

Vorlage der Verwaltung	Fachbereich: Zentrale Verwaltungssteuerung	Datum: 13.10.2022	Genehmigungsvermerk Datum: 14.10.2022 Bürgermeister: Gez. Stock
Tagesordnungspunkt 6.2.3	Bezeichnung der Vorlage: Gleichstellungsplan 2023 - 2027		
Vorlage-Nr: VO/0201/22			
Zu beraten im:			
Ö/N	Datum	Gremium	
Ö	18.10.2022	Rat der Stadt Wegberg	

Sachverhalt:

In der Sitzung des Ausschusses für Personal und Personalentwicklung (PUP) am 29.09.2022 wurde unter dem Tagesordnungspunkt „Stellenplan für das Haushaltsjahr 2023 (Vorberatung des Stellenplans)“ darüber diskutiert, ob der Gleichstellungsplan 2018 - 2022 bis zum Ende des Jahres 2022 gültig ist oder seine Gültigkeit am 17.10.2022, fünf Jahre nach der entsprechenden Beschlussfassung verliert.

Herr Bürgermeister Stock sicherte hierzu eine Prüfung zu und verwies auf eine Antwort in der Ratssitzung.

In der Vorlage VO/4168/17 vom 15.08.2017 mit der Bezeichnung „Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Wegberg für die Jahre 2018-2022“ zur PUP-Sitzung am 12.09.2017 und Ratssitzung am 17.10.2017 wurde ausgeführt: "Die aktuellen Entwicklungen sind in den vorgelegten Gleichstellungsplan für die Jahre 2018 - bis 2022 eingeflossen, auf welchen hiermit verwiesen wird. Der Gleichstellungsplan wird im Rahmen des § 5 Absatz 1 Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) erstmalig für die Dauer von fünf Jahren erstellt." Die Beschlussvorlage lautete "Der Ausschuss für Personal und Personalentwicklung empfiehlt dem Rat der Stadt Wegberg den Gleichstellungsplan für die Stadt Wegberg für die Jahre 2018 - 2022 in der vorgelegten Fassung zu beschließen."

Im Gleichstellungsplan 2018 – 2022 selbst steht unter Nr. 10 "Der Gleichstellungsplan hat eine Geltungsdauer von 5 Jahren. Die Geltungsdauer beginnt mit dem In-Kraft-Treten des Gleichstellungsplans." Dies war gemäß Nummer VII „In-Kraft-Treten“ der 17.10.2017.

Somit tritt er am 18.10.2022 außer Kraft.

Die Gleichstellungsbeauftragte und der Bürgermeister möchten nunmehr zunächst sicherstellen, dass die Stadt Wegberg einen gültigen Gleichstellungsplan vorweisen kann und die Rechtsfolgen des § 5 Absatz 8 des LGG nicht eintreten.

Gemäß § 5 Absatz 8 Satz 3 LGG sind nur Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind, zulässig.

Durch eine durchzuführende Prüfung würden sich somit die Besetzungsverfahren noch weiter verzögern, als sie es durch die Situation auf dem Bewerbermarkt und Kündigungsfristen ohnehin tun.

Aus Sicht der Verwaltung ist dies nicht vertretbar. Außerdem wäre die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten verboten, so dass jegliche interne Bewerbung quasi unmöglich wäre und somit ein Nachteil für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Wegberg eintreten würde. Dies würde sicher zu Demotivation und ggf. auch Kündigungen führen.

§ 5 Absatz 6 LGG besagt, dass in begründeten Einzelfällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne verlängert werden kann. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen.

Vor diesem Hintergrund schlägt die Verwaltung dem Rat vor, von der Möglichkeit des § 5 Absatz 6 LGG Gebrauch zu machen und die Laufzeit des Gleichstellungsplans für die Stadt Wegberg für die Jahre 2018 – 2022 bis zum 30.04.2023 zu verlängern.

Die Verwaltung führt für die Verlängerung folgende Gründe an:

Die kurzfristige Erstellung eines Gleichstellungsplans 2023 – 2027 ist aufgrund der Personalsituation nicht zu gewährleisten. Für die zuständige Stelleninhaberin wurde am 11.11.2021 ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen. Ihre Vertretung ist seit dem 20.07.2021 in Elternzeit. Der neue Kollege musste sich um die zwingend notwendigen Angelegenheiten im Personalgeschäft kümmern. Eine weitere befristete Vertretungskraft (von extern) konnte erst zum 01.08.2022 gewonnen werden. Die originäre Stelleninhaberin wird ihren Dienst zum 01.05.2023, ihre Vertretung zum 01.03.2023 (beide in Teilzeit) wieder aufnehmen.

Die Verwaltung plant den Gleichstellungsplans 2023 – 2027 bis Ende April 2023 fertig zu stellen. Mit den Arbeiten wurde bereits begonnen. Zunächst muss das erforderliche Datenmaterial gesichtet und zusammengestellt werden, dies soll bis Ende 2022 erfolgen. Im Anschluss daran sollen die Daten bis zum 28.02.2023 aufgearbeitet und ausgewertet werden. Sodann muss der Textteil in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten redaktionell und konzeptionell überarbeitet sowie die Ziele festgelegt werden.

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Wegberg verlängert die Laufzeit des Gleichstellungsplans für die Stadt Wegberg für die Jahre 2018 – 2022 gemäß § 5 Absatz 6 LGG bis zum 30.04.2023.

Unterschrift d. federführenden Fachbereichsleiters/Dezernenten

Gegenzeichnung d. beteiligten Fachbereichsleiter/Dezernenten



Mühlenstadt
Wegberg

Gleichstellungsplan

für die Stadtverwaltung Wegberg

2018 - 2022

Inhaltsverzeichnis

I	Präambel	1
II	Geltungsbereich	1
III	Allgemeiner Maßnahmenkatalog zur Frauenförderung bei der Stadtverwaltung Wegberg	1 – 6
	1. Übergreifende Maßnahmen zur Frauenförderung	
	2. Stellenausschreibung	
	3. Stellenbesetzungen	
	4. Ausbildung	
	5. Fortbildung	
	6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	
	7. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	
	8. Betriebliche Gesundheitsförderung	
	9. Mobbing am Arbeitsplatz	
	10. Umsetzung des Gleichstellungsplans	
IV	Statistische Auswertung der Beschäftigtensituation von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Wegberg	7 – 15
	1. Geschlechtsspezifische Analyse der Beschäftigtensituation	
	1.1 Gesamtzahl der Beschäftigten - Gliederung nach Geschlecht	
	1.2 Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht	
	1.3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse	
	1.4 Beamtinnen/Beamte	
	1.5 Verhältnis der Beschäftigten in einzelnen Berufsgruppen	
	1.5.1 Allgemeine Verwaltung (nichttechnischer Dienst)	
	1.5.2 Technischer Dienst	
	1.5.3 Hallenbad	
	1.5.4 Baubetriebshof & Kläranlage	
	1.5.5 Andere Berufe	
	1.6 Auszubildende und Praktikantinnen/ Praktikanten	
	1.7 Fortbildung	
	1.8 Teilzeitbeschäftigte	
	1.8.1 Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	
	1.8.2 Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit weniger und mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit	
	1.9 Beurlaubte Kräfte	
	1.10 Stellenbesetzungen	
	1.10.1 Stellenneubesetzungen	
	1.10.2 Besetzung von Ausbildungsstellen	
	1.10.3 Beförderungen/Höhergruppierungen	
V	Prognose der zu besetzenden Stellen bis Dezember 2022	15
VI	Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils bis Dezember 2022	16 -17
VII	In Kraft treten	16

I Präambel

Der Gleichstellungsplan der Stadt Wegberg hat zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Wegberg zu verwirklichen.

Die Stadt Wegberg begreift als modernes Dienstleistungsunternehmen die fachlichen und sozialen Kompetenzen von Frauen als unverzichtbare Ressource und ist daher bestrebt, Frauen mittels eines Förderkonzeptes auf allen Ebenen gleichberechtigte berufliche Chancen zu garantieren. Gleichzeitig werden auch Männern durch familienfreundliche Regelungen Anreize gegeben, Beruf und Familie besser zu vereinbaren und somit die traditionellen Rollenzuweisungen, die eine der Grundlagen für die fehlende Gleichberechtigung von Frauen und Männern darstellen, überwinden zu helfen.

In diesem Sinne soll der Gleichstellungsplan der Stadt Wegberg auf der Grundlage des am 20.11.1999 beschlossenen Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen in der Fassung vom 04.08.2017 und des am 30.01.2001 erstmals beschlossenen Frauenförderplans der Stadt Wegberg ein Instrument sein, um die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichberechtigung im Arbeitsleben zu erfüllen und die Lebenswirklichkeit von Frauen ebenso wie die der Männer zu berücksichtigen. Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, Diskriminierungen abzubauen und vorhandene Strukturen so zu verändern, dass Frauen mittelfristig in allen Funktionen und Einkommensbereichen paritätisch vertreten sind.

II Geltungsbereich

Der nachstehende Maßnahmenkatalog zur Gleichstellung gilt für die gesamte Stadtverwaltung Wegberg.

III Maßnahmenkatalog zur Gleichstellung in der Stadtverwaltung Wegberg

1. Übergreifende Maßnahmen zur Gleichstellung

Gleichstellung ist ein Bestandteil der Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe definiert.

Zur Umsetzung und Überwachung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes erfolgt eine regelmäßige Abstimmung zwischen

- der Gleichstellungsbeauftragten bzw. deren Vertreterin,
- einem Personalratsmitglied sowie
- der Fachbereichsleitung Zentrale Verwaltungssteuerung

Im Rahmen eines Haushaltssicherungskonzeptes und der Haushaltskonsolidierung ist darauf zu achten, dass personalpolitische Maßnahmen nicht zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.

Zur Erreichung der beschriebenen Zielsetzung können auch Maßnahmen erforderlich sein, die zunächst Kosten verursachen.

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilungen oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zum Nachteil der weiblichen Beschäftigten soll vermieden werden. Nach Möglichkeit sind entgegenwirkende Maßnahmen zu ergreifen.

Stellen, die wegen Mutterschutz/Erziehungsurlaub/Beurlaubung nicht besetzt sind, sind unter Berücksichtigung des § 14 Abs.4 LGG von Besetzungssperren im Rahmen von Stellenabbaumaßnahmen grundsätzlich auszunehmen.

2. Stellenausschreibungen

In Bereichen, Berufen und Funktionen mit einem Anteil von Frauen an den Beschäftigten unter 50 % gilt, dass die Personalverantwortlichen Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen motivieren und sie auf diesem Wege unterstützen.

Alle frei werdenden Stellen, die zur Besetzung anstehen, sind grundsätzlich dahingehend zu überprüfen, ob und welche Formen von Teilzeitarbeit bzw. flexibler Arbeitszeitgestaltung in der Stelle möglich sind.

Alle Stellen im Ausbildungsbereich (ausgenommen Stellen für Praktikantinnen/Praktikanten und Vorbehaltstellen nach dem Soldatenversorgungsgesetz) sind auszuschreiben.

3. Stellenbesetzungen

Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft. Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungsphasen wegen Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Auch zukünftige Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche dürfen nicht zur Benachteiligung führen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer, mindestens jedoch entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen, einzuladen, wenn die Bewerberinnen die geforderten Qualifikationen für die zu besetzende Stelle erfüllen.

Bei den Vorstellungsgesprächen ist die Gleichstellungsbeauftragte oder eine von ihr benannte Vertreterin auf Wunsch zu beteiligen.

Hält die Gleichstellungsbeauftragte den Personalauswahlvorschlag der Kommission für unvereinbar mit dem LGG, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Wegberg, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung dem Personalvorschlag widersprechen. Der Bürgermeister muss dann erneut über die Maßnahme entscheiden. Bis zu dieser erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.

Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von besonderen Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen in den Bereichen/Funktionen und Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erlangen, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung vorrangig zu berücksichtigen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist unter Berücksichtigung des § 19 Abs. 1 LGG bei allen Personal- und Umstrukturierungsmaßnahmen so frühzeitig zu informieren, dass eine Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

4. Ausbildung

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Die Stadt Wegberg ist bemüht, in den Ausbildungsberufen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, den Anteil von Frauen deutlich zu verbessern, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen.

Es ist sicherzustellen, dass die Ausbildung von Bewerberinnen nicht an den Auflagen der Arbeitsstättenverordnung scheitert.

Praktikumsstellen im Rahmen des Schüler/innen-Betriebspraktikums werden in Bereichen, in denen Frauen gar nicht oder in einem nur geringen Anteil vertreten sind, bei gleicher Eignung bevorzugt an Mädchen vergeben.

5. Fortbildung

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männer gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese entsprechend § 11 Abs. 3 LGG zu erstatten.

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind dienstliche Veranstaltungen. Durch eine Teilnahme entstehende Fahrtkosten werden auch den beurlaubten Kräften erstattet.

Die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II soll grundsätzlich auch während der Elternzeit/Beurlaubung ermöglicht werden.

6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen

Die Stadtverwaltung Wegberg ermöglicht ihren Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine/n pflegebedürftige/n Angehörige/n betreuen, Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern und schafft hierfür die entsprechenden Voraussetzungen, soweit dienstliche Belange nicht dagegen stehen. Die Stadt Wegberg begrüßt es, wenn Väter von den Möglichkeiten Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit Gebrauch machen.

Anträgen dieser Beschäftigten auf Beurlaubung oder Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind, sofern nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen, zu entsprechen.

Die Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung ist bis zur Dauer von 5 Jahren mit der Möglichkeit zur Verlängerung zu befristen.

Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr in 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 Ermäßigung der Arbeitszeit darf sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen und auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Bei Stellen, die aus Gründen der Elternzeit/der Beurlaubung vakant sind, ist unter Ausschöpfung der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, ansonsten ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Dies gilt ebenfalls für die frei werdenden Stellenanteile bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen. (§ 13 Abs. 6 und § 14 Abs. 4 LGG)

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung der Stellen von Personen, die in Mutterschutz bzw. Elternzeit gehen, sind wichtige Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber Beschäftigten mit Familienaufgaben zu erreichen. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unvertretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

Die Stadtverwaltung Wegberg unterstützt die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten von Beschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern durch die Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeiten.

Alle Beschäftigten, die sich in Elternzeit oder Beurlaubung befinden, werden rechtzeitig vor Ablauf von Elternzeit/Beurlaubung angeschrieben und gebeten, mitzuteilen, ob sie ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren möchten und mögliche Wünsche bezüglich ihrer Arbeitszeitgestaltung haben.

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern vorrangig berücksichtigt.

7. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Diskriminierungen verletzen die Menschenwürde und stören den Betriebsfrieden erheblich. Daher sorgen Vorgesetzte für ein Arbeitsklima, in dem die persönliche Integrität aller gewahrt wird. Die Stadtverwaltung Wegberg ist verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.

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

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Von sexueller Belästigung Betroffene unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Stadtverwaltung Wegberg. Sie dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

In Fällen von sexueller Belästigung sollte die/der Beschäftigte nach erfolgloser persönlicher Zurechtweisung von ihrem/seinem Beschwerderecht Gebrauch machen.

Alle Kräfte mit Vorgesetztenfunktion haben der Beschwerde nachzugehen und unter Einbeziehung der Fachbereichsleitung Zentrale Verwaltungssteuerung geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die die betroffene Person vor weiteren sexuellen Belästigungen schützt. Die Vorgesetzten unterstützen die Betroffenen, indem sie sie ermutigen, sich gegen Belästigungen zu wehren und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Sollten die ergriffenen Maßnahmen für die belästigte Person unwirksam oder unzumutbar sein, hat sie das Recht -in Absprache mit der/dem Dienstvorgesetzten- ihre Arbeit vorübergehend niederzulegen, ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts bzw. der Bezüge.

Kommt die Dienstvorgesetzte/der Dienstvorgesetzte nach Anhörung der belästigten Person und der beschuldigten Person zu dem Ergebnis, dass der Vorwurf gerechtfertigt ist, so wird gegen Beamte eine dienstrechtliche Prüfung im Sinne des Landesdisziplinargesetzes eingeleitet. Für tariflich Beschäftigte gilt das Arbeitsrecht.

8. Betriebliche Gesundheitsförderung

Im Hinblick auf die betriebliche Gesundheitsförderung sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass dieses Thema separat von der Verwaltung aufgegriffen wurde und bezüglich des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und auch wegen weiterer präventiver Aspekte neue Stellenanteile im Fachbereich Zentrale Verwaltungssteuerung künftig vorgehalten werden. Der „Baustein“ Gesundheitsförderung wird nach konzeptioneller Aufarbeitung noch tiefer als bislang (siehe Ziffer IV.7 der aktuellen Fassung des Personalwirtschaftskonzeptes) in die Verwaltungszielsetzungen integriert werden.

9. Mobbing am Arbeitsplatz

Mobbing lässt sich an folgenden Faktoren festmachen:

- Intrigen
- übermäßige und unsachliche Kritik an der Arbeit
- Vorenthalten wichtiger Informationen
- diskriminierende Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u.Ä. von Beschäftigten
- hoher Krankenstand

Liegen konkrete Anhaltspunkte für Fälle von Mobbing vor, so wird zur Vermeidung bzw. zum Abbau von physischen und psychischen Symptomen eine sofortige Reaktion des/der Vorgesetzten erforderlich. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag dazu zu leisten, Mobbing zu verhindern.

Den von Mobbing betroffenen Beschäftigten dürfen durch ihre Beschwerde keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen.

Sanktionen sollen durch vorbeugende Maßnahmen, Konfliktlösungs- und Vermittlungsgespräche verhindert werden. Im Einzelfall kann es jedoch erforderlich sein, arbeits- oder disziplinarrechtliche Konsequenzen zu ziehen.

10. Umsetzung des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan hat eine Geltungsdauer von 5 Jahren. Die Geltungsdauer beginnt mit dem In-Kraft-Treten des Gleichstellungsplans.

Nach jeweils einem Jahr erfolgt eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben eingehalten werden. Wird erkennbar, dass die Ziele des Gleichstellungsplans nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Die Überprüfung erfolgt gemeinsam durch die unter Ziffer III.1 genannten Personen.

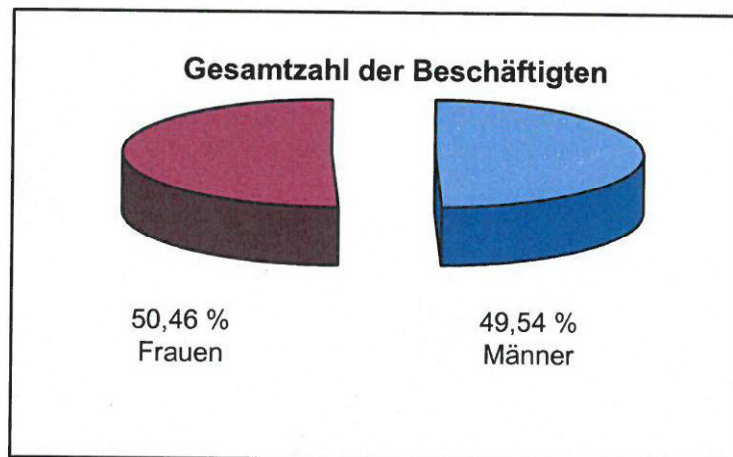
Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Fachbereichsleitung Zentrale Verwaltungssteuerung bei der Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie der Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen. Sie hat die Möglichkeit, eine abweichende Stellungnahme abzugeben und ggf. andere geeignete Maßnahmen für die Zukunft vorzuschlagen.

IV Statistische Auswertung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Wegberg (Stand 01.07.2017)

1. Geschlechtsspezifische Analyse der Beschäftigungssituation in der Stadtverwaltung Wegberg

1.1 Gesamtzahl der Beschäftigten - Gliederung nach Geschlecht (einschließlich der Wahlbeamten und der beurlaubten Kräfte)

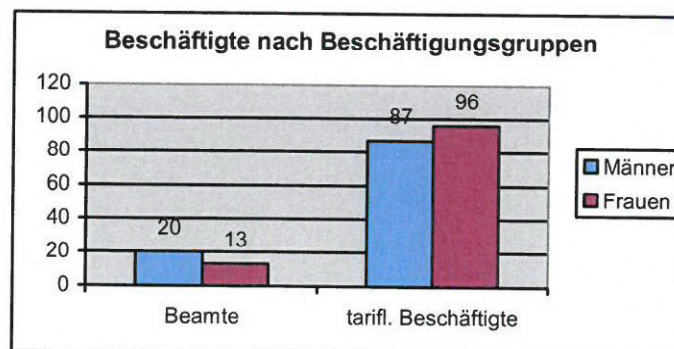
Am 01.07.2017 lag die Gesamtzahl der Beschäftigten in der Stadtverwaltung Wegberg bei insgesamt 216. Nicht berücksichtigt wurden hierbei die Beschäftigten in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie die Beamtenanwärterinnen bzw. -anwärter, Auszubildenden und Praktikantinnen bzw. Praktikanten. Der prozentuale Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung betrug am Stichtag 50,46 % (109).



1.2 Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht

Der größte Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Stadtverwaltung Wegberg stand zum Stichtag unverändert in einem tariflichen Beschäftigungsverhältnis.

In der Gruppe der tariflich Beschäftigten beträgt der prozentuale Anteil der Frauen 52,46 % (96 tarifl. Beschäftigte). Ihr Anteil an den Beamtinnen/Beamten erreicht 39,39 % (13 Beamtinnen). Gegenüber 2015 ist die Frauenquote damit im Bereich der tariflich Beschäftigten um 0,34 % gesunken und im Beamtenbereich stieg sie um 1,56 %.



1.3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse

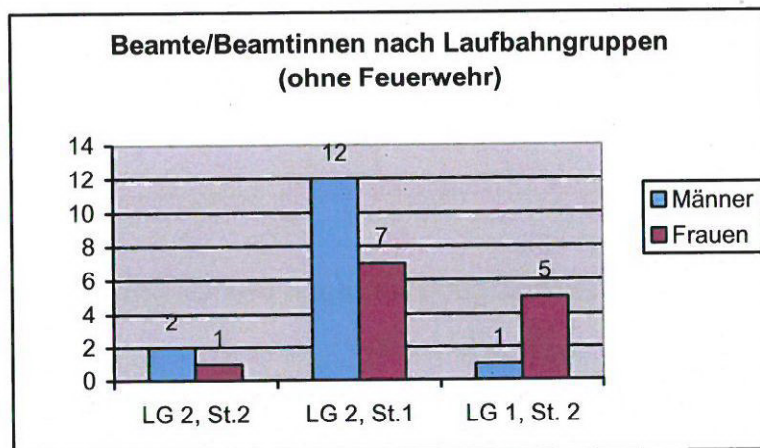
Insgesamt standen zum 01.07.2017 7 Frauen und 6 Männer in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Hierunter befanden sich 5 Mitarbeiter/innen in einem sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnis. Bei den Übrigen handelte es sich um Vertretungskräfte für beurlaubte oder erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

1.4 Beamtinnen/Beamte (einschließlich Wahlbeamte und beurlaubte Kräfte, ohne Anwärter/innen und Personen in der Freistellungsphase der ATZ)

Die Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten lag am 01.07.2017 bei insgesamt 33.

Davon sind drei Wahlbeamte, sechs Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst, eine Beamtin im technischen Dienst und ein Beamter im Archivdienst. Die übrigen Beamtinnen und Beamten gehören dem allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst an. Der Frauenanteil insgesamt beträgt 39,39 % und ist gegenüber 2015 um 1,56 Prozent gestiegen.

Bei der Verteilung auf die einzelnen Laufbahngruppen gibt es jedoch Abweichungen und Unterschiede bezüglich des Frauenanteils. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt bzw. Stufe (ehemals gehobener Dienst) / 2. Einstiegsamt bzw. Stufe (ehemals höherer Dienst) sind die Frauen deutlich unterrepräsentiert.



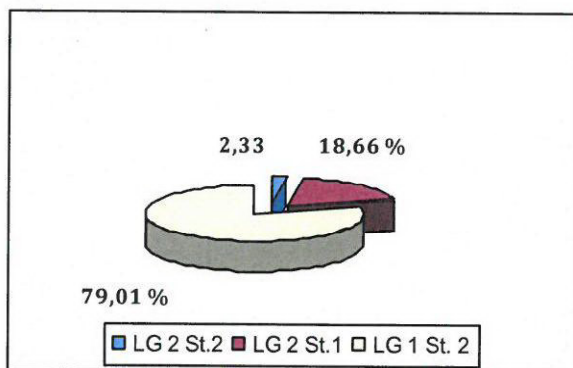
1.5 Verhältnis der Beschäftigten in einzelnen Berufsgruppen

Zur Analyse der unterschiedlichen Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen wurden einzelne Berufsgruppen näher untersucht.

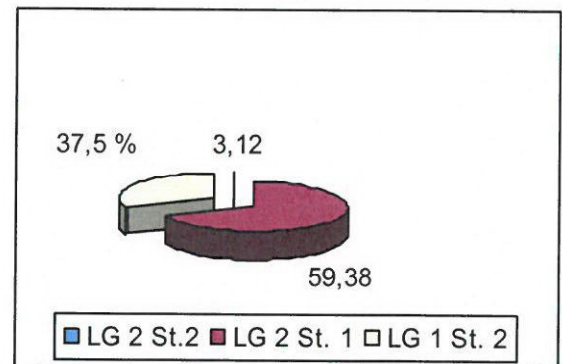
1.5.1 Allgemeine Verwaltung; nichttechnischer Dienst (ohne Wahlbeamte)

In der allgemeinen Verwaltung im nichttechnischen Dienst betrug der Frauenanteil zum Stichtag 57,33 %, der Männeranteil 42,67 %.

Frauen

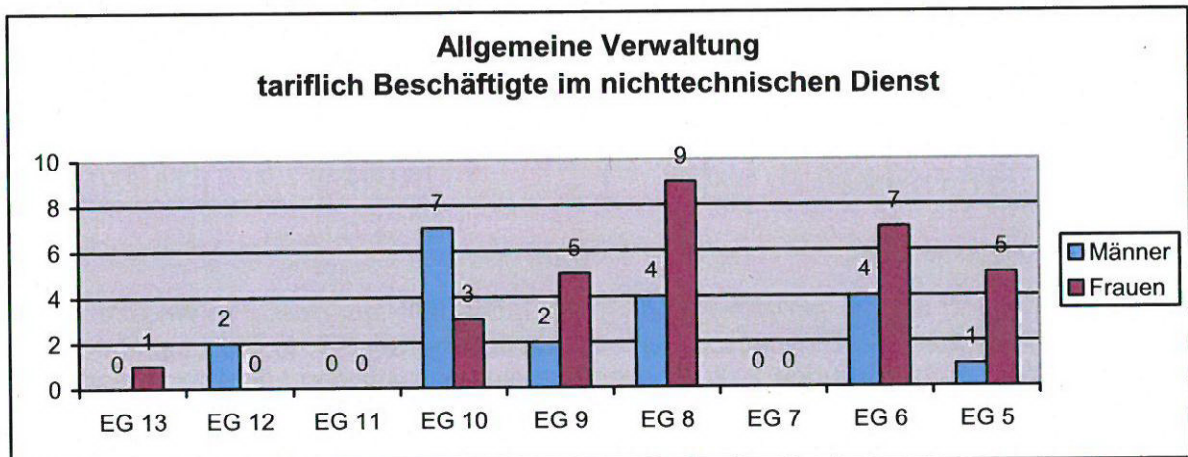
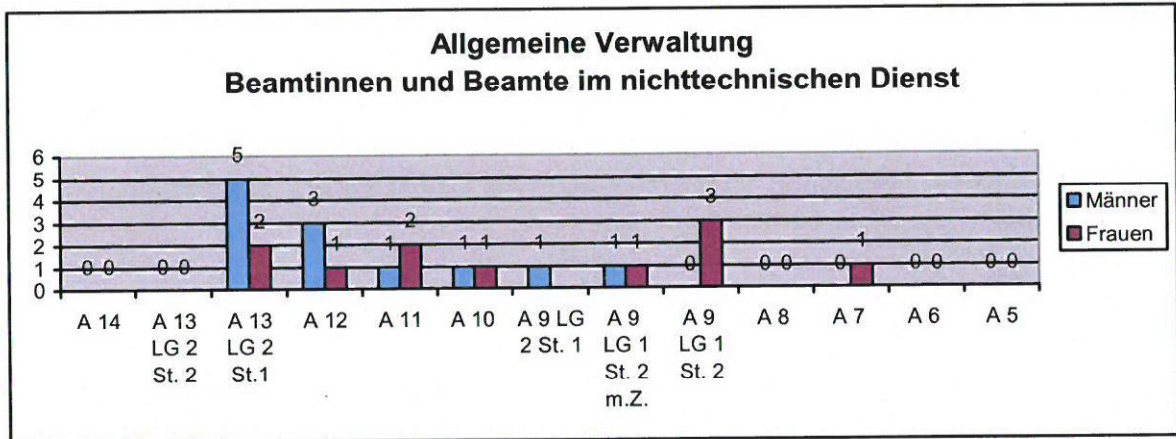


Männer



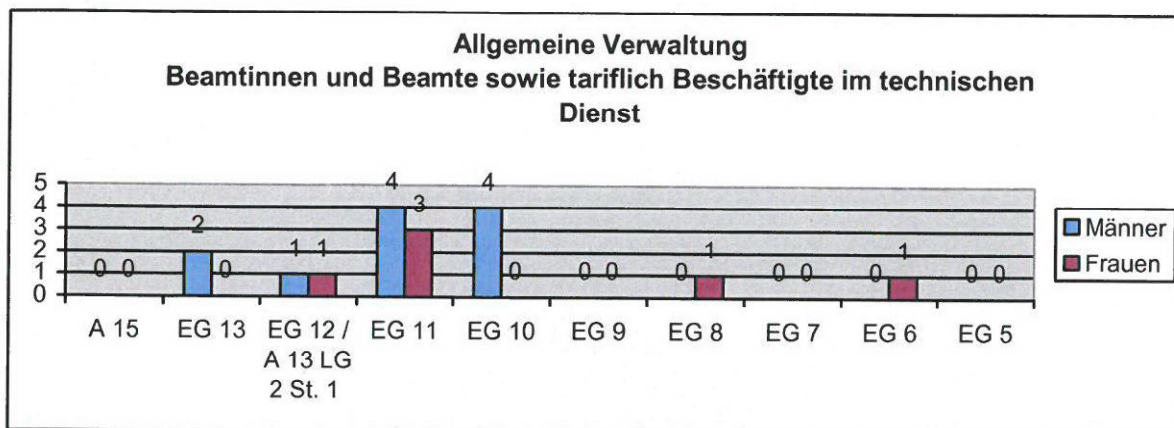
Bei der Verteilung auf die einzelnen Laufbahngruppen fällt auf, dass Frauen überwiegend der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt und der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt angehören und in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt keine weiblichen Lebenszeitbeamten beschäftigt sind. Die Anzahl der Frauen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt der allgemeinen Verwaltung (Beamte und tariflich Beschäftigte) ist von 12 auf 8 gesunken. Die Entwicklung ist auf die Bewilligung von Altersteilzeit, freiwilliges Ausscheiden aus dem Dienst der Stadt Wegberg und Ruhestandseintritte zurückzuführen.

Im Bereich der Laufbahngruppe 1 (Bes. Gr. A 5 bis A 9 Z und Entgeltgruppe 5 bis 9 b) überwiegt in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen der Frauenanteil. Deutlich unterrepräsentiert sind die Frauen im Bereich der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt ab der Besoldungsgruppe A 11 / Entgeltgruppe 10.



1.5.2 Technischer Dienst

Insgesamt waren am 01.07.2017 17 tariflich Beschäftigte und Beamte als Ingenieure/Ingenieurinnen, Techniker/innen, Meister/innen und Bauzeichner/innen beschäftigt. Hier-von sind 6 Personen weiblich.



1.5.3 Hallenbad

Im Bereich des GrenzlandRingBads Wegberg ist der Frauen- und Männeranteil ausgeglichen. Es werden 3 Männer und 4 Frauen beschäftigt.

1.5.4 Baubetriebshof und Kläranlage

Im Bereich des Baubetriebshofs überwiegt deutlich der Männeranteil mit 93,55 %. Unter den 31 Beschäftigten sind lediglich 2 Frauen (6,45 %) vertreten.

Im Bereich der Kläranlage sind ebenfalls überwiegend Männer vertreten. Von den insgesamt 10 Beschäftigten sind 90 % Männer (9) und 10 % Frauen (1).

1.5.5 Andere Berufe

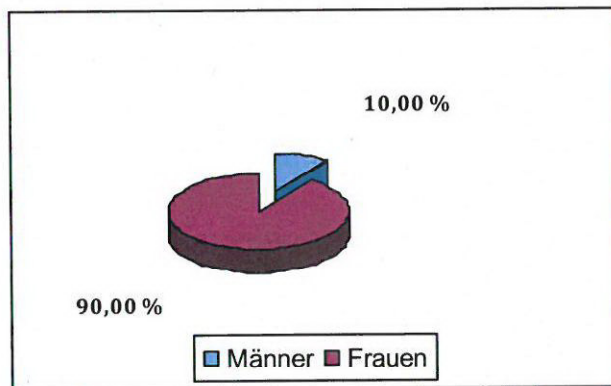
Die Schulsekretariate sind unverändert ausschließlich mit Frauen besetzt.

Auch in den sozialen Berufen (Kindergärten, Bereich der sozialen Arbeit) sind überwiegend Frauen vertreten.

Im Bereich der Hausmeister- und Reinigungsdienste überwiegt weiterhin der Männeranteil mit 80 %.

1.6 Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten

Zum Stichtag absolvierten 10 junge Männer und Frauen bei der Stadtverwaltung Wegberg eine Ausbildung bzw. ein Praktikum.



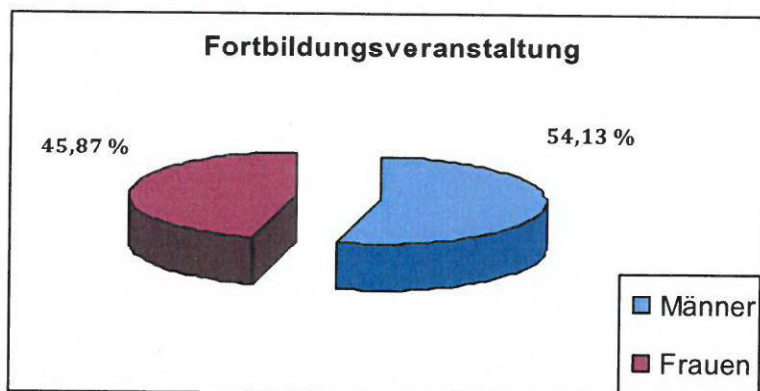
Gegenüber 2015 stieg hier die Frauenquote von 57,14 % auf 90 %. Eine Stelle ist mit einem Mann besetzt und zwar eine Ausbildungsstelle als Fachinformatiker für Systemintegration.

Die übrigen Ausbildungsstellen in der Verwaltung (drei Verwaltungsfachangestellte, zwei Inspektoranwärterinnen) sowie drei Praktikumsstellen in der Verwaltung sind zum Stichtag mit Frauen besetzt. Ferner wird eine Ausbildungsstelle im GrenzlandRingBad durch eine Frau besetzt.

Der Gleichstellungsplan unter anderem hat die Zielsetzung, in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ihren Anteil auf bis zu 50 % zu erhöhen. Im Bereich der Auszubildenden und Praktikanten ist dieser Ansatz weit überschritten. Es wird angestrebt ein ausgewogenes Verhältnis von jungen Frauen und Männern herzustellen, um beiden Geschlechtern gleichermaßen die Chance einer zukunftsorientierten Ausbildung zu ermöglichen.

1.7 Fortbildung

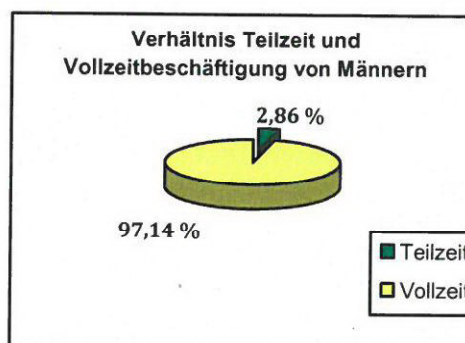
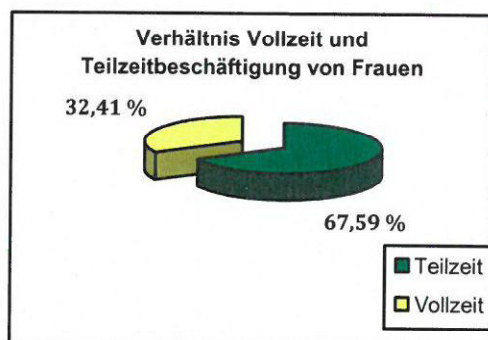
Im Zeitraum vom 01.01.2016 bis 31.12.2016 besuchten städtische Bedienstete insgesamt 109 Fortbildungsveranstaltungen. Der Frauenanteil betrug 45,87 % (50). Bei 6 Veranstaltungen handelte es sich um Fortbildungsmaßnahmen, die als Qualifizierungsgrundlage für die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten dienten. Der Frauenanteil betrug hier 50 % (3).



1.8 Teilzeitbeschäftigte

1.8.1 Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Insgesamt befanden sich zum Stichtag 01.07.2017 32,41 % (70) aller aktiven Mitarbeiter/innen in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (ohne Arbeitsphase Altersteilzeit). Davon sind zwei Männer teilzeitbeschäftigt. Der jeweils geringere Stundenumfang ergibt sich aus grundsätzlich vertraglich bestimmten Teilzeitbeschäftigungen und Antragsteilzeitbeschäftigung bei Vollzeitbeschäftigung.



1.8.2 Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit weniger und mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit

Insgesamt waren von den 70 Teilzeitbeschäftigten 13 mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt. Von diesen Kräften ist ein Mann unterhältig beschäftigt.

Der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten ist mit einem Umfang von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und mehr beschäftigt.

Den Anträgen auf Stundenerhöhung bzw. Stundenreduzierung konnte in fast allen Fällen stattgegeben werden. Auch die zeitliche Verteilung der Stunden konnte immer einvernehmlich mit allen Beteiligten geregelt werden.

1.9 Beurlaubte Kräfte/Elternzeit

Allen Anträgen auf Beurlaubungen konnte bisher stattgegeben werden. Soweit erforderlich, wurden zum Ausgleich neue Mitarbeiter/innen befristet eingestellt bzw. die Arbeitszeit bei anderen Mitarbeiter/innen erhöht.

Zum Stichtag 01.07.2017 waren insgesamt 2 tariflich Beschäftigte bei der Stadt Wegberg beurlaubt und eine tariflich Beschäftigte in Elternzeit. Der Frauenanteil lag hier bei 100 %.

1.10 Stellenbesetzungen

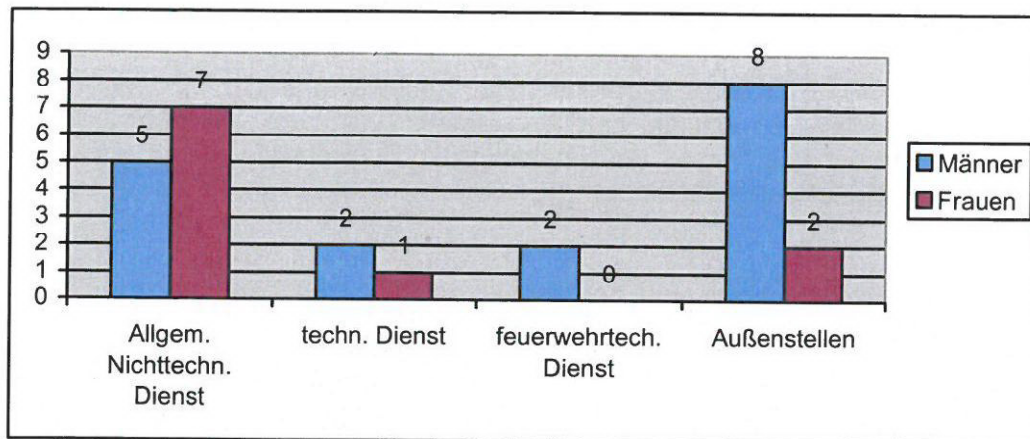
1.10.1 Stellenneubesetzungen in den Jahren 2015 bis 2017

Stellen, in denen Frauen zurzeit unterrepräsentiert sind (z.B. Baubetriebshof, Feuerwehr, techn. Berufe, Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt) werden grundsätzlich extern ausgeschrieben und es wird jeweils darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

Soweit sich auf diese Stellen Frauen beworben hatten, kamen -bei Vorliegen der erforderlichen Qualifikation und persönlichen Eignung-, häufig Frauen in die engere Auswahl und wurden zum persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Gleichstellungsbeauftragte war an diesen Auswahlgesprächen beteiligt. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wurden Frauen bevorzugt eingestellt.

Insgesamt wurden im Zeitraum vom 06.01.2015 bis 01.07.2017 11 neue Mitarbeiterinnen und 17 neue Mitarbeiter bei der Stadt Wegberg eingestellt. Bei der Verteilung auf die einzelnen Einsatzbereiche fällt auf, dass Frauen überwiegend im Bereich der allgemeinen Verwaltung (nichttechnisch) eingestellt wurden. In den Außenstellen (ohne Kindergärten) wurden aufgrund der Bewerberlage überwiegend Männer eingestellt. Die Neueinstellungen im Bereich der Kindergärten sind hier nicht berücksichtigt, da für diese Aufgaben erfahrungsgemäß fast ausschließlich Frauen eingestellt werden.

Stellenneubesetzungen in den Jahren 2015 bis 2017



1.10.2 Besetzung von Ausbildungsstellen / Praktikumsstellen

Aufgrund des hohen Frauenanteils in den Kindergärten werden die Zahlen hier nicht besonders erwähnt.

Sofern die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von weiblichen Bewerbern gleichwertig war, wurden die Ausbildungs- und Praktikumsstellen mit jungen Frauen besetzt. Die Frauenquote betrug im Zeitraum seit 2015 bis zum Stichtag im Durchschnitt ca. 75 %.

1.10.3 Beförderungen/Höhergruppierungen

Die vorgenommenen Beförderungen und Höhergruppierungen erfolgten aufgrund der Stellenbewertungen und unter Berücksichtigung der im Jahr 2005 eingeführten Regelbeurteilungen.

V Prognose der zu besetzenden Stellen bis Dezember 2022 bei der Stadtverwaltung Wegberg (ohne Wahlbeamte)

Eine realistische Prognose im Sinne des § 6 Abs. 2 LGG kann weiterhin nur auf der Grundlage der Altersfluktuation und der möglichen Anträge auf Altersteilzeit erstellt werden.

In folgenden Bereichen werden bis Ende 2022 Mitarbeiter/innen, nach Erreichen der jeweils individuellen Regelaltersgrenze ausscheiden:

- zwei Beamte der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt
- ein Verwaltungsangestellter in der Entgeltgruppe 10
- ein Verwaltungsfachangestellter in der Entgeltgruppe 9 b
- vier Verwaltungsfachangestellte in der Entgeltgruppe 8
- zwei Verwaltungsfachangestellte in der Entgeltgruppe 6

Ob darüber hinaus Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen wegen Erwerbsunfähigkeit früher ausscheiden oder aus anderen persönlichen Gründen den Arbeitgeber wechseln, kann nicht verlässlich prognostiziert werden.

VI Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils bis Dezember 2022

Um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50 Prozent zu erhöhen, schreibt das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vor, konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen für den jeweiligen Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans (5 Jahre) festzulegen.

Im Rahmen der Personalentwicklung und Fortbildung wird der Gleichstellung in der Stadtverwaltung Wegberg auch für die nächsten fünf Jahre besondere Priorität eingeräumt. Die jährlichen Mitarbeitergespräche bieten eine gute Grundlage, Entwicklungspotentiale anzusprechen und weiterführende Schritte vorzuschlagen.

Bei den frei werdenden Stellen in den nächsten fünf Jahren handelt es sich um Stellen, die sowohl mit Männern, als auch mit Frauen besetzt werden können.

Um zu einer Erhöhung des Frauenanteils bei der Stadtverwaltung Wegberg in den nächsten fünf Jahren beizutragen, sind Frauen im Bereich der Unterrepräsentanz bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung –sofern gem. § 7 Abs. 2 LGG nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen– vorrangig zu berücksichtigen. Dies gilt auch in Zusammenhang mit:

- Aufgabenverlagerung bzw. Verteilung von neuen höherwertigen Aufgaben –hierbei ist der Blick auch verstärkt darauf zu richten, dass Frauen von Stellenwertanhebungen mindestens im gleichen Maße profitieren wie Männer
- Anstehende Neuorganisationen und Funktionsübertragungen

Die Führungskräfte sind in diesem Zusammenhang angehalten, ihre Mitarbeiterinnen zu ermutigen, sich neuen Aufgaben zu stellen.

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (nichttechnischer und technischer Verwaltungsdienst einschl. tarifl. Beschäftigte in vergleichbaren Entgeltgruppen) sind Frauen in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen mehrheitlich vertreten.

Trotz des Landesgleichstellungsgesetzes sind Frauen in der allgemeinen Verwaltung in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt ab der Besoldungsgruppe A 11 bzw. der Entgeltgruppe 10 sowie in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, ohne Wahlbeamte, ist eine Frau vertreten.

Bei der Gewinnung von zukünftigen Führungskräften und bei der Besetzung höherwertiger Besoldungs- und Entgeltgruppen müssen daher Frauen deutlich mit eingebunden und gefördert werden.

Aufgrund der Altersfluktuation scheiden in den nächsten fünf Jahren in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt des nichttechnischen Dienstes (einschl. tarifl. Beschäftigte in vergleichbaren Entgeltgruppen) lediglich drei und in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt des technischen Dienstes (einschl. tarifl. Beschäftigte in vergleichbaren Entgeltgruppen) kein/e Beschäftigte/r aus. Eine deutliche Steigerung des Frauenanteils in allen Besoldungs-/Entgeltgruppen kann somit nur unter Einbeziehung von Aufgabenverlagerungen, Umorganisation und Funktionsübertragungen erreicht werden. Es wird angestrebt, die Frauenquote in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen durch Neubesetzung von Stellen ausscheidender

Mitarbeiter/innen und durch Aufgabenverlagerung, Neuorganisation etc. in den nächsten fünf Jahren zu steigern.

Nachfolgend werden die in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen angestrebten prozentualen Steigerungen aufgeführt.

Nichttechnischer Dienst:

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Angestrebte Frauenquote bis zum Stichtag (01.07.2017)	Frauenquote am Stichtag (01.07.2017)	angestrebte Frauenquote bis Ende 2022
A 13/EG12+13	35 %	22,22 %	27 %
A 12/EG11	35 %	25 %	30 %
A 11/EG 10	41 %	33,33 %	38 %

Technischer Dienst (incl. Meister):

Im Bereich der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt des technischen Dienstes sind bisher nur 4 Frauen beschäftigt. Dies entspricht einer Quote von 26,67 %. Angestrebt wird hier eine Steigerung der Frauenquote auf 30 %. Im Gleichstellungsplan 2013 – 2015 wurde eine Quote von 40 % angestrebt, diese wurde nicht erfüllt.

In den Bereichen Baubetriebshof, Kläranlage, Hausmeisterdienste und Feuerschutz ist davon auszugehen, dass das Arbeitskräfteangebot von Frauen in absehbarer Zeit nicht größer werden wird.

Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass Frauen – aufgrund der Bewerberlage - selten für diese Berufsgruppen gewonnen werden können. Gleichwohl soll in den nächsten Jahren versucht werden, für diese Bereiche weibliche Kräfte zu gewinnen.

In Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass die Bewerbung von Frauen ausdrücklich erwünscht ist und diese bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt werden.

Sollten die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt werden, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine Begründung durch die Dienststelle notwendig.

VII In-Kraft-Treten

Dieser Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Wegberg tritt mit Beschluss des Rates vom 17.10.2017 in Kraft.

