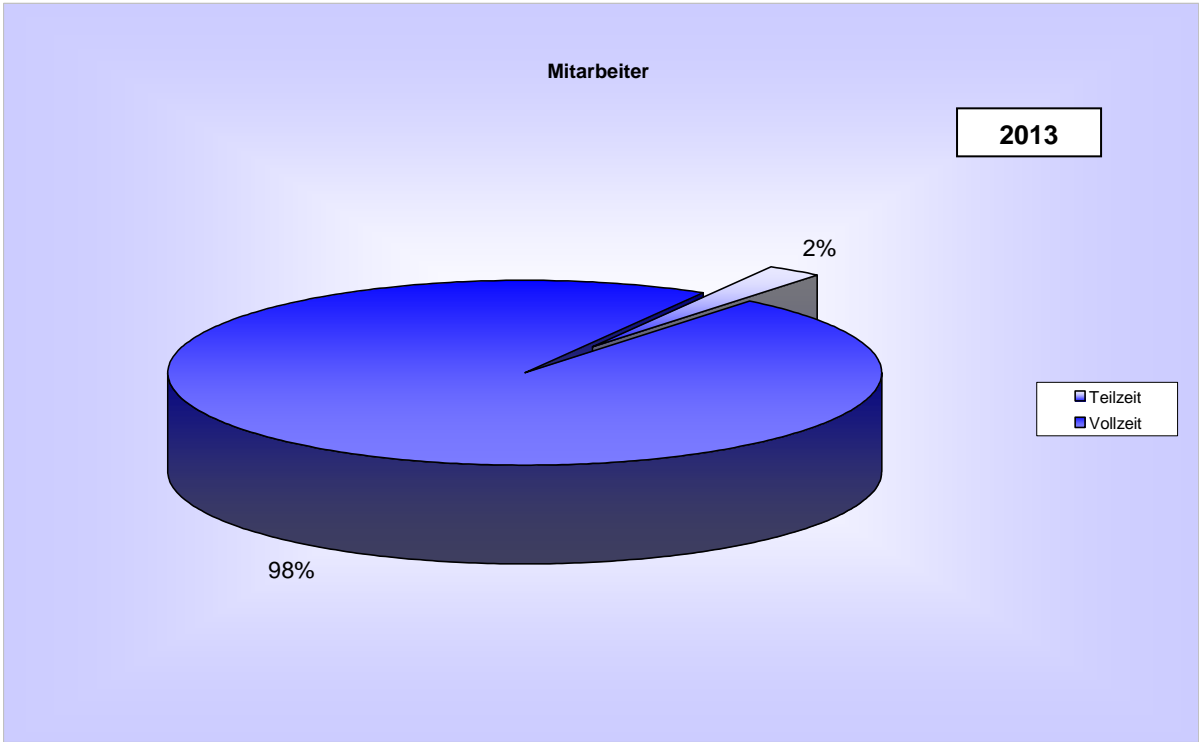


Dienstverhältnis
tariflich Beschäftigte und Beamte



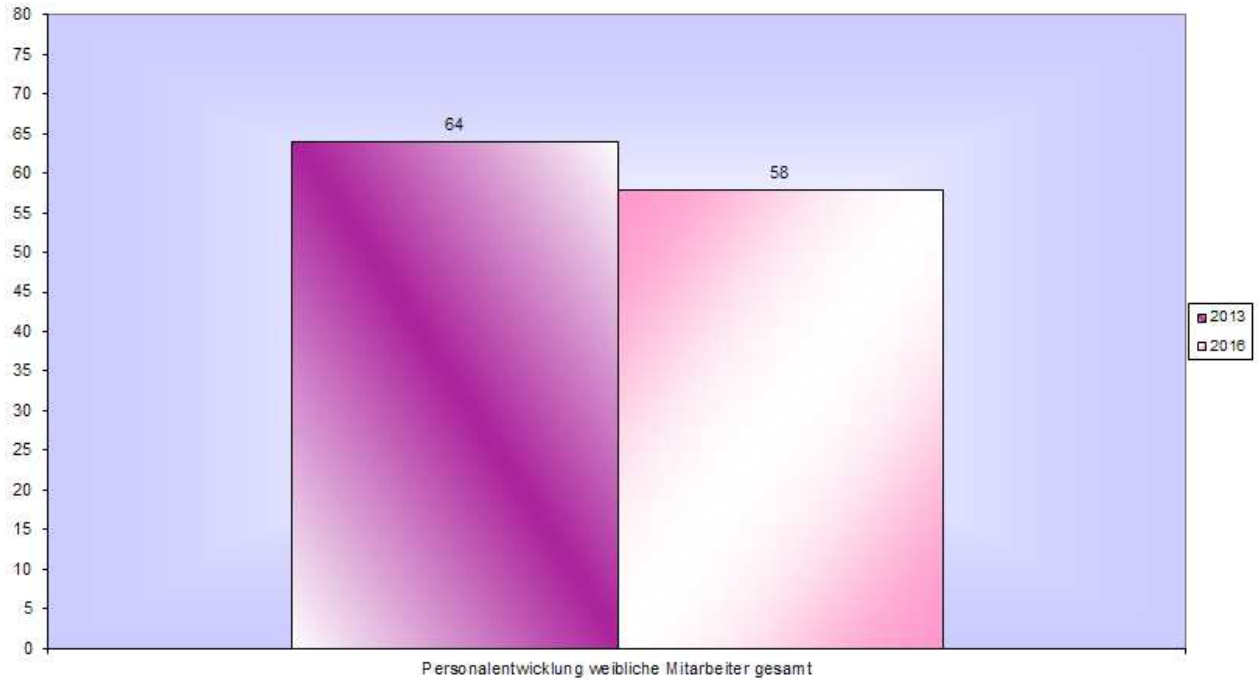
Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnisse
tariflich Beschäftigte und Beamte



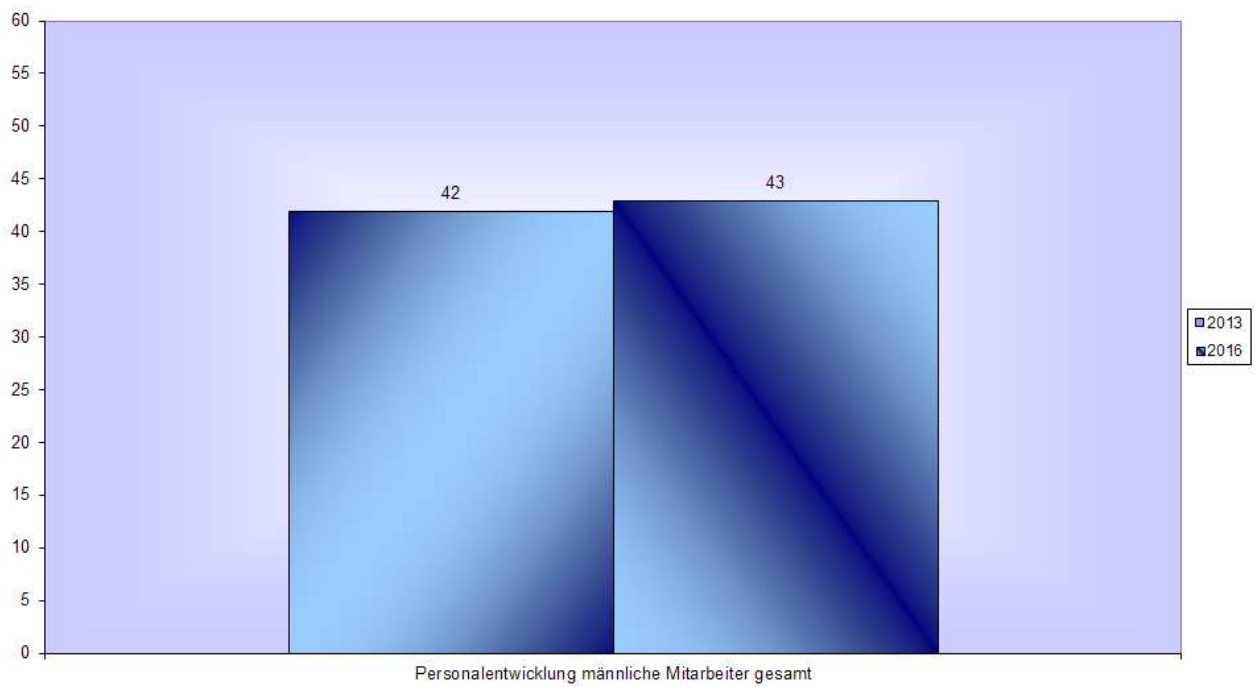


Personalentwicklung tariflich Beschäftigte und Beamte

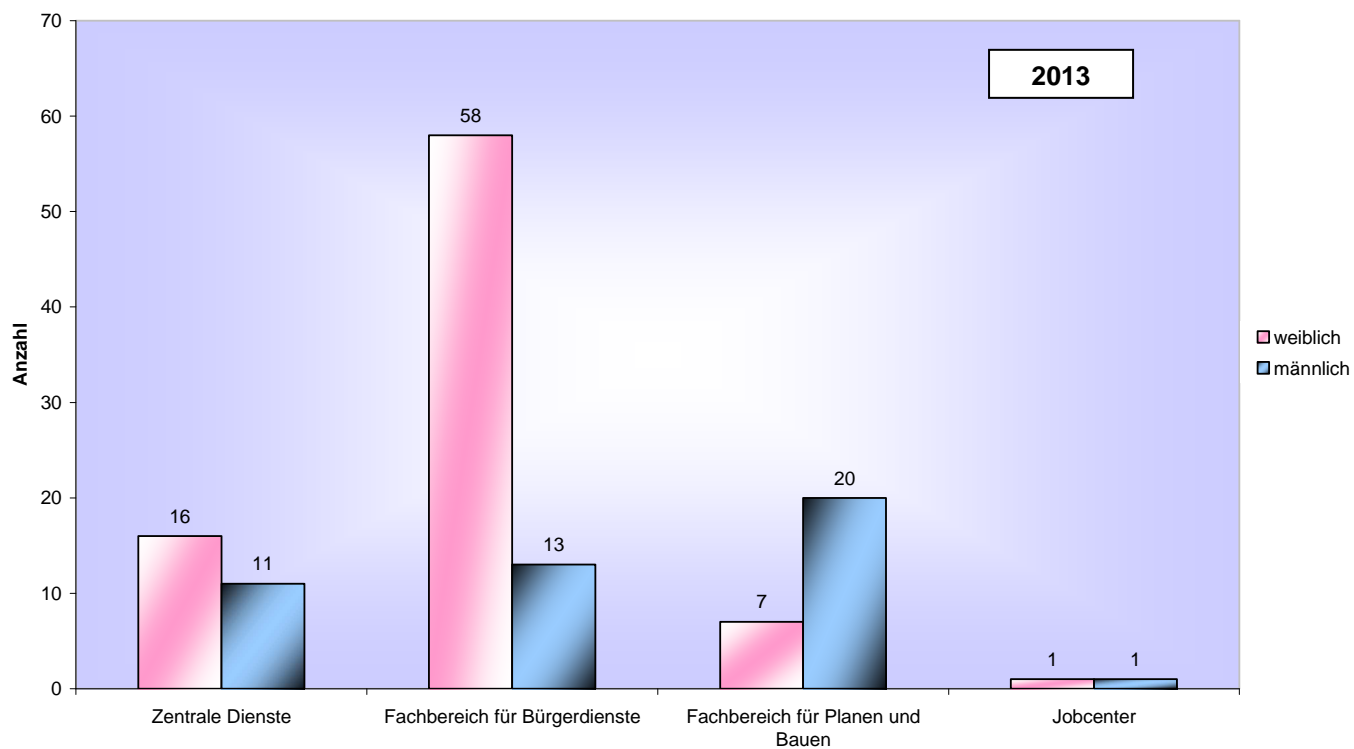
Personalentwicklung weibliche Mitarbeiter gesamt



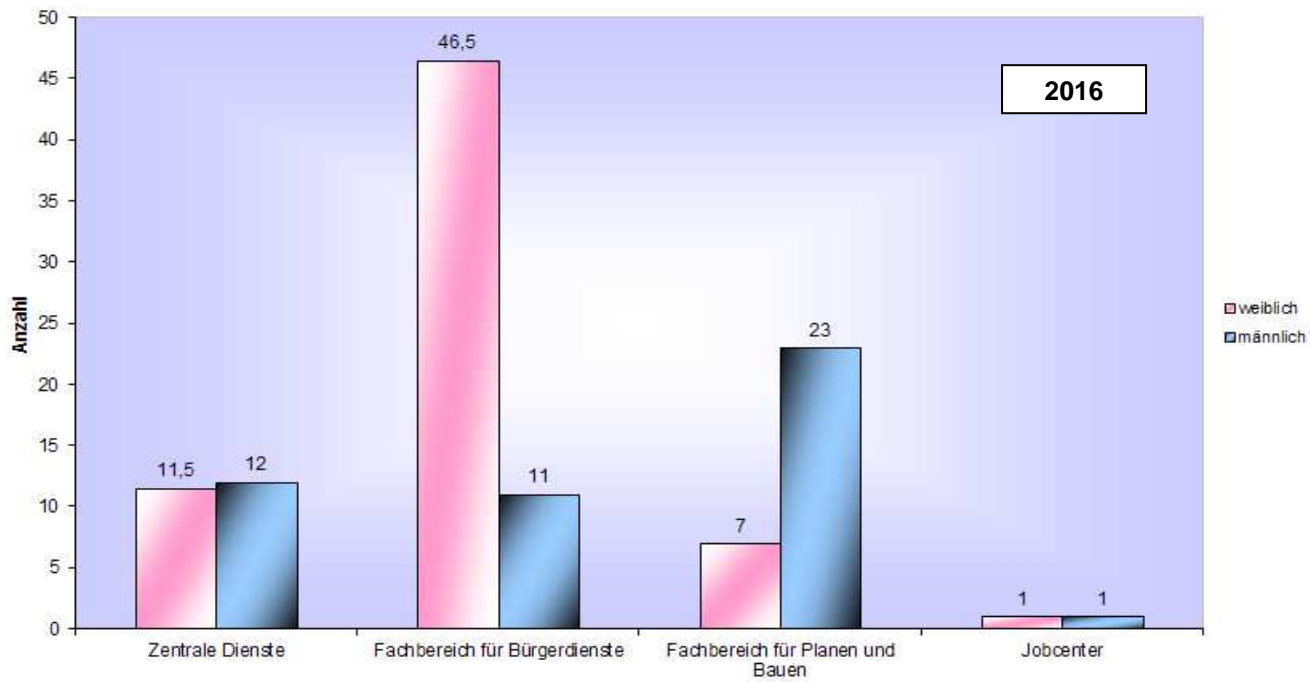
Entwicklung männlicher Mitarbeiter gesamt



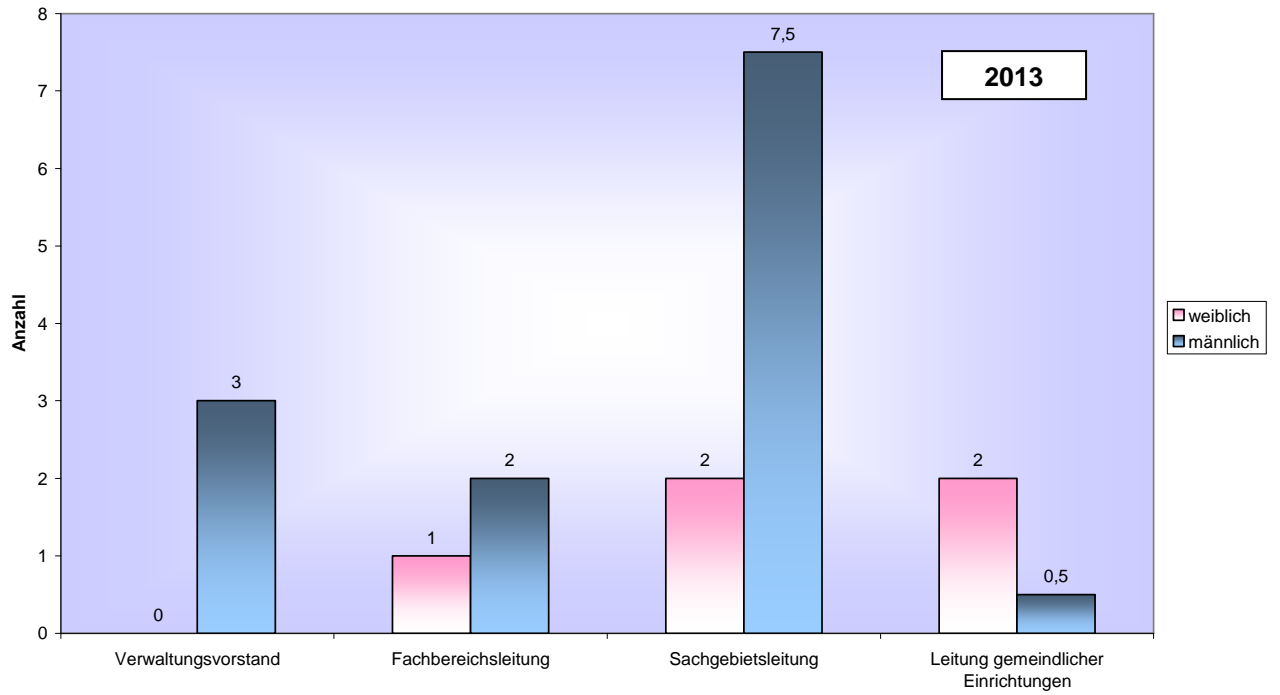
**Fachbereiche
einschließlich Auszubildende, Praktikanten und sonstige Beschäftigte**



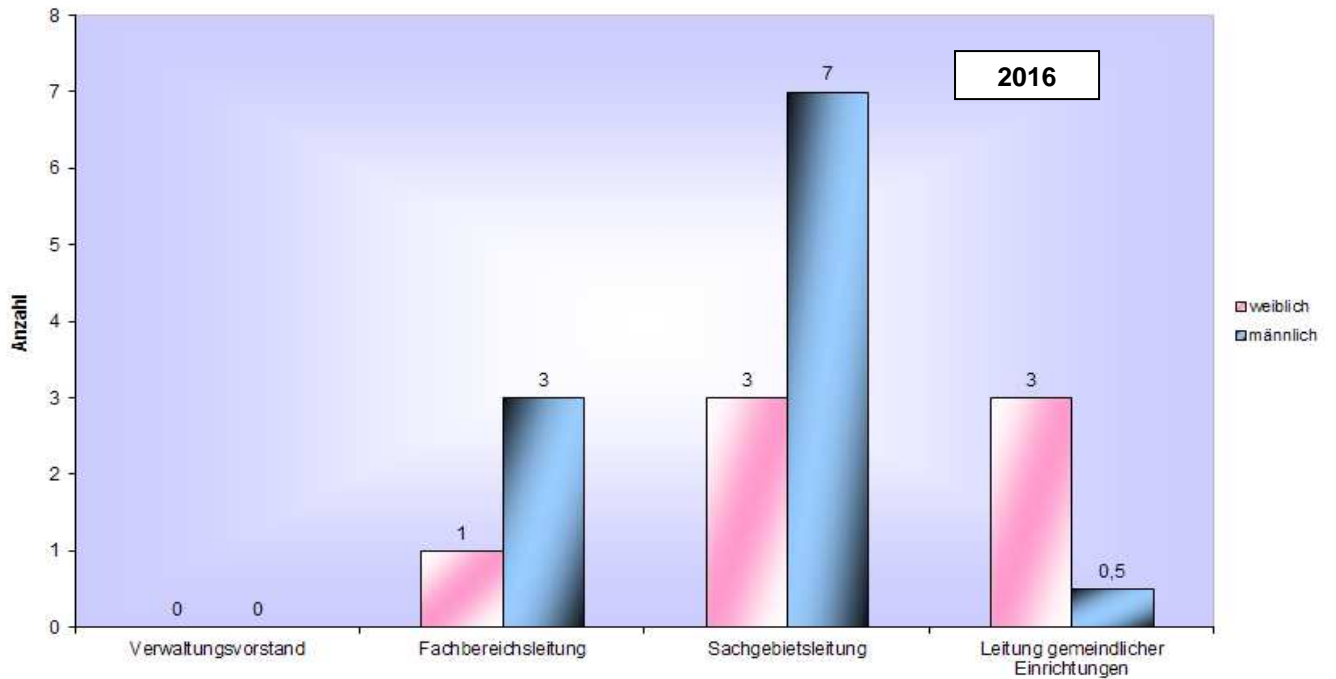
**Fachbereiche
einschließlich Auszubildende, Praktikanten und sonstige Beschäftigte**



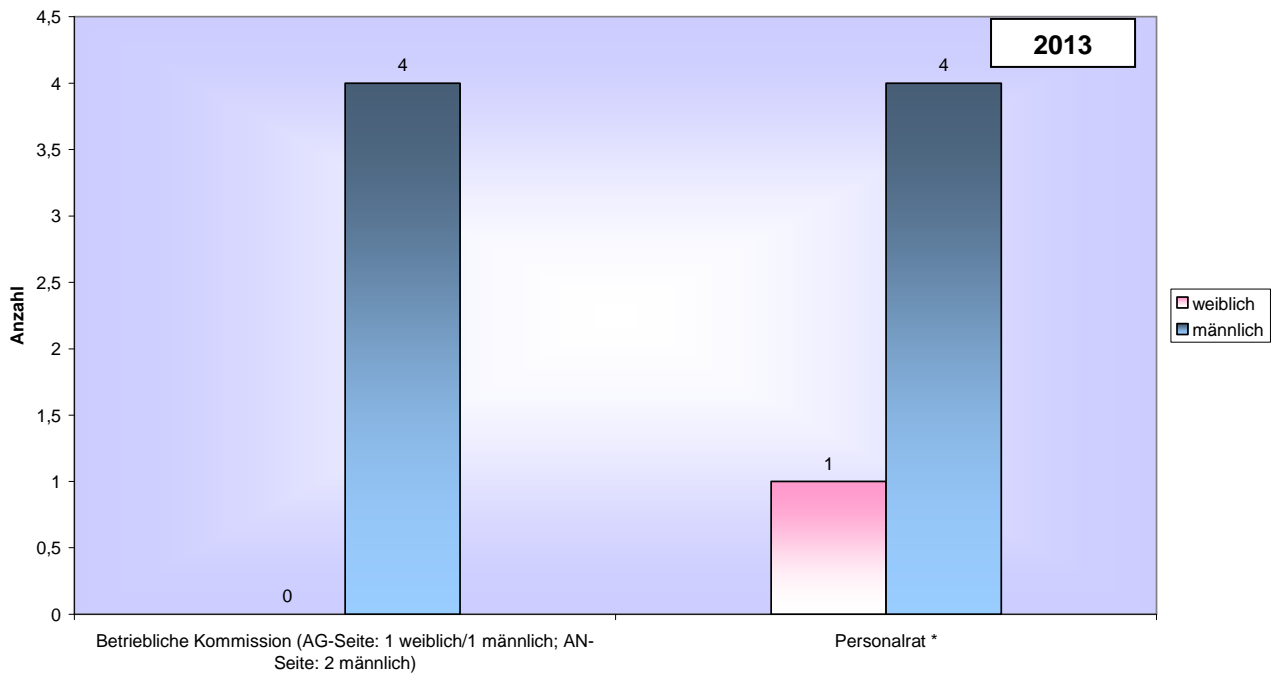
Leitungsfunktion



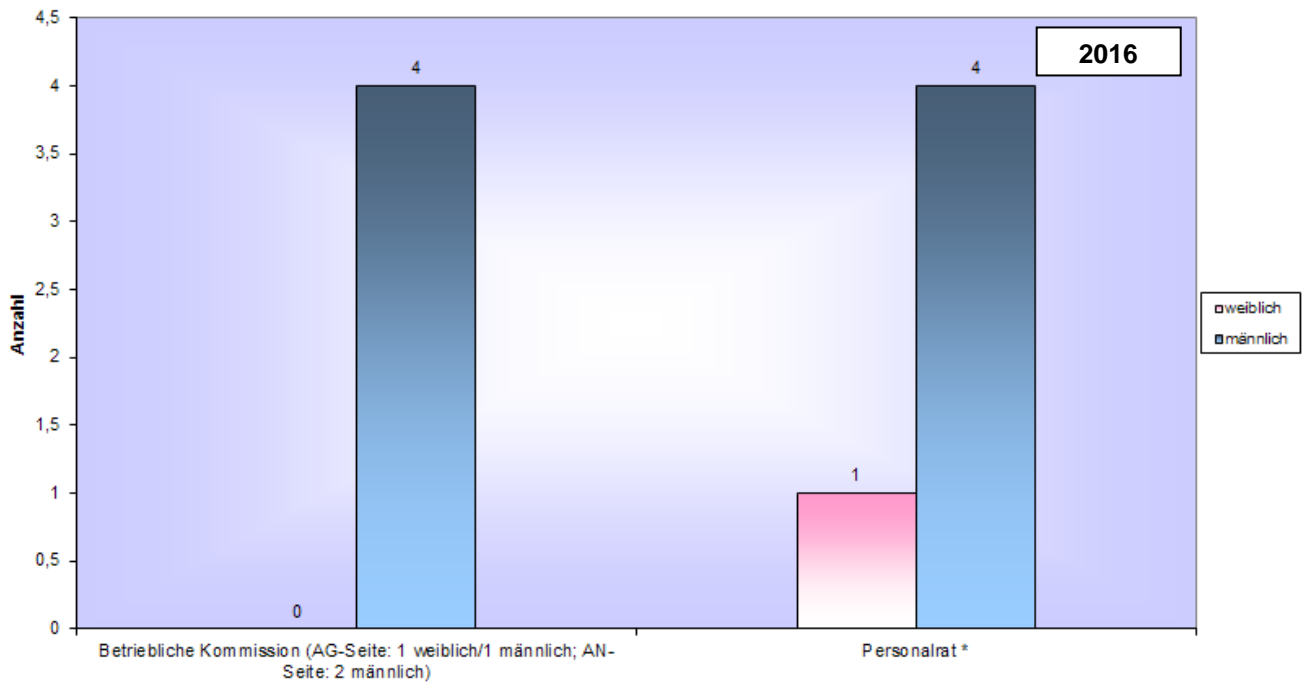
Betriebliches Eingliederungsmanagement



**Betriebliche Kommission gemäß § 18 TVöD
und Personalrat**

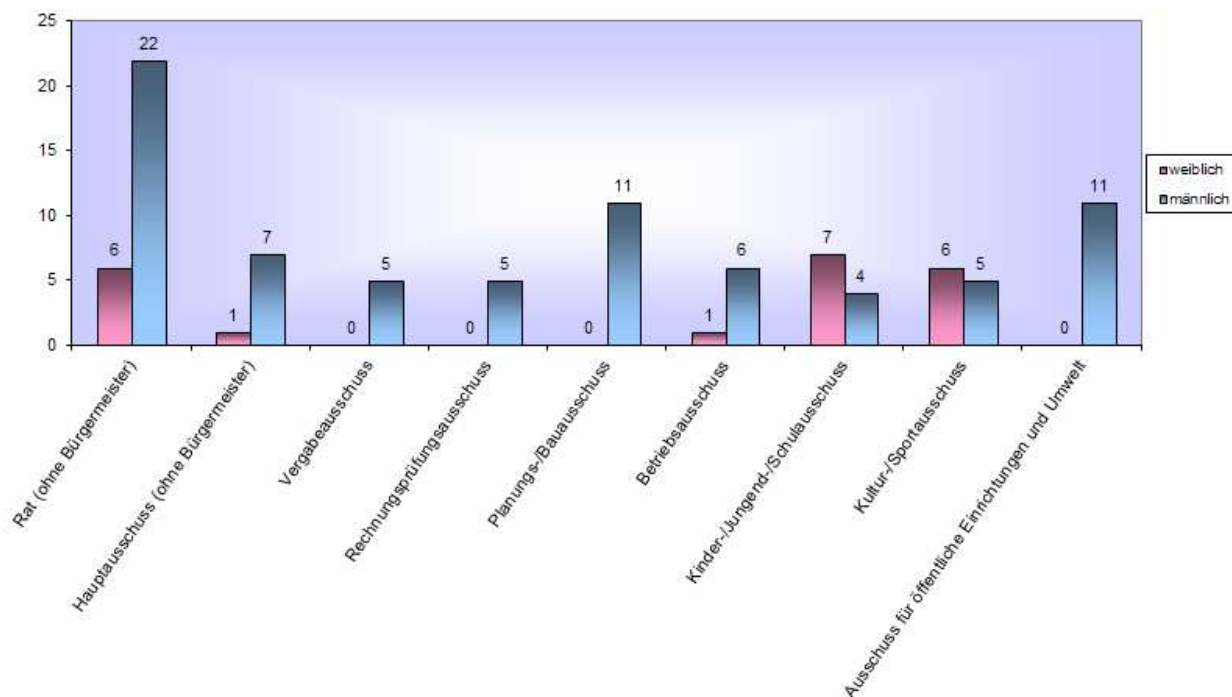


**Betriebliche Kommission gemäß § 18 TVöD
und Personalrat**



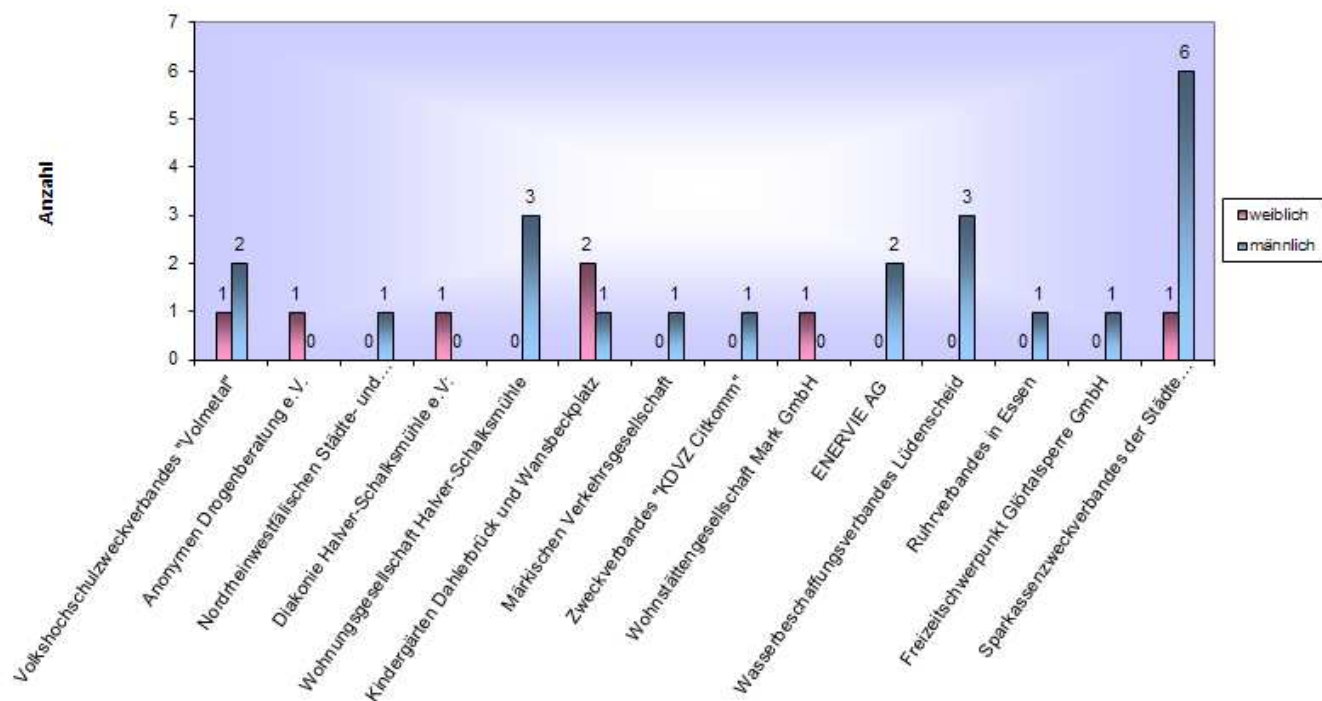
Besetzung von Rat und Ausschüssen

2016



Gemeindliche Vertreterinnen und Vertreter in Verbänden, Gesellschaften und anderen Institutionen

2016

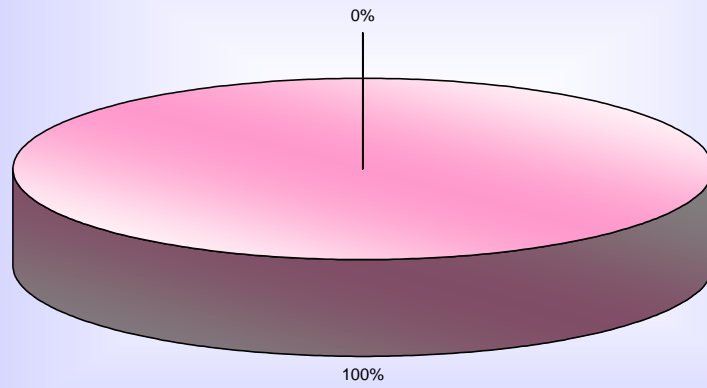


Höhergruppierungen und Beförderungen vom 01.06.2010 bis 31.03.2013						
Entgeltgruppe / Besoldungsgruppe	weiblich	davon Teilzeit	männlich	davon Teilzeit	Ziel er- reicht	
					ja	nei n
Höherer Dienst						
EG 15 / A 15	0	0	0	0	./.	./.
EG 14 / A 14	0	0	0	0	./.	./.
EG 13 / A 13 h. D.	0	0	0	0	./.	./.
Laufbahn Gesamt	0	0	0	0	./.	./.
Gehobener Dienst						
EG 12 / A 13 g. D.	0	0	0	0	./.	./.
EG 11 / A 12	0	0	0	0	x	
EG 10 / A 11	0	0	0	0	./.	./.
EG 9 / A 9 g. D.; A 10	1	0	0	0	./.	./.
Laufbahn Gesamt	1	0	0	0	x	
Mittlerer Dienst						
A 9 m. D.	0	0	0	0	./.	./.
EG 8 / A 8	1	0	0	0	x	
EG 7	0	0	0	0	./.	./.
EG 6 / A 7 / S6	1	0	0	0	x	
EG 5 / A 6	0	0	0	0	./.	./.
EG 4	0	0	0	0	./.	./.
EG 3 / S3	0	0	0	0	./.	./.
Laufbahn Gesamt	2	0	0	0	x	
Einfacher Dienst						
EG 2	0	0	0	0	./.	./.
EG 1	0	0	0	0	./.	./.
Laufbahn Gesamt	0	0	0	0	./.	./.

Höhergruppierungen und Beförderungen vom 01.04.2013 bis 30.04.2016						
Entgeltgruppe / Besoldungsgruppe	weiblich	davon Teilzeit	männ- lich	davon Teilzeit	Ziel erreicht	
					ja	nein
Höherer Dienst						
EG 15 / A 15	0	0	0	0	./.	./.
EG 14 / A 14	0	0	0	0	./.	./.
EG 13 / A 13 h. D.	0	0	0	0	./.	./.
Laufbahn Gesamt	0	0	0	0	./.	./.
Gehobener Dienst						
EG 12 / A 13 g. D.	1	0	0	0	./.	./.
EG 11 / A 12	0	0	1	0	./.	./.
EG 10 / A 11	2	0	2	0	./.	./.
EG 9 / A 9 g. D.; A 10	1	1	0	0	./.	./.
Laufbahn Gesamt	4	1	3	0	./.	./.
Mittlerer Dienst						
A 9 m. D.	0	0	0	0	./.	./.
EG 8 / A 8	4	1	1	0	./.	./.
EG 7	0	0	0	0	./.	./.
EG 6 / A 7	1	1	0	0	./.	./.
EG 5 / A 6	0	0	0	0	./.	./.
EG 4	1	1	0	0	./.	./.
EG 3	0	0	0	0	./.	./.
Laufbahn Gesamt	6	3	1	0	./.	./.
Einfacher Dienst						
EG 2	0	0	0	0	./.	./.
EG 1	0	0	0	0	./.	./.
Laufbahn Gesamt	0	0	0	0	./.	./.

2013

Höhergruppierung insgesamt



2016

Höhergruppierung insgesamt

