

Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr



4. Fortschreibung für den Zeitraum 2020 - 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	4
2. Einleitung.....	4
3. Rechtliches.....	5
4. Bestandsaufnahme und Analyse	7
4.1 Ausgangssituation zum 01.10.2019	7
4.2 Veränderungen im Zeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019	8
4.3 Unterscheidung nach Laufbahnen.....	9
4.3.1 Personalstruktur im nichttechnischen Verwaltungsbereich.....	10
4.3.1.1 Personalstruktur im Beamtenbereich zum 01.10.2019 mit Unterscheidung nach Laufbahnen.....	10
4.3.1.2 Veränderungen von Frauenanteilen im Beamtenbereich im Zeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019 nach Besoldungsgruppen.....	12
4.3.1.3 Personalstruktur im nichttechnischen Beschäftigtenbereich zum 01.10.2019 mit Unterscheidung nach Laufbahnen.....	13
4.3.1.4 Veränderungen von Frauenanteilen im nichttechnischen Beschäftigtenbereich im Zeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019 nach Entgeltgruppen.....	14
4.3.1.5 Personalstruktur vergleichbarer Besoldungs- und Entgeltgruppen im nichttechnischen Verwaltungsdienst zum 01.10.2019.....	15
4.3.2 Personalstruktur im technischen Verwaltungsbereich	16
4.3.3 Personalstruktur Gesamtverwaltung.....	18
4.3.3.1 Personalstruktur in der gesamten Verwaltung mit Vergleichbarkeit von Entgelt- und Besoldungsgruppen.....	18
4.3.3.2 Veränderungen von Frauenanteilen in der gesamten Verwaltung im Zeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019 mit Vergleichbarkeit von Entgelt- und Besoldungsgruppen.....	20
4.4 Ermittlung des Frauenanteils in Führungspositionen	21
4.5 Teilzeitbeschäftigung.....	22
4.6 Elternzeit und Beurlaubung.....	24
4.7 Beförderungen und Höhergruppierungen	24
4.8 Personalveränderungen aufgrund von Einstellungen und Abgängen	27
4.8.1 Einstellungen.....	27
4.8.2 Abgänge.....	29

5. Prognose der zu besetzenden Stellen sowie zu möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.....	30
5.1 Prognose der zu besetzende Stellen	30
5.2 Prognose zu Beförderungen und Höhergruppierungen.....	32
6. Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung.....	33
6.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	34
6.2 Verantwortung der Führungskräfte.....	35
6.3 Frauen in Führungspositionen.....	36
6.4 Ausbildung und Personalentwicklung.....	36
6.5 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen	38
6.6 Beförderungen und Höhergruppierungen	39
6.7 Geschlechtergerechte Verwaltungsstruktur	39
6.8 Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Benachteiligungen am Arbeitsplatz.....	40
6.9 Arbeits- und Beschäftigtenschutz	41
7. Aufgaben und Ziele der Gleichstellungsbeauftragten	42
8. Geltungsbereich und Inkrafttreten des Gleichstellungsplans sowie Controlling ...	43

1. Vorwort

Die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr tragen in hohem Ausmaß zu einer erfolgreich handelnden Verwaltung bei. Dabei ist es wichtig, dass die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen innerhalb der Verwaltung die Lebensrealitäten von Frauen und Männern berücksichtigen sowie gleiche Chancen und Rechte ermöglichen. Chancengerechtigkeit beim Zugang zu Führungspositionen, bei der beruflichen Weiterentwicklung und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommt allen zugute.

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

Die Gleichstellung durch die konsequente Umsetzung des Gleichstellungsplans voranzubringen, kann nur gelingen, wenn alle - Mitarbeitende, Führungskräfte und der Verwaltungsvorstand - daran mitwirken.

2. Einleitung

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) der Bundesrepublik Deutschland festgelegt. Die Vorschriften der Europäischen Union für die berufliche Gleichstellung der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung wurden mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Jahr 1999 und dessen Novellierung im Jahr 2016 umgesetzt. Gleichstellung bedeutet, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in die Lebenswirklichkeit umzusetzen. Das LGG verfolgt das Ziel, Benachteiligungen, die aus der geschlechtlichen Zugehörigkeit und deren Folgen entstehen, auszugleichen und zu verhindern. Das Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet alle Beschäftigten, insbesondere alle Führungskräfte und den Verwaltungsvorstand, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu fördern. Konkret bedeutet dies, dass bei allen Maßnahmen und Entscheidungen bei der Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr die Auswirkungen auf die Teilhabe der Geschlechter zu berücksichtigen sind, um durch die entsprechende Ausrichtung dieser Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Darüber hinaus gibt das Landesgleichstellungsgesetz der Verwaltung die fortlaufende Erstellung und Aktualisierung eines Gleichstellungsplans vor. Vor dem Hintergrund der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes im Dezember 2016 erfolgt

mit dem hier vorliegenden Gleichstellungsplan auch eine Neufassung des damaligen Frauenförderplanes. Auch das neugefasste Landesgleichstellungsgesetz hat den Inhalt, dass bei bestehenden strukturellen Benachteiligungen auch weiterhin eine gezielte Förderung von Frauen unter Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohten Menschen vorschreibt. Schwerpunkte bleiben die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer, jetzt auch ausdrücklich im Hinblick auf die Pflege von Angehörigen.

Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn Frauen in den einzelnen Bereichen der Dienststelle nicht zu 50,00 Prozent vertreten sind. Damit ist der Gleichstellungsplan ein wesentliches Instrument zukünftiger Personalentwicklung im Sinne der Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern.

3. Rechtliches

Neben Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes, welcher die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bereits grundgesetzlich vorschreibt, bildet auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine wichtige Grundlage für die Gleichstellung beider Geschlechter. Mit dem am 06.12.2016 in Kraft getretenen und neugefassten Landesgleichstellungsgesetz ist eine wichtige Grundlage für die Erfüllung des oben genannten Verfassungsauftrages überarbeitet und aktualisiert worden. So schreibt das LGG in § 5 Absatz 1 vor, dass jede Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan aufstellen und fortschreiben muss. Dieser ist gemäß § 5 Absatz 4 in Gemeinden und Gemeindeverbänden durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen. Gemäß § 6 des LGG sind Gegenstand des Gleichstellungsplanes Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Grundlage hierfür sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer. Weiterhin ist festzulegen, welche personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen dem Ziel, nämlich der Gleichstellung von Frauen und Männern, zugrunde liegen.

Die Rechte und Pflichten des Personalrates nach den Vorschriften des Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LPVG NW) und andere gesetzliche Bestimmungen (z.B. für Menschen mit Behinderung) bleiben unberührt.

Durch die Novellierung des LGG ist die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt worden. Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind in den §§ 17-19 LGG aufgeführt. Im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit gem. § 16 Absatz 1 LGG entscheidet sie in eigener Verantwortung insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Ein Interessenswiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gem. § 18 Absatz 1 LGG frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Gleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan, so steht ihr ein Widerspruchsrecht gem. § 18 LGG bzw. in besonderen Fällen ein Klagerecht nach § 19a LGG zu.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr für den Zeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2024 und tritt einen Tag nach Beschlussfassung des Rates der Stadt Fröndenberg/Ruhr in Kraft. Bis zur Verabschiedung einer Fortschreibung gelten die in diesem Gleichstellungsplan festgeschriebenen Maßnahmen weiter.

4. Bestandsaufnahme und Analyse

Grundlage des Gleichstellungsplans ist u.a. eine Bestandsaufnahme sowie Analyse der Personalstruktur zum 01.10.2019. Darüber hinaus erfolgt eine Unterscheidung nach Laufbahnen sowie eine Betrachtung der Personalstruktur im nichttechnischen sowie technischen Bereich der Verwaltung. Im Anschluss wird der Anteil von Frauen in Führungspositionen ermittelt. Darüber hinaus wird ein Überblick über die Teilzeitbeschäftigung sowie Elternzeiten und Beurlaubungen bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr gegeben. Abschließend erfolgt eine Betrachtung von vorgenommenen Beförderungen bzw. Höhergruppierungen im Zeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019 sowie der Personalveränderungen aufgrund von Einstellungen und Abgängen im besagten Zeitraum.

4.1 Ausgangssituation zum 01.10.2019

Die Personalstruktur ließ sich zum 01.10.2019 wie folgt darstellen:

	Mitarbeiter gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
Beamtinnen / Beamte	22	13	59,09%
Tariflich Beschäftigte	93	62	66,67%
Auszubildende	5	5	100,00%
Summe	120	80	66,67%

In der abgebildeten Darstellung sind alle Beschäftigten aufgeführt, die organisatorisch der Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr zum Betrachtungszeitpunkt zugeordnet waren. Ausgenommen hiervon sind die städtischen Wahlbeamten.

Zum 01.10.2019 hatte die Stadt Fröndenberg/Ruhr insgesamt 120 Beschäftigte bzw. Beamte - davon 80 Frauen. Der Anteil von Frauen an der Gesamtverwaltung betrug folglich 66,67%.

Im Beamtenbereich betrug der Anteil von Frauen 59,09%. Im Bereich der Tarifbeschäftigten waren stichtagsbezogen 62 Frauen vertreten, was einem Anteil von 66,67% entspricht. Alle zum Betrachtungszeitpunkt in der Ausbildung befindlichen Tarifbeschäftigten und Beamten (5) waren weiblich.

