

Gleichstellungsplan

2021 - 2025

03.11.2021

Stadt Geilenkirchen

Gleichstellungsbeauftragte (Monika Savelsberg) /

Personalabteilung (Tina Offermanns)

Inhaltsverzeichnis

1 Vorwort.....	2
2 Einleitung	4
2.1 Rechtliche Grundlagen	4
2.2 Steuerung der Personalplanung und –entwicklung.....	4
3 Bestandsaufnahme und Analyse.....	5
3.1 Gegenüberstellung der Statistiken 2017 und 2021.....	5
3.1.1 Bedienstete aufgeteilt nach Geschlecht	5
3.1.2 Überblick über die verschiedenen Beschäftigungsgruppen.....	6
3.1.3 Auszubildende und Anwärter/innen	7
3.2 Besoldungs- und Entgeltgruppen im Jahr 2021	7
3.2.1 Beamtinnen und Beamte.....	7
3.2.2 Tariflich Beschäftigte außerhalb des Sozial- und Erziehungsdienstes	9
3.2.3 Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	10
3.3 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung.....	10
3.4 Elternzeit.....	13
3.5 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden der Führungsverantwortlichen	13
3.6 Ergebnis der Bestandsaufnahme	14
4 Zielvorgaben und Maßnahmen.....	15
4.1 Allgemeines.....	15
4.2 Zielvorgaben	15
4.3 Maßnahmen.....	17
4.3.1 Maßnahme A.....	17
4.3.2 Maßnahme B	18
4.3.3 Maßnahme C.....	19
4.3.4 Maßnahme D.....	20
5 Abbildungsverzeichnis.....	21
6 Literaturverzeichnis	21

1 Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
verehrte Ratsmitglieder,

Ihnen wird der überarbeitete Gleichstellungsplan der Stadt Geilenkirchen für die Jahre 2021 bis 2023 präsentiert. Auf ungefähr 50 Seiten werden die aktuelle Situation wie auch Maßnahmen und Ziele erläutert, wie die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bei der Stadtverwaltung umgesetzt werden bzw. in Zukunft erreicht werden sollen. Gleichstellung wird spätestens seit dem 1. Gleichstellungsplan des Jahres 2018 als Steuerungsinstrument der Personalplanung und wichtiger Teil der Personalentwicklung angesehen. So ist sie fester Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes, das in 2021 bis zum Jahr 2023 fortgeschrieben wurde.

Der neue Gleichstellungsplan zeigt im Kern auf, dass Frauen in Führungs- und Leitungspositionen bei der Stadt Geilenkirchen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Dass dies nicht nur ein Problem im Öffentlichen Bereich sondern auch im privatwirtschaftlichen Sektor ist, zeigte der bundesweite Beschluss über die Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen in diesem Jahr.

Eine strukturelle Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt soll abgebaut werden. Voraussetzung dafür sind gegenseitiger Respekt und der grundsätzliche Wille zur Veränderung, um der Chancengleichheit einen Weg zu ebnet – auch in die Führungsetagen hinein.

Bei der Amtseinführung des neuen US-amerikanischen Präsidenten Joe Biden hat die 22-jährige Poetin Amanda Gorman betont, wie wichtig es für alle US-Amerikanerinnen sei, dass mit Kamala Harris zum ersten Mal in der Geschichte der USA eine Frau und noch dazu eine mit afroamerikanischen und asiatischen Wurzeln in das Amt der Vizepräsidentin gewählt wurde.

Gorman sagte: „Once little girls can see it, little girls can be it“ – wenn kleine Mädchen einmal etwas sehen können, dann können sie dies alles sein. Gleichzeitig kündigte sie an, im Jahr 2036, wenn sie das rechtlich notwendige Alter dafür erreicht hat, selbst US-Präsidentin werden zu wollen.

Amanda Gorman hat der amerikanischen Öffentlichkeit und auch der Welt vor Augen geführt, wie wichtig Vorbilder für eine Gesellschaft sind.

Auch im Arbeitsleben sind sie für die Entwicklung der jüngeren Generationen notwendig. Doch für junge Frauen und weibliche Nachwuchskräfte fehlen diese Vorbilder in den Führungspositionen – sei es in der Privatwirtschaft oder im

öffentlichen Sektor. Sicherlich gab es in den vergangenen Jahren einige Fortschritte in der Besetzung von Leitfunktionen. Die Wahl einer Bürgermeisterin für die Stadt Geilenkirchen ist ein Beispiel. Doch es sind noch zu wenige, um das strukturelle Ungleichgewicht abzubauen.

Daher liegt die Verantwortung zur Durchsetzung und Erreichung der Gleichstellungsziele vor allem bei den Führungskräften der Stadt Geilenkirchen wie auch beim Rat der Stadt, der bei der Besetzung von Amtsleitungspositionen wie auch der Beigeordnetenstellen eine entscheidende Rolle spielt.

Die Vorgaben sind gesetzlich klar umrissen und die Notwendigkeit wird auf den folgenden Seiten noch einmal erläutert. Gemeinsam und in offener Kommunikation werden wir in den kommenden Jahren an der Bewältigung der bestehenden Hindernisse arbeiten und den gesetzten Zielen insofern näher kommen.

