

**ERK
EL
ENZ**



Stadtverwaltung Erkelenz

Gleichstellungsplan

2024 – 2028



Stadt Erkelenz

Personalamt, Gleichstellungsbeauftragte

Stand: 30.09.2023

1. Präambel	4
2. Geltungsbereich/-dauer	5
3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	5
3.1. Allgemeine Verwaltung	8
3.1.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt.....	8
3.1. Allgemeine Verwaltung	9
3.1.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt.....	9
3.1. Allgemeine Verwaltung	10
3.1.3. Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt.....	10
3.2. Technischer Dienst	11
3.2.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt.....	11
3.2. Technischer Dienst	12
3.2.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt.....	12
3.2. Technischer Dienst	13
3.2.3. Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt.....	13
3.3. Bücherei und Archiv	14
3.3.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt.....	14
3.3. Bücherei und Archiv	15
3.3.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt.....	15
3.4. Sozial- und Erziehungsdienst	16
3.4.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt.....	16
3.4. Sozial- und Erziehungsdienst	17
3.4.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt.....	17
3.4. Sozial- und Erziehungsdienst	18
3.4.3. Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt.....	18
3.5. Baubetriebshof und Abwasserreinigungsanlage	18
3.5.1 Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	18
3.5. Baubetriebshof und Abwasserreinigungsanlage	19
3.5.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt.....	19
3.6. Städtische Schwimmbäder	19
3.6.1. Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt.....	19
3.6. Städtische Schwimmbäder	20
3.6.2. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt.....	20

3.6. Städtische Schwimmbäder	20
3.6.3. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt.....	20
3.7. Menskräfte in Schulen, Hausmeister und Alltagshelferinnen (ab 2022)	21
3.7.1. Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt.....	21
3.7 Menskräfte in Schulen, Hausmeister und Alltagshelferinnen (ab 2022)	22
3.7.2. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt.....	22
3.8 Feuerwehr	23
3.8.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt.....	23
3.8 Feuerwehr	23
3.8.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt.....	23
3.9 Informations- und Kommunikationstechnik	24
3.9.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt.....	24
3.9 Informations- und Kommunikationstechnik	24
3.9.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt.....	24
3.10 Gesamtübersicht aller Fachbereiche und Laufbahnen	25
3.11 Führungskräfte	27
4. Analyse der Beschäftigtenstruktur	28
5. Maßnahmen zur Frauenförderung	30
5.1. Einstellungen / Nachbesetzung von Stellen.....	30
5.2. Beförderungen bzw. Höhergruppierungen; Abordnungen, Umsetzungen.....	33
5.3. Aus- und Fortbildung.....	34
5.4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	37
5.4.1. Elternzeit und Beurlaubungen.....	38
5.4.2. Teilzeitbeschäftigung, familiengerechte und flexible Arbeitszeiten.....	39
6. Förderung des Arbeitsklimas – faires und respektvolles Verhalten – Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung	43

1. Präambel

„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.“ (Art. 3(2) Grundgesetz).

Die Umsetzung dieses Verfassungsgebotes ist Aufgabe der Gemeinde (§ 5 (1) GO).

Die Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung ist damit eine gesetzliche Pflichtaufgabe, die durch den Erlass des Landesgleichstellungsgesetz NRW 1999 konkretisiert und 2016 novelliert wurde.

Grundlegende Ziele sind

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

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

Die Stadt Erkelenz nimmt diesen Auftrag sehr ernst.

Die kürzlich verliehene Auszeichnung als „TOP-Arbeitgeberin“ ist u.a. ein Beweis dafür.

Bei dieser Auszeichnung wurde die Zufriedenheit in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von nahezu 90 % der Bediensteten mit „gut“ bewertet.

Der Verwaltungsvorstand, die Personalverwaltung sowie alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nehmen die Verwirklichung dieses Verfassungsauftrages als besondere Aufgabe wahr.

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

2. Geltungsbereich/-dauer

Der Geltungsbereich des im Folgenden niedergeschriebenen Gleichstellungsplanes für die Jahre 2024 bis 2028 erstreckt sich über alle Bediensteten der Stadt Erkelenz.

3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Stadtverwaltung Erkelenz beschäftigt mit Stand vom 30.09.2023 insgesamt 646 Personen (mit Stand 30.09.2018 546). Hierzu zählen Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte in Voll- und Teilzeit. Außerdem gehören hierzu diejenigen, die sich in Elternzeit (21 Mitarbeiterinnen) sowie der Arbeits- oder Freistellungsphase (13 bzw. 11 Mitarbeiter*innen) der Altersteilzeit befinden.

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

- Allgemeine Verwaltung
- Technischer Dienst
- Bücherei und Archiv
- Sozial- und Erziehungsdienst
- Bauhof und Kläranlage
- Städtische Schwimmbäder (inkl. Reinigungskräfte mit Rettungsbefähigung)
- Mensakräfte in Schulen, Hausmeister und Reinigungskräfte in Schulen, Sportstätten, Mehrzweckhallen und auf Haus Hohenbusch (z. T. als geringfügig Beschäftigte) Alltagshelferinnen (seit 2022)
- Feuerwehr
- Informations- und Kommunikationstechnik

Die beiden letztgenannten Fachbereiche wurden neu gebildet, da hier in den letzten Jahren einige Neueinstellungen erfolgten und auch für die kommenden Jahre weitere Bedarfe in diesen Bereichen zu erwarten sind.

Beispielhafte Auflistung der Berufe bzw. Stellen in den verschiedenen Fachbereichen:

Die Fachrichtung der **allgemeinen Verwaltung** umfasst unter anderem:

- Verwaltungsfachangestellte, Verwaltungsfachwirtinnen und Verwaltungsfachwirte,
- Kaufleute, Steuerfachangestellte u. Bürogehilfinnen,
- Schulsekretärinnen und Schulsekretäre,
- Kräfte der Verkehrsüberwachung,
- Juristinnen und Juristen,
- Verwaltungsbeamtinnen und -beamte mit unterschiedlichen Amtsbezeichnungen.

Im Rahmen der **Technischen Dienste** werden beispielsweise alle

- Ingenieurinnen und Ingenieure,
- Architektinnen und Architekten,
- Managerinnen und Manager mit techn. Abschluss,
- Technikerinnen und Techniker,
- Bauzeichnerinnen und Bauzeichner

erfasst.

Die Bediensteten der Fachrichtung **Erziehung, Sozialarbeit, -pädagogik** werden nach sogenannten „S-Gruppen“ vergütet und beinhalten u.a. folgende Berufe:

- Dipl.-Sozialpädagoginnen und Dipl.-Sozialpädagogen,
- Dipl.-Sozialarbeiterinnen und Dipl.-Sozialarbeiter,
- Erzieherinnen und Erzieher,
- Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger.

Eine weitere Fachrichtung bilden die handwerklichen Dienste. Diese umfasst sämtliche Berufe im handwerklich-/gewerblichen Bereich, wie beispielsweise

- Hilfgärtnerinnen und Hilfgärtner,
- Gärtner(meister) innen und Gärtner(meister),
- Elektrikerinnen und Elektriker,
- Schreinerinnen und Schreiner,
- Mechatronikerinnen u. Mechatroniker,

- Maurerinnen und Maurer,
- Metallbauerinnen und Metallbauer,
- Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer,
- Kanalunterhaltungsarbeiterinnen und Kanalunterhaltungsarbeiter,
- Kanalmeisterinnen und Kanalmeister,
- Abwassermeisterinnen und Abwassermeister,
- Straßenwärterinnen und -wärter.

Innerhalb der Fachbereiche erfolgt eine Differenzierung nach Laufbahnen, innerhalb der Laufbahnen nach den entsprechenden Besoldungs- und Entgeltgruppen. In allen Tabellen werden neben der Anzahl männlicher und weiblicher Beschäftigter und dem prozentualen Frauenanteil auch Informationen zur Teilzeitarbeit abgebildet. Ferner wird der prozentuale Anteil der Frauen mit dem Anteil der Frauen zum Stichtag 30.11.2015 sowie 30.09.2018 verglichen.

Hinsichtlich der Datenerhebungen und -auswertungen wird nachfolgend stets auf die beiden Geschlechter „männlich“ und „weiblich“ abgestellt, da das dritte Geschlecht („divers“) in der Personaldatenbank und weiteren Datenbanken noch nicht angegeben wurde.

Zum Verständnis der nachfolgenden Tabellen:

Im Zuge des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes wurden die bisherigen vier Laufbahngruppen in zwei Laufbahngruppen zusammengefasst. Innerhalb dieser beiden Laufbahngruppen wird unterschieden nach erstem und zweitem Einstiegsamt.

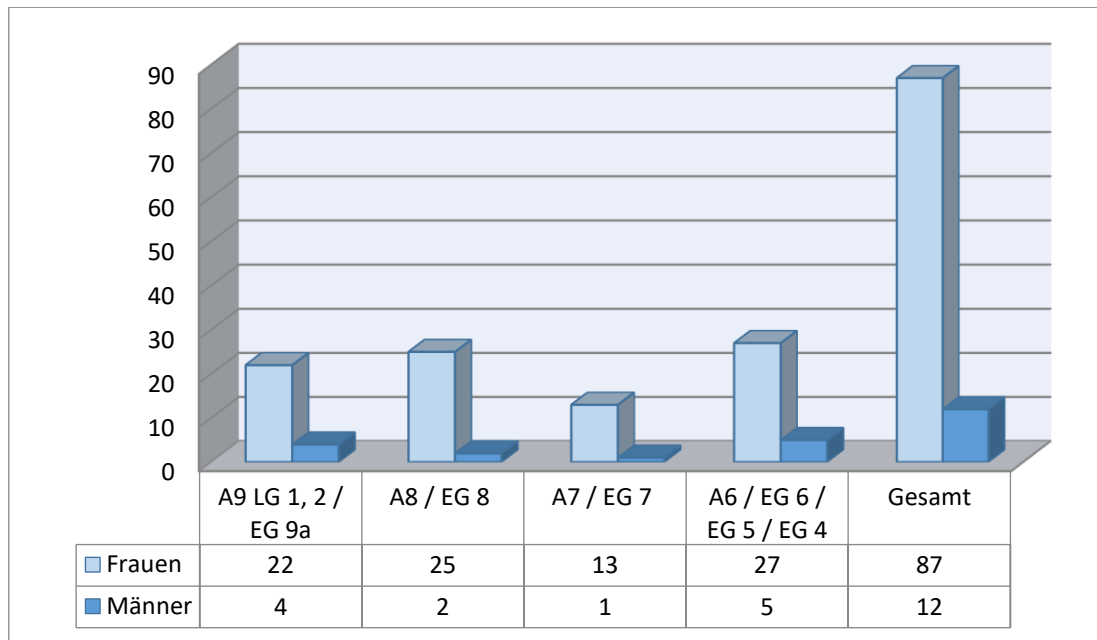
bisher	jetzt
einfacher Dienst	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (LG 1, 1. EA)
mittlerer Dienst	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (LG 1, 2. EA)
gehobener Dienst	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (LG 2, 1. EA)
höherer Dienst	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (LG 2, 2. EA)

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

3.1. Allgemeine Verwaltung

3.1.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

Bes.Gr./ EG	Beschäftigte						davon teilzeitbeschäftigt				
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %			Frauen	Männer	Frauen in %		
				30.09.23	30.09.18	30.11.15			30.09.23	30.09.18	30.11.15
A9 LG 1, 2	8	6	2	75%	80%	43%	3	0	100%	100%	100%
A8	4	3	1	75%	29%	29%	3	0	100%	100%	100%
A7	1	1	0	100%	100%	0%	1	0	100%	100%	0%
A6	6	4	2	67%	50%	80%	0	0	0%	0%	100%
Summe Beamte	19	14	5	74%	59%	47%	7	0	100%	100%	100%
EG 9a	18	16	2	89%	86%	67%	7	0	100%	0%	100%
EG 8	23	22	1	96%	85%	84%	16	0	100%	93%	100%
EG 7	13	12	1	92%	100%	0%	7	0	100%	100%	0%
EG 6	7	6	1	86%	88%	93%	4	0	100%	91%	100%
EG 5	18	17	1	94%	100%	100%	15	0	100%	100%	100%
EG 4	1	0	1	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	80	73	7	91%	92%	90%	49	0	100%	96%	100%
GESAMT	99	87	12	88%	86%	83%	56	0	100%	97%	100%

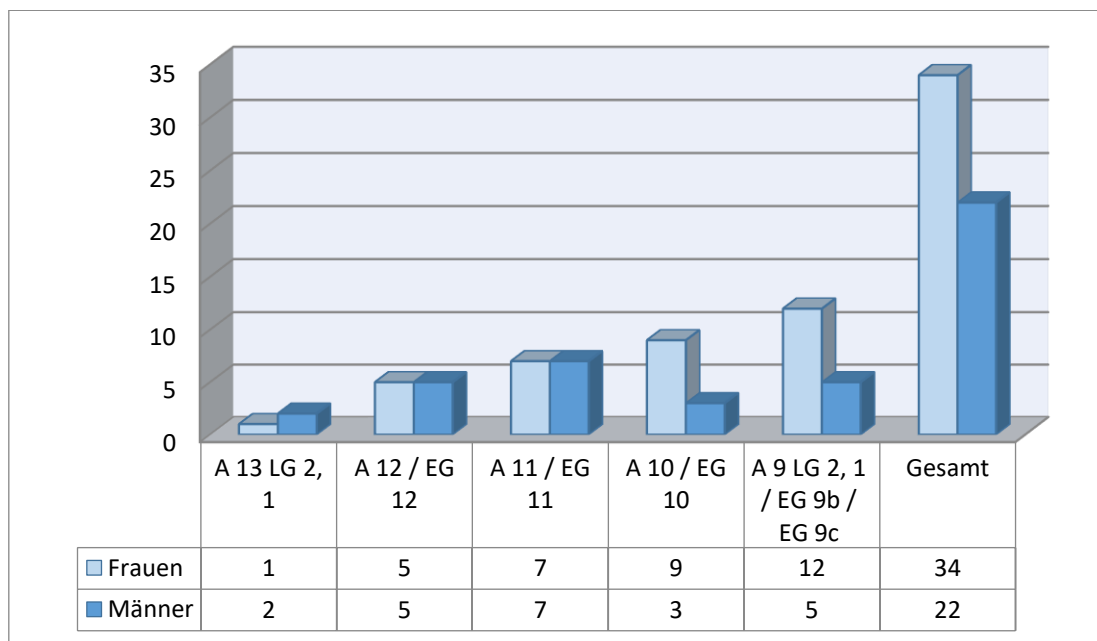


3.1. Allgemeine Verwaltung

3.1.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsam

Bes.Gr./ EG	Beschäftigte						davon teilzeitbeschäftigt					
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %			Frauen	Männer	Frauen in %			
				30.09.23	30.09.18	30.11.15			30.09.23	30.09.18	30.11.15	
A13 LG 2,1	3	1	2	33%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%	
A12	9	5	4	56%	31%	30%	0	0	0%	100%	0%	
A11	11	4	7	36%	42%	36%	4	0	100%	100%	100%	
A10	8	6	2	75%	78%	50%	3	0	100%	100%	80%	
A9 LG 2, 1	10	6	4	60%	33%	83%	2	0	100%	0%	0%	
Summe Beamte	41	22	19	54%	44%	43%	9	0	100%	100%	86%	
EG 12	1	0	1	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%	
EG 11	3	3	0	100%	33%	50%	0	0	0%	0%	0%	
EG 10	4	3	1	75%	57%	67%	2	0	100%	100%	100%	
EG 9c	4	3	1	75%	100%	50%	0	0	0%	0%	0%	
EG 9b	3	3	0	100%	71%		1	0	100%	100%	0%	
Summe Tarifbeschäftigte	15	12	3	80%	61%	60%	3	0	100%	100%	100%	
GESAMT	56	34	22	61%	49%	46%	12	0	100%	100%	89%	

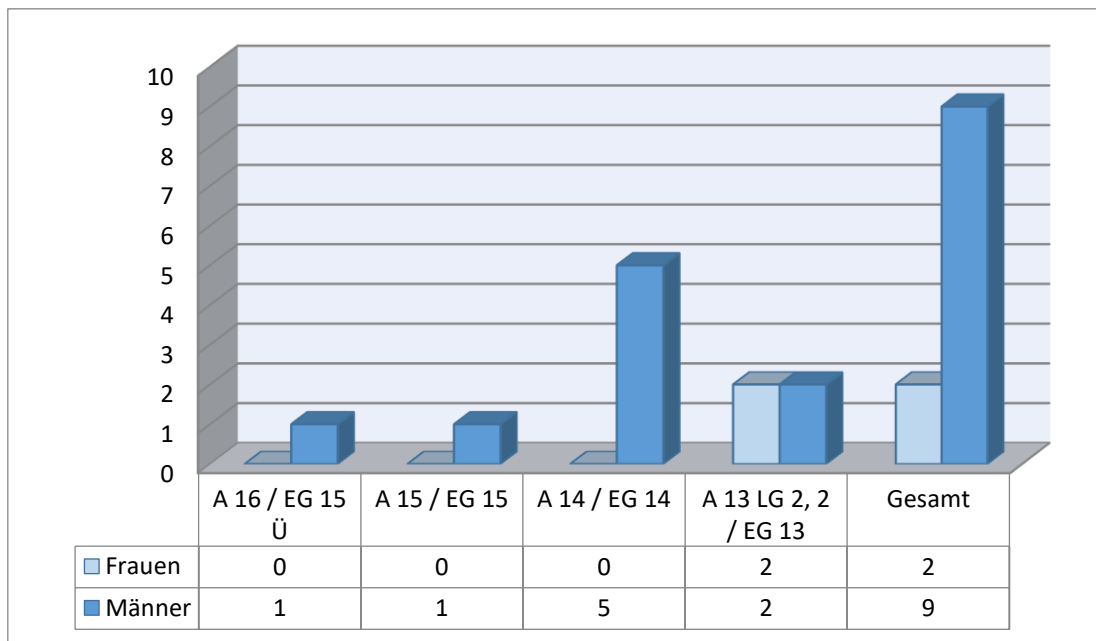
EG 9b und EG 9c waren im FFP 2016-2018 in EG 9 Stufe 6 zusammengefasst; daher %-Zahl nicht vergleichbar



3.1. Allgemeine Verwaltung

3.1.3. Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt

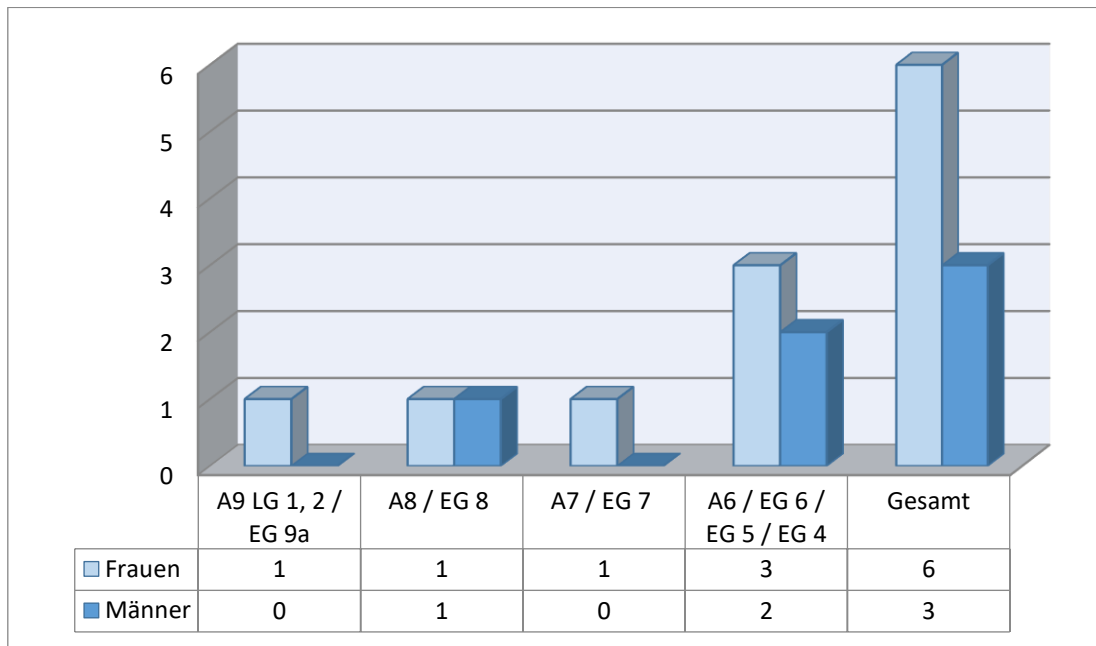
Bes.Gr./ EG	Beschäftigte						davon teilzeitbeschäftigt				
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %			Frauen	Männer	Frauen in %		
				30.09.23	30.09.18	30.11.15			30.09.23	30.09.18	30.11.15
A16	1	0	1	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A15	1	0	1	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A14	4	0	4	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A13 LG 2, 2	4	2	2	50%	20%	0%	0	0	0%	0%	0%
Summe Beamte	10	2	8	20%	11%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 15	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 14	1	0	1	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 13	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	1	0	1	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
GESAMT	11	2	9	18%	11%	0%	0	0	0%	0%	0%



3.2. Technischer Dienst

3.2.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

Bes.Gr./EG	Beschäftigte						davon teilzeitbeschäftigt				
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %			Frauen	Männer	Frauen in %		
				30.09.23	30.09.18	30.11.15			30.09.23	30.09.18	30.11.15
A9 LG 1, 2	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A8	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A7	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A6	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
Summe Beamte	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 9a	1	1	0	100%	50%	40%	1	0	100%	0%	0%
EG 8	2	1	1	50%	0%	0%	1	1	50%	0%	0%
EG 7	1	1	0	100%	0%	0%	1	0	100%	0%	0%
EG 6	3	2	1	67%	0%	0%	1	1	50%	0%	0%
EG 5	2	1	1	50%	100%	100%	1	1	50%	100%	0%
EG 4	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	9	6	3	67%	43%	38%	5	3	63%	50%	0%
GESAMT	9	6	3	67%	38%	38%	5	3	63%	50%	0%

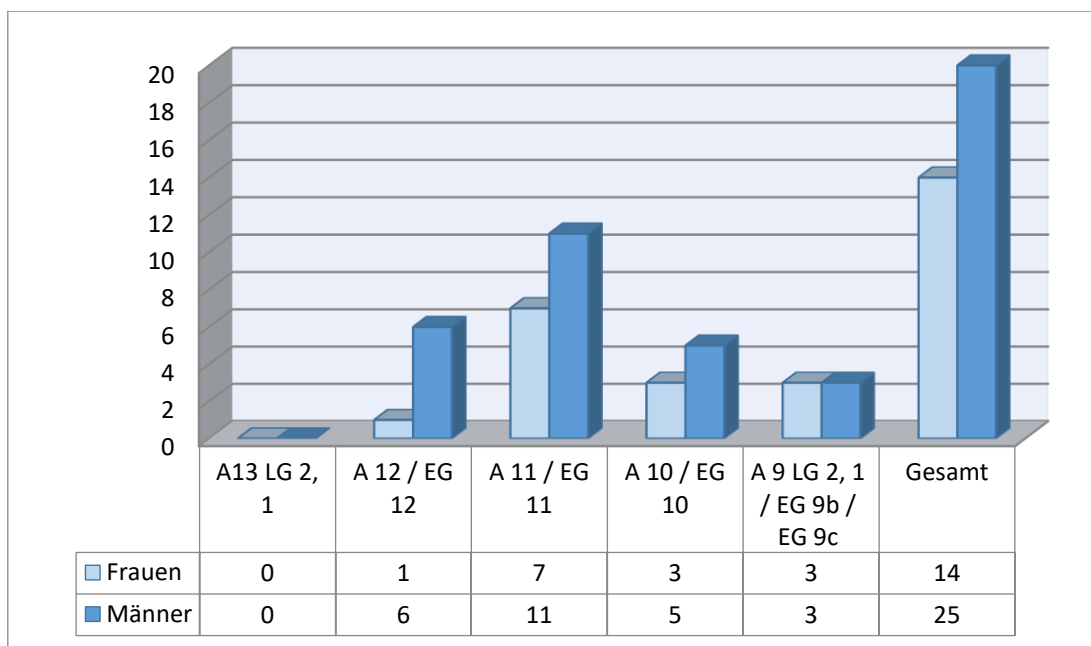


3.2. Technischer Dienst

3.2.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

Bes.Gr./EG	Beschäftigte						davon teilzeitbeschäftigt				
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %			Frauen	Männer	Frauen in %		
				30.09.23	30.09.18	30.11.15			30.09.23	30.09.18	30.11.15
A13 LG 2,1	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A12	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A11	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A10	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A9 LG 2, 1	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
Summe Beamte	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 12	7	1	6	14%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 11	18	7	11	39%	31%	25%	5	1	83%	100%	100%
EG 10	8	3	5	38%	29%	40%	3	1	75%	100%	100%
EG 9c	1	0	1	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 9b	5	3	2	60%			1	0	100%		
Summe Tarifbeschäftigte	39	14	25	36%	33%	33%	9	2	82%	100%	100%
GESAMT	39	14	25	36%	32%	33%	9	2	82%	100%	100%

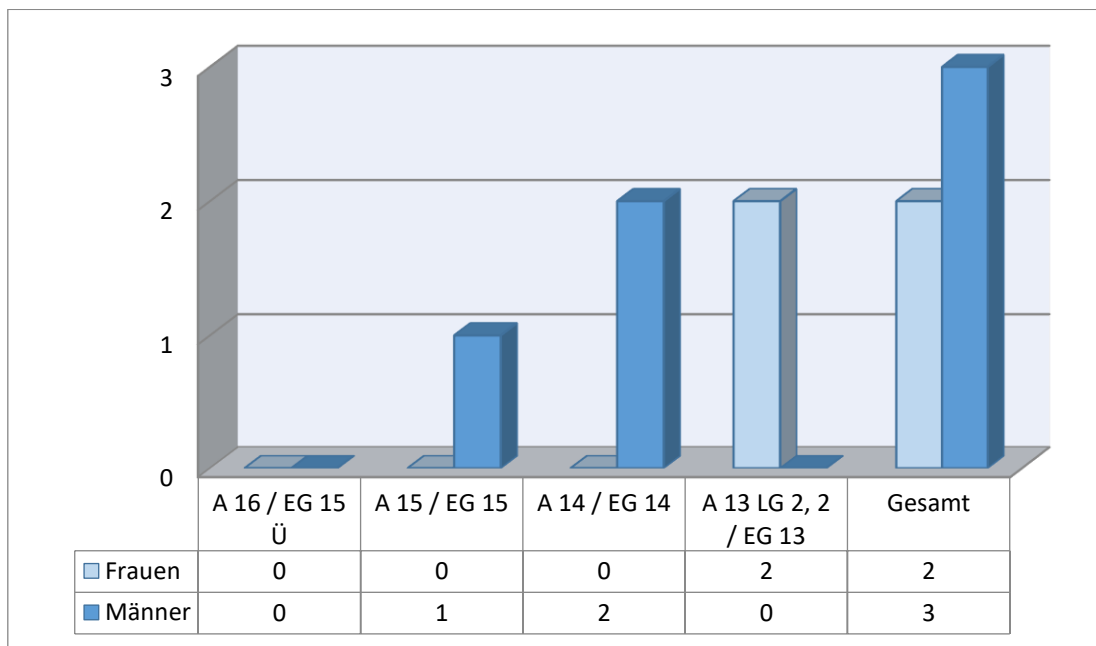
EG 9b und EG 9c waren im FFP 2016-2018 in EG 9 Stufe 6 zusammengefasst; daher %-Zahl nicht vergleichbar



3.2. Technischer Dienst

3.2.3. Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt

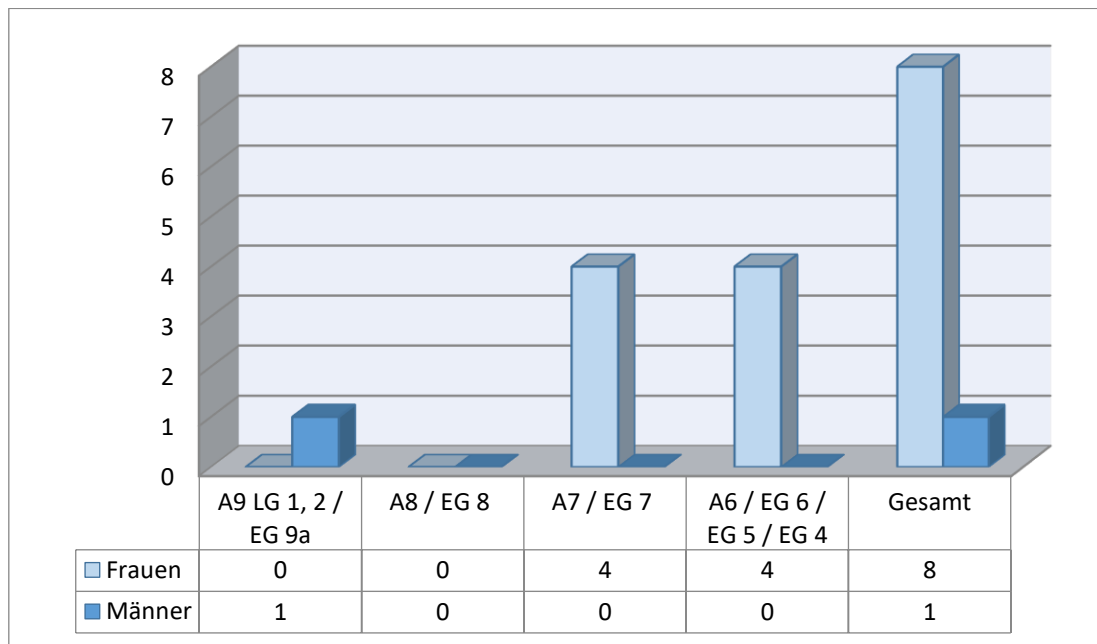
Bes.Gr./EG	Beschäftigte						davon teilzeitbeschäftigt				
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %			Frauen	Männer	Frauen in %		
				30.09.23	30.09.18	30.11.15			30.09.23	30.09.18	30.11.15
A16	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A15	1	0	1	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A14	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A13 LG 2, 2	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
Summe Beamte	1	0	1	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 15	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 14	2	0	2	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 13	2	2	0	100%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	4	2	2	50%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
GESAMT	5	2	3	40%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%



3.3. Bücherei und Archiv

3.3.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

Bes.Gr./EG	Beschäftigte						davon teilzeitbeschäftigt				
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %			Frauen	Männer	Frauen in %		
				30.09.23	30.09.18	30.11.15			30.09.23	30.09.18	30.11.15
A9 LG 1, 2	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A8	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A7	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A6	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
Summe Beamte	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 9a	1	0	1	0%	0%	100%	0	0	0%	0%	0%
EG 8	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 7	4	4	0	100%	0%	0%	2	0	100%	0%	0%
EG 6	1	1	0	100%	100%	100%	0	0	0%	100%	100%
EG 5	3	3	0	100%	100%	100%	3	0	100%	100%	100%
EG 4	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	9	8	1	89%	100%	100%	5	0	100%	100%	100%
GESAMT	9	8	1	89%	100%	100%	5	0	100%	100%	100%

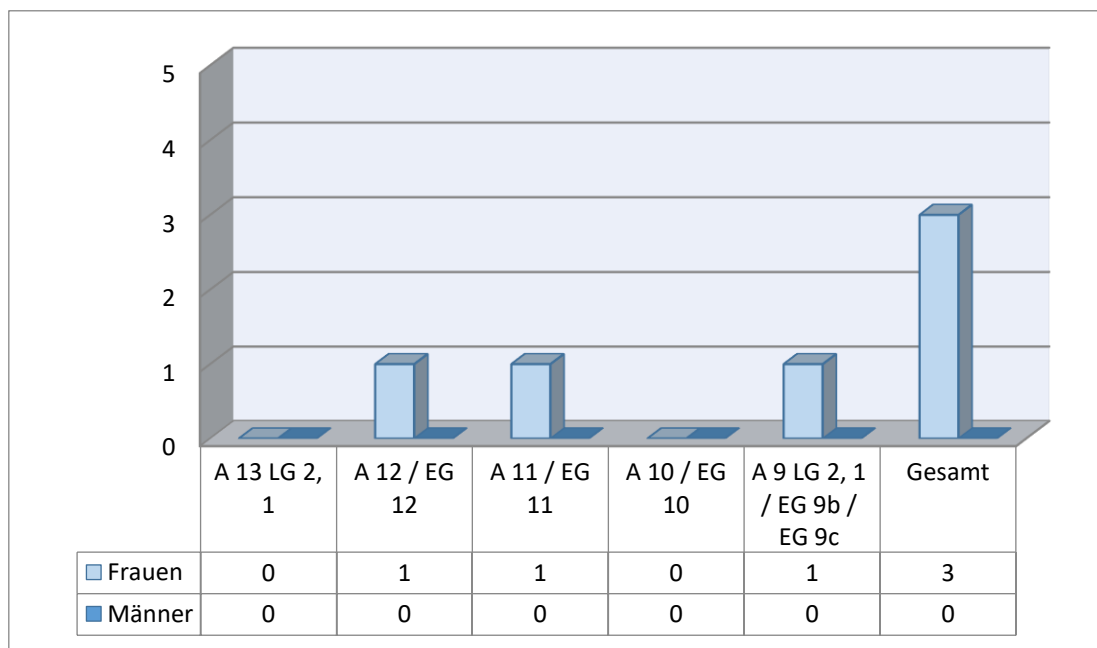


3.3. Bücherei und Archiv

3.3.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

Bes.Gr./EG	Beschäftigte						davon teilzeitbeschäftigt					
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %			Frauen	Männer	Frauen in %			
				30.09.23	30.09.18	30.11.15			30.09.23	30.09.18	30.11.15	
A13 LG 2,1	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%	
A12	1	1	0	100%	100%	0%	0	0	0%	0%	0%	
A11	1	1	0	100%	100%	100%	1	0	100%	100%	100%	
A10	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%	
A9 LG 2, 1	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%	
Summe Beamte	2	2	0	100%	100%	100%	1	0	100%	100%	100%	
EG 12	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%	
EG 11	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%	
EG 10	0	0	0	0%	0%	100%	0	0	0%	0%	0%	
EG 9c	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%	
EG 9b	1	1	0	100%	100%		0	0	0%	100%		
Summe Tarifbeschäftigte	1	1	0	100%	100%	100%	0	0	0%	100%	0%	
GESAMT	3	3	0	100%	100%	100%	1	0	100%	100%	100%	

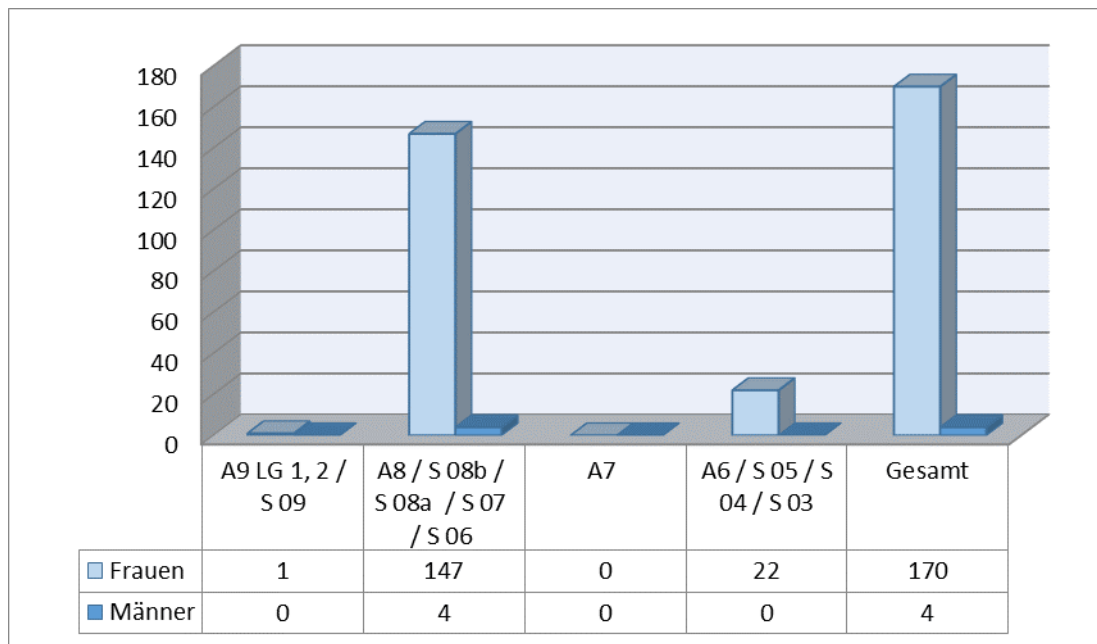
EG 9b und EG 9c waren im FFP 2016-2018 in EG 9 Stufe 6 zusammengefasst; daher %-Zahl nicht vergleichbar



3.4. Sozial- und Erziehungsdienst

3.4.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

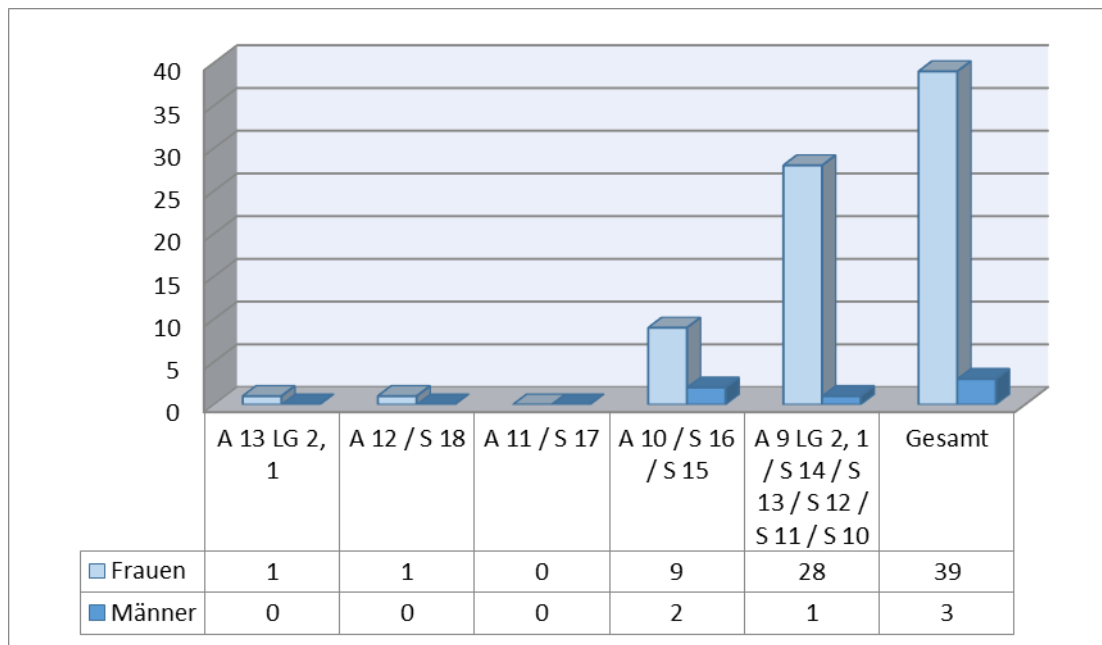
Bes.Gr./EG	Beschäftigte						davon teilzeitbeschäftigt				
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %			Frauen	Männer	Frauen in %		
				30.09.23	30.09.18	30.11.15			30.09.23	30.09.18	30.11.15
A9 LG 1, 2	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A8	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A7	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A6	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
Summe Beamte	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
S 09	1	1	0	0%	100%	0%	0	0	0%	0%	0%
S 08b	0	0	0	0%	0%	100%	0	0	0%	0%	0%
S 08a	151	147	4	97%	98%		67	0	100%	0%	0%
S 07	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
S 06	0	0	0	0%	0%	99%	0	0	0%	0%	100%
S 05	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
S 04	0	0	0	0%	0%	100%	0	0	0%	0%	0%
S 03	22	22	0	100%	100%	100%	13	0	100%	100%	100%
Summe Tarifbeschäftigte	174	170	4	98%	98%	99%	80	0	100%	100%	100%
GESAMT	174	170	4	98%	98%	99%	80	0	100%	100%	100%



3.4. Sozial- und Erziehungsdienst

3.4.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

Bes.Gr./EG	Beschäftigte						davon teilzeitbeschäftigt				
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %			Frauen	Männer	Frauen in %		
				30.09.23	30.09.18	30.11.15			30.09.23	30.09.18	30.11.15
A13 LG 2,1	1	1	0	100%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A12	0	0	0	0%	100%	100%	0	0	0%	0%	100%
A11	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A10	1	0	1	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
A9 LG 2, 1	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
Summe Beamte	2	1	1	50%	50%	50%	0	0	0%	0%	100%
S 18	1	1	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
S 17	0	0	0	0%	0%	100%	1	0	100%	0%	0%
S 16	4	4	0	100%	100%	0%	0	0	0%	100%	0%
S 15	6	5	1	83%	100%	100%	2	0	100%	0%	0%
S 14	10	10	0	100%	92%	100%	2	0	100%	100%	100%
S 13	9	9	0	100%	100%	100%	1	0	100%	0%	0%
S 12	3	3	0	100%	0%	0%	2	0	100%	0%	0%
S 11b	7	6	1	86%	83%	67%	4	0	100%	100%	100%
S 11a	0	0	0	0%	0%	67%	0	0	0%	0%	100%
S 10	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	40	38	2	95%	91%	92%	12	0	100%	100%	100%
GESAMT	42	39	3	93%	89%	89%	12	0	100%	100%	100%



3.4. Sozial- und Erziehungsdienst

3.4.3. Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt

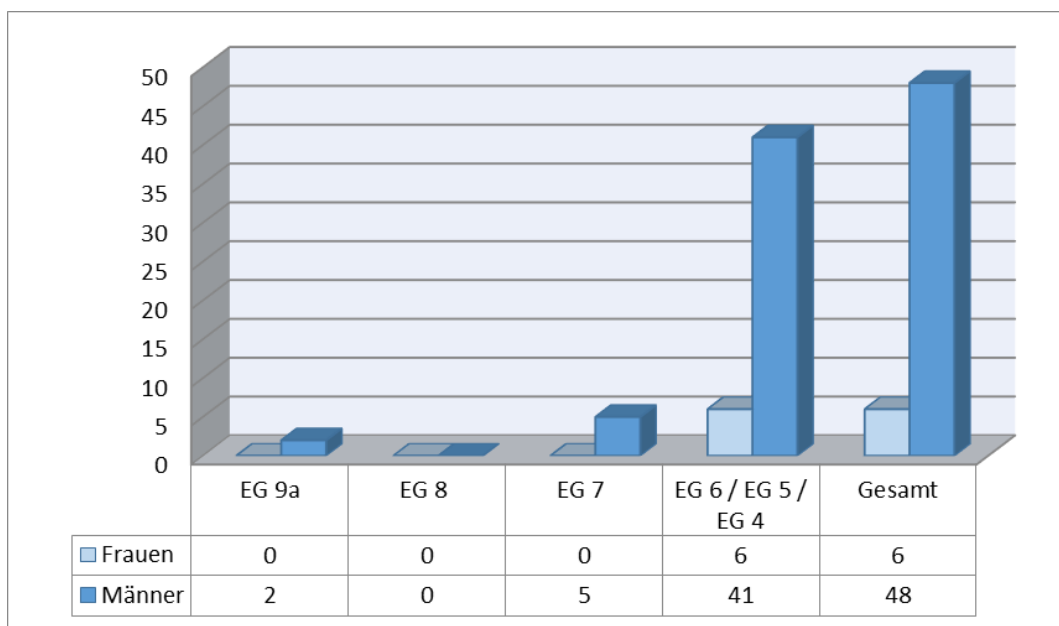
In der Laufbahngruppe 2, 2. EA des Fachbereichs Sozial- und Erziehungsdienst ist ein Mann mit EG 15 beschäftigt. Der Frauenanteil in dieser Laufbahn beträgt damit **0 %**.

In den nachfolgenden Fachbereichen sind entweder nur Tarifbeschäftigte oder ausschließlich verbeamtete Personen beschäftigt; daher wird in diesen Tabellen auf die jeweils andere Gruppe verzichtet.

3.5. Baubetriebshof und Abwasserreinigungsanlage

3.5.1 Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

EG	Beschäftigte						davon teilzeitbeschäftigt				
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %			Frauen	Männer	Frauen in %		
				30.09.23	30.09.18	30.11.15			30.09.23	30.09.18	30.11.15
EG 9a	2	0	2	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 8	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 7	5	0	5	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 6	27	3	24	11%	12%	11%	1	1	50%	0%	0%
EG 5	13	1	12	8%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 4	34	5	29	15%	19%	10%	0	2	0%	100%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	81	9	72	11%	11%	7%	1	3	25%	100%	0%
GESAMT	81	9	72	11%	11%	7%	1	3	25%	100%	0%



3.5. Baubetriebshof und Abwasserreinigungsanlage

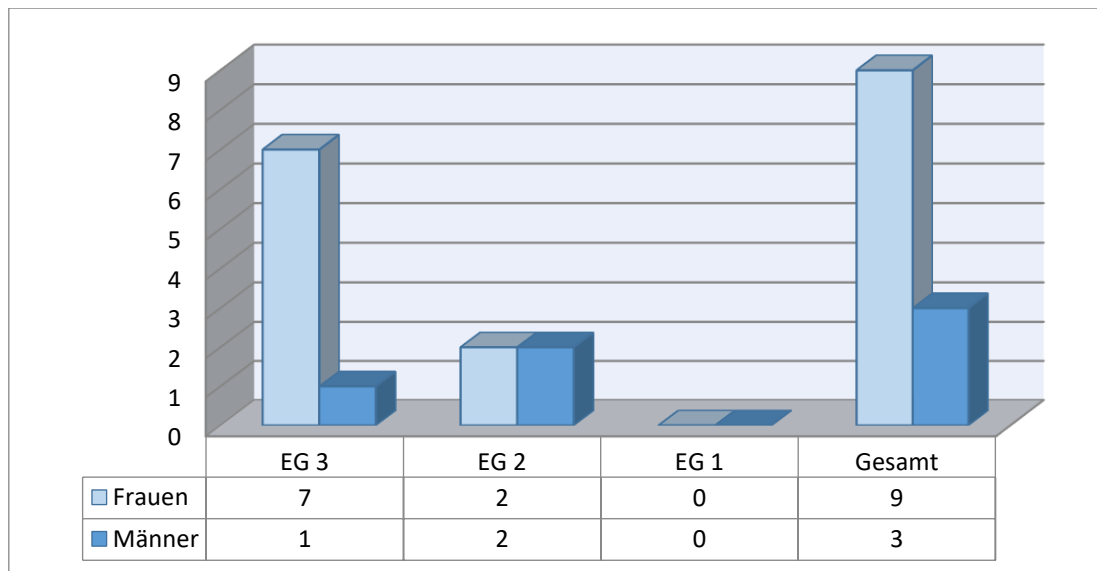
3.5.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

In der Laufbahngruppe 2, 1. EA des Fachbereichs Baubetriebshof und Abwasserreinigungsanlage sind zwei Männer beschäftigt, einer mit EG 9b und einer mit EG 11. Der Frauenanteil in dieser Laufbahn beträgt damit **0 %**.

3.6. Städtische Schwimmbäder

3.6.1. Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt

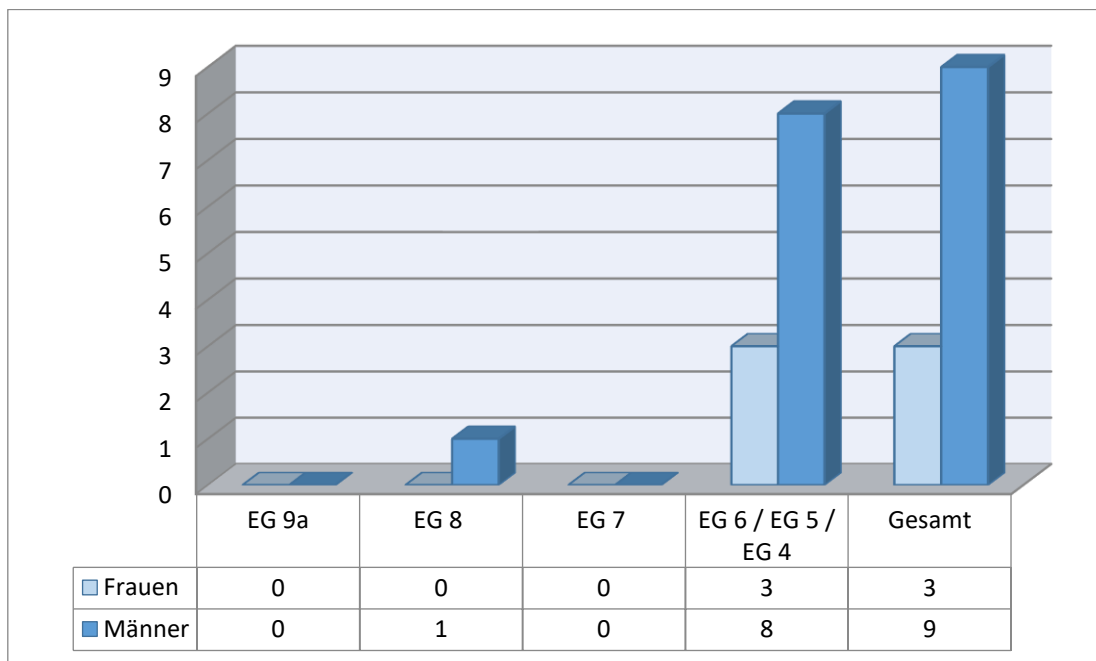
Bes.Gr./EG	Beschäftigte						davon teilzeitbeschäftigt				
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %			Frauen	Männer	Frauen in %		
				30.09.23	30.09.18	30.11.15			30.09.23	30.09.18	30.11.15
EG 3	8	7	1	88%	0%	100%	6	1	86%	0%	0%
EG 2	4	2	2	50%	92%	100%	0	1	0%	90%	100%
EG 1	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	12	9	3	75%	92%	100%	6	2	75%	90%	100%



3.6. Städtische Schwimmbäder

3.6.2. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

Bes.Gr./EG	Beschäftigte						davon teilzeitbeschäftigt				
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %			Frauen	Männer	Frauen in %		
				30.09.23	30.09.18	30.11.15			30.09.23	30.09.18	30.11.15
EG 9a	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 8	1	0	1	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 7	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 6	10	2	8	20%	56%	0%	0	1	0%	100%	0%
EG 5	1	1	0	100%	0%	38%	1	0	100%	0%	100%
EG 4	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	12	3	9	25%	42%	30%	1	1	50%	67%	0%



3.6. Städtische Schwimmbäder

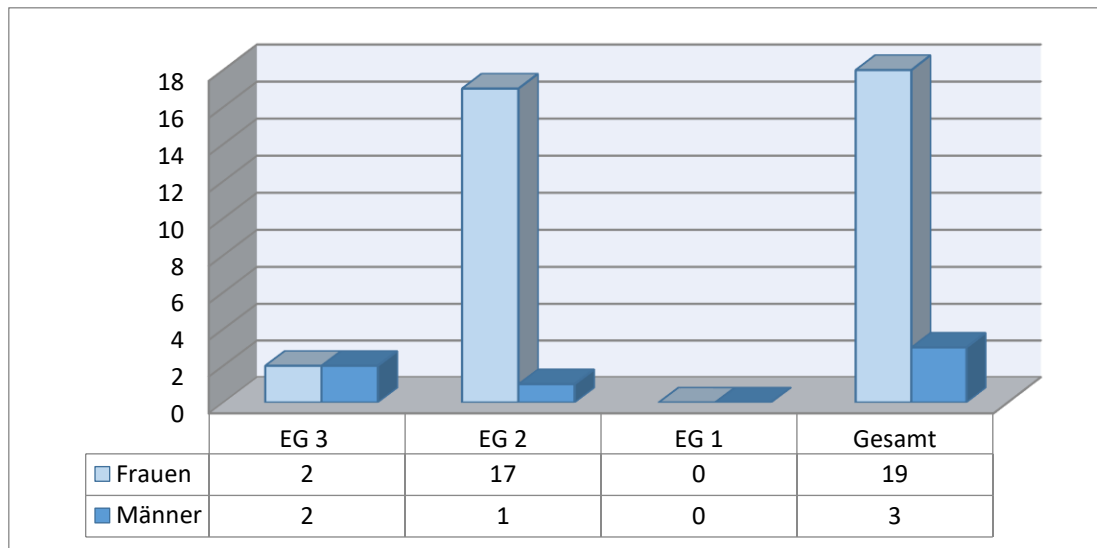
3.6.3. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

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

3.7. Menskräfte in Schulen, Hausmeister und Alltagshelferinnen (ab 2022)

3.7.1. Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt

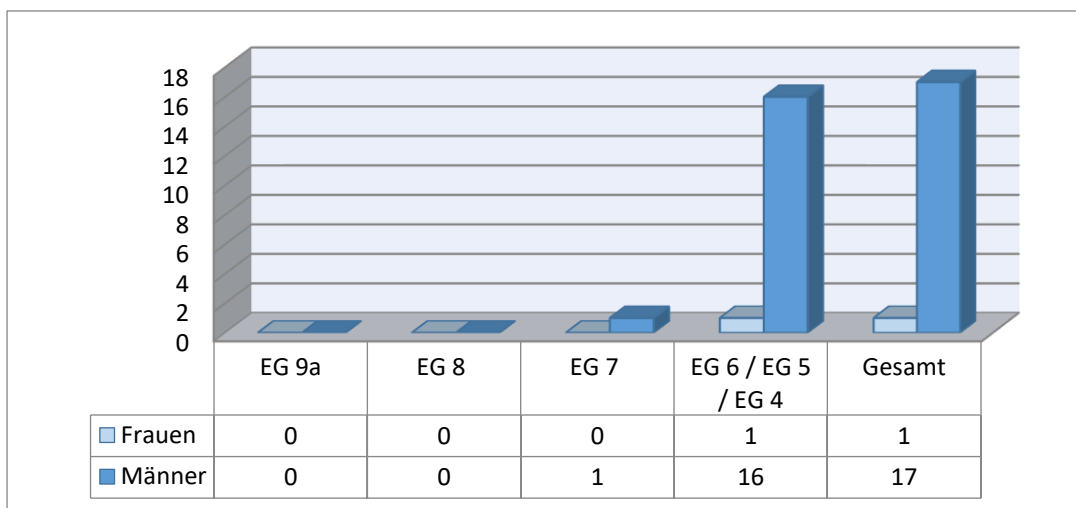
Bes.Gr./EG	Beschäftigte						davon teilzeitbeschäftigt					
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %			Frauen	Männer	Frauen in %			
				30.09.23	30.09.18	30.11.15			30.09.23	30.09.18	30.11.15	
EG 3	4	2	2	50%	50%	40%	2	2	50%	50%	40%	
EG 2	18	17	1	94%	93%	79%	17	1	94%	93%	79%	
EG 1	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%	
Summe Tarifbeschäftigte	22	19	3	86%	84%	59%	19	3	86%	84%	61%	



3.7 Menskräfte in Schulen, Hausmeister und Alltagshelferinnen (ab 2022)

3.7.2. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

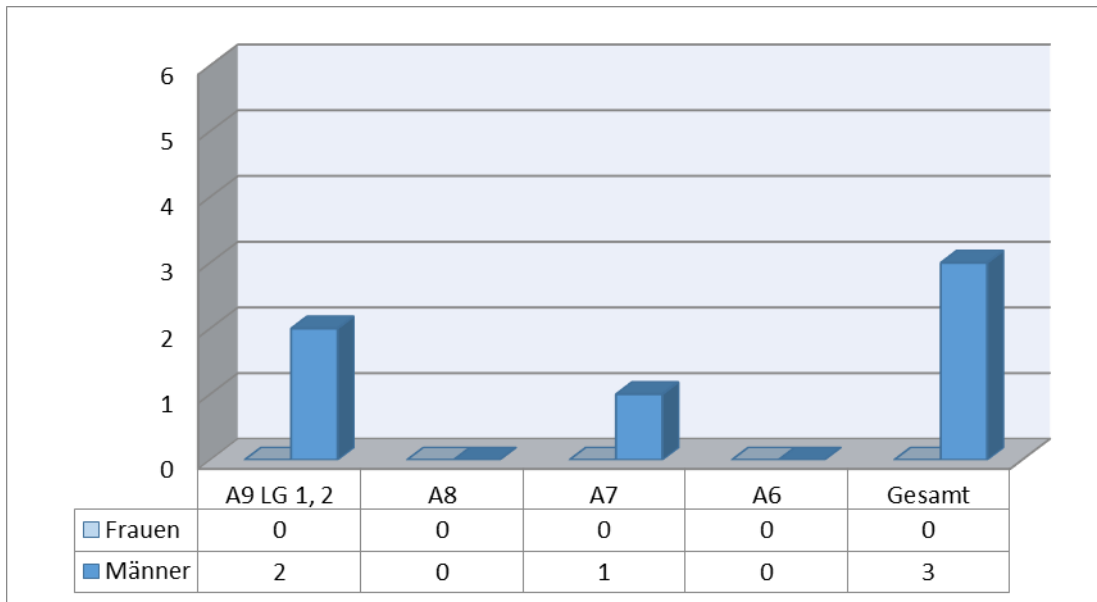
Bes.Gr./EG	Beschäftigte						davon teilzeitbeschäftigt				
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %			Frauen	