

Gleichstellungsplan der Stadt Nettetal 2020



NetteService Organisation / Personal

erstellt: 11/2019

Inhalt

1 Allgemeiner Teil	3
1.1 Vorwort.....	3
1.2 Präambel.....	4
1.3 Zweck.....	4
1.4 Geltungsbereich	4
1.5 Gleichstellungsbeauftragte (GLB).....	5
2 Stellenbesetzungen, Ausbildung, Fortbildung	6
2.1 Stellenausschreibungen	6
2.2 Stellenbesetzungen	7
2.3 Ausbildung	7
2.4 Fortbildung	8
3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	10
3.1 Arbeitszeitgestaltung, reduzierung, Beurlaubung	10
3.2 Telearbeit	12
4 Geschlechtergerechte Unternehmenskultur	12
4.1 Generelle Organisation.....	12
4.2 Geschlechtergerechte Sprache.....	13
5 Vermeidung von Diskriminierung, Mobbing und (sexueller) Belästigung.....	14
5.1 Allgemeines.....	14
5.2 (Sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz	14
5.3 Mobbing am Arbeitsplatz	15
6 Datenauswertung und Analyse.....	16
6.1 Übersicht Beschäftigte	16
6.2 Übersicht Nachwuchskräfte.....	17
6.3 Frauenquote	19
6.4 Teilzeit und Vollzeitbeschäftigung	20

6.5 Altersstruktur der Gesamtverwaltung	21
6.6 Höhergruppierungen, Bewährungsaufstiege, Beförderungen.....	22
6.7 Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen	22
6.8 Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen.....	24
7 Prognose, Zielvorgaben	27
8 Maßnahmen	32
8.1 Personalauswahlverfahren	32
8.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	32
8.3 Qualifizierung	32
8.4 Maßnahmen zur Verbesserung des Wiedereinstiegs	33
9 Schlussbestimmungen	33

1 Allgemeiner Teil

1.1 Vorwort

Aus dem Frauenförderplan wird der Gleichstellungsplan

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der Auftrag zur staatlichen Förderung deren tatsächlicher Durchsetzung sind im Grundgesetz (GG), genauer gesagt in Artikel 3 GG verankert.

Diese Vorschriften wurden mit dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 für die Gemeinden und Gemeindeverbände umgesetzt. Das LGG dient somit der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel ist auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Auch wenn sich das LGG NRW bis dato in weiten Teilen bewährt hat, wurde es durch eine Novellierung im Dezember 2016 grundlegend überarbeitet. Damit wurden insbesondere die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt und aufgrund bisheriger Umsetzungsberichte diverse Handlungsbedarfe umgesetzt.

Das zum 15.12.2016 in Kraft getretene neue LGG hat zudem auch Auswirkungen auf den bisherigen Frauenförderplan. Mit der Erneuerung des LGG wurde der bisherige Frauenförderplan in „Gleichstellungsplan“ umbenannt. Diese Umbenennung bedeutet allerdings keine inhaltlichen Änderungen, da an den bisherigen Vorgaben keine wesentlichen Anpassungen vorgenommen wurden. Gegenstand des Gleichstellungsplans sind gemäß § 6 LGG Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter sowie Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern in bestimmten Bereichen. Als Grundlage dient eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer. Die Laufzeit des Gleichstellungsplans wurde von bisher 3 auf 3 – 5 Jahre erhöht. Durch die damit einhergehende Flexibilisierung sollen zum einen die Spielräume erhöht und zum anderen der Verwaltungsaufwand reduziert werden. Der vorliegende Gleichstellungsplan hat eine Laufzeit von 4 Jahren und umfasst somit den Zeitraum 01.01.2020 – 31.12.2023.

1.2 Präambel

- (1) Mit dem Gleichstellungsplan setzt die Stadt Nettetal den Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) sowie das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) um.
- (2) Die Stadt Nettetal setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten wie auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe von Frauen und Männern ein. Unterschiedliche Sichtweisen der Geschlechter müssen in den Entscheidungsprozessen einhergehen. Die Gleichstellung und Gleichbehandlung wird als eine Gemeinschaftsaufgabe verstanden, die von allen Bereichen und Beschäftigten gleichermaßen wahrzunehmen ist.
- (3) Alle Organisationseinheiten, d.h. insbesondere alle Vorgesetzten für ihren Verantwortungsbereich, tragen die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten Ziele in einem angemessenen Zeitraum realisiert werden.

1.3 Zweck

- (1) Der Gleichstellungsplan soll die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung von Frauen und Männern verhindern und das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot bei der Stadt Nettetal verwirklichen.
- (2) Darüber hinaus soll er dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass beide Geschlechter in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.
- (3) Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben, wie z.B. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, ohne berufliche Nachteile nachgehen zu können. Dies gilt insbesondere für Teilzeitbeschäftigte.

1.4 Geltungsbereich

- (1) Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt für die Stadt Nettetal deren Stiftungen und für die städtischen Eigenbetriebe.
- (2) Gehört der Stadt allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des Gleichstellungsplans beachtet werden. Bei der Gründung eines Unternehmens des Privatrechts durch die Stadt soll die Anwendung des Gleichstellungsplans im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden.

- (3) Es wird darauf hingewirkt, dass die gesetzlichen Bestimmungen des § 12 LGG zur geschlechtsparitätischen Besetzung von Gremien verwirklicht werden.

1.5 Gleichstellungsbeauftragte (GLB)

- (1) Die GLB überwacht die Umsetzung des Artikel 3 des GG, des LGG NRW sowie die Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans. Sie unterstützt die Leitungen der Verwaltung und der Eigenbetriebe bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender bzw. dienststellenbezogener Maßnahmen.
- (2) Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben ist die GLB dem/r Bürgermeister/in direkt unterstellt. Ihr stehen u. a. folgende Kompetenzen zu:
1. Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen,
 2. Teilnahme an Arbeitsgruppen und verwaltungsinternen Gremien einschließlich der Sitzungen des Verwaltungsvorstandes,
 3. Rechtzeitige Information über frauenrelevante Angelegenheiten, so dass die GLB zeitnah eingebunden ist,
 4. Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren,
 5. Teilnahme an den Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse einschließlich nichtöffentlicher Sitzungen,
 6. Möglichkeit zur Einbringung eigener Vorlagen,
 7. Gelegenheit zur Stellungnahme/Rederecht,
 8. Fachliche Weisungsfreiheit,
 9. Akteneinsichtsrecht,
 10. Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung.
- (3) Sollte es zwischen den für Personalentscheidungen zuständigen Stellen und der GLB zu unterschiedlichen Auffassungen über eine Stellenbesetzung kommen, ist dem/der Bürgermeister/in persönlich oder im Verhinderungsfalle ihre/seine Stellvertretung im Amt zu berichten. Abweichende Stellungnahmen sind ggf. in die Vorlagen an die politische Vertretung aufzunehmen.

2 Stellenbesetzungen, Ausbildung, Fortbildung

2.1 Stellenausschreibungen

- (1) Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Nur im Einzelfall kann im Einvernehmen mit der GLB und dem Personalrat davon abgesehen werden. Ziel der Ausschreibung ist es, allen Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an der ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für diese Stelle darlegen zu können.
- (2) Liegen nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen vor und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung einmal öffentlich wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der GLB kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.
- (3) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden alle zu besetzenden Stellen auch in Teilzeit bzw. in Jobsharing ausgeschrieben. Etwaige dienstliche Belange, die dieses nicht ermöglichen, sind aktenkundig zu machen. Ein wesentliches Kriterium bei der Prüfung auf Teilbarkeit einer Stelle ist die Frage, ob durch zumutbare organisatorische Maßnahmen etwaige schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung behoben werden können.
- (4) Für alle Bereiche, Berufe und Funktionen werden Stellenausschreibungen so gestaltet, dass sowohl Frauen als auch Männer sich gezielt angesprochen fühlen. Die Stellenausschreibungen beinhalten folgende Formulierung:
„Die Stadt Nettetal verfolgt offensiv das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Auswahlentscheidungen erfolgen unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW.“
- (5) Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen. Die Wahrnehmung der Stelle in Teilzeit, ggf. durch zwei Teilzeitkräfte in Jobsharing, soll dabei kein Hindernis sein.
- (6) Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung eindeutig zu definieren. Hierbei ist auch zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein kann.

2.2 Stellenbesetzungen

- (1) Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft. In Auswahlgremien sollen Frauen und Männer paritätisch vertreten sein.
- (2) In Bereichen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer und umgekehrt oder alle Bewerber/innen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
- (3) Zu den Qualifikationen von Leitungs- und Führungspersonen gehören Kenntnisse wie Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- (4) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.
- (5) Bei Umsetzungen, die ggf. zu Beförderungen führen können, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung solange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen und Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.
- (6) Die GLB ist über geplante Maßnahmen so frühzeitig zu informieren, dass ihre Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

2.3 Ausbildung

- (1) Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Die Stadt Nettetal ist bemüht, in den Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen. Gleiches gilt umgekehrt für die Ausbildungsbereiche, in denen männliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind (z.B. Erzieher). Für die Ausschreibung und Besetzung von Ausbildungsplätzen gelten die Ziffern 2.1 und 2.2 sinngemäß.
- (2) Praktikumsplätze für ein Betriebspraktikum von Schülerinnen und Schülern im gewerblich-technischen Bereich werden bevorzugt an Bewerberinnen und im sozialen/hauswirtschaftlichen Bereich an Bewerber vergeben.

- (3) Das Thema „Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern“ soll zusätzlich als Ausbildungsinhalt aufgenommen werden. Die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen wird ebenso bewusst gemacht wie die sich gesetzlich ergebende partnerschaftliche Verantwortung für Kindererziehung und Haushaltsführung der Männer.
- (4) Es sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen, um Frauen und Männer in allen Ausbildungsberufen zu beschäftigen.
- (5) Wenn in einem Bereich Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.
- (6) Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer weiterführenden Ausbildung, z.B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung oder kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung, teilzunehmen.

2.4 Fortbildung

- (1) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungen nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsmaßnahmen teil, so ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren.
- (2) Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren. Die Zielsetzungen des Gleichstellungsplans und deren Umsetzung finden Berücksichtigung.
- (3) Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen sowie Teilzeitbeschäftigten eine Teilnahme möglich ist.
- (4) Bei der Entwicklung von Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Beschäftigte, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, Berücksichtigung finden.
- (5) Über Fortbildungsangebote werden alle Beschäftigten rechtzeitig informiert. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren bzw. sind in begründeten Ausnahmefällen die Stunden zu vergüten.

(6) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese zu erstatten. Das gleiche gilt für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen, soweit Rechtsansprüche gegen Dritte nicht entstehen.

(7) In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren sind u.a. auch die Themenstellungen

- Gleichstellung/ Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung/ Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- Beurteilungswesen

zu behandeln.

(8) Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren wird für alle Beschäftigten mit Leitungsfunktion angeboten und bei Personalauswahlverfahren berücksichtigt.

(9) Neben den allgemeinen Seminaren für Beschäftigte werden auch Seminare speziell für Mitarbeiterinnen angeboten. Diese sind gesondert anzukündigen:

1. für die weiblichen Beschäftigten werden Seminare angeboten, die allgemein frauenrelevante Inhalte und/oder Lernformen beinhalten (z.B. Rhetorik, Selbstbehauptung).
2. über die Führungskräfte-seminare hinaus werden spezielle Seminare für den weiblichen Führungskräfte-nachwuchs angeboten.
3. Für Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung werden Fortbildungsmaßnahmen möglichst vormittags angeboten mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten und zu beschleunigen.
4. Im Hinblick auf die Übernahme von sachbearbeitenden Tätigkeiten sollen Beschäftigte an Weiterbildungslehrgängen, z.B. dem Angestelltenlehrgang I, teilnehmen.
5. Bei der Zulassung zu den Angestelltenlehrgängen sind Frauen bei gleicher bzw. gleichwertiger Qualifikation mindestens entsprechend ihrem Anteil an Bewerbungen zu berücksichtigen. In Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, sind bei Lehrgängen die Anmeldungen von Frauen bevorzugt zu behandeln.
6. Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilung oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur und mittelbare Diskriminierung zu überprüfen.

3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3.1 Arbeitszeitgestaltung, -reduzierung und Beurlaubung

- (1) Die Stadt Nettetal erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern bzw. Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.
- (2) Insbesondere Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern wird eine Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Stadt Nettetal ermöglicht.
- (3) Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, erkennt die Stadt Nettetal ausdrücklich an, dass sowohl Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeiter die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, -reduzierung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.
- (4) Alle Beschäftigten werden durch den Personalbereich über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.
- (5) Einem Antrag auf Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen wird stattgegeben, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
- (6) Mit Frauen und Männern, die in Elternzeit oder Beurlaubung gehen, sind Personalgespräche zu führen, die den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit/Beurlaubung zum Ziel haben.
- (7) Im Rahmen dieses Personalgespräches wird Personen, die bis zu 12 Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, soweit wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zugesichert. Diese Zusage gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit. Bei längerer Beurlaubung wird die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch der Beschäftigten/ des Beschäftigten angestrebt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
- (8) Wenn dies im entsprechenden Personalgespräch vereinbart wurde, informieren Vorgesetzte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit bzw. in Beurlaubung regelmäßig über wichtige Veränderungen im Aufgabengebiet.
- (9) Es sind möglichst qualifizierte Ersatzkräfte zu stellen. Dies kann geschehen durch befristete Arbeitsverhältnisse, Job-Rotation bzw. erziehungsgeldunschädliche Beschäftigung von Beurlaubten.

- (10) Im Falle einer Rückkehr in Teilzeit der beurlaubten Stelleninhaberin oder des beurlaubten Stelleninhabers ist der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten.
- (11) Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Beschäftigten anzubieten, die sich in Elternteilzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so stufenweise einen Wiedereinstieg zu ermöglichen.
- (12) Die Sicherstellung einer Vertretung oder die zügige Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von Müttern bzw. Vätern bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend während der Elternzeit und der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Beschäftigten führen. Es ist ein personeller bzw. organisatorischer Ausgleich zu schaffen.
- (13) Teilzeit ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, kann aber ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen. Durch den Umfang der Teilzeitbeschäftigung sollte insbesondere für Alleinerziehende ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet sein.
- (14) Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist grundsätzlich zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, ist dies im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt analog für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde. Die Beschäftigten sind vor der Beurlaubung über die Befristungsregelung von Teilzeit und Beurlaubung durch den Personalbereich zu informieren.
- (15) Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern mit schulpflichtigen Kindern vorrangig berücksichtigt.
- (16) Mütter und Väter können im Einzelfall die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätte, Schule und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, selbst wenn die Kernarbeitszeit bzw. Regelarbeitszeit hiervon berührt wird.
- (17) Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, kann Eltern schulpflichtiger Kinder im Einzelfall die Möglichkeit im Rahmen der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit eingeräumt werden, ihre Arbeitszeit an die Schulferien anzupassen.

- (18) Die Stadt Nettetal wird sich bei Bedarf und dem Wunsch von beschäftigten Eltern um entsprechende Belegplätze in Städtischen Kindertagesstätten bemühen.

3.2 Telearbeit

Am 04.11.2019 ist die Dienstvereinbarung Telearbeit unterzeichnet worden, wodurch die Stadtverwaltung Nettetal zum Ausdruck bringt, dass dieses Arbeitsmodell ausdrücklich unterstützt wird, sofern die Voraussetzungen erfüllt werden. Das Thema Telearbeit wurde zunächst in der Personalversammlung am 21.09.18 thematisiert. Anschließend wurde seitens des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten eine Mitarbeiterbefragung auf den Weg gebracht, um in Erfahrung zu bringen, ob und inwieweit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Arbeitsmodell nutzen würden. Insgesamt haben 55 Beschäftigte ihr Interesse an einem Telearbeitsplatz bekundet. Für eine schnelle Umsetzung benötigen die meisten einen ähnlichen Zugriff auf ihren Arbeitsplatz, wie er im Büro zu finden ist. Der IT-Service hat bereits in 2019 mittelfristig eine Lösung entwickelt (VDI-System), die derzeit von 10 Anwendern getestet wird. Es handelt sich hierbei um eine sog. VDI-Schnittstelle, die z.B. von jedem anderen Rechner einen verschlüsselten und sicheren Zugang auf den dienstlichen Server ermöglicht.

- (1) Die Möglichkeit der Telearbeit trägt deutlich zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei und soll Frauen wie Männern ermöglicht werden. Bevorzugt berücksichtigt werden dabei Mütter und Väter, die Kinder unter 12 Jahren betreuen oder Beschäftigte, die Angehörige pflegen. Diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, ihre Arbeit noch flexibler gestalten zu können. Die Rahmenbedingungen der Dienstvereinbarung Telearbeit sind dabei zu beachten.
- (2) In regelmäßigen Abständen wird der GLB seitens der Verwaltung berichtet, wie viele Beschäftigte Telearbeit in Anspruch nehmen.

4 Geschlechtergerechte Unternehmenskultur

4.1 Generelle Organisation

- (1) Mit Blick auf sich verändernde Strukturen in der öffentlichen Verwaltung werden Maßnahmen ergriffen, die der Sicherung des Anteils der weiblichen Beschäftigten dienen. Zudem wird in Gremien auf eine paritätische Besetzung geachtet.
- (2) Auf der Steuerungsebene wird Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe definiert. Zur Steuerungsebene gehören auch geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Aus- und

Fortbildungskonzepte, Umgang mit Personalpools bei Haushaltssicherungskonzepten, geschlechtergerechte Maßnahmen bei Privatisierung oder Auslagerung von Aufgaben, familien-gerechte Arbeitszeitmodelle sowie die Entwicklung bürgerinnenfreundlicher Angebote.

- (3) Zur Erreichung der beschriebenen Zielsetzung können auch solche Maßnahmen erforderlich sein, die zunächst Kosten verursachen.
- (4) Bei allen Aktivitäten zur Einführung neuer Steuerungsmodelle ist sicherzustellen, dass die Belange von Frauen Berücksichtigung finden und mittelbare Diskriminierung verhindert wird.
- (5) Weibliche Beschäftigte sind möglichst an allen Gremien paritätisch zu beteiligen. Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewährleistet sind.
- (6) Bei der Beschreibung von Produkten ist sicherzustellen, dass die spezifischen Interessen von Frauen mit einfließen. Bürgerinnen-Befragungen, Frauenbeiräte und die Inanspruchnahme von geeigneten Expertinnen/Gutachterinnen sind sinnvolle Möglichkeiten, die Bedarfe und das Fachwissen von Frauen in die geschlechtergerechte Entwicklungsplanung der Stadt Nettetal eingehen zu lassen.
- (7) Die Verwirklichung der Gleichberechtigung durch eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache wird vorangetrieben.
- (8) Alle internen und in Auftrag gegebenen Statistiken, Erhebungen und Analysen sind geschlechtergerecht zu erfassen.
- (9) Die Stadt Nettetal lässt geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nur im Ausnahmefall zu, wenn eine eigene soziale Absicherung der Personen gewährleistet ist (z.B. bei Studentinnen/Studenten oder Rentnerinnen/Rentnern).
- (10) Im Rahmen ihrer Möglichkeiten setzt die Stadt Nettetal sich für eine Überprüfung und ggf. Korrektur des Tarifgefüges unter dem Gesichtspunkt ein, dass Tätigkeiten im sozialen, pflegerischen, assistierenden und hauswirtschaftlichen Bereich nicht niedriger bewertet werden als andere vergleichbare Tätigkeiten. Frauen und Männer sind dabei gleich zu behandeln und zu bezahlen.

4.2 Geschlechtergerechte Sprache

- (1) Im gesamten dienstlichen Schriftverkehr der Stadt Nettetal ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten, d.h. in der internen und externen Kommunika-

tion sowie in Vordrucken sind entweder geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden oder, sofern diese nicht gefunden werden können, die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

- (2) Der ausschließliche Gebrauch der männlichen Form und das praktisch gedachte, aber wirkungslose „Mitmeinen“ von Frauen sind gesetzlich nicht zulässig. Auch nicht die häufig anzutreffende Klausel: „Soweit personenbezogene Bezeichnungen in männlicher Form aufgeführt sind, beziehen sie sich auf beide Geschlechter in gleicher Weise.“
- (3) In Stellenausschreibungen ist insbesondere auf die entsprechende Ansprache von Frauen und Männern in allen Berufen zu achten. Zudem ist inzwischen auch die Ansprache für das sog. dritte Geschlecht mit der Angabe „inter oder divers“ gesetzlich gefordert.
- (4) Das Personenstandsgesetz sieht ebenfalls vor, das Geschlecht unbestimmt zu lassen, wenn eine Person weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden kann. Ebenfalls ist nach höchstgerichtlicher Rechtsprechung im Falle von Intersexualität auch eine nachträgliche Löschung des Geschlechtseintrages möglich. Vordrucke und Formulare sollten dementsprechend angepasst werden und auch hier die Auswahl „inter/divers“ oder „offen“ bei der Geschlechtsangabe vorsehen.

5 Vermeidung von Diskriminierungen, Mobbing und (sexueller) Belästigungen am Arbeitsplatz

5.1 Allgemeines

Die Stadt Nettetal ist verpflichtet, entsprechend dem **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** – umgangssprachlich auch **Antidiskriminierungsgesetz** -, Hinweisen auf Diskriminierungen z.B. aufgrund der sexuellen Identität, des Geschlechts, einer Behinderung einer Rasse oder Weltanschauung etc. nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen. Es ist zwingend darauf hinzuwirken, dass Diskriminierungen, Mobbing und Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

5.2 (Sexuelle) Belästigungen am Arbeitsplatz

- (1) Hierzu zählen auch Benachteiligungen von Beschäftigten sowie (sexuelle) Belästigungen. Unter Belästigungen versteht man die Verletzung der Würde einer Person, insbesondere durch Schaffung eines von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichneten Umfelds.

(2) Als **sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** gelten z. B.

- Unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze z. B. über das Äußere von Beschäftigten
- das Zeigen, Anbringen oder Verbreiten pornographischer Darstellungen (wie z.B. Videos)
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer und/oder sexistischer Internetseiten/Programme auf dienstlichen Geräten (wie PC, Tablet, Handy).

(3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen und dienstrechtlichen Pflichten.

(4) Insbesondere Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen zwingend nachzugehen.

(5) Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Beschäftigten, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die GLB, den nächsthöheren 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. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den/ die Maßnahme Auslösenden (Verursacherprinzip).

5.3 **Mobbing am Arbeitsplatz**

(1) Mobbing erfordert 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. von Beschäftigten
- Hohem Krankenstand
- Indifferentem Führungsstil

(2) Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen ist eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten erforderlich.

(3) Darüber hinaus sind alle Beschäftigten aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

(4) Für Personalverantwortliche ist gezielte Fortbildung zu dieser Thematik anzubieten.

6 Datenauswertung und Analyse

6.1 Übersicht Beschäftigte

Die Datenauswertung erfolgt nach dem Stand vom 31.10.2019. Zu diesem Zeitpunkt waren bei der Stadt Nettetal **455 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** beschäftigt, davon 245 Frauen und 210 Männer, was einer **Frauenquote von 53,8 %** entspricht.

Zum Stichtag des letzten Frauenförderplans (31.12.2010) betrug der Anteil der Frauen noch 51 % in der Gesamtverwaltung. Das bedeutet eine Steigerung um 2,8 % im Vergleich zu 2010.

Die **455 Beschäftigten** teilen sich insgesamt **282,30 Stellen** (lt. Stellenplan).

	Kernverwaltung	Bongartzstiftung	NetteBetrieb	Summe
Beamtinnen	27		2	27
Beamte	18		2	20
Wahlbeamtinnen	0		0	0
Wahlbeamte	2		0	2
Summe Beamte (ohne Anwärter)	47	0	2	49

Tarifl. Beschäftigte Verw. weiblich	111	1	21	133
Tarifl. Beschäftigte Verw. männl.	76	0	95	171
Summe Tarifl. Beschäftigte Verw.	187	1	116	304
TB Sozial- u. Erziehungsdienst weiblich	46	20		66
TB Sozial- und Erziehungsdienst männl.	7	2		9
Summe TB Sozial- und Erziehungsdienst	53	22	0	75
Summe TB (ohne Nachwuchskräfte)	240	23	116	379

Nachwuchskräfte	Kernverwaltung	Bongartzstiftung	NetteBetrieb	Summe
Anwärterinnen	4		0	4
Anwärter	1		0	1
Summe Anwärter	5	0	0	5
TB Azubis weiblich	6	0	0	6
TB Azubis männlich	3	0	0	3
Summe TB Azubis	9	0	0	9
TB Praktikant/Azubi Kitas weiblich	3	3	0	6
TB Praktikant/Azubi Kitas männlich	0	1	0	1
Summe Praktikant/Azubi Kitas	3	4	0	7
Praktikant/Azubi RW weiblich	2			2
Praktikant/Azubi RW männlich	0			0
Summe Praktikant/Azubi RW	2			2
Freiwilligendienst weiblich	0	1	0	1
Freiwilligendienst männlich	3	0	0	3
Summe Freiwilligendienst	3	1	0	4
Summe Nachwuchskräfte (alle)	22	5	0	27
Summe	309	28	118	455

6.2 Übersicht Nachwuchskräfte

Die Stadt Nettetal bildet bedarfsgerecht aus und bietet folgende Ausbildungsmöglichkeiten in der Kernverwaltung an:

- **Verwaltungsfachangestellte/r** (tariflich Beschäftigte Auszubildende)
- **Stadtinspektoranwärterinnen bzw. Stadtinspektoranwärter** (Duales Studium Bachelor of Laws bzw. Arts)

In den drei städtischen Kindertageseinrichtungen (Kindertagesstätte Bongartzstiftung in Lobberich, Kindertagesstätte Spatzennest in Hinsbeck und Kindertagesstätte in Leutherheide) werden jährlich Ausbildungsplätze in Form der

- **praxisintegrierten Erzieherausbildung** bzw. als
- **Erzieher/in im Anerkennungsjahr**

angeboten. Bei der Rettungswache besteht zudem ebenfalls die Möglichkeit die Ausbildung zur/zum Rettungsanwärtin/er bzw. Notfallsanwärtin/er zu absolvieren. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit ein Praktikum sowie einen Freiwilligendienst bei der Stadt Nettetal zu machen.

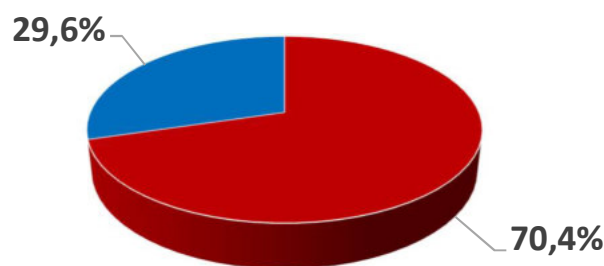
Unter den 455 Beschäftigten befinden sich derzeit **27 Nachwuchskräfte**: 19 Frauen (70,4 %) und 8 Männer (29,6 %). Es werden

- **5** Beamtenanwärter/innen (4 Frauen, 1 Mann),
- **9** tariflich Beschäftigte Auszubildende (6 Frauen, 3 Männer),
- **7** Praktikant/innen bzw. Azubis in den städtischen Kindertageseinrichtungen (6 Frauen, 1 Mann),
- **2** Azubis in der Rettungswache (2 Frauen)

ausgebildet.

- **4** Personen (1 Frau, 3 Männer) absolvieren ihren Freiwilligendienst bei der Stadt Nettetal.

Beschäftigte in Ausbildung



■ Frauen ■ Männer

Erfreulich ist die hohe Anzahl der Nachwuchskräfte sowie die hohe Frauenquote bei den in Ausbildung befindlichen Beschäftigten. Dabei ist sicherlich besonders erwähnenswert, dass derzeit 2 Frauen die Ausbildung im Rettungsdienst sowie ein Mann sein Praktikum im städtischen Kindergarten absolviert. Inzwischen wird bei der Stadt Nettetal auch der sog. Freiwilligendienst angeboten.

Ebenso nimmt die Stadt Nettetal jedes Jahr am **Girls- und Boysday** teil. Mädchen und Jungen haben dadurch die Möglichkeit einen Beruf kennenzulernen, in dem derzeit Frauen bzw. Männer noch stark unterrepräsentiert sind. Jungen lernen so für einen Tag z.B. den Beruf des Erziehers in den städtischen Kindertageseinrichtungen kennen und Mädchen können für einen Tag auf dem städtischen Bauhof tätig sein. Hier werden ihnen die Tätigkeiten z.B. des Garten- und Landschaftsbauers, Friedhofgärtners oder Straßenbauers nahegebracht.

Die Ausbildungsberufe der Stadt Nettetal werden jährlich durch folgende Veranstaltungen bzw. Aktionen beworben:

- Ausbildungsinformationstag bei der Stadt Nettetal
- Tag der Offenen Betriebe in Nettetal
- Durchführung von Informationsveranstaltungen in weiterführenden Schulen
- Begleitung der Aktion „Komm auf Tour“ mit Präsentation der Stadt und Teilnahme am Lehrkräfteforum sowie Elternabend
- Ankündigung des Auswahlverfahrens durch Flyer, Plakate, Zeitungsannoncen, Internetauftritt, Informationsvideo

Auf Grundlage der Bewerbungsunterlagen, ggf. einem schriftlichen Testverfahren (bei Ausbildung Verwaltungsfachangestellte und Beamtenanwärter/innen) sowie dem persönlichen Vorstellungsgespräch wird letztendlich die Auswahlentscheidung getroffen.

Die folgende Tabelle zeigt die **Einstellungen und Übernahmen der Auszubildenden (Verwaltungsfachangestellte und Beamtenanwärter/innen) von 2010 bis 2020.**

Die Vorstellungsgespräche für das Ausbildungsjahr 2020 sind bereits abgeschlossen; die Ausbildung beginnt für die 6 Schülerinnen und Schüler am 01.08. (Verw.fachA) bzw. 01.09.2020 (Anwärter/innen).

Einstellungen / Übernahme Auszubildende											
Jahr	Verwaltungsfachangestellte			Anwärter/innen			alle Azubis			Frauenquote	Übernahme nach Ausbildung
	Summe	männlich	weiblich	Summe	männlich	weiblich	Summe	männlich	weiblich		
2010	3	1	2	2	1	1	5	2	3	60%	5
2011	2	0	2	0	0	0	2	0	2	100%	2
2012	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
2013	1	0	1	0	0	0	1	0	1	100%	1
2014	3	0	3	0	0	0	3	0	3	100%	3
2015	2	1	1	3	1	2	5	2	3	60%	5
2016	2	0	2	0	0	0	2	0	2	100%	1
2017	3	1	2	2	0	2	5	1	4	80%	
2018	2	1	1	0	0	0	2	1	1	50%	
2019	4	1	3	3	1	2	7	2	5	71%	
2020	3	0	3	3	1	2	6	1	5	83%	
Summe	25	5	20	13	4	9	38	9	29	76%	17

Die Aufstellung verdeutlicht, dass in den letzten 10 Jahren deutlich mehr Frauen eine Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte bzw. als Stadtinspektoranwärterin absolviert haben. Die Frauenquote liegt insgesamt bei 76%. In 2020 werden die Auszubildenden des Einstellungsjahrganges 2017 (4 Frauen, 1 Mann) ihre Ausbildung beenden. Um in Zukunft auch ein ausgewogenes Gleichgewicht in Bezug auf die Gleichstellung beider Geschlechter zu erhalten, sollte in den kommenden Jahren darauf geachtet werden, wieder mehr Männer als Auszubildende einzustellen.

6.3 Frauenquote Stadt Nettetal

Schlüsselt man die Frauenquote von 53,8 % nach Kernverwaltung, KiGA Bongartzstiftung sowie dem NetteBetrieb auf, ergeben sich folgende Zahlen:

Quote weiblicher Bediensteter

	Kernverwaltung	Bongartzstiftung	NetteBetrieb	Summe
Frauenquote Beamte	57,45%	-	0,00%	55,10%
Frauenquote Tarifl. Beschäftigte	65,42%	91,3%	18,10%	52,51%
Frauenquote Nachwuchs	68,18%	80,0%	-	70,37%
Frauenquote Gesamt	64,40%	89,29%	17,80%	53,85%
Anzahl Frauen	199	25	21	245

Festzustellen ist, dass in der Kernverwaltung (64,4 %) - insbesondere aber im Kindergarten Bongartzstiftung (89,29 %) - ein deutlicher Frauenanteil zu verzeichnen ist. Die technischen Bereiche im NetteBetrieb (inkl. Bauhof) hingegen sind nur zu 17,8 % mit Frauen besetzt. Hier besteht noch Nachholbedarf, so dass gerade im Bereich des NetteBetriebs der Frauenanteil angehoben werden sollte.

Gleichzeitig sollte in Zukunft der Anteil an Erziehern erhöht werden. Zwar konnten inzwischen die Leitungsstelle des Kindergartens Bongartzstiftung sowie eine weitere Stelle im städtischen Kindergarten mit einem Mann besetzt werden, dennoch besteht in diesem Berufsfeld starker Nachholbedarf und gerade in Bezug auf den Gleichstellungsgedanken sollten hier der Männeranteil weiter angehoben werden.

6.4 Teilzeit und Vollzeitbeschäftigung

Für die Berechnung der Teilzeitquote sind von den am 31.10.2019 beschäftigten 455 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 27 Auszubildende bzw. Praktikanten in Abzug zu bringen. Von den verbleibenden 428 Beschäftigten arbeiten 124 Personen in Teilzeit und 304 Personen in Vollzeit. Die **Teilzeitquote von rund 29 %** ist damit gegenüber der Quote aus dem letzten Berichtszeitraum (2010: 30,0 %) sogar um 1 % gesunken. Festzustellen ist auch, dass inzwischen immer häufiger auch Männer von der Möglichkeit der Stundenreduzierung Gebrauch machen. Dennoch sind es nach wie vor hauptsächlich Frauen, die in Teilzeit arbeiten. **Die 124 Teilzeitarbeitsverhältnisse werden von 113 Frauen und 11 Männern ausgeübt.** Bei den mit Männern besetzten Stellen handelt es sich hauptsächlich um Stellen für Gerätewarte der 6 Löschzüge der Freiwilligen Feuerwehr in Nettetal.

Teilzeitquote (ohne Azubis und Praktikanten)

	Kernverwaltung	Bongartzstiftung	NetteBetrieb	Summe
Beamte weiblich	9 %	-	0	8,51%
Beamte männlich	2,13%	-	0	1,93%
Teilzeitquote Beamte	10,64%	-	0	10,20%
Tariflich Beschäftigte weiblich	54,14%	47,62%	71,43%	55,28%
Tariflich Beschäftigte männlich	9,64%	-	1,05%	5,00%
Teilzeitquote Tariflich Beschäftigte	38,75%	43,48%	13,79%	31,14%
Teilzeitbeschäftigte Gesamt	98	10	16	124
Teilzeitquote Gesamt	34,15%	43,48%	13,56%	28,97%

6.5 Altersstruktur der Gesamtverwaltung

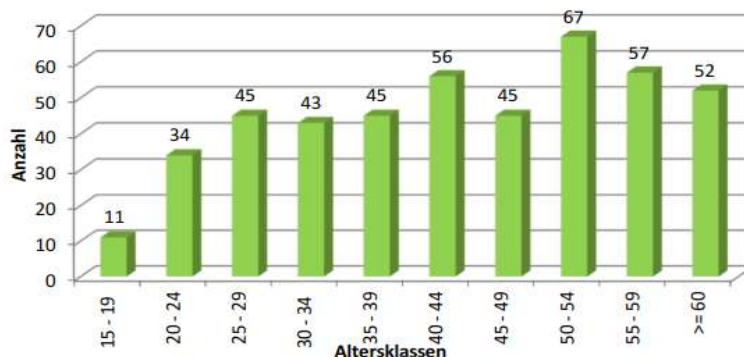
Betrachtet man die Altersstruktur der Stadt Nettetal, so fällt auf, dass 52 Beschäftigte bereits 60 Jahre und älter sind. Das bedeutet, dass **mind. 52 Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in den kommenden 5 Jahren in Ruhestand treten werden**. Bei Vorliegen einer Schwerbehinderung bzw. Wahrnehmung der Altersteilzeit sogar schon eher. Hinzu kommen noch Wechsel oder Kündigungen, mit denen man heutzutage noch nicht planen kann, so dass in den kommenden Jahren eine hohe Fluktuation in allen Bereichen zu erwarten ist. Das Durchschnittsalter der Gesamtverwaltung liegt derzeit bei 43,09 Jahren (2010: 44,4 Jahre). Das Durchschnittsalter von Frauen und Männern ist dabei in etwa identisch. Dies deckt sich auch mit den Angaben des Statistischen Bundesamtes. Demnach waren Erwerbstätige in Deutschland im Jahr 2017 im Durchschnitt rund 44 Jahre alt und somit etwa 4 Jahre älter als noch 20 Jahre zuvor.

Wie bereits erwähnt, befinden sich derzeit 27 Personen in der Ausbildung. Die Bindung der Beschäftigten in Ausbildung an die Stadt Nettetal sowie die Bindung des Stammpersonals ist eine hohe Herausforderung für die kommenden Jahre. Daher sollten wichtige Anreize für das Personal geschaffen werden. Gute Aufstiegschancen und weiteren Qualifikationsmöglichkeiten, insbesondere für junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu schaffen, sind heutzutage wichtige Impulse und darf auf keinen Fall außer Acht gelassen werden.



Gesamtaltersstruktur Oktober 2019

Altersklassen der Bediensteten	Anzahl	Anteil
15 - 19	11	2,42%
20 - 24	34	7,47%
25 - 29	45	9,89%
30 - 34	43	9,45%
35 - 39	45	9,89%
40 - 44	56	12,31%
45 - 49	45	9,89%
50 - 54	67	14,73%
55 - 59	57	12,53%
>= 60	52	11,43%
Bedienstete insgesamt	455	100,00%



Durchschnittsalter Gesamtverwaltung: 43,09

6.6 Höhergruppierungen, Bewährungsaufstiege, Beförderungen

In den letzten 3 Jahren (2016 – 2018) wurden insgesamt 74 Höhergruppierungen, Bewährungsaufstiege und Beförderungen ausgesprochen. Dabei wurden in 46 % aller Fälle Frauen und 54 % aller Fälle Männer berücksichtigt.

Betrachtet man hingegen nur die **Beförderungen der Beamtinnen und Beamten**, so wurden von den **10 Beförderungen in den letzten 3 Jahren 7 an Frauen** ausgesprochen (70 %).

Bei den **Tariflich Beschäftigten** wurden bei insgesamt **64 Höhergruppierungen** **27 Frauen berücksichtigt (42 %)**. Insbesondere im Jahr 2017 wurden zahlreiche Höhergruppierungen bzw. Bewährungsaufstiege bewilligt. Ein Grund hierfür ist die zum 01.01.17 neu in Kraft getretene kommunale Entgeltordnung. Neu hinzugekommen sind die Entgeltgruppe 7 sowie die Entgeltgruppen 9a -9c (weitere Erläuterungen siehe Ziff. 6.8).

Höhergruppierungen, Bewährungsaufstiege, Beförderungen

Jahre	Alle	Beamtinnen/Beamte					Tariflich Beschäftigte				
	Summe	Summe	weiblich	weiblich in %	männlich	männlich in %	Summe	weiblich	weiblich in %	männlich	männlich in %
2016	9	6	4	67%	2	33%	3	3	100%	0	0%
2017	50	2	1	50%	1	50%	48	21	44%	27	56%
2018	15	2	2	100%	0	0%	13	3	23%	10	77%
Summe	74	10	7	70%	3	30%	64	27	42%	37	58%

6.7 Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen

Zum Stichtag 31.10.2019 waren einschließlich der 5 Anwärterinnen und Anwärter **52 Beamtinnen und Beamte zu verzeichnen**. Der Frauenanteil liegt bei 58 %. Zum Zeitpunkt des letzten Frauenförderplans im Jahr 2010 lag die Frauenquote noch bei 49 %. Dies ist bedeuten im Beamtenbereich eine Steigerung von 9 % in den letzten 9 Jahren.

Gemäß § 3 Abs. 2 LGG gelten Wahlbeamtinnen und -beamte aufgrund ihres besonderen Dienstverhältnisses nicht als Beschäftigte im Sinne des LGG NRW. Hier obliegt es den politischen Gremien die Frauenförderung zu beachten. **Aufgrund des Weggangs der Technischen Beigeordneten Ende 2018 ist auf Dezernenten-Ebene eine Stelle weggefallen**. Die Stelle wurde nicht neu besetzt.

Seit dem 01.01.2019 gilt nach der neuen internen Verwaltungsreform „MoVeRe“ die Verwaltungsgliederung in die 5 Geschäftsbereiche A – E. Die Stelle des Ersten Beigeordneten und Geschäftsbereichsleiters E wurde zum 01.04.2019 neu besetzt.

Beamtinnen und Beamte								
Besoldungs- gruppe	insgesamt 31.12.2010				insgesamt 31.10.2019			
	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote
höherer Dienst								
A 16	0	0	0	0%	1	1	0	0%
A 15	1	1	0	0%	0	0	0	0%
A 14	4	3	1	25%	0	0	0	0%
A 13 h.D.	1	0	1	100%	3	2	1	33%
Summe h.D.	6	4	2	33%	4	3	1	25%
gehobener Dienst								
A 13 g.D.	4	4	0	0%	5	1	4	80%
A 12	9	7	2	22%	10	7	3	30%
A 11	15	7	8	53%	11	3	8	73%
A 10	8	2	6	75%	8	3	5	63%
A 9	3	1	2	67%	4	2	2	50%
Anwärter/in	6	2	4	67%	5	1	4	80%
Summe g.D.	45	23	22	49%	43	17	26	60%
mittlerer Dienst								
A 9 Z	2	1	1	50%	2	1	1	50%
A9	2	0	2	100%	3	0	3	100%
Summe m.D.	4	1	3	75%	5	1	4	80%
Insgesamt	55	28	27	49%	52	21	31	60%

Im **höheren Beamten** dienst ist festzustellen, dass seit 2010 weniger Frauen eine Stelle im höheren Dienst wahrnehmen. Eine mit einer A14-Stelle besoldete Beamtin ist inzwischen in den Ruhestand getreten. Im gehobenen Dienst sind derweil mehr Stellen mit Frauen besetzt worden. Insbesondere im Bereich A 13 g.D. sind 5 Leitungsstellen mit Frauen besetzt.

In den **Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes** werden insbesondere im Bereich A 13 g.D. (4 Stellen von 5 mit Frauen besetzt) sowie im Bereich A 11 und A 12 die Stellen überwiegend von Frauen wahrgenommen. Auch ist der Anteil der Anwärtinnen gegenüber den Anwärtern seit 2010 gestiegen.

Im **mittleren Beamten** dienst werden bei der Stadt Nettetal seit Jahren kaum noch Stellen angeboten. Dies liegt auch daran, dass im mittleren Dienst keine Ausbildung angeboten wird. Lediglich eine Kollegin ist im vergangenen Jahr vom Kreis Viersen übernommen worden.

6.8 Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen

Seit dem 01.01.2017 ist die neue kommunale Entgeltordnung in Kraft, von der eine Vielzahl der Tariflich Beschäftigten profitieren. Beispielsweise ergeben sich seither Verbesserungen für die Beschäftigten in der allgemeinen Verwaltung, die nach Inkrafttreten des TVöD neu eingestellt bzw. umgruppiert wurden. Die neue Entgeltordnung regelt unter anderem die Zuordnung von Tätigkeitsmerkmalen der bisher noch geltenden Anlage 1a zum BAT mit Aufstiegen bis einschließlich der Merkmale der Vergütungsgruppe Vc mit Aufstieg nach Vb, also hauptsächlich Tariflich Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 – 8. Beschäftigte mit abgeschlossener dreijähriger Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit werden mindestens der Entgeltgruppe 5 zugeordnet.

Veränderungen bringt die neue Entgeltordnung auch bei der Eingruppierung in die bisherige Entgeltgruppe 9 mit sich. Dieser Entgeltgruppe waren seit dem Inkrafttreten des TVöD in 2005 unterschiedlich bewertete Tätigkeiten zugeordnet. Sowohl Vergütungsgruppen des vergleichsweise mittleren Dienstes (beispielsweise BAT Vb nach Aufstieg aus BAT Vc) wie auch des gehobenen Dienstes (beispielsweise BAT Vb mit Aufstieg nach BAT IVb) wurden der EG 9 zugeordnet, ebenso wie bisherige Arbeitermerkmale aus dem Lohngruppenverzeichnis. Die Differenzierung zwischen diesen bereits nach BAT unterschiedlichen Wertigkeiten erfolgte innerhalb der EG 9 durch unterschiedliche Stufenregelungen.

Eine Entzerrung wurde dadurch erreicht, dass die bisherige Entgeltgruppe durch die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c ersetzt wurde. Dadurch wurden insbesondere Höhergruppierungsmöglichkeiten nach EG 9b und EG 9c geschaffen sowie entsprechende Tatbestände für Zulagenregelungen bei einer lediglich vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit eröffnet.

Die Überleitung der **vorhandenen Beschäftigten der Entgeltgruppe 9** in die neue Entgeltgruppe 9a erfolgte automatisch stellt keine Höhergruppierung dar.

Eine weitere beispielhafte Änderung ist die Eingruppierung der Rettungssanitäter in die EG 4. Zusätzlich erhalten Rettungssanitäter eine Zulage von 2,3 % ihres jeweiligen Entgelts. Die Eingruppierung von Rettungsassistenten ist um eine Entgeltgruppe auf EG 6 gestiegen. Seit der Einführung des Gesetzes über den Beruf der Notfallsanitäterin und des Notfallsanitäters im Jahr 2013 steht fest, dass das neue Berufsbild Notfallsanitäter die Rettungsassistenten zukünftig ablösen wird. Damit einher geht eine Aufwertung von Qualifikation und Ausbildung.

Zum 31.10.2019 stellt sich die Situation der Tariflich Beschäftigten insgesamt wie folgt dar:

Tariflich Beschäftigte								
Entgeltgruppe	insgesamt 31.12.2010				insgesamt 31.10.2019			
	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote
E 14	1	1	0	0%	5	4	1	20%
E 13	4	3	1	25%	2	2	0	0%
E 12	1	1	0	0%	6	6	0	0%
E 11	8	5	3	38%	13	6	7	54%
E 10	12	8	4	33%	16	8	8	50%
E 9c					4	2	2	50%
E 9b					19	6	13	68%
E 9a					26	11	15	58%
E 9	25	8	17	68%				
E 7	0	0	0	0%	35	16	19	54%
E 8	34	3	31	91%	58	23	35	60%
E 6	76	49	27	36%	52	38	14	27%
E 5	52	29	23	44%	39	29	10	26%
E 4	22	22	0	0%	16	14	2	13%
E 3	6	5	1	17%	7	2	5	71%
E 2	9	2	7	78%	2	0	2	100%
E 1	3	3	0	0%	4	4	0	0%
Azubis	6	2	4	67%	9	3	6	67%
Azubis RW	0	0	0	0%	2	0	2	100%
Freiwilligendienst	0	0	0	0%	4	3	1	25%
Insgesamt	259	141	118	46%	319	177	142	45%

Einschließlich der Auszubildenden und Praktikantinnen bzw. Praktikanten weist die Statistik **319 Tariflich Beschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)** aus. 142 der Tariflich Beschäftigten sind Frauen im Vergleich zu 177 beschäftigten Männern. Der Frauenanteil liegt damit bei 45 % und hat sich in den letzten 9 Jahren nicht wesentlich verändert (2010: 46 %).

In den Entgeltgruppen für den Sozial- und Erziehungsdienst beträgt die Frauenquote 88 %. Der Anteil der Frauen ist dabei in den letzten 9 Jahren im Grunde ebenfalls unverändert geblieben (2010: 89 %), obwohl seit der Einrichtung eines eigenen Jugendamtes am 01.01.2012 deutlich mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigt sind (+ 46 Beschäftigte). Im Bereich der Entgeltgruppen S 14 – S 18 wurden seit 2012 insgesamt 17 Personen eingestellt, davon 12 Frauen. Die Leitungsstelle der Kita Bongartzstiftung ist inzwischen mit einem Mann besetzt, was als sehr positiv erachtet wird. Der Anteil der Männer im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sollte auch in den kommenden Jahren angehoben werden, d.h. Bewerbungen von Männern sollten in diesem Bereich besonders berücksichtigt werden. Erfreulicherweise ist im Jahr 2019 auch ein Erzieher im Kindergarten Bongartzstiftung eingestellt worden.

Tariflich Beschäftigte, Sozial- und Erziehungsdienst								
Entgeltgruppe	insgesamt 31.12.2010				insgesamt 31.10.2019			
	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote
S 18	0	0	0	0%	1	0	1	100%
S 17	0	0	0	0%	1	1	0	0%
S 16	0	0	0	0%	1	1	0	0%
S 15	0	0	0	0%	2	0	2	100%
S 14	0	0	0	0%	12	3	9	75%
S 13	3	0	3	100%	2	0	2	100%
S 12	0	0	0	0%	8	0	8	100%
S 11b	4	2	2	50%	7	3	4	57%
S 10	1	0	1	100%	0	0	0	0%
S 9	0	0	0	0%	2	0	2	100%
S 8a	0	0	0	0%	36	1	35	97%
S 6	15	0	15	100%	0	0	0	0%
S 4	7	0	7	100%	3	0	3	100%
Azubi/Praktik. Kita	6	2	4	67%	7	1	6	86%
Insgesamt	36	4	32	89%	82	10	72	88%

Bei den Auszubildenden und Praktikanten ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2010 von 67 % auf 86 % gestiegen. Auch hier wäre es wünschenswert, in den kommenden 4 Jahren mehr Männer eine Ausbildung im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes zu ermöglichen.

7 Prognose, Zielvorgaben

Im Prognoseteil sollen konkrete Zielvorgaben beschrieben werden, die möglichst bis Ende 2023 umgesetzt werden sollen. Nach Ablauf des Gleichstellungsplans ist hierüber ein Bericht zu erstellen.

A) Beamtinnen und Beamte

Im **höheren Beamtendienst** ist von 4 Stellen lediglich eine Stelle mit einer Frau besetzt. Der Frauenanteil beträgt somit 25%. Darüber hinaus ist mit einer Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst in den nächsten 3 Jahren nicht zu rechnen. Zudem sind 4 Stellen im Bereich A 14 weggefallen, da die bisherigen drei Stelleninhaber und eine bisherige Stelleninhaberin in den Ruhestand getreten sind. Die Stellen wurden entweder mit Tariflich Beschäftigten oder mit A13-Stelleninhabern nachbesetzt.

- Der Frauenanteil hat sich in den letzten Jahren nur dadurch erhöht, dass eine seit vielen Jahren beurlaubte Mitarbeiterin des höheren Dienstes ihre Beschäftigung wieder aufgenommen hat. Eine mit einer Frau besetzte A14er-Stelle ist weggefallen, da die Stelleninhaberin 2013 in Ruhestand getreten ist.

Im **gehobenen Dienst** sind 26 Beamtinnen und 17 Beamte beschäftigt, dies entspricht einem Frauenanteil von 60 %. Von den 12 Stellen in den Eingangsämtern A 9 und A10 sind 7 Stellen mit Frauen besetzt. Von den 5 Beamtenanwärtern absolvieren derzeit 4 Frauen ein duales Studium. Es zeichnet sich also ab, dass aktuell und auch in den kommenden Jahren ein deutlicher Frauenüberschuss vorliegen wird. Um in Zukunft ein paritätisches Verhältnis in allen Ämtern zu haben, sollte insbesondere bei Einstellungen von Auszubildenden darauf geachtet werden, wieder mehr Männer in der Kernverwaltung einzustellen (Erhöhung der Quote um 15 %).

- Der Frauenteil wird sich im gehobenen Dienst, bedingt durch die weitere Einstellung von Anwärtterinnen, weiter erhöhen. Darüber hinaus wurden im letzten Jahr unterschiedlichste Leitungsstellen neu besetzt. Die Leitung in den FB 32 und 63 beispielweise wurden beide mit einer Frau besetzt. Angelehnt an die bisherige Frauenförderpolitik dürfte sich der Anteil von Frauen in herausgehobenen Positionen weiterhin erhöhen. Dies hat zur Folge, dass sich innerhalb dieser Entwicklung auch die Beförderungschancen der Frauen weiterhin verbessern. Konkret ist davon auszugehen, dass im kommenden Jahr mindestens eine Frau befördert wird.

B) Tariflich Beschäftigte (Allgem. Verwaltung)

Die Entgeltgruppen des Angestelltendienstes sind durchweg überwiegend mit Frauen besetzt (durchweg über 50 %). Hiervon ausgenommen sind lediglich die EG 4 – 6 (13 – 27%), die EG 14 (20 %) sowie die Anzahl der Frauen im Freiwilligendienst (25 %). Insgesamt beträgt der Frauenanteil 45 % in der Allgemeinen Verwaltung. Generelle Voraussetzung für einen Einstieg in den gehobenen Angestelltendienst ist der Nachweis der 2. Angestelltenprüfung. In den letzten 9 Jahren hat die Zahl der Absolventinnen und Absolventen des Angestelltenlehrganges II deutlich zugenommen. Eine weitere Mitarbeiterin wird voraussichtlich in 2020 ihren Abschluss erlangen. Den Angestelltenlehrgang II findet freitags nachmittags sowie am Wochenende statt und wird von den Absolventinnen und Absolventen eigenständig finanziert.

- Die Zahl der Beschäftigten im gehobenen Angestelltenbereich (Voraussetzung Angestelltenlehrgang II) ist in den letzten Jahren angestiegen (+ 20 Beschäftigte; 2010: 26 Pers., 2019: 46 Pers.). Zudem lässt sich feststellen, dass immer mehr Tariflich Beschäftigte den 2. Angestelltenlehrgang absolvieren. Aufgrund des Maßnahmenpakets sind zudem neue Stellen im technischen Bereich geschaffen worden (siehe D)).

C) Tariflich Beschäftigte NetteBetrieb, BB Baubetriebshof

Die Stadt Nettetal beschäftigt insgesamt 72 tariflich Beschäftigte im Baubetriebshof. Hiervon sind 70 Personen (97,2 %) männlichen Geschlechts und 2 Personen (2,8 %) weiblichen Geschlechts. Die Reinigung von Schulen und Sporthallen wird von privaten Reinigungsfirmen übernommen. Eine wesentliche Verbesserung des weiblichen Anteils im Bauhofbereich wird sich in den nächsten Jahren nicht realisieren lassen, da bei den letzten Ausschreibungen kaum Bewerbungen von Frauen vorlagen. Hinsichtlich der Neubesetzungen der Stellen im Baubetriebshof wurden Frauen eingeladen, sofern die geforderten Qualifikationen vorlagen. Dies sollte auch weiterhin so beibehalten werden. **Vorrangiges Ziel ist es, weitere Stellen mit Frauen zu besetzen, um hier die Frauenquote deutlich anzuheben. In den entsprechenden Stellenausschreibungen sollen Frauen daher gezielt angesprochen werden.**

D) NetteBetrieb (ohne BB Baubetriebshof)

Von den insgesamt 34 Beschäftigten im technischen Bereich (ohne BB Baubetriebshof) sind 15 Personen weiblichen Geschlechts. Aufgrund der vorhandenen Altersstruktur werden in den kommenden Jahren 4 Beschäftigte ausscheiden. Ziel ist es, eine der (Leitungs-)Stellen mit einer weiblichen Person zu besetzen.

In 2019 wurden bereits 4 Stellen extern neu besetzt; es wurden 2 Männer und 2 Frauen neu eingestellt.

- Der Stellenanteil der Frauen beträgt nunmehr über 44,1 % und konnte im Berichtszeitraum deutlich erhöht werden (2010: 18%). Dieser Trend sollte fortgesetzt werden (Ziel: gleicher Anteil von Frauen und Männern).

E) Rettungsdienst

Die Leitungsstelle der Rettungswache wurde in 2018 ausgeschrieben und mit einem Mann besetzt. Beim Rettungsdienst sind derzeit 8 Frauen und 23 Männer beschäftigt. Der Frauenanteil liegt somit bei rund 26 %. Die Voraussetzungen für die Beschäftigung von Frauen sind allerdings nicht einwandfrei, da z.B. keine für sich abgetrennten Umkleieräume in der Rettungswache Lobberich vorhanden sind. Zudem wird die Situation in der Rettungswache Lobberich als sehr beengt beschrieben. Die Fluktuation ist hier in den letzten 2 Jahren sehr hoch. Zahlreiche Neueinstellungen werden auch in den kommenden Jahren erwartet, u.a. aufgrund der Anschaffung eines 3. Rettungswagens. **Ziel ist es, diese Stellen zumindest anteilig mit Frauen zu besetzen. Erfreulich ist, dass derzeit 2 Frauen in der Rettungswache ihre Ausbildung absolvieren. Ziel ist, die Frauenquote in der Rettungswache bis Ende 2023 auf 30 % zu erhöhen.**

F) Schulhausmeisterdienst

Bei der Stadt Nettetal sind insgesamt 12 Stellen im Hausmeisterdienst besetzt, hiervon wird nur 1 Stelle von einer teilzeitbeschäftigten weiblichen Person in Anspruch genommen. Es ist zu erwarten, dass im Laufe der nächsten Jahre altersbedingt Stellen im Hausmeisterdienst frei werden. Es wird angestrebt, diese Stellen nach einem öffentlichen Ausschreibungsverfahren mit einer weiblichen Person, die die notwendige handwerkliche Ausbildung besitzt, zu besetzen. **Bewerbungen von Frauen sind daher zukünftig besonders zu berücksichtigen. Auch die Möglichkeit der Besetzung mit einer Teilzeitkraft soll geschaffen werden. Das Ziel, den Frauenanteil im Schulhausmeisterdienst zu erhöhen, wird weiterverfolgt.**

G) Schulsekretariate

In den Schulsekretariaten sind nach wie vor nur Frauen tätig. Eine weitere Erläuterung erübrigt sich damit. Dauer und Verteilung der Arbeitszeit sind weiter ideal, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, da die Arbeiten hauptsächlich am Vormittag und während der Schulzeit anfallen. **Vorrangiges Ziel ist es daher, diese Stellen weiterhin insbesondere Personen vorzubehalten, die Familie und Beruf nicht anders vereinbaren können. Aufgrund eines neuen Berechnungsmodells des zuständigen Fachbereiches (FB40), können Veränderungen (z.B. durch Erhöhung der Schülerzahlen) besser entgegengewirkt und Stundenanteile entsprechend angepasst werden.**

H) Erzieherinnen und Erzieher

Erfreulicherweise ist die Leitungsstelle des Kindergartens Bongartzstiftung inzwischen mit einem Mann besetzt worden. Ebenso konnte eine weitere Stelle in diesem Kindergarten mit einem Mann besetzt werden. Diese Entwicklung wird als äußerst positiv erachtet, so dass ferner das Ziel verfolgt wird, in Zukunft weitere Stellen in den städtischen Kitas mit Männern zu besetzen, da die Wahrnehmung von Männern in diesem Beruf, auch für die Kinder von erheblicher Bedeutung sind. **Bei Stellenausschreibungen sollten daher insbesondere auch Bewerbungen von Männern berücksichtigt werden.** Im Rahmen des Boysdays haben Jungen jährlich die Gelegenheit, den Beruf des Erziehers kennenzulernen. Bis auf die genannten Ausnahmen, sind die Stellen in den städtischen Kitas mit Frauen besetzt. **Um weitere Möglichkeiten der flexibleren Arbeitszeitgestaltung zu erhalten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den Kräften im Erziehungsdienst zu erleichtern, wurden inzwischen Lösungen gefunden, wie dies erreicht werden kann (Nutzung Telearbeit).** Diese Lösung sollte auch in Zukunft verfolgt und weiter ausgebaut werden.

I) Nachwuchskräfte

Der Frauenanteil der in Ausbildung befindlichen Beschäftigten liegt bei 70,4 %. Der Trend der letzten Jahre setzt sich somit fort. Festzustellen ist, dass junge Frauen oft zielstrebig sind und ein besseres Testergebnis absolvieren. Auch in den Vorstellungsgesprächen zeichnet sich dies ab. Glücklicherweise konnten in den letzten Jahren auch wieder Jungen überzeugen, so dass sich derzeit auch 8 Männer in der Ausbildung befinden. **Die Ausbildung sollte nach wie vor bedarfsgerecht erfolgen, so dass im Anschluss auch eine Übernahme garantiert werden kann. Zudem sollte im Beamtenbereich sowie im Bereich der tariflich Beschäftigten angestrebt werden, dass in den nächsten Jahren wieder mehr Männer die Möglichkeit einer Ausbildung im öffentlichen Dienst erlangen, um in Zukunft ein Gleichgewicht des Anteils von Frauen und Männern in der Verwaltung zu erhalten.** Maßnahmen sind u.a. die Ansprache über die Schulen, Ausbildungsinformationstag, Teilnahme am Girls- und Boysday, Möglichkeit mehrwöchiger Praktika, Freiwilligendienst.

Im Laufe eines Jahres nehmen etwa 30 Schülerpraktikantinnen und Praktikanten die Gelegenheiten wahr, am Dienstbetrieb der Verwaltung teilzunehmen. In mehrwöchigen Praktika können sie sich einen ersten Einblick in die Arbeitswelt einer Stadtverwaltung verschaffen.

- Durch die bisherige und zukünftige Ausbildungspolitik wird sich der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten in den unterschiedlichsten Bereichen erhöhen.

Die Zielvorgaben im Einzelnen:

- Der Frauenanteil wird in den Besoldungsgruppen des mittleren und gehobenen Beamtendienstes **beibehalten**. Im höheren Dienst wird die Quote in den nächsten 4 Jahren **wieder angehoben (mind. + 5%)**.
- In den **Entgeltgruppen E 4 – E 6 (z.B. Bereich Rettungsdienst)** wird die **Frauenquote insgesamt angehoben**. In den **oberen Entgeltgruppen (ab E 12)** wird die Quote bis 2023 **um 20% erhöht**. Bei den Auswahlverfahren für diese Stellen werden Frauen besonders berücksichtigt.
- Im Erziehungs- und Sozialdienst besteht eine hohe Frauenquote (derzeit 88 %); hier wäre wünschenswert in den kommenden 4 Jahren weitere Erzieher bzw. Männer im ASD einzustellen (Hinweis: 1 Mann wird demnächst in Ruhestand gehen). Bewerbungen von Männern sind besonders zu berücksichtigen (Ziel: **Männerquote um 5 % zu erhöhen**).
- Tarifliche Beschäftigte im Baubetriebshof: **Der Frauenanteil soll hier in den kommenden 4 Jahren um 5 % erhöht werden**. Bewerbungen von Frauen sind besonders zu berücksichtigen.

8 Maßnahmen

Die bereits im letzten Frauenförderplan aufgestellten Maßnahmen haben sich bewährt und sind größtenteils auch für die weiteren 4 Jahre zu übernehmen.

8.1 Personalauswahlverfahren

- Gezielte Ansprache/Motivation von Frauen, sich um höherbewertete Stellen zu bewerben
- Transparenz und Präzision bei Stellenausschreibung und –bewertung, Anforderungsprofil einschl. Arbeitszeitmöglichkeiten
- Deutlicher Hinweis auf Frauenförderung bei Stellenausschreibungen
- Gleichwertige Beurteilung der fachlichen und sozialen Kompetenzen
- Stellenausschreibungen auch in Teilzeit bzw. in Jobsharing anbieten

8.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Einführung von Telearbeit und Berichterstattung über die Nutzung des Arbeitsmodells
- Weitere familienfreundliche Flexibilisierung der Arbeitszeit (u.a. Einrichtung von Jahresarbeitszeitkonten), auch in Führungspositionen
- Alle Beschäftigten, d.h. sowohl Frauen als auch Männer, werden bei Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt
- Unterstützung und Beratung von Anträgen auf Altersteilzeit, Elternzeit, Teilzeit

8.3 Qualifizierung

- Angebot zur Verbesserung der Einkommensmöglichkeit bei Teilzeitkräften durch Stundenanhebung und Übernahme von Aufgaben mit höherbewerteten Stelleninhalten
- Förderung auch übergreifender, nicht fachbezogener, jedoch qualifizierender Fortbildung
- Führungsfortbildungsschulungen sowohl für den Leitungsbereich als auch für den Nachwuchsbereich
- Frauenförderung wird intern als Führungsaufgabe vermittelt
- Vermehrtes Angebot von frauenspezifischen Seminaren (Angebot auch in Teilzeit)
- Fortbildungsveranstaltungen zu familienfreundlichen Zeiten (Angebot auch in Teilzeit)
- Frauen und Männer in Elternzeit bzw. in einer Urlaubsphase werden gezielt auf Fortbildungsseminare hingewiesen
- Systematische Nachwuchsentwicklung

8.4 Maßnahmen zur Verbesserung des Wiedereinstiegs

- Beurlaubten und Beschäftigten in Elternzeit werden verstärkt flexible Arbeitszeiten angeboten, auch während der Elternzeit und der Beurlaubung
- Auf die Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung (z.B. Stellenanteile oder befristete Aushilfstätigkeiten) schon während der Inanspruchnahme der Elternzeit wird hingewiesen
- Personalgespräche vor und während der Elternzeit bzw. Urlaubsphase
- Mit Frauen und Männer in Elternzeit bzw. in einer Urlaubsphase wird Kontakt gehalten und diese über Neuerungen, Stellenausschreibungen, Umorganisationen etc. informiert
- Jährliche Information der Beurlaubten und Beschäftigten in Elternzeit über geeignete Fortbildungsangebote zum Wiedereinstieg

9 Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan wurde durch den Rat der Stadt Nettetal am xx.12.2019 beschlossen und tritt am 01.01.2020 in Kraft. Die Laufzeit beträgt 4 Jahre und endet zum 31.12.2023.