4.2 Veränderungen im Zeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019

Im Zeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019 haben sich bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr hinsichtlich der Personalstruktur folgende Änderungen ergeben:

	Mitarbeiter gesamt Stand 01.10.2015	Frauenanteil	Mitarbeiter gesamt Stand 01.10.2019	Frauenanteil	Veränderung
Beamtinnen / Beamte	26 (12)	46,15%	22 (13)	59,09%	12,94%
Tariflich Beschäftigte	86 (58)	67,44%	93 (62)	66,67%	-0,77%
Auszubildende	4 (3)	75,00%	5 (5)	100,00%	25,00%
Summe	116 (73)	62,93%	120 (80)	66,67%	3,74%

Es ist festzustellen, dass die Anzahl an Beschäftigungsverhältnissen innerhalb des Betrachtungszeitraums angestiegen ist. Es wurden insgesamt vier zusätzliche Stellen geschaffen bzw. besetzt. Der Anteil von Frauen an der Gesamtverwaltung ist dabei ebenfalls angestiegen (+3,74%). Die Anzahl der Beschäftigungs-, Ausbildungs- und Beamtenverhältnisse mit Frauen konnte gesteigert werden (+7).

Im Beamtenbereich ist der Anteil an Frauen um 12,94% gestiegen. Die Anzahl von Beamtenverhältnissen mit Frauen sind - bei gleichzeitiger Verkleinerung des Beamtenbestandes um vier Personen - insgesamt auf 13 (zuvor 12) gestiegen. Mit einem Frauenanteil von 59,09% sind Frauen im Beamtenbereich mittlerweile überdurchschnittlich repräsentiert (2015: 46,15%).

Im Beschäftigtenbereich ist der prozentuale Anteil von Frauen nahezu konstant geblieben. Während der Anteil von Frauen zum 01.10.2015 67,44% betrug (58 Frauen von insgesamt 86 Beschäftigten), ist dieser Anteil zwischenzeitlich um 0,77% gesunken (62 Frauen von insgesamt 93 Beschäftigten). Die Anzahl an Beschäftigungsverhältnissen mit Frauen ist dennoch gestiegen (+4). Es ist festzustellen, dass der Frauenanteil mit 66,67% weiterhin überdurchschnittlich ist. Bei zwei Dritteln im Beschäftigtenbereich handelt es sich um Frauen.

Bei der Betrachtung sämtlicher Ausbildungsverhältnisse ist der Anteil an Frauen auf 100,00% gestiegen. Die Anzahl an Ausbildungsverhältnissen wurde dabei ausgebaut (+1).

Gesamtbetrachtet ist zu konstatieren, dass Frauen bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr zum 01.10.2019 mit insgesamt 66,67% überdurchschnittlich repräsentiert waren, weshalb ein Handlungsbedarf zur Erhöhung des Frauenanteils auf dem ersten Blick nicht besteht.

4.3 Unterscheidung nach Laufbahnen

Neben der Betrachtung der Anzahl von Beamten- bzw. Beschäftigungsverhältnissen war es bei der Auswertung des Datenmaterials zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr erforderlich, die Personalstruktur auch hinsichtlich der Laufbahnen und damit auch in Bezug auf die Hierarchieebenen genauer zu betrachten.

Die Stadt Fröndenberg/Ruhr unterscheidet zwischen vier verschiedenen Laufbahnen, deren Zugehörigkeit von der jeweiligen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe abhängig ist. Die Zugehörigkeit zu einer entsprechenden Gruppe ist wiederum von dem Qualifikationserfordernis der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers abhängig. Gemäß Handreichung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte zur Mitwirkung bei der Erstellung eines Gleichstellungsplans nach den Vorgaben des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen mit Stand von Dezember 2017 ergibt sich neben der Einteilung von Laufbahnen folgende Vergleichbarkeit von Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen:

Besoldungsgruppe	TVöD-VKA im Bereich des KAV NW Entgeltgruppe
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	
A 16	E 15Ü
A 15	E 15
A 14	E 14
A 13 Einstiegsamt	E 13
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	
A 12*)	E 12, S 18
A 11	E 11, S 17
A 10	E 10, S 15 – S 16Ü
A 9 Einstiegsamt	E 9b, E 9c, S 10 – S 14
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	
A 9 Beförderungssamt	E 9a, S 9
A 8	E 8, S 6 – S 8b
A 7	E 7
A 6 Einstiegsamt	E 4, E 5, E 6, S 3 – S 5
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	
A 6 Beförderungssamt	----
A 4/A 5	----
A 3 Einstiegsamt	E 1, E 2, E 2Ü, E 3, S 2

*) Hierzu werden auch die Altfälle der A 13 g.D. Beförderungssamt gezählt.

Bei den nachfolgenden Abbildungen und Ausführungen wird daher die empfohlene Kategorisierung zugrunde gelegt.

4.3.1 Personalstruktur im nichttechnischen Verwaltungsbereich

4.3.1.1 Personalstruktur im Beamtenbereich zum 01.10.2019 mit Unterscheidung nach Laufbahnen

Besoldungsgruppe	Mitarbeiter gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
A 16			
A 15			
A 14			
A 13 (Einstiegsamt)			
A 13 (Beförderungsamts)	1	0	0,00%
A 12	5	2	40,00%
A 11	5	4	80,00%
A 10	3	3	100,00%
A 9 (Einstiegsamt)	3	1	33,33%
A 9 (Beförderungsamts)	3	3	100,00%
A 8			
A 7	1	0	0,00%
A 6 (Einstiegsamt)	1	0	0,00%
A 6 (Beförderungsamts)			
A 4 / A 5			
A 3 (Einstiegsamt)			
Gesamtsumme	22	13	59,09%

Wie bereits in Punkt 4.1 (Ausgangssituation zum 01.10.2019) erläutert, bestanden zum 01.10.2019 insgesamt 22 relevante Beamtenverhältnisse (ohne Wahlbeamte und Auszubildende). Der Anteil verbeamteter Frauen betrug zu diesen Stichtag 59,09%, was einer Anzahl von 13 Beamtenverhältnissen entsprach.

Zum Betrachtungszeitpunkt waren ohne Berücksichtigung von Wahlbeamten keine Beamten in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) vertreten, ebenso wie in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehemals einfacher Dienst). Es ist darauf hinzuweisen, dass im Stellenplan der Stadt Fröndenberg/Ruhr für Beamte keine Stellen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt bzw. in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt ausgewiesen sind (ausgenommen: Wahlbeamte).

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst), welcher der Großteil der Beamten bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr angehört (77,27% aller Stellen), waren zum 01.10.2019 17 Beamte zu verzeichnen, wovon 10 Frauen waren (58,82%). In den Besoldungsgruppen A 10 (100,00%) und A 11 (80,00%) befanden sich mehr Frauen als Männer. In den Besoldungsgruppen A 9 (2/1) (33,33%), A 12 (40,00%) und A 13 (2/1)

(0,00%) war der Anteil an Frauen jedoch unterdurchschnittlich. Gesamtbetrachtet ist jedoch keine Unterrepräsentation von Frauen in dieser Laufbahn zu verzeichnen.

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) waren insgesamt 5 Beamtenverhältnisse (22,73% aller Stellen) zu verzeichnen, wovon 3 mit Frauen bestanden. Der Anteil an Frauen in dieser Laufbahngruppe betrug folglich 60,00%. In der Besoldungsgruppe A 9 (1/2) waren ausschließlich Frauen zu verzeichnen (Anteil 100,00%), während in der Besoldungsgruppe A 6 (1/2) und A 7 jeweils lediglich Männer vertreten waren. Gesamtbetrachtet ist keine Unterrepräsentation von Frauen in dieser Laufbahn zu verzeichnen.

In beiden betrachteten Laufbahnen ist der Anteil von Frauen jeweils überdurchschnittlich (58,82% bzw. 60,00%). In den höheren Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A 12 und A 13) ist der Anteil an Frauen allerdings unterdurchschnittlich (A 12) bzw. nicht vorhanden (A 13). In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt sind Stellen der höchsten Besoldungsgruppe (A 9) mit Frauen besetzt.

Bei der Betrachtung der Personalstruktur im Beamtenbereich liegt grundsätzlich eine überdurchschnittliche Repräsentation von Frauen vor. Dies lässt sich sowohl in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ca. 59%) als auch in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (60%) erkennen.

4.3.1.2 Veränderungen von Frauenanteilen im Beamtenbereich im Zeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019 nach Besoldungsgruppen

Im Zeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019 haben sich bei den Frauenanteilen im Beamtenbereich folgende Änderungen hinsichtlich der Besoldungsgruppen ergeben:

Besoldungsgruppe	Anzahl Frauen Stand 01.10.2015	Anzahl Frauen Stand 01.10.2019	Veränderung
A 16 A 15 A 14 A 13 (Einstiegsamt)			
A 13 (Beförderungssamt) A 12 A 11 A 10 A 9 (Einstiegsamt)	1 2 5 1	2 4 3 1	+1 +2 -2 0
A 9 (Beförderungssamt) A 8 A 7 A 6 (Einstiegsamt)	2 1	3 0	+1 -1
A 6 (Beförderungssamt) A 4 / A 5 A 3 (Einstiegsamt)			
Gesamtsumme	12	13	+1

Es ist zunächst festzuhalten, dass die Anzahl an verbeamteten Frauen trotz einer Verkleinerung des Beamtenbestandes (s. Punkt 4.2) gestiegen ist (+1). Während die Anzahl von Frauen in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt konstant geblieben ist (3), ist die Anzahl in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gestiegen (+1).

Bei genauerer Betrachtung der Veränderungen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt ist ein Zuwachs in den Besoldungsgruppen A 11 (+2) und A 12 (+1) zu verzeichnen. Eine Vorrückung in höhere Besoldungsgruppen lässt sich ebenfalls in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt erkennen.

Innerhalb des Betrachtungszeitraums ist hinsichtlich der Vorrückung von Frauen in höhere Besoldungsgruppen - insbesondere in den Besoldungsgruppen A 11 und A 12 - eine positive Tendenz erkennbar.

