

2019
-
2023

Gleichstellungsplan



der Stadtverwaltung Erkelenz



Inhalt

1. Präambel.....	4
2. Geltungsbereich/-dauer.....	5
3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	5
3.1. Allgemeine Verwaltung	7
3.1.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt.....	7
3.1.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt.....	8
3.1.3. Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt.....	9
3.2 Technischer Dienst	10
3.2.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt.....	10
3.2.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt.....	11
3.2.3. Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt.....	12
3.3. Bücherei und Archiv.....	13
3.3.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt.....	13
3.3.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt.....	14
3.4. Sozial- und Erziehungsdienst.....	15
3.4.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt.....	15
3.4.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt.....	16
3.4.3. Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt.....	17
3.5. Bauhof und Kläranlage.....	17
3.5.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt.....	17
3.5.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt.....	18
3.6. Städtische Schwimmbäder.....	19
3.6.1. Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt.....	19
3.6.2. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt.....	20
3.6.3. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt.....	21
3.7. Mensakräfte in Schulen, Hausmeister und Reinigungskräfte in Schulen, Sportstätten, Mehrzweckhallen und auf Haus Hohenbusch (z. T. als geringfügig Beschäftigte).....	21
3.7.1. Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt.....	21
3.7.2. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt.....	22

4. Gesamtübersicht aller Fachbereiche und Laufbahnen.....	23
5. Analyse der Beschäftigtenstruktur	24
6. Maßnahmen zur Frauenförderung	25
6.1. Einstellungen / Nachbesetzung von Stellen	25
6.2. Beförderungen bzw. Höhergruppierungen; Abordnungen, Umsetzungen.....	28
6.3. Aus- und Fortbildung.....	29
6.4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	31
6.4.1. Elternzeit und Beurlaubungen	32
6.4.2. Teilzeitbeschäftigung, familiengerechte und flexible Arbeitszeiten.....	32
7. Förderung des Arbeitsklimas -faires und respektvolles Verhalten - Vermeidung von Mobbing und sexuelle Belästigung.....	34
8. Kontrolle	36

"Es ist ein grundlegender Irrtum, bei der Gleichberechtigung von Gleichheit auszugehen. Die Gleichberechtigung baut auf der **Gleichwertigkeit** auf, **die Andersartigkeit anerkennt.**"

(Elisabeth Selbert; eine der vier Mütter des Grundgesetzes, die maßgeblich daran beteiligt war, die Gleichberechtigung im Grundgesetz zu verankern)

1. Präambel

Seit 1949 ist im Artikel 3 (2) des Grundgesetzes die Gleichberechtigung von Frauen und Männern verankert.

1993 wurde dieser verfassungsrechtliche Auftrag um folgenden Zusatz ergänzt:

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern **und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin**“.

Die Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung ist damit eine gesetzliche Pflichtaufgabe.

Diese wurde im Jahr 1999 durch das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) konkretisiert. Ende 2016 wurde das LGG novelliert.

Bevor einige Neuerungen erläutert werden, ist es wichtig festzustellen, dass die grundlegenden Ziele sich nicht geändert haben, diese sind:

- Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung
- Frauenförderung zum Abbau von Benachteiligungen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Die Umbenennung des Frauenförderplanes in Gleichstellungsplan bringt keinen inhaltlichen Paradigmenwechsel mit sich. Auch der Gleichstellungsplan ist eine der elementaren Maßnahmen zur Frauenförderung mit dem Ziel des Abbaus struktureller Benachteiligungen von Frauen.

Änderungen bzw. Ergänzungen des LGG in Bezug auf den Gleichstellungsplan:

- Laufzeit kann von drei bis zu fünf Jahren festgelegt werden, mit der Verpflichtung der Fortschreibung nach Ablauf
- Verschärfung der Verpflichtung zum Controlling (s. Punkt 8)
- Sanktionierungsmaßnahmen möglich, wenn kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt
- besondere Hervorhebung des Gleichstellungsplanes als wichtiger Teil der Personalplanung und Personalentwicklung; somit von hoher personalpolitischer Bedeutung

Die genannten Ergänzungen bzw. Änderungen machen deutlich, dass eine größere Wirksamkeit und höhere Beachtung des Gleichstellungsplanes erreicht werden muss.

Im Hinblick auf den demographischen Wandel und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel, aber auch im Hinblick auf die Veränderungen des Familienbildes, des Rollenverständnisses von Mann und Frau sowie neuer Lebenskonzepte ist es erforderlich, die Chancengleichheit von Frauen und Männern voranzutreiben und attraktive Rahmenbedingungen zu bieten.

Die Stadt Erkelenz will sich als gute, moderne und attraktive Arbeitgeberin positionieren und mit sichtbaren Vorteilen punkten.

Dies ist eine besondere Aufgabe des Bürgermeisters, der Personalverwaltung sowie aller Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt im Rahmen ihrer durch das LGG und der Hauptsatzung der Stadt Erkelenz zugewiesenen Aufgaben mit, die oben genannten Ziele zu erreichen.

2. Geltungsbereich/-dauer

Der Geltungsbereich des im Folgenden niedergeschriebenen Gleichstellungsplanes für die Jahre 2019 bis 2023 erstreckt sich über alle Bediensteten der Stadt Erkelenz.

3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Stadtverwaltung Erkelenz beschäftigt mit Stand vom 30.09.2018 insgesamt 546 Personen. Hierzu zählen Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte in Voll- und Teilzeit. Außerdem gehören hierzu diejenigen, die sich in Elternzeit (25 Mitarbeiterinnen) sowie der Arbeits- oder Freistellungsphase (3 bzw. 7 Mitarbeiter/innen) der Altersteilzeit befinden.

Aufschlussreiche Informationen hierüber sollen die nachfolgend aufgeführten Tabellen und Diagramme geben. Diese stellen die Bediensteten der Stadtverwaltung Erkelenz aufgeschlüsselt nach folgenden Fachbereichen dar:

- Allgemeine Verwaltung
- Technischer Dienst
- Bücherei und Archiv
- Sozial- und Erziehungsdienst
- Bauhof und Kläranlage
- Städtische Schwimmbäder (inkl. Reinigungskräfte mit Rettungsbefähigung)
- Mensakräfte in Schulen, Hausmeister und Reinigungskräfte in Schulen, Sportstätten, Mehrzweckhallen und auf Haus Hohenbusch (z. T. als geringfügig Beschäftigte)

Innerhalb der Fachbereiche erfolgt eine Differenzierung nach Laufbahnen, innerhalb der Laufbahnen nach den entsprechenden Besoldungs- und Entgeltgruppen.

In allen Tabellen werden neben der Anzahl männlicher und weiblicher Beschäftigter und dem prozentualen Frauenanteil auch Informationen zur Teilzeitarbeit abgebildet.

Ferner wird der prozentuale Anteil der Frauen mit dem Anteil der Frauen zum Stichtag 30.11.2015 verglichen.

Zum Verständnis der nachfolgenden Tabellen:

Im Zuge des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes wurden die bisherigen vier Laufbahngruppen in zwei Laufbahngruppen zusammengefasst.

Innerhalb dieser beiden Laufbahngruppen wird unterschieden nach erstem und zweitem Einstiegsamt.

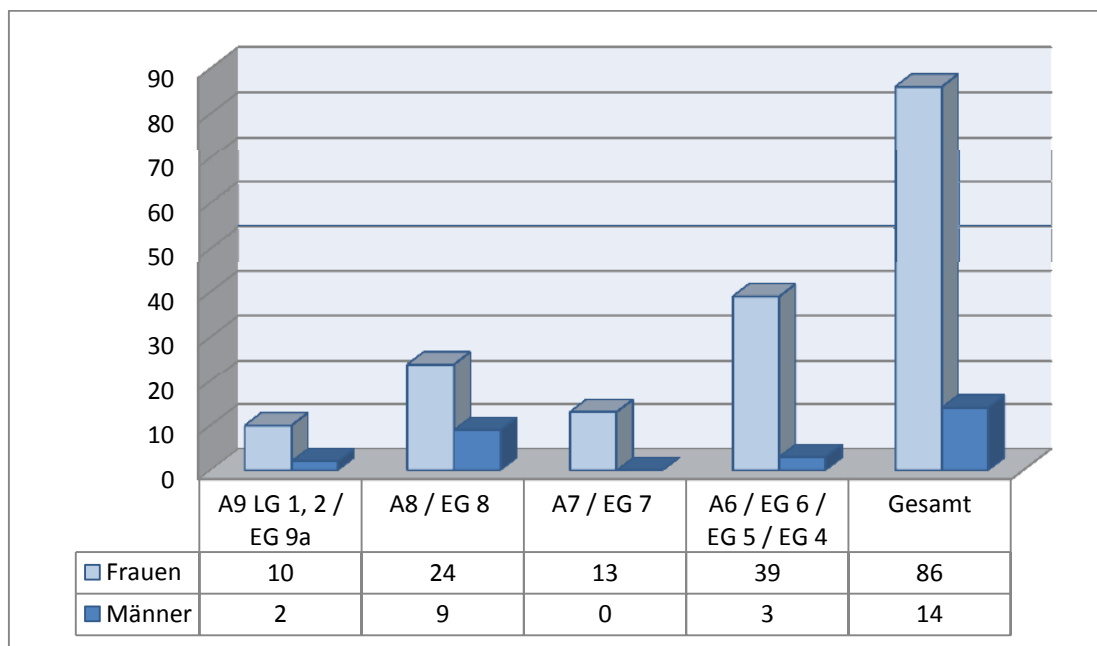
bisher	jetzt
einfacher Dienst	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (LG 1, 1. EA)
mittlerer Dienst	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (LG 1, 2. EA)
gehobener Dienst	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (LG 2, 1. EA)
höherer Dienst	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (LG 2, 2. EA)

(Mit Anlage 2 zum LGG werden die Tarifbeschäftigten analog eingebunden. Diese Zuordnung dient nur dem Vergleich für die Gruppenbestimmung im Gleichstellungsplan, weitere Ansprüche lassen sich daraus nicht herleiten.)