Ihre



Daniela Ritterfeld
Bürgermeisterin



Monika Savelsberg
Gleichstellungsbeauftragte

2 Einleitung

2.1 Rechtliche Grundlagen

Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz

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

§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern [...] Ziel des Gesetzes ist es, 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 Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben und Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Gegenstand des Gleichstellungsplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Nach § 6 LGG sind seine Grundlagen die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie die Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum seiner Geltungsdauer.

2.2 Steuerung der Personalplanung und –entwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Stadt Geilenkirchen. Es wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht und aufgezeigt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept, verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

Zudem geht der Gleichstellungsplan über die Formate der früheren Frauenförderpläne 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 Gleichstellungsplanes stellt § 5 LGG her. Diese sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

3 Bestandsaufnahme und Analyse

3.1 Gegenüberstellung der Statistiken 2017 und 2021

3.1.1 Bedienstete aufgeteilt nach Geschlecht

Um insbesondere einen Blick auf die Entwicklung der Gesamtbeschäftigtenzahl nehmen zu können, wurden die Zahlen des Gleichstellungsplans aus dem Jahr 2017 mit den aktuellen Zahlen zum Stichtag 31.01.2021 verglichen.

Der Gegenüberstellung im Diagramm (Abb. 1) ist zu entnehmen, dass der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl innerhalb von vier Jahren von 53 % auf 58 % gestiegen ist. Im Vergleich hierzu ist der Anteil der Männer an der Gesamtbeschäftigtenzahl im gleichen Zeitraum von 47 % auf 42 % gesunken.

Ergänzend wird in der Abbildung 2 die prozentuale Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten im Zeitraum 2017-2021 aufgezeigt. Die Steigerung des Frauenanteils liegt bei 35,48 % wohingegen bei den Männern lediglich ein Zuwachs von 11,59 % zu verzeichnen war. Die Gründe dieser Entwicklung werden in den folgenden Kapiteln näher beleuchtet.

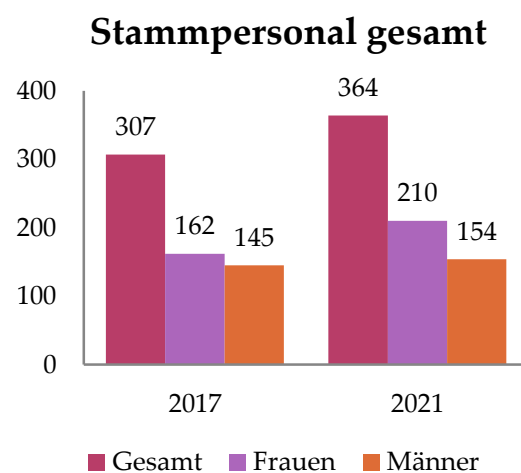


Abbildung 1 (Stammpersonal gesamt)

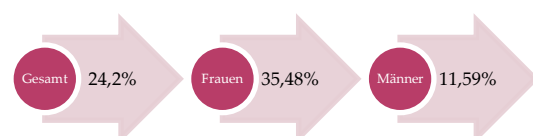


Abbildung 2 (Prozentuale Steigerung)

3.1.2 Überblick über die verschiedenen Beschäftigungsgruppen

Die Beschäftigten der Stadt Geilenkirchen lassen sich angesichts der unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse in folgende Gruppen aufteilen:

- Beamtinnen und Beamte
- Beschäftigte
- Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
- Auszubildende

In diesen verschiedenen Gruppen sind weibliche bzw. männliche Beschäftigte wie folgt vertreten:

2017	Frauen	Männer
Beamtinnen/Beamte	28	42
Tariflich Beschäftigte	66	93
TVöD		
Tariflich Beschäftigte	61	3
TVöD SuE		
Auszubildende	7	7
insgesamt	162	145

2021	Frauen	Männer
Beamtinnen/Beamte	31	43
Tariflich Beschäftigte	79	98
TVöD		
Tariflich Beschäftigte	89	5
TVöD SuE		
Auszubildende	11	8
insgesamt	210	154

Abbildung 3 (Beschäftigungsgruppen)

Die Tabellen zeigen auf, dass für den Bereich der Beamtinnen/Beamte im Vergleich zum Jahr 2017 das bestehende Ungleichgewicht allgemein betrachtet verbessert werden konnte. Dies gilt auch für den Bereich der tariflich Beschäftigten.

Auch im Sozial- und Erziehungsdienst konnten weitere männliche Beschäftigte gewonnen werden, wenngleich die Anzahl weiterhin gering ist. Auffallend ist jedoch, dass seit 2017 28 Neueinstellungen in diesem Bereich vorgenommen wurden. Damit entfallen 50% der Neueinstellungen in der Zeit von 2017 bis 2021 auf den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes.

3.1.3 Auszubildende und Anwärter/innen

Im Gleichstellungsplan 2017 ist der Bereich der Auszubildenden und Anwärter/innen erstmalig separat betrachtet worden. Im Jahr 2021 stellte sich die Situation wie folgt dar:

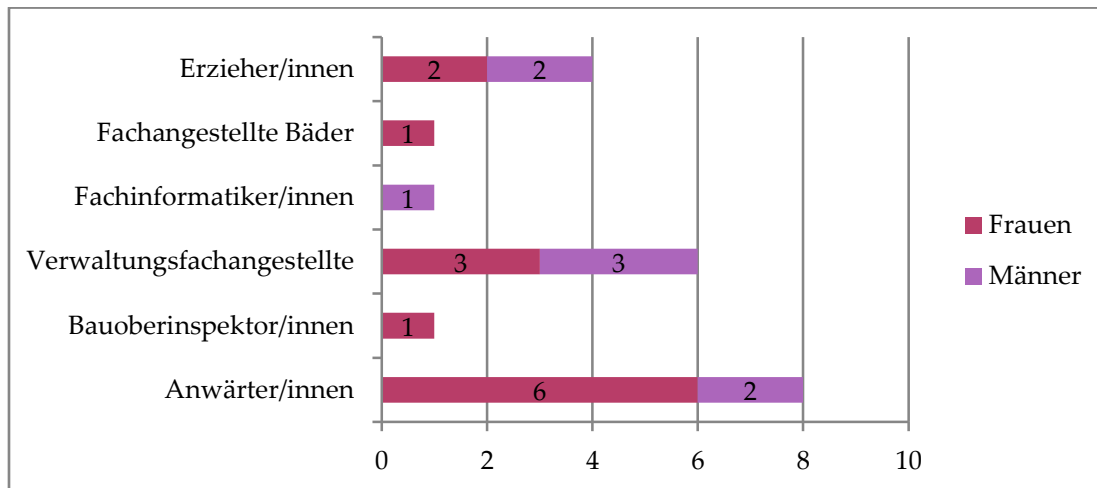


Abbildung 4 (Überblick Ausbildungssituation)

Bei den Auszubildenden herrschte im Jahr 2017 eine ausgeglichene Gesamtsituation, wengleich manche Bereiche von mehr Männern bzw. Frauen besetzt waren.

Im Jahr 2021 hat sich im Vergleich hierzu vor allem im Bereich der Anwärter/innen eine Verschiebung zugunsten von Frauen ergeben.

Erfreulich ist die Entwicklung im Bereich der Ausbildung zum Erzieher bzw. zur Erzieherin. Hier konnten zwei männliche Auszubildende gewonnen werden, was im Vergleich zum Jahr 2017 eine Verbesserung zur damals herrschenden Unterrepräsentanz der Männer darstellt.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass bei der Stadtverwaltung 19 Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen, von denen 11 von weiblichen und 8 von männlichen Nachwuchskräften besetzt werden.

3.2 Besoldungs- und Entgeltgruppen im Jahr 2021

3.2.1 Beamtinnen und Beamte

Um die Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen für das Jahr 2021 zu veranschaulichen, sind folgende Darstellungen hilfreich:

	Frauen	Männer
B4 / Wahlamt	1	0
A 16 / Wahlamt	0	1
A 15 / LG 2.2	0	0
A 14 / LG 2.2 (1 Wahlamt)	0	7
A 13 / LG 2.2	0	0
A 13 / LG 2.1	0	6
A 12 / LG 2.1	3	2
A 11 / LG 2.1	5	5
A 10 / LG 2.1	4	7
A 9 / LG 2.1	2	3
A 9 / LG 1.2	7	9
A 8 / LG 1.2	6	2
A 7 / LG 1.2	1	1
A 6 / LG 1.1	2	0
A 5 / LG 1.1	0	0
Gesamt	31	43

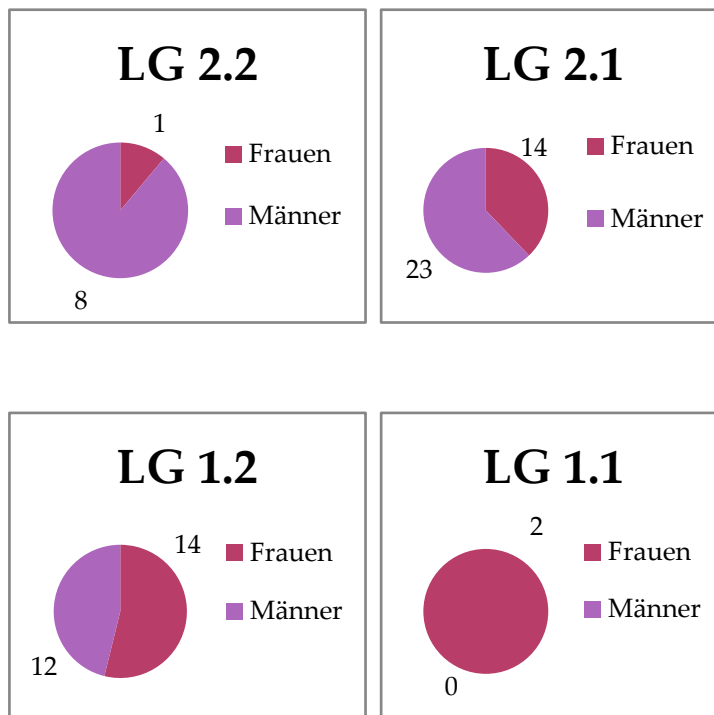


Abbildung 5 (Besoldungs- bzw. Laufbahngruppen)

Anhand der Tabelle und vor allem mit Blick auf die Diagramme wird erkennbar, dass Frauen in den unteren und mittleren Laufbahngruppen zum Teil mehr als die Hälfte der Bediensteten ausmachen. In der Laufbahngruppe 2.1 ändert sich das Bild, der Frauenanteil liegt hier insgesamt nur noch bei 38 %. Ab der Besoldungsgruppe A 13 wird bis auf das Amt der Bürgermeisterin – das mit B 4 besoldet ist – keine Position durch eine Frau besetzt. Hier herrscht eine massive Unterrepräsentanz.

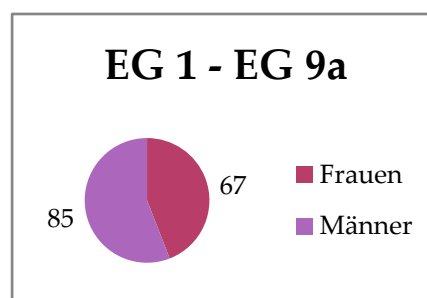
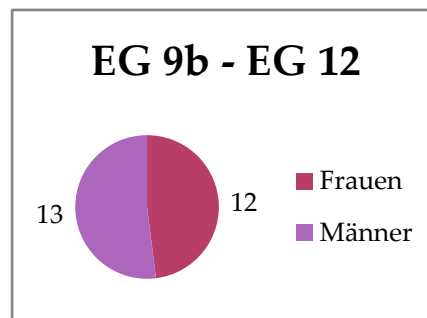
Zudem haben sich Verschiebungen von der LG 2.1 in Richtung LG 2.2 ergeben, durch die drei weitere Männer in die Laufbahngruppe 2.2 gewechselt sind.

3.2.2 Tariflich Beschäftigte außerhalb des Sozial- und Erziehungsdienstes

Für die Tariflich Beschäftigten ergibt sich folgendes Bild:

Entgeltgruppe	Frauen	Männer
EG 12	1	2
EG 11	4	3
EG 10	3	4
EG 9C	1	0
EG 9B	3	4
EG 9A	1	5
EG 8	13	3
EG 7	1	4
EG 6	12	49
EG 5	23	10
EG 4	1	11
EG 3	5	1
EG 2	7	2
EG 1	4	0
gesamt	79	98

Abbildung 6 (Entgeltgruppen TVöD)



Bei allgemeiner Betrachtung der Diagramme fallen zunächst keine großen Ungleichgewichte auf, wenngleich in der Gruppe EG 1 – EG 9a eine leichte Verteilung zugunsten der männlichen Beschäftigten vorhanden ist.

Bei näherer Betrachtung der einzelnen Entgeltgruppen fallen z.T. massive Ungleichgewichte auf. In der Entgeltgruppe 4 entfallen von 12 vorhandenen Stellen 11 auf Männer.

Im weiteren Verlauf der Entgeltgruppen wird ersichtlich, dass lediglich in den Entgeltgruppen 5 und 8 ein Frauenanteil von 67% bzw. 81% vorhanden ist. In die Gruppe 5 werden vornehmlich die Sekretärinnen an den Schulen eingruppiert und in die Gruppe 8 sind ausschließlich Mitarbeiterinnen der Rathausverwaltung zugeordnet. Im Vergleich zum Jahr 2017 ist der Frauenanteil in diesen Gruppen jedoch nahezu unverändert.

Der auffallende Männerüberhang in der Entgeltgruppe 6 wird durch die Angestellten des Bauhofes wie auch die Hausmeister der Schulen und Kindergärten verursacht.

Bei Betrachtung der EG 9a ist ebenfalls ein deutlicher Überhang an männlichen Beschäftigten erkennbar. Im Vergleich zum Jahr 2017 gibt es hier einen Stellenzuwachs um drei Stellen, die alle durch Männer besetzt sind.

Die weiteren Entgeltgruppen sind nahezu paritätisch besetzt.

3.2.3 Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Von den Tariflich Beschäftigten sind diejenigen im Sozial- und Erziehungsdienst aufgrund einer eigenen Entgelttabelle gesondert zu betrachten. Hier ergibt sich folgendes Bild:

Entgeltgruppe	Frauen	Männer
S 17	0	1
S 16	1	0
S 15	4	0
S 14	11	2
S 12	2	0
S 11	2	1
S 9	1	0
S 8b	2	0
S 8a	56	1
S 4	1	0
S 3	9	0
gesamt	89	5

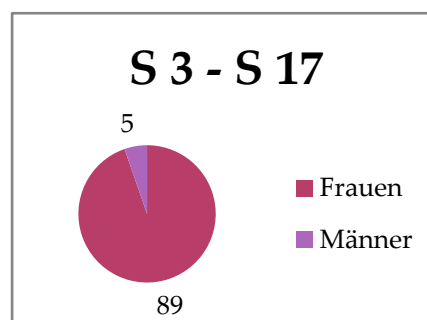


Abbildung 7 (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst)

Anhand der Tabelle und des Diagramms ist zu sagen, dass nach wie vor eine klare Unterrepräsentanz von Männern in diesen Berufsfeldern herrscht. Jedoch konnte im Vergleich zum Jahr 2017 ein Zuwachs von männlichen Beschäftigten um zwei weitere Personen verzeichnet werden.

3.3 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

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

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.

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 Abs. 4 LGG.

Erfahrungen aus der Praxis zeigen jedoch, dass sich der Arbeitszeitumfang von Beschäftigten in vielerlei Hinsicht auf das berufliche Fortkommen auswirken kann. Hierbei ist nicht nur an die Übernahme von Leitungs- und Funktionsstellen zu denken, sondern z.B. auch an die Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen.

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

Zentral ist insofern die Regelung in § 13 Abs. 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. Ergänzt wird dies durch die Vorschrift in § 13 Abs. 2 LGG, wonach die Dienststellen ihre Beschäftigten aktiv über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren sollen. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten, was ausdrücklich auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gilt.

Schließlich bringt es § 13 Abs. 8 LGG abschließend auf den Punkt:

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

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

- Von weniger als 50% bis 50%
- Von 51% bis unter 100%

der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfasst werden. Bei der Betrachtung wurden die sieben Personen nicht berücksichtigt, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Damit wird der Blick auf eine Gesamtbeschäftigtenzahl für diesen Sektor von 357 Personen gelenkt.

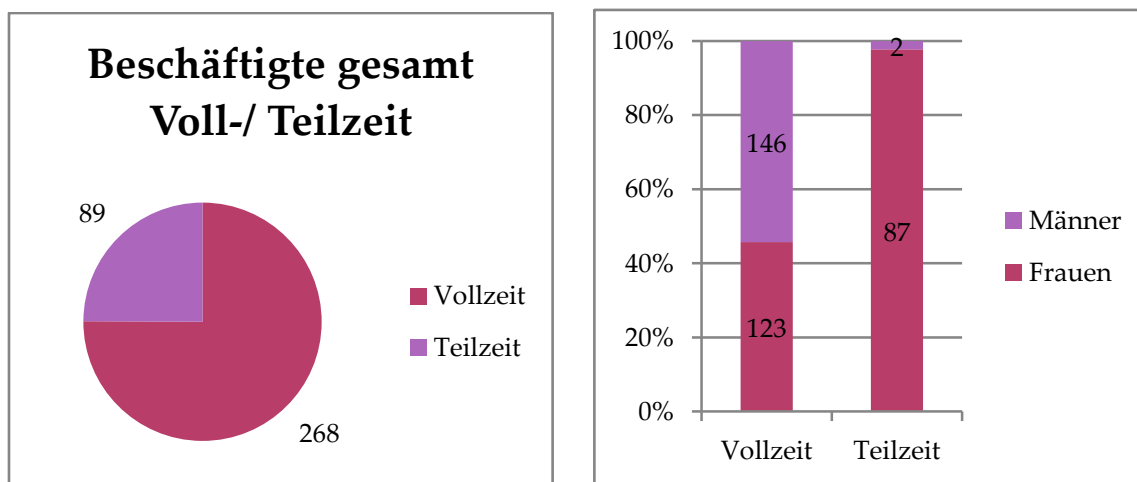


Abbildung 8 (Voll-/Teilzeit gesamt)

Die Diagramme verdeutlichen, dass ca. 24% der Beschäftigten der Verwaltung in Teilzeit tätig sind. Damit ist die Zahl der Teilzeittätigen bei der Verwaltung im Vergleich zum Jahr 2017 nahezu konstant – in 2017 lag sie bei 23%.

Von den 268 Vollzeitstellen werden ca. 54% von Männern besetzt und 46% von Frauen. Hier herrscht nahezu ein Gleichgewicht.

Bei der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeitsmodellen – mit Ausnahme der Alters- teilzeitmodelle – nehmen Frauen einen Anteil von ca. 98% der Stellen ein. Lediglich 2% werden von Männern besetzt. Wenn die verschiedenen Modelle der Teilzeit in den Blick genommen werden, dann ergibt sich folgendes Bild:

< als 50%	Frauen	Männer
Tariflich Beschäftigte	13	0
Beamte/innen	9	0
Sozial- und Erziehungsdienst	9	0
gesamt	31	0
> als 50%	Frauen	Männer
Tariflich Beschäftigte	26	2
Beamte/innen	5	0
Sozial- und Erziehungsdienst	25	0
gesamt	56	2

Abbildung 9 (Teilzeitbeschäftigte Übersicht)

Im Vergleich zum Jahr 2017 haben sich kleine Verschiebungen in den Bereichen ergeben. Bei den Beamten/innen nehmen anstatt 12 mittlerweile 14 weibliche Bedienstete Teilzeit in Anspruch. Bei den tariflich Beschäftigten 73.

Im Jahr 2017 lag die Zahl noch bei 60 Personen. Im Vergleich zum Jahr 2017 nehmen jedoch weniger Männer Teilzeit in Anspruch. Die Zahl ist von 5 auf 2 gesunken.

3.4 Elternzeit

Zum Stichtag (31.01.2021) der Erhebung waren 18 Bedienstete der Verwaltung in Elternzeit. Hierbei handelte es sich ausnahmslos um weibliche Beschäftigte. Im überwiegenden Teil der Fälle wurde ein Jahr oder mehr Elternzeit für ein Kind in Anspruch genommen.

Sechs männliche Mitarbeiter haben innerhalb eines Zeitraums von 18 Monaten vor dem Stichtag ebenfalls Elternzeit genommen. Die Dauer der Elternzeit war jedoch auf maximal zwei Monate begrenzt.

3.5 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden der Führungsverantwortlichen

Zu den Personen der „Führungsverantwortlichen“ wurden für diese Prognose alle Mitarbeitenden in Amtsleitungspositionen mit einer Besoldung ab A 13 gD gezählt. Sowohl die Bürgermeisterin als auch der Erste Beigeordnete wurden aufgrund der Wahrnehmung des Wahlamtes – die sich der Planung im Rahmen der Personalentwicklung entziehen – nicht berücksichtigt.

Es befinden sich 9 männliche Personen in der zu berücksichtigenden Gruppe. Der Altersdurchschnitt liegt in dieser Gruppe bei 54 Jahren. In der Einzelbetrachtung wird unter Annahme eines Pensionseintrittsalters von 65 ersichtlich, dass

- 2023 eine Person ausscheidet
- 2024 eine Person ausscheidet
- 2028 eine Person ausscheidet
- 2031 drei Personen ausscheiden.

Im Ergebnis sind in den kommenden 10 Jahren 6 von 9 Führungspositionen neu zu besetzen.

Die Personengruppe aus der Besoldungsstufe A 12 setzt sich aus 5 Personen zusammen. Das Durchschnittsalter liegt bei 43 Jahren. Die Gruppe setzt sich aus drei Frauen und zwei Männern zusammen, wobei sowohl eine der weiblichen als auch einer der männlichen Nachwuchskräfte bereits zum Stichtag mit der Besoldungsstufe A 12 Führungsaufgaben wahrgenommen haben.

Hinzu kommt ein Bediensteter, der sich im Rahmen der Altersteilzeit noch in der Ansparphase befindet und im Sommer 2022 in die Freizeitphase wechselt.

3.6 Ergebnis der Bestandsaufnahme

Anhand der unter Punkt 3 vorgenommenen Analysen ergeben sich folgende Ergebnisse:

- a. Es sind keine Mitarbeiterinnen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst);
- b. Es befindet sich lediglich eine Mitarbeiterin in einer Leitungsfunktion als Amtsleiterin. Ansonsten gibt es nur zwei weitere Mitarbeiterinnen in mittleren Leitungsfunktionen außerhalb des Bereichs der Kita-Leitungen und der Stadtbücherei.
- c. Bis auf eine Mitarbeiterin sind keine weiteren Frauen in handwerklichen Berufen (Bauhof, Hausmeister) oder im Bereich Fachinformatiker beschäftigt; es sind kaum Männer im Sozial- und Erziehungsdienst bzw. im Bereich der Schulsekretariate.
- d. Es gibt einen überproportional großen Anteil an Frauen in Teilzeitbeschäftigung.
- e. Nur wenige Männer nehmen Elternzeit in Anspruch, keiner länger als zwei Monate.

Fraglich ist, mit welchen Maßnahmen die Verwaltung die bestehenden Verhältnisse zugunsten einer paritätischen Besetzung der Stellen fördern kann.

Wie bereits im letzten Gleichstellungsplan festgestellt werden konnte, spiegelt die Verteilung der Geschlechter in den Berufsgruppen in den bei der Verwaltung ausgeübten Berufen überwiegend die Verhältnisse wider, die insgesamt herrschen. Laut Statistischem Bundesamt waren zum Stichtag 31.12.2020 1,3 Millionen Auszubildende in Deutschland in Ausbildungsbetrieben beschäftigt. Von diesen sind laut Berufsbildungsstatistik¹ bspw. 298.707 Männer und 62.583 Frauen in handwerklichen Ausbildungsberufen tätig. Etwa nur 17% der weiblichen Auszubildenden erlernen einen Beruf im Handwerk. Im Vergleich hierzu zeigt die Berufsbildungsstatistik, dass in Kommunalverwaltungen zum 31.12.2020 von 12.765 Ausbildungsstellen zu Verwaltungsfachangestellten ca. 70% von Frauen besetzt waren.

Darüber hinaus wird in der Statistik bspw. ersichtlich, dass im Bereich der Hochschulen die Studienfächer Sozialpädagogik und Soziale Arbeit zu 77% von weiblichen Studierenden besucht werden.² Diese Beobachtung entspricht dem Stand aus dem Jahr 2017.

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt, 2021, <http://www-genesis.destatis.de>

² Vgl. Statistisches Bundesamt, 2021, http://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/_inhalt.html

Weiterhin entspricht auch die Quote der Teilzeittätigkeit der bundesweiten Situation. Laut Statistischem Bundesamt³ ist fast jede zweite erwerbstätige Frau in Teilzeit tätig. Unter den gleichaltrigen Männern (20 bis 64 Jahren) betrug dieser Anteil lediglich 9%. Als Hauptgrund wurde bei den Frauen die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen angegeben. Bei den Männern wurde eine parallel laufende Ausbildung oder die berufliche Fortbildung als Grund angegeben.

Im Ergebnis kann festgehalten werden, dass die Zahlen im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan zwar leicht variieren, die bisherigen „Problemlagen“ – die in den Unterpunkten a) bis e) genannt werden – jedoch weiterbestehen und nur durch gezielte Maßnahmen mittelfristig gelöst werden können.

4 Zielvorgaben und Maßnahmen

4.1 Allgemeines

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% zu erhöhen.

Zudem ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen.

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.

4.2 Zielvorgaben

- a. In Bereichen (Berufsgruppe, Besoldungs- und Entgeltgruppe), in denen ein Frauenanteil von weniger als 50% vorhanden ist, werden frei werdende Stellen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit Frauen besetzt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt vor allem für die Übertragung höherwertigerer Tätigkeiten, sofern der Frauenanteil von 50% hier ebenfalls nicht erreicht ist.

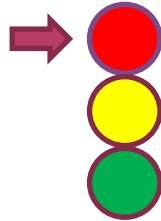
³ Vgl. (Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa, Seite 50, 2018) (Gesetzestexte NRW) (FAQ § 12 LGG NRW MHKGB Stand 01.03.2018) (FAQ LGG MHKGB Stand 01.03.2018)

- b. Alle zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen ein Frauen- oder Männeranteil von weniger als 20% vorliegt, sind extern auszuschreiben. Natürlich werden auch interne Bewerbungen berücksichtigt. Zudem sind in diesem Falle besondere Maßnahmen zu ergreifen, die über das übliche Maß einer Ausschreibung hinausgehen, um verstärkt das unterrepräsentierte Geschlecht für eine Bewerbung zu motivieren.
- c. Im Rahmen der Personalentwicklung sollten weibliche Nachwuchskräfte sukzessive an Leitungs- und Führungsfunktionen herangeführt werden bspw. durch Übertragung einer Team- oder Sachgebietsleitung. Damit können die Betroffenen sich schon durch ihre derzeitige Tätigkeit weiter qualifizieren und vorbereiten.
- d. Es werden Statistiken über:
- Anzahl der Bewerbungen, differenziert nach Geschlecht
 - Anzahl der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen
 - Ergebnis der Stellenbesetzung
 - Höhergruppierungen und Beförderungen
 - Telearbeitsplätze aufgeteilt nach Geschlecht
- geführt.

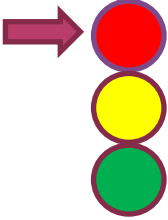
4.3 Maßnahmen

Bisher wurden in Gleichstellungsplänen zahlreiche – auch gesetzlich geregelte – Maßnahmen zur Förderung von Frauen aufgeführt. Abweichend von der vorausgehenden Handhabung, werden in diesem Gleichstellungsplan gezielt vereinzelte Maßnahmen vorgeschlagen, die mittel- und langfristig mit dem für die Aufgabenerfüllung begrenzt zur Verfügung stehenden Personal im Fokus behalten bzw. umgesetzt werden können. Erst wenn die in den Maßnahmen beschriebenen Ziele erreicht sind, sollten neue Schritte ins Auge gefasst werden. Darüber hinaus wird mithilfe eines laufenden Controllings im 2-Jahres-Rhythmus über den aktuellen Sachstand berichtet.

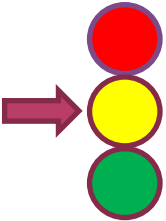
4.3.1 Maßnahme A

Leitungs- und Führungspositionen	Förderung weiblicher Nachwuchskräfte	Nr. 1
Daten	siehe Daten zu 3.2.1 und 3.2.2	
Beschreibung	In den oben genannten Punkten wurde ersichtlich, dass im Allgemeinen Verwaltungsbereich insbesondere in den Amtsleitungspositionen bis auf eine Frau keine weiteren zu finden sind. Hier besteht nachweislich ein erhöhter Handlungsbedarf, um mehr Frauen den Weg in die Amtsleitungspositionen und deren Stellvertretung zu ermöglichen.	
Maßnahme	<p>Im Sinne einer modernen Führungskultur und eines kooperativen Führungsstils werden allen Nachwuchskräften Entwicklungsmöglichkeiten in Form von Fort- und Weiterbildungen geboten.</p> <p>Um speziell Fragen von weiblichen Nachwuchskräften zu begegnen, werden gezielt Coachings und Seminare zu frauenspezifischen Themen angeboten. Denkbar wären bspw. Gesprächsrunden mit weiblichen Führungskräften der Verwaltung oder auch externen Coaches. Mithilfe des theoretischen Wissens (über bspw. Rollenwahrnehmung etc.) aber auch durch die Schilderung praktischer Erfahrungen (bspw. bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie) soll die Motivation von Frauen zur Wahrnehmung einer höherwertigeren Tätigkeit gestärkt und gefördert werden.</p>	<p>Umsetzungsstand 15.09.2021</p> 
Ziel/-e	Identifizierung und Entwicklung weiblicher Nachwuchskräfte zu Führungskräften im Rahmen des bestehenden amtsinternen Netzwerks.	
Zuständigkeit	Personal und Organisation	

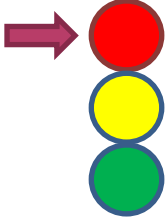
4.3.2 Maßnahme B

Anwerbung von Personal	Abbau der massiven Unterrepräsentanzen in verschiedenen Berufsgruppen	Nr. 2
Daten	siehe Daten zu 3.2.2 und 3.2.3	
Beschreibung	Wie bereits dargestellt gibt es ein massives Ungleichgewicht in bestimmten Berufsgruppen bei der Stadtverwaltung. Exemplarisch genannt werden können hier bspw. der Bereich der Kitas, der Soziale Dienst, der Bauhof, der Hausmeisterpool oder auch der Bereich in den Schulsekretariaten.	
Maßnahme	Um ein breiteres Spektrum an Personengruppen anzusprechen, soll die Repräsentanz der Stadtverwaltung auf Ausbildungs- und Berufsmessen (digital oder in Präsenzform) erhöht werden. Zudem wird der Ausbau der Aktivitäten rund um den Girls- bzw. Boys Day angestrebt. Des Weiteren sollten Kontakte und Netzwerke ausgebaut werden, bspw. zum Zweckverband Region Aachen (Kompetenzzentrum Frau und Beruf), zur Industrie- und Handelskammer in Aachen oder auch der Kreishandwerkerschaft des Kreises Heinsberg. Darüber hinaus sollen Stellenausschreibungen zukünftig zielgruppengerechter formuliert werden.	Umsetzungsstand 15.09.2021 
Ziel/-e	Akquise eines breiteren Personenkreises für die Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung und Ausbau des bestehenden Netzwerks zur Unterstützung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten.	
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte	

4.3.3 Maßnahme C

Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Unterstützung der weiblichen Teilzeitkräfte bei der Rückkehr in die Vollzeittätigkeit	Nr. 3
Daten	siehe Daten zu 3.3	
Beschreibung	Anhand der Daten wurde festgestellt, dass die Teilzeitstellen bei der Stadtverwaltung zu 98% von Frauen besetzt werden.	
Maßnahme	<p>Bei der Stadtverwaltung nehmen 41% der beschäftigten Frauen Teilzeitarbeit in Anspruch – damit bewegt die Stadtverwaltung sich im Rahmen der Angaben des Statistischen Bundesamtes. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und einen größeren Teil der weiblichen Beschäftigten eine Vollzeittätigkeit zu ermöglichen, sollte seitens der Verwaltung die flexible Gestaltung der Arbeit – wie sie durch die Corona-Situation bereits bei der Verwaltung Einzug gehalten hat – fortgeführt werden. Hierzu gehören vor allem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flexible Arbeitszeiten im Rahmen der Gleitzeit - Möglichkeit der mobilen Arbeit/Telearbeit - Einrichtung von Arbeitszeitmodellen zur besseren Betreuung von Kindern während der Schulferien - Einrichtung von Eltern-Kind-Büros 	<p>Umsetzungsstand 15.09.2021</p> 
Ziel/-e	Erhöhung der Anzahl der weiblichen Vollzeitbeschäftigten; Akquise neuer Mitarbeiter/innen aufgrund der flexiblen und arbeitnehmerfreundlichen Arbeitsmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung.	
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte	

4.3.4 Maßnahme D

Gleichstellung in der kommunalen Praxis	Fortbildung Führungskräfte	Nr. 4
Daten		
Beschreibung	<p>Die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Führungskräfte mit Leitungsfunktion. Dies erfordert das Auseinandersetzen mit dem LGG und den sich daraus ergebenden Führungsaufgaben. Dabei kommt es in der praktischen Anwendung oft zu Fragestellungen, denn die Systematik entspricht oft nicht der des Tarif- bzw. Beamtenrechts.</p>	
Maßnahme/-n	Durchführung eines Fortbildungsseminars für Führungskräfte der Stadt Geilenkirchen „Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) in der kommunalen Praxis“ o.ä.	Umsetzungsstand 15.09.2021 
Ziel/-e	<p>Dienststellenleitung, Personalverantwortliche und Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sollen für die Aufgabe der Umsetzung der Gleichstellung sensibilisiert/motiviert werden.</p>	
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte Personal und Organisation	

5 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 (Stammpersonal gesamt).....	5
Abbildung 2 (Prozentuale Steigerung).....	5
Abbildung 3 (Beschäftigungsgruppen).....	6
Abbildung 4 (Überblick Ausbildungssituation)	7
Abbildung 5 (Besoldungs- bzw. Laufbahngruppen).....	8
Abbildung 6 (Entgeltgruppen TVöD).....	9
Abbildung 7 (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst).....	10
Abbildung 8 (Voll-/Teilzeit gesamt)	12
Abbildung 9 (Teilzeitbeschäftigte Übersicht).....	12

6 Literaturverzeichnis

- FAQ § 12 LGG NRW MHKGB Stand 01.03.2018. (kein Datum). Von
<https://www.mhkgb.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ-12-LGG.pdf>
abgerufen
- FAQ LGG MHKGB Stand 01.03.2018. (kein Datum). Von
https://www.mhkgb.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ_LGG_2018_12_ON.pdf
abgerufen
- Gesetzestexte NRW. (kein Datum). Von Landesgleichstellungsgesetz NRW:
https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242 abgerufen
- Statistisches Bundesamt, 2021. (kein Datum). Von Statistisches Bundesamt, 2021, <http://www-genesis.destatis.de> abgerufen
- Statistisches Bundesamt, *Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa, Seite 50.* (2018).
Abgerufen am 2021 von <http://www.destatis.de>.