4.3.1.3 Personalstruktur im nichttechnischen Beschäftigtenbereich zum 01.10.2019 mit Unterscheidung nach Laufbahnen

Entgeltgruppe	Mitarbeiter gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
E 15Ü E 15 E 14 E 13			
E 12	1	0	0,00%
E 11	2	1	50,00%
E 10	1	0	0,00%
E 9b / E 9c / S 11b	8	5	62,50%
E 9a	9	5	55,56%
E 8	12	10	83,33%
E 7	1	0	0,00%
E 4 / E 5 / E 6	37	26	70,27%
E 1 / E 2 / E 2Ü / E 3	9	9	100,00%
Gesamtsumme	80	56	70,00%

Der Anteil von Frauen im nichttechnischen Beschäftigtenbereich der Verwaltung betrug zum Betrachtungszeitpunkt insgesamt 70,00%.

In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt waren keine Beschäftigten zu verzeichnen.

Während der Anteil von Frauen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt 50,00% betrug (6 von 12 Stellen mit Frauen besetzt), belief sich dieser in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt auf 69,49% (41 von 59 Stellen mit Frauen besetzt). In der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt waren ausschließlich Frauen vertreten (9 Stellen).

Bei Betrachtung der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt war eine überdurchschnittliche Repräsentation von Frauen in den Entgeltgruppen 9 b / E 9c / S 11b zu konstatieren (62,50%). In der Entgeltgruppe 11 belief sich der Frauenanteil auf 50,00% (1 Stelle). In den Entgeltgruppen 10 und E 12 war keine Frau eingruppiert (jeweils nur 1 Stelle).

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt war eine überdurchschnittliche Repräsentation von Frauen in den Entgeltgruppen 9a (55,56%), 8 (83,33%) und 4 / 5 / 6 (70,27%) zu verzeichnen. Lediglich eine Stelle der Wertigkeit E 7 war mit einem Mann besetzt.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Frauen im nichttechnischen Beschäftigtenbereich mit 70,00% überdurchschnittlich repräsentiert waren. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt war der Frauenanteil mit exakt 50,00% durchschnittlich (6 von 12); in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt mit etwa 70,00% überdurchschnittlich (41 von 59).

4.3.1.4 Veränderungen von Frauenanteilen im nichttechnischen Beschäftigtenbereich im Zeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019 nach Entgeltgruppen

Im Zeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019 haben sich bei den Frauenanteilen im nichttechnischen Beschäftigtenbereich folgende Änderungen hinsichtlich der Entgeltgruppen ergeben:

Entgeltgruppe	Anzahl Frauen Stand 01.10.2015	Anzahl Frauen Stand 01.10.2019	Veränderung
E 15Ü E 15 E 14 E 13			
E 12 E 11 E 10	1	1	0
2015: E 9 ("groß") 2019: E 9b / E 9c / S 11b	6	5	-1
2015: E 9 ("klein") 2019: E 9a	4	5	+1
E 8 E 7	12	10	-2
E 4 / E 5 / E 6	21	26	+5
E 1 / E 2 / E 2Ü / E 3	9	9	0
Gesamtsumme	53	56	+3

Es ist zunächst festzuhalten, dass die Anzahl von Frauen im nichttechnischen Beschäftigtenbereich der Verwaltung unter Berücksichtigung der Vergrößerung des Personalkörpers der Gesamtverwaltung (s. Punkt 4.2) innerhalb des Betrachtungszeitraum zugenommen hat (+3).

Die Anzahl von Frauen in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt ist hierbei konstant geblieben (9); in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt wurde die Anzahl an Frauen erhöht (+4). Darüber hinaus ist zu konstatieren, dass die Anzahl von Frauen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt leicht rückläufig ist (-1).

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt lässt sich ein deutlicher Zuwachs in den niedrigeren Entgeltgruppen (4-6) wahrnehmen.

4.3.1.5 Personalstruktur vergleichbarer Besoldungs- und Entgeltgruppen im nichttechnischen Verwaltungsdienst zum 01.10.2019

Im nichttechnischen Verwaltungsdienst ergibt sich unter Berücksichtigung vergleichbarer Besoldungs- und Entgeltgruppen zum 01.10.2019 folgende Personalstruktur:

Gruppe	Mitarbeiter gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
A 16 / E 15 Ü A 15 / E 15 A 14 / E 14 A 13 (EA) / E 13			
A 12 / A 13 (BA) / E 12	7	2	28,57%
A 11 / E 11	7	5	71,43%
A 10 / E 10	4	3	75,00%
A 9 (EA) / E 9b / E 9c / S 11b	11	6	54,55%
A 9 (BA) / E 9a	12	8	66,67%
A 8 / E 8	12	10	83,33%
A 7 / E 7	2	0	0,00%
A 6 (EA) / E 4 - E 6	38	26	68,42%
A 4 / A 5 / - A 3 (EA) / E 1 - E 3	9	9	100,00%
Gesamtsumme	102	69	67,65%

Es lässt sich feststellen, dass zum 01.10.2019 insgesamt 102 Mitarbeitende im nichttechnischen Verwaltungsdienst beschäftigt waren. Dies entspricht einem Anteil von 85,00% (insgesamt 120 inkl. Auszubildende) an der Gesamtverwaltung.

Einen überdurchschnittlichen Anteil von 67,65% der Mitarbeitenden im nichttechnischen Verwaltungsdienst stellten Frauen dar. 69 der insgesamt 102 vorhandenen Stellen waren mit Frauen besetzt.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt belief sich die Anzahl von Mitarbeitenden in vergleichbaren Besoldungs- und Entgeltgruppen auf 29. Sie stellen einen Anteil von 24,17% an der Gesamtverwaltung dar. Von 29 Stellen waren 16 mit Frauen besetzt, was einem prozentualen Anteil von 55,17% entsprach. Bei Betrachtung der einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen fällt auf, dass der prozentuale Anteil von Frauen außer im Bereich A 12 / A 13 (BA) / E 12 (28,57%) stets überdurchschnittlich war.

Insgesamt 64 Mitarbeitende, folglich 53,33% der Gesamtverwaltung, waren zum 01.10.2019 im nichttechnischen Verwaltungsdienst der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt vertreten. Mit 44 weiblichen Mitarbeitenden betrug der Frauenanteil hierbei 68,75%. Außer in dem Bereich

A 7 / E 7 (lediglich 2 Stellen) war der Anteil weiblicher Mitarbeitenden in sämtlichen vergleichbaren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen stets überdurchschnittlich.

In der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt des nichttechnischen Verwaltungsdienstes waren zum 01.10.2019 lediglich weibliche Beschäftigte vertreten. Diese 9 Mitarbeiterinnen stellten einen Anteil von 7,50% der Gesamtverwaltung dar.

4.3.2 Personalstruktur im technischen Verwaltungsbereich

Bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr wurden zum Zeitpunkt 01.10.2019 insgesamt 13 Mitarbeitende im technischen Verwaltungsbereich beschäftigt. Hierbei handelte es sich um einen Teil der Mitarbeitenden des Fachbereiches 3 (Bauservice) und lediglich um Tarifbeschäftigte.

Entgeltgruppe	Mitarbeiter gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
E 15Ü E 15 E 14 E 13	1	0	0,00%
E 12 E 11 E 10 E 9b / E 9c / S 10-14	2 3 1 1	1 2 1 0	50,00% 66,67% 100,00% 0,00%
E 9a E 8 E 7 E 4 / E 5 / E 6	1 3 1	0 2 0	0,00% 66,67% 0,00%
E 1 / E 2 / E 2Ü / E 3			
Gesamtsumme	13	6	46,15%

Der Anteil des technischen Verwaltungsdienstes an der Gesamtverwaltung betrug zum 01.10.2019 10,83% (insgesamt 120 inkl. Auszubildende). Bei insgesamt 13 technischen Beschäftigten waren hiervon 6 weiblich, was einem prozentualen Anteil von 46,15% entsprach.

In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt war eine Stelle mit der Wertigkeit E 14 (Fachbereichsleitung) mit einem männlichen Beschäftigten besetzt. Es handelt sich hierbei um die einzige Stelle in dieser Laufbahn bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt waren zum Betrachtungszeitpunkt von insgesamt 7 Stellen 4 mit Frauen besetzt (Anteil 57,14%). In den höheren Entgeltgruppen waren Frauen durchschnittlich (E 12 = 50,00%) bzw. überdurchschnittlich (E 11 = 66,67%; E 10 = 100,00%) vertreten.

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt des technischen Verwaltungsdienstes sind die vorhandenen Stellen mit 40,00% unterdurchschnittlich mit Frauen besetzt (2 von 5 Stellen).

In der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt des technischen Verwaltungsdienstes waren zum Stichtag keine Mitarbeitenden vertreten.

Gesamt betrachtet waren Frauen im technischen Bereich der Verwaltung leicht unterdurchschnittlich repräsentiert (Anteil 46,15%). Hinsichtlich der Entgeltgruppenstruktur ist zu erwähnen, dass Frauen im technischen Bereich tendenziell in den höheren Entgeltgruppen der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt angesiedelt waren.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Anzahl an Frauen im nichttechnischen Verwaltungsdienst in dem Zeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019 gestiegen ist. Dies lässt sich anhand der nachfolgenden Abbildung verdeutlichen:

Entgeltgruppe	Anzahl Frauen Stand 01.10.2015	Anzahl Frauen Stand 01.10.2019	Veränderung
E 15Ü E 15 E 14 E 13			
E 12 E 11 E 10 2015: E 9 ("groß") 2019: E 9b / E 9c	0 2 0	1 2 1	+1 0 +1
2015: E 9 ("klein") 2019: E 9a E 8 E 7 E 4 / E 5 / E 6 E 1 / E 2 / E 2Ü / E 3	1 2	0 2	-1 0
Gesamtsumme	5	6	+1

4.3.3 Personalstruktur Gesamtverwaltung

4.3.3.1 Personalstruktur in der gesamten Verwaltung mit Vergleichbarkeit von Entgelt- und Besoldungsgruppen

Ohne Berücksichtigung von Wahlbeamten und Auszubildenden gliederte sich die Personalstruktur der gesamten Verwaltung unter Berücksichtigung der Vergleichbarkeit von Entgelt- und Besoldungsgruppen zum 01.10.2019 wie folgt:

Gruppe	Mitarbeiter gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
A 16 / E 15 Ü A 15 / E 15 A 14 / E 14 A 13 (EA) / E 13	1	0	0,00%
A 12 / A 13 (BA) / E 12 A 11 / E 11 A 10 / E 10 A 9 (EA) / E 9b / E 9c / S 11b	9 10 5 12	3 7 4 6	33,33% 70,00% 80,00% 50,00%
A 9 (BA) / E 9a A 8 / E 8 A 7 / E 7 A 6 (EA) / E 4 - E 6	13 15 2 39	8 12 0 26	61,54% 80,00% 0,00% 66,67%
A 4 / A 5 / - A 3 (EA) / E 1 - E 3	9	9	100,00%
Gesamtsumme	115	75	65,22%

Gesamtbetrachtet wird ersichtlich, dass der Anteil von Frauen an der Gesamtverwaltung mit 65,22% überdurchschnittlich war. Unter den insgesamt 115 Beschäftigten und Beamten befanden sich 75 Frauen.

In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt wurde eine Stelle von einem männlichen Beschäftigten besetzt. Weitere Stellen waren entsprechend des Stellenplans 2019 nicht vorhanden, weshalb bei dieser Laufbahn hinsichtlich der Repräsentation von Frauen keine aussagekräftige Analyse möglich ist.

Von 36 Stellen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt wurden 20 Stellen von Frauen besetzt, was einem Frauenanteil von 55,56% entsprach. Hinsichtlich der Entgelt- bzw. Besoldungsstruktur wird erkennbar, dass der Anteil von Frauen bis auf den Bereich A 12 / A 13 (BA) / E 12 (33,33%) überdurchschnittlich (zwischen 50-80%) war.

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt waren zum Betrachtungszeitpunkt insgesamt 69 Stellen besetzt. 46 dieser Stelleninhaber waren weiblich, weshalb der Anteil der Frauen in dieser Laufbahn 66,67% betrug. Der überdurchschnittliche Frauenanteil spiegelt sich ebenfalls in der Entgelt- bzw. Besoldungsstruktur wieder (Ausnahme Bereich A 7 / E 7).

In der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt wurden lediglich Frauen beschäftigt (9). Eine konkrete Unterscheidung der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen erfolgt nicht.

Bei einer Analyse der verschiedenen Organisationseinheiten, insbesondere der Arbeitsbereiche außerhalb der Kernverwaltung, spiegelt sich der bestehende geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt wieder. So lässt sich erkennen, dass Aufgaben in der Bildung, Erziehung und Versorgung sowie Sekretariatsaufgaben fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen werden. Handwerkliche Berufe sowie Tätigkeiten in der Datenverarbeitung werden hingegen überwiegend von Männern ausgeübt.

Insgesamt ist zu erkennen, dass Frauen bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr zum Betrachtungszeitpunkt überdurchschnittlich repräsentiert waren (65,22%). In den aussagefähigen Laufbahnen (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt sowie Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt) war gesamt betrachtet eine überdurchschnittliche Repräsentation von Frauen erkennbar. Hinsichtlich der konkreten Betrachtung bei der Entgelt- bzw. Besoldungsstruktur bestanden in diesen Laufbahnen keine Benachteiligungen. Erwähnenswert ist allerdings, dass die Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt lediglich aus Frauen bestand.

4.3.3.2 Veränderungen von Frauenanteilen in der gesamten Verwaltung im Zeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019 mit Vergleichbarkeit von Entgelt- und Besoldungsgruppen

Es ist anhand der nachfolgenden Abbildung erkennbar, dass die Anzahl an Frauen in der gesamten Verwaltung innerhalb des Betrachtungszeitraums vom 01.10.2015 - 01.10.2019 gestiegen ist (+5).

Gruppe	Anzahl Frauen Stand 01.10.2015	Anzahl Frauen Stand 01.10.2019	Veränderung
A 12 / A 13 (BA) / E 12	1	3	+2
A 11 / E 11	5	7	+2
A 10 / E 10	5	4	-1
A 9 (EA) / E 9 ("groß") / E 9b / E 9c / S 11b	7	6	-1
A 9 (BA) / E 9 ("klein") / E 9a	7	8	+1
A 8 / E 8	15	12	-3
A 7 / E 7			
A 6 (EA) / E 4 - E 6	21	26	+5
A 4 / A 5 / -			
A 3 (EA) / E 1 - E 3	9	9	0
Gesamtsumme	70	75	+5

Es lässt sich feststellen, dass die Anzahl von Frauen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt um 2 gestiegen ist. Hinsichtlich der Entgelt- bzw. Besoldungsstruktur ist eine positive Tendenz wahrnehmbar. So konnten Frauen in dieser Laufbahn von niedrigeren in höhere Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen vorrücken bzw. neu eingestellt werden.

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt ist die Anzahl von Frauen ebenfalls gestiegen (+3). Hinsichtlich der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen ist die Tendenz erkennbar, dass eine verstärkte Einstellung von Frauen in untere Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen erfolgt ist.

Der Anteil von Mitarbeiterinnen in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt ist im Betrachtungszeitraum konstant geblieben.

4.4 Ermittlung des Frauenanteils in Führungspositionen

Im Rahmen des Gleichstellungsplanes sind neben den jeweiligen Laufbahnen ebenfalls die Stellen mit Führungsverantwortung zu betrachten. Diese lassen sich wie folgt kategorisieren:

- Fachbereichsleitung
- Teamleitung
- Stellvertretende Teamleitung

In der nachfolgenden Tabelle werden die Stellen mit Führungsverantwortung zum 01.10.2019 abgebildet.

	Besetzte Stellen	Davon Frauen	Frauenanteil
Fachbereichsleitung	3	0	0,00%
Teamleitung	7	3	42,86%
Stellv. Teamleitung	2	2	100,00%
Gesamtsumme	12	5	41,67%

Anhand der Tabelle wird ersichtlich, dass 5 der 12 besetzten Stellen mit Führungsverantwortung mit Frauen besetzt waren, was einem prozentualen Anteil von 41,67% entsprach. Bei Außerachtlassung der stellvertretenden Teamleitungen handelte es sich um einen prozentualen Anteil von 30,00% (3 von 10 Stellen mit Führungsverantwortung).

Stellvertretende Teamleitungen wurden laut Organigramm der Stadt Fröndenberg/Ruhr vom 01.10.2019 ausschließlich durch Frauen bekleidet. Bei den Teamleitungen waren 3 Stellen mit Frauen besetzt (42,86%). Die zum Stichtag ausgewiesenen Stellen als Fachbereichsleitungen (3) wurden ausschließlich von Männern besetzt.

Bei der Ermittlung des Frauenanteils in Führungspositionen geht hervor, dass Frauen unterdurchschnittlich repräsentiert sind. Eine zukünftige Besetzung bzw. Umsetzung von Frauen auf Stellen der Fachbereichs- und Teamleitungen ist unter Berücksichtigung der Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen anzustreben.

Anhand der nachfolgenden Abbildung wird ersichtlich, dass die Anzahl Frauen mit Führungsverantwortung innerhalb des Betrachtungszeitraums vom 01.10.2015 - 01.10.2019 leicht gestiegen ist (+1). Konkret bedeutet dies einen Zuwachs im Bereich der Teamleitung um eine Frau.

	von Frauen besetzte Stellen Stand 01.10.2015	von Frauen besetzte Stellen Stand 01.10.2019	Veränderung
Fachbereichsleitung	0	0	0
Teamleitung	2	3	+1
Stellv. Teamleitung	2	2	0
Gesamtsumme	4	5	+1

4.5 Teilzeitbeschäftigung

Eine Teilzeitbeschäftigung wird überwiegend von Mitarbeitenden gewählt, um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können. Gem. § 11 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) bzw. §§ 63 ff. des Landesbeamtengesetzes Nordrhein-Westfalen (LBG NRW) haben die Beschäftigten und Beamten unter gewissen Voraussetzungen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr wird dieser Anspruch aufgrund einer Teilzeitquote von etwa 42% intensiv gelebt. Grundsätzlich hat jede und jeder Beschäftigte und Beamte die Möglichkeit zur Stellung eines Antrages auf Teilzeit. Hierbei kann sowohl die Arbeitszeit als auch deren Verteilung unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange weitestgehend frei gewählt werden. Die Verwaltung ist dabei sehr bemüht, den Wünschen der Beschäftigten und Beamten gerecht zu werden. Grundsätzlich besteht zur Bewahrung eines Anspruchs auf Vollzeitbeschäftigung auch die Möglichkeit einer befristeten Teilzeitbeschäftigung.

Zum Betrachtungszeitpunkt 01.10.2019 waren bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr 48 von insgesamt 115 Mitarbeitenden (ohne Auszubildende) teilzeitbeschäftigt. Dies entspricht einer Teilzeitquote von 41,74%. Alle vereinbarten Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse bestehen mit Frauen. 64 Mitarbeitende (etwa 55,65% der Gesamtverwaltung) standen in einem Vollzeitarbeitsverhältnis, wovon 24 Frauen waren. Die Vollzeitquote bei den weiblichen Beschäftigten beläuft sich insofern auf 37,50%. Weitere 3 Mitarbeitende, ausschließlich Frauen, befanden sich zum Stichtag in Elternzeit bzw. waren beurlaubt und werden bei der Ermittlung der Vollzeit- bzw. Teilzeitquoten nicht berücksichtigt.