3.1. Allgemeine Verwaltung

3.1.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

Bes.Gr./ EG	Beschäftigte				davon teilzeitbeschäftigt				
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %		Frauen	Männer	Frauen in %	
				30.09.18	30.11.15			30.09.18	30.11.15
A9 LG 1, 2	5	4	1	80%	43%	2	0	100%	100%
A8	7	2	5	29%	29%	2	0	100%	100%
A7	3	3	0	100%	0%	1	0	100%	0%
A6	2	1	1	50%	80%	0	0	0%	100%
Summe Beamte	17	10	7	59%	47%	5	0	100%	100%
EG 9a	7	6	1	86%	67%	3	0	100%	100%
EG 8	26	22	4	85%	84%	13	1	93%	100%
EG 7	10	10	0	100%	0%	6	0	100%	0%
EG 6	17	15	2	88%	93%	10	1	91%	100%
EG 5	23	23	0	100%	100%	20	0	100%	100%
EG 4	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	83	76	7	92%	90%	52	2	96%	100%
GESAMT	100	86	14	86%	83%	57	2	97%	100%

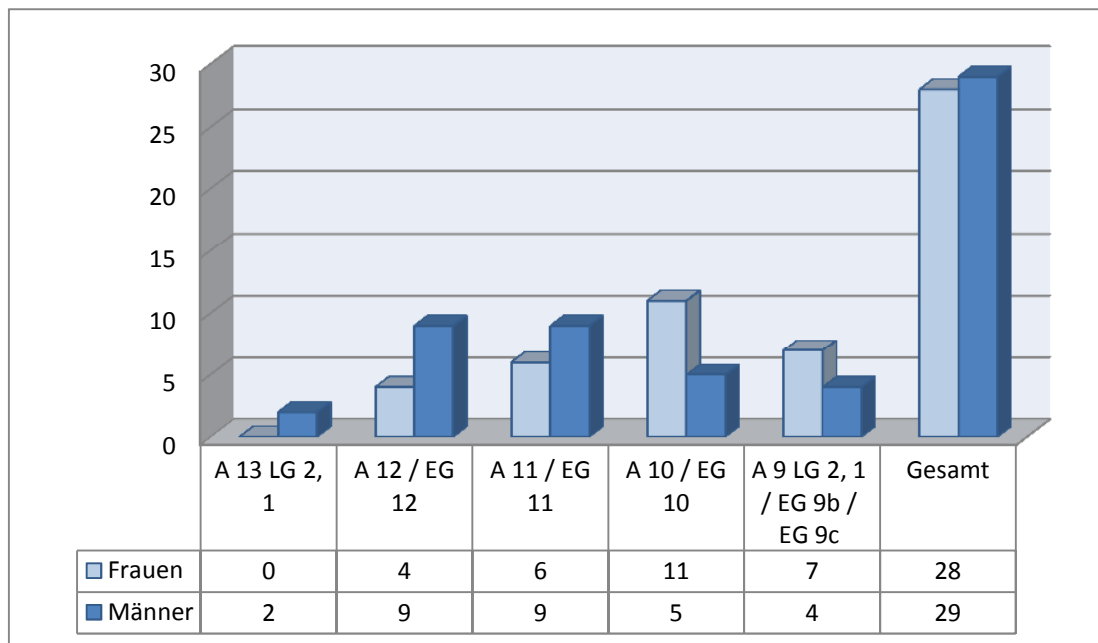


3.1. Allgemeine Verwaltung

3.1.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

Bes.Gr./ EG	Beschäftigte					davon teilzeitbeschäftigt			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %		Frauen	Männer	Frauen in %	
				30.09.18	30.11.15			30.09.18	30.11.15
A13 LG 2,1	2	0	2	0%	0%	0	0	0%	0%
A12	13	4	9	31%	30%	1	0	100%	0%
A11	12	5	7	42%	36%	3	0	100%	100%
A10	9	7	2	78%	50%	2	0	100%	80%
A9 LG 2, 1	3	1	2	33%	83%	0	0	0%	0%
Summe Beamte	39	17	22	44%	43%	6	0	100%	86%
EG 12	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 11	3	1	2	33%	50%	0	0	0%	0%
EG 10	7	4	3	57%	67%	2	0	100%	100%
EG 9c	1	1	0	100%	50%	0	0	0%	0%
EG 9b	7	5	2	71%		2	0	100%	
Summe Tarifbeschäftigte	18	11	7	61%	60%	4	0	100%	100%
GESAMT	57	28	29	49%	46%	10	0	100%	89%

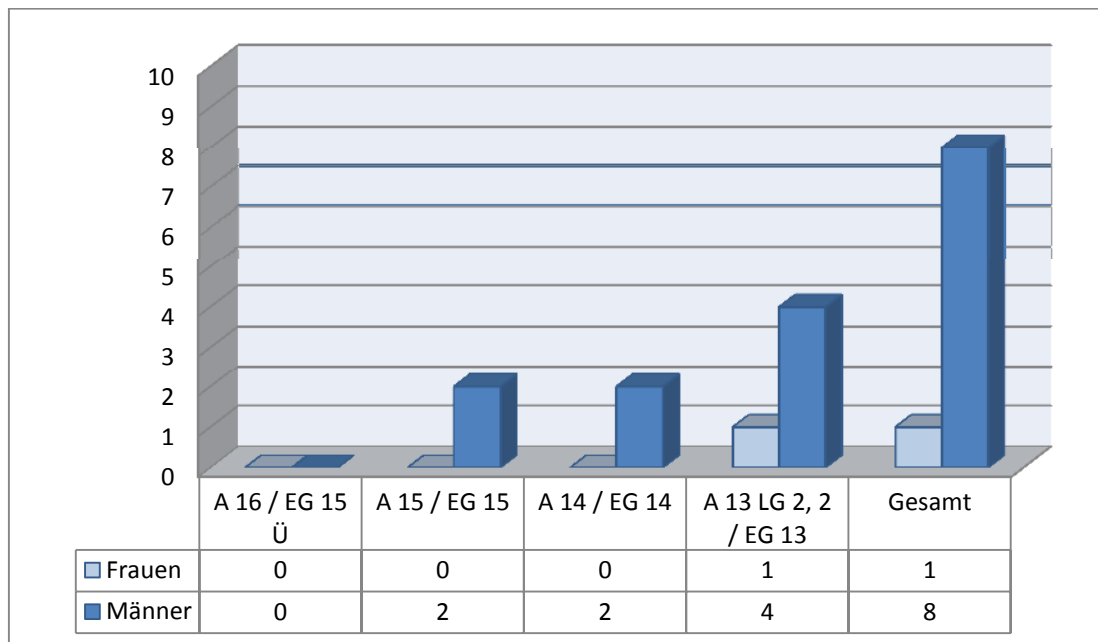
EG 9b und EG 9c waren im FFP 2016-2018 in EG 9 Stufe 6 zusammengefasst; daher %Zahl nicht vergleichbar



3.1. Allgemeine Verwaltung

3.1.3. Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt

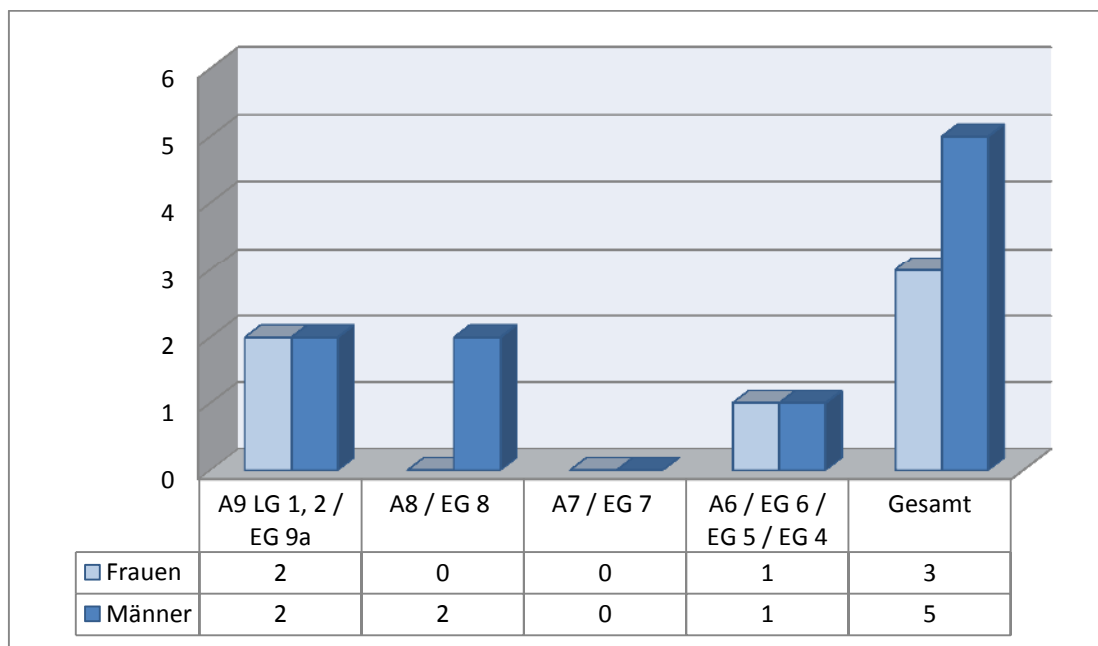
Bes.Gr./ EG	Beschäftigte					davon teilzeitbeschäftigt			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %		Frauen	Männer	Frauen in %	
				30.09.18	30.11.15			30.09.18	30.11.15
A16	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A15	2	0	2	0%	0%	0	0	0%	0%
A14	2	0	2	0%	0%	0	0	0%	0%
A13 LG 2, 2	5	1	4	20%	0%	0	0	0%	0%
Summe Beamte	9	1	8	11%	0%	0	0	0%	0%
EG 15	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 14	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 13	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
GESAMT	9	1	8	11%	0%	0	0	0%	0%



3.2. Technischer Dienst

3.2.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

Bes.Gr./ EG	Beschäftigte					davon teilzeitbeschäftigt			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %		Frauen	Männer	Frauen in %	
				30.09.18	30.11.15			30.09.18	30.11.15
A9 LG 1, 2	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A8	1	0	1	0%	0%	0	0	0%	0%
A7	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A6	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Beamte	1	0	1	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 9a	4	2	2	50%	40%	0	0	0%	0%
EG 8	1	0	1	0%	0%	0	1	0%	0%
EG 7	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 6	1	0	1	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 5	1	1	0	100%	100%	1	0	100%	0%
EG 4	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	7	3	4	43%	38%	1	1	50%	0%
GESAMT	8	3	5	38%	38%	1	1	50%	0%

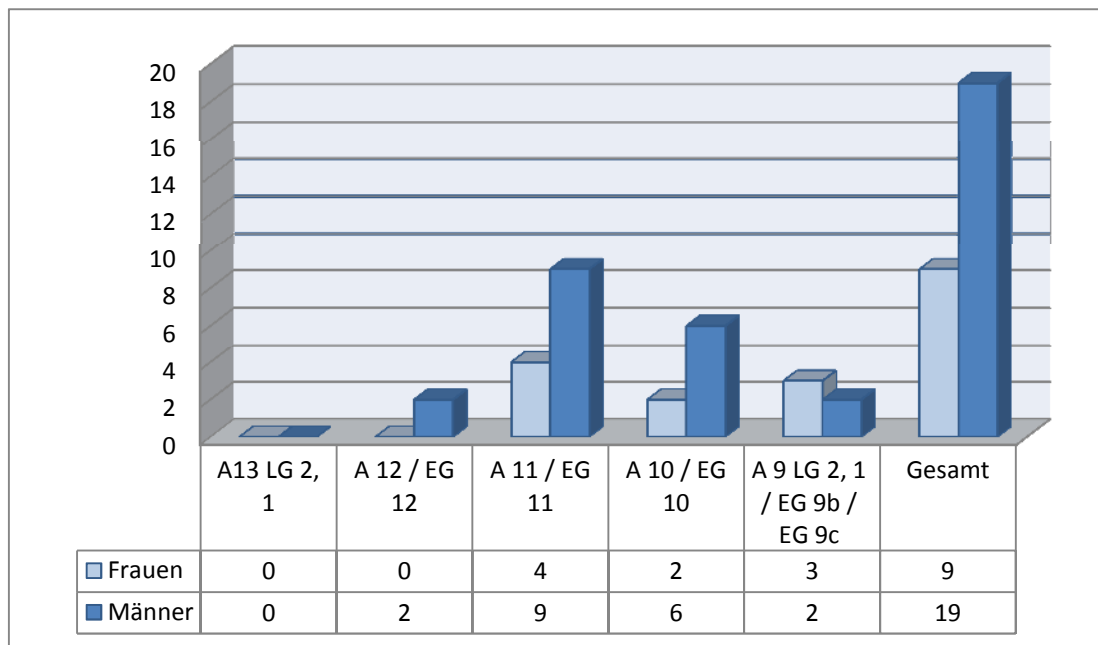


3.2. Technischer Dienst

3.2.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

Bes.Gr./ EG	Beschäftigte					davon teilzeitbeschäftigt			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %		Frauen	Männer	Frauen in %	
				30.09.18	30.11.15			30.09.18	30.11.15
A13 LG 2,1	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A12	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A11	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A10	1	0	1	0%	0%	0	0	0%	0%
A9 LG 2, 1	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Beamte	1	0	1	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 12	2	0	2	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 11	13	4	9	31%	25%	2	0	100%	100%
EG 10	7	2	5	29%	40%	2	0	100%	100%
EG 9c	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 9b	5	3	2	60%		0	0	0%	
Summe Tarifbeschäftigte	27	9	18	33%	33%	4	0	100%	100%
GESAMT	28	9	19	32%	33%	4	0	100%	100%

