

11 Personal, Organisation und Digitales
Gleichstellungsbeauftragte / Gleichstellungsstelle

Gleichstellungsplan



Stand: 02.12.2021

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1 Vorwort.....	3
2 Einleitung	4
2.1 Rechtliche Grundlagen.....	4
2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung.....	5
2.3 Verfahrenshinweise.....	5
2.4 Beteiligungen und Ablaufplan zur Erstellung eines Gleichstellungsplans.....	6
3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse	7
3.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	7
3.1.1 Beschäftigte insgesamt	8
3.1.2 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen.....	9
3.1.3 Auswertung zur Über- oder Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen.....	12
3.1.4 Führungskräfte	14
3.1.5 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	15
3.1.6 Fortbildungsteilnahme	17
3.1.7 Elternzeit.....	19
3.2 Prognose.....	20
4 Aufgaben der Gleichstellung	21
5 Zielvorgaben und Maßnahmen.....	22
5.1 Arbeitszeitflexibilisierung	24
5.2 Arbeitsortflexibilisierung	25
5.3 Fort- und Weiterbildung.....	26
5.4 Kommunikation und Sprache	27

1 Vorwort

Liebe Leser:innen,

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Nachwuchskräftegewinnung und -förderung oder geschlechtsneutrale Besetzung von Führungsstellen: Gleichstellung und strategische Personalplanung sind kaum voneinander zu trennen. Die Zeiten, in denen Gleichstellung Frauen vor Ungerechtigkeiten durch die Dienststellen schützen musste, sind zum Glück vorbei. Heute schauen wir gemeinsam auf Geschlechtergerechtigkeit, finden Wege, um junge Menschen für den Verwaltungsberuf zu begeistern und Strategien, um diese Begeisterung über viele Jahre aufrecht zu erhalten. Gleichzeitig sorgen wir für Arbeitszeitmodelle, die Karriere auch möglich machen, wenn Kinder zu betreuen oder ältere Familienmitglieder zu pflegen sind.

Dieser Gleichstellungsplan formuliert Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung solcher Vorhaben für die kommenden fünf Jahre. Er stellt unsere aktuelle Situation dar und zeigt realistische Wege zur Umsetzung der geplanten Maßnahmen auf. Grundlage ist die zum 16.12.2016 in Kraft getretenen Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) NRW. Ein besonderer Fokus liegt auf der Vereinbarkeit von Familie/Partnerschaft und Karriere im Beruf. Niemand sollte sich zwischen den Extremen „Karriere und Einsamkeit“ und „Kinder und Küche“ entscheiden müssen – unabhängig vom Geschlecht. Work-Life-Balance ist auch im öffentlichen Dienst längst zu einem wichtigen Schlagwort geworden und zu einem zentralen Faktor für die Nachwuchsgewinnung. Gleichzeitig wachsen die Anforderungen der Arbeitswelt auch in unserem Sektor. Sie mit den Bedürfnissen der Beschäftigten in Einklang zu bringen, ist für Personalplaner:innen und die Gleichstellungsbeauftragte zentral.

Ein Kerninstrument ist dazu die Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Die Stärkung der Arbeit in Teilzeit gehört ebenso dazu wie die Vorgabe von Rahmenbedingungen, innerhalb derer die Arbeitnehmer:innen ihre Tätigkeit eigenverantwortlich gestalten können. In Teilzeit zu arbeiten muss heute keinen Karriereknick mehr bedeuten. Vielmehr gilt es, Wege zu finden, wie auch Führung in Teilzeit möglich und für alle Seiten sinnvoll wird. Das neue LGG setzt die entsprechenden Signale: jede Ausschreibung muss nun auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle hinweisen. Das gilt auch bei Leitungspositionen. Eine Herausforderung, gerade mit Blick auf die vielfältigen und oft zeitintensiven Aufgaben von Führungskräften in unserer Verwaltung. Aber eine Herausforderung, der wir uns gerne und motiviert stellen, gilt es doch, Fachkräfte zu fördern, unabhängig von Geschlecht oder Familiensituation.

Das Querschnittsthema Gleichstellung besitzt auch zukünftig einen hohen Stellenwert. Denn es bleibt unser wichtiges Ziel, allen Mitarbeiter:innen gleiche Chancen zur Verwirklichung ihrer Berufs- und Karrierewünsche zu ermöglichen. Ich freue mich darauf, diesen Weg weiterhin mit Ihnen und Euch zu beschreiten. Kreativ, konstruktiv und immer gemeinsam mit denen, ohne die diese Verwaltung nicht funktionieren würde: Den Mitarbeiter:innen der Stadt Waltrop.

Freundliche Grüße



Marcel Mittelbach
Bürgermeister

2 Einleitung

2.1 Rechtliche Grundlagen

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

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

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

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

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

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

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die gesetzliche Vorgabe zur Erstellung des Gleichstellungsplans richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d.h. die zuständigen Leitungskräfte. Bei der Stadtverwaltung Waltrop ist es im Falle des Gleichstellungsplans die Leitung der Zentralen Steuerung.¹

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht in ihrer Mitwirkung.² Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen.³

Durch die Flexibilisierung der Laufzeit des Gleichstellungsplans mit einer gesetzlich festgeschriebenen Geltungsdauer zwischen drei und fünf Jahren wird der Verwaltung der Stadt Waltrop mehr Spielraum eingeräumt. Es besteht so die Möglichkeit, den Gleichstellungsplan mit anderen Instrumenten (z.B. Zielvereinbarungen) zu harmonisieren. Gleichzeitig wird durch die Flexibilisierung der Laufzeit der Verwaltungsaufwand für die Dienststellen reduziert.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wird mit einer Geltungsdauer von 5 Jahren verabschiedet. Nach 2 Jahren der Laufzeit erfolgt eine Evaluation hinsichtlich der Erfüllung der Zielvereinbarung.⁴

¹ Vgl. § 5 Absatz 1 LGG

² Vgl. § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG

³ Vgl. § 6a LGG

⁴ Vgl. § 5 Absatz 7 Satz 1 LGG

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.⁵

Seine Grundlagen sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.⁶

2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle.⁷

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung verdeutlicht. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist integraler Bestandteil des Personalmanagements. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept verlangen vorausschauende Personalpolitik.

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

Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.⁸

2.3 Verfahrenshinweise

Das Gesetz sieht eine nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor.⁹

Der vorliegende Plan tritt zum 1. Januar 2022 auf der Datengrundlage vom 01.07.2021 in Kraft. Die Evaluation wird zum 1. Januar 2024 vorgelegt. Die Neuauflage des Gleichstellungsplans wird auf der Datengrundlage vom 1. Juli 2026 aufgestellt und tritt am 1. Januar 2027 in Kraft.

Für die Erstellung und Vorlage des förmlichen Berichts zum abgelaufenen Plan über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gibt das Landesgleichstellungsgesetz den Dienststellen bis zu 6 Monaten nach dem Ablaufdatum Zeit.¹⁰

Durch das oben aufgestellte Zeitraster wird diese Zusatzfrist voraussichtlich nicht in Anspruch genommen werden müssen.

⁵ Vgl. § 6 Absatz 1 LGG

⁶ § 6 Absatz 2 LGG und in der Folge Kapitel 3.2 des GLP der Stadt Waltrop

⁷ Vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG

⁸ Vgl. § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG: Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des genannten Personenkreises hervorgegeben.

⁹ Vgl. § 5 Absatz 1 LGG

¹⁰ Vgl. § 5a Absatz 1 LGG

2.4 Beteiligungen und Ablaufplan zur Erstellung eines Gleichstellungsplans

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

3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer sind die Grundlagen des Gleichstellungsplans.¹¹

3.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

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

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

Aus bisher vier Laufbahngruppen - einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst - wurden zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern; dabei umfasst die Laufbahngruppe 1 den früheren einfachen Dienst (1. Einstiegsamt) und mittleren Dienst (2. Einstiegsamt), die Laufbahngruppe 2 den früheren gehobenen Dienst (1. Einstiegsamt) und höheren Dienst (2. Einstiegsamt).¹²

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

- Geschlecht
- Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe (Beamten:innen und Arbeitnehmer:innen)
- (innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppe) Laufbahngruppen und Einstiegsämter (für die Gruppe der Arbeitnehmer:innen analog),
- Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.

Aus Vereinfachungsgründen kann - abhängig vom Inhalt/Thema der Erhebung - auch eine gemeinsame Betrachtung von Beschäftigten im Beamtenverhältnis und Arbeitnehmer:innen gewählt werden.

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

In der nachfolgenden Analyse werden die Beamten:innen und Arbeitnehmer:innen zwar differenziert betrachtet, jedoch grundsätzlich in Bezug zueinander gesetzt und analysiert. Besonders wichtig ist, in welchen Berufsgruppen mögliche Über- und Unterrepräsentanzen bestehen und ob die Stadt Waltrop bereits Maßnahmen durchführt, bzw. ein positives Resümee der Gleichstellung präsentieren kann.

¹¹ § 6 Absatz 2 LGG

¹² Vgl. § 5 Absatz 2 LBG NRW

Anmerkung: Das Jobcenter der Stadt Waltrop ist eine Bezirksstelle der Kreisverwaltung Recklinghausen. Die dort beschäftigten Mitarbeiter:innen sind teilweise der Stadt oder dem Kreis zuzuordnen. Insgesamt sind derzeit 30 Kolleg:innen dort beschäftigt. Davon sind sieben Beschäftigte Mitarbeiter:innen des Kreises Recklinghausen und 23 städtische Mitarbeiter:innen. Die städtischen Mitarbeiter:innen des Jobcenters sind in den nachfolgenden Statistiken inkludiert.

3.1.1 Beschäftigte insgesamt

Bei der Stadt Waltrop sind zum Stichtag – 01.07.2021 – insgesamt 309 Mitarbeiter:innen beschäftigt. Davon sind 58 Prozent Frauen (178) und 42 Prozent Männer (131).

Dies splittet sich in Beamt:innen und Arbeitnehmer:innen wie folgt auf:

	Insgesamt	Frauen	%	Männer	%
Beamt:innen	73	19	26	54	74
Arbeitnehmer:innen	236	159	66	77	34
Gesamt	309	178	58	131	42

Es ist zu festzuhalten, dass im Beamtenverhältnis bei der Stadtverwaltung deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. Dies ist jedoch der Tatsache geschuldet, dass 40 der insgesamt 73 Beamt:innen der Feuerwehr zugeordnet werden. Die Tätigkeit in der Feuer- und Rettungswache wird immer noch überwiegend durch Männer ausgeübt. Für Frauen sind diese Berufe aufgrund der körperlichen Voraussetzungen und der gesellschaftlichen, wie auch individuellen Interessen noch keine gängigen Berufsalternativen. Daher ist wahrscheinlich auch in Zukunft davon auszugehen, dass der Anteil der Männer in diesem Bereich weiterhin stark überwiegen wird. Diese Berufssparte sollte in Zukunft attraktiver für Frauen gestaltet werden. Jedoch ist darauf hinzuweisen, dass es gesetzliche Vorgaben für die Einstellungsvoraussetzungen gibt und diese für Frauen in den meisten Fällen aufgrund ihrer physischen Konstitution schwerer zu erfüllen sind. Sollte der Gesetzgeber diese Regelungen anpassen, wäre ein großer Schritt für die Öffnung dieser Berufsgruppe für Frauen getan.

3.1.2 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen

In den nachfolgenden Statistiken wird zwischen Beamt:innen und Arbeitnehmer:innen unterschieden. Das Hauptaugenmerk der Vergleiche liegt jedoch bei der Verteilung nach Frauen und Männern innerhalb der Fachrichtungen. Hier werden nachfolgend Rückschlüsse gezogen um den aktuellen Stand der Stadt Waltrop hinsichtlich der Gleichstellung zu bewerten.

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

Im Gleichstellungsplan der Stadt Waltrop wurden die Mitarbeiter:innen in vier verschiedene Bereiche „Allgemeine Verwaltung, Sonstige, Feuerwehr und Sozial- und Erziehungsdienst“ nach Laufbahngruppen aufgeteilt. Hier wurde unterschieden nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.

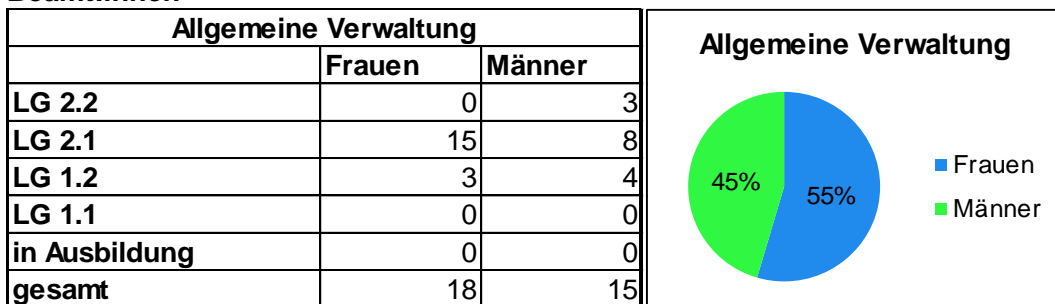
Der Bereich der „**Allgemeinen Verwaltung**“ umfasst Mitarbeiter:innen, welche eine Verwaltungstätigkeit ausüben, beziehungsweise eine Ausbildung im Bereich der Verwaltung abgeschlossen haben.

Dem Bereich „**Sonstige**“, sind die Hausmeister:innen und Reiniger:innen zugeordnet.

Der **Feuerwehr** sind alle Mitarbeiter:innen zugeordnet, welche im Brandschutz und Rettungsdienst, beziehungsweise im Krankentransport tätig sind.

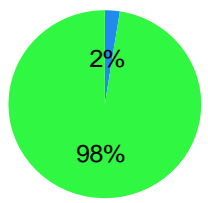
Dem **Sozial- und Erziehungsdienst** sind die Mitarbeiter:innen zugeordnet, die in der Kindertagespflege oder in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik tätig sind.

Beamt:innen



Feuerwehr		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	0
LG 2.1	1	5
LG 1.2	0	30
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	4
gesamt	1	39

Feuerwehr



■ Frauen
■ Männer

Bei den Beamt:innen sind die Bereiche „Sonstige“ und „Sozial- und Erziehungsdienst“ nicht vertreten, daher werden diese hier nicht aufgeführt.

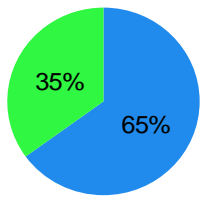
Im Bereich der Arbeitnehmer:innen knüpft das Landesgleichstellungsgesetz bei der Bestimmung der maßgeblichen Gruppe an das Beamtenrecht an:

Zu betrachten sind die „Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer [...] in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind“¹³. Insofern übernimmt die nachstehend vorgeschlagene Untergliederung der Darstellung für die Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls die oben für den Beamtenbereich vorgeschlagene Struktur, ergänzt um die Kategorien, Kindertagespflege sowie Sozialarbeit/Sozialpädagogik.

Arbeitnehmer:innen mit E-Eingruppierung

Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	2	7
Vgl. LG 2.1	42	18
Vgl. LG 1.2	55	26
Vgl. LG 1.1	4	1
in Ausbildung	1	4
gesamt	104	56

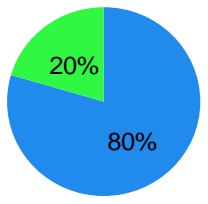
Allgemeine Verwaltung



■ Frauen
■ Männer

Sonstige		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	0	0
Vgl. LG 1.2	1	6
Vgl. LG 1.1	34	3
in Ausbildung	0	0
gesamt	35	9

Sonstige

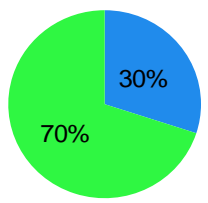


■ Frauen
■ Männer

¹³ § 7 Absatz 3 LGG

Feuerwehr		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	0	0
Vgl. LG 1.2	2	7
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	1	0
gesamt	3	7

Feuerwehr

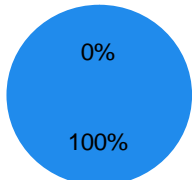


■ Frauen
■ Männer

**Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer
mit S-Eingruppierung**

Kindertagespflege		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	2	0
Vgl. LG 1.2	0	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	2	0

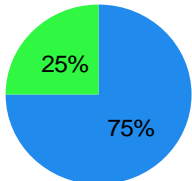
Kindertagespflege



■ Frauen
■ Männer

Sozialarbeit/-pädagogik		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	14	5
Vgl. LG 1.2	1	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	15	5

Sozialarbeit/-pädagogik



■ Frauen
■ Männer

3.1.3 Auswertung zur Über- oder Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Insgesamt lässt sich im Vorfeld anhand der tabellarischen Auswertungen anmerken, dass der Anteil von Frauen in den stark vertretenen Besoldungs- und Entgeltgruppen der Laufbahngruppen 1.2 und 2.1 den Anteil der Männer übersteigt. Der Anteil der Frauen bei der Stadt Waltrop liegt mit 63 Prozent (122 Frauen, 71 Männer) über der Gleichstellungsquote von 50 Prozent.

Ebenfalls ist zu erwähnen, dass die Berufsgruppen „**Feuerwehr, Sonstiges und die Tätigkeitsbereiche der Sozialarbeit**“ für eine abschließende Entscheidung hinsichtlich der dort ausgeübten Berufe nicht repräsentativ genug ist, da die Wahl dieser drei Berufsfelder immer noch stark an rollen- und geschlechtsspezifische Berufswahlstereotype anknüpft. Fasst man diese Bereiche zusammen, sind dort insgesamt 116 Mitarbeiter:innen beschäftigt. Davon sind 56 Beschäftigte Frauen und 60 Personen Männer – hier werden die Unterrepräsentanzen von Frauen bei der Feuerwehr und Männern in den Bereichen Soziale Arbeit und Raumpflege nahezu ausgeglichen. Dies spiegelt sehr gut die derzeitige Realität der Berufswahl und Beschäftigtenstruktur junger Menschen wider. Im Kernbereich der **Allgemeinen Verwaltung** sind keine Unterrepräsentanzen in den sonstigen Berufsfeldern der Stadtverwaltung zu erkennen, es kann im Gegenteil der nahezu ausgeglichene 50-prozentige Anteil von Männern und Frauen bestätigt werden. Es sollte vermieden werden hier auf die Unterschiede der Eingruppierung/Besoldung zu verweisen, da die Bezahlung an die Wertigkeit der Stelle gekoppelt ist und diese somit nicht miteinander in Korrelation gesetzt werden kann.

Im Bereich der **Allgemeinen Verwaltung** kann im Hinblick auf die prozentuale Verteilung bei den Beamt:innen und Arbeitnehmer:innen folgender Rückschluss gezogen werden:

	Frauen (A) %	Frauen (B) %	Männer (A) %	Männer (B) %
LG 2.2	22	/	78	100
LG 2.1	70	65	30	35
LG 1.2	68	43	32	57
LG 1.1	80	/	20	/
In Ausbildung	20	/	80	/
gesamt	65	55	35	45

(A) = Arbeitnehmer:innen; (B) = Beamt:innen

Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen im Direktvergleich

Bei der Stadt Waltrop sind die Frauen innerhalb der Besoldungsgruppen B4 und A14 im höheren Dienst unterrepräsentiert. Dabei handelt es sich um insgesamt drei Stellen. Dazu gehört auch die Stelle des Bürgermeisters. Hier handelt es sich um ein Wahlamt, die Besetzung wird durch die demokratische Wahl der Bürger:innen von Waltrop verantwortet. Die beiden weiteren Stellen werden derzeit durch Männer besetzt.

Vergleichbar zu den Besoldungen der Laufbahngruppe 2.2 ab A14 sind die Eingruppierungen nach E14 – E 15Ü. Derzeit sind sechs Stellen mit dieser Eingruppierung bewertet. Davon sind fünf Stellen mit Männern und eine mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt. Hier wäre ein mögliches Potenzial zur Optimierung der Gleichstellung gegeben.

Generell ist zu berücksichtigen, dass per Gesetz die behördlichen Arbeitgeber bei gleicher Eignung und Befähigung grundsätzlich Frauen zu bevorzugen haben.¹⁴ Im Art. 33 GG findet die Förderungsmaßnahme der Frauenquote jedoch seine Grenzen, da der Artikel des Grundgesetzes Männern und Frauen individuelle Chancengleichheiten garantiert und eine Diskriminierung des Geschlechtes untersagt. Daher besteht bei der Besetzung von Stellen grundsätzlich das Gebot der Bestenauslese. Unter Einhaltung dieser gesetzlichen Regelungen können Maßnahmen zur Förderung der Frauenquote in den höheren Laufbahngruppen gefördert werden.

In der Laufbahngruppe 2.1 sind die vorhandenen Stellen vermehrt durch Frauen besetzt. Eine Förderung von Frauen hinsichtlich der Eingruppierung innerhalb dieser Laufbahngruppe könnte eine Eingruppierung in E 12 erfolgen. Dies ist die einzige Eingruppierung in der Frauen in der LG 2.1 unterrepräsentiert sind. Möglichkeiten zur Personalentwicklung könnten beispielsweise durch gezielte Fortbildung, Weiterqualifikation, flexible Arbeitszeitmodelle und Führung in Teilzeit geboten werden. Die Stadt Waltrop verfügt jedoch nur über eine begrenzte Anzahl an E 12 Stellen. Sollte es hier zur Neubesetzung und Ausschreibungen von verfügbaren Kapazitäten kommen, sind die Voraussetzungen für die Einsetzung einer Frau aus der Eingruppierung E 11 wahrscheinlicher, als die eines Mannes, da die Frauenquote in E 11 deutlich die Männerquote übersteigt.

Zusätzlich ist anzumerken, dass die Stadt Waltrop bereits individuelle Möglichkeiten zur Arbeitszeitausgestaltung und -modellen anbietet sowie stetig den Bedarfen anpasst.

Innerhalb der Entgeltgruppen der S-Eingruppierung ist positiv zu vermerken, dass keine Unterrepräsentanz der Frauen existiert. Hier herrscht eine Unterrepräsentanz der Männer. Im Sinne der Gleichstellung wäre hier der Anteil an männlichen Beschäftigten in dem Bereich der Sozialarbeit zu fördern.

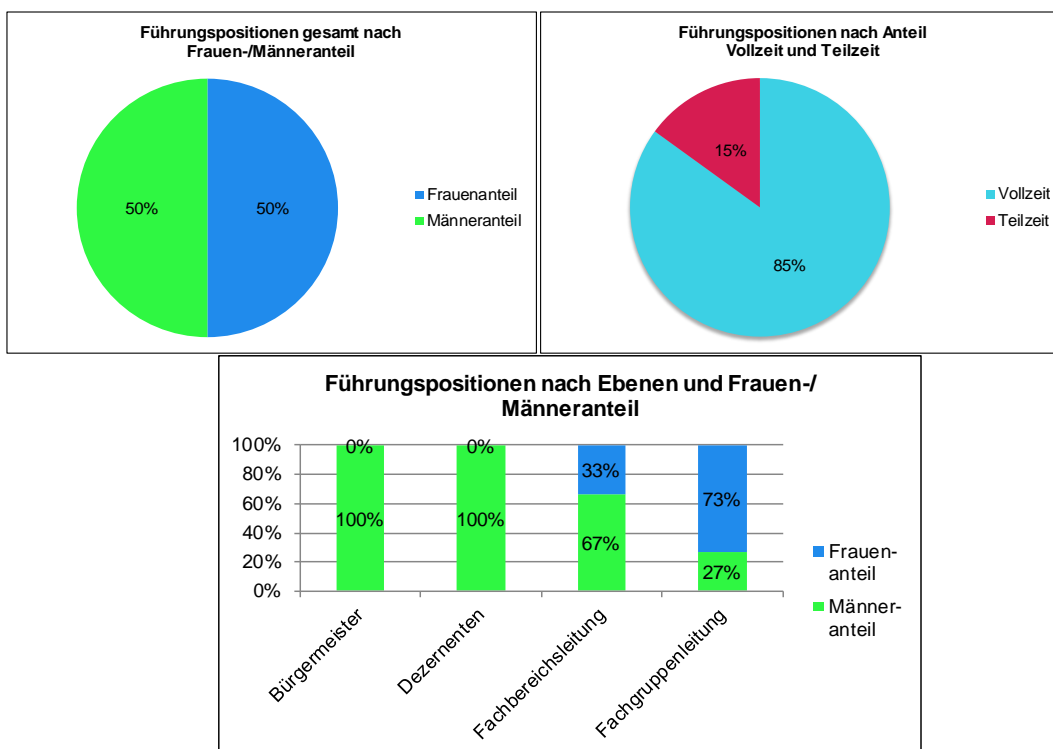
¹⁴ Vgl. § 8 Absatz 4, § 25 LBG

3.1.4 Führungskräfte

Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung, der sie angehören. Den Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommen insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu.¹⁵

Durch die Neustrukturierung des Dezernats III - Einbringung eines neuen Fachbereiches 3.2 - und der damit verbundenen Schaffung einer weiteren Fachbereichsleitungsstelle, wurde durch die Besetzung der Stelle mit einer Frau ein Zeichen im Sinne des LGG gesetzt.

Die Führungspositionen innerhalb der Stadt Waltrop gliedern sich nach vier Führungsebenen, diese sind Bürgermeister, Dezernenten, Fachbereichsleitungen/Bezirksstellenleitung und Fachgruppenleitungen.



Bei der Stadt Waltrop sind die Führungspositionen, der dritten und vierten Ebene zusammengekommen, gleichermaßen durch Männer und Frauen besetzt. Dies ist positiv zu beurteilen.

¹⁵ Vgl. § 1 Absatz 3 LGG

3.1.5 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

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

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

Recht auf Teilzeit

Den Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.¹⁶

Flankiert wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.¹⁷

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich der Arbeitszeitumfang von Beschäftigten in vielerlei Hinsicht auf das berufliche Fortkommen auswirken kann. Hierbei ist nicht nur an die Übernahme von Leitungs- und Funktionsstellen zu denken, sondern z.B. auch an die Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen. Das Landesgleichstellungsgesetz beinhaltet in diesem Kontext einige grundlegende Aussagen zum Verhältnis von Arbeitszeitreduzierung und der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben.

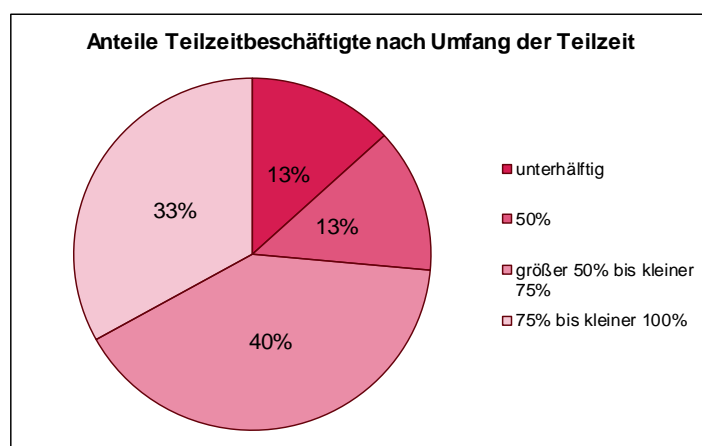
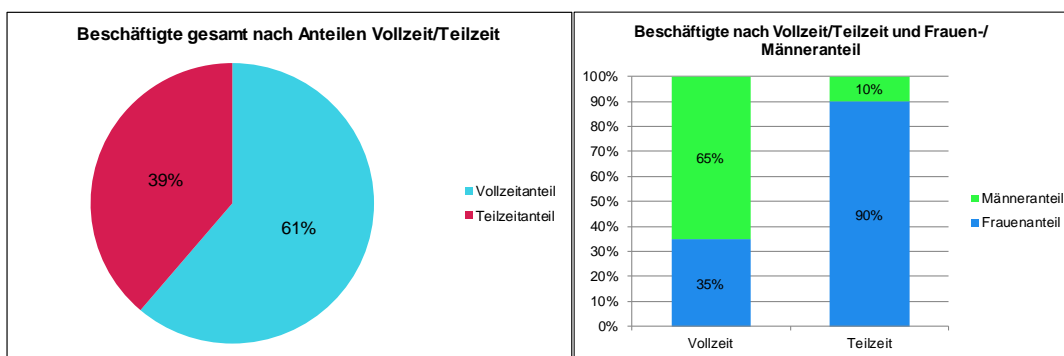
Für eine Analyse und Bewertung der in der Dienststelle vorhandenen Arbeitszeitmodelle bietet sich die Einteilung in vier unterschiedliche Beschäftigungsumfänge an, so dass Arbeitszeiten

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

der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfasst werden.

¹⁶ Vgl. § 13 Absatz 1 LGG

¹⁷ Vgl. § 13 Absatz 4 LGG



Insgesamt arbeitet 39 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit. Dies teilt sich in 90 Prozent Frauen und zehn Prozent Männer auf. Die Stadt Waltrop bietet selbstverständlich gleichermaßen für Männer und Frauen die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung, wenn die Stelle dies zulässt. Jedoch wird die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung immer noch vermehrt von Frauen genutzt, da die Care-Arbeit immer noch in großem Umfang von Frauen geleistet wird und diese Doppelbelastung oft mit einer Arbeitszeitreduzierung einhergeht. Daher werden individuelle Teilzeitmodelle bei der Stadt Waltrop angeboten, die sehr flexibel auch auf kurzfristige Engpässe bei der Betreuung von Kindern und Notsituationen bei z.B. pflegebedürftigen Angehörigen reagieren. Die individuell vereinbarten Teilzeitmodelle sind auf die jeweiligen Bedarfe zur Vereinbarung von Familie und Beruf ausgelegt, so dass Frauen und auch Männer die Möglichkeit haben nach eigenen Wünschen ihr Berufsleben zu gestalten.

Führung in Teilzeit

Der Anspruch, Führungs- und Leitungsfunktionen in Teilzeit ausüben zu können, ist gesetzlich verbrieft.¹⁸ Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben dürfen in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang darstellen, der die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit begründet.

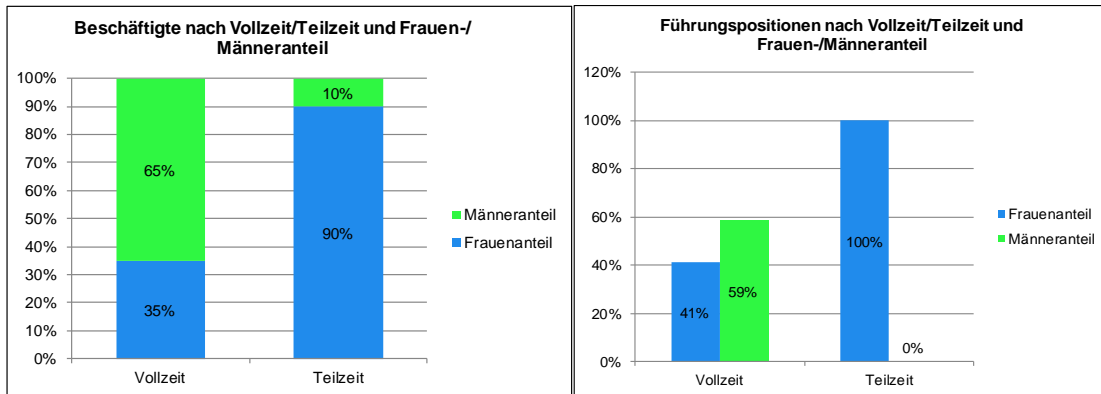
Es ist sogar so, dass die Dienststellen ihre Beschäftigten aktiv über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren sollen. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend teilzeitarbeitsplätze anbieten, was ausdrücklich auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gilt.¹⁹

¹⁸ Vgl. § 13 Absatz 3 Satz 2 LGG

¹⁹ Vgl. § 13 Absatz 2 LGG

Zusammengefasst heißt dies im Gesetz:

„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“²⁰



Bei der Stadt Waltrop sind die Vollzeitbeschäftigten unter den Führungspositionen in 41 Prozent Frauen und 59 Prozent Männer gesplittet. Führung in Teilzeit wird derzeit nur von Frauen ausgeübt. Die Stadt Waltrop ermöglicht jedoch allen Personen mit Führungs- und Leitungsverantwortung gleichermaßen ihre Arbeit in Teilzeit auszuüben, um somit Familie und Beruf in Einklang zu bringen.

So beweisen die Mitarbeiterinnen mit Führungsverantwortung der Stadt Waltrop täglich eindrucksvoll, dass auch höherwertige Stellen durch Teilzeitarbeitskräfte gut besetzt werden und die Qualität der Aufgabenerfüllung stimmt.

3.1.6 Fortbildungsteilnahme

Fortbildung ist ein wichtiges Element der Personalentwicklung und ein Baustein für das berufliche Fortkommen. Das Landesgleichstellungsgesetz enthält Vorgaben zur Teilhabe von Frauen sowie zur thematischen und organisatorischen Ausgestaltung der Angebote.²¹

Fortbildungsmaßnahmen müssen grundsätzlich so gestaltet werden, dass Teilzeitmitarbeiter:innen die Möglichkeit haben an diesen teilzunehmen. Das vielfach noch vorherrschende Modell von ganztätigen bzw. sogar mehrtätigen Fortbildungsveranstaltungen schließt Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit oftmals von vornherein von einer Teilnahme aus. Dies bedeutet ein Verzicht auf Potentiale und Potentialentwicklung.

Um der gesamten Bandbreite der Beschäftigten eine Fort- und Weiterbildungsmöglichkeit bieten zu können, können moderne, nicht ortsbezogene Formen der Wissensvermittlung („E-Learning“, Webinare, digitale Unterrichtsräume mit Videokonferenztechnik etc.) ebenso eine Rolle spielen, wie verbesserte Möglichkeiten der Kinder- bzw. Angehörigen-

²⁰ Vgl. § 13 Absatz 8 LGG

²¹ Vgl. § 11 LGG

betreuung während (Präsenz-)Fortbildungen. Zudem können z.B. Seminarinhalte so aufgeteilt werden, dass sich hieraus ein Baukasten-System ergibt, das die Teilnahme flexibilisiert und so auch Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit die Teilnahme ermöglicht.

Aufwendungen für Fortbildungen in Waltrop 2019 – 2020

Die Stadt Waltrop hat im Haushaltsjahr 2019 insgesamt rd. 101.500 € in Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter:innen investiert, rd. 43.300 € wurden nicht abgerufen.

Im ersten Corona-Jahr 2020 konnte die Stadt Waltrop einen Betrag von rd. 63.700 € für stattfindende Fortbildungsmaßnahmen aus ihrem Haushalt bereitstellen. Der Ansatz für das Jahr 2020 betrug rd. 152.000 €. Aufgrund der besonderen Pandemielage fanden viele Fortbildungsmaßnahmen nicht statt oder wurden in oftmals günstigere Online-Angebote (Wegfall der Kosten für Anreise und Unterkunft) umgewandelt, so dass rd. 88.000 € nicht in Anspruch genommen wurden.

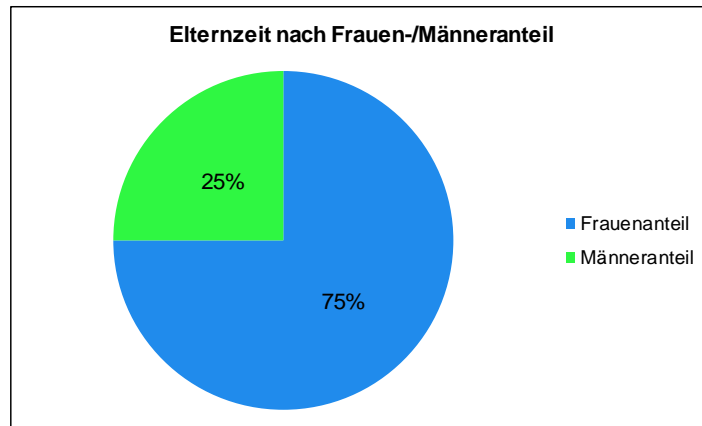
Innerhalb des Zeitraums Januar bis Oktober 2021 wurden 63 Fortbildungsmaßnahmen von Mitarbeiter:innen der Stadt Waltrop besucht. Insgesamt wurden innerhalb dieses komplett durch Corona dominierten Zeitraumes rd. 16.850 € für Weiterqualifizierungsmaßnahmen angewendet.

Nachweislich haben diese Maßnahmen 31 Frauen und sechs Männer für sich beantragt. Für neun dieser insgesamt 63 Fortbildungsmaßnahmen gibt der Datensatz allerdings keine Auskunft darüber, wie viele Männer und Frauen zahlenmäßig teilgenommen haben. Vor diesem Hintergrund sind diese Zahlen nur bedingt aussagekräftig.

Abschließend ist zu sagen, dass 2021 auf den ersten Blick, mehr Frauen als Männer Fortbildungsmaßnahmen für sich nutzten. Dies kann allerdings auch an den bisher vorhandenen Angeboten liegen, da nicht immer gleichviele Angebote für die jeweiligen Fachbereiche und somit Mitarbeiter:innen angeboten werden.

Durch ein neu zu strukturierendes Fort- und Weiterbildungsmanagement wird die Stadt Waltrop in Zukunft darauf hinarbeiten alle Mitarbeiter:innen der Stadtverwaltung gleichermaßen zu fördern und eine fundierte Statistik führen.

3.1.7 Elternzeit



Bei der Stadt Waltrop sind aktuell insgesamt acht Mitarbeiter:innen in Elternzeit davon zwei Männer und sechs Frauen. Diese Anteile gliedern sich wie folgt in Anzahl und Umfang der Elternzeit: Zwei Männer nutzen die Elternzeit von zwei Monaten. Dies entspricht hier einem Männeranteil von 100%. Bis zu zwölf Monaten Elternzeit nutzen derzeit zwei Frauen, dies entspricht einem Frauenanteil von 100%. Bis zu 24 Monate Elternzeit wird von derzeit vier Frauen genutzt, da dies auch kein Mann in Anspruch nimmt, ergibt sich auch hier ein Frauenanteil von 100%.

In einigen Dienststellen sind bereits seit einiger Zeit Anträge auf Elternzeit von männlichen Beschäftigten zu verzeichnen, die über die beiden „Vätermonate“ hinausgehen. Mit Hilfe des genaueren Datenmaterials können eventuelle Veränderungen in der Verteilung von Elternzeitanteilen zwischen den Beschäftigten beider Geschlechter belegt und ggfs. Maßnahmen im Gleichstellungsplan angepasst werden.

Männer zu ermutigen, in der Partnerschaft nach der Geburt des Kindes Elternzeit über die gesetzlichen zwei Vätermonate hinaus zu beantragen, ist ein Ziel aller gleichstellungspolitisch engagierten Menschen und verlangt einen grundsätzlichen gesellschaftlichen Paradigmenwechsel. Frauen und Männer können gleich gut für Kinder sorgen. Elternzeit und Teilzeitangebote für Männer und Frauen sind wichtige Bausteine für gleichberechtigte Partnerschaften, berufliches Fortkommen und ökonomische Sicherheit im Alter. Der Wiedereinstieg in den Beruf gelingt Vätern aber immer noch wesentlich besser und oft wird nahtlos an die Vollzeitbeschäftigung angeknüpft. Die Mütter kehren in der Regel immer noch in Teilzeit in den Beruf zurück und reduzieren ihre Arbeitszeit oft im ersten Schritt um mehr als 50 Prozent.

Die Stadt Waltrop berät schon jetzt ihre Mitarbeiter:innen mit Erziehungsverantwortung gewissenhaft und umfassend und entwickelt individuelle Arbeitsmodelle, die es zurzeit noch meist den Frauen ermöglicht, schon in der Elternzeit wieder in den Beruf einzusteigen. Sie wird dieses Angebot in den nächsten Jahren beständig ausbauen und verbessern und sich weiterhin als familienfreundliche Arbeitgeberin profilieren.

3.2 Prognose

Im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden und wie viele Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten sich hieraus ergeben.

Dabei sind nicht nur Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit, die von Behörde zu Behörde verschieden sein kann, auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen. Ebenfalls zu berücksichtigen ist die Anzahl der Beschäftigten, die nach einer Elternzeit oder Beurlaubung in den Dienst zurückkehren.

Die Prognose bildet somit die Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben bezogen auf den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Sie ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den Zielvorgaben und Maßnahmen (Kapitel 5).

Dem öffentlichen Dienst sollte allgemein bewusst sein, dass innerhalb des nächsten Jahrzehnts mehr als 1,3 Millionen Beschäftigte in den Ruhestand gehen werden und somit eine Lücke von bis zu 816.000 Fachkräften hinterlässt.²² Dies wird durch weitere unterschiedliche Fluktuationsgründe noch verschärft. Dies birgt diverse Herausforderungen aber auch Chancen, wie die **Digitalisierung** oder das breite Themenfeld **New Work** für den öffentlichen Dienst. Mit Hilfe des Personalentwicklungskonzeptes der Stadt Waltrop aus dem Jahr 2020 wurden bereits verschiedene Maßnahmen zur Bewältigung der anstehenden Herausforderungen aufgeführt. Der Gleichstellungsplan und die hieraus entstehenden Zielvorgaben und Maßnahmen werden in Kooperation mit dem Personalentwicklungskonzept einhergehen und vorangetrieben.

Voraussichtlich werden bei der Stadt Waltrop altersbedingt ca. 63 Stellen vakant, darunter befinden sich ebenfalls sechs Stellen innerhalb der Führungskräfte. Zur Ermittlung dieser Zahl wurde ein durchschnittliches Renteneintrittsalter von 66 Jahren herangezogen. Ob dies tatsächlich der Realität entspricht, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht konkret feststellen. Wie viele der vakanten Stellen tatsächlich nachbesetzt werden, ist hinsichtlich des immer schneller werdenden Wandels der Arbeitswelt nicht prognostizierbar.

Wichtiger ist, dass die Verwaltung sich im Sinne der Gleichstellung und der Personalentwicklung auf die kommenden Unsicherheiten und Veränderungen einstellen wird und diesen Herausforderungen begegnet.

Zusätzlich zu erwähnen ist, dass frei werdende Stellen grundsätzlich nach § 8 LGG ausgeschrieben werden. Sie werden allen Mitarbeiter:innen, auch denen, die sich in Elternzeit und Beurlaubung befinden, mitgeteilt.

Wird in Ausnahmefällen auf eine Ausschreibung verzichtet, so ist dies besonders zu begründen.

²² Vgl. Trendreport Digitaler Staat. „Auf Wissen bauen (2020)“, S. 4; „Auf dem Weg zur digitalen Organisation (2018)“, S. 8.

Vor jeder internen und externen Ausschreibung ist vom zuständigen Fachbereich ein klares Anforderungsprofil zu erstellen, das in den Ausschreibungstext aufgenommen wird. Ausschreibungen erfolgen sowohl in Teilzeit als auch in Vollzeit.

Um zu einer Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in der Laufbahngruppe 2, in den nächsten vier Jahren beizutragen, sollen weiterhin alle frei werdenden Stellen, die einen Frauenanteil von weniger als 50 % aufweisen, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, bevorzugt mit einer Frau besetzt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigung, auch längerfristige Zeiten für Kindererziehung oder Betreuung Pflegebedürftiger, dürfen nicht zum Nachteil ausgelegt werden.

Grundsätzlich können alle Stellen in Teilzeit besetzt werden. Insbesondere bei der Nachbesetzung von Stellen ist die Teilbarkeit zu berücksichtigen.

4 Aufgaben der Gleichstellung

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten an der Umsetzung des verfassungsmäßigen Gleichstellungsgebots im Alltag mitzuwirken, die Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern und bestehenden Benachteiligungen abzubauen, ist eine umfassende und vielfältige Querschnittsaufgabe.

Das Aufgabenspektrum ist daher umfangreich und eine frühzeitige Einbindung und Beteiligung ist gesetzlich geregelt.

Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf folgende Bereiche:

- Beratung der Verwaltungsleitung in Gleichstellungsangelegenheiten
- Prüfung von Stellenausschreibungen
- Beteiligung an Personalauswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen
- Mitwirkung beim Personalentwicklungskonzept
- Anlaufstelle für die Beschäftigte in Gleichstellungsfragen
- Öffentlichkeitsarbeit für die Ziele und Umsetzung des LGG NRW.

Nach der GO NRW ergibt sich eine externe Zuständigkeit für die Bürger:innen, nach dem LGG NRW eine interne Zuständigkeit für die Mitarbeiter:innen der Verwaltung.

Die Gleichstellungsbeauftragte berät in allen Fragen der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung und bietet Unterstützung bei Fragen zur Vereinbarkeit und bei Problemen am Arbeitsplatz und bei Gewalt.

Die Gleichstellungsstelle bündelt und bietet Informationen zielgruppenorientiert an, z.B. in Form von Broschüren, Flyern, Rundmails oder Vorträgen und Veranstaltungen.

Sie kooperiert und arbeitet vernetzt mit lokalen Akteuren im Bereich der vielfältigen gleichstellungsrelevanten Themen.

Sie ist Interessenvertreterin durch die Mitarbeit in Entscheidungsgremien intern und extern.

Sie initiiert Projekte und Veranstaltungen, entwickelt Konzepte zur arbeitsmarktpolitischen Themen, zum Abbau bestehender Benachteiligungen und zur Gewaltprävention.

5 Zielvorgaben und Maßnahmen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung werden als Gemeinschaftsaufgabe der Stadtverwaltung definiert. Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle.²³

Frauen- und Gleichstellungsförderung ist Aufgabe einer zukunftsorientierten Personalarbeit. Sie ist eine Querschnittsaufgabe, die von allen Führungskräften aktiv wahrzunehmen ist. Die Führungskräfte tragen insbesondere im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen und Zuständigkeiten die Verantwortung für die zielführende Umsetzung konkreter Maßnahmen.

Gleichstellungsförderung bedeutet, Chancengleichheit aktiv zu verwirklichen unter Beachtung des Prinzips der Bestenauslese nach „Eignung, Befähigung und Leistung“.

Dies umfasst auch, dass die unterschiedlichen individuellen Leistungsvoraussetzungen berücksichtigt werden. Dadurch können sich alle Beschäftigten mit ihren entsprechenden Qualifikationen und Interessen beruflich entwickeln.

Bei geplanten Organisationsentwicklungen und beabsichtigten Personalparmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.

Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, sollen die zuständigen Fachbereiche unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten prüfen, ob ein Absinken des Frauenanteils verhindert werden kann und ob es Alternativen gibt.

Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung. Dennoch sind beim Aufbau veränderter Organisationseinheiten Frauen und Männern die gleichen beruflichen Chancen zu ermöglichen, einschließlich der Übernahme von Führungspositionen. Weitere festzulegende Maßnahmen betreffen allgemein die Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, § 6 Absatz 1 LGG.

²³ Vgl. § 5 Absatz 10 LGG

Mit dem Gleichstellungsplan der Stadt Waltrop werden folgende grundsätzliche Zielvorgaben gemacht:

- Entgegenwirkung jeglicher Form von Benachteiligung und Diskriminierung
- Anerkennung von Diversität sowie Förderung der einhergehenden vielfältigen Potenziale
- Sicherstellung von beruflicher Chancengleichheit aller Geschlechter
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts
- Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen und Entscheidungsgremien

Ein Maßnahmenkatalog der Stadt Waltrop, um diese Ziele zu erreichen wird im Folgenden dargestellt.

Für die Darstellung von Maßnahmen und Zielen wird ein Maßnahmenbogen herangezogen der wichtige Zahlen/Daten/Fakten, Zielvorgaben und auch die für die Umsetzung verantwortliche Stelle innerhalb der Verwaltung benennt.

Spätestens nach zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen.²⁴

Wird erkennbar, dass die im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.²⁵ Hierfür gelten die Beteiligungs- und Beschlussfassungsregelungen entsprechend.²⁶


Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und zu beteiligen, um die in §§ 17 u. 18 LGG beschriebenen Aufgaben erfüllen zu können.

²⁴ Vgl. § 5 Absatz 7 Satz 1 LGG


²⁵ Vgl. § 5 Absatz 7 Satz 2 LGG

²⁶ Vgl. § 5 Absätze 2 bis 5 LGG


5.1 Arbeitszeitflexibilisierung

Arbeitszeitflexibilisierung		Nr. 1
Maßnahme Gleichstellungsplans 2022 – 2026		
Maßnahme/-n		Umsetzungsstand
<p>Arbeitszeitflexibilisierung bedeutet die Schaffung von Rahmenbedingungen, die es den Mitarbeiter:innen ermöglichen, die zeitliche Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit selbst zu bestimmen.</p> <p>Hierzu gehören folgende Varianten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilzeitmodelle • flexible Möglichkeiten im Rahmen eines Gleitzeitmodells • Jahresarbeitszeit bzw. Arbeitszeitkonten • Vertrauensarbeitszeit <p>Insgesamt ist die Gestaltung des Arbeitszeitmodells von der Art der Arbeitsaufgabe, der Zahl der Schnittstellen sowie der Kontakthäufigkeit mit Bürger:innen abhängig.</p>		
Ziel/-e	<p>Wichtig bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit sind Faktoren wie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bürgerorientierung (Arbeitszeit sollte dann geleistet werden, wenn der "Service" angefordert wird); • Kostenminimierung (Arbeitszeit sollte dann vorgehalten werden, wenn sie auch tatsächlich benötigt wird) sowie • Mitarbeiterzufriedenheit (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse). <p><u>Ziele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktualisierung der Dienstvereinbarung flexible Arbeitszeit <p><u>Zielumsetzung mit zeitlichem Ablauf:</u> Abstimmung mit dem Personalrat, Gleichstellung und den Führungskräften bzgl. Dienstvereinbarung flexible Arbeitszeit (Umsetzung: 1. HJ. 2022)</p>	
Regelungen	Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit	
Zuständigkeit	Fachbereich 2.1 Zentrale Steuerung 11 Personal, Organisation, Digitales	


5.2 Arbeitsortflexibilisierung

Arbeitsortflexibilisierung		Nr. 2
Maßnahme Gleichstellungsplans 2022 – 2026		
Maßnahme/-n		Umsetzungsstand
<p>Unter Telearbeit versteht man Tätigkeiten, die (unterstützt durch Informations- und Kommunikationstechnik) ausschließlich oder zeitweise unabhängig vom Standort der Stadtverwaltung durchgeführt werden. Die Aufgabenverteilung, die Übermittlung der Arbeitsergebnisse und die laufende Abstimmung erfolgen dabei insbesondere über IT- Netze. Die Arbeitszeit ist flexibel gestaltet und hängt von den Aufgaben und internen Absprachen ab.</p> <p>Telearbeit tritt in unterschiedlichen Formen auf und setzt eine eigenständige, selbstverantwortliche Aufgabenerfüllung durch die Mitarbeiter:innen (persönliche Eignung) voraus. Da die direkte Aufsicht durch den Vorgesetzten eingeschränkt ist, sind Arbeitsabläufe selbst zu organisieren. Die eigene Motivation und Arbeitsdisziplin gewinnt an Bedeutung, Planungs- und Organisationsfähigkeiten sind erforderlich, um den Arbeitsalltag zu strukturieren.</p>		
Ziel/-e	<p>Wichtig bei der Flexibilisierung des Arbeitsortes sind Faktoren wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen (Verbesserung Vereinbarkeit Familie und Beruf, Erhöhung der Arbeitsmotivation und Selbstständigkeit) • Kostenminimierung für die Dienststelle (Raumbedarf und –kosten) • Herausforderungen begegnen (Schulung der Mitarbeiter:innen zur Befähigung, Angebote von digitalen Mittagspausen, Arbeitsorganisation) <p><u>Zielumsetzung mit zeitlichem Ablauf:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktualisierung der Dienstvereinbarung Telearbeit (Umsetzung: 1. HJ. 2022) • Erstellung einer Dienstanweisung mobiles Arbeiten (Umsetzung: 1. HJ. 2022) • Abfrage Schulungsbedarf zum mobilen Arbeiten (Umsetzung: 1. HJ. 2022) • Bereitstellung digitaler Angebote (Umsetzung: 2. HJ. 2022) 	
Regelungen	Dienstvereinbarung Telearbeit, mobile Arbeit	
Zuständigkeit	Fachbereich 2.1 Zentrale Steuerung 11 Personal, Organisation, Digitales	

5.3 Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildung		Nr. 4
Maßnahme Gleichstellungsplans 2022 – 2026		
Maßnahme/-n		Umsetzungsstand
<p>Berufliche Fortbildung beinhaltet alle Maßnahmen und Aktivitäten, die es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, Entwicklungsprozessen anzupassen oder beruflich aufzusteigen. Die Fortbildung baut damit als eine in sich selbständige Bildungsform auf einer bereits abgeschlossenen Berufsausbildung auf. Üblicherweise wird zwischen folgenden Arten der Fortbildung unterschieden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführungsfortbildung bei neu in den Aufgabenbereich der Stadt Waltrop eingetretenen Mitarbeiter:innen. • Fach- und funktionsbezogene Anpassungsfortbildung als eigentliche berufsbegleitende Fortbildung, dient der Erhaltung, Verbesserung und Aktualisierung des zur Aufgabenwahrnehmung erforderlichen Wissens und Könnens. • Förderungsfortbildung, i.d.R. unterteilt in Führungs- und Aufstiegsfortbildung. 		
Ziel/-e	<p>Fortbildung ist ein zentrales Element eines integrierten Personalentwicklungskonzeptes. Mittels einer bedarfsgerechten Fortbildung sollen die beruflichen Qualifikationen unserer Mitarbeiter:innen weiterentwickelt, ihre Kompetenzen und Fertigkeiten weiter ausgeprägt, gestärkt und den sich gleichermaßen wandelnden wie wachsenden Anforderungen am Arbeitsplatz angepasst werden. Ziel ist eine verbesserte Leistung bei der Erfüllung gegenwärtiger sowie eine Vorbereitung auf künftige Aufgabenstellungen.</p> <p><u>Ziele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Bedarfsabfrage durch den Personal- und Organisationsbereich mit Zielausrichtung der Durchführung von regelmäßigen Mitarbeiter:innengesprächen durch die entsprechende Führungskraft im Hinblick auf ein bedarfsgerechtes Fort- und Weiterbildungsangebot. <p><u>Zielumsetzung mit zeitlichem Ablauf:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines einheitlichen Fragenbogens zur Bedarfsabfrage (Umsetzung: 2. HJ 2022) • Erstellung eines Leitfadens zur Führung von Mitarbeitergesprächen (Umsetzung: 2. HJ 2022) 	
Regelungen	TVöD VKA, LBG NRW, LaufbahnVO NRW, Personalentwicklung	
Zuständigkeit	Fachbereich 2.1 Zentrale Steuerung 11 Personal, Organisation, Digitales	

5.4 Kommunikation und Sprache

Wertschätzende Kommunikation		Nr. 5
Maßnahme Gleichstellungsplans 2022 – 2026		
Maßnahme/-n		Umsetzungsstand
<p>Gemäß § 4 LGG ist im dienstlichen Schriftverkehr und mündlicher Rede eine Sprache anzuwenden, die der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung trägt. Dabei sind Personenbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Frauen wie Männer meinen. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.</p> <p>Der Gender:Doppelpunkt ist eine mögliche Schreibweise zur diskriminierungsfreien Formulierung, um das dritte Geschlecht einzubeziehen.</p> <p>Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechts- und Amtssprache ist in allen Publikationen einzuhalten. Wenn möglich soll eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet werden. Alle Verfahren, Vordrucke und Veröffentlichungen sind diesem Grundsatz anzupassen. Der Hinweis, dass aus Gründen der Lesbarkeit durchgängig die männliche Form gewählt wird, ist nicht mehr zulässig.</p>		
Ziel/-e	<p>Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu nutzen. Wenn ein geschlechtsneutrale Formulierung nicht möglich ist, ist der Gender:Doppelpunkt zu verwenden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neue Satzungen, Richtlinien, Dienstvereinbarungen, Vordrucke etc. sind geschlechtergerecht zu formulieren. <p><u>Zielumsetzung mit zeitlichem Ablauf:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung eines Leitfadens zur gendergerechten Sprache (Umsetzung: 1. HJ 2022) • Vorstellung des Leitfadens in den Fachbereichen (Umsetzung: 2. HJ 2022) • Alte Regelungen/Vordrucke sind sukzessiv zu überarbeiten. (Umsetzung: 2023 - 2024) 	
Regelungen	Leitfaden zur gendergerechten Sprache	
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle, gesamte Verwaltung	