

Stadt Wegberg

GLEICHSTELLUNGSPLAN
01.03.2023 – 31.12.2027



   Mühlenturm
Wegberg

GleichSTELLUNG



Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
1 Einleitung	4
1.1 Rechtliche Grundlagen.....	4
1.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung	5
1.3 Verfahrenshinweise.....	5
1.4 Zeitraster Erstellung Gleichstellungsplan.....	6
2 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse	7
2.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	7
2.1.1 Beschäftigte insgesamt	8
2.1.2 Beamtinnen und Beamte.....	9
2.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	10
2.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen/Fachrichtungen.....	13
2.1.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen.....	16
2.1.6 Führungskräfte	18
2.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	21
2.1.8 Fortbildungsteilnahme	24
2.1.9 Beförderung/Höhergruppierungen	26
2.1.10 Beurlaubungen.....	26
2.1.11 Elternzeit	27
2.2 Prognose.....	29
2.2.1 Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen.....	30
2.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellenstellen	31
3 Zielvorgaben und Maßnahmen.....	32
3.1 Maßnahmenplan	32
3.1.1 Handlungsfeld 1: Gleichstellung in der Verwaltung / Gleichstellungsplan	33
3.1.2 Handlungsfeld 2: Personalentwicklung	34
3.1.3 Handlungsfeld 3: Stellenbesetzungsverfahren/Stellenausschreibungen	34
3.1.4 Handlungsfeld 4: Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	35
3.1.5 Handlungsfeld 5: Chancengleichheit im Ausbildungsbereich.....	36
3.1.6 Handlungsfeld 6: Maßnahmen zur Gesundheit und Prävention.....	36
4 Schlussbestimmungen	37
Impressum:	38

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

die Frage nach Geschlechtergerechtigkeit im Berufsleben und in der sich rasant verändernden Arbeitswelt, gerät auch aufgrund der Pandemielage wieder verstärkt in den Fokus der Öffentlichkeit, denn eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere und in der Sorge- und Familienarbeit haben wir bisher nicht erreicht.

Daher freuen wir uns sehr, Ihnen den Gleichstellungsplan der Mühlenstadt Wegberg als Fortschreibung für den Zeitraum 01.05.2023 bis 31.12.2027 vorstellen zu dürfen.

Dieser Gleichstellungsplan zeigt sich in einer neuen Gestaltung und wurde auf Grundlage der Erstellungshinweise des für die Gleichstellung zuständigen nordrhein-westfälischen Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI) erarbeitet. Er stellt die Beschäftigtenstrukturen in unterschiedlichen Bereichen für Frauen und Männer bei der Stadtverwaltung Wegberg, ihren Außenstellen und Einrichtungen dar.

Auf dieser Basis wurden Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter und zum Abbau struktureller Benachteiligungen ausgearbeitet.

In Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes heißt es seit 1994: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Die Stadtverwaltung Wegberg nimmt diesen Auftrag sehr ernst.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist integraler Bestandteil unserer Personalpolitik. Insbesondere den Mitarbeitenden mit Führungs- und Leitungsfunktion obliegt die Aufgabe, durch Umsetzung der Maßnahmen an der Erreichung der Zielvorgaben aktiv mitzuwirken.

Auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für uns ein wichtiges Anliegen im Sinne aller Beschäftigten und somit ebenfalls wesentlicher Aspekt der Personalpolitik. Hier wurde schon durch die Einführung von alternierender Telearbeit ein großer Schritt zur Steigerung der Attraktivität der Stadt Wegberg als Arbeitgeberin und zur Steigerung der Motivation der Beschäftigten unternommen.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan wird der begonnene Weg konsequent weiterverfolgt, bis die Gleichstellung der Geschlechter eine Selbstverständlichkeit ist. Wir freuen uns über Unterstützung und aktive Mitwirkung aller Beschäftigten und der politischen Gremien.

Vielen Dank dafür.

Michael Stock
Bürgermeister

Sonja Opwis
Gleichstellungsbeauftragte

1 Einleitung

1.1 Rechtliche Grundlagen

Der öffentliche Dienst ist in besonderem Maße aufgerufen, für Gleichberechtigung der Geschlechter und Abbau struktureller Benachteiligung zu sorgen.

Die rechtliche Grundlage ergibt sich aus dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (Artikel 3 Absatz 2) und lautet wie folgt:

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

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

Die Umsetzung dieses Verfassungsgebots ist Aufgabe der Gemeinden (§ 5 Absatz 1 Gemeindeordnung NRW).

Grundlage zur Umsetzung der Chancengleichheit ist das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz LGG NRW), welches in § 1 die Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze wie folgt festlegt:

§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Vorgabe in § 5 Absatz 1 LGG zur Erstellung des Gleichstellungsplans richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d. h. die zuständigen Leitungskräfte. Im Falle des Gleichstellungsplans ist dies die Leitung der Personalstelle.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a LGG.

Durch die Flexibilisierung der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Geltungsdauer zwischen drei und fünf Jahren) wird den Dienststellen mehr Spielraum eingeräumt. Insbesondere

besteht so auch die Möglichkeit, den Gleichstellungsplan mit anderen Instrumenten (z.B. Zielvereinbarungen) zu harmonisieren. Gleichzeitig wird durch die Flexibilisierung der Laufzeit der Verwaltungsaufwand für die Dienststellen reduziert.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, § 6 Absatz 1 LGG.

Seine Grundlagen sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (siehe Kapitel 4).

1.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG.

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes Beachtung finden.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG her: Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

1.3 Verfahrenshinweise

Das Gesetz sieht nach § 5 Absatz 1 LGG eine nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor.

Dementsprechend ist rechtzeitig vor Ablauf des aktuellen Plans die Bestandsaufnahme zur Umsetzung vorzunehmen, auf deren Basis dann die Fortschreibung erfolgt. Für das Verfahren zur Inkraftsetzung enthalten die Absätze 2 bis 5 jeweils spezifische Vorgaben für verschiedene Verwaltungsbereiche.

Für die Erstellung und Vorlage des (förmlichen) Berichts zum abgelaufenen Plan über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gibt § 5a Absatz 1 LGG den Dienststellen Zeit, bis zu 6 Monaten nach dem Ablaufdatum.

Die Vorlage erfolgt i.d.R. gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans d.h. zusammen mit dem zu diesem Zeitpunkt bereits in Kraft getretenen neuen Gleichstellungsplan.

Aufgrund der neu gewählten Darstellung ist eine direkte Vergleichbarkeit mit dem bisherigen Gleichstellungsplan nicht unbedingt gegeben.

1.4 Zeitraster Erstellung Gleichstellungsplan

1. Auswahl und Festlegung der zu erhebenden Daten
(Dienststelle/Personalstelle/Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten)
2. Datenerhebung
(Dienststelle/Personalstelle)
3. Gleichstellungsplan erstellen mit Bestandsaufnahme und Analyse, Prognose, Maßnahmen und Zielvorgaben oder alternatives Instrument auf Basis der Experimentierklausel
(Dienststelle/Personalstelle; Erstellung unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten)
4. Mitbestimmung des Personalrates gem. § 72 Absatz 4 Ziffer 18 LPVG
5. Beschluss durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft gem. § 5 Absatz 4 LGG
6. Bekanntgabe (Dienststelle) gem. § 5a Absatz 2 LGG
7. Spätestens nach zwei Jahren ist eine (summarische) Prüfung hinsichtlich der Zielerreichung durchzuführen (§ 5 Absatz 7 Satz 1 LGG).
8. Ggf. sind Maßnahmen anzupassen oder zu ergänzen. Diese sind durch die kommunale Vertretungskörperschaft zu beschließen (§ 5 Absatz 7 Satz 2 und 3 LGG).
9. Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des bis dahin gültigen Gleichstellungsplans ist ein förmlicher Bericht zusammen mit der bereits beschlossenen Fortschreibung dem Rat vorzulegen (§ 5a Absatz 1 LGG).

2 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer sind die Grundlagen des Gleichstellungsplans, § 6 Absatz 2 LGG.

2.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen.

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW), das zum 01.07.2016 in Kraft getreten ist, wurde das Dienstrecht in Nordrhein-Westfalen neu geordnet und weiterentwickelt.

Aus bisher vier Laufbahngruppen – einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst – wurden zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern; dabei umfasst die Laufbahngruppe 1 den früheren einfachen Dienst (1. Einstiegsamt) und mittleren Dienst (2. Einstiegsamt), die Laufbahngruppe 2 den früheren gehobenen Dienst (1. Einstiegsamt) und höheren Dienst (2. Einstiegsamt), vgl. § 5 Absatz 2 Landesbeamtengesetz (LBG NRW).

Besoldungsgruppe	TVöD-VKA im Bereich des KAV NW Entgeltgruppe
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	<i>„Höherer Dienst“</i>
A 16	E 15Ü
A 15	E 15
A 14	E 14
A 13 Einstiegsamt	E 13
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	<i>„Gehobener Dienst“</i>
A 13	E 12, S 18 E 11, S 17 E 10, S 15 - S 16Ü E 9b, E 9c, S 10 - S 14
A 12	
A 11	
A 10	
A 9 Einstiegsamt	
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	<i>„Mittlerer Dienst“</i>
A 9 Beförderungsamt	E 9a, S 9
A 8	E 8, S 6 - S 8b
A 7	E 7
A 6 Einstiegsamt	E 4, E 5, E 6, S 3 - S 5

Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	„Einfacher Dienst“
A 6 Beförderungssamt	-----
A 4/A 5	-----
A 3 Einstiegsamt	E 1, E 2, E 2Ü, E 3, S 2

Die Tabelle dient dem Gleichstellungsplan zur besseren Vergleichbarkeit der Laufbahngruppen zu den jeweiligen Entgeltgruppen. Aufgrund der unterschiedlichen Bewertungsmethoden von Beamten- bzw. Tarifstellen ist jedoch eine Vergleichbarkeit nur bedingt gegeben. Hieraus lässt sich kein Rechtsanspruch herleiten.

Bei der Bestandsaufnahme bietet sich eine weitergehende Differenzierung nach den folgenden Kriterien an:

- Geschlecht
- Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe (Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer)
- (innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppe) Laufbahngruppen und Einstiegsämter (für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer analog),
- Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.

Hinsichtlich der Datenerhebungen und -auswertungen wird nachfolgend stets auf die beiden Geschlechter „männlich“ und „weiblich“ abgestellt, da das dritte Geschlecht („divers“) in der Personaldatenbank und weiteren Datenbanken noch nicht aufgeführt wird.

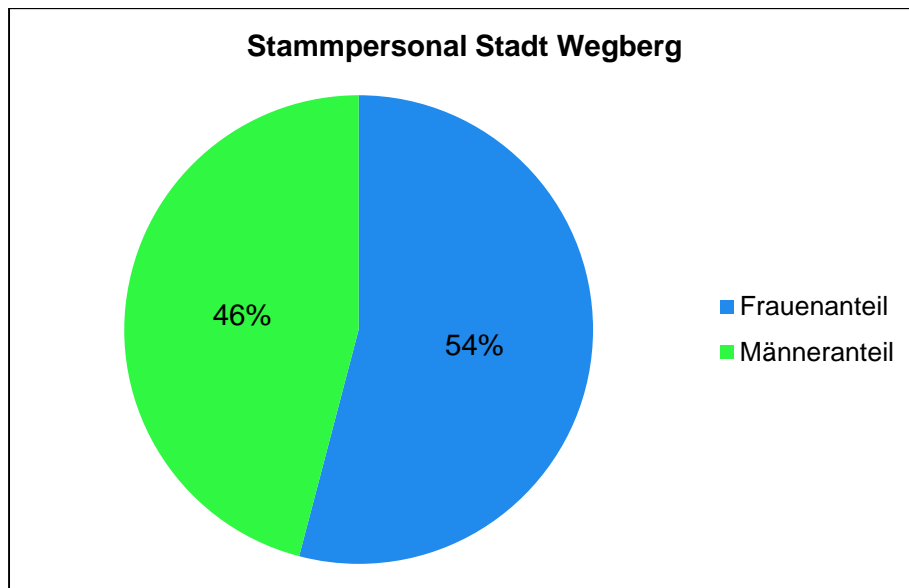
Aus Vereinfachungsgründen kann – abhängig vom Inhalt/Thema der Erhebung – auch eine gemeinsame Betrachtung von Beschäftigten im Beamtenverhältnis und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gewählt werden.

Eine solche bietet sich immer dann an, wenn es bei der Aussage vorrangig auf das Geschlecht, d.h. den Frauen- bzw. Männeranteil ankommt, und weniger auf die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe (z.B. bei der Repräsentanz von Frauen und Führungspositionen oder der Teilnahme an Fortbildungen).

2.1.1 Beschäftigte insgesamt

Am Erhebungsstichtag (31.10.2022) lag die Gesamtzahl der Beschäftigten in der Stadtverwaltung Wegberg bei insgesamt 270. Nicht berücksichtigt wurden hierbei die Praktikanten (4). Der prozentuale Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung betrug am Stichtag 54% (146). Der prozentuale Anteil von Männern an der Gesamtbeschäftigung lag bei 46% (124). Gegenüber 2017 ist die Frauenquote damit innerhalb der Gesamtzahl der Beschäftigten um ca. 4% gestiegen.

Zum Erhebungsstichtag des vorherigen Gleichstellungsplans am 01.07.2017 wurden 50,46% Frauen und 49,54% Männer beschäftigt.



Stichtag	gesamt	Frauen	Männer
31.10.2022	270	146	124

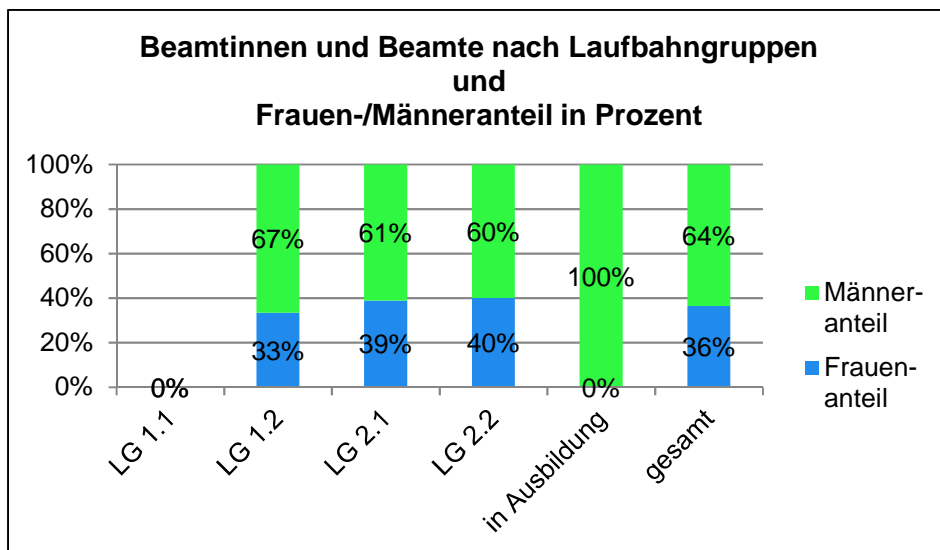
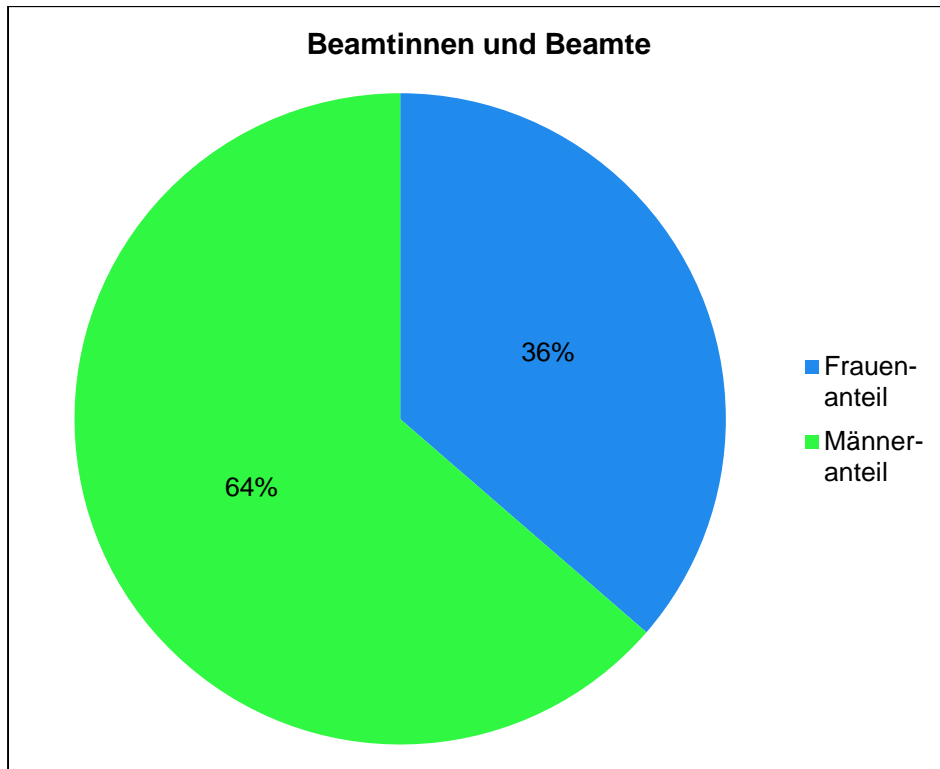
2.1.2 Beamtinnen und Beamte

Die Gesamtzahl der Beamten lag am 31.10.2022 bei insgesamt 33.

Von den Beamten sind 36% Frauen und 64% Männer. Hierbei wurde auch der Anwärter in Ausbildung berücksichtigt. Davon sind 3 Wahlbeamte bzw. -beamtinnen und 7 Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst. Die übrigen Beamten (23) gehören dem allgemeinen Verwaltungsdienst an.

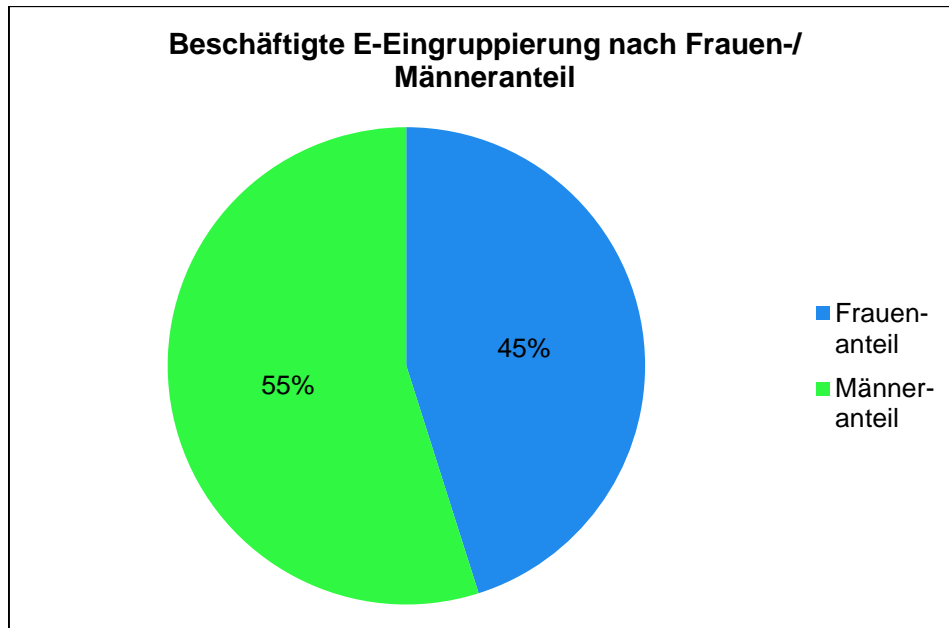
Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil

Bei der Verteilung auf die einzelnen Laufbahngruppen gibt es jedoch deutliche Abweichungen bezüglich des Frauenanteils. In der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt befindet sich niemand. In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Es befindet sich nur ein Anwärter in Ausbildung, somit liegt der Männeranteil bei 100%. Insgesamt ist der Männeranteil unter den Beamten mit 64% wesentlich höher als der Frauenanteil mit 36%.



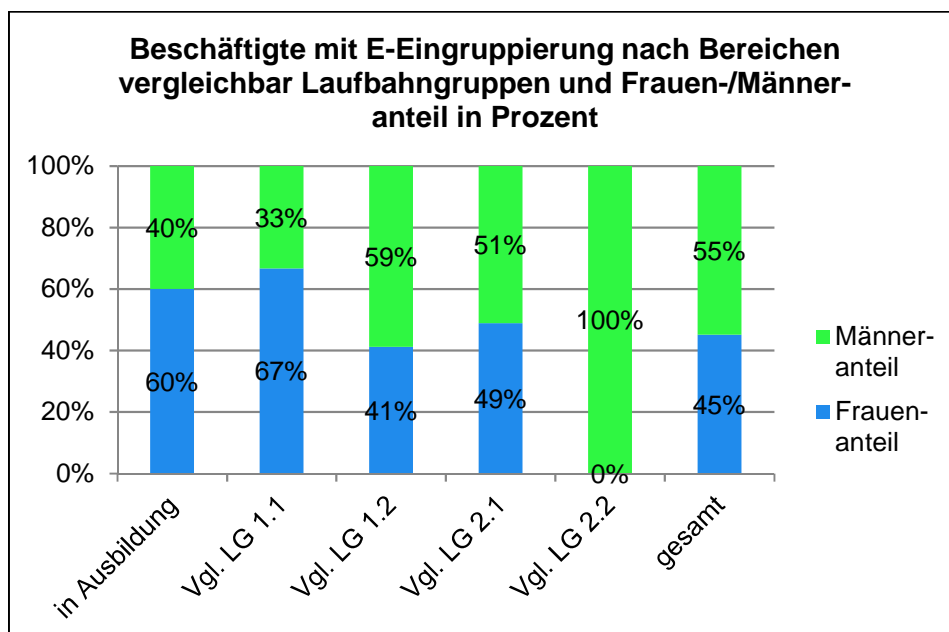
2.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Der größte Anteil der Beschäftigten der Stadtverwaltung Wegberg stand zum Stichtag unverändert in einem tariflichen Beschäftigungsverhältnis. Der Frauenanteil betrug zum Stichtag 45%, der Männeranteil 55%. Bei der Erfassung wurden Auszubildende berücksichtigt, Praktikanten jedoch nicht.



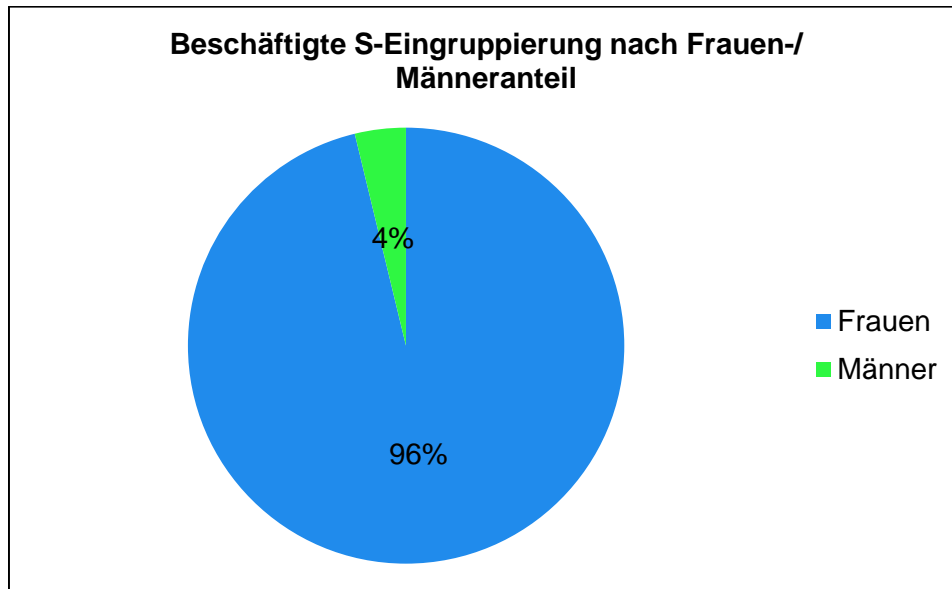
Beschäftigte mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent

Bei der Verteilung auf die einzelnen Laufbahngruppen fällt auf, dass Frauen überwiegend der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt angehören und in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt keine Frauen beschäftigt sind.

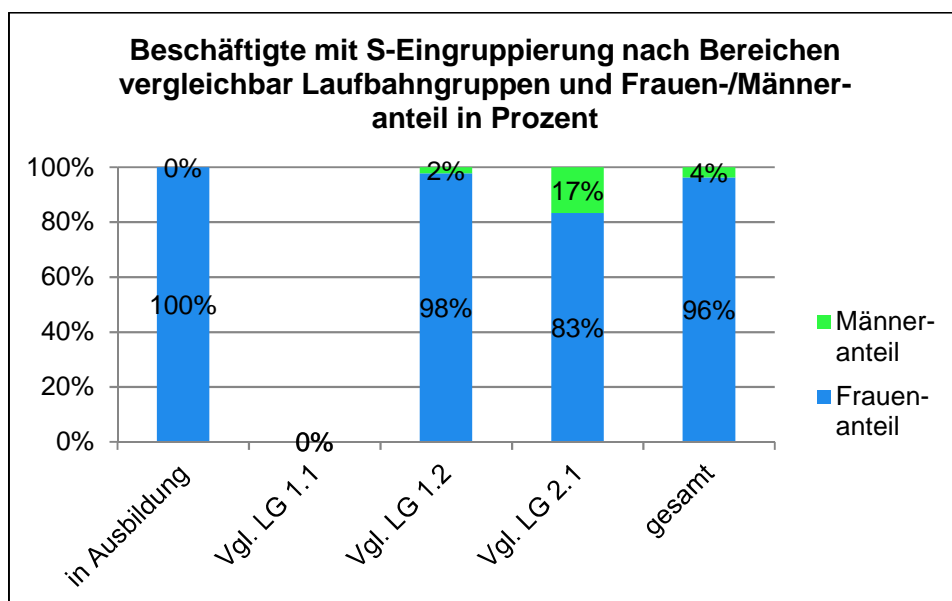


Beschäftigte mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent

In den sozialen Berufen sind überwiegend Frauen vertreten. Der Frauenanteil der Beschäftigten mit S-Eingruppierung betrug zum Stichtag 96%, der Männeranteil 4%. Bei der Erfassung wurden Auszubildende berücksichtigt, Praktikanten jedoch nicht.



Bei der Verteilung auf die einzelnen Laufbahngruppen fällt auf, dass Frauen mit 98% überwiegend der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt angehören und in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt keine Frauen beschäftigt sind. Es gibt keine männlichen Mitarbeiter, die sich in Ausbildung befinden.



2.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen/Fachrichtungen

Für die Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses stellt § 14 Absatz 2 LBG NRW auf die angestrebte Laufbahn und dort auf die Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt ab. Die Auswahl der Fachrichtungen und die Untergliederung der Tabellen und Diagramme in diesem Kapitel knüpfen hieran an. Unabhängig davon erlaubt das Nebeneinander der verschiedenen Fachrichtungen auch einen schnellen Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den einzelnen Fachrichtungen.

Im Rahmen der Ist-Erhebung wurden folgende Fachrichtungen gebildet:

- Allgemeine Verwaltung
- Technische Dienste
- Feuerwehr
- Handwerkliche Dienste
- Kindertagespflege
- Sozialarbeit/-pädagogik

Beispielhafte Auflistung:

Die Fachrichtung der **allgemeinen Verwaltung** umfasst unter anderem folgende Berufe: Verwaltungsfachwirtinnen und Verwaltungsfachwirte, Verwaltungs(fach)angestellte, Büroangestellte, Kauffrauen und Kaufmänner, Schulsekretärinnen und Schulsekretäre, Politesen und Politeure, Vollziehungsbeamtinnen und Vollziehungsbeamte, Verwaltungsbeamte mit unterschiedlichen Amtsbezeichnungen.

Im Rahmen der **Technischen Dienste** werden beispielsweise alle Dipl.-Ingenieurinnen und Dipl.-Ingenieure, Architektinnen und Architekten, Technikerinnen und Techniker, Bauzeichnerinnen und Bauzeichner sowie alle Beschäftigten der IT (System- und Fachinformatikerinnen und System- und Fachinformatiker) und die Veranstaltungstechnikerinnen und Veranstaltungstechniker erfasst.

In der Rubrik der **Feuerwehr** sind neben den Feuerwehrbeamten die Feuerwehrgerätewartinnen und Feuerwehrgerätewarte erfasst.

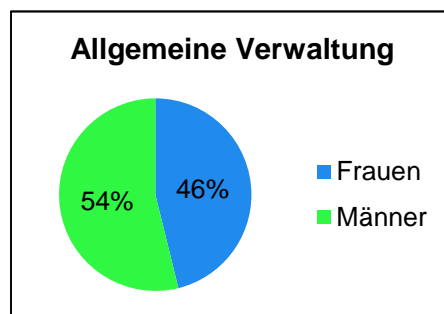
Die Bediensteten der Fachrichtung **Erziehung, Sozialarbeit, -pädagogik** werden nach sogenannten „S.-Gruppen“ vergütet und beinhalten u.a. folgende Berufe: Dipl.-Sozialpädagoginnen und Dipl.-Sozialpädagogen, Dipl.-Sozialarbeiterinnen und Dipl.-Sozialarbeiter, Erzieherin und Erzieher, Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, Familienpflegerinnen und Familienpfleger.

Eine weitere Fachrichtung bilden die handwerklichen Dienste. Diese umfasst sämtliche Berufe im handwerklich-/gewerblichen Bereich, wie beispielsweise Gärtner(meister)innen und Gärtner(meister), Hilfgärtnerinnen und Hilfgärtner, Rohrnetzbauerinnen und Rohrnetzbauer, Rohrnetzmeisterinnen und Rohrnetzmeister, Elektriker(meister)innen und Elektriker(meister), Schreinerinnen und Schreiner, Maurerinnen und Maurer, Werkpolierinnen und Werkpoliere im Tiefbau, Kanalunterhaltungsarbeiterinnen und Kanalunter-

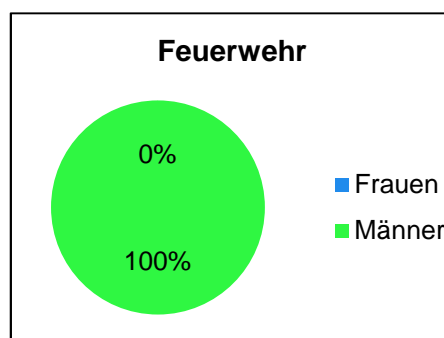
haltungsarbeiter, Kanalmeisterinnen und Kanalmeister, Wassermeisterinnen und Wassermeister, Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer, Schlosserinnen und Schlosser, Straßenwärterinnen und -wärter, Reinigungskräfte, Hausmeisterinnen und Hausmeister, Schwimmmeisterinnen und Schwimmmeister/Fachangestellte für Bäderbetriebe.

Beamtinnen/Beamte

Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
LG 2.2	2	3
LG 2.1	7	9
LG 1.2	3	1
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	1
gesamt	12	14



Feuerwehr		
	Frauen	Männer
G 2.2	0	0
LG 2.1	0	1
LG 1.2	0	6
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	0	7

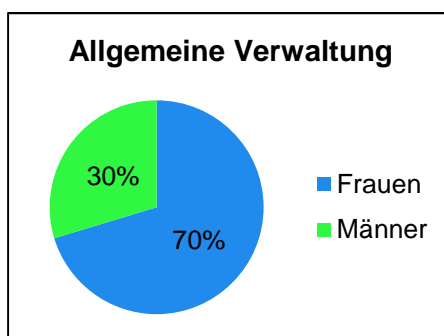


In den Bereichen technischer, handwerklicher und sozialer Dienst und sind keine Beamten vertreten.

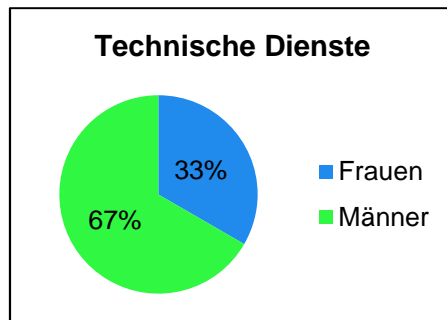
Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer knüpft das Landesgleichstellungsgesetz bei der Bestimmung der maßgeblichen Gruppe an das Beamtenrecht an: Zu betrachten sind die „Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer [...] in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind“ (§ 7 Absatz 3 LGG). Insofern übernimmt die nachstehend vorgeschlagene Untergliederung der Darstellung für die Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls die oben für den Beamtenbereich vorgeschlagene Struktur, ergänzt um die Kategorien Kindertagespflege sowie Sozialarbeit/Sozialpädagogik.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung

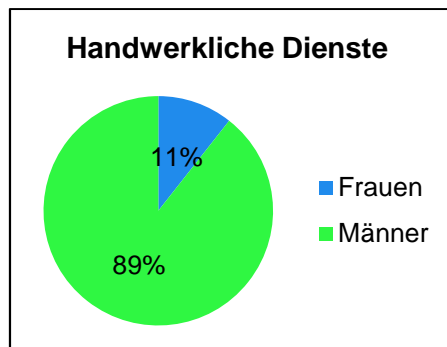
Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	1
Vgl. LG 2.1	18	14
Vgl. LG 1.2	40	7
Vgl. LG 1.1	10	6
in Ausbildung	3	2
gesamt	71	30



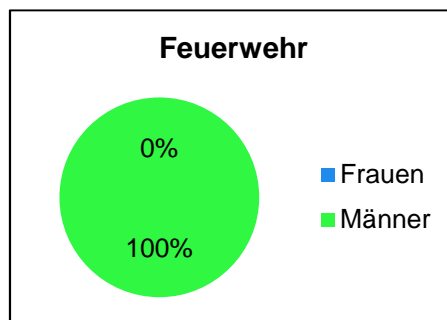
Technische Dienste		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	3
Vgl. LG 2.1	3	6
Vgl. LG 1.2	2	1
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	5	10



Handwerkliche Dienste		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	0	2
Vgl. LG 1.2	5	57
Vgl. LG 1.1	2	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	7	59

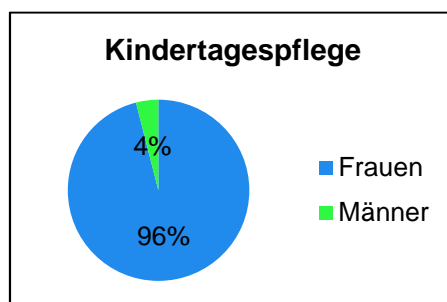


Feuerwehr		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	0
LG 2.1	0	0
LG 1.2	0	2
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	0	2

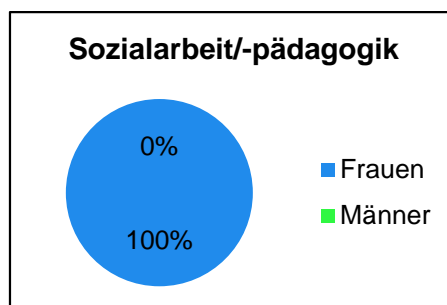


Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit S-Eingruppierung

Kindertagespflege		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	3	1
Vgl. LG 1.2	43	1
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	2	0
gesamt	48	2

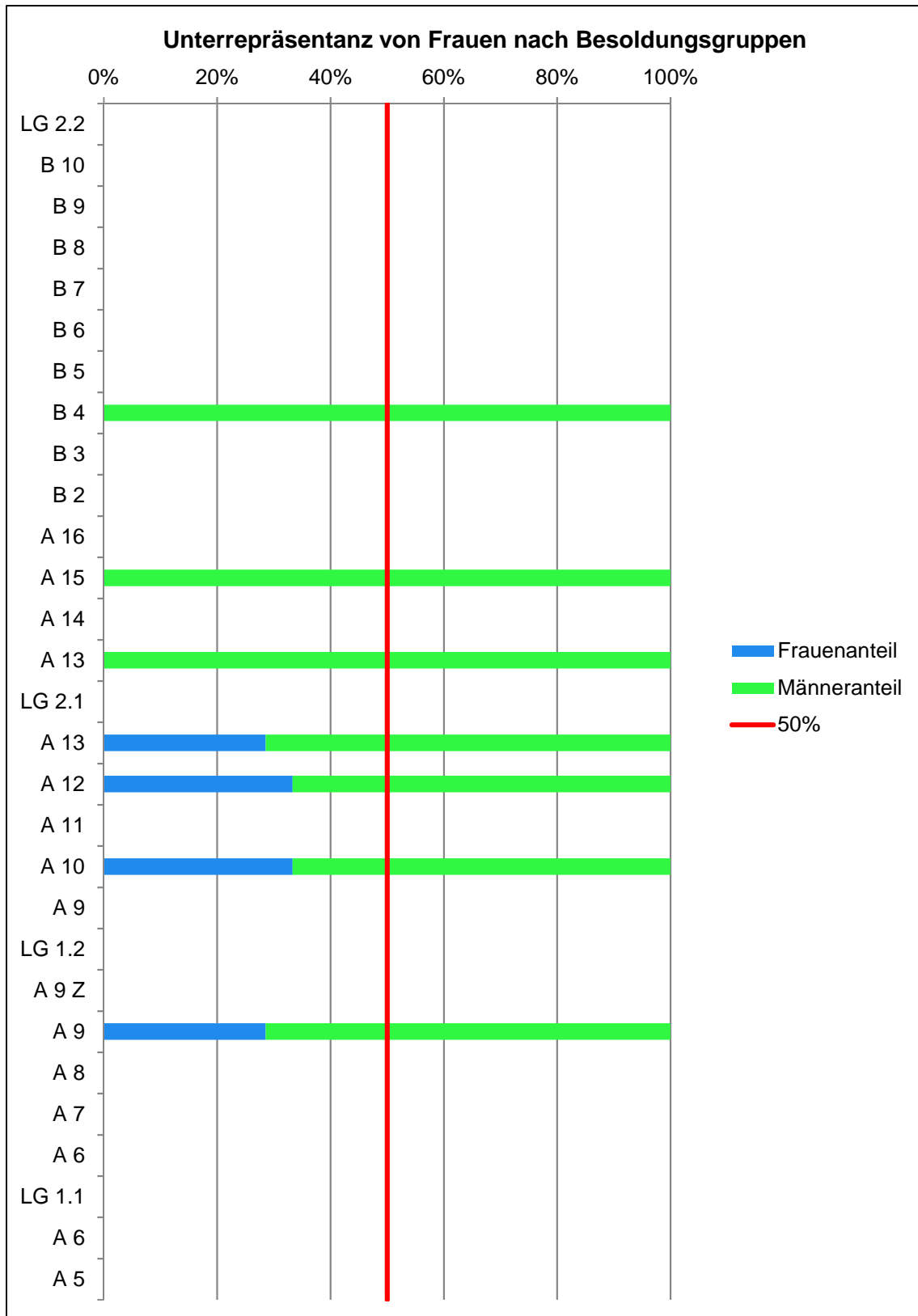


Sozialarbeit/-pädagogik		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	2	0
Vgl. LG 1.2	0	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	2	0

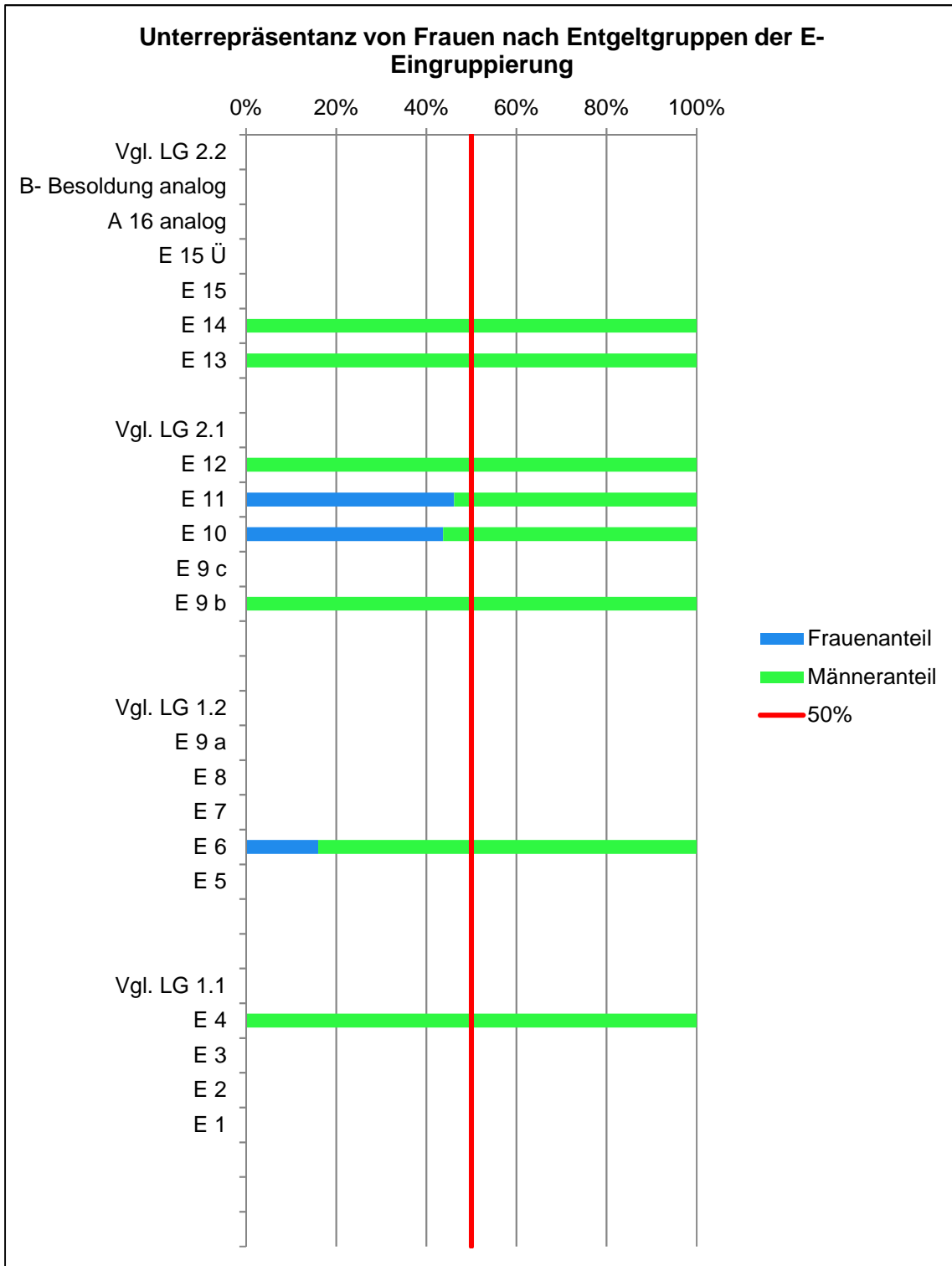


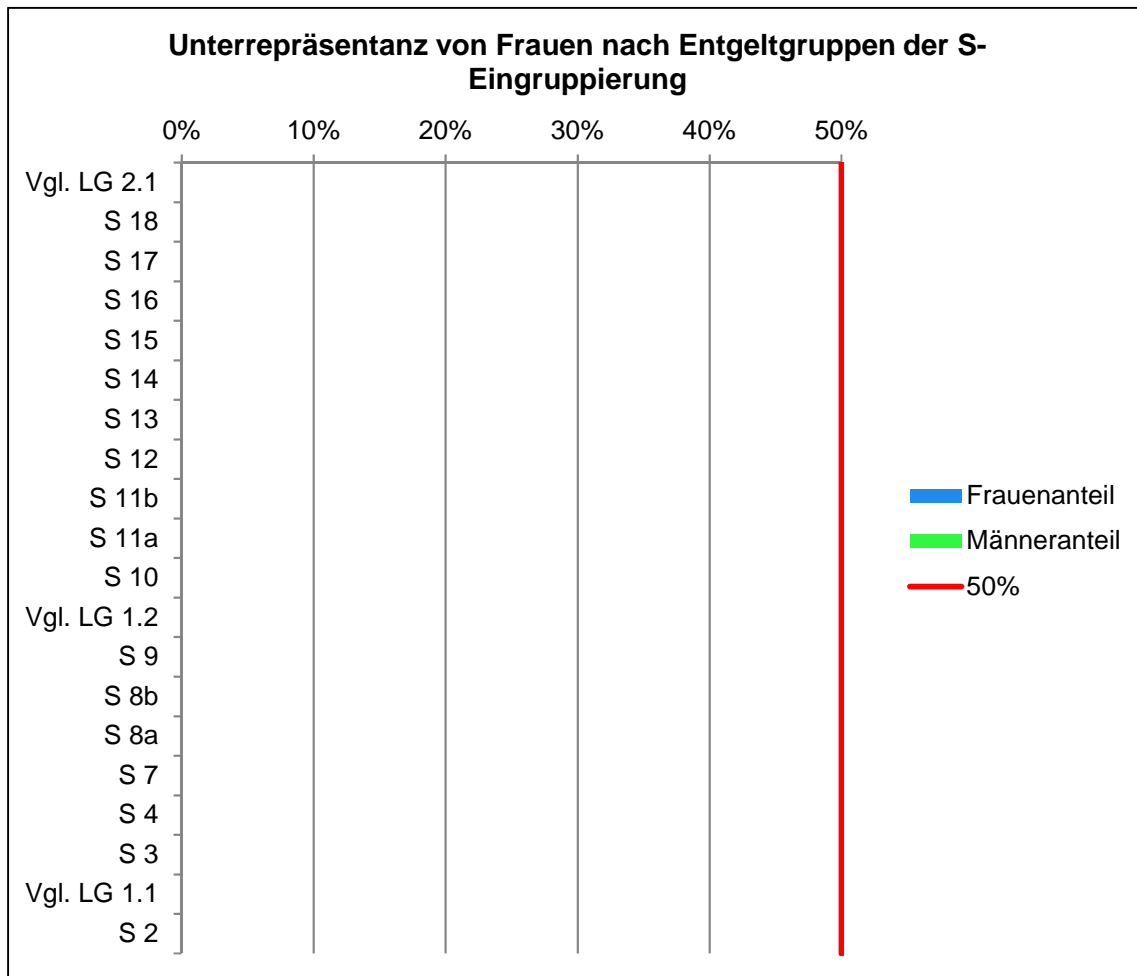
2.1.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungsgruppen



Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der E-Eingruppierung





2.1.6 Führungskräfte

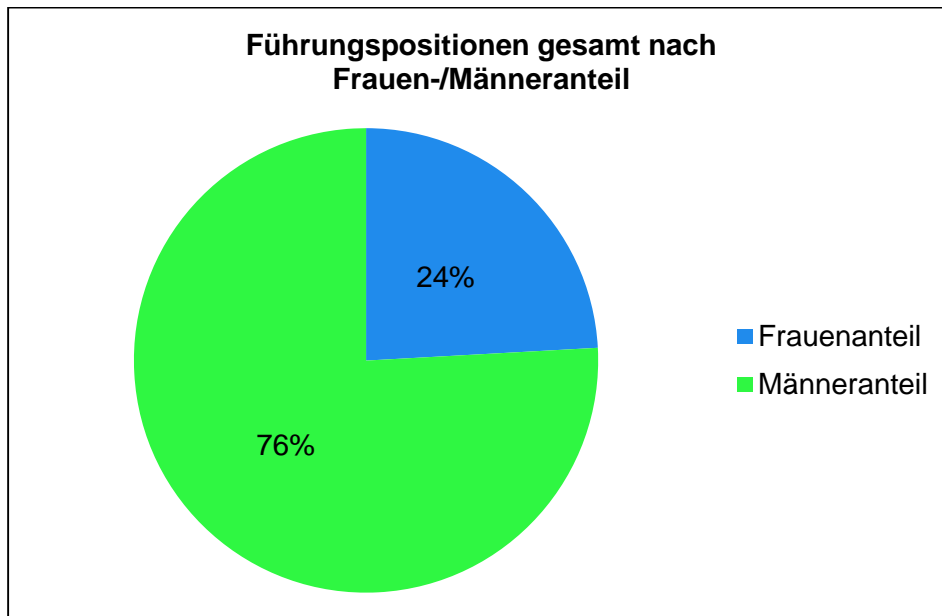
Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung, der sie angehören. Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommt insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Absatz 3 LGG). Die Definition kann variieren. Insofern können die zu erfassenden Positionen bei der Erstellung des Gleichstellungsplans vor Ort individuell festgelegt werden.

Diese Festlegung erfolgte dahingehend, dass als Führungskräfte mit Leitungsfunktionen die folgenden Führungsebenen definiert wurden:

1. Führungsebene: Bürgermeister
2. Führungsebene: Dezernate/Verwaltungsvorstand
3. Führungsebene: Fachbereichsleitungen
4. Führungsebene: stv. Fachbereichsleitungen, Stabstellenleitungen
5. Führungsebene: Einrichtungsleitungen (Kläranlagen, Feuerwehr, Hallenbad, städtische Kindergärten etc.)
6. Führungsebene: ggf. stellvertretende Einrichtungsleitungen

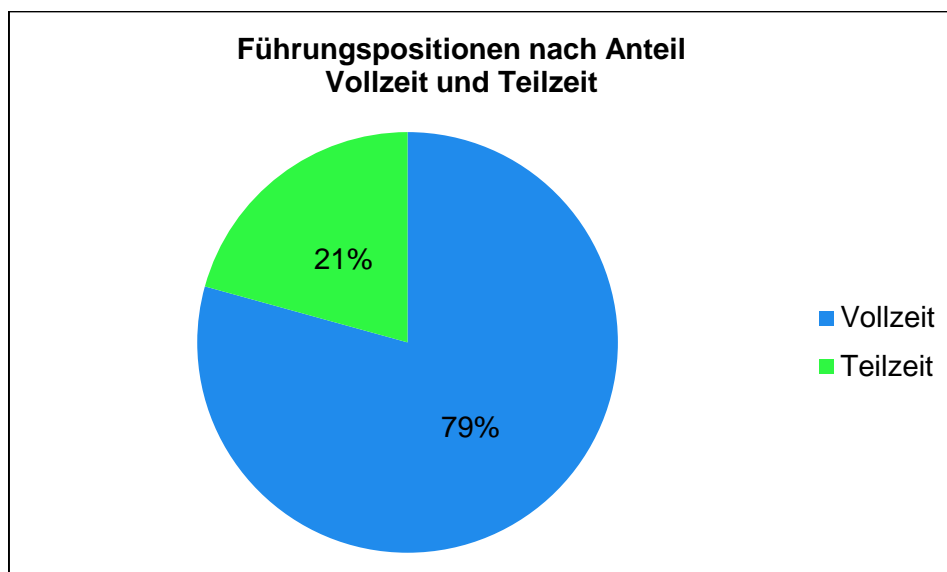
Führungspositionen gesamt nach Frauen-/Männeranteil

Die Gesamtzahl der Führungskräfte lag am 31.10.2022 bei insgesamt 28. Frauen sind in den Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Der Frauenanteil insgesamt beträgt 24%. Der Männeranteil lag bei 76%.



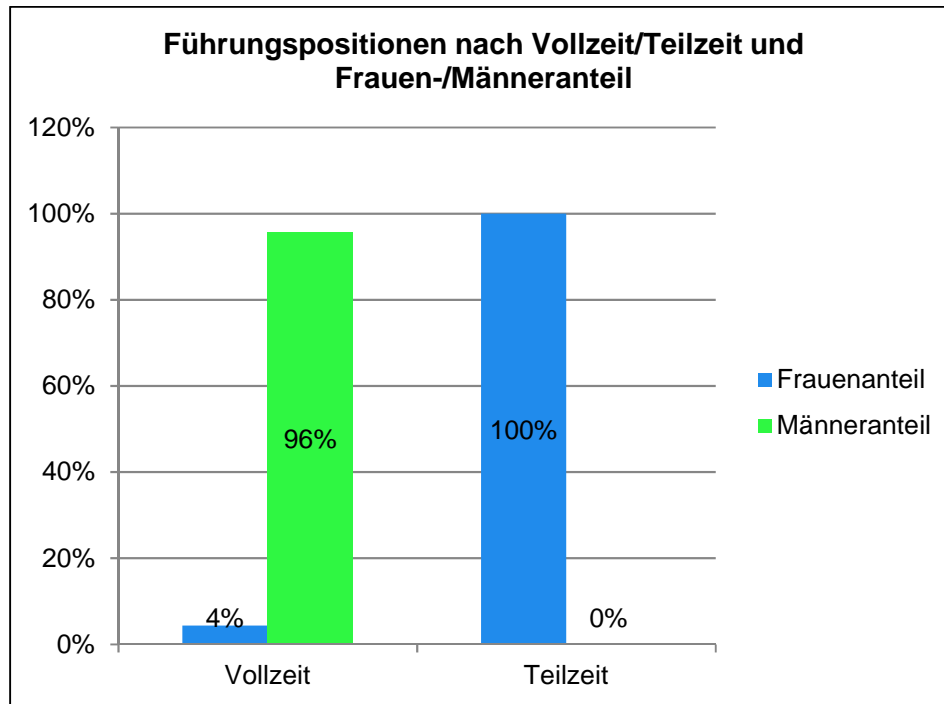
Führungspositionen nach Anteil Vollzeit und Teilzeit

Von den Führungspositionen werden 79% in Vollzeit und 21% in Teilzeit ausgeübt. Zu beachten ist, dass bereits eine geringfügige Stundenreduzierung von z.B. 2 Stunden/Woche als Teilzeit gewertet wird.



Führungspositionen nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil

Es fällt auf, dass alle Männer in Führungsposition diese in Vollzeit ausüben. Bei den Frauen liegt der Anteil bei 4%.



Führungspositionen nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil

Die Führungspositionen sind in fünf Führungsebenen aufgeteilt.

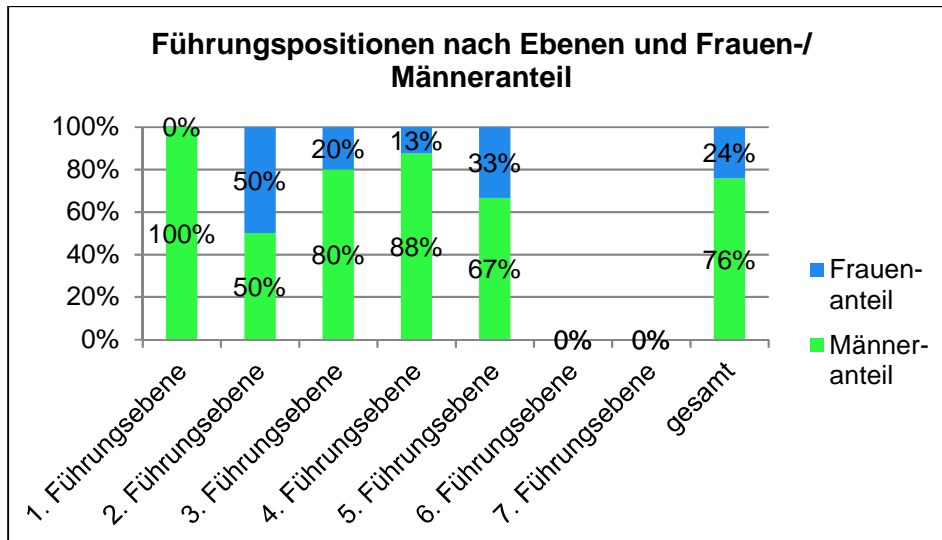
Auf der ersten Führungsebene befindet sich der Bürgermeister und besetzt diese Ebene somit alleine mit einem Männeranteil von 100%.

Auf der zweiten Ebene befinden sich die Dezernenten/Verwaltungsvorstand. Der Frauenanteil liegt bei 50%.

Die dritte Führungsebene sind die Fachbereichsleitungen und Stabsstellen. Der Anteil beträgt 18%.

In der vierten Führungsebene befinden sich die stellvertretenden Fachbereichsleitungen, der Frauenanteil beträgt 14%. In der fünften Führungsebene werden die Einrichtungsleitungen dargestellt, der Frauenanteil beträgt 33%.

Insgesamt sind Frauen mit einem Anteil von 24% in den Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert.



- | | |
|-------------------|---|
| 1. Führungsebene: | Bürgermeister |
| 2. Führungsebene: | Dezernate/Verwaltungsvorstand |
| 3. Führungsebene: | Fachbereichsleitungen |
| 4. Führungsebene: | stv. Fachbereichsleitungen, Stabstellenleitungen |
| 5. Führungsebene: | Einrichtungsleitungen (Kläranlagen, Feuerwehr, Hallenbad, städtische Kindergärten etc.) |
| 6. Führungsebene: | ggf. stellvertretende Einrichtungsleitungen |

2.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert. Diesem Thema ist Abschnitt III des Gesetzes gewidmet.

Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, § 13 Absatz 1 LGG.

Flankiert wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken, § 13 Absatz 4 LGG.

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich der Arbeitszeitumfang von Beschäftigten in vielerlei Hinsicht auf das berufliche Fortkommen auswirken kann. Hierbei ist nicht nur an die Übernahme von Leitungs- und Funktionsstellen zu denken, sondern z.B. auch an die Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen.

Das Landesgleichstellungsgesetz beinhaltet in diesem Kontext einige grundlegende Aussagen zum Verhältnis von Arbeitszeitreduzierung und der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben.

Zentral insofern ist die Regelung in § 13 Absatz 3 Satz 2 LGG, wonach die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang darstellen, der die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit begründet. Flankiert wird dies durch die Vorschrift in § 13 Absatz 2 LGG, wonach die Dienststellen ihre Beschäftigten aktiv über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren sollen. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten, was ausdrücklich auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gilt.

Schließlich bringt es § 13 Absatz 8 LGG abschließend auf den Punkt:

„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

Für eine Analyse und Bewertung der in der Dienststelle vorhandenen Arbeitszeitmodelle bietet sich die Einteilung in vier unterschiedliche Beschäftigungsumfänge an, so dass Arbeitszeiten

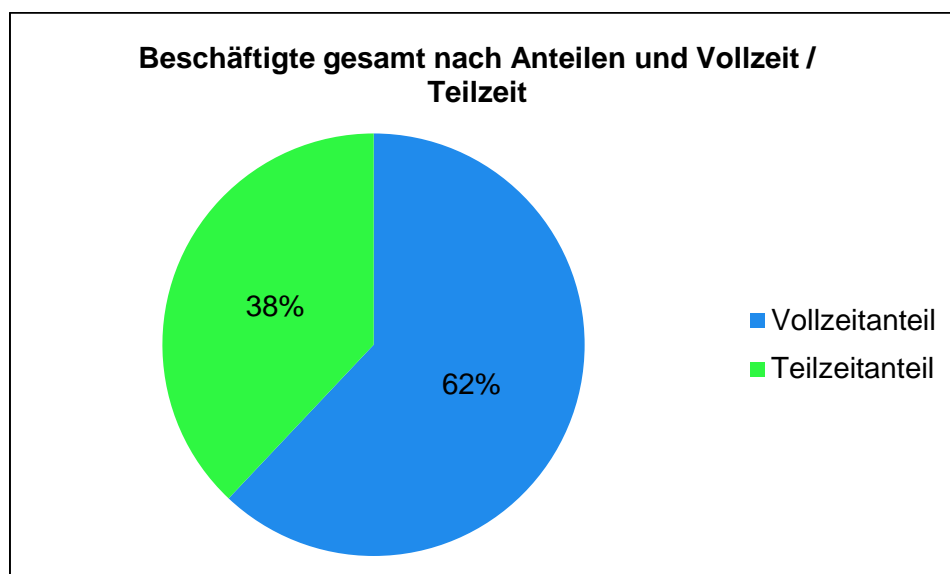
- von weniger als 50 Prozent,
- von 50 Prozent
- über 50 Prozent bis unter 75 Prozent sowie
- von 75 Prozent bis unter 100 Prozent

der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfasst werden.

Somit werden von unterhältig bis vollzeitnah vier unterschiedliche Abstufungen erfasst.

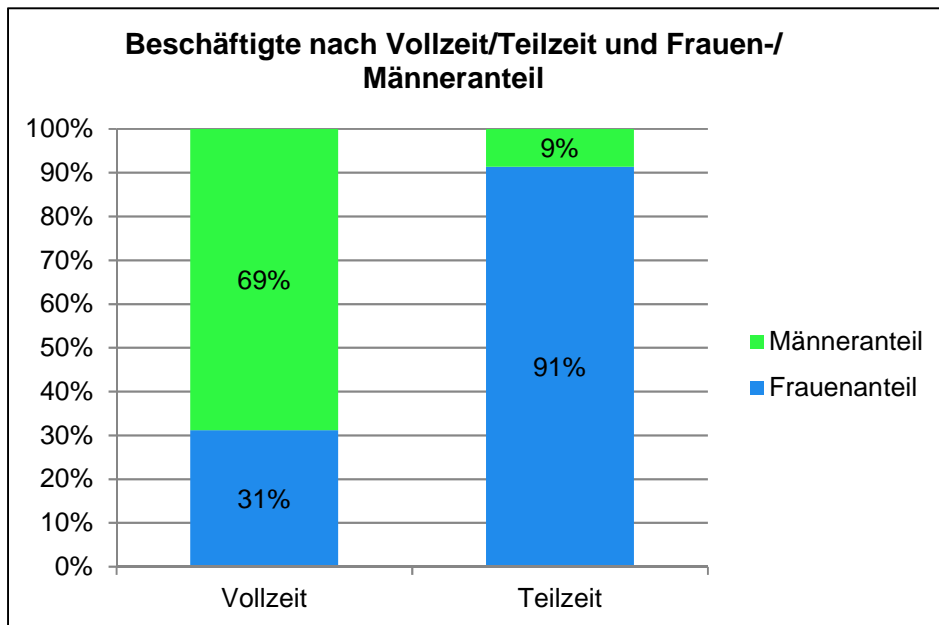
Beschäftigte gesamt nach Anteilen Vollzeit/Teilzeit

Zum Stichtag 31.10.2022 befanden sich insgesamt 38% der Belegschaft in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis und 62% in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis. Auszubildende und Praktikanten/Praktikantinnen wurden berücksichtigt.



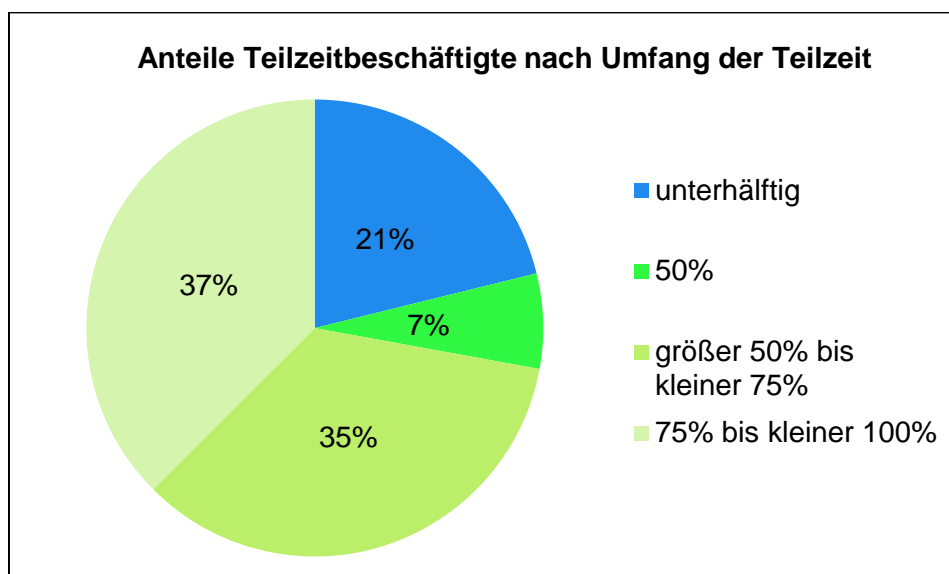
Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil

Am 31.10.2022 lag der Frauenanteil der in Vollzeit Beschäftigten bei 31%, der in Teilzeit Beschäftigten bei 91%. Auszubildende und Praktikanten wurden berücksichtigt.



Anteile Teilzeitbeschäftigte nach Umfang der Teilzeit

Zum Stichtag am 31.10.2022 befand sich der Großteil der Teilzeitbeschäftigten (38%) in einem Beschäftigungsverhältnis von 75% bis kleiner 100%. Nur 7% standen in einem unterhäftigen Beschäftigungsverhältnis.



2.1.8 Fortbildungsteilnahme

Fortbildung ist ein wichtiges Element der Personalentwicklung und ein Baustein für das berufliche Fortkommen. Das Landesgleichstellungsgesetz enthält Vorgaben zur Teilhabe von Frauen sowie zur thematischen und organisatorischen Ausgestaltung der Angebote (vgl. § 11 LGG).

Bei der Datenerhebung zu Fortbildungsteilnahmen unter den Beschäftigten bietet sich eine Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitkräften an. Hintergrund ist die Möglichkeit, dass eine geringe Teilnahme von Teilzeitkräften darauf hindeuten könnte, dass die angebotenen Fortbildungsmaßnahmen zeitlich nicht bzw. nicht ausreichend auf Bedürfnisse von Teilzeitkräften ausgerichtet sind.

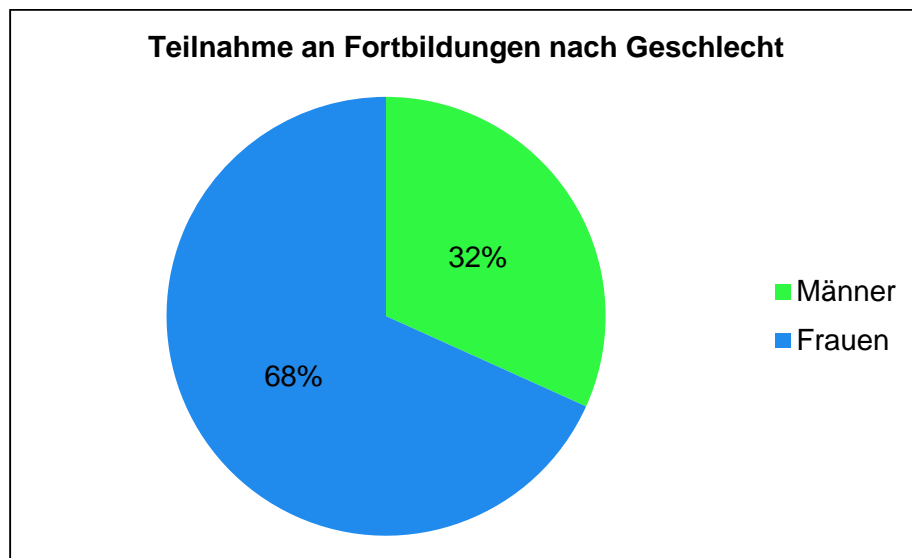
Ein zentraler Aspekt, um die oben angeführten Zahlen in den individuellen Kontext einordnen zu können, ist die Frage, ob und in welchem Umfang es Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit angeboten oder ermöglicht wird, Fortbildungen zu belegen. Das vielfach noch vorherrschende Modell von ganztägigen bzw. sogar mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen schließt Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit oftmals von vornherein von einer Teilnahme aus. Dies bedeutet ein Verzicht auf Potentiale und Potentialentwicklung.

Um der gesamten Bandbreite der Beschäftigten eine Fort- und Weiterbildungsmöglichkeit bieten zu können, können moderne, nicht ortsbezogene Formen der Wissensvermittlung („E-Learning“, Webinare, digitale Unterrichtsräume mit Videokonferenztechnik etc.) ebenso eine Rolle spielen, wie verbesserte Möglichkeiten der Kinder- bzw. Angehörigenbetreuung während (Präsenz-)Fortbildungen. Zudem können z.B. Seminarinhalte so aufgeteilt werden, dass sich hieraus ein Baukasten-System ergibt, das die Teilnahme flexibilisiert und so auch Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit die Teilnahme ermöglicht.

Im Bereich der Fortbildungen sind aufgrund der Corona-Pandemie deutlich weniger Fortbildungsangebote in Anspruch genommen worden. Mittlerweile haben sich digitale Fortbildungsformate gut bewährt.

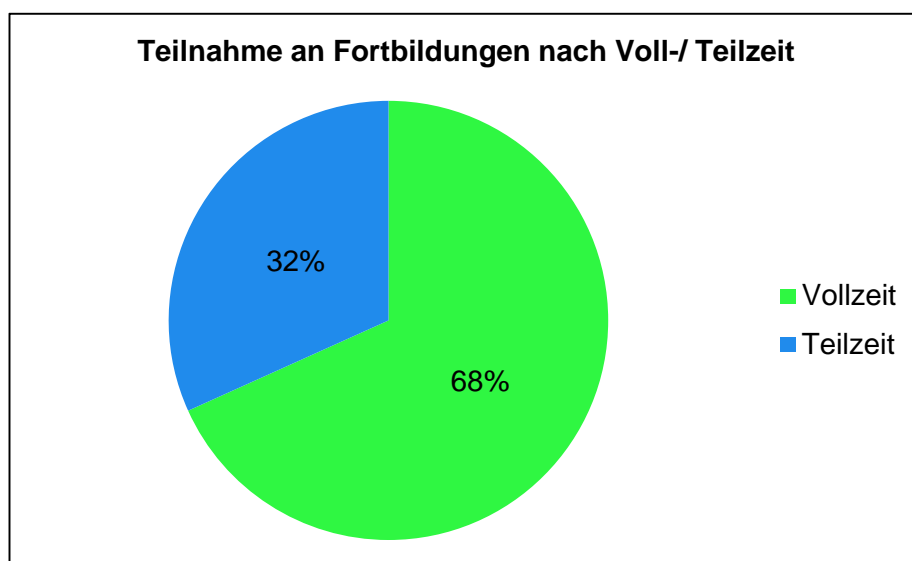
Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht

Im Zeitraum vom 01.01. bis 31.10.2022 besuchten städtische Bedienstete insgesamt 63 Fortbildungsveranstaltungen. 68% der Fortbildungsveranstaltungen wurden von Frauen und 32% von Männern besucht.



Teilnahme an Fortbildungen nach Voll-/Teilzeit

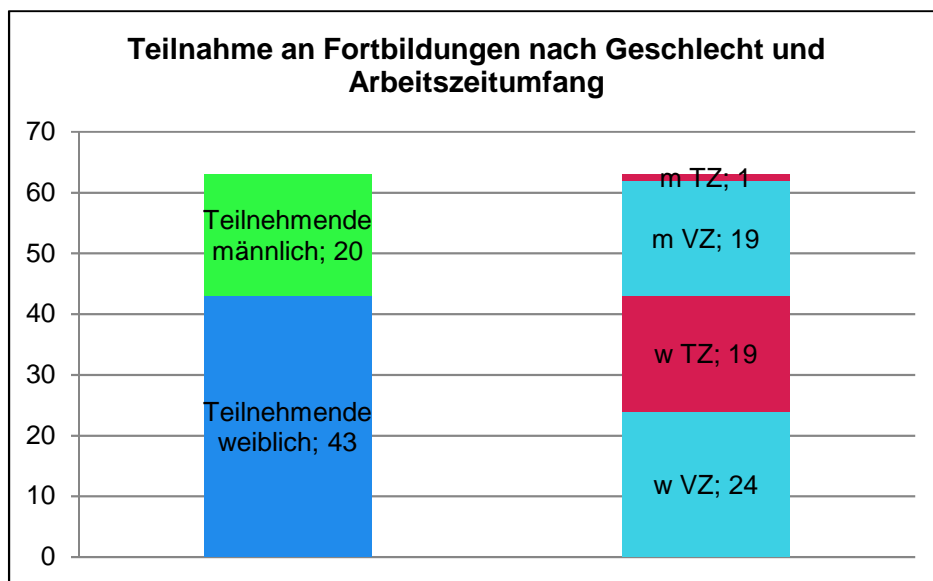
Von den insgesamt 63 Teilnehmenden befanden sich 32% in einem Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis und 68% in einem Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis.



Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht und Arbeitszeitumfang

Von den 63 Fortbildungsveranstaltungen wurden 43 Veranstaltungen von Frauen besucht. Hiervon waren 24 in Vollzeit und 19 in Teilzeit beschäftigt, somit war das Verhältnis nahezu ausgeglichen.

20 Fortbildungsveranstaltungen wurden von Männern besucht. Darunter waren 19 in Vollzeit und 1 in Teilzeit beschäftigt.



2.1.9 Beförderung/Höhergruppierungen

Im Geltungszeitraum des bisherigen Gleichstellungsplans wurden hierzu keine Daten systematisch erhoben. Eine künftige Erfassung ist im Handlungsfeld 1 des Maßnahmenplans (siehe 3.1.1) aufgenommen.

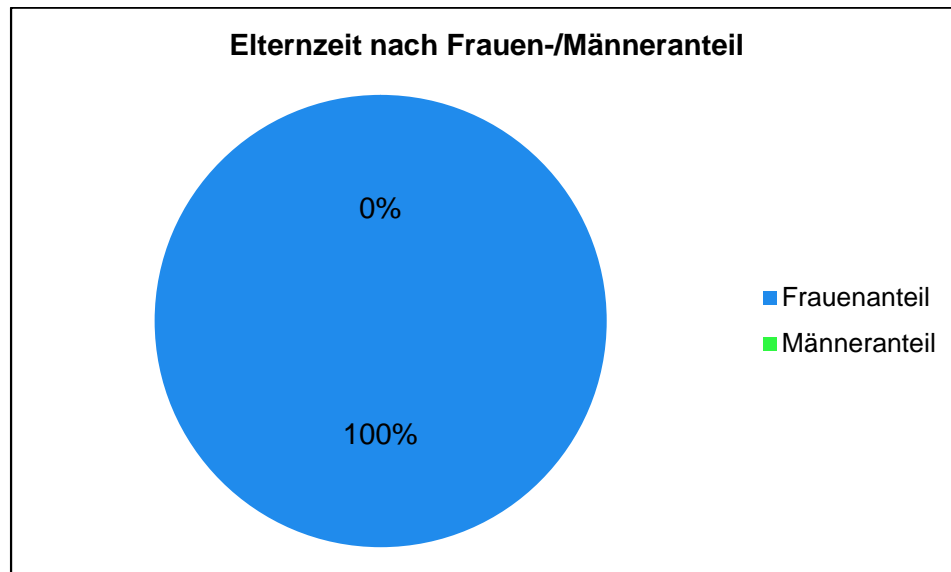
2.1.10 Beurlaubungen

Zum Stichtag gab es nur eine einzige Beurlaubung unter den städtischen Bediensteten. Die Mitarbeiterin wurde für bis zu zwei Jahren zur Kinderbetreuung beurlaubt.

2.1.11 Elternzeit

Beschäftigte in Elternzeit insgesamt nach Frauen-/Männeranteil

Allen Anträgen auf Elternzeit konnte bisher stattgegeben werden. Soweit erforderlich, wurden zum Ausgleich neue Mitarbeitende befristet eingestellt bzw. die Arbeitszeit bei anderen Beschäftigten erhöht. Zum Stichtag 31.10.2022 waren insgesamt vier tariflich Beschäftigte in Elternzeit. Der Frauenanteil beträgt 100%.

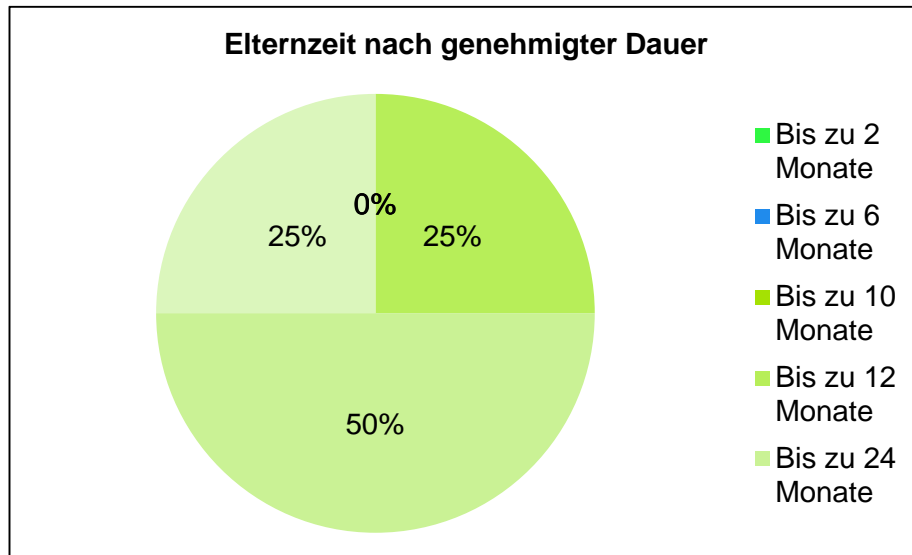


Elternzeit nach genehmigter Dauer

50% der Beschäftigten in Elternzeit beanspruchten Elternzeit nach genehmigter Dauer für bis zu 24 Monate.

25% der Beschäftigten in Elternzeit haben diese für bis zu 36 Monate und weitere 25% für 12 Monate beansprucht.

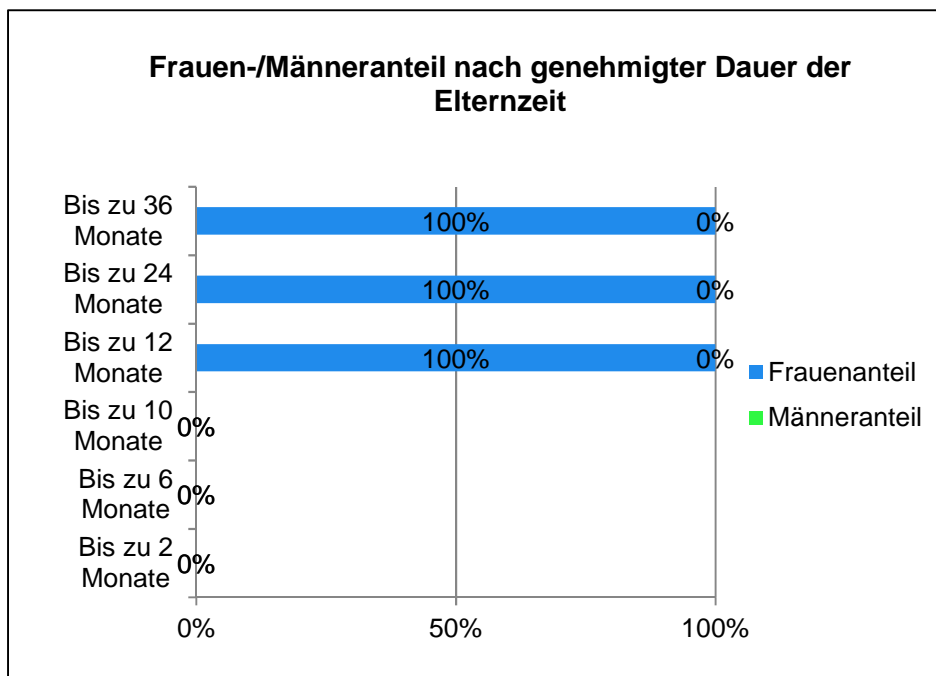
Elternzeit für weniger als 10 Monate wurde nicht beantragt.



Frauen-/Männeranteil nach genehmigter Dauer

Vier Frauen beantragten Elternzeit.
 Eine Mutter beantragte bis zu bis zu 12 Monate.
 Elternzeit von weniger als 12 Monaten wurde nicht in Anspruch genommen.

Der Frauenanteil an Elternzeit beträgt 100%.



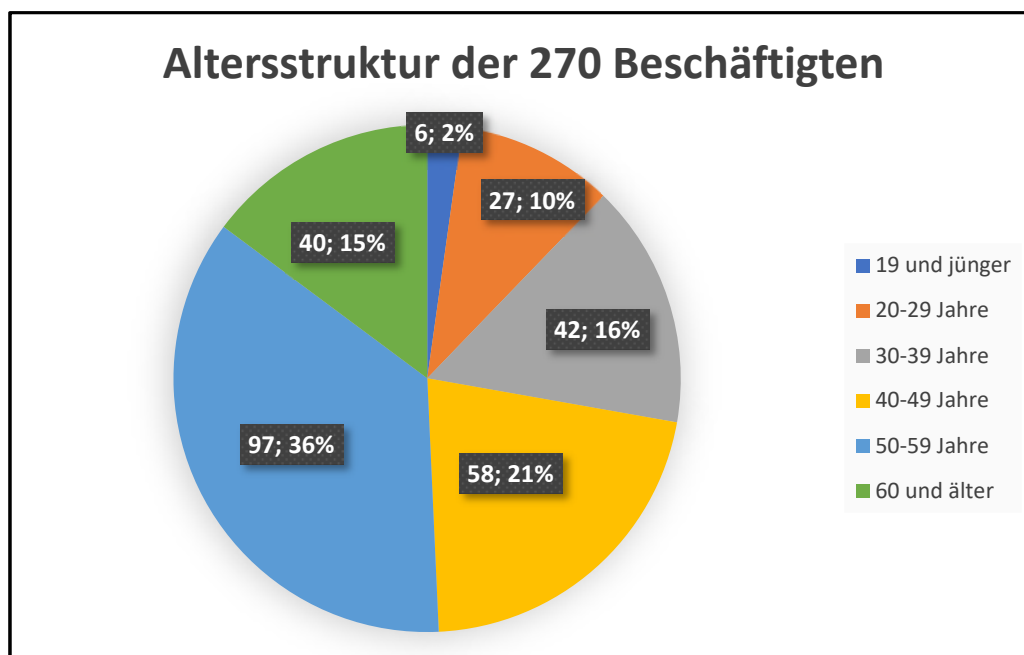
2.2 Prognose

Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt in § 6 Absatz 2 eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen unter Berücksichtigung zu erwartenden Fluktuationen. Als beispielhafte Faktoren wären hier zu nennen: Ruhestand, Altersteilzeit, Versetzungen und Umsetzungen sowie Rückkehr aus Beurlaubungen.

Die Prognose bildet die Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben. Sie ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den Zielvorgaben und Maßnahmen (Kapitel 4).

Basis für die hier formulierten Zielvorgaben und Maßnahmen fußen auf Prognosen der freiwerdenden Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden (Erreichen der Altersgrenze).

Weitere Kriterien werden nicht einbezogen, da sie zu ungenau sind, um als Grundlage eines möglichen Handlungsrahmens zu dienen.



2.2.1 Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen

Neu zu besetzende Stellen Beamtinnen/Beamte nach Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung		Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge	Vorübergehende Stellenvakanz		
	2023-2027	2023-2027	2023-2027	2023-2027
LG 2.2	2	0	0	2
LG 2.1	3	0	0	3
LG 1.2	0	0	0	0
LG 1.1	0	0	0	0
in Ausbildung	0	0	0	0
Gesamt	5	0	0	5

Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung		Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge	Vorübergehende Stellenvakanz		
	2023-2027	2023-2027	2023-2027	2023-2027
Vgl. LG 2.2	0	0	0	0
Vgl. LG 2.1	0	0	0	0
Vgl. LG 1.2	8	0	0	8
Vgl. LG 1.1	0	0	0	0
in Ausbildung	0	0	0	0
Gesamt	8	0	0	8

Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit S-Eingruppierung

	Fluktuationsabschätzung		Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge	Vorübergehende Stellenvakanz		
	2023-2027	2023-2027	2023-2027	2023-2027
Vgl. LG 2.1	1	0	0	1
Vgl. LG 1.2	2	0	0	2
Vgl. LG 1.1	0	0	0	0
in Ausbildung	0	0	0	0
Gesamt	3	0	0	3

nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Gründen

2.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellenstellen

Insgesamt ist mit 4 Abgängen von Stellen auf Führungsebene zu rechnen.

Funktion		2023-2027
1. Führungsebene	Bürgermeister	0
2. Führungsebene	Dezernate/Verwaltungsvorstand	1
3. Führungsebene	Fachbereichsleitungen	3
4. Führungsebene	stv. Fachbereichsleitungen, Stabstellenleitungen	0
5. Führungsebene	Einrichtungsleitungen (Kläranlagen, Feuerwehr, Hallenbad, städtische Kindergärten etc.)	0
6. Führungsebene	ggf. stellvertretende Einrichtungsleitungen	0
Gesamt		4

3 Zielvorgaben und Maßnahmen

Nach § 6 Absatz 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bedarf es konkret messbarer Zielvorgaben, deren Umsetzungsstand bei Bedarf evaluiert und überprüft werden kann. Die Entwicklung der Maßnahmen knüpft dabei an die Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen an.

Weitere festzulegende Maßnahmen betreffen allgemein die Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, § 6 Absatz 1 LGG.

Ausgehend von dieser Einteilung ist eine Unterteilung in Maßnahmengruppen oder Themenschwerpunkte sinnvoll, z.B. Stellenbesetzungsverfahren, Förderung des Führungsnachwuchses, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege, Arbeitszeitmodelle, Angebote für Väter, Fortbildung, Fairer Umgang u.v.m.

Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern, § 6 Absatz 3 Satz 3 LGG.

Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung, § 6 Absatz 3 Satz 4 LGG.

Spätestens nach 2 Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen, § 5 Absatz 7 Satz 1 LGG.

Wird erkennbar, dass die im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen, § 5 Absatz 7 Satz 2 LGG. Hierfür gelten die Beteiligungs- und Beschlussfassungsregelungen der Absätze 2 bis 5 des § 5 entsprechend.

3.1 Maßnahmenplan

Für den Maßnahmenplan wurde die tabellarische Darstellungsform gewählt. Die einzelnen Maßnahmen wurden unterschiedlichen Handlungsfeldern zugeordnet. Einige Maßnahmen könnten auch in zwei oder mehreren Handlungsfeldern aufgenommen werden, da sich beispielsweise die Zielerreichung bei einer Maßnahme gleichzeitig auch positiv auf einen anderen Handlungsbereich auswirkt. Jede Maßnahme ist trotz der bestehenden

Überschneidungen jedoch nur einmal aufgeführt. Einige der Maßnahmen sind bereits umgesetzt und sollen fortgeführt bzw. intensiviert werden, andere Maßnahmen wurden neu in den Maßnahmenplan aufgenommen. Alle Maßnahmen verfolgen die übergreifende Zielsetzung: Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Beschäftigte der Mühlenstadt Wegberg.

Da es sich beim Gleichstellungsplan um ein Instrument der Personalplanung und -entwicklung handelt, ist die Personalleitung federführend für die Umsetzung des Maßnahmenkatalogs zuständig. Darüber hinaus obliegt insbesondere den Mitarbeitenden mit Führungs- und Leitungsfunktion die Aufgabe, die Erreichung der Zielvorgaben und die Umsetzung der Maßnahmen aktiv zu unterstützen. Dies stellt ein auch ein Kriterium in der Beurteilung von Führungskräften dar.

Die folgenden Handlungsfelder sollen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans (2023 bis 2027) umgesetzt bzw. behandelt werden:

1. Gleichstellung in der Verwaltung,
2. Personalentwicklung,
3. Stellenbesetzungsverfahren / Stellenausschreibungen
4. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
5. Chancengleichheit im Ausbildungsbereich
6. Maßnahmen zur Gesundheit und Prävention

3.1.1 Handlungsfeld 1: Gleichstellung in der Verwaltung / Gleichstellungsplan

Nr.	Ziel	Maßnahmen
1	Etablierung eines Controllings zur Bildung einer Prognose, die die Grundlage bildet für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben für die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes	Es wird nach der Beschlussfassung durch die ZVS ein Controlling aufgebaut zur Kennzahlenerfassung von Beförderungen, Höhergruppierungen, Umsetzungen, Altersteilzeit, Neueinstellungen, Fluktuation etc. getrennt nach m/w/d.
2	Gleichstellung als Führungsaufgabe dauerhaft etablieren	Teilnahme aller Führungskräfte an mindestens einem Seminar mit Gleichstellungsaspekten, z.B. AGG, Genderkompetenz/Sensibilisierung diskriminierungsfreie (Personalauswahl-) Gespräche führen, Führen in Teilzeit, Führen auf Distanz bei alternierender Arbeit innerhalb der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans.
3	Einheitliche diskriminierungsfreie Kommunikation	Erarbeitung einer Handreichung zur einheitlichen Verwendung der gendergerechten Sprache innerhalb der Verwaltung und gendergerechte Anpassung von Dienstvereinbarungen und Satzungen bei deren Änderungen oder Neufassung.

3.1.2 Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

Nr.	Ziel	Maßnahmen
1	Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen durch gezielte Motivation von Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und Führungspositionen	Regelmäßige „Mitarbeiter-/ Mitarbeiterinnengespräche“ dienen auch weiterhin dazu, die individuelle Berufswegeplanung einmal jährlich zu thematisieren, Zielvereinbarungen zu treffen und festzuhalten. Fort- und Weiterbildungswünsche und entsprechende Bedarfe sowie mögliche Qualifizierungsmaßnahmen sind Bestandteil dieser Gespräche. Qualifizierte Frauen sollen im Rahmen der Gespräche verstärkt zur Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten/Führungsaufgaben ermutigt und Unterstützung angeboten werden.
2	Unterstützung bei der Berufs- und Karriereplanung insbesondere für Frauen schaffen	Es wird auch künftig die Möglichkeit geschaffen, spezielle Fortbildungsmaßnahmen, welche die Stellung der Frau im Berufsleben fördern (z.B. Rhetorik, Stressbewältigung und Doppelbelastung, Frauen und Durchsetzungsvermögen, Berufsplanung etc.), zu besuchen und/oder interne Angebote organisiert. Bei internen Angeboten sind nach Möglichkeit familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen.
3	Unterstützung vorhandener Führungskräfte und Abbau von Hemmschwellen zur Übernahme von Führungstätigkeiten	Bedarfsorientierte Implementierung von Coaching Angeboten für Führungskräfte generell und insbesondere für die Übernahme von Führungsaufgaben (siehe Maßnahme-Nr. 7 Personalentwicklungskonzept 2019).

3.1.3 Handlungsfeld 3: Stellenbesetzungsverfahren/Stellenausschreibungen

Nr.	Ziel	Maßnahmen
1	Deutliches Zeichen für gewollte Diversität setzen	Im Stellenausschreibungsportal wird weiterhin Offenheit und Toleranz für eine gesellschaftliche und geschlechtliche Vielfalt gegenüber allen Bewerbenden verdeutlicht.
2	Gewinnung von qualifiziertem Personal durch Angebot reduzierter Arbeitszeiten	Führungsstellen werden weiterhin auch in Teilzeit ausgeschrieben.

3.1.4 Handlungsfeld 4: Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nr.	Ziel	Maßnahmen
1	Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern	Grundsätzlich wird auch weiterhin auf die Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten, auch in Führungspositionen, Rücksicht genommen, Dienstbesprechungen sollten nach Möglichkeit vormittags stattfinden.
2	Aufzeigen von Möglichkeiten zur Unterstützung von Mitarbeitenden mit Mehrfachbelastung	Angebot von Fortbildungen zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf unter Beachtung familienfreundlicher Zeiten.
3	Unterstützung von Frauen und Männern, Familie und Beruf zu vereinbaren	Anträgen auf Beurlaubung oder Teilzeittätigkeiten, insbesondere zur Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen, wird entsprochen, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Väter, die Erziehungszeiten auch über zwei Monate hinaus wahrnehmen möchten, sollen in allen Fachbereichen Unterstützung erfahren.
4	Regelmäßige Kontakte zu Beurlaubten, bzw. zu Mitarbeitenden in Elternzeit (Mitarbeiterbindung)	Führungskräfte sollten zu Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubung den Kontakt aufrechterhalten.
5	Erleichterung des Wiedereinstiegs	Rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung oder Elternzeit werden mit den Beschäftigten Gespräche über den beruflichen Wiedereinstieg geführt.
6	Steigerung Mitarbeiterzufriedenheit durch Angebot alternierender Telearbeit	Weiterhin Ermöglichung von alternierenden Telearbeit im Rahmen der bestehenden Dienstvereinbarung.
7	Ausbau eines bedarfsorientierten Angebots für alternierenden Telearbeit / mobile Telearbeit	Durchführung einer Umfrage bei den Bediensteten der Stadtverwaltung zum Themenbereich alternierenden Telearbeit / mobiles Arbeiten

3.1.5 Handlungsfeld 5: Chancengleichheit im Ausbildungsbereich

Nr.	Ziel	Maßnahmen
1	Erweiterung der beruflichen Möglichkeiten bei der Berufswahl	Die Mühlenstadt Wegberg unterstützt die Möglichkeit der Teilzeitausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz. In der Regel bezieht sich die Kürzung der Ausbildungszeit hierbei ausschließlich auf die praktische Ausbildungszeit, während der theoretische Unterricht in Vollzeit zu absolvieren ist.
2	Auszubildende werden für das Thema Gleichstellung sensibilisiert	In allen Ausbildungsgängen erfolgt unter Einbeziehung der Jugend- und Auszubildendenvertretung durch die Gleichstellungsbeauftragte eine Information über die Ziele der Gleichstellung der Mühlenstadt Wegberg.
3	Veränderung von tradierten beruflichen Rollenkonzepten	Die vielfältigen Ausbildungsangebote werden geschlechterübergreifend auf Berufsinformationsveranstaltungen und in den sozialen Medien beworben. Durch Aktionstage wird vermittelt, dass Berufe, die vermeintlich eher einem bestimmten Geschlecht zuzuordnen sind, tatsächlich für alle gleichermaßen zugänglich und geeignet sind.

3.1.6 Handlungsfeld 6: Maßnahmen zur Gesundheit und Prävention

Nr.	Ziel	Maßnahmen
1	Rahmenbedingungen für die Gesundheit der Mitarbeitenden weiterverfolgen, bzw. verbessern	Die betriebliche Gesundheitsförderung soll ausgebaut werden. Dabei werden neben Maßnahmen zur körperlichen Gesundheit auch solche zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz angeboten (siehe Maßnahmen-Nr. Personalentwicklungskonzept 2019).
2	Psychische Belastungen in den verschiedenen Arbeitsbereichen erkennen und steuern zu können	Die Gefährdungsbeurteilungen zur psychischen Belastung werden flächendeckend fortgeführt.
3	Unterstützung Betroffener durch Schaffung klarer Rahmenbedingungen zur Vorgehensweise bei Meldungen und Ahndungen	Betroffene haben das Recht, sich unmittelbar an den Bürgermeister, die Personalleitung, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat zu wenden. Die Beschäftigten werden aufgefordert, bei Vorfällen von Mobbing oder sexuelle Belästigung nicht weg zu schauen, sondern den Betroffenen Hilfe anzubieten; dies gilt insbesondere für Führungskräfte. Informationsmaterial wird anonym zur Verfügung gestellt.

4 Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan der Mühlenstadt Wegberg tritt durch entsprechende Beschlussfassung des Rates vom 14. Februar 2023 am 1. März 2023 in Kraft. Er umfasst den Zeitraum vom 1. März 2023 bis 31. Dezember 2027.

Mit Datum vom 2. Februar 2023 hat der Personalrat dem Gleichstellungsplan zugestimmt.

Der Gleichstellungsplan wird den Bediensteten der Mühlenstadt Wegberg elektronisch bekannt gegeben und wird auf der Internetseite der Stadt Wegberg veröffentlicht.

Impressum:

Herausgeberin: Stadt Wegberg
Der Bürgermeister
Rathausplatz 25
41844 Wegberg

E-Mail: posteingang@stadt.wegberg.de

Internet: www.wegberg.de

Redaktion: Elvira Müller-Deilmann
FB 103 – Zentrale Verwaltungssteuerung

Sonja Opwis
Gleichstellungsbeauftragte

Design und Druck: Eigendruck Stadt Wegberg