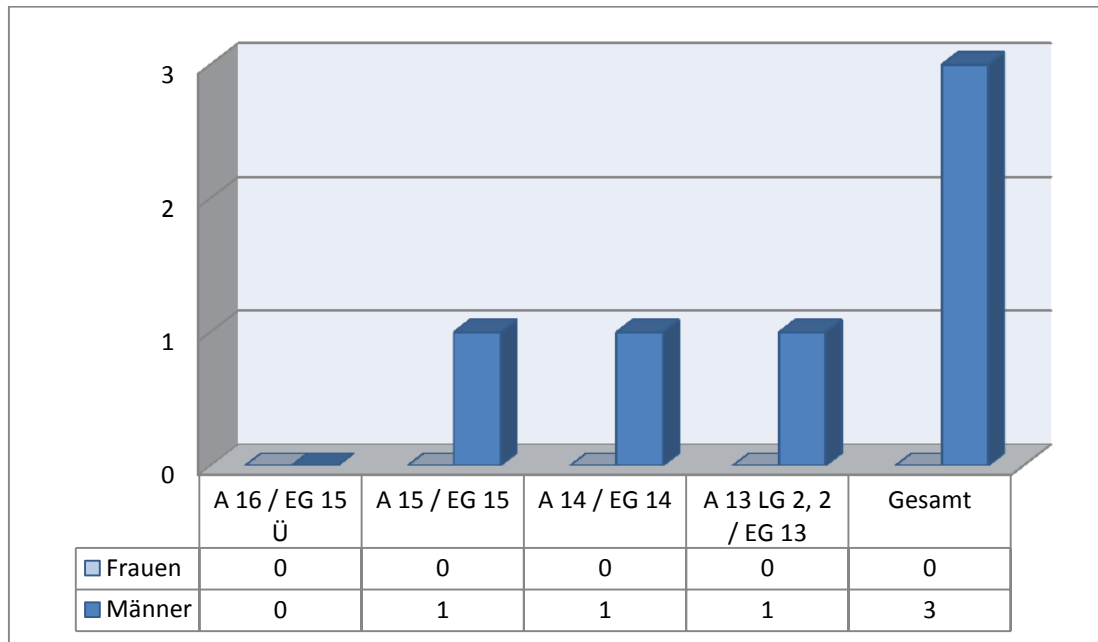
EG 9b und EG 9c waren im FFP 2016-2018 in EG 9 Stufe 6 zusammengefasst; daher %Zahl nicht vergleichbar



3.2. Technischer Dienst

3.2.3. Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt

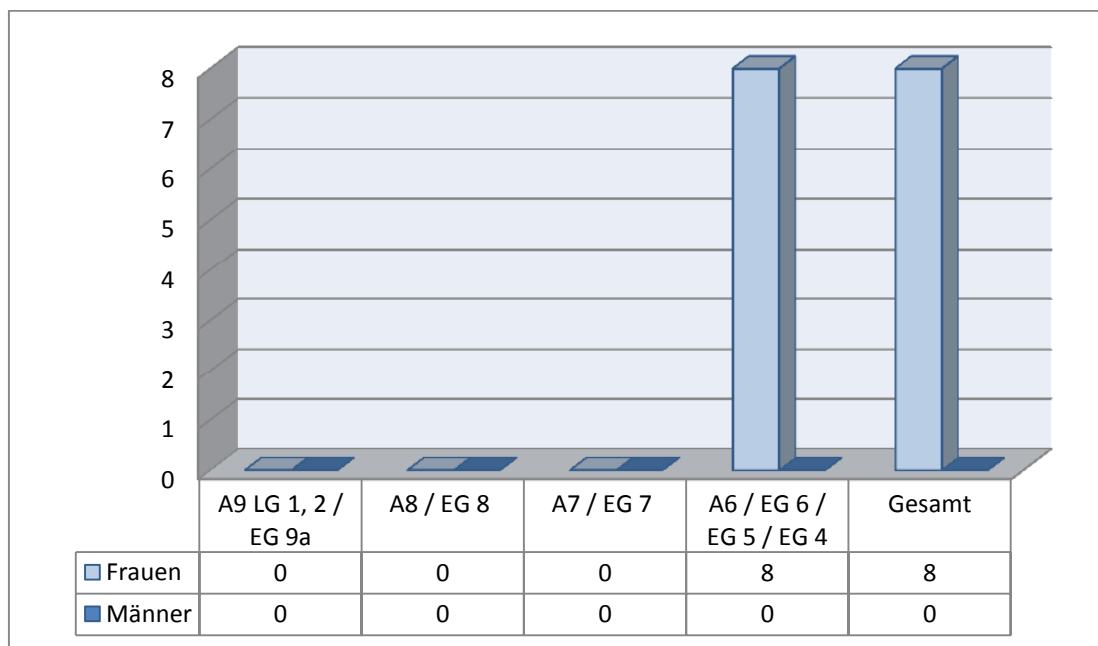
Bes.Gr./ EG	Beschäftigte					davon teilzeitbeschäftigt			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %		Frauen	Männer	Frauen in %	
				30.09.18	30.11.15			30.09.18	30.11.15
A16	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A15	1	0	1	0%	0%	0	0	0%	0%
A14	1	0	1	0%	0%	0	0	0%	0%
A13 LG 2, 2	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Beamte	2	0	2	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 15	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 14	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 13	1	0	1	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	1	0	1	0%	0%	0	0	0%	0%
GESAMT	3	0	3	0%	0%	0	0	0%	0%



3.3. Bücherei und Archiv

3.3.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

Bes.Gr./ EG	Beschäftigte					davon teilzeitbeschäftigt			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %		Frauen	Männer	Frauen in %	
				30.09.18	30.11.15			30.09.18	30.11.15
A9 LG 1, 2	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A8	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A7	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A6	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Beamte	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 9a	0	0	0	0%	100%	0	0	0%	0%
EG 8	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 7	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 6	3	3	0	100%	100%	1	0	100%	100%
EG 5	5	5	0	100%	100%	2	0	100%	100%
EG 4	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	8	8	0	100%	100%	3	0	100%	100%
GESAMT	8	8	0	100%	100%	3	0	100%	100%

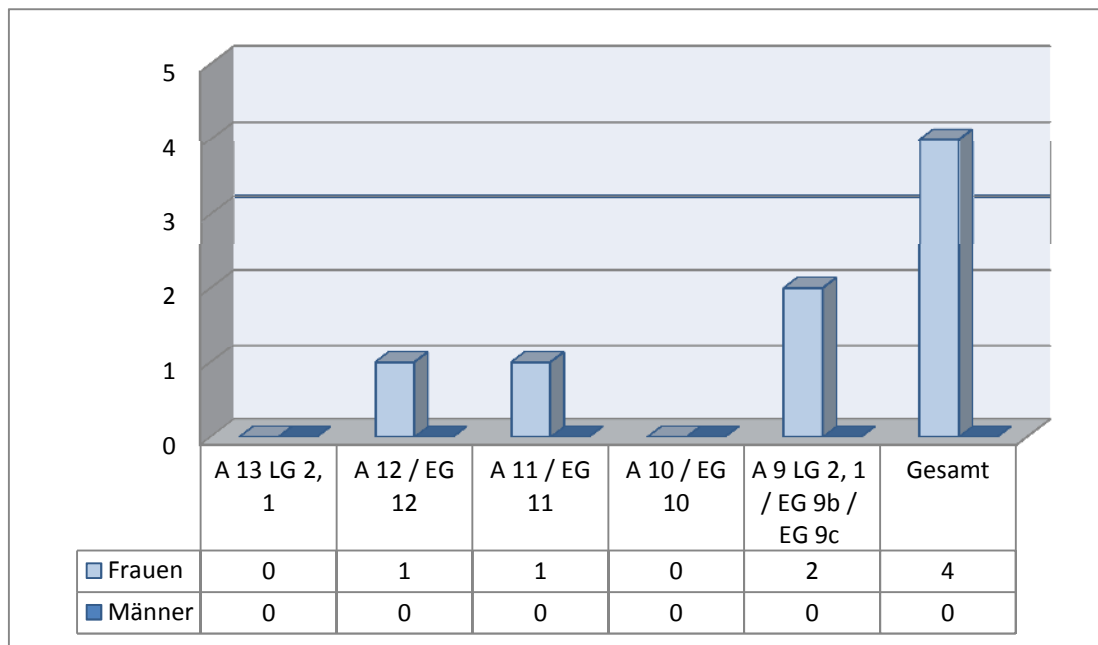


3.3. Bücherei und Archiv

3.3.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

Bes.Gr./ EG	Beschäftigte					davon teilzeitbeschäftigt			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %		Frauen	Männer	Frauen in %	
				30.09.18	30.11.15			30.09.18	30.11.15
A13 LG 2,1	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A12	1	1	0	100%	0%	0	0	0%	0%
A11	1	1	0	100%	100%	1	0	100%	100%
A10	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A9 LG 2, 1	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Beamte	2	2	0	100%	100%	1	0	100%	100%
EG 12	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 11	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 10	0	0	0	0%	100%	0	0	0%	0%
EG 9c	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 9b	2	2	0	100%		1	0	100%	
Summe Tarifbeschäftigte	2	2	0	100%	100%	1	0	100%	0%
GESAMT	4	4	0	100%	100%	2	0	100%	100%

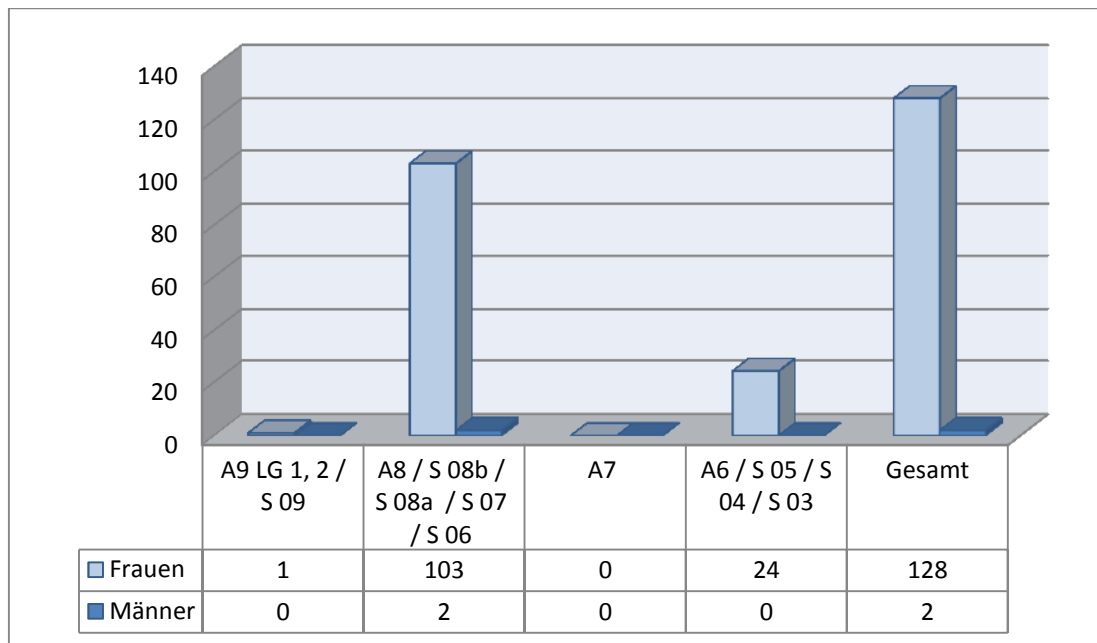
EG 9b und EG 9c waren im FFP 2016-2018 in EG 9 Stufe 6 zusammengefasst; daher %Zahl nicht vergleichbar



3.4. Sozial- und Erziehungsdienst

3.4.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

Bes.Gr./ EG	Beschäftigte					davon teilzeitbeschäftigt			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %		Frauen	Männer	Frauen in %	
				30.09.18	30.11.15			30.09.18	30.11.15
A9 LG 1, 2	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A8	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A7	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A6	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Beamte	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
S 09	1	1	0	100%	0%	0	0	0%	0%
S 08b	0	0	0	0%	100%	0	0	0%	0%
S 08a	105	103	2	98%		46	0	100%	
S 07	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
S 06	0	0	0	0%	99%	0	0	0%	100%
S 05	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
S 04	0	0	0	0%	100%	0	0	0%	0%
S 03	24	24	0	100%	100%	12	0	100%	100%
Summe Tarifbeschäftigte	130	128	2	98%	99%	58	0	100%	100%
GESAMT	130	128	2	98%	99%	58	0	100%	100%

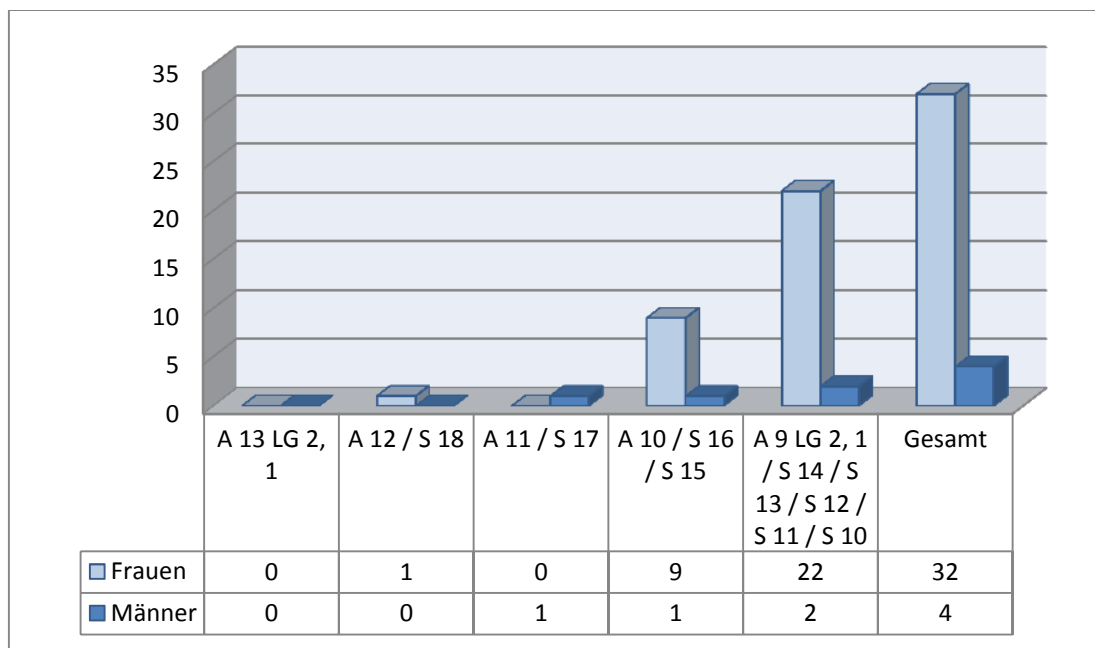


Die Stadt Erkelenz beschäftigt zudem noch eine Physiotherapeutin, die in Entgeltgruppe 8 TVöD eingruppiert ist.

3.4. Sozial- und Erziehungsdienst

3.4.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

Bes.Gr./ EG	Beschäftigte					davon teilzeitbeschäftigt			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %		Frauen	Männer	Frauen in %	
				30.09.18	30.11.15			30.09.18	30.11.15
A13 LG 2,1	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A12	1	1	0	100%	100%	0	0	0%	100%
A11	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A10	1	0	1	0%	0%	0	0	0%	0%
A9 LG 2, 1	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Beamte	2	1	1	50%	50%	0	0	0%	100%
S 18	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
S 17	1	0	1	0%	100%	0	0	0%	0%
S 16	3	3	0	100%	0%	2	0	100%	0%
S 15	6	6	0	100%	100%	0	0	0%	0%
S 14	12	11	1	92%	100%	2	0	100%	100%
S 13	6	6	0	100%	100%	0	0	0%	0%
S 12	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
S 11b	6	5	1	83%	67%	4	0	100%	100%
S 11a	0	0	0	0%	67%	0	0	0%	100%
S 10	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	34	31	3	91%	92%	8	0	100%	100%
GESAMT	36	32	4	89%	89%	8	0	100%	100%



3.4. Sozial- und Erziehungsdienst

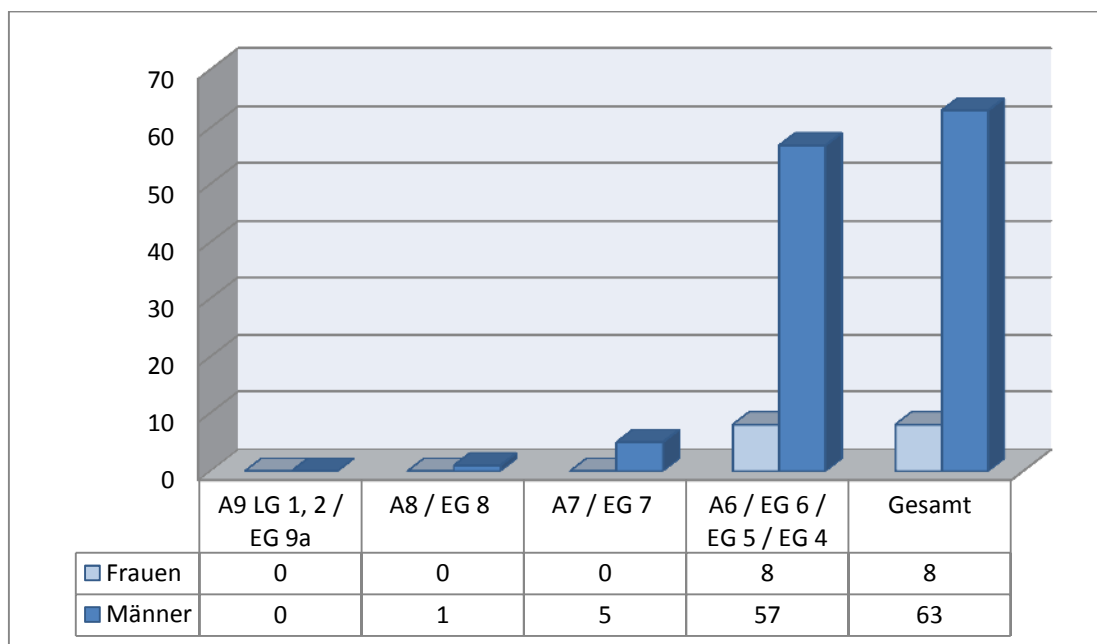
3.4.3. Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt

In der Laufbahngruppe 2, 2. EA des Fachbereichs Sozial- und Erziehungsdienst ist ein Mann mit A 15 beschäftigt. Der Frauenanteil in dieser Laufbahn beträgt 0 %.

3.5. Bauhof und Kläranlage

3.5.1 Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

Bes.Gr./ EG	Beschäftigte				davon teilzeitbeschäftigt				
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %		Frauen	Männer	Frauen in %	
				30.09.18	30.11.15			30.09.18	30.11.15
A9 LG 1, 2	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A8	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A7	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A6	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Beamte	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 9a	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 8	1	0	1	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 7	5	0	5	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 6	26	3	23	12%	11%	0	0	0%	0%
EG 5	13	0	13	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 4	26	5	21	19%	10%	1	0	100%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	71	8	63	11%	7%	1	0	100%	0%
GESAMT	71	8	63	11%	7%	1	0	100%	0%

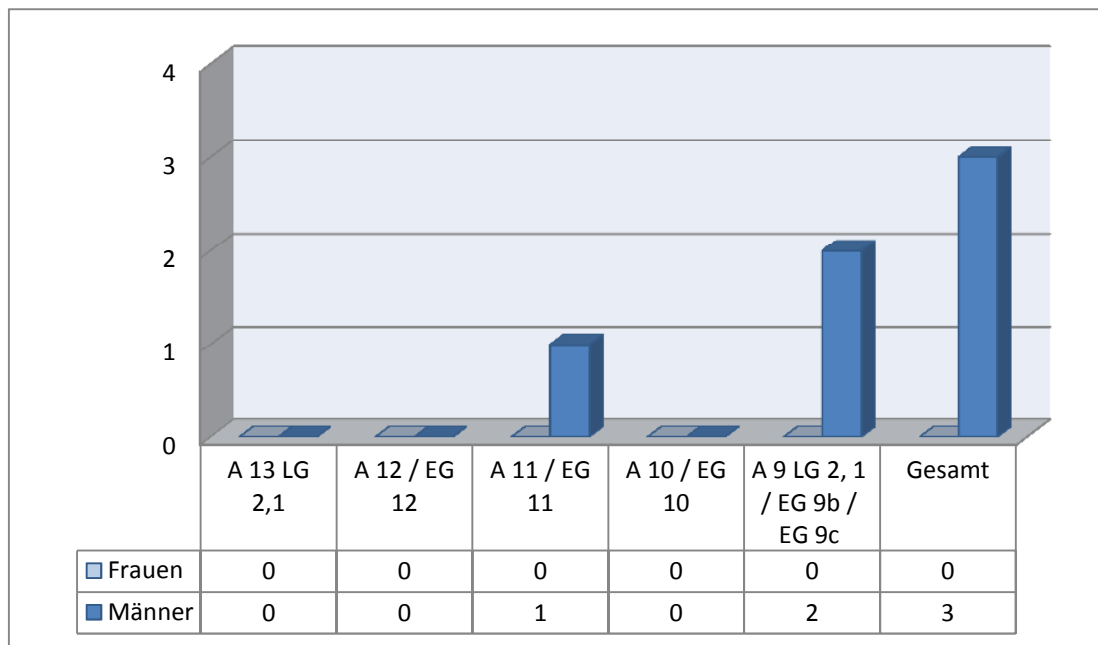


3.5. Bauhof und Kläranlage

3.5.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

Bes.Gr./ EG	Beschäftigte					davon teilzeitbeschäftigt			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %		Frauen	Männer	Frauen in %	
				30.09.18	30.11.15			30.09.18	30.11.15
A13 LG 2,1	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A12	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A11	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A10	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A9 LG 2, 1	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Beamte	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 12	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 11	1	0	1	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 10	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 9c	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 9b	2	0	2	0%		0	0	0%	
Summe Tarifbeschäftigte	3	0	3	0%	0%	0	0	0%	0%
GESAMT	3	0	3	0%	0%	0	0	0%	0%

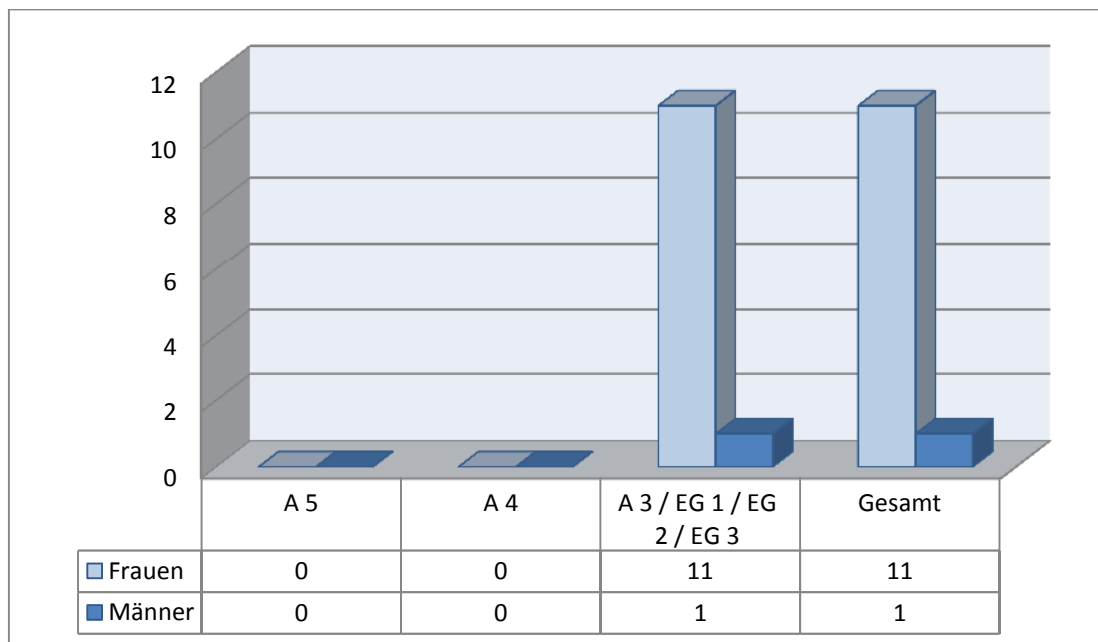
EG 9b und EG 9c waren im FFP 2016-2018 in EG 9 Stufe 6 zusammengefasst; daher %Zahl nicht vergleichbar



3.6. Städtische Schwimmbäder

3.6.1. Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt

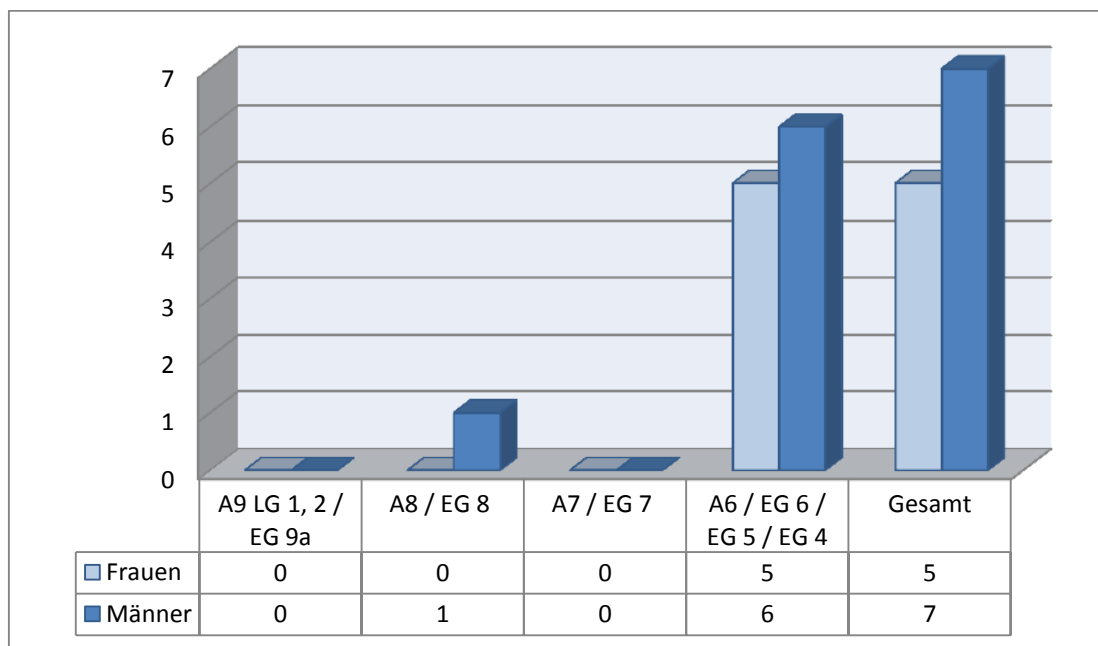
Bes.Gr./ EG	Beschäftigte				davon teilzeitbeschäftigt				
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %		Frauen	Männer	Frauen in %	
				30.09.18	30.11.15			30.09.18	30.11.15
A5	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A4	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A3	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Beamte	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 3	0	0	0	0%	100%	0	0	0%	0%
EG 2	12	11	1	92%	100%	9	1	90%	100%
EG 1	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	12	11	1	92%	100%	9	1	90%	100%
GESAMT	12	11	1	92%	100%	9	1	90%	100%



3.6. Städtische Schwimmbäder

3.6.2. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

Bes.Gr./ EG	Beschäftigte					davon teilzeitbeschäftigt			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %		Frauen	Männer	Frauen in %	
				30.09.18	30.11.15			30.09.18	30.11.15
A9 LG 1, 2	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A8	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A7	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A6	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Beamte	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 9a	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 8	1	0	1	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 7	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 6	9	5	4	56%	0%	2	0	100%	0%
EG 5	2	0	2	0%	38%	0	1	0%	100%
EG 4	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	12	5	7	42%	30%	2	1	67%	0%
GESAMT	12	5	7	42%	30%	2	1	67%	0%



3.6. Städtische Schwimmbäder

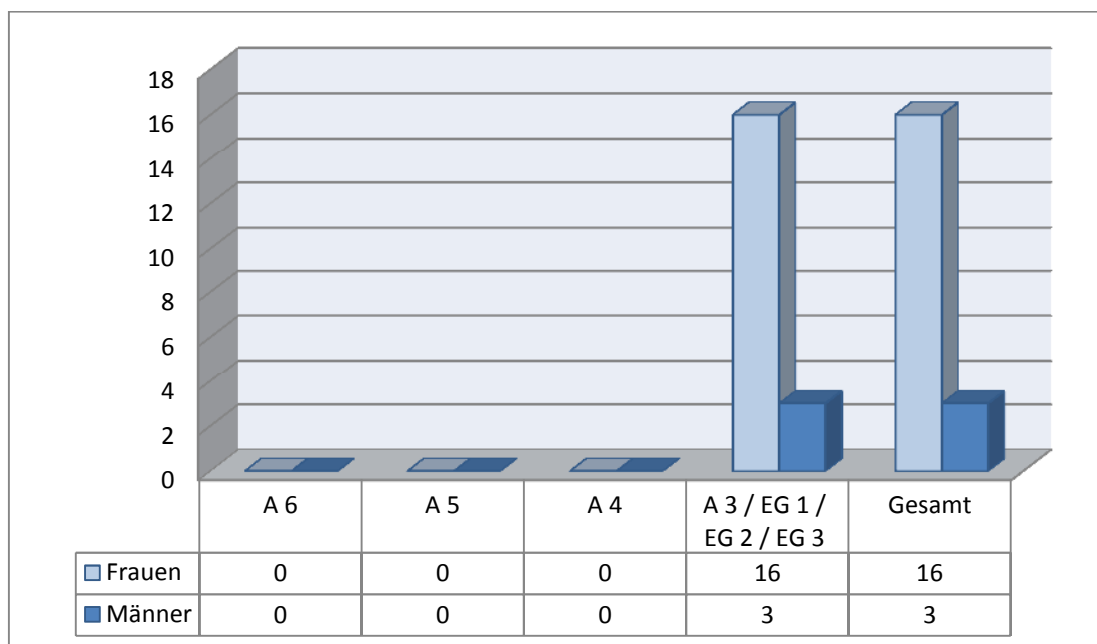
3.6.3. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt des Fachbereichs Schwimmbäder ist ein Mann mit EG 9b beschäftigt. Der Frauenanteil in dieser Laufbahn beträgt 0 %.

3.7. Mensakräfte in Schulen, Hausmeister und Reinigungskräfte in Schulen, Sportstätten, Mehrzweckhallen und auf Haus Hohenbusch (z. T. als geringfügig Beschäftigte)

3.7.1. Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt

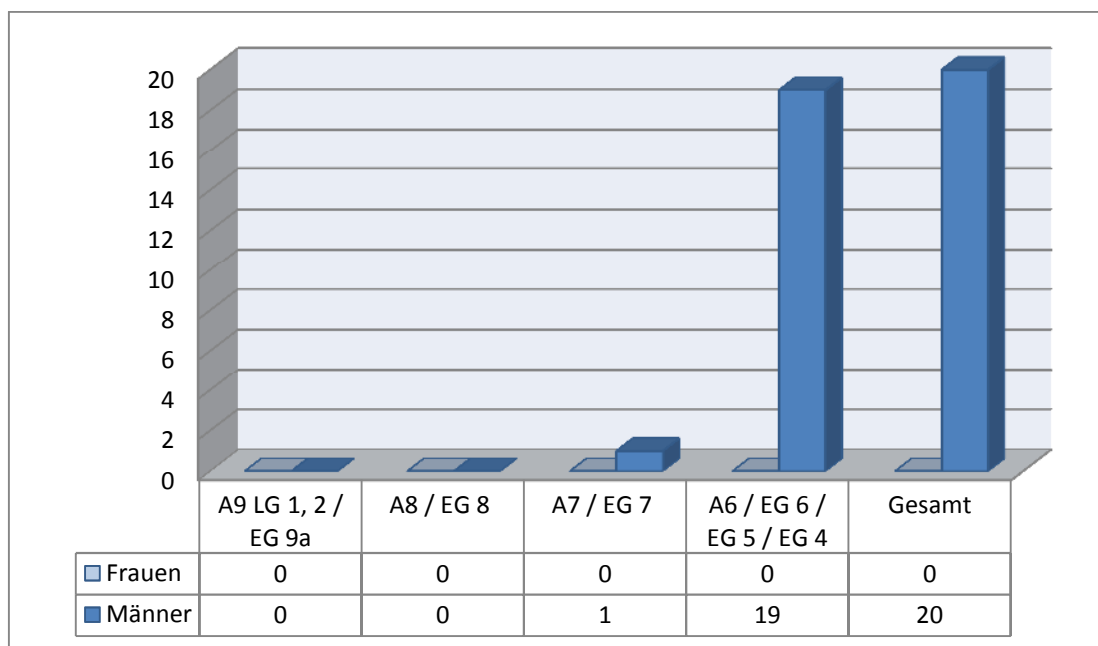
Bes.Gr./ EG	Beschäftigte					davon teilzeitbeschäftigt			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %		Frauen	Männer	Frauen in %	
				30.09.18	30.11.15			30.09.18	30.11.15
A6	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A5	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A4	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A3	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Beamte	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 3	4	2	2	50%	40%	2	2	50%	40%
EG 2	15	14	1	93%	79%	14	1	93%	79%
EG 1	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	19	16	3	84%	59%	16	3	84%	61%
GESAMT	19	16	3	84%	59%	16	3	84%	61%



3.7. Mensakräfte in Schulen, Hausmeister und Reinigungskräfte in Schulen, Sportstätten, Mehrzweckhallen und auf Haus Hohenbusch (z. T. als geringfügig Beschäftigte)

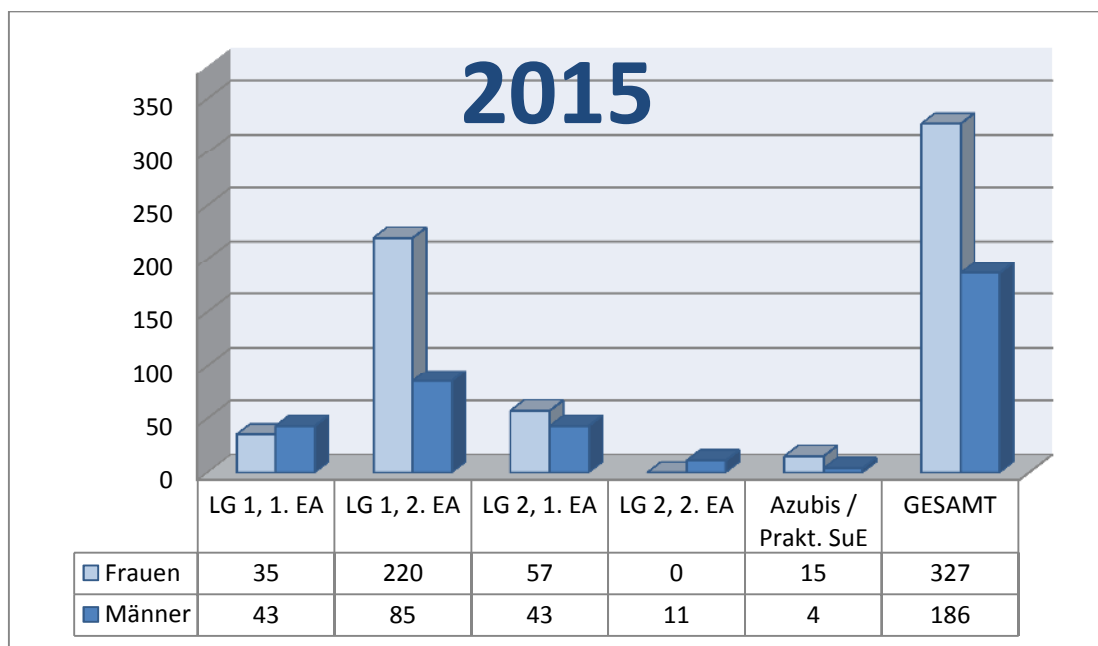
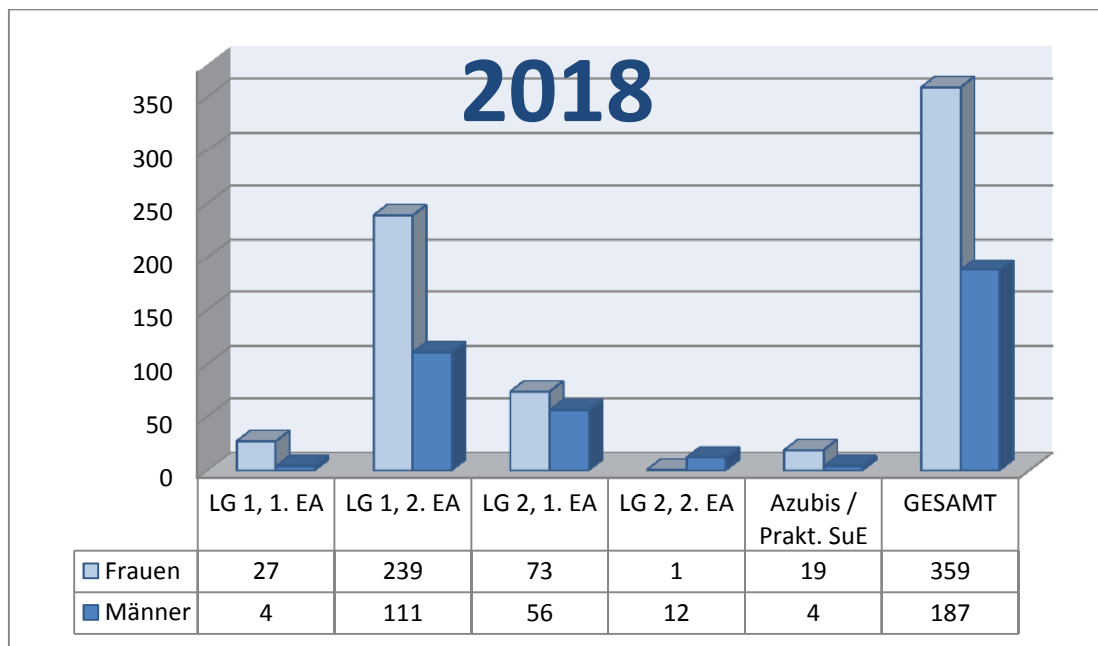
3.7.2. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

Bes.Gr./ EG	Beschäftigte					davon teilzeitbeschäftigt			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %		Frauen	Männer	Frauen in %	
				30.09.18	30.11.15			30.09.18	30.11.15
A9 LG 1, 2	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A8	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A7	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
A6	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Summe Beamte	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 9a	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 8	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 7	1	0	1	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 6	7	0	7	0%	0%	0	0	0%	0%
EG 5	7	0	7	0%	0%	0	3	0%	0%
EG 4	5	0	5	0%	0%	0	2	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	20	0	20	0%	0%	0	5	0%	0%
GESAMT	20	0	20	0%	0%	0	5	0%	0%



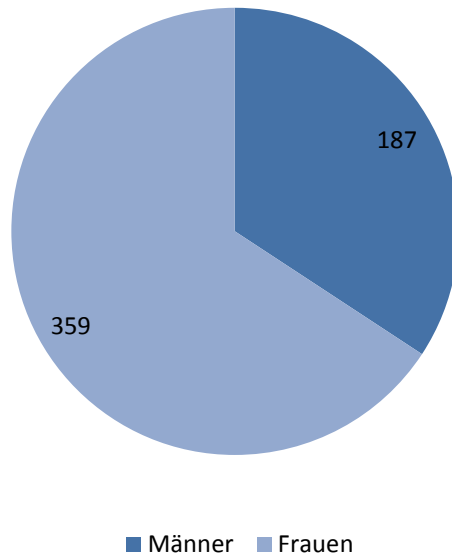
4. Gesamtübersicht aller Fachbereiche und Laufbahnen

Laufbahn	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	
				30.09.18	30.11.15
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	31	27	4	87%	45%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	350	239	111	68%	72%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	129	73	56	57%	57%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	13	1	12	8%	0%
Auszubildende / Praktikanten SuE	23	19	4	83%	79%
GESAMT	546	359	187	66%	64



5. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Von insgesamt 546 Beschäftigten sind 359 Frauen und 187 Männer bei der Stadtverwaltung Erkelenz beschäftigt.



Das Diagramm zeigt, dass der Frauenanteil zahlenmäßig sogar deutlich über 50 % liegt. Dies bedeutet aber nicht, dass Frauen in allen Fachbereichen und Laufbahnen gleichermaßen stark vertreten sind. Der hohe Frauenanteil resultiert insbesondere aus der Anzahl der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, da dieser Fachbereich nicht nur die höchste Anzahl von Beschäftigten stellt, sondern vielmehr auch den höchsten Frauenanteil aufweist (98 % in Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt und 89 % in Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt).

Deutlich mehr Aussagekraft gibt die nachfolgend dargestellte Tabelle, die den Frauenanteil in den einzelnen Fachbereichen und Laufbahnen zeigt.

Hier sind die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, fett gedruckt. In Bereichen, die durch „---“ gekennzeichnet sind, werden bei der Stadt Erkelenz keine Personen beschäftigt.

Gleichstellungsplan

2019-2023

Fachbereich	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt
Allgemeine Verwaltung	- (50 %)	86% (83 %)	49% (46 %)	11% (0 %)
Technischer Dienst	-	38% (38 %)	32% (33 %)	0% (0 %)
Bücherei und Archiv	-	100% (100 %)	100% (100 %)	-
Sozial- und Erziehungsdienst	-	98% (99 %)	89% (89 %)	0% (0 %)
Bauhof und Kläranlage	- (10 %)	11% (7 %)	0% (0 %)	-
Schwimmbäder	92% (100 %)	42% (30 %)	0% (-)	-
Reinigungskräfte, Hausmeister u. a.	84% (59 %)	0% (0 %)	-	-

Die Prozentzahlen in Klammern sind die Werte mit dem Stand: 30.11.2015.

Anhand der Tabelle wird deutlich, dass Frauen in vielen Bereichen noch stark unterrepräsentiert sind – dies insbesondere in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt aller Bereiche sowie im technischen Dienst und im Bereich des Baubetriebshofes. Hier ist die Frauenförderung mit Hilfe der nachfolgend niedergeschriebenen Maßnahmen von besonderer Bedeutung.

6. Maßnahmen zur Frauenförderung

6.1. Einstellungen / Nachbesetzung von Stellen

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden in den Jahren 2019 – 2023 folgende Stellen aufgrund des Erreichens der Altersgrenze frei:

Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	Fachbereich	Anzahl	Bisher besetzt: m / w
EG 7	Hausmeister/ Reinigungskräfte u.a.	1	m
EG 6	Hausmeister/ Reinigungskräfte u.a.	1	m
EG 6	Bauhof / Kläranlage	3	m
EG 5	Hausmeister/ Reinigungskräfte u.a.	1	m
EG 5	Bauhof / Kläranlage	1	m
EG 4	Hausmeister/ Reinigungskräfte u.a.	2	m
EG 4	Bauhof / Kläranlage	3	m
Gesamt Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt		12	

Gleichstellungsplan

2019-2023

Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	Fachbereich	Anzahl	Bisher besetzt: m / w
A13	Allgemeine Verwaltung	1	m
EG 13	Technischer Dienst	1	m
A12	Allgemeine Verwaltung	2	m
EG 12	Technischer Dienst	1	m
A11	Allgemeine Verwaltung	2	1 m / 1 w
EG 11	Technischer Dienst	1	m
EG 11	Bauhof / Kläranlage	1	m
EG 10	Allgemeine Verwaltung	1	m
EG 10	Technischer Dienst	1	m
Gesamt Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt		11	

Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	Fachbereich	Anzahl	Bisher besetzt: m / w
A15	Allgemeine Verwaltung	1	m
A15	Sozial- und Erziehungsdienst	1	m
A14	Allgemeine Verwaltung	1	m
A13	Allgemeine Verwaltung	2	m
Gesamt Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt		5	

Diese Aufstellung macht deutlich, dass eine Vielzahl -insgesamt 28 Personen (27 Männer, 1 Frau)- in den nächsten fünf Jahren ausscheiden werden.

Zudem werden nach den Erfahrungswerten der letzten Jahre einige Stellen aufgrund vorzeitiger Dienstunfähigkeit, Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber oder auch durch Tod frei werden.

Wegen der zum Teil deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen sind daher alle Möglichkeiten auszuschöpfen, die frei werdenden Stellen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit Frauen zu besetzen.

Alle frei werdenden Stellen sind zunächst grundsätzlich intern auszuschreiben.

Durch die Ausschreibung soll allen in Frage kommenden Bediensteten die Möglichkeit gegeben werden, ihr Interesse an einer Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darzulegen. Dies trägt zu einer gerechteren Grundlage beim Auswahlverfahren bei. Beurlaubte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind über aktuelle Stellenausschreibungen zu informieren.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Ausnahmen von der internen Ausschreibung nur im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig. Gründe für eine Ausnahme könnten sein:

- Rückkehr von Beurlaubten
- Übernahme von Personen, die ihre Ausbildung bei der Stadt Erkelenz beendet haben
- notwendige Realisierung von kw- und ku-Vermerken

Liegt nach einer internen Ausschreibung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Bewerbung einer Frau vor, die die geforderte Qualifikation erfüllt, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung einmal öffentlich wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben der fachlichen Kompetenz ist auch die soziale Kompetenz (u.a. Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Team- und Konfliktfähigkeit) zu bewerten. Es ist zu prüfen, ob und inwieweit geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeiten im gesamtstädtischen Interesse qualifizierend für die jeweils auszuscheidende Stelle sein können.

Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für folgende Zielsetzungen:

- Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- Gender Mainstreaming,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Gesundheitsförderung,
- Beseitigung mittelbarer Diskriminierung sowie Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nach dem AGG.

Stellenausschreibungen (intern/extern) werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen auch

zur Besetzung in Teilzeit auszuschreiben, insbesondere auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen.

Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche sind so zu gestalten, dass sie nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen. Das LGG konkretisiert im § 9 (3), dass Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken nicht rechtmäßig sind; insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

Auswahlkommissionen sollen möglichst zur Hälfte mit Frauen besetzt werden.

6.2. Beförderungen bzw. Höhergruppierungen; Abordnungen, Umsetzungen

Soweit im jeweiligen Beförderungsbereich der Laufbahn weniger Frauen als Männer eingruppiert sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 19 Abs. 6 LBG NRW).

Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind.

Aus der Gewährung einer Teilzeitbeschäftigung oder der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen darf den Beschäftigten in keinem Fall ein Nachteil entstehen.

Dieser Grundsatz wurde auch in der Dienstvereinbarung über die Richtlinien zur Anwendungspraxis von Beförderungs- und Höhergruppierungsregelungen aufgenommen.

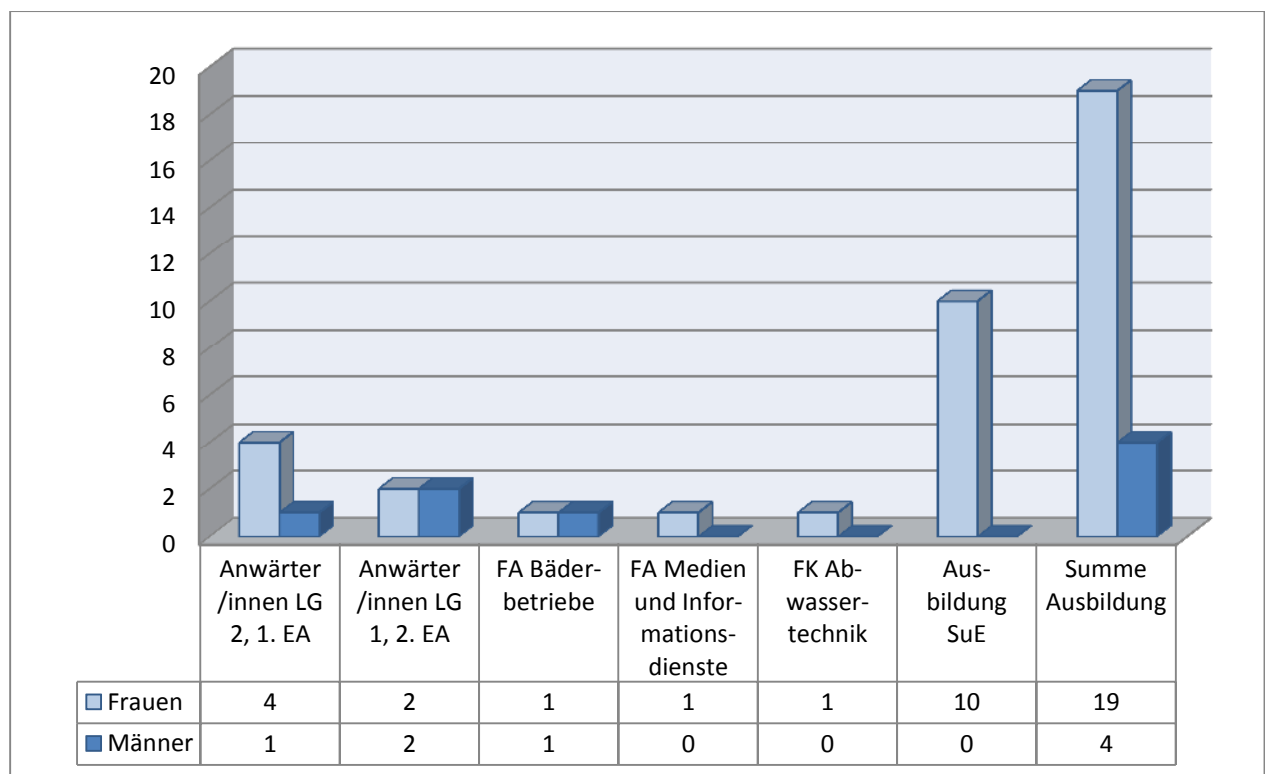
Bei Abordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen können, zusätzliche Qualifikationen zu erlangen, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Gruppen gleichermaßen repräsentiert sind; dies gilt auch wenn hiermit keine Beförderung bzw. Höhergruppierung verbunden ist.

6.3. Aus- und Fortbildung

Ziele der Aus- und Fortbildung:

- Erhöhung des Frauenanteils in Ausbildungsberufen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen
- Vorbereitung auf verantwortungsvolle Positionen, um den Frauenanteil in diesem Bereich zu erhöhen
- Qualifizierung der beurlaubten Bediensteten zur Erleichterung des Wiedereinstiegs

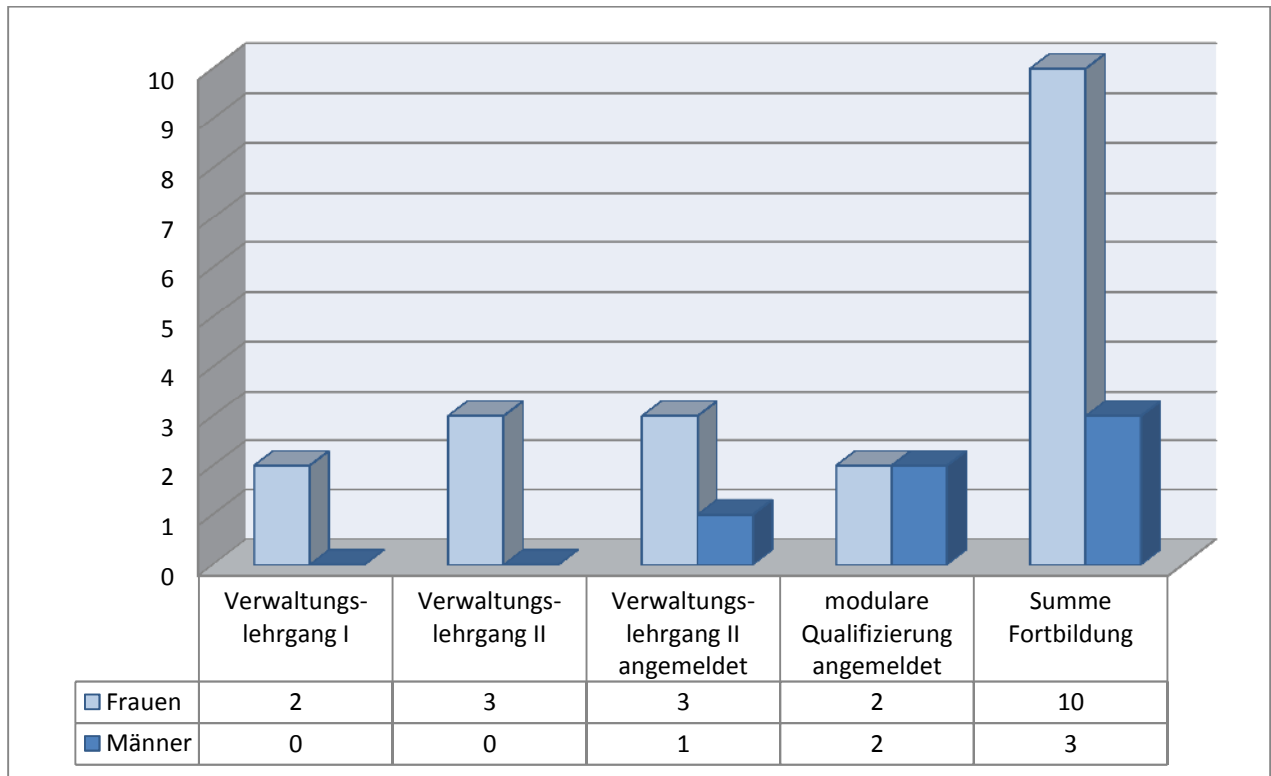
Ausbildung				
Bereich	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %
				30.09.18
Anwärter/innen Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	5	4	1	80%
Anwärter/innen Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	4	2	2	50%
Fachangestellte für Bäderbetriebe	2	1	1	50%
Fachangestellte für Medien und Informationsdienste	1	1	0	100%
Fachkraft für Abwassertechnik	1	1	0	100%
Ausbildung im Sozial- und Erziehungsdienst	10	10	0	100%
Summe Ausbildung	23	19	4	83%



Gleichstellungsplan

2019-2023

Fortbildung				
Bereich	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %
				30.09.18
Verwaltungslehrgang I	2	2	0	100%
Verwaltungslehrgang II	3	3	0	100%
Verwaltungslehrgang II angemeldet	4	3	1	75%
modulare Qualifizierung angemeldet	4	2	2	50%
Summe Fortbildung	13	10	3	77%



Grundsätzliches zur Aus- und Fortbildung

Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben.