Zum 01.10.2019 ergibt sich folgende Übersicht:

	Insgesamt*			Vollzeit			TZ- Quote	Teilzeit		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%
insgesamt	115	75	65%	64	24	38%	42%	48	48	100%

* inkl. einer Beamtin und zwei tariflich beschäftigten Frauen in Elternzeit / Beurlaubung

Im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung werden Kategorisierungen hinsichtlich des konkreten Umfangs vorgenommen. Teilzeitverhältnisse werden mit folgenden prozentualen Umfängen unterschieden:

- 0 - 49% (Tarifbeschäftigte: bis zu 19,49 Stunden pro Woche / Beamte: bis zu 20,49 Stunden pro Woche)
- 50 - 74% (Tarifbeschäftigte: zwischen 19,50 - 29,24 Stunden pro Woche / Beamte: zwischen 20,50 - 30,74 Stunden pro Woche)
- 75 - 100% (Tarifbeschäftigte: zwischen 29,25 - 39,00 Stunden pro Woche / Beamte: zwischen 30,75 - 41,00 Stunden pro Woche).

Es ergibt sich zum 01.10.2019 folgende Übersicht hinsichtlich der prozentualen Teilzeitanteile:

Teilzeit			davon 0-49 %			davon 50-74 %			davon >75%		
Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
48	48	100%	10	10	100%	24	24	100%	14	14	100%

10 der insgesamt 48 Teilzeitbeschäftigten (ca. 21%) belaufen sich auf einen prozentualen Anteil von 0 - 49%.

24 Mitarbeitende (50%) haben sich zu einer Teilzeitbeschäftigung mit einem prozentualen Anteil von 50 - 74% entschieden.

Mit 14 Mitarbeitenden (ca. 29%) wurde eine Teilzeitbeschäftigung mit 75 - 100% der wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin vereinbart.

Insgesamt wird deutlich, dass bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr lediglich Frauen in Teilzeit arbeiten. Die Stadt Fröndenberg/Ruhr steht jedoch auch der Gewährung einer Teilzeitbeschäftigung für Männer positiv gegenüber. Der Großteil der Teilzeitbeschäftigten (50%) entscheidet sich hierbei für eine Teilzeittätigkeit zwischen 50-74%. Weniger als die Hälfte der tariflich bzw. dienstrechtlich vorgesehenen Arbeitszeit übten lediglich 21% der Teilzeitbeschäftigten aus. Vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigungen (ab 75%) üben 29% der Teilzeitbeschäftigten aus.

4.6 Elternzeit und Beurlaubung

Im Betrachtungszeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019 machten insgesamt 13 Mitarbeitende von der Möglichkeit der Elternzeit nach den Vorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) Gebrauch. Neben 8 Frauen beantragten auch 5 Männer Elternzeit.

Bei der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Frauen wird ersichtlich, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit für mindestens 12 Monate, tendenziell sogar 24 Monate, unterbrechen. In den vorliegenden Fällen ließen sich Männer zwischen 1-3 Monaten freistellen oder reduzierten in diesem Zusammenhang ihre wöchentliche Arbeitszeit.

Eine zwischenzeitlich ausgeschiedene Mitarbeiterin war bis auf Weiteres auf eigenen Wunsch beurlaubt.

4.7 Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Zeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019 wurden insgesamt 32 Beförderungen von Beamten bzw. Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigten vorgenommen.

	Anzahl	Frauenanteil
Beamtinnen / Beamte	9 (6)	66,67%
Tariflich Beschäftigte	22 (13)	59,09%
Summe	31 (19)	61,29%

Im Beamtenbereich wurden im Betrachtungszeitraum insgesamt 9 Beförderungen vorgenommen. Die Beförderungsquote von Beamtinnen war mit 66,67% (6) überdurchschnittlich.

Im Falle der Tarifbeschäftigten wurden 22 Höhergruppierungen vorgenommen. Der Anteil der höhergruppierten Frauen (13) belief sich auf 59,09%.

Sowohl im Beamten- als auch im Tarifbeschäftigtenbereich profitierten Frauen im Betrachtungszeitraum überdurchschnittlich von Beförderungen bzw. Höhergruppierungen. Die Beförderungs- bzw. Höhergruppierungsquote bei Frauen belief sich insgesamt auf 61,29%.

Neben der Anzahl an vorgenommenen Beförderungen bzw. Höhergruppierungen lässt sich darstellen, wie sie diese konkret auf Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ausgewirkt haben. Hierbei ergibt sich folgende Übersicht:

Höhergruppierungen bzw. Beförderungen	Bef. / Höhergr. Insgesamt	davon per Entgeltordnung	davon Frauen	Frauenanteil
nach A 12 / A 13 (BA) / E 12	3	2	2	66,67%
nach A 11 / E 11	5	1	4	80,00%
nach A 10 / E 10	2	-	1	50,00%
nach A 9 (EA) / E 9b / E 9c / S 11b	2	1	1	50,00%
nach A 9 (BA) / E 9a	4	3	2	50,00%
nach A 8 / E 8	2	-	1	50,00%
nach A 7 / E 7	2	1	0	0,00%
nach A 6 (EA) / E 4 - E 6	11	7	8	72,73%
Summe	31	15	19	61,29%

Anhand der abgebildeten Übersicht lässt sich zunächst festhalten, dass 15 der insgesamt 32 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen mit dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung (EGO) für tariflich Beschäftigte zum 01.01.2017 zu begründen sind. Die nachfolgende Tabelle ermöglicht eine konkrete Übersicht über die vorgenommenen Höhergruppierungen im Beschäftigtenbereich im Rahmen des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung.

Höhergruppierungen per EGO	per EGO Insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
nach A 12 / A 13 (BA) / E 12	2	1	50,00%
nach A 11 / E 11	1	1	100,00%
nach A 10 / E 10	-	-	
nach A 9 (EA) / E 9b / E 9c / S 11b	1	0	0,00%
nach A 9 (BA) / E 9a	3	1	33,33%
nach A 8 / E 8	-	-	
nach A 7 / E 7	1	0	0,00%
nach A 6 (EA) / E 4 - E 6	7	4	57,14%
Summe	15	7	46,67%

Ohne Berücksichtigung der Höhergruppierungen infolge des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung lassen sich die übrigen Beförderungen bzw. Höhergruppierungen - insgesamt 16 - wie folgt konkretisieren:

Höhergruppierungen bzw. Beförderungen	Bef. / Höhergr. insgesamt (ohne EGO)	davon Frauen	Frauenanteil
nach A 12 / A 13 (BA) / E 12	1	1	100,00%
nach A 11 / E 11	4	3	75,00%
nach A 10 / E 10	2	1	50,00%
nach A 9 (EA) / E 9b / E 9c / S 11b	1	1	100,00%
nach A 9 (BA) / E 9a	1	1	100,00%
nach A 8 / E 8	2	1	50,00%
nach A 7 / E 7	1	0	0,00%
nach A 6 (EA) / E 4 - E 6	4	4	100,00%
Summe	16	12	75,00%

Die Übersichten lassen gesamt betrachtet eine überdurchschnittliche Beförderungs- bzw. Höhergruppierungsquote von 61,29% bei Frauen in sämtlichen Beförderungs- bzw. Entgeltgruppen (Ausnahme im Bereich A 7 / E 7) erkennen. Positiv zu erwähnen sind die Beförderungen und Höhergruppierungen in den höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.

Bei Außerachtlassen der Höhergruppierungen infolge des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung belief sich die Beförderungs- bzw. Höhergruppierungsquote auf 75,00%.

4.8 Personalveränderungen aufgrund von Einstellungen und Abgängen

Im Zeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019 wurden bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr insgesamt 35 Mitarbeitende eingestellt. Dem gegenüber stehen 32 Abgänge von Mitarbeitenden. Die Anzahl an Mitarbeitenden ist im Betrachtungszeitraum folglich um 3 Personen gestiegen (ohne Betrachtung von Auszubildenden). Die vorgenommenen Einstellungen sowie Abgänge lassen sich wie folgt kategorisieren:

	Einstellungen	Frauenanteil	Abgänge	Frauenanteil
Beamtinnen / Beamte	6 (2)	33,33%	10 (1)	10,00%
Tariflich Beschäftigte	29 (18)	62,07%	22 (14)	63,64%
Summe	35 (20)	57,14%	32 (15)	46,88%

4.8.1 Einstellungen

Bevor neue Mitarbeitende eingestellt werden, werden Stellen bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr in der Regel zunächst intern ausgeschrieben. Sofern bei einer internen Ausschreibung einer Stelle, bei der Frauen unterdurchschnittlich repräsentiert sind, keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorschreiben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann gem. § 8 Abs. 2 LGG von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden.

Vor einer Stellenausschreibung ist die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 17 Abs. 1 LGG zu beteiligen. In den Stellenausschreibungen wird die weibliche, männliche und neutrale Form („m/w/d“) verwendet. Darüber hinaus erfolgt der Hinweis, dass die Stelle grundsätzlich teilbar und damit auch in Teilzeit zu besetzen ist. Die Stellenausschreibungen enthalten darüber hinaus folgenden Text:

„Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes NW berücksichtigt. Schwerbehinderte Menschen werden nach Maßgabe des Sozialgesetzbuches IX besonders berücksichtigt.“

Auswahlkommissionen bei Bewerbergesprächen sollen gem. § 9 Abs. 2 LGG zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

Von insgesamt 35 neu eingestellten Mitarbeitenden im Zeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019 waren 20 weiblich, was einem Anteil von 57,14% entsprach. Im Beamtenbereich wurden im besagten Zeitraum weniger weibliche als männliche Beamte eingestellt (2 von 6). Im Beschäftigtenbereich hingegen war der Anteil an neu eingestellten weiblichen Beschäftigten (18 von 29) mit 62,07% überdurchschnittlich.

Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Neueinstellungen	Frauenanteil
A 12 / A 13 (BA) / E 12 A 11 / E 11 A 10 / E 10	4 (2)	50,00%
A 9 (EA) / E 9 ("groß") / E 9b / E 9c / S 11b	10 (4)	40,00%
A 9 (BA) / E 9 ("klein") / E 9a A 8 / E 8	1 (0) 2 (1)	0,00% 50,00%
A 6 (EA) / E 4 - E 6	13 (9)	69,23%
A 3 (EA) / E 1 - E 3	5 (4)	80,00%
Insgesamt	35 (20)	57,14%

Aus der Abbildung wird ersichtlich, dass in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt insgesamt 14 Stellen besetzt wurden. Von 14 neu eingestellten Mitarbeitenden waren 6 weiblich, was einem Frauenanteil von 42,86% entspricht.

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt wurden 16 Neueinstellungen vorgenommen. Der Anteil an neu eingestellten Frauen betrug 62,50% (10). 9 der 10 neu eingestellten Frauen wurden in die Entgeltgruppen 4 - 6 eingruppiert.

In der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt wurden 5 Stellen neu besetzt. Der Anteil neu eingestellter Frauen betrug 80,00% (4).

Hinsichtlich der im Betrachtungszeitraum eingestellten Mitarbeitenden ist feststellbar, dass mit 57,14% zwar mehr Frauen als Männer eingestellt wurden (20 / 15), vergleichsweise höher dotierte Stellen jedoch tendenziell mit Männern, niedriger dotierte Stellen tendenziell mit Frauen besetzt wurden.

4.8.2 Abgänge

Von insgesamt 32 ausgeschiedenen Mitarbeitenden in dem Zeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019 waren 15 weiblich (46,88%).

Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Abgänge	Frauenanteil
A 12 / A 13 (BA) / E 12	2 (0)	0,00%
A 11 / E 11	3 (0)	0,00%
A 10 / E 10	6 (0)	0,00%
A 9 (EA) / E 9 ("groß") / E 9b / E 9c / S 11b	8 (5)	62,50%
A 9 (BA) / E 9 ("klein") / E 9a		
A 8 / E 8	5 (3)	60,00%
A 6 (EA) / E 4 - E 6	5 (4)	80,00%
A 3 (EA) / E 1 - E 3	3 (3)	100,00%
Insgesamt	32 (15)	46,88%

Die Abgänge lassen sich wie folgt kategorisieren (Anzahl der Frauen jeweils in Klammern):

- Erreichen der Altersgrenze: 2 (1)
- vorzeitige Renten- bzw. Ruhestandseintritte: 4 (2)
- Todesfälle: 1 (0)
- sonstige Gründe (z.B. Arbeitgeber- bzw. Dienstherrnwechsel): 25 (12)

Insgesamt 19 Mitarbeitende sind im Betrachtungszeitraum aus der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt ausgeschieden. Hiervon waren lediglich 5 weiblich (26,32%).

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt sind 7 Frauen und 3 Männer ausgeschieden (insgesamt 10).

3 Frauen sind aus der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt ausgeschieden.

Unter Berücksichtigung der Neueinstellungen und Abgänge wird deutlich, dass sich der Personalkörper der Stadt Fröndenberg/Ruhr in dem Betrachtungszeitraum vom 01.10.2015 - 01.10.2019 um 3 (35 Neueinstellungen / 32 Abgänge) Personen vergrößert hat. Bei 20 neu eingestellten bzw. 15 ausgeschiedenen Frauen wird ebenfalls eine Verkleinerung des männlichen Mitarbeiterbestandes erkennbar (s. auch Punkt 4.2).

Es ist weitergehend eine Verkleinerung des Mitarbeiterbestandes in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt wahrzunehmen (19 Abgänge / 14 Neueinstellungen). Bei 5 Abgängen von Frauen in dieser Laufbahn wurden 6 Neueinstellungen vorgenommen (+1).

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt ist hingegen eine Vergrößerung des Personalkörpers festzustellen. 10 Abgängen, hiervon 7 Frauen, stehen 16 Neueinstellungen, hiervon 10 Frauen, gegenüber. In dieser Laufbahn wurde die Anzahl von Frauen um 3 gesteigert.

Die Anzahl von Mitarbeitenden in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt wurde ebenfalls um 2 gesteigert (5 Neueinstellungen / 3 Abgänge). Das Ausscheiden von 3 Frauen wurde durch die Einstellung von 4 Frauen kompensiert (+1).

5. Prognose der zu besetzenden Stellen sowie zu möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen

Neben der Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur (s. Punkt 4) ist der Fortschreibung des Gleichstellungsplans gem. § 6 Abs. 2 LGG NRW eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans beizufügen.

5.1 Prognose der zu besetzende Stellen

Auf Grundlage des internen Arbeitsverteilung- und Stellenplans der Stadt Fröndenberg/Ruhr für das Jahr 2020 lässt sich erkennen, dass folgende freie besetzbare Stellen mit entsprechenden Wertigkeiten vorhanden sind:

- A 12 / E 12: 2 (mit Leitungsfunktion)
- A 11 / E 11: 1
- A 9 (2/1) / E 9b / E 9c / S11b: 4
- A 9 (1/2) / E 9a: 3
- A 8 / E 8: 1
- A 6 / E 4-6: 5

Darüber hinaus werden Stellen aufgrund von Renteneintritten zu besetzen sein. Bei Zugrundelegung des Datums des Erreichens der Regelaltersgrenze ergeben sich insgesamt 15 freiwerdende Stellen, wovon neun Stellen mit Frauen besetzt sind. Diese werden nachfolgend mit ihren entsprechenden Wertigkeiten sowie mit nach Geschlechtern aufgeschlüsselt:

Besoldung- / Entgeltgruppe	2020		2021		2022		2023		2024	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
A 12 / E 12	1									
A 9 (2/1) / E 9b / E 9c / S11b										1
A 9 (1/2) / E 9a			1			1	2			
A 8 / E 8					1		2			
A 6 / E 4-6				1					3	
A 3 / E 1-3					2					

Bei dieser Abbildung ist allerdings zu berücksichtigen, dass für Mitarbeitende grundsätzlich die Möglichkeit besteht, früher in Rente bzw. Pension zu gehen. Außerdem kann es vorkommen, dass Mitarbeitende trotz Renteneintritts vorübergehend weiterbeschäftigt werden.

Ob bzw. wie eine frei werdende Stelle nachbesetzt wird, hängt zudem von weiteren Faktoren ab. So kann es beispielsweise sein, dass bei Stellen im Stellenplan Vermerke hinterlegt sind, welche dazu führen, dass Stellen bei Ausscheiden von Mitarbeitenden gänzlich wegfallen (k.w.-Vermerk) bzw. umgewandelt werden (k.u.-Vermerk).

Weitere Ausscheidungsgründe, wie z.B. Arbeitgeber- oder Dienstherrnwechsel, sind nicht vorhersehbar.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass Mitarbeitende in dem Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans aus Elternzeit bzw. Beurlaubung zurückkehren werden. Dies lässt sich wie folgt darstellen:

Besoldung- / Entgeltgruppe	2020		2021		2022		2023		2024	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
A 12 / E 12			1							
A 11 / E 11	1*									
A 9 (1/2) / E 9a					1					
A 6 / E 4-6	1									

* Hierbei handelt es sich um eine Mitarbeitende, die zum Betrachtungszeitpunkt am 01.09.2019 eine Teilzeittätigkeit im Rahmen der Elternzeit ausgeübt hat. Sie wurde daher in den Ausführungen zur Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur einbezogen.

5.2 Prognose zu Beförderungen und Höhergruppierungen

Die Möglichkeit zur Beförderung bzw. Höhergruppierung besteht in der Regel durch das Ausscheiden von Mitarbeitenden - beispielsweise durch Arbeitgeber- bzw. Dienstherrnwechsel oder durch Renteneintritte - oder durch Umsetzung auf andere, höher bewertete Stellen oder durch die Neubewertung der besetzten Stelle infolge übertragener höherwertiger Tätigkeiten.

Aus den Ausführungen zu Punkt 5.1 wurde ersichtlich, dass im Zeitraum der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplans planbare Personalveränderungen anstehen, die im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben einen Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen (s. hierzu Punkt 4.4) ermöglichen.

Hierbei ist insbesondere auf die freien besetzbaren Stellen in der Besoldungsgruppe A 12 bzw. Entgeltgruppe E 12 mit Leitungsfunktion (Teamleitungen) hinzuweisen. Im Rahmen dieser Stellenbesetzungsverfahren sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen. Eine Unterrepräsentanz von Frauen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt liegt gesamt betrachtet allerdings nicht vor (s. insbesondere Punkt 4.3.3.1).

Bei der Neueinrichtung von Stellen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt bzw. bei Freiwerden dieser Stelle (s. Stellenplan) ist auf eine geschlechterparitätische Gleichheit zu achten.

6. Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung

Gemäß § 6 Abs. 3 LGG NRW 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 Frauen unterrepräsentiert sind, bis auf 50,00% zu erhöhen.

Anhand der Bestandsaufnahme sowie der Analyse der Beschäftigungssituation wurde ersichtlich, dass bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt sowie in der Laufbahngruppe 1, 1. und 2. Einstiegsamt gesamt betrachtet keine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt (s. insbesondere Punkt 4.3.3.1). Einen Abbau von Überrepräsentanzen - vorliegend in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt - sieht das LGG NRW nicht vor.

Lediglich in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, in welcher laut Stellenplan der Stadt Fröndenberg/Ruhr eine einzige Stelle zu verzeichnen ist, besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen (Anteil 0,00%). Eine repräsentative Aussage lässt sich zu dieser Laufbahn folglich nicht treffen.

Darüber hinaus sind Frauen bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr zum Betrachtungszeitpunkt in Führungspositionen unterrepräsentiert.

Handlungsbedarfe zur Frauenförderung und Gleichstellung sind daher weiterhin erforderlich, weshalb die Stadt Fröndenberg/Ruhr mit der 4. Fortschreibung des Gleichstellungsplans darauf bedacht ist, einen Beitrag zu leisten, um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Rahmen ihres Verantwortungsbereiches voranzubringen sowie ihrer Verpflichtung aus Art. 3 Abs. 2 GG und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW nachkommen. Der Gleichstellungsplan verfolgt dabei das Ziel, durch gewinnbringende Maßnahmen - unter Wahrung des Prinzips der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) - gleiche Chancen für Frauen und Männer herzustellen. Hierbei geht es gem. § 6 Abs. 1 LGG NRW um

- die Förderung der Gleichstellung,
- der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen basieren auf den gesetzlichen Grundlagen des LGG NRW sowie auf der Analyse der Beschäftigtenstruktur der Stadt Fröndenberg/Ruhr. Zusätzlich zur Erfüllung gesetzlicher Vorgaben ist die Stadt

Fröndenberg/Ruhr darauf bedacht, der Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes gerecht zu werden.

Der Gleichstellungsplan findet für den Personenkreis des § 3 Abs. 2 LGG NRW Anwendung und ist Handlungsprogramm für die politischen Gremien, den Verwaltungsvorstand, die Führungskräfte, den Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte und alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung. Insbesondere der Verwaltungsvorstand und die Führungskräfte sind für die Umsetzung des Gleichstellungsplans verantwortlich. Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, diesen Prozess zu begleiten und zu unterstützen.

Die 4. Fortschreibung des Gleichstellungsplans gilt entsprechend des § 5 Abs. 1 S. 1 LGG NRW für den Zeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2024. Bis zur Verabschiedung einer Fortschreibung gelten die in diesem Gleichstellungsplan festgeschriebenen Maßnahmen weiter.

6.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr gilt für einen Großteil der Beschäftigten und Beamten die „Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr“. Ziel der zum 01.04.2020 in Kraft getretenen überarbeiteten Dienstvereinbarung ist, den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung eine weitgehend flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen zu können. Flexible Arbeitszeiten sind ein Instrument fortschrittlicher Personalwirtschaft. Sie erleichtern eine wirtschaftliche und wirksame Aufgabenerledigung und bilden die Grundlage für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeitszeit, Freizeit, Familie und Beruf.

Den Beschäftigten und Beamten wird ermöglicht, ihre Arbeit zwischen 7:00 Uhr und 20:00 Uhr abzuleisten. Hinsichtlich der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sind die Mitarbeitenden in Ansprache mit Vorgesetzten und den dienstlichen Erfordernissen frei. Während der Sommermonate von Juni bis August steht es den Mitarbeitenden zukünftig frei, ihre Tätigkeit bereits ab 6:30 Uhr aufzunehmen. Bei der Überarbeitung der Dienstanweisung zur Arbeitszeit wurde bewusst auf eine sog. „Kernzeit“ - eine verpflichtete Anwesenheitszeit - verzichtet. Zwischenzeitliche Arbeitszeitunterbrechungen werden bei Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs folglich zur Erledigung privater Angelegenheiten ermöglicht. Die Erfahrungen anderer Kommunalverwaltungen und Arbeitgeber zeigen, dass diese Möglichkeit im Rahmen der Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen eine Erleichterung und Unterstützung darstellen kann. Die Stadtverwaltung erhofft sich von der Überarbeitung der

Dienstvereinbarung, dass die Mitarbeitenden von den flexiblen Arbeitszeiten und eingeräumten Freiräumen Gebrauch machen werden.

Darüber hinaus unterstützt die Stadtverwaltung weibliche und männliche Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aus Gleichstellungsperspektive ist es - beispielsweise vor dem Hintergrund der sich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen - unerlässlich, die Beschäftigten neben der Möglichkeit einer familienbedingten Beurlaubung bzw. Elternzeit oder Teilzeittätigkeit über die Folgen einer Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung über geeignete Wege (z.B. Informationsblätter) aufzuklären. Außerdem ist zu gewährleisten, dass eine Arbeitszeitreduzierung bzw. vorübergehende Abwesenheit das berufliche Weiterkommen nicht beeinträchtigen und sich nicht nachteilig auswirken darf.

Zu besonderen Themenschwerpunkten - beispielsweise für den Bereich „Beruf und Pflege“ - liegt es in der Verantwortlichkeit der Stabsstelle Gleichstellung, Familie und Senioren, regelmäßige Informationsveranstaltungen durchzuführen. Sie wird hierbei durch die Dienststelle unterstützt.

6.2 Verantwortung der Führungskräfte

Zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages benötigen sämtliche Führungskräfte der Stadtverwaltung „Genderkompetenz“. Genderkompetenz umfasst u.a. das Wissen über unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensphasen, bewusste und unbewusste Wirkung von Rollenzuschreibungen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Erkennen von latenten Benachteiligungen eines Geschlechts bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden, Stellenbesetzungen und Beurteilungen. In das Fortbildungsangebot sind die Themen der Gleichstellung von Frau und Mann sowie Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind (§ 11 Abs. 4 LGG).

Die Führungskräfte sind dazu aufgefordert, qualifizierte Mitarbeitende auf Stellenausschreibungen mit höherwertigen Funktionen aktiv anzusprechen und zu motivieren.

Grundsätzlich prägen Führungskräfte und Mitarbeitende mit ihren Verhaltensweisen das Klima und Miteinander in der Verwaltung. Dies beeinflusst Arbeitsergebnisse, die Arbeitsqualität und die Zufriedenheit von Mitarbeitenden. Ein toleranter, respektvoller und

partnerschaftlicher Umgang zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden ist hierfür unerlässlich.

6.3 Frauen in Führungspositionen

Der öffentliche Dienst ist seit langer Zeit ein wichtiger Beschäftigungssektor für Frauen. Sie stellen mittlerweile mehr als die Hälfte der Beschäftigten. Dies gilt auch für die Stadt Fröndenberg/Ruhr. Mit steigender Hierarchieebene sinkt der Anteil an Frauen jedoch tendenziell. Zwecks Gegensteuerung sollen Frauen dazu ermutigt werden, an Mentoring-Projekten teilzunehmen sowie die Möglichkeit erhalten, ihre Kompetenzen - auch im Hinblick auf zukünftig freiwerdende Führungspositionen - gezielt auszubauen. Ziel ist es, qualifizierte Mitarbeiterinnen bei Stellenausschreibungen mit höherwertigen Funktionen aktiv anzusprechen und für eine Bewerbung zu motivieren. Bei der Übernahme von Führungspositionen sind sie zu unterstützen.

Es ist jedoch zu konstatieren, dass ein Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen nicht allein über sachgerechte (im Sinne von Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) und transparente Personalauswahlverfahren gelingen kann. Der Stellenplan der Stadt Fröndenberg/Ruhr enthält verbindliche Stellenwerte, welche einzuhalten sind.

6.4 Ausbildung und Personalentwicklung

Die Ausbildung trägt in der öffentlichen Verwaltung zur eigenen Qualitätssicherung bei. Die Stadt Fröndenberg/Ruhr ist darauf bedacht, den Personalbedarf vorrangig durch eigene Nachwuchskräfte zu decken, weshalb eine bedarfsgerechte Ausbildung erfolgt. Für alle Auszubildenden besteht daher eine große Chance zur Übernahme nach erfolgreich absolvierter Abschlussprüfung.

Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) besteht die Möglichkeit, beispielsweise aus familiären Gründen, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Eine Teilzeitberufsausbildung bedeutet, dass die tägliche oder wöchentliche Ausbildung während der Praxisphasen verkürzt wird. Ein derartiger Bedarf bestand bei den eingestellten Auszubildenden bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr bisher nicht. Trotz eines erhöhten Koordinierungsaufwands ist die Möglichkeit der Teilzeitausbildung ein notwendiges Instrument, das der Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie in besonderem Maße Rechnung trägt. Dies ist ein wichtiger

Schritt, um auch im Bereich der beruflichen Ausbildung Lösungen zu finden, um jungen Frauen und Männern eine Berufsausbildung zu ermöglichen. Eine qualifizierte Berufsausbildung stellt eine unverzichtbare Grundlage für die Sicherung des Familienunterhalts dar.

Vor diesem Hintergrund ist auch das Angebot von Praktika bei der Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr zu fördern mit der Intention, die Berufswahlorientierung über die klassischen Berufe hinaus zu öffnen.

Im Sinne einer qualifizierten Ausbildung sind die Ausbildenden und Praxisanleitenden für das Thema „Geschlechtergerechtigkeit / Chancengleichheit“ zu sensibilisieren, weshalb eine Teilnahme an entsprechenden Schulungen erforderlich ist. Darüber hinaus sollte Auszubildenden bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr die Möglichkeit eröffnet werden, einen Einblick in die Gleichstellungsarbeit zu erhalten, indem kurze Praxisabschnitte in der Stabsstelle Gleichstellung, Familie, Senioren eingeführt werden.

Die Stadtverwaltung ist neben einer qualifizierten Ausbildung an einer stetigen Entwicklung des eingesetzten Personals interessiert. Daher sind allen Mitarbeitenden Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Teilnahme an Seminaren) zugänglich.

Im Rahmen einer wesentlichen Aufgaben- oder Organisationsveränderung sind deren Auswirkungen auf die Beschäftigtenstruktur frühzeitig zu prüfen und eine Verschlechterung nur zu Ungunsten weiblicher Beschäftigten auszuschließen.

6.5 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

Neu zu besetzende Stellen werden in der Regel zunächst intern ausgeschrieben. Bei Bedarf kann nach Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates eine gleichzeitige interne und externe Ausschreibung erfolgen. Auf eine interne Ausschreibung kann unter Berücksichtigung der Beteiligungsrechte im besonderen Fall verzichtet werden.

Sofern sich auf eine interne Stellenausschreibung in Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz keine Frau beworben hat, die die Qualifikationsanforderungen erfüllt, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung gem. § 8 Abs. 2 LGG öffentlich einmal wiederholt werden. Von einer erneuten Ausschreibung kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten verzichtet werden.

Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist die Besetzung ausgeschriebener Stellen auch in Teilzeit zu ermöglichen. Im Ausschreibungstext wird wie folgt darauf hingewiesen: *„Eine Besetzung der Stelle mit Teilzeitkräften ist grundsätzlich möglich.“*

Vor jeder internen und externen Ausschreibung ist von der zuständigen Organisationseinheit ein Anforderungsprofil zu erstellen.

Stellenausschreibungen werden Mitarbeitenden im städtischen Intranet zur Verfügung gestellt. Auch den Mitarbeitenden, die sich in Elternzeit befinden oder beurlaubt sind, werden die entsprechenden Ausschreibungstexte zur Verfügung gestellt. Auf externe Stellenausschreibungen wird in diversen Medien (z.B. Zeitungen, Internetplattformen) aufmerksam gemacht. Der Ausschreibungstext wird zudem auf der Homepage der Stadtverwaltung veröffentlicht.

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist erhält die Gleichstellungsbeauftragte Einsicht in die vorliegenden Bewerbungsunterlagen. Auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten können Bewerbende nachgeladen werden, sofern die Qualifikationsanforderungen erfüllt werden.

Für die Auswahlverfahren zur Stellenbesetzung wird jeweils eine Auswahlkommission gebildet. Gemäß § 9 Abs. 2 LGG sollen Auswahlkommissionen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

Nach Abschluss eines internen Auswahlverfahrens soll mit den Bewerbenden auf Wunsch ein Feedbackgespräch über die Entscheidungsgründe geführt werden.

6.6 Beförderungen und Höhergruppierungen

Grundlage für Beförderungen und Höhergruppierungen sind zum einen das Vorliegen der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen (Wertigkeit der Stelle) sowie zum anderen die persönlichen Voraussetzungen (Beamten- und Tarifrrechtlichen Regelungen). Im Rahmen der persönlichen Qualifikation werden soziale Kompetenzen, die Teilnahme an Fortbildungen, Flexibilität sowie die Bereitschaft zur Teamarbeit und zur Übernahme von Verantwortung positiv gewertet.

Die Durchführung von Stellenbewertungen erfolgt in einer Stellenbewertungskommission, der auch Mitglieder des Personalrates sowie die Gleichstellungsbeauftragte angehören.

Grundsätzlich sind die Bemühungen der Führungskräfte zu intensivieren, Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten sowie zur Teilnahme an vorbereitenden Fortbildungsmaßnahmen zu motivieren.

6.7 Geschlechtergerechte Verwaltungsstruktur

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird bei der Stadt Fröndenberg/Ruhr als Gemeinschaftsaufgabe definiert und gelebt. Ein toleranter, respektvoller und partnerschaftlicher Umgang zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden ist hierfür unerlässlich. Zur Weiterentwicklung der Stadtverwaltung zu einem modernen Dienstleister wird ein Arbeitsklima der gegenseitigen Toleranz und Wertschätzung der Leistungen von Frauen und Männern auf den verschiedensten Ebenen gefördert.

Die verwendete Sprache ist bei der internen und externen dienstlichen Kommunikation prägend, weshalb die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechts- und Amtssprache in allen Publikationen einzuhalten ist. Nach Möglichkeit soll im Sinne eines diskriminierungsfreien Umgangs bei sämtlichen Verfahren, Vordrucken und Veröffentlichungen eine geschlechtsneutrale Sprache (z.B. Gender*Sternchen) verwendet werden, um das dritte Geschlecht einzubeziehen.

6.8 Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Benachteiligungen am Arbeitsplatz

Durch die Verwaltungsleitung, Führungskräfte und Beschäftigten ist weiterhin zu gewährleisten, dass alle Beschäftigte der Stadtverwaltung einen besonderen Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz genießen. Alle Mitarbeitenden sind verantwortlich für ein Arbeitsklima, das sexuelle Belästigungen und Mobbing verhindert.

Als sexuelle Belästigung gelten z.B.:

- unerwünschte Körperkontakte oder Übergriffe
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- das Zeigen pornographischer oder sexistischer Darstellungen
- das Anbringen pornographischer oder sexistischer Darstellungen in den Diensträumen
- das Kopieren, Anwendungen oder Nutzen pornographischer oder sexistischer Dateien auf dienstlichen EDV-Anlagen

Mobbing von Mitarbeitenden liegt dann vor, wenn eine Person gezielt, systematisch und / oder über einen längeren Zeitraum hinweg ausgegrenzt wird. Darüber hinaus lässt sich Mobbing u.a. wie folgt erkennen:

- Intrigen
- übermäßige und unsachliche Kritik an der Arbeit
- Vorenthalten wichtiger Informationen
- diskriminierende Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen- Ausdrucks- oder Verhaltensanweisen
- Übertragung disqualifizierender Aufgaben oder Manipulation der Arbeitsleistung

Weiterhin steht es Mitarbeitenden, die von sexueller Belästigung oder Mobbing betroffen sind, offen, die Dienststellenleitung, Vorgesetzte, den Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte über Vorfälle zu informieren. Die Meldung darf nicht zu Benachteiligungen für die Betroffenen führen. Insbesondere Führungskräfte haben bekannt gewordene Fälle zu melden und diesen intensiv nachzugehen.

Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt eine Verletzung der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten dar und wird arbeitsrechtlich bzw. disziplinarrechtlich verfolgt.

Beschäftigte dürfen nicht aus Gründen der Rasse, ihrer ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen

Identität benachteiligt werden. Benachteiligte haben das Recht, sich an die Dienststellenleitung, Vorgesetzte, den Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. Die eingehende Beschwerde ist intensiv zu prüfen und darf nicht zum Nachteil von Betroffenen führen.

6.9 Arbeits- und Beschäftigtenschutz

Die Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr arbeitet intensiv an dem Thema „Arbeitsschutz“, womit die kontinuierliche Verbesserung der vorhandenen Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen - beispielsweise hinsichtlich des Mutterschutzes - einhergeht. Hierzu erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit dem Werkarztzentrum Westfalen-Mitte e.V.. Gemäß den geltenden Arbeitsschutzvorschriften werden Gefährdungsbeurteilungen für die einzelnen Arbeitsplätze erstellt und fortgeschrieben, in die auch die Gefährdungen durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz einbezogen werden.

Zuletzt wurden Maßnahmen zur Verbesserung des Brandschutzes unternommen. Hierbei wurden u.a. Brandschutz- und Evakuierungshelfer sowie Ersthelfer ausgebildet.

7. Aufgaben und Ziele der Gleichstellungsbeauftragten

Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, an der Umsetzung des verfassungsmäßigen Gleichstellungsangebots im beruflichen Alltag mitzuwirken, die Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern sowie bestehende Benachteiligungen abzubauen, stellt eine Querschnittsaufgabe dar. Das Aufgabenspektrum ist sehr vielfältig, was eine frühzeitige Einbindung und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten voraussetzt. Ihre Mitwirkung bezieht sich gemäß § 17 Abs. 1 LGG NRW insbesondere auf

- personelle Maßnahmen (einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche),
- organisatorische Maßnahmen,
- soziale Maßnahmen,
- die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans [...],
- Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.

Darüber hinaus dient die Gleichstellungsbeauftragte als Anlaufstelle für die Beschäftigten in Gleichstellungsangelegenheiten. Sie unterstützt und berät die Dienststelle in Gleichstellungsangelegenheiten und wirkt bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie aller Vorschriften und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Außerdem ist sie für die Öffentlichkeits- und Pressearbeit in ihren Bereichen verantwortlich.

Die Gleichstellungsbeauftragte berät in allen Fragen der persönlichen sowie beruflichen Weiterentwicklung und bietet Unterstützung bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Darüber hinaus dient sie als Ansprechpartnerin bei Problemen und Gewalt in der Partnerschaft.

Durch ihre Mitarbeit in verschiedenen Gremien vertritt sie verwaltungsintern sowie extern gleichstellungsrelevante Interessen.

8. Geltungsbereich und Inkrafttreten des Gleichstellungsplans sowie Controlling

Die Verantwortung für die Einhaltung und Umsetzung des Gleichstellungsplans obliegt der Verwaltungsleitung. Sie wird dabei von den Führungskräften und der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.

Kommunale Dienstanweisungen, Richtlinien, Satzungen und Konzepte werden auf die Vereinbarkeit mit dem Gleichstellungsplan überprüft.

Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans wird gem. § 5 Abs. 1 LGG auf fünf Jahre festgesetzt. Bis zur Verabschiedung einer Fortschreibung gelten die in diesem Gleichstellungsplan festgeschriebenen Maßnahmen weiter.

Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung gem. § 5 Abs. 7 LGG zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

Der Gleichstellungsplan ist in Gemeinden gem. § 5 Abs. 4 LGG durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

Der Gleichstellungsplan wird allen Mitarbeitenden über das städtische Intranet zur Verfügung gestellt und auf der Homepage der Stadt Fröndenberg/Ruhr veröffentlicht. Neueingestellte Beschäftigte werden auf die Abrufbarkeit im Intranet aufmerksam gemacht.

Dieser Gleichstellungsplan tritt einen Tag nach der Beschlussfassung des Rates der Stadt Fröndenberg/Ruhr in Kraft.

Impressum

Stadt Fröndenberg/Ruhr
Der Bürgermeister
Fachbereich 1 / Zentrale Dienste
Bahnhofstraße 2
58730 Fröndenberg/Ruhr

Stand: 24.06.2020 (nach Ratsbeschluss)