



Chancengleichheit ■■

■■■■ **Fördern**

■■■ **Beruf + Familie**

Vereinbaren ■■

1. Zwischenbericht zum

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2019 – 2023



Z W I S C H E N B E R I C H T
Z U M G L E I C H S T E L L U N G S P L A N

IMPRESSUM:

Herausgeber: Stadt Gladbeck
Die Bürgermeisterin
Organisations- und Personalamt

Veröffentlichung: Juli 2021
Druck: Stadtdruckerei Gladbeck

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	4
2. Die Zielsetzungen des Gleichstellungsplanes	4
2.1 Ziele zum Abbau von Unterrepräsentanzen	5
2.2 Ziele zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	5
3. Bericht zur Personalentwicklung und Zielerreichung	6
3.1 Zielerreichung im höheren Dienst	6
3.2 Zielerreichung Frauen in der oberen Führungsebene.....	7
3.3 Zielerreichung Feuerwehr und Sozial- und Erziehungsdienst.....	9
3.4 Zielerreichung Vereinbarkeit Beruf und Familie	10
3.5 Zusammenfassung.....	11
4. Umsetzungsbericht der einzelnen Maßnahmen zur Zielerreichung	12
5. Fazit und weiterer Handlungsbedarf	19
6. Bekanntgabe	19

1. Einleitung

Gesetzliche Grundlage für die Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Dienst in NRW ist das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW). Durch das Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechtes zum 15.12.2016 und die damit einhergehende Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW wurde dem Gleichstellungsplan eine wesentliche Steuerungsfunktion in der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung (§ 5 Abs. 10 LGG) zugesprochen.

Zum 15.02.2019 trat der aktuelle Gleichstellungsplan 2019-2023 für die Stadt Gladbeck nach Beschlussfassung des Rates in Kraft. Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist nach zwei Jahren zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen des Gleichstellungsplanes entsprechend anzupassen oder zu ergänzen (§ 5 Abs. 7 LGG).

Der vorliegende Zwischenbericht informiert über bisher Geleistetes, Fortschritte und den Stand der Umsetzung bezogen auf die formulierten Ziele und getroffenen Maßnahmen. Er unterstützt durch Kennzahlen und Auswertungen die Planung und Steuerung verbindlicher Gleichstellungsziele. Der Zwischenbericht kann außerdem Empfehlungen zur Zielkorrektur und ggf. eine Modifizierung der beschriebenen Maßnahmen enthalten.

Die Bestandsaufnahme und die Zielformulierungen des Gleichstellungsplanes basieren auf Zahlen zum Stichtag 30.06.2018. Zur Überprüfung, inwieweit eine Zielerreichung für 2023 möglicherweise gefährdet sein könnte, wurde eine Analyse der Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 30.06.2020 durchgeführt, sodass die Entwicklung innerhalb eines Zeitraumes von zwei Jahren aufgezeigt wird. Im Anschluss werden die im Gleichstellungsplan 2019-2023 aufgeführten Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben auf den Prüfstand gestellt.

2. Die Zielsetzungen des Gleichstellungsplanes

Der Gleichstellungsplan enthält gemäß § 6 Abs. 3 LGG NRW für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ihr Anteil bis auf 50 Prozent zu erhöhen.

Dazu wurden im Gleichstellungsplan der Stadt Gladbeck die Bereiche herausgearbeitet, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern, wurden Zielvorgaben für alle drei Führungsebenen (Amts-, Abteilungs- und Sachgebietsleitungen) benannt. Für die festgelegten Ziele zeigt der Gleichstellungsplan Maßnahmen personeller, sozialer und organisatorischer Art auf. Außerdem wurden Maßnahmen beschrieben, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern sollen.

2.1 Ziele zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Ziele und Maßnahmen stehen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Berufen, Bereichen und Funktionen der Verwaltung. Er enthält konkrete Zielvorgaben für Bereiche, in denen eine Unterrepräsentanz festgestellt wird. Bei diesen Zielvorgaben handelt es sich vor allem um die Benennung von Prozentanteilen, um die der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts gesteigert werden soll bzw. während der Laufzeit realistisch gesteigert werden kann. Damit verlangt der Gleichstellungsplan auch numerisch zu überprüfende Planungsziele.

Obwohl der Frauenanteil bei der Stadtverwaltung Gladbeck mit 59 % zum Stichtag 30.06.2018 sehr hoch war, wurden im Rahmen des Gleichstellungsplans insbesondere im Bereich des höheren Dienstes sowie der oberen Führungsebenen (Amtsleitungen) noch große Unterrepräsentanzen festgestellt. Aufgrund der festgestellten Unterrepräsentanzen wurden im Gleichstellungsplan folgende Zielwerte festgelegt:

- Übergeordnetes Ziel ist es, den **Frauenanteil im höheren Dienst** auf 50 % zu steigern.
- Der **Anteil von Frauen in der oberen Führungsebene** soll bis 2023 auf 44 % gesteigert werden.
- Der **Frauenanteil bei der Feuerwehr** ist langfristig zu steigern, vorrangig durch Ausbildung.
- Der **Anteil von Männern im Sozial- und Erziehungsdienst** ist ebenfalls langfristig durch Einstellungen zu steigern.

2.2 Ziele zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Frauen und Männer sollen die Möglichkeit haben, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, ohne berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Folgende Ziele enthält der Gleichstellungsplan:

- Elternzeit und Teilzeit dürfen sich nicht negativ auf die weiteren Karrieremöglichkeiten auswirken.
- Teilzeitbeschäftigte sollen die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen bekommen wie Vollzeitbeschäftigte. Durch familienbedingte Beurlaubungen dürfen keine dienstlichen Nachteile entstehen.
- Außerdem sollen auch Väter ermutigt werden, in Elternzeit zu gehen oder während der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten.

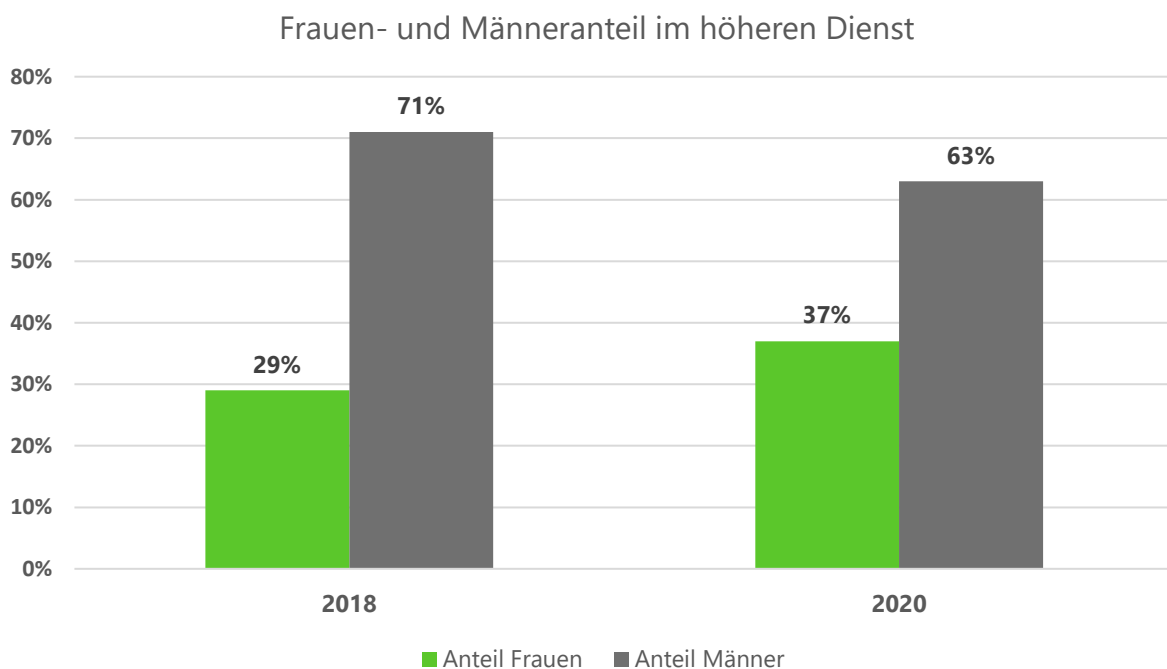
3. Bericht zur Personalentwicklung und Zielerreichung

Als Beschäftigte im Sinne des Gleichstellungsplanes gelten sowohl Tarifbeschäftigte als auch Beamtinnen und Beamte. Das Besoldungsrecht der Beamtinnen und Beamten unterscheidet nicht mehr in einzelne Laufbahnen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst), sondern kennt nur noch zwei Laufbahngruppen mit je zwei Eingangssämtern. Aufgrund der besseren Lesbarkeit und Vergleichbarkeit werden im folgenden Bericht die „alten“ Laufbahnbezeichnungen verwendet.

Laufbahngruppe 1	1. Einstiegsamt	vorm. einfacher Dienst
	2. Einstiegsamt	vorm. mittlerer Dienst
Laufbahngruppe 2	1. Einstiegsamt	vorm. gehobener Dienst
	2. Einstiegsamt	vorm. höherer Dienst

3.1 Zielerreichung im höheren Dienst

Der Frauenanteil bei der Stadtverwaltung Gladbeck liegt zum Stichtag 30.06.2020 bei 60 %. Trotzdem sind Frauen im höheren Dienst mit einem Anteil von 37 % weiterhin unterrepräsentiert. Innerhalb der letzten zwei Jahre ist es jedoch bereits gelungen, ihren Anteil mit einem Plus von acht Prozentpunkten deutlich zu steigern.



3.2 Zielerreichung Frauen in der oberen Führungsebene

Im Gleichstellungsplan hat die Verwaltung für den Frauenanteil in allen drei Führungsebenen konkrete Zielquoten formuliert. Die Zielquoten orientieren sich an den Stellenvakanzen, die während der Laufzeit des Gleichstellungsplans voraussichtlich durch Fluktuation (z. B. Renteneintritte, Pensionierungen) entstehen werden. Wird in einer Führungsebene während der Laufzeit des Gleichstellungsplans nur wenig Fluktuation erwartet, so ist auch die Festsetzung einer hohen Zielquote nicht realistisch.

Sofern in einer Führungsebene bereits die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 50 % erreicht wird, sind die Festlegung einer Zielquote sowie die Vereinbarung von weiteren Maßnahmen zur Steigerung des prozentualen Anteils nicht erforderlich. Dies ist bei der Führungsebene der Sachgebietsleitungen der Fall.

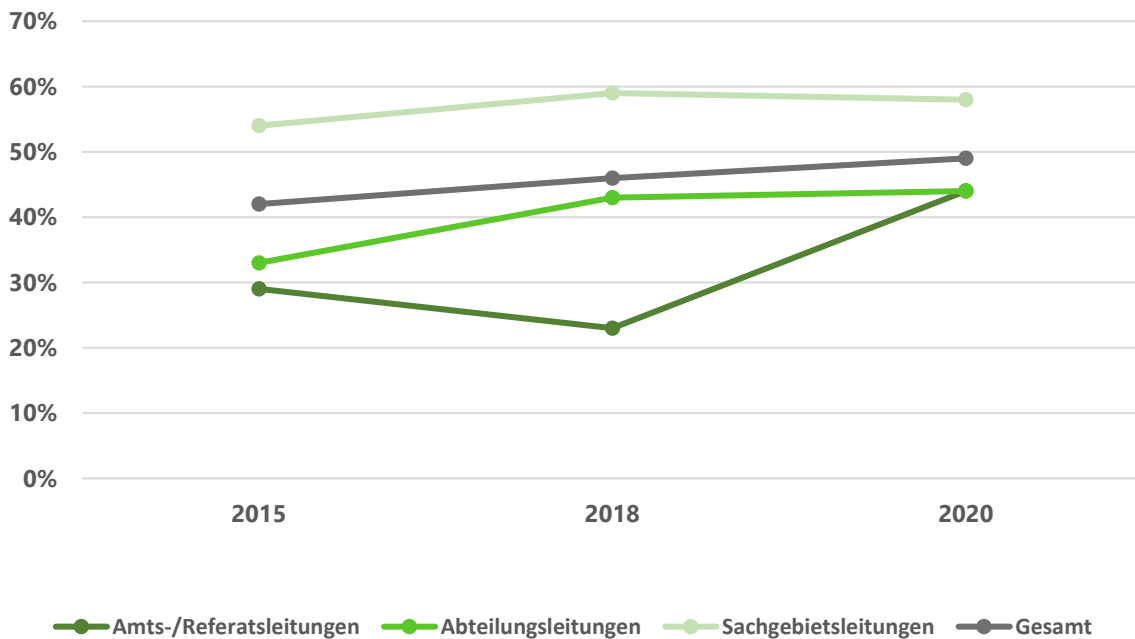
Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Erreichung der Zielquoten zum Stichtag 30.06.2020:

Führungsebene	Festgestellter Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2018	Festgestellter Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2020	Zielquote bis 2023
Amts-/ Referatsleitungen	23%	44%	44%
Abteilungsleitungen	43%	44%	50%
Sachgebietsleitungen	59%	58%	-

Auf der oberen Führungsebene (Amts-/Referatsleitungen) konnte die Zielquote von 44 % bereits nach zwei Jahren erreicht werden. Der Großteil der Stellen, die im Berichtszeitraum auf dieser Führungsebene vakant wurden, wurde mit Frauen nachbesetzt.

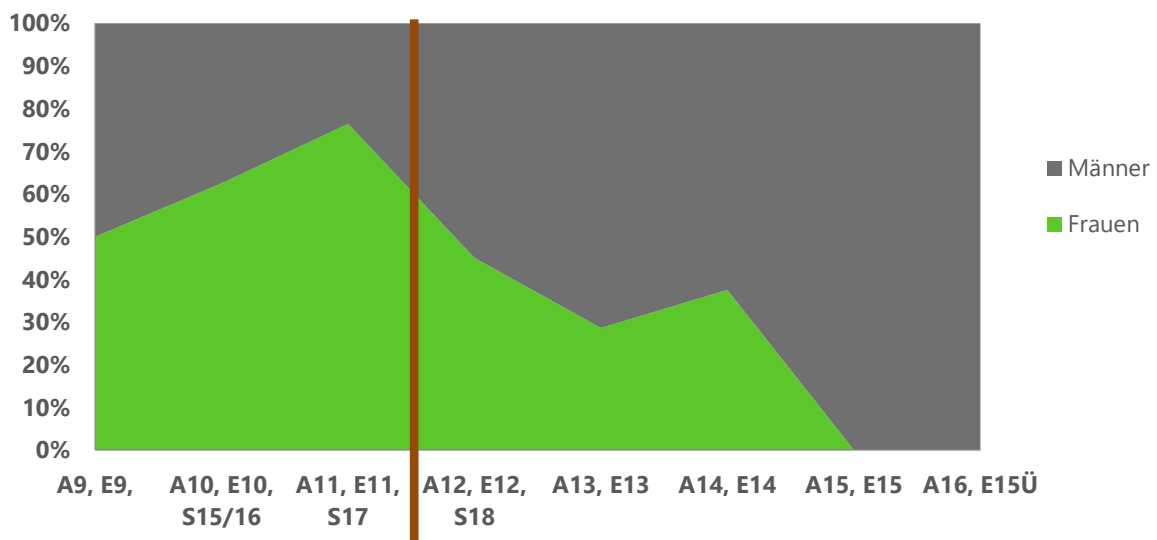
Auf der Ebene der Abteilungsleitungen konnte die Zielquote von 50 % bisher nicht erreicht werden. Trotzdem zeichnet sich auch hier, ebenso wie bei den anderen Führungsebenen, ein positiver Trend ab. Insgesamt konnte der Anteil von Frauen in Führungspositionen innerhalb der letzten fünf Jahre um insgesamt sieben Prozentpunkte gesteigert werden:

Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen

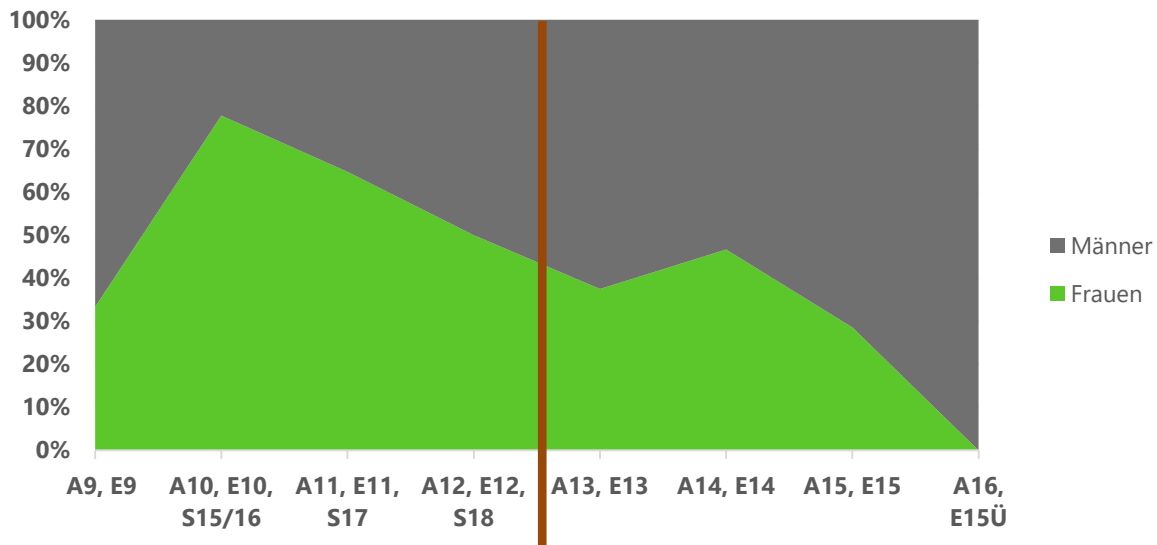


Auch bei der gläsernen Decke lässt sich bereits nach zwei Jahren eine deutliche Verschiebung in Richtung der höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen feststellen. Als gläserne Decke bezeichnet man eine unsichtbare Barriere, auf die Frauen im Laufe ihrer Karriere stoßen. Das heißt, hochqualifizierte Frauen bleiben beim Aufstieg innerhalb eines Unternehmens oder einer Organisation auf der Ebene des mittleren Managements "hängen" und erreichen nicht die oberen Führungsetagen, obwohl sie vergleichbare Leistungen erbringen wie die männlichen Kollegen.

Die gläserne Decke 2018



Die gläserne Decke 2020



3.3 Zielerreichung Feuerwehr und Sozial- und Erziehungsdienst

3.3.1 Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst

Aktuell sind bei der Feuerwehr insgesamt fünf Frauen beschäftigt; davon drei im feuerwehrtechnischen Dienst und zwei im Rettungsdienst. Die absolute Anzahl von weiblichen Beschäftigten bei der Feuerwehr konnte damit innerhalb von zwei Jahren um drei Frauen erhöht werden. Diese Steigerung spiegelt sich allerdings nicht signifikant im prozentualen Anteil wieder, da sich gleichzeitig die Anzahl der Planstellen im feuerwehrtechnischen Dienst aufgrund der Vorgaben des Rettungsdienstbedarfsplanes und des Brandschutzbedarfsplanes erhöht hat. Die im Gleichstellungsplan festgelegte Zielquote von 5 % bis zum Jahr 2023 wäre nach derzeitigem Stand mit einem Frauenanteil von 5,49 % dennoch bereits erfüllt.

Um Frauen im Rahmen von Stellenausschreibungen für den Bereich der Feuerwehr gezielt anzusprechen, enthalten diese stets den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Die Auswahlentscheidungen erfolgen unter Berücksichtigung der Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW.

Auch für den Grundausbildungslehrgang im Jahr 2020 wurden die Stellen entsprechend der Vorgaben ausgeschrieben. Leider konnte im Rahmen des Auswahlverfahrens keine Brandmeisteranwärterin gefunden werden. Dies ist unter anderem auf die körperlichen Anforderungen des körperlichen Eignungstests zurückzuführen.

3.3.2 Anteil männlicher Erzieher

Im Erziehungsdienst sind Männer noch immer stark unterrepräsentiert. Bei der Stadt Gladbeck gibt es derzeit eine männliche Kita-Leitung, eine männliche stellvertretende Kita-Leitung sowie zwei festangestellte männliche Erzieher – und damit einen Mann mehr im Erziehungsdienst als im Jahr 2018. Somit ist es innerhalb des Berichtszeitraums nicht gelungen, den Anteil männlicher Erzieher signifikant zu erhöhen.

Stellenausschreibungen für diesen Bereich enthalten stets den Zusatz „Männer werden besonders aufgefordert sich zu bewerben.“ Die Stadt Gladbeck bietet darüber hinaus zwar jährlich Plätze für das Anerkennungsjahr von Erzieherinnen und Erziehern an, hat aber durch die vorhergehende theoretische Ausbildung an den Fachschulen keinen direkten Einfluss auf den Bewerber(innen)markt.

Die Zahl der in Kindertagesstätten tätigen Männer ist auch bundesweit mit 44.000 im März 2019 vergleichsweise gering. Im Vergleich zum Jahr 2010 hat sich der Männeranteil allerdings mit einem Plus von 28.000 fast verdreifacht. Der Anteil von Männern, die in Kindertagesstätten tätig sind, ist damit bundesweit von 4 % im Jahr 2010 auf 7 % im Jahr 2019 gestiegen.¹

Sollte sich dieser positive Trend in den bundesweiten Ausbildungszahlen fortsetzen, macht sich möglicherweise langfristig auch eine Veränderung bei der Anzahl männlicher Bewerber auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar.

3.4 Zielerreichung Vereinbarkeit Beruf und Familie

Die Stadt Gladbeck hat zahlreiche Maßnahmen eingeführt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre Beschäftigten zu verbessern. Familienbewusste Arbeitszeiten sind hierbei ein wichtiger Baustein. Durch die Regelungen zur gleitenden Arbeitszeit werden bereits große Spielräume für die Verteilung der Arbeitszeit geschaffen.

Teilzeitbeschäftigung wird auch weiterhin auf Antrag der Beschäftigten auf allen Stellen und in allen Bereichen im gewünschten Umfang ermöglicht - auch für Führungs- und Leitungsaufgaben -, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Dadurch entstehen vielfältige individuelle Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern.

Im Laufe eines Arbeitslebens kann es zudem Ereignisse geben, die eine bewusste Auszeit von der Berufstätigkeit erfordern. Eine Familienpause und der Wiedereinstieg sollen gut vorbereitet werden. Hierzu wurde ein Kontakthalteprogramm entwickelt.

¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung*, Nürnberg, Oktober 2020, S. 10.

Teilzeitmodelle

Die Teilzeitquote liegt zum Stichtag 30.06.2020 mit 30,14 % um 0,63 Prozentpunkte höher als vor zwei Jahren und hat sich damit innerhalb des Berichtszeitraums nicht signifikant erhöht. Insgesamt gibt es jedoch 25 Teilzeitbeschäftigte mehr als vor zwei Jahren. Dieser Wert schlägt sich in der Teilzeitquote nur geringfügig nieder, da gleichzeitig auch die Gesamtzahl der Beschäftigten um 7,52 Prozentpunkte (von 864 auf insgesamt 929 Beschäftigte) angestiegen ist. Von den insgesamt 280 Teilzeitbeschäftigten sind 31 Beschäftigte männlich; dies sind acht teilzeitbeschäftigte Männer mehr als im Jahr 2018.

Entgegen einer häufigen Annahme arbeitet jedoch lediglich ein Viertel dieser Beschäftigten in einem klassischen Halbtagsmodell (19,5 bzw. 20,5 Wochenstunden). Insgesamt 57 % der Teilzeitbeschäftigten, darunter Männer sowie Frauen, arbeiten mit mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit; dies ist positiv für die Versorgungs- und Rentenansprüche dieser Beschäftigten.

Die Teilzeitquote beim ZBG ist mit 9,18 % weiter deutlich niedriger als bei der Stadtverwaltung.

Telearbeit

Mit Wirkung vom 01.02.2020 ist die Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit in Kraft getreten. Danach besteht – sofern alle persönlichen, betrieblichen und organisatorischen Voraussetzungen erfüllt sind – die Möglichkeit, einen Teil der Arbeitszeit zu Hause zu erbringen.

Die Nachfrage nach alternierender Telearbeit ist in den letzten Monaten nicht zuletzt auch durch die Corona-Pandemie deutlich gestiegen. Den Beschäftigten wird derzeit die Möglichkeit geboten, auch unabhängig von den Regelungen der Dienstvereinbarung im Homeoffice zu arbeiten.

3.5 Zusammenfassung

Der Abbau von Unterrepräsentanzen ist ein kontinuierlicher Prozess, der nicht innerhalb der Laufzeit eines einzigen Gleichstellungsplans abgeschlossen werden kann. Auf dem Weg zum Abbau von Unterrepräsentanzen konnten jedoch bereits wichtige Teilziele erreicht werden:

Nach nur zwei Jahren ist es bereits gelungen, die starke Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst um acht Prozentpunkte zu verringern. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen zeigt einen positiven Trend und insbesondere im Bereich der oberen Führungsebene

(Amtsleitungen) ist mit der Erreichung der Zielquote von 44 % bereits ein deutlicher Erfolg zu verzeichnen.

Im Bereich der Feuerwehr konnte die absolute Anzahl an Frauen leicht erhöht werden, auch wenn sich dies nicht signifikant in dem prozentualen Frauenanteil widerspiegelt. Im Bereich des Erziehungsdienstes konnte wiederum die Anzahl der männlichen Erzieher um eine Person gesteigert werden. Diese starken, langjährig bestehenden Unterrepräsentanzen können nur anhand von langfristig ausgelegten Strategien und Maßnahmen verringert werden. Gleichzeitig sind die Einflussmöglichkeiten auf den Bewerber(innen)markt jedoch gering.




Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat die Stadt Gladbeck zahlreiche Maßnahmen eingeführt und etabliert. Die steigende Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit – auch bei Männern – sowie die steigende Nachfrage nach alternierender Telearbeit im Berichtszeitraum zeigen, dass Vereinbarkeitsangebote der Stadtverwaltung bekannt sind und auch genutzt werden.





4. Umsetzungsbericht der einzelnen Maßnahmen zur Zielerreichung







Mit dem Gleichstellungsplan 2019-2023 werden vorrangig Ziele und Maßnahmen verfolgt, die dem ganzheitlichen Ansatz einer für alle Beschäftigten förderlichen Gleichstellungsarbeit Raum geben. Viele Maßnahmen laufen bereits seit dem ersten Frauenförderplan im Jahr 2000 und haben sich inzwischen etabliert. Andere Maßnahmen sind neu hinzugekommen.

Der Umsetzungsbericht bezieht sich auf die im Gleichstellungsplan 2019-2023 festgelegten Maßnahmen und beschreibt, welche bereits umgesetzt wurden, welche in Bearbeitung sind, welche bisher noch nicht umgesetzt wurden und wo ggf. Schwierigkeiten bestehen.





Die folgende Übersicht gibt einen Überblick über die festgelegten Maßnahmen und erläutert den jeweils aktuellen Sachstand zum Stichtag 30.06.2020. Der Grad der Umsetzung wird darüber hinaus durch ein Ampelsystem bewertet:






-  = die Maßnahme wurde umgesetzt
-  = die Maßnahme wurde teilweise umgesetzt
-  = die Maßnahme wurde noch nicht umgesetzt

Handlungsfeld Arbeitszeit		
Flexibilisierung von Arbeitszeit/Gleitzeit/ zahlreiche Teilzeitmodelle	Es wird auch weiterhin eine Vielzahl von flexiblen, bedarfsgerechten Arbeitszeitmodellen angeboten und ermöglicht. Zum 01.06.2020 ist darüber hinaus die überarbeitete Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit (DV GLAZ) in Kraft getreten. Der Arbeitszeitraster wurde in diesem Zuge für die Sommermonate dauerhaft erweitert.	
Arbeitszeitsparbuch für „betriebliche Pflegezeit und Elternzeit“	Die Regelungen zur betrieblichen Pflegezeit und Elternzeit, die zunächst bis zum 31.12.2019 befristet waren, sind inzwischen dauerhaft in der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit (DV GLAZ) verankert worden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in Absprache mit Ihren Vorgesetzten eine Auszeit für die Pflege/ Betreuung von Angehörigen nehmen. Dies wird über das Gleitzeitkonto geregelt.	
Dienstvereinbarung Telearbeit	Die Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit ist zum 01.02.2020 in Kraft getreten. Darüber hinaus wurden im Rahmen der Corona-Pandemie kurzfristig die Rahmenbedingungen geschaffen, für die Dauer der Pandemie auch außerhalb der Regelungen der Dienstvereinbarung in Telearbeit bzw. im Homeoffice zu arbeiten. Zwischenzeitlich bestand so für bis zu 200 Mitarbeitende die Möglichkeit, ihre Arbeitsleistung von zu Hause zu erbringen.	
Teilzeit- und Rentenberatung für Teilzeitbeschäftigte	Am 30.10.2019 wurde eine entsprechende Veranstaltung mit der Deutschen Rentenversicherung durchgeführt, an der rund 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilgenommen haben. Die Veranstaltung richtete sich in erster Linie an tariflich Beschäftigte. Inhaltlich konnte die Veranstaltung die Erwartung, insbesondere über die Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung auf Versorgungs- und Rentenansprüche zu informieren, leider nicht vollständig erfüllen. Aufgrund der großen Resonanz/des großen Interesses sind weitere Informationsveranstaltungen - auch für Beamtinnen und Beamte – angedacht; diese sollen allerdings inhaltlich anders ausgerichtet werden.	





Handlungsfeld Personalentwicklung		
Führungsnachwuchs- kräfte	Die Pilotmaßnahme wird seit Anfang 2020 durch den Arbeitskreis Personal- und Organisationsentwicklung (POE) entwickelt. Aufgrund von coronabedingten Verzögerungen konnte das Projekt bisher noch nicht fertiggestellt werden.	
Mentoring für Frauen	Im November 2019 hat der 7. Jahrgang das Mentoring-Programm abgeschlossen. Eine Kollegin des letzten Jahrgangs hat in 2020 die Funktion einer Abteilungsleitung übernommen. In der Gesamtlaufzeit (seit 2003) haben insgesamt 14 Kolleginnen am Mentoring teilgenommen; davon bekleiden heute vier höherwertige Positionen innerhalb der Stadtverwaltung, weitere außerhalb Gladbecks.	
Coaching	Das Coaching wird seit 2013 von der Gleichstellungstelle angeboten. Da Weiterbildungen in der Regel dezentral in den Fachämtern organisiert werden, ist die Inanspruchnahme jedoch gering. Eine Neuausrichtung des Instruments ist angedacht.	
Aufstieg durch berufliche Fortbildung	Angebote zur beruflichen Fortbildung werden regelmäßig in den Mitteilungen für den inneren Dienstbetrieb veröffentlicht. Im Rahmen der Auswahlverfahren finden die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes Anwendung.	
geschlechterparitätische Besetzung von Ausschüssen, Arbeitskreisen, Projektteams etc.	Facharbeitskreise, Projekt- und Arbeitsgruppen innerhalb der Stadtverwaltung sollen nach Möglichkeit paritätisch besetzt werden. Bei der Neubildung wird dies in der Regel beachtet; gleichwohl ist es nicht immer möglich, eine geschlechterparitätische Besetzung zu erreichen, da sich der Kreis der möglichen Teilnehmer/innen zumeist in fachlicher Hinsicht auf konkrete Personen beschränkt.	
Erhöhung des Anteils von Frauen in Bewerbungsverfahren	Es wird darauf geachtet, dass Stellenausschreibungen grundsätzlich geschlechtergerecht formuliert werden. Der Frauenanteil konnte dennoch nicht in allen Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt, signifikant erhöht werden.	

Z W I S C H E N B E R I C H T
Z U M G L E I C H S T E L L U N G S P L A N

Handlungsfeld Führung		
Führungsleitlinien	Die Leitlinien liegen seit 2005 vor.	
Dezernatsgespräche zum Stand der Gleichstellung	Die Dezernatsgespräche wurden sowohl in 2019 als auch in 2020 durchgeführt.	
Führen in Teilzeit	Führungspositionen werden grundsätzlich in Teilzeit ausgeschrieben. Einige Führungspositionen sind bereits in Teilzeit besetzt; derzeit gibt es insgesamt sechs Führungskräfte in Teilzeit. Die Gleichstellungsstelle und die Personalabteilung stehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eine Führungsposition in Teilzeit ausüben wollen, beratend und unterstützend zur Seite.	
Kollegiale Beratung	Die Planung einer Infoveranstaltung zum Thema "Kollegiale Beratung" ist für die zweite Hälfte der Laufzeit des Gleichstellungsplans vorgesehen und soll durch den Arbeitskreis Personal- und Organisationsentwicklung (POE) erfolgen.	

Handlungsfeld Information und Kommunikation		
Sprachliche Gleich- behandlung	Geschlechtergerechte Sprache ist seit Reformierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW im Dezember 2016 im externen und internen Schriftgebrauch Pflicht. Das Bewusstsein für eine geschlechtergerechte Sprache ist - auch durch den öffentlichen Diskurs - bei einem Großteil der Beschäftigten vorhanden und wird in der Praxis umgesetzt. Im Rahmen einer Präsentation der Gleichstellungsbeauftragten auf der Amtsleitertagung 2019 wurden auch die Amtsleitungen noch einmal für dieses Thema sensibilisiert.	
Regelmäßige Information zum Stand der Gleichstellung	Der Stand der Gleichstellung ist ein regelmäßiger Tagesordnungspunkt bei der Tagung der Amtsleitungen.	
Netzwerk Frauen in Führung (FiF)	Vier Treffen und eine Fortbildung in 2019; lediglich zwei Treffen in 2020 (coronabedingt)	
Netzwerk Concilia	Vier Treffen und eine Fortbildung in 2019; lediglich zwei Treffen in 2020 (coronabedingt)	
Aktionstag Diversity und Gleichstellung für Auszu- bildende	Der Aktionstag wurde in die Einführungsstage für die neuen Auszubildenden integriert und im Berichtszeitraum im Sept. 2019 und 2020 durchgeführt.	

Handlungsfeld Service für Familien		
Unterstützung von Müttern und Vätern vor, während und nach der Elternzeit	Eine Familienpause und der Wiedereinstieg sollen gut vorbereitet werden. Hierzu wurde ein Kontakthalteprogramm entwickelt. Aktuelle Informationen der Stadtverwaltung und Stellenausschreibungen werden den Beurlaubten auf Wunsch zugemailt. Dieser Service wurde zum Stichtag von acht Beurlaubten in Anspruch genommen. Die Personalabteilung und die Gleichstellungsstelle beraten und unterstützen bei Fragen zur Eltern- und Pflegezeit.	●
Beurlaubtentreffen	Das Beurlaubtentreffen sollte im Frühjahr 2020 stattfinden, musste jedoch coronabedingt ausfallen. Die Durchführung wird nachgeholt, sobald Präsenzveranstaltungen wieder ohne Bedenken möglich sind.	●
Infopaket für werdende Väter und Mütter	Das Infopaket wurde im Berichtszeitraum 64-mal versandt.	●
Infoportal „Vereinbarkeit Beruf und Familie“	Das Infoportal wird regelmäßig durch die Gleichstellungsstelle aktualisiert.	●
Kostenübernahme der Kinderbetreuung bei Fortbildung	Für die Kostenübernahme besteht ein gesetzlicher Anspruch, der in § 11 LGG NRW verankert ist. Im Berichtszeitraum wurde keine Kostenübernahme für die Kinderbetreuung bei Fortbildung beantragt.	●

Handlungsfeld Aus- und Weiterbildung		
Girls' und Boys'Day	Der Girls' und Boys'Day hat am 28.03.2019 stattgefunden. Der für den 26.03.2020 geplante Termin konnte aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden. Der nächste Girls' und Boys'Day im März 2021 findet in digitaler Form statt.	
Ausbildung in Teilzeit	Grundsätzlich kann jede Ausbildung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben (insbesondere des Berufsbildungsgesetzes) in Teilzeit absolviert werden. Darüber hinaus wird seit 2014 in Zusammenarbeit mit dem Kreis Recklinghausen für den Ausbildungsberuf der/des Verwaltungsfachangestellten eine Teilzeitberufsausbildung speziell für alleinerziehende Mütter angeboten.	
Führungskräfte-Workshop „Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und Organisation des Dienstbetriebes“	Der Führungskräfte-Workshop wurde am 27.02.2020 pilothaft mit 11 Teilnehmerinnen im Rahmen einer Veranstaltung des Netzwerkes „Frauen in Führung“ (FiF) durchgeführt. Es ist geplant, in 2021 einen weiteren Workshop für alle Beschäftigten anzubieten.	
Elternseminar „Zwischen Beruf & Familie“	Das Elternseminar wurde am 04.03.2020 mit 13 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt. Aufgrund der großen Nachfrage sowie der positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden soll das Seminar in Zukunft regelmäßig angeboten werden.	

5. Fazit und weiterer Handlungsbedarf

Viele Maßnahmen wurden bereits vor Beginn der Laufzeit des Gleichstellungsplans eingeführt bzw. umgesetzt und haben sich etabliert. In den letzten zwei Jahren wurden einige dieser Maßnahmen noch weiter ausgeweitet. Auch neue Maßnahmen, wie z. B. der Abschluss einer Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit, konnten bereits umgesetzt werden. Einige Maßnahmen, insbesondere Veranstaltungen und Fortbildungsangebote, waren jedoch aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie nicht wie geplant durchführbar. Trotz dieses nicht vorhersehbaren Einschnitts in die Planung und Umsetzung zeichnet sich mit Blick auf den aktuellen Sachstand im Zeitraum 01.07.2018 bis 30.06.2020 bereits eine positive Entwicklung ab.

Aus heutiger Sicht sind die im Gleichstellungsplan 2019-2023 festgelegten Maßnahmen nach wie vor dazu geeignet, die festgelegten Ziele zu erreichen. In den letzten zwei Jahren konnten bereits viele Ziele erreicht und Maßnahmen in die Wege geleitet werden. Nach wie vor gibt es aber auch Handlungsbedarf, wie z. B. die Betrachtung des Frauenanteils bei der Feuerwehr oder des Männeranteils im Sozial- und Erziehungsdienst gezeigt hat. Auch der Frauenanteil in den Entgelt- und Besoldungsgruppen des höheren Dienstes ist noch weiter zu steigern. Daher sollen bei Stellenbesetzungsverfahren die Bemühungen, Frauen bzw. Männer in Bereichen mit Unterrepräsentanzen aktiv zu fördern, konsequent weiterverfolgt werden.

6. Bekanntgabe

Die Dienststellenleitung informiert die Führungskräfte in geeigneter Weise über den Zwischenbericht zur Zielerreichung des Gleichstellungsplanes, um diese auf ihre besondere Verantwortung bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes hinzuweisen, da die Umsetzung dieses Planes Teil ihrer Führungsaufgabe ist.

Der Bericht zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans wird allen Beschäftigten der Dienststelle im Intranet zur Verfügung gestellt. Alle Führungskräfte erhalten den Bericht zusätzlich in gedruckter Form.