Zu Beginn der Ausbildung sind die Auszubildenden in geeigneter Weise über die Thematik „Frauenförderung“ (Landesgleichstellungsgesetz, Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, etc.) zu informieren.

Die Stadt Erkelenz bietet regelmäßig Fortbildungen zur Vorbereitung bzw. Wahrnehmung von Leitungspositionen an. Diese beinhalten auch die Themen Gleichstellung von Frau und Mann; u.a.:

- Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Verwirklichung von beruflicher Chancengleichheit
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme ermöglicht wird.

Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese zu erstatten.

6.4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eines der drei grundlegenden Ziele nach dem Landesgleichstellungsgesetz.

Die Stadt Erkelenz erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und beruflichem Engagement. Nur bei Rücksichtnahme auf die Veränderung des Familienbildes sowie der neuen Lebenskonzepte können gut ausgebildete Kräfte an die Stadt Erkelenz gebunden werden. Dies ist besonders im Hinblick auf den demografischen Wandel wichtig. Instrumente hierfür sind:

- Akzeptanzsteigerung von Elternzeit/Beurlaubungen für Familienarbeit für Frauen und Männer
- Begleitung vor und während der Beurlaubung/Pflegezeit
- Qualifizierung der beurlaubten Bediensteten
- Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt die Stadt Erkelenz es ausdrücklich, wenn auch männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitsgestaltung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen. Erfreulich zu beobachten ist, dass einige männliche Bedienstete in den letzten Jahren Elternzeit genommen haben, auch wenn dies bisher noch in geringem Umfang – meist für zwei bis vier Monate – beantragt wurde. Diese positive Tendenz ist weiterhin zu fördern.

6.4.1. Elternzeit und Beurlaubungen

Alle Bediensteten der Stadt Erkelenz haben die Möglichkeit, sich zur Betreuung oder Pflege eines minderjährigen Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen beurlauben zu lassen. Nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen wird die Beurlaubung mit der Möglichkeit der Verlängerung befristet.

Durch die Gleichstellungsbeauftragte und/oder das Personalamt werden die Bediensteten ausführlich hierüber informiert. Dabei können auch Fragen der allgemeinen Kontaktpflege, der Rückkehrüberlegungen und der individuellen beruflichen Weiterentwicklung thematisiert werden.

Sind aufgrund von Krankheitsfällen oder besonderen Engpässen vorübergehend Vertretungskräfte einzusetzen, werden diese Tätigkeiten vorrangig Personen in Elternzeit oder Beurlaubung angeboten.

Besteht bei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern der Wunsch, die Elternzeit bzw. Beurlaubung vorzeitig zu beenden, wird ein der Qualifikation entsprechender Arbeitseinsatz bei entsprechender Stellenvakanz vorgenommen. Bei der Besetzung freier Stellen werden diese Beschäftigten vor externen Bewerbern/Bewerberinnen bevorzugt berücksichtigt.

Rechtzeitig vor Ablauf der Elternzeit oder der Beurlaubung werden mit den Bediensteten Gespräche über Möglichkeiten ihres künftigen Dienstesatzes und des zeitlichen Umfangs ihrer Tätigkeit nach dem Wiedereinstieg geführt.

Die Gleichstellungsbeauftragte lädt alle beurlaubten Mitarbeiter/innen einmal jährlich zu einem Informationsgespräch ein.

6.4.2. Teilzeitbeschäftigung, familiengerechte und flexible Arbeitszeiten

Eine Teilzeitbeschäftigung im nachfolgenden Sinne ist jede Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit.

Bedienstete, die eine Beschäftigung unterhalb der Sozialversicherungspflicht anstreben, werden auf die Nachteile hingewiesen. Solche Beschäftigungsverhältnisse werden nur auf ausdrücklichen Wunsch der/des Bediensteten und nur in begrenztem Umfang eingegangen.

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Flexibilisierung der Arbeitszeit bedeutet auch Flexibilität in der Aufgabenwahrnehmung, d.h. als Folge von Teilzeit bzw. flexiblen Arbeitszeitmodellen kann eine Umstrukturierung von Arbeitsabläufen erforderlich werden.

Vorgesetzte haben sich über die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitmodelle / Teilzeitbeschäftigung beim Personalamt zu informieren.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sachgebiets Personalwesen und die Gleichstellungsbeauftragte beraten die Bediensteten im Sinne praktikabler Teilzeitmodelle.

Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung sind grundsätzlich statt zu geben, es sei denn, zwingende dienstliche Belange sprechen dagegen. Dies gilt auch für Führungs- und Leitungspositionen. Die organisatorische Machbarkeit wird auch hierbei, bei einer mindestens viertägigen Präsenzzeit in einem Umfang von mindestens 25 Wochenstunden und einer Gesamtarbeitszeit von 30 Wochenstunden ohne weitere Einzelfallprüfung unterstellt.

Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden. Wenn den Bediensteten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr möglich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

Väter und Mütter erhalten im Einzelfall unter Berücksichtigung dienstlicher Belange die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit auf die Öffnungszeiten von Kindertagesstätten, Schulen oder sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, selbst wenn die Kernarbeitszeit hiervon berührt wird.

Interne Besprechungen sollen so terminiert werden, dass die Teilnahme daran auch den Teilzeitbeschäftigten ermöglicht wird.

Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen unter keinen Umständen beeinträchtigen. Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen und systematische Leistungsbewertungen auswirken.

Bei der Stadt Erkelenz sind mit Stand vom 30.09.2018 in den Fachbereichen Allgemeine Verwaltung, Technischer Dienst, Bücherei und Archiv sowie im Sozial- und Erziehungsdienst insgesamt 145 Frauen und 2 Männer teilzeitbeschäftigt.

Umfang der Teilzeitbeschäftigung:

- 10,14 % weniger als 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit
- 54,73 % zwischen 50 und 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit und
- 35,13 % mehr als 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit.

Diese Zahl macht deutlich, dass die Stadt Erkelenz in hohem Maße Teilzeitbeschäftigung anbietet. Besonders hervorzuheben ist außerdem, dass diese Teilzeitbeschäftigten in vielen unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen tätig sind, sowohl bezüglich der Wochenarbeitszeit als auch im Hinblick auf die Verteilung der Arbeitstage.

Sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen, wird den Wünschen der Teilzeitbeschäftigten stattgegeben. Dies trägt besonders dazu bei, Familie und Beruf vereinbaren zu können, was wiederum die Zufriedenheit und Motivation der Bediensteten fördert und zu höherer Leistungsbereitschaft führt.

Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit stellt in der Regel keinen entgegenstehenden zwingend dienstlichen Belang dar. Die Ablehnung solcher Anträge ist im Einzelfall schriftlich zu begründen (§ 13 LGG).

7. Förderung des Arbeitsklimas – faires und respektvolles Verhalten – Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung

Konflikte gehören zur Zusammenarbeit von Menschen. Sie entstehen häufig in notwendigen Anpassungs- und Entwicklungsprozessen und erfordern zur Lösung einen fairen und respektvollen Umgang unter den Beteiligten. Die Vorgesetzten haben im

Rahmen ihrer Führungsaufgabe aktiv dazu beizutragen, dass Konflikte sachlich ausgetragen und gelöst werden.

Verhaltensweisen wie Diskriminierung, Mobbing sowie sexuelle Belästigung stellen schwerwiegende Störungen des Arbeitsfriedens dar. Sie sind Verstöße gegen die Menschenwürde, Verletzungen des Persönlichkeitsrechts (Art. 1 und 2 GG) sowie gegebenenfalls Straftaten. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sind Benachteiligungen und Diskriminierungen und deren Reichweite definiert (§§ 1 ff AGG).

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.:

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe,
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über Bedienstete,
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen,
- diskriminierende Sprache

Mobbing am Arbeitsplatz lässt sich u.a. festmachen an

- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit
- Vorenthalten wichtiger Informationen
- diskriminierende Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u. ä. von Bediensteten
- hohem Krankenstand
- Intrigen

Die Stadt Erkelenz verpflichtet sich, Hinweisen auf Diskriminierung, Mobbing sowie sexueller Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen.

Die Kolleginnen und Kollegen werden aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art nicht wegzuschauen, sondern mit Zivilcourage und durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten; dies gilt insbesondere für Führungskräfte.

Alle Beschäftigten haben für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert und gefördert wird.

Die von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung Betroffenen haben das Recht, sich direkt (ohne Einhaltung des üblichen Dienstweges) an den Bürgermeister, das Personalamt, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht des/der Dienstvorgesetzten und dürfen unter keinen Umständen persönliche oder berufliche Nachteile erfahren.

8. Kontrolle

Nach § 5 (7) LGG ist nach spätestens zwei Jahren die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes zu überprüfen.

Daher werden zum Ende des Jahres 2020 die in diesem Gleichstellungsplan erhobenen Daten in den einzelnen Fachbereichen neu ermittelt und verglichen. Ferner wird dokumentiert, wie die bis dahin freigewordenen Stellen (s. Punkt 6.1) besetzt wurden. Wird erkennbar, dass Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen. Dies ist ebenfalls, wie die Erstellung des Gleichstellungsplanes vom Rat der Stadt Erkelenz zu beschließen.

Außerdem ist bis zur Erfüllung dieses Zieles bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung erforderlich (§ 5 (9) LGG).

Nach Ablauf von fünf Jahren, -d.h. Ende 2023- wird dieser Gleichstellungsplan fortgeschrieben und dem Rat der Stadt Erkelenz zur Beschlussfassung vorgelegt.

Allen Bediensteten der Stadt Erkelenz wird der Gleichstellungsplan elektronisch zur Verfügung gestellt.



ERKELENZ
Tradition und Fortschritt



Impressum:

Sachgebiet Personalwesen der Stadt Erkelenz, Sabrina Paulußen
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Erkelenz, Elke Bodewein

Zustimmung des Personalrates: 08.11.2018

Beratung des Personalausschusses: 14.11.2018

Beschluss des Hauptausschusses: 15.11.2018

Beschluss des Rates: