



Gleichstellungsplan für die Jahre 2022 – 2026 der Stadt Heiligenhaus

IMPRESSUM

Herausgeberin: Stadt Heiligenhaus / Der Bürgermeister

Verfasserinnen: Fachbereich Personal III.1 / Gleichstellungsbeauftragte Veronika Kautz

Download: www.heiligenhaus.de

Stand: 28.07.2022

Inhaltsverzeichnis.....	3
1 Vorwort	4
2 Einleitung.....	5
2.1 Rechtliche Grundlagen	5
2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument des Personalmanagements	6
2.3 Zeitraster Erstellung Gleichstellungsplan.....	6
3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse	7
Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur.....	7
3.1.1 Beschäftigte insgesamt	7
3.1.2 Beamtinnen und Beamte	8
3.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	9
3.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen.....	11
3.1.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen	19
3.1.6 Führungskräfte	22
3.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	24
3.1.8 Beförderungen	27
3.1.9 Höhergruppierungen	27
3.1.10 Fortbildungsteilnahme.....	28
3.1.11 Beurlaubungen	32
3.1.12 Elternzeit	34
3.2 Prognose.....	35
3.2.1. Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen	36
3.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungsstellen.....	37
4 Zielvorgaben und Maßnahmen	38
4.1 Unterrepräsentanz von Frauen abbauen	39
4.2 Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	39
4.2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit in der Kernverwaltung.....	39
4.2.2 Mobile Arbeit.....	40
4.3 Führungskräftebildungen	40
4.4 Gendergerechte Sprache im Dienstgebrauch.....	41
4.5 Beratung und Führungsverständnis.....	41
4.6 Perspektive.....	41
4.7 Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente	42

1 Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren des Rates der Stadt Heiligenhaus,
sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Ihnen heute den neuen Gleichstellungsplan der Stadt Heiligenhaus vorstellen zu dürfen. Dieser ist auf der Grundlage und nach den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen erstellt worden.



Besonders stolz bin ich, unabhängig der genannten Vorgabe, sagen zu können, dass wir als Arbeitgeber Stadt Heiligenhaus die Gleichberechtigung von Frauen und Männern schon seit langen Jahren leben. Dies zeigen unsere sehr guten Vergleichszahlen in diesem Plan nahezu durchgängig. Sie zeigen, dass die Frage von Stellenbesetzungen und Beförderungen oder Höhergruppierungen schon seit geraumer Zeit nicht mehr eine Frage des Geschlechtes sind. Fortlaufende Maßnahmen wie z.B. die Einrichtung von Belegplätzen in einer örtlichen Großtagespflege, Führungskräfte in Teilzeit, die Einrichtung mobiler Arbeit und Anpassungen der Arbeitszeitregelungen werden immer dem Leitgedanken der Gleichberechtigung und der Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und Freizeit unterworfen.

Dennoch ist es unabdingbar, nicht betriebsblind zu werden und sich selbst wiederkehrend kritisch zu hinterfragen und aus den Ergebnissen einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu entwickeln. Gleichstellung ist nicht nur eine gesetzliche Pflichtaufgabe, sondern sollte für die Gemeinschaft, aber insbesondere für die öffentliche Verwaltung, deren politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger und den im öffentlichen Dienst beschäftigten Personen völlige Selbstverständlichkeit sein.

Nicht zuletzt, weil die Gleichberechtigung von Frau und Mann, die weitere Förderung zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und auch Freizeit ein ganz wesentlicher Zufriedenheitsfaktor für die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterschaft und der Gesamtgesellschaft ist, sondern weil sich daraus auch ein entscheidender Vorteil im „War of Talents“, im Kampf um die Fachkräfte, ableiten lässt. Wir haben erkannt, dass auch Männer in Teilzeit während der Elternzeit oder Frauen als Führungskraft in mobiler Arbeit wichtige Beschäftigte in einem Konzern Stadt sind und den gleichen wertvollen Beitrag zur Aufgabenerfüllung leisten, wie der oder die klassisch Vollzeitbeschäftigte.

Ich möchte an dieser Stelle ganz besonders den Beschäftigten der Stadt Heiligenhaus danken, die die Gleichberechtigung und die dafür notwendige Offenheit, die in diesem Plan offensichtlich werden, alltäglich leben.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Beck

2.1 Rechtliche Grundlagen

Männer und Frauen sind gem. **Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz** gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Dieser verfassungsrechtliche Auftrag findet sich in **§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)** wie folgt wieder

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument des Personalmanagements

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG. Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch die Personalentwicklung verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil der Personalentwicklung sein.

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

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

2.3 Zeitraster Erstellung Gleichstellungsplan

1. Auswahl und Festlegung der zu erhebenden Daten (Dienststelle / Personalverwaltung / Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten)
2. Datenerhebung (Dienststelle / Personalverwaltung)
3. Gleichstellungsplan erstellen mit Bestandsaufnahme und Analyse, Prognose, Maßnahmen und Zielvorgaben oder alternatives Instrument auf Basis der Experimentierklausel (Dienststelle / Personalverwaltung; 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 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 formlicher Bericht zusammen mit der bereits beschlossenen Fortschreibung dem Rat vorzulegen (§ 5a Absatz 1 LGG).

3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

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

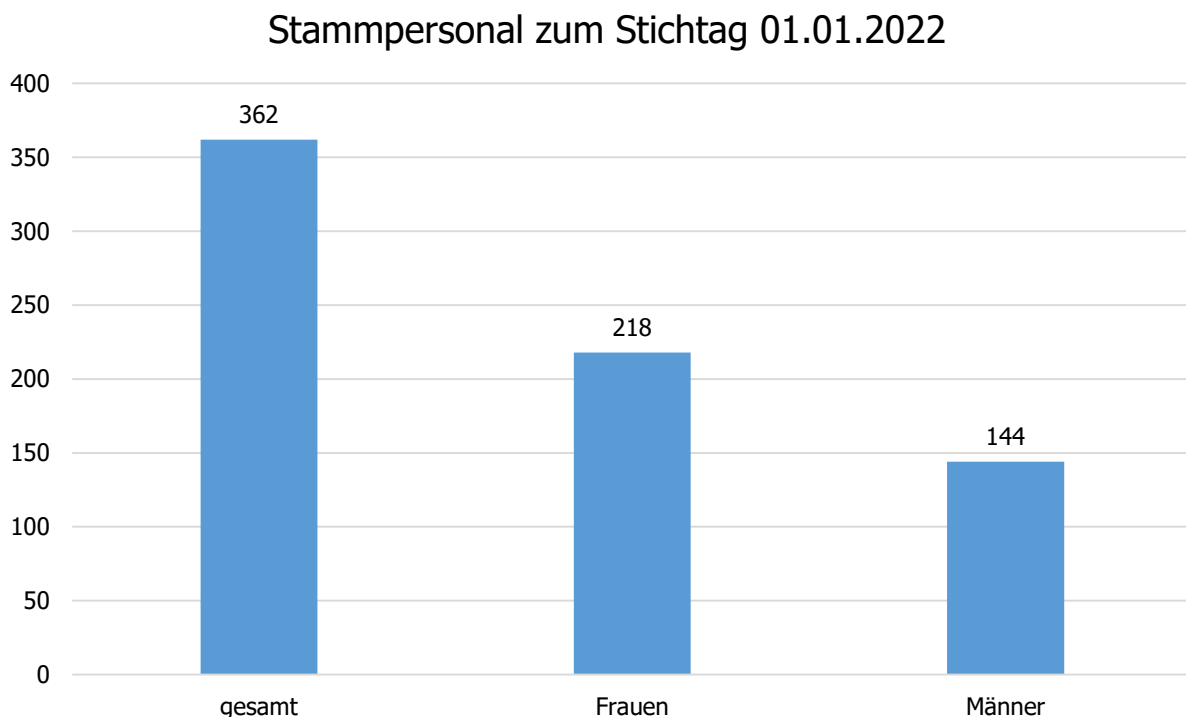
Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen. Dabei gilt es für die Stadt Heiligenhaus zu beachten, dass bestimmte zusammengefasste Beschäftigtengruppen in absoluten Zahlen sehr klein sind und Ungleichgewichte in der geschlechterspezifischen bildlich dargestellten Betrachtung sehr drastisch ausfallen.

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

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

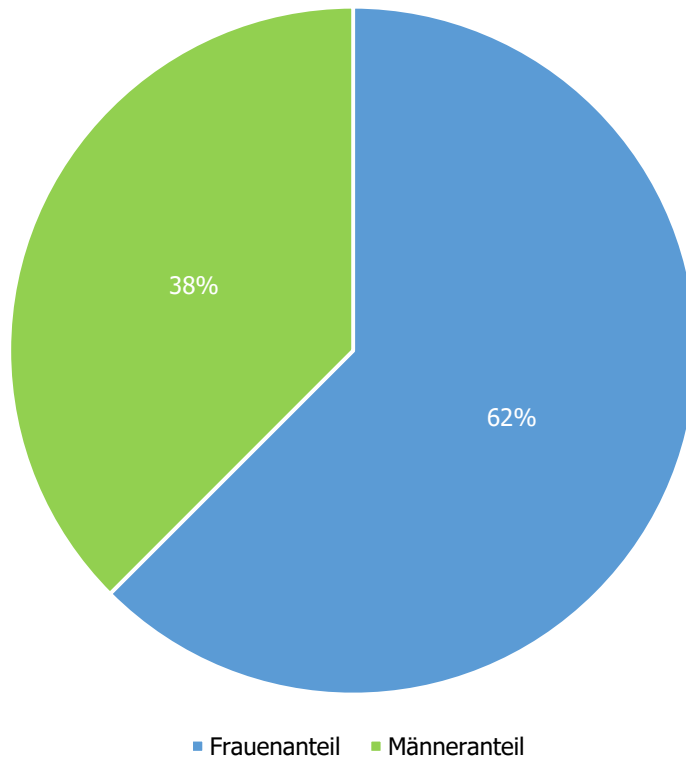
3.1.1 Beschäftigte insgesamt



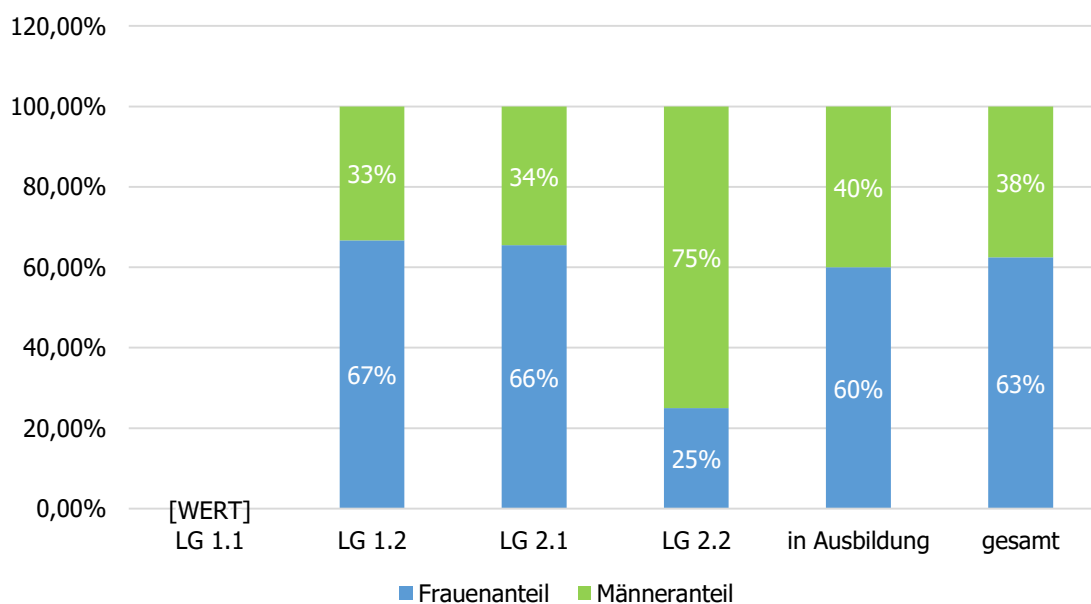
3.1.2 Beamtinnen und Beamte

Von den Beamtinnen und Beamten (56) sind 62 Prozent Frauen und 38 Prozent Männer. Wie bereits in den einleitenden Worten genannt, sind in der LG 2.2 lediglich drei Personen betrachtet worden, so dass der überhäufige Männeranteil zwar besteht, aber geringfügig ist.

Beamtinnen und Beamte



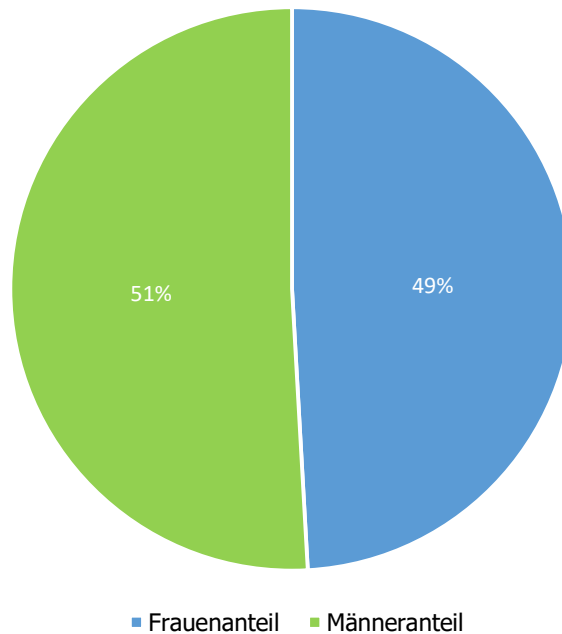
Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen und Frauen- und Männeranteil



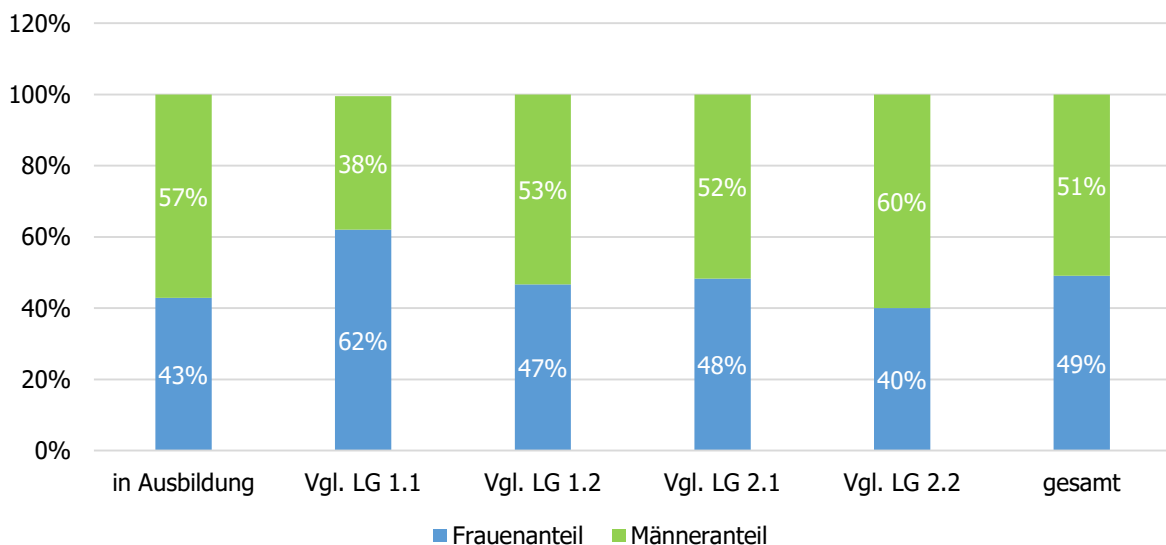
3.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (306) sind 60 Prozent Frauen und 40 Prozent Männer.

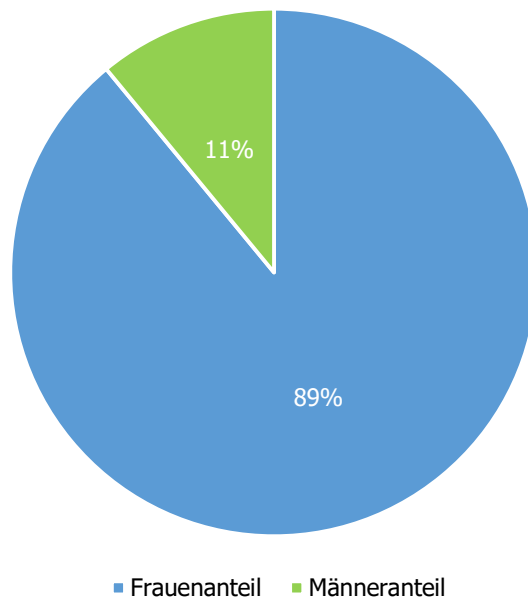
Beschäftigte E-Eingruppierung nach Frauen-/Männeranteil



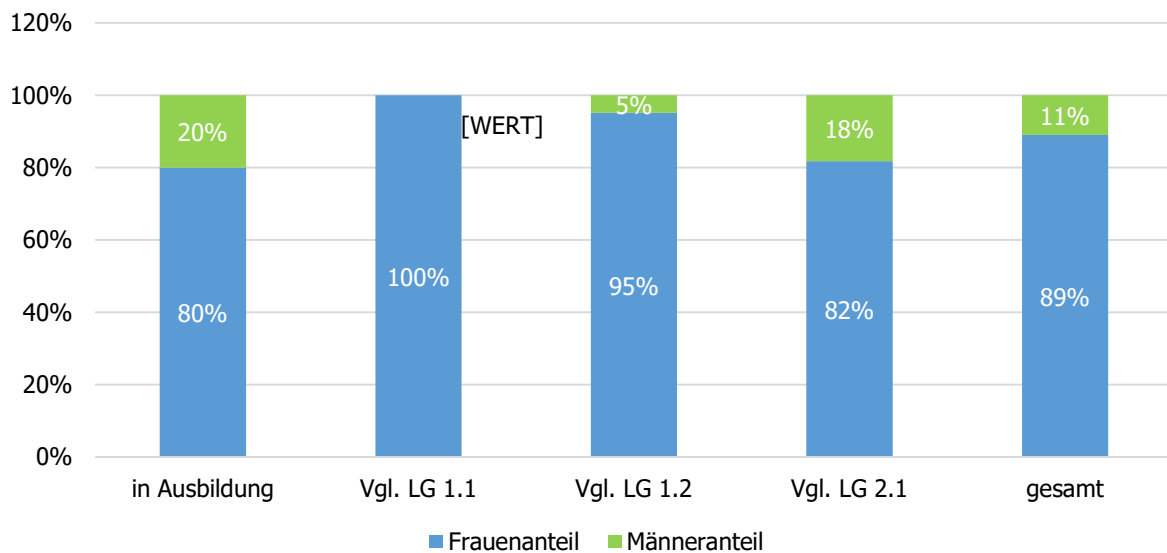
Beschäftigte mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent



Beschäftigte S-Eingruppierung nach Frauen-/Männeranteil



Beschäftigte S-Eingruppierung gesamt nach Frauen-/Männeranteil



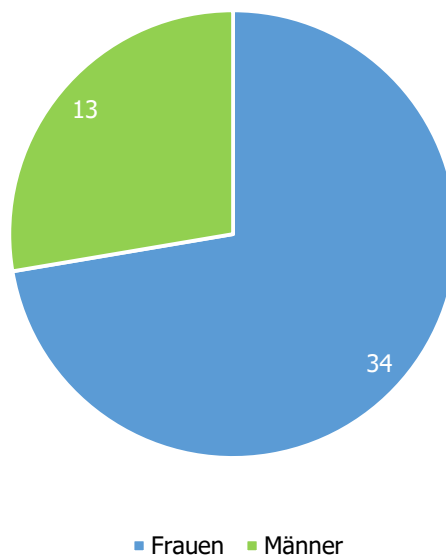
3.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen

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.

Beamtinnen/Beamte

Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
LG 2.2	1	2
LG 2.1	18	9
LG 1.2	12	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	3	2
gesamt	34	13

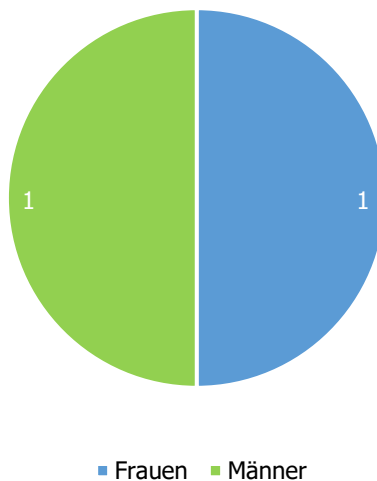
Allgemeine Verwaltung



Bautechnische Dienste		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	1
LG 2.1	1	0
LG 1.2	0	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	1	1

Die Zahlen des Bautechnischen Dienstes beziehen sich auf die Personalstruktur des Fachbereiches II.2 – Bauaufsicht, II.3 – Straßenbau und Liegenschaften und III.4.2 – Immobilien-service Technik.

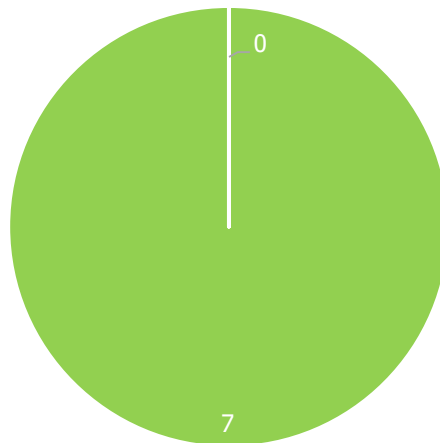
Bautechnische Dienste



Technische Dienste		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	0
LG 2.1	0	1
LG 1.2	0	6
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	0	7

Die Zahlen des Technischen Dienstes beziehen sich auf die Technischen Betriebe Heiligenhaus, I.2.3 – Feuerschutz, Hausmeister inkl. Schulhausmeister.

Technische Dienste



■ Frauen ■ Männer

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

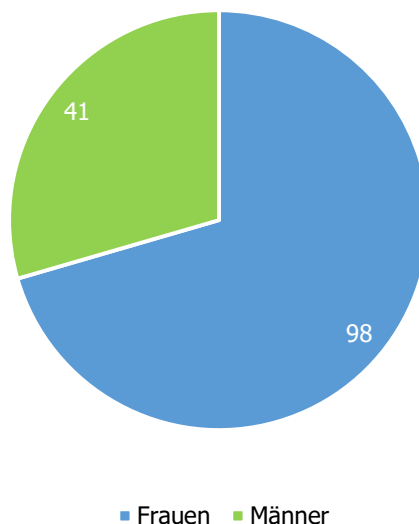
Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer knüpft das Landesgleichstellungsgesetz bei der Bestimmung der maßgeblichen Gruppe an das Beamtenrecht an:

Zu betrachten sind die „Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer [...] in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind“ (§ 7 Abs. 3 LGG). Insofern übernimmt die nachstehend vorgeschlagene Untergliederung der Darstellung für die Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls die oben für den Beamtenbereich vorgeschlagene Struktur, ergänzt um die Kategorien Technikertarifvertrag, Kindertagespflege sowie Sozialarbeit/Sozialpädagogik.

E-Eingruppierung

Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	2
Vgl. LG 2.1	26	21
Vgl. LG 1.2	50	13
Vgl. LG 1.1	19	1
	3	4
in Ausbildung		
gesamt	98	41

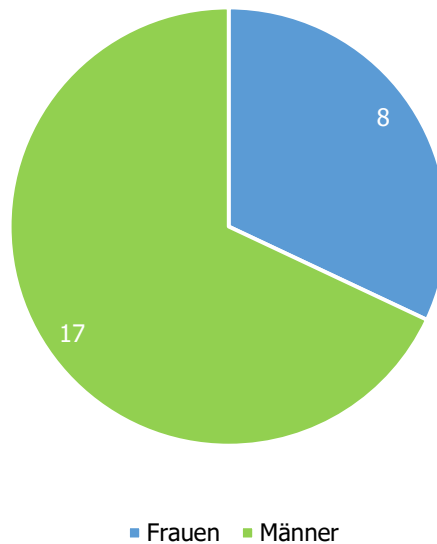
Allgemeine Verwaltung



Bautechnische Dienste		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	2	1
Vgl. LG 2.1	3	7
Vgl. LG 1.2	2	9
Vgl. LG 1.1	1	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	8	17

Die Zahlen des Bautechnischen Dienstes beziehen sich auf die Personalstruktur des Fachbereiches II.2 – Bauaufsicht, II.3 – Straßenbau und Liegenschaften und III.4.2 – Immobilienservice Technik.

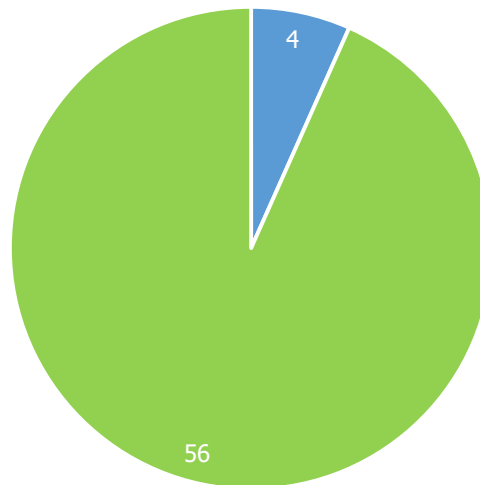
Bautechnische Dienste



Technische Dienste		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	0	3
Vgl. LG 1.2	4	42
Vgl. LG 1.1	0	11
in Ausbildung	0	0
gesamt	4	56

Die Zahlen des Technischen Dienstes beziehen sich auf die Technischen Betriebe Heiligenhaus, I.2.3 – Feuerschutz, Hausmeister inkl. Schulhausmeister.

Technische Dienste

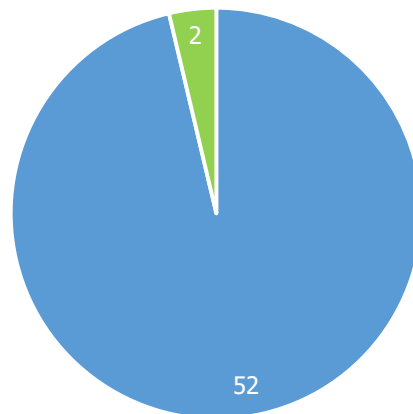


■ Frauen ■ Männer

S-Eingruppierung

Kindertagespflege		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	6	0
Vgl. LG 1.2	39	2
Vgl. LG 1.1	3	0
in Ausbildung	4	0
gesamt	52	2

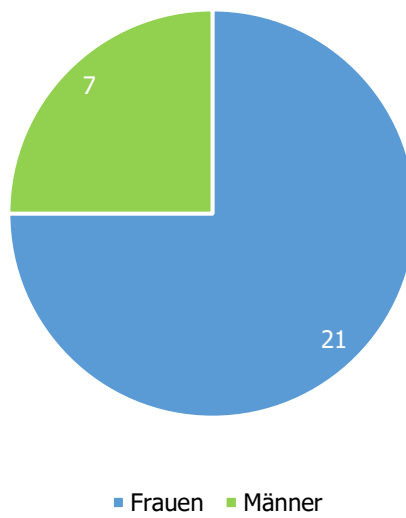
Kindertagespflege



■ Frauen ■ Männer

Sozialarbeit/-pädagogik		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	21	6
Vgl. LG 1.2	0	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	1
gesamt	21	7

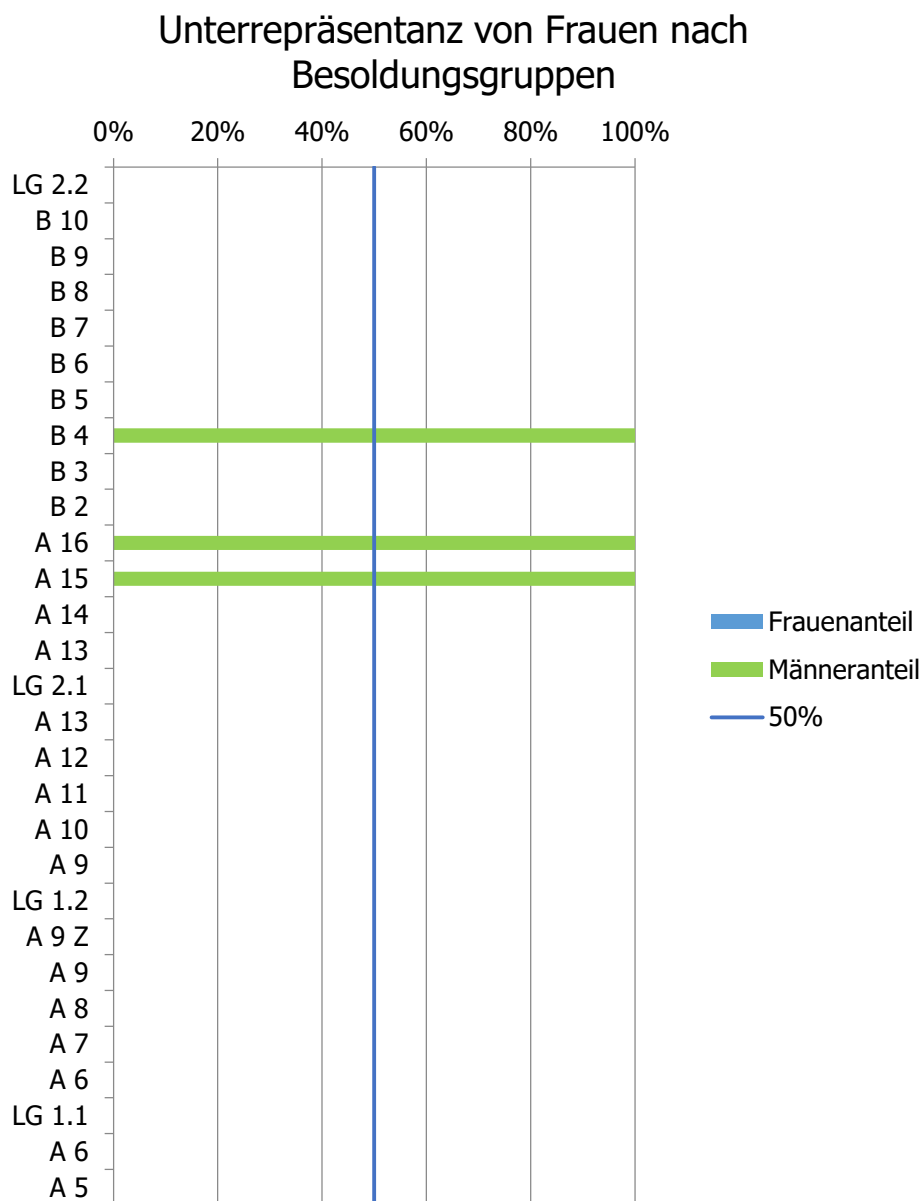
Sozialarbeit/-pädagogik



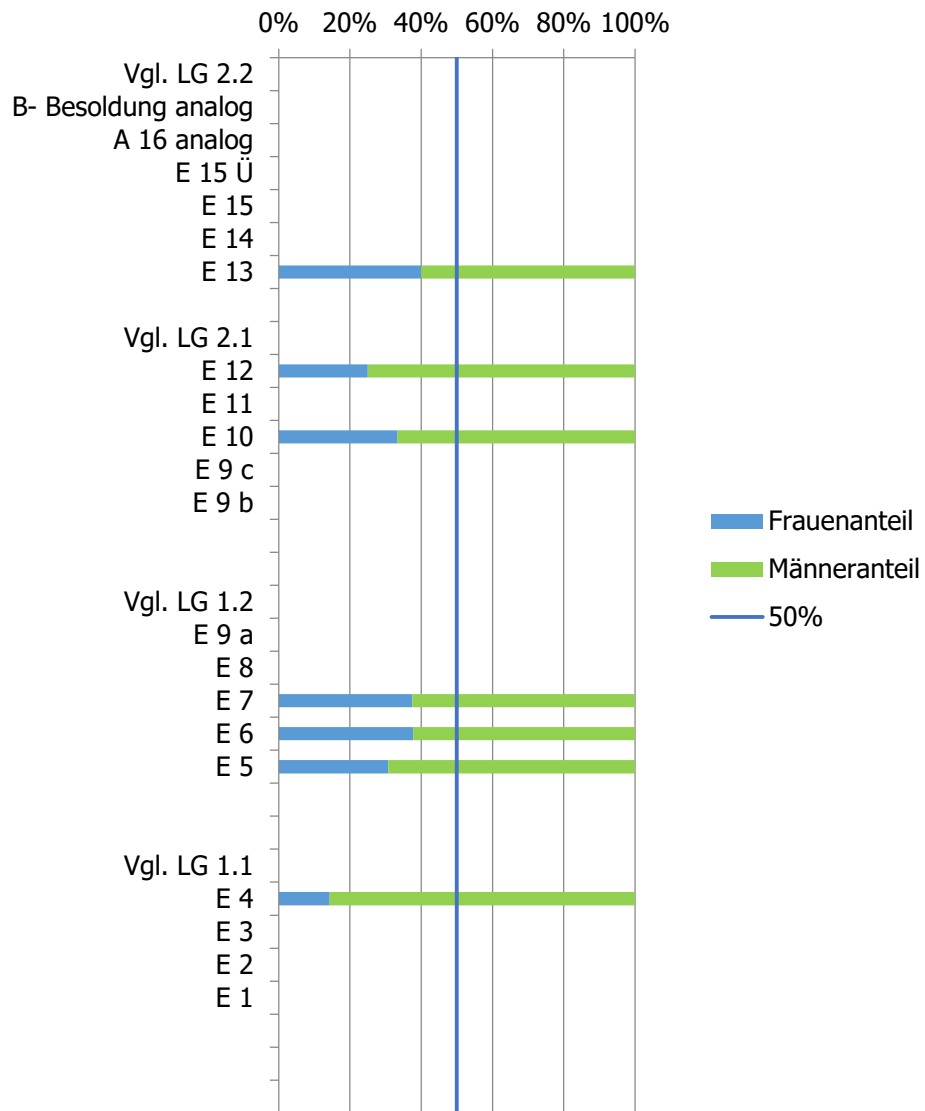
3.1.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

In dieser und den in diesem Kapitel folgenden Darstellungen werden nur die Besoldungs- und Entgeltgruppen angezeigt, in denen tatsächlich eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben ist. Mit dem Datenmaterial dieser Grafiken lässt sich die sogenannte „gläserne Decke“ gut sichtbar machen. Der Begriff bezeichnet eine nicht sichtbare Barriere, mit der Frauen im Karriereverlauf trotz hoher Qualifikation häufig dann konfrontiert sind, wenn sie in höhere Positionen aufsteigen wollen.

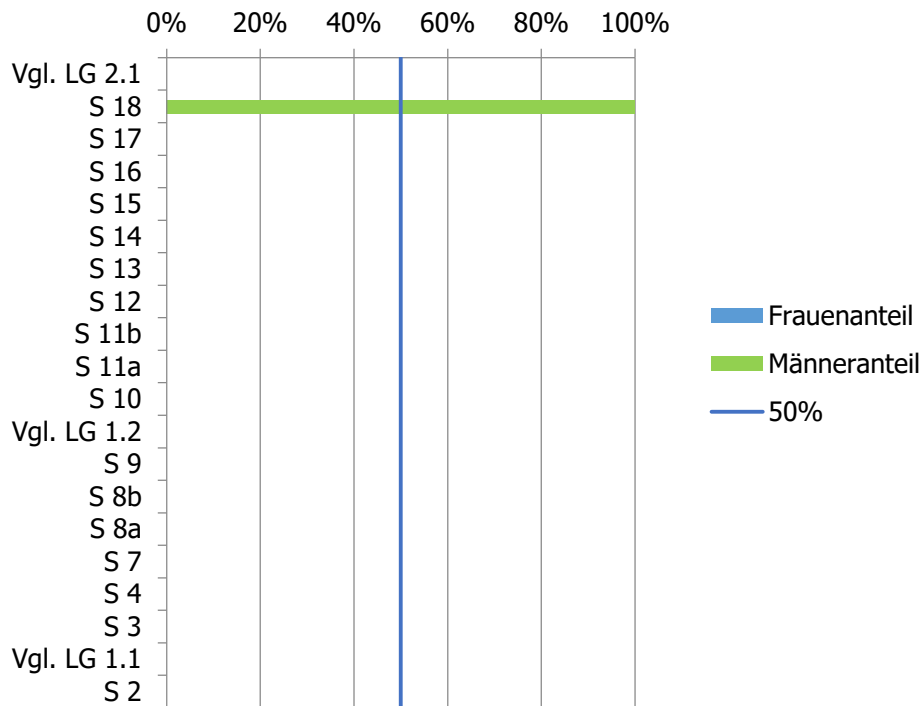
Wie bereits in den einleitenden Worten erklärt, handelt es sich bei der nachfolgenden Darstellung um eine sehr kleine Anzahl von Beamten, dennoch sind Frauen in der obersten Führungsebene unterrepräsentiert.



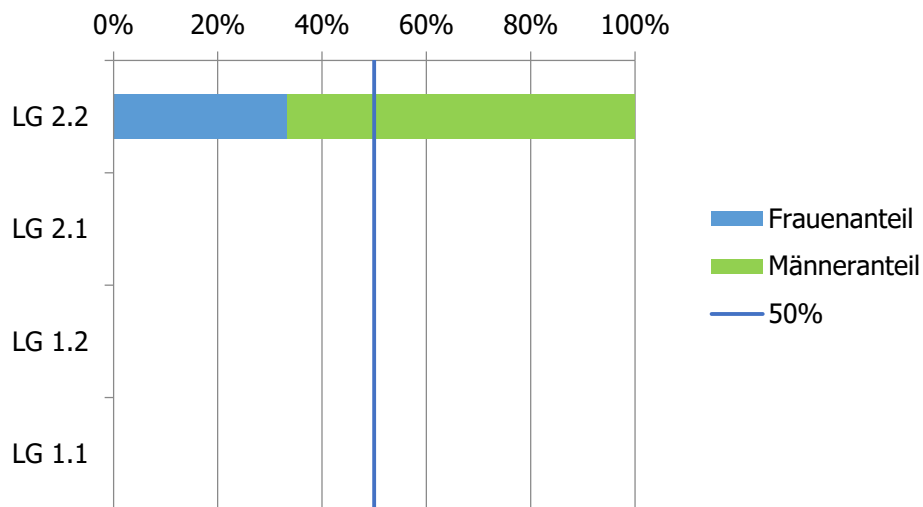
Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der E-Eingruppierung



Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der S-Eingruppierung



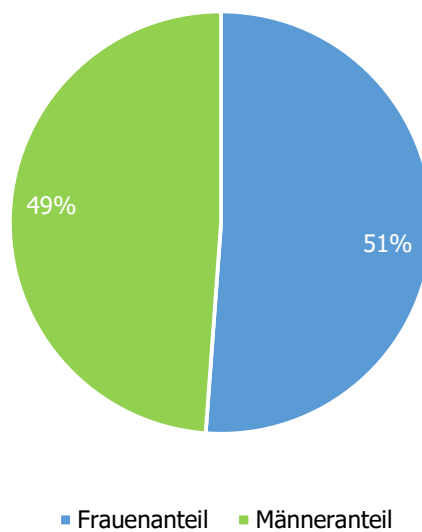
Unterrepräsentanz von Frauen nach allen Beschäftigtengruppen (nach Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen der E- bzw. S- Eingruppierung)



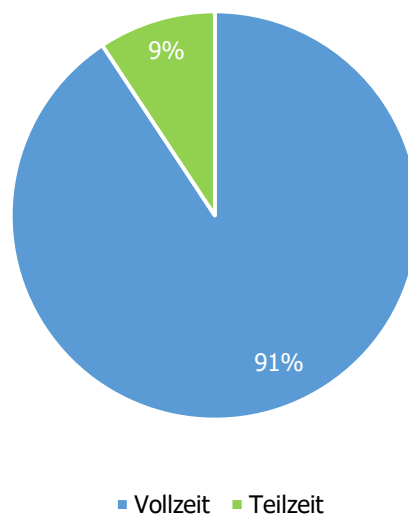
3.1.6 Führungskräfte

Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung, der sie angehören. Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommt insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG). Die Stadt Heiligenhaus verfügt bereits in den zurückliegenden Jahren als auch aktuell über eine ausgeglichene bzw. Überrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Die Ausnahme bildet wie bereits genannt die (vgl.) LG 2.2.

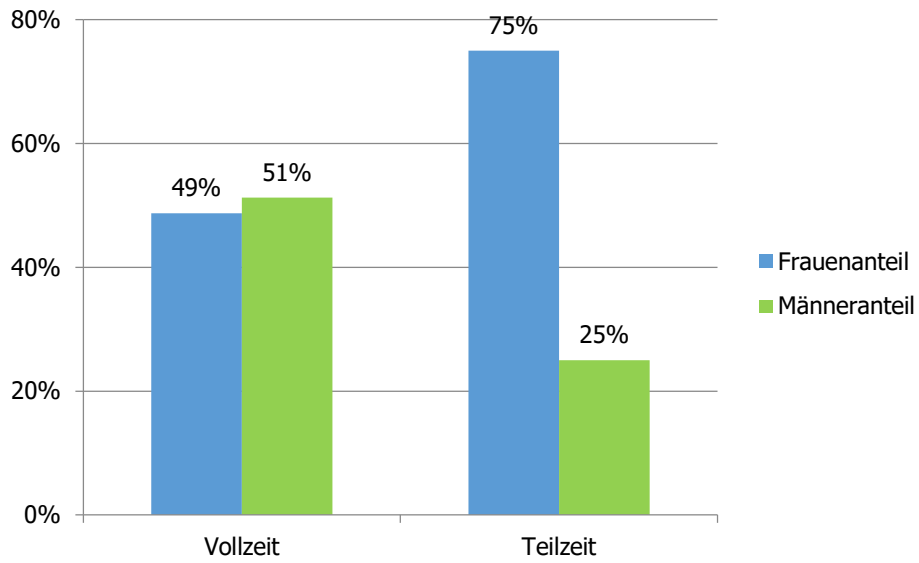
Führungspositionen gesamt nach Frauen-/Männeranteil



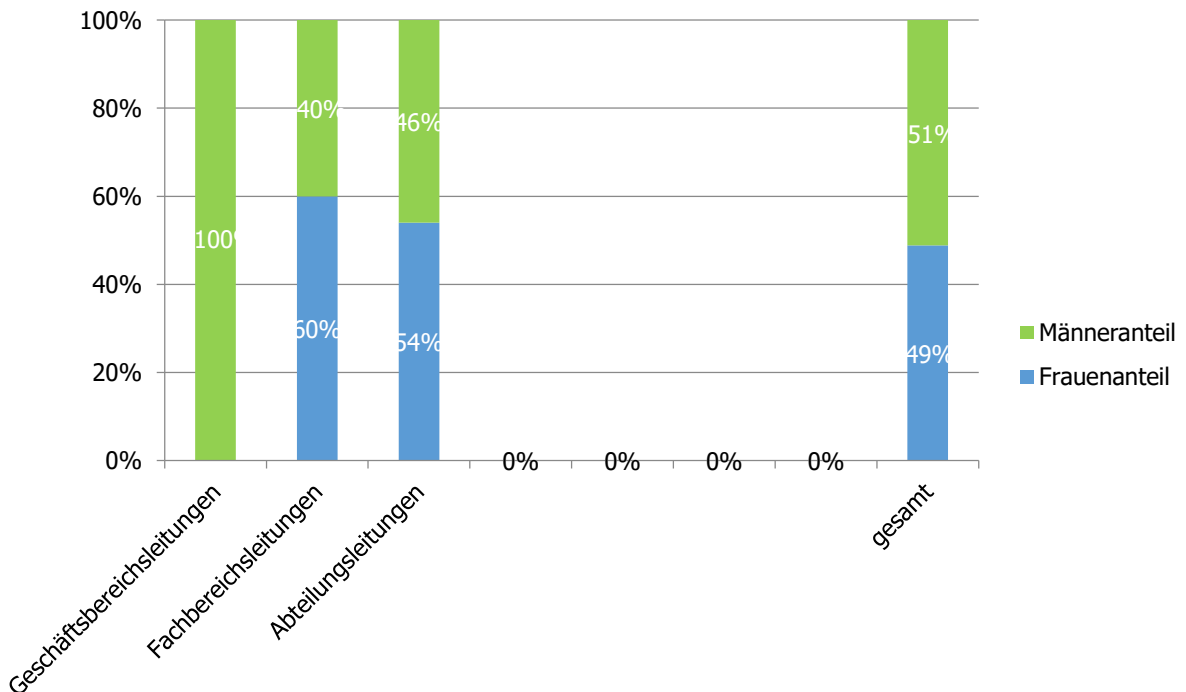
Führungspositionen nach Anteil Vollzeit und Teilzeit



Führungspositionen nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



Führungspositionen nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil



3.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert. Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, § 13 Abs. 1 LGG.

Flankiert wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken, § 13 Absatz 4 LGG. Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich der Arbeitszeitumfang von Beschäftigten in vielerlei Hinsicht auf das berufliche Fortkommen auswirken kann. Bei der Stadt Heiligenhaus wurden in der Vergangenheit keine Anträge auf Teilzeitbeschäftigung abgelehnt, unabhängig davon um welche Funktion es sich handelte.

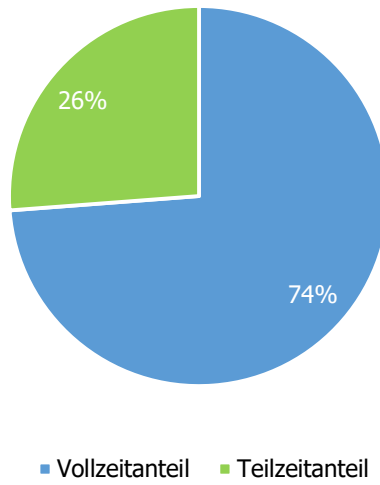
Somit ist der Regelung in § 13 Absatz 3 Satz 2 LGG, wonach die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang darstellen, der die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit begründet, Rechnung getragen.

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

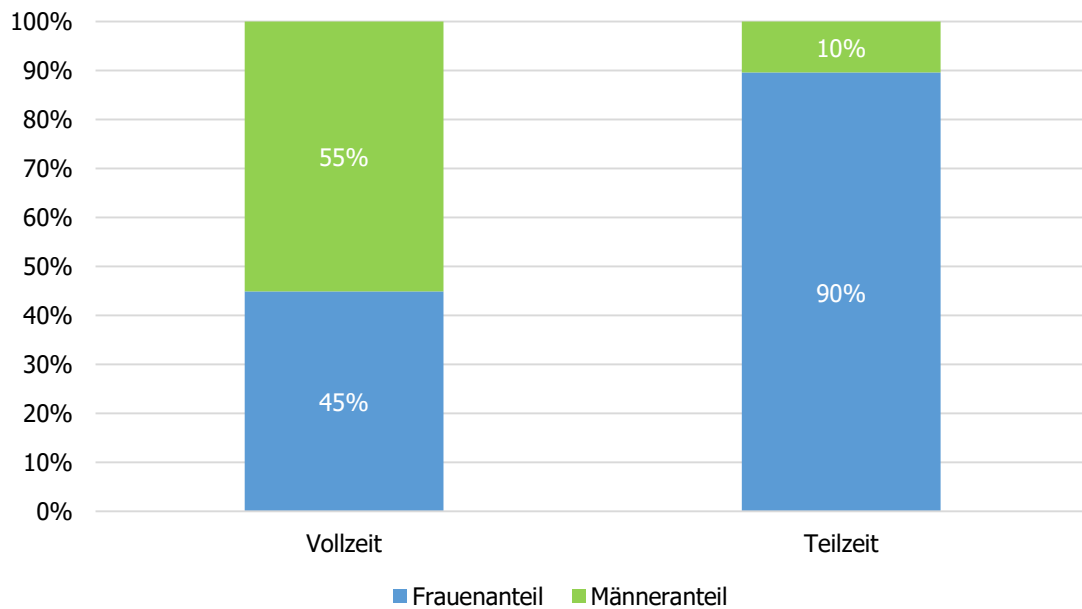
- von weniger als 50 Prozent,
- von 50 Prozent
- über 50 Prozent bis unter 75 Prozent sowie
- von 75 Prozent bis unter 100 Prozent

der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfasst werden.

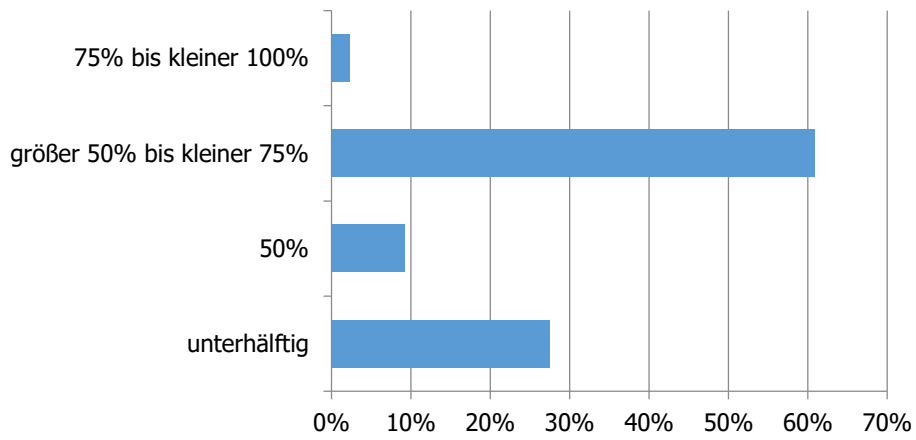
Beschäftigte gesamt nach Anteilen Vollzeit/Teilzeit



Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/ Männeranteil



Anteile Teilzeitbeschäftigte nach Umfang der Teilzeit



3.1.8 Beförderungen

Beförderungen nach Laufbahngruppen, Arbeitszeit und Geschlecht

Jahre 2019-2022							
	gesamt	Vollzeit			Teilzeit		
		Anteil Vollzeit	Frauen-anteil	Männer-anteil	Anteil Teilzeit	Frauen-anteil	Männer-anteil
LG 2.2	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
LG 2.1	8	88%	71%	29%	13%	100%	0%
LG 1.2	4	50%	100%	0%	50%	100%	0%
LG 1.1	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%

3.1.9 Höhergruppierungen

Höhergruppierungen E-Eingruppierung in Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen nach Arbeitszeit und Geschlecht

Jahre 2019-2022							
	gesamt	Vollzeit			Teilzeit		
		Anteil Vollzeit	Frauen-anteil	Männer-anteil	Anteil Teilzeit	Frauen-anteil	Männer-anteil
Vgl. LG 2.2	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Vgl. LG 2.1	8	75%	33%	67%	25%	50%	50%
Vgl. LG 1.2	9	78%	43%	57%	22%	100%	0%
Vgl. LG 1.1	1	100%	0%	100%	0%	0%	0%

Höhergruppierungen S-Eingruppierung in Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen nach Arbeitszeit und Geschlecht

Jahre 2019-2022							
	gesamt	Vollzeit			Teilzeit		
		Anteil Vollzeit	Frauenanteil	Männeranteil	Anteil Teilzeit	Frauenanteil	Männeranteil
Vgl. LG 2.1	0	0%			0%		
Vgl. LG 1.2	0	0%			0%		
Vgl. LG 1.1	0	0%			0%		

3.1.10 Fortbildungsteilnahme

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

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

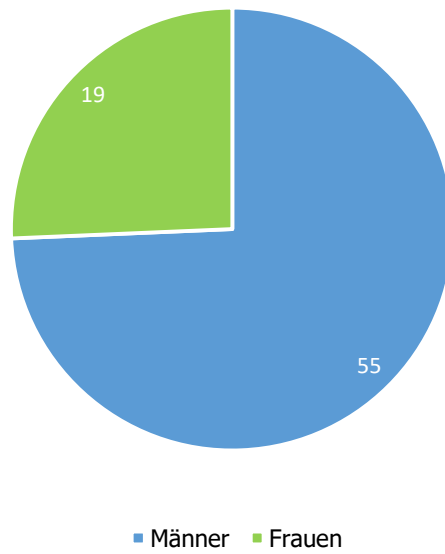
Ein zentraler Aspekt, um die oben angeführten Zahlen in den individuellen Kontext einordnen zu können, ist die Frage, ob und in welchem Umfang es Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit angeboten oder ermöglicht wird, Fortbildungen zu belegen. Das vielfach noch vorherrschende Modell von ganztägigen bzw. sogar mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen schließt Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit oftmals von vornherein von einer Teilnahme aus. Dies bedeutet ein Verzicht auf Potentiale und Potentialentwicklung. Da die Stadt Heiligenhaus in der Regel aus wirtschaftlich ökonomischen Gründen externe Anbieter für Fortbildungsmaßnahmen nutzt, sind Fortbildungen in Teilzeit nahezu nicht ohne den Aufbau von Überstunden und großem organisatorischem Aufwand für die in Teilzeit beschäftigten Personen verbunden.

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. Digitale Formate werden aber im überwiegenden Teil ebenfalls in Vollzeit angeboten. Hier besteht eine faktische Benachteiligung von Teilzeitkräften. Während der Pandemiephase hat sich zunehmend bei vielen Schulungsanbietern ein 90 Minutenformat durchgesetzt, dass aber nachvollziehbar nicht die inhaltlichen Möglichkeiten eines ganz- oder mehrtägigen Formates bietet.

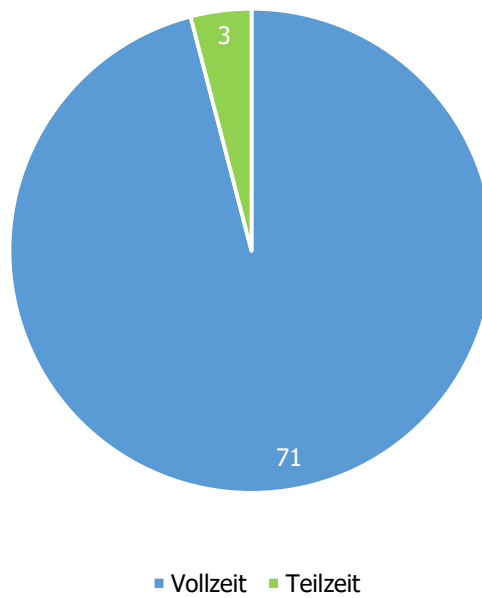
In den Jahren 2019-2022 haben bei der Stadt Heiligenhaus 74 Personen an Fort- bzw. Weiterbildungen teilgenommen, 26 Prozent davon waren Frauen, 74 Prozent Männer. Bei den

teilnehmenden Frauen war das Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften nahezu ausgeglichen.

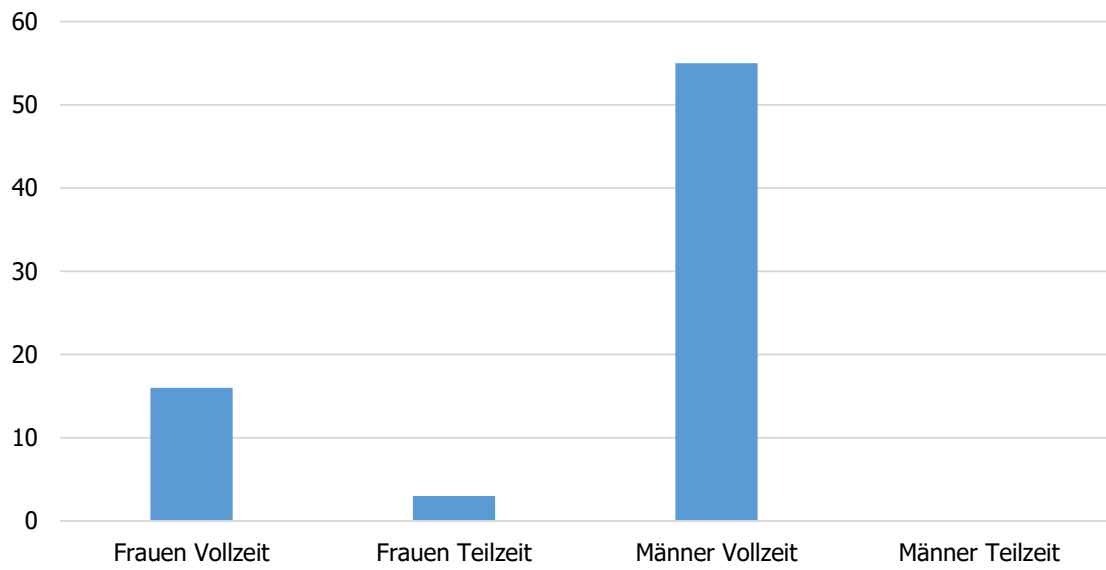
Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht



Teilnahme an Fortbildungen nach Voll-/Teilzeit

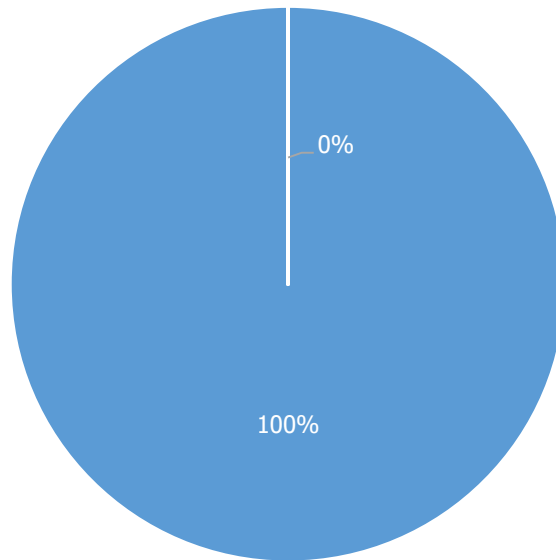


Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht und Arbeitszeitumfang



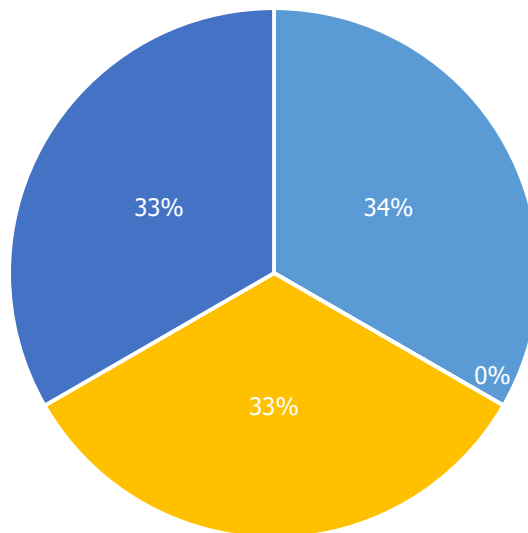
3.1.11 Beurlaubungen

Beurlaubungen nach Grund der Beurlaubung



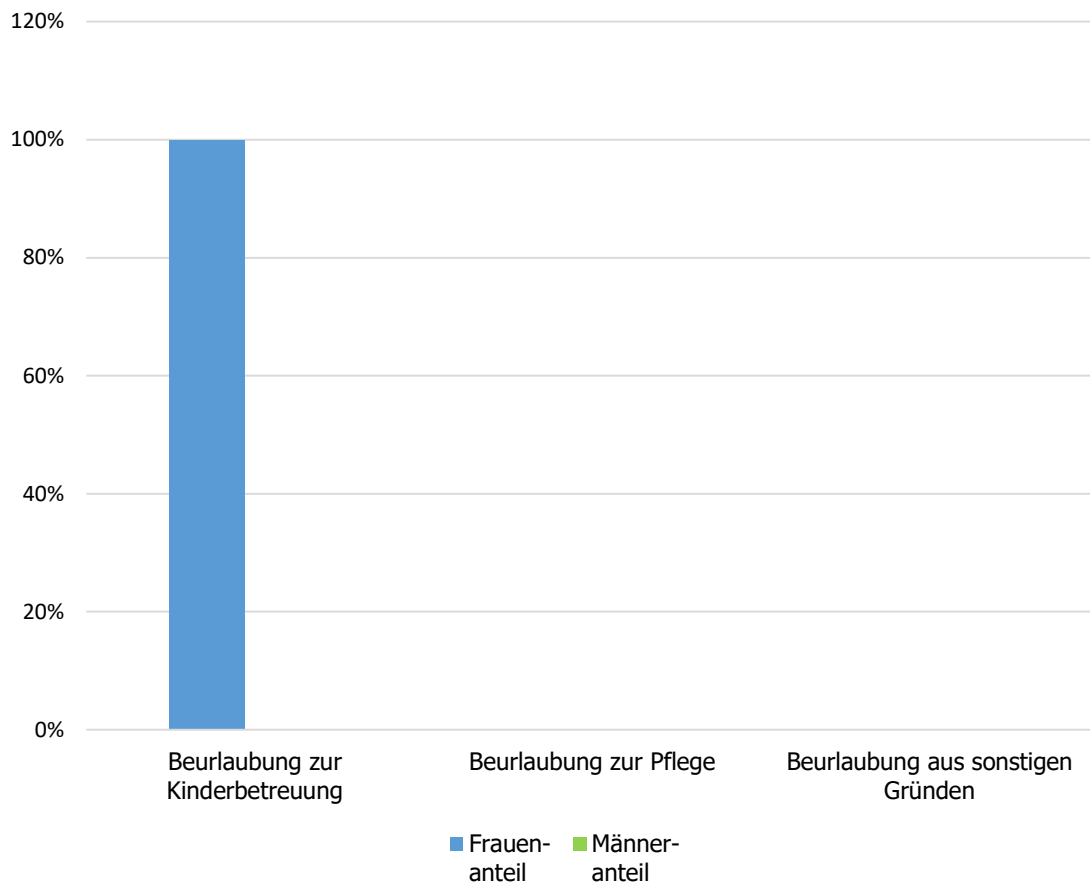
■ Beurlaubung zur Kinderbetreuung ■ Beurlaubung zur Pflege ■ Beurlaubung aus sonstigen Gründen

Beurlaubungen nach genehmigter Dauer



■ bis zu 1 Jahr ■ bis zu 2 Jahren ■ bis zu 5 Jahren ■ bis zu 10 Jahren ■ bis zu 15 Jahren

Beurlaubungen nach Frauen-/Männeranteilen und Grund der Beurlaubung

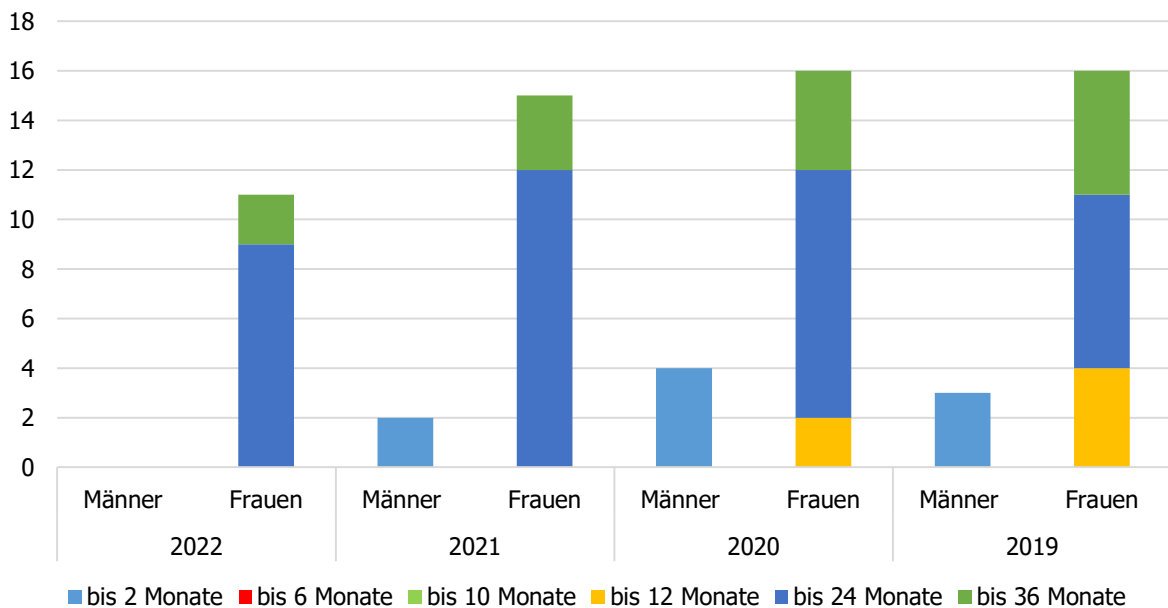


Betrachtet wird hier nur der Stichtag 01.01.2022. In der Vergangenheit gab es eine Beurlaubung zur Pflege.

3.1.12 Elternzeit

Eine Erfassung nach Monaten der genehmigten Elternzeiten von weiblichen und männlichen Beschäftigten gibt einen exakteren Überblick über die Verteilung der gewählten Dauer nach Geschlecht. Bei der Stadt Heiligenhaus sind bereits seit einiger Zeit Anträge auf Elternzeit von männlichen Beschäftigten zu verzeichnen, die aber in der Regel nicht über die beiden „Vätermonate“ hinausgehen.

Elternzeit nach Frauen-/Männeranteil und gewählter Dauer



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 4).

Die durchschnittliche Fluktuation unterliegt aufgrund des demographischen Wandels, aber vielmehr durch den zunehmend angespannten Arbeitsmarkt für Fachkräfte einem erheblichen Wandel. Es ist deutlich feststellbar, dass die Konkurrenzsituation zwischen den öffentlichen Arbeitgebern und zunehmend auch mit der Privatwirtschaft dazu führt, dass Beschäftigte aktiv abgeworben werden. Insbesondere größere öffentliche Arbeitgeber, die aus tariflichen Gründen und teilweise besseren finanziellen Möglichkeiten mit bedeutend höheren monetären Reizen werben können. Aufgrund der inzwischen im Berufsalltag angekommenen Generationen Y und Z ist auch ein mehrfacher Wechsel von Arbeitgebern sogar im öffentlichen Dienst die Regel. In den zurückliegenden Jahren war dies die Ausnahme. Eine Orientierung an alten Fluktuationszahlen ist an dieser Stelle daher nicht zielführend und eine tragfähige Prognose schwierig.

3.2.1. Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen Beamtinnen/Beamte

	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden
	2023-2027
LG 2.2	1
LG 2.1	1
LG 1.2	6
LG 1.1	0
Gesamt	8

E-Eingruppierung

	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden
	2023-2027
Vgl. LG 2.2	1
Vgl. LG 2.1	5
Vgl. LG 1.2	10
Vgl. LG 1.1	7
Gesamt	23

S-Eingruppierung

	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden
	2023-2027
Vgl. LG 2.1	4
Vgl. LG 1.2	1
Vgl. LG 1.1	0
Gesamt	5

3.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungsstellen

	2023-2027
Geschäftsbereichsleitungen	1
Fachbereichsleitungen	2
Abteilungsleitungen	0
Gesamt	3

4 Zielvorgaben und Maßnahmen

Nach § 6 Abs. 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen.

Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsumgebung, Organisation und der Arbeitszeitgestaltung.

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

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

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

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

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

4.1 Unterrepräsentanz von Frauen abbauen

Wie in den vorherigen Kapiteln aufgezeigt, besteht bei den technischen und bautechnischen Beschäftigungsbereichen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Dies liegt allerdings vorrangig an den entsprechend ausbleibenden Bewerbungen von Frauen in diesen Berufen. Die Stadt Heiligenhaus beteiligt sich regelmäßig am Girls- und Boysday der dazu beitragen soll, dass Mädchen und Jungen schon in der frühen Berufsorientierungsphase in Arbeitsbereiche schnuppern können, die klassisch als Berufe des jeweils anderen Geschlechtes gelten. Auch dabei werden die genannten Berufsbilder von Schülerinnen nicht favorisiert. Die Einflussmöglichkeit der Stadt Heiligenhaus auf diesen Umstand ist sehr begrenzt. Für die genauere Betrachtung wird für den nächsten Gleichstellungsplan anhand des neu eingeführten Bewerbermanagementtools eine entsprechende Auswertung der Bewerbungszahlen von Frauen und Männern erfolgen. Grundsätzlich werden Auswahlentscheidungen unter Berücksichtigung der Vorgaben des LGG NRW getroffen.

Darüber hinaus besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen in der Laufbahngruppe 2.2 (vormals höherer Dienst). Aufgrund der Strukturen der Stadt Heiligenhaus gibt es nur sehr wenige Stellen (8), die in die Vergleichsgruppe Laufbahngruppe 2.2 fallen. Sollte es während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes und darüber hinaus zu Neubesetzungen dieser Stellen kommen, sind Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung vorrangig auszuwählen, um sich an eine paritätische Besetzung dieser Vergleichsgruppe anzunähern. Auch hier wird die genannte geschlechtsspezifische Auswertung der Bewerbungszahlen im nächsten Gleichstellungsplan aufgeführt.

In der Regel werden sämtliche vakante Stellen für bereits bei der Stadt Heiligenhaus beschäftigte Personen, aber auch für externe Bewerberinnen und Bewerber ausgeschrieben. Der Zugang zu höherwertigen bzw. potentiellen Beförderungstellen ist also für die Geschlechter gleichermaßen gegeben. Da die Auswahlentscheidungen – wie bereits genannt - unter Berücksichtigung der Vorgaben des LGG NRW getroffen werden und seit 2020 alle Stellen mit der Option einer Besetzung durch Teilzeitkräfte ausgeschrieben werden, sind bereits Maßnahmen zum paritätischen Zugang zu höher bewerteten Stellen geschaffen.

4.2 Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

4.2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit in der Kernverwaltung

Zum Stichtag dieses Gleichstellungsplanes ist die neue Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit bei der Stadt Heiligenhaus in Kraft getreten. Diese Dienstvereinbarung soll den tariflich Beschäftigten sowie den Beamtinnen und Beamten eine größtmögliche Arbeitszeitsouveränität einräumen, d.h. die Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit so flexibel wie möglich selbst zu bestimmen. Dies dient der Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, soll aber insbesondere auch die Möglichkeit geben, auf schwankenden Arbeitsanfall reagieren zu können¹. Diese Arbeitszeitregelung räumt neben einer deutlich ausgeweiteten Rahmenarbeitszeit, auch eine wesentlich reduziertere Kernarbeitszeit sowie die Möglichkeit von freien Zeiten für Arbeitsunterbrechungen ein. Diese Regelungen sollen es beispiels-

¹ Zitat aus der Präambel der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit bei der Stadt Heiligenhaus

weise Erziehenden ermöglichen, z.B. die Wege zur KiTa oder Schule ohne den Druck des festen Arbeitsbeginnes planen zu können oder rechtfertigungsfrei selbstbestimmte Arbeitsunterbrechungen zur Wahrnehmung familiärer Termine (Arztbesuche o.ä.) zu nutzen. Zwölf Monate nach Inkrafttreten wird in anonymisierter Form eine Befragung der Beschäftigten und eine separate Befragung der Fachbereichsleitungen und Geschäftsbereichsleitungen über die Anwendbarkeit, Zufriedenheit und Nachsteuerungsbedarfe der Dienstvereinbarung durchgeführt. Der Fragebogen wird in Abstimmung mit dem Personalrat erstellt. Dabei werden auch Fragen zu den vorgenannten Zielen gestellt, deren Ergebnisse im nächsten Gleichstellungsplan dokumentiert werden können.

4.2.2 Mobile Arbeit

Während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes wird eine Dienstvereinbarung Mobile Arbeit mit dem Personalrat abgeschlossen. Diese Dienstvereinbarung ist eine weitere Maßnahme zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität der Stadt Heiligenhaus. Sie ermöglicht eine zusätzliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sowie der generellen Worklife-Balance für die tariflich Beschäftigten und die Beamtinnen und Beamten (Beschäftigte). Die Stadt Heiligenhaus geht damit bewusst einen Schritt in Richtung Modernisierung, Flexibilisierung, aber insbesondere auch Digitalisierung. Auch die Reduzierung der Arbeitswege ist ein nicht zu unterschätzender klimapolitischer Aspekt.² Dabei erfolgt die Genehmigung der mobilen Arbeit unter Berücksichtigung sozialer Kriterien (z.B. Beschäftigte mit Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres oder häusliche Pflege von Angehörigen mit mindestens dem Pflegegrad 1 (§ 18 SGB XI)).

Die Möglichkeit der mobilen Arbeit unterstützt insbesondere in Kombination mit der vorgenannten Arbeitszeitflexibilisierung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ermöglicht es Erziehenden, die Arbeitszeit – wenn gewünscht – bestmöglich aufzustocken und dennoch der Familie gerecht werden zu können. So werden eventuell bestehende Nachteile aufgrund eines bestehenden Erziehungsauftrages minimiert. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, die mobile Arbeit aus persönlichen (z.B. familiären Gründen) zeitlich befristet auf ein Maximum auszuweiten. Dies kann z.B. auch Ausfälle in der Kundenbetreuung kompensieren.

Auch nach Abschluss dieser Dienstvereinbarung wird es nach zwölf Monaten eine anonymisierte Befragung der Beschäftigten und eine separate Befragung der Fachbereichsleitungen und Geschäftsbereichsleitungen über die Anwendbarkeit, Zufriedenheit und Nachsteuerungsbedarfe geben. Der Fragebogen wird in Abstimmung mit dem Personalrat erstellt und ebenfalls die Belange der Gleichstellung besonders berücksichtigen und die Ergebnisse im Rahmen des nächsten Gleichstellungsplanes dokumentiert.

4.3 Führungskräftebildungen

Im Rahmen der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes wird eine Schulungsreihe für bestehende und künftige Führungskräfte bei der Stadt Heiligenhaus implementiert werden. Diese umfasst die nachfolgenden Module

- Führungskompetenz
- Konfliktmanagement
- Selbstmanagement / Arbeitstechniken
- Präsentationstechniken, Rhetorik, Medienkompetenz
- Besprechungsmanagement, einschl. Verhandlungsführung

² Zitat aus der bereits bestehenden Präambel der Arbeitsfassung der Dienstvereinbarung Mobile Arbeit der Stadt Heiligenhaus.

- Gesundes Führen – sich selbst und andere und die Resilienz stärken
- Change-Management – Gestaltung von Veränderungsprozessen

In vier Teilmodulen werden auch geschlechterspezifische Themen angesprochen, wie z.B. erfolgreiche geschlechterspezifische Kommunikation in Gesprächen mit Mitarbeitenden, Konfliktmuster bei Männern und Frauen und die Führung gemischter Teams.

Die Schulungsreihe wird darauffolgend eine Grundlage für sämtliche Führungsarbeit bei der Stadt Heiligenhaus bilden und es besteht auch fortlaufend für neue Führungskräfte eine Teilnahmemöglichkeit. So kann ein einheitlicher Wissenstand der Führungskräfte erreicht werden. Diese geschlechterspezifische Sensibilisierung wird dabei den gleichberechtigten Umgang mit Frauen und Männern bei der Stadt Heiligenhaus unterstützen.

Problematisch ist auch bei dieser Schulungsreihe die Teilnahme von in Teilzeit befindlichen Beschäftigten. Ein separates Angebot widerspräche einem der Grundgedanken der Schulungsreihe, nach dem auch die Führungskräfte in den verstärkten Austausch untereinander treten und wäre zudem mit erheblichen Mehrkosten verbunden. Daher werden die Schulungstermine weit im Voraus bekannt sein und durch die Durchführung in zwei Gruppen, ist zumindest eine terminliche Flexibilität gegeben. Die entstehenden Mehrarbeitsstunden sind dann im Rahmen des Gleitzeitmodells abzubauen.

4.4 Gendergerechte Sprache im Dienstgebrauch

Um die Gleichbehandlung der Geschlechter auch in den dienstlichen Sprachgebrauch aufzunehmen, wird es innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplanes und darüber hinaus sowohl für die interne, als auch die externe Kommunikation eine einheitliche Vorgabe für die Stadt Heiligenhaus geben. Diese wird sowohl das weibliche, männliche, aber auch die diversen Geschlechter berücksichtigen.

4.5 Beratung und Führungsverständnis

Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) sowie das Teilzeit- und Befristungsgesetz sind sehr kompliziert und schwer verständlich. Dazu wird der Fachbereich Personal während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans die eigene Beratungsleitung ausbauen. Dies wird mittels eigener Broschüren, Beratungsgesprächen und ggfs. durch den Aufbau eines Beratungsnetzwerkes flankiert werden. Ergänzend kann daraus eine weitere Führungskräfte-schulung zum Umgang mit Beschäftigten in Elternzeit und ein Kontakthalteprogramm entwickelt werden.

4.6 Perspektive

Die Stadt Heiligenhaus strebt für die Zukunft eine Zertifizierung als Familienfreundlicher Arbeitgeber an.

4.7 Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente

Gesetzestext LGG (derzeit geltende Fassung)

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242

Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen (MHKBG) (Stand: 01.03.2018)

<https://www.mhkbq.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ-12-LGG.pdf>

FAQ LGG (MHKBG) (Stand: Dezember 2018)

https://www.mhkbq.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ_LGG_2018_12_ON.pdf