



Beschlussvorlage	Vorlage-Nr: A 11/010/2021 Status: nichtöffentlich/öffentlich AZ: Datum: 18.03.2021 Verfasser: Amt 11 Elke Bodewein
Federführend: Personalamt	
Beschluss zum Controlling des Gleichstellungsplanes 2019 - 2023	
Beratungsfolge:	
Datum	Gremium
14.04.2021	Personalausschuss
27.05.2021	Rat der Stadt Erkelenz

Tatbestand:

Der Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Erkelenz 2019 - 2023 wurde gem. § 5 (4) Landesgleichstellungsgesetz NRW in der Sitzung des Rates am 18.12.2018 beschlossen. Nach § 5 (7) LGG NRW ist nach spätestens zwei Jahren die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes zu überprüfen; d. h. bezogen auf den gültigen Gleichstellungsplan waren Ende 2020 die erhobenen Daten in den einzelnen Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert waren, neu zu ermitteln und zu vergleichen.

Mit beiliegendem Bericht zum Controlling des Gleichstellungsplanes 2019 - 2023 wurden die Daten mit Stand 31.12.2020 erhoben, verglichen und analysiert.

Der Auftrag zur Durchführung des Controllings wurde mit der letzten Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes eingeführt und wird daher erstmalig durchgeführt.

Eine Ausfertigung des Berichtes ist als Anlage beigefügt und wird in der Sitzung des Personalausschusses vorgestellt.

Die Zustimmung des Personalrates erfolgte in der Sitzung am 18.03.2021.

Nach § 5 Absatz 4 und 7 sind der Gleichstellungsplan sowie der Prüfbericht vom Rat zu beschließen.

Beschlussentwurf (als Empfehlung an den Rat):

„Aufgrund der Ergebnisse aus dem Controlling zum 31.12.2020 wird festgelegt, dass die Maßnahmen zur Frauenförderung aus dem Gleichstellungsplanes 2019 – 2023, Punkte 6.1 bis 6.4 weiterhin intensiv zu verfolgen sind; dies gilt bei

- Neueinstellungen und Nachbesetzung von Stellen
- Beförderungen, Höhergruppierungen, Abordnungen und Umsetzungen
- Aus- und Fortbildung
- Vereinbarkeit Familie und Beruf

Ferner ist zukünftig bei Ausschreibungen von Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, folgender Satz hinzuzufügen:

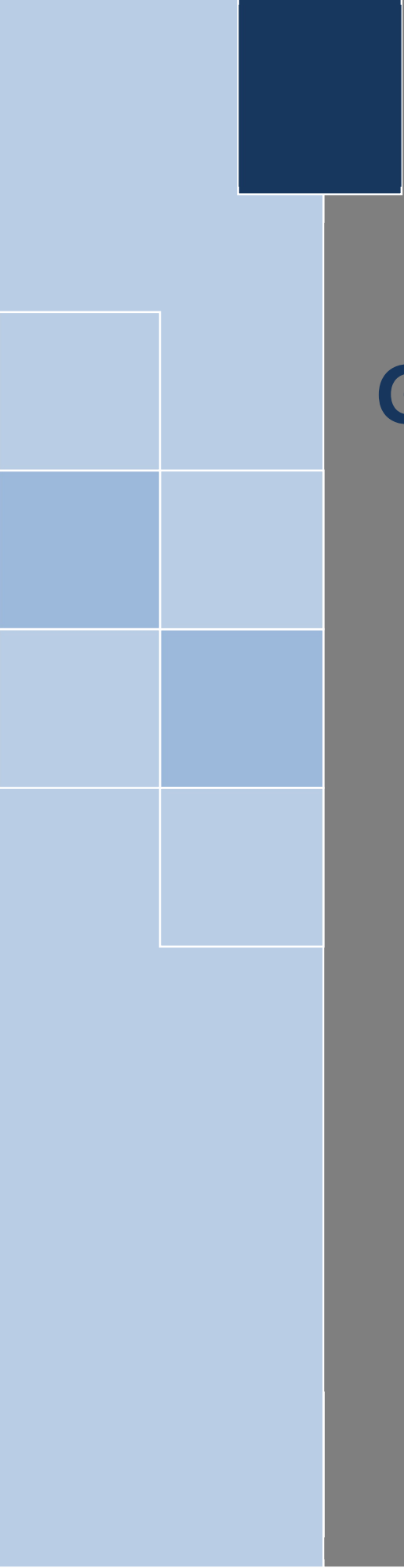
Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen **bevorzugt** zu berücksichtigen, soweit in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe nicht überwiegen.“

Finanzielle Auswirkungen:

Keine.

Anlage:

Controlling Bericht zum Gleichstellungsplan 2019 - 2023



Controlling zum Gleichstellungsplan 2019-2023

der Stadtverwaltung Erkelenz

zum Stand 31.12.2020



Inhaltsverzeichnis

1. Präambel	2
1. Allgemeine Verwaltung	4
1.1 Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	4
1.2 Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	5
2. Technischer Dienst	6
2.1 Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	6
2.2 Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	6
2.3 Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	7
3. Sozial- und Erziehungsdienst	8
4. Bauhof und Kläranlage	8
4.1 Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	8
4.2 Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	9
5. Städtische Schwimmbäder	9
5.1 Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	9
5.2 Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	10
6. Reinigungskräfte, Hausmeister u.a.	10
7. Gesamtergebnis und Beschlussentwurf	10

1. Präambel

Mit Beschluss des Rates vom 18.12.2018 wurde der Gleichstellungsplan 2019 - 2023 der Stadtverwaltung Erkelenz gem. § 5 (4) des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) beschlossen.

Grundlagen des Gleichstellungsplanes waren die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zum 30.09.2018; ferner wurden die Prognosen der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer ermittelt.

Mit Stand vom 30.09.2018 beschäftigte die Stadt Erkelenz insgesamt 546 Personen, 359 Frauen, 187 Männer. (Hierzu zählen Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte in Voll- und Teilzeit. Außerdem gehören hierzu diejenigen, die sich in Elternzeit sowie der Arbeits- oder Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden.)

Zum 31.12.2020 waren insgesamt 585 Personen für die Stadt Erkelenz tätig; 393 Frauen, 192 Männer.

Der Blick auf die Gesamtzahl ist allerdings nicht aussagekräftig. Daher hat das LGG NRW festgelegt, dass für den Gleichstellungsplan nach sachlichen Gesichtspunkten Fachbereiche zu bilden sind und innerhalb der Fachbereiche nach Laufbahnen zu differenzieren ist.

Für die Stadt Erkelenz wurden folgende Fachbereiche gebildet.

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

Nach den o.a. Kriterien wurden für den Gleichstellungsplan 2019 - 2023 die Bestandsaufnahme und Analyse durchgeführt und führte mit Stand 30.09.2018 zu folgendem Ergebnis:

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

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

Diese Tabelle machte deutlich, dass Frauen in vielen Bereichen noch stark unterrepräsentiert waren; besonders auffällig in **allen** Fachbereichen der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt.

Daher wurde mit der Verabschiedung des Gleichstellungsplanes 2019 – 2023 vom Rat der Stadt Erkelenz beschlossen, dass in den o.a. Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, alle Möglichkeiten auszuschöpfen sind, die frei werdenden Stellen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit Frauen zu besetzen (Maßnahmen: s. Punkt 6, Seiten 25 – 32 des geltenden Gleichstellungsplanes).

Zum Abschluss des Gleichstellungsplanes wurde unter Punkt 8 beschlossen, gem. § 5 (7) LGG nach spätestens zwei Jahren die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes zu überprüfen, d.h. zum Ende des Jahres 2020 die im Gleichstellungsplan erhobenen Daten in den einzelnen Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, neu zu ermitteln und zu vergleichen.

weiterhin festzustellen, dass in den „höheren“ Gruppen dieser Laufbahn (A12 und A13; EG 11 und EG 12) nach wie vor Frauen unterrepräsentiert sind.

1.2 Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt

Beschäftigte					
Bes.Gr./ EG	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	
				31.12.20	30.09.18
A16	1	0	1	0%	0%
A15	2	0	2	0%	0%
A14	3	0	3	0%	0%
A13 LG 2, 2	3	1	2	33%	20%
Summe Beamte und Beamtinnen	9	1	8	11%	11%
EG 15	0	0	0	0%	0%
EG 14	0	0	0	0%	0%
EG 13	0	0	0	0%	0%
Summe Tarif-beschäftigte	0	0	0	0%	0%
GESAMT	9	1	8	11%	11 %

In dieser Laufbahngruppe (ehemaliger höherer Dienst) liegt im Vergleich zum Stand 30.09.2018 **keine Änderung der Gesamtzahl** vor; d.h. im Ergebnis ist die Unterrepräsentanz von Frauen mit **11 % unverändert deutlich**.

(Erklärung zur „Steigerung“ in A 13, die tatsächlich nicht vorliegt: in 2018 waren hier 5 Personen - 4 Männer, 1 Frau - diese Gesamtzahl ist auf 3 gesunken, da 2 Männer nach A14 befördert wurden; der prozentuale Anstieg bei den Frauen ist zwar dadurch erfolgt, aber es ist nach wie vor nur eine Frau in dieser Besoldungsgruppe).

In den nächsten Jahren könnte sich diese Situation verbessern.

Die Fortbildung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung der Laufbahngruppe 2.2. wird bei der Stadt Erkelenz gefördert.

So haben im Jahr 2020 4 Personen (2 Frauen; 2 Männer) die Qualifikation im Rahmen der Modularen Qualifizierung erworben; 1 Frau wird im Jahr 2021 diese Qualifizierungsmaßnahme beginnen.

Außerdem haben 1 Frau und 1 Mann das entsprechende Masterstudium.

Damit ist die Grundlage vorhanden, zukünftig freiwerdende Stellen mit eigenem Personal zu besetzen und den Frauenanteil zu erhöhen.

2. Technischer Dienst

2.1 Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

Beschäftigte					
Bes.Gr./ EG	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	
				31.12.20	30.09.18
A9 LG 1, 2	1	0	1	0%	0%
A8	0	0	0	0%	0%
A7	0	0	0	0%	0%
A6	0	0	0	0%	0%
Summe Beamte und Beamtinnen	1	0	1	0%	0%
EG 9a	3	2	1	67%	50%
EG 8	1	0	1	0%	0%
EG 7	0	0	0	0%	0%
EG 6	1	0	1	0%	0%
EG 5	1	1	0	100%	100%
EG 4	0	0	0	0%	0%
Summe Tarif-beschäftigte	6	3	3	50%	43%
GESAMT	7	3	4	43%	38%

Die Gesamtzahl ist von 8 auf 7 Personen gefallen; ein Mann hat gekündigt und die Stelle ist noch nicht nach besetzt; daher ist der prozentuale Anteil der Frauen gestiegen, ohne dass eine weitere Frau hinzugekommen ist.

2.2 Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

Beschäftigte					
Bes.Gr./ EG	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	
				31.12.20	30.09.18
A13 LG 2,1	0	0	0	0%	0%
A12	0	0	0	0%	0%
A11	1	0	1	0%	0%
A10	0	0	0	0%	0%
A9 LG 2, 1	0	0	0	0%	0%
Summe Beamte und Beamtinnen	1	0	1	0%	0%
EG 12	4	1	3	25%	0%
EG 11	15	5	10	33%	31%
EG 10	8	4	4	50%	29%
EG 9c	0	0	0	0%	0%
EG 9b	5	3	2	60%	60%
Summe Tarif-beschäftigte	32	13	19	41%	33%
GESAMT	33	13	20	39%	32%

Hier ist eine positive Entwicklung zu erkennen.

Die Gesamtzahl ist von 28 auf 33 Personen gestiegen; bei diesen 5 Personen handelt es sich um 4 Frauen und 1 Mann, daher erfolgt die Steigerung des Frauenanteils auf nunmehr 39 %.

2.3 Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt

Beschäftigte					
Bes.Gr./ EG	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	
				31.12.20	30.09.18
A16	0	0	0	0%	0%
A15	1	0	1	0%	0%
A14	0	0	0	0%	0%
A13 LG 2, 2	0	0	0	0%	0%
Summe Beamte und Beamtinnen	1	0	1	0%	0%
EG 15	0	0	0	0%	0%
EG 14	2	0	2	0%	0%
EG 13	1	1	0	100%	0%
Summe Tarif-beschäftigte	3	1	2	0%	0%
GESAMT	4	1	3	25%	0%

Die Gesamtzahl im technischen Dienst Laufbahngruppe 2. 2. Einstiegsamt ist von 3 auf 4 Personen gestiegen; diese neu eingerichtete Stelle wurde mit einer Frau besetzt; daher beträgt hier der prozentuale Frauenanteil nun 25 %.

Aus der Tabelle nicht ersichtlich, aber wichtig im Rahmen des Controllings festzustellen ist folgendes:

Die Amtsleitungsstellen des Tiefbau- und Planungsamtes wurden im Betrachtungszeitraum vakant und jeweils mit einem Mann neu besetzt.

Trotz öffentlicher und weitreichender Ausschreibungen erfolgten keine Bewerbungen von Frauen. Da insgesamt wenig qualifizierte Bewerbungen vorlagen, wurde auf eine erneute Ausschreibung verzichtet.

Gleichwohl sollte dies zum Anlass genommen werden, zukünftig bei Ausschreibungen den Hinweis aufzunehmen, dass Frauen **bevorzugt** bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung berücksichtigt werden (dies nur in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind; s. Beschlussentwurf).

3. Sozial- und Erziehungsdienst

Im Sozial- und Erziehungsdienst Laufbahngruppe 2. 2. Einstiegsamt liegt der prozentuale Anteil der Frauen nach wie vor bei 0 %. Die Stelle der Amtsleitung wurde wegen Ausscheiden des Amtsleiters öffentlich ausgeschrieben. Es lagen qualifizierte Bewerbungen von Frauen vor, die auch zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden. Die Stelle wurde nach Durchführung der Bestenauslese mit dem jetzigen Stelleninhaber besetzt.

Weitere Personen sind bislang nicht in dieser Laufbahngruppe.

4. Bauhof und Kläranlage

4.1 Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

Bes.Gr./ EG	Beschäftigte				
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	
				31.12.20	30.09.18
A9 LG 1, 2	0	0	0	0%	0%
A8	0	0	0	0%	0%
A7	0	0	0	0%	0%
A6	0	0	0	0%	0%
Summe Beamte und Beamtinnen	0	0	0	0%	0%
EG 9a	0	0	0	0%	0%
EG 8	1	0	1	0%	0%
EG 7	4	0	4	0%	0%
EG 6	29	4	25	14%	12%
EG 5	13	0	13	0%	0%
EG 4	22	7	15	32%	19%
Summe Tarif-beschäftigte	69	11	58	16%	11%
GESAMT	69	11	58	16%	11%

Die Gesamtzahl verringerte sich von 71 auf 69 Personen.

Die Anzahl der Frauen stieg von 8 auf 11, und damit auf 16 %; der Frauenanteil konnte damit erhöht werden, wenn er auch immer noch niedrig ist.

4.2 Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

Im Fachbereich Bauhof und Kläranlage in der Laufbahngruppe 2. 1. Einstiegsamt liegt der prozentuale Anteil der Frauen nach wie vor bei 0 %. Die Stelle der Bauhofleitung wurde neu ausgeschrieben. Die Vorstellungsgespräche haben bis zum 31.12.2020 noch nicht stattgefunden, aber es lag bedauerlicherweise keine Bewerbung einer Frau vor (s. Anmerkung zu Punkt 2.3 und Beschlussentwurf).

5. Städtische Schwimmbäder

5.1 Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

Beschäftigte					
Bes.Gr./ EG	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	
				31.12.20	30.09.18
A9 LG 1, 2	0	0	0	0%	0%
A8	0	0	0	0%	0%
A7	0	0	0	0%	0%
A6	0	0	0	0%	0%
Summe Beamte und Beamtinnen	0	0	0	0%	0%
EG 9a	0	0	0	0%	0%
EG 8	1	0	1	0%	0%
EG 7	0	0	0	0%	0%
EG 6	10	6	4	60%	56%
EG 5	1	1	0	100%	0%
EG 4	0	0	0	0%	0%
Summe Tarif-beschäftigte	12	7	5	58%	42%
GESAMT	12	7	5	58%	42%

Die Gesamtzahl ist unverändert, aber der Frauenanteil ist auf 58 % gesteigert worden, sodass **in diesem Fachbereich keine Unterrepräsentanz mehr besteht.**

5.2 Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

Im Fachbereich Städtische Schwimmbäder in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt liegt der prozentuale Anteil der Frauen nach wie vor bei 0 %. Die Stelle der Leitung ist unverändert mit einem Mann besetzt.

6. Reinigungskräfte, Hausmeister u.a.

Im Fachbereich Reinigungskräfte, Hausmeister u.a. in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt liegt der prozentuale Anteil der Frauen nach wie vor bei 0 %.

Stellen, die frei wurden, wurden nicht ausgeschrieben, da interne Besetzungen aus personalwirtschaftlichen Gründen erfolgen mussten (u.a. zur Verfügung stellen eines leidensgerechten Arbeitsplatzes)

7. Gesamtergebnis und Beschlussentwurf

Nach Betrachtung aller Fachbereiche, in denen Frauen lt. Gleichstellungsplan 2019 – 2023 unterrepräsentiert waren, ergibt sich folgende Gesamtübersicht mit Stand 31.12.2020; (in den Bereichen, in denen Frauen nicht unterrepräsentiert waren, wurden die Daten nicht neu ermittelt)

Fachbereich	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt				Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt				Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt		
	2015	2018	2020		2015	2018	2020		2015	2018	2020
Allgemeine Verwaltung	83%	86%			46%	49%	51%		0%	11%	11%
Technischer Dienst	38%	38%	48%		33%	32%	39%		0%	0%	25%
Sozial- und Erziehungsdienst	99%	98%			89%	89%			0%	0%	0% (0 %)
Bauhof und Kläranlage	7%	11%	16%		0%	0%	0%				-
Schwimmbäder	30%	42%	58%		0%	0%	0%				-
Reinigungskräfte, Hausmeister u. a.	0%	0%	0% (0 %)				-				-

(Die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mit größerer Schrift und fett markiert. Bereiche ohne Zahlen wurden nicht ermittelt, da keine Unterrepräsentanz vorliegt.)

In einigen Bereichen, in denen laut Gleichstellungsplan 2019 -2023 Frauen unterrepräsentiert waren, sind Verbesserungen erzielt worden. In zwei Bereichen ist die Unterrepräsentanz behoben worden. Allerdings zeigt die o.a. Tabelle aber auch, dass es in vielen Bereichen noch nicht gelungen ist, die Stellen gleichermaßen mit Frauen zu besetzen.

Die gesetzten Ziele sind damit nicht in Gänze erreicht worden. In diesem Fall sind gem. § 5 (7) LGG NRW Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen. Dies ist ebenfalls -wie die Erstellung des Gleichstellungsplanes- vom Rat der Stadt Erkelenz zu beschließen.

Beschlussentwurf (als Empfehlung an den Rat)

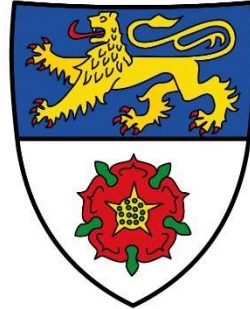
„Aufgrund der Ergebnisse aus dem Controlling zum 31.12.2020 wird festgelegt, dass die Maßnahmen zur Frauenförderung aus dem Gleichstellungsplanes 2019 – 2023, Punkte 6.1 bis 6.4 weiterhin intensiv zu verfolgen sind; dies gilt bei

- Neueinstellungen und Nachbesetzung von Stellen
- Beförderungen, Höhergruppierungen, Abordnungen und Umsetzungen
- Aus- und Fortbildung
- Vereinbarkeit Familie und Beruf

Ferner ist zukünftig bei Ausschreibungen von Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, folgender Satz hinzuzufügen:

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen **bevorzugt** zu berücksichtigen, soweit in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe nicht überwiegen.“

**ERK
EL
ENZ**



Echt. Ehrlich. Einzigartig.

Impressum:

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Erkelenz
und Personalamt; Elke Bodewein:

31.01.2021

Zustimmung des Personalrates:

Beratung des Personalausschusses:

Beschluss des Hauptausschusses:

Beschluss des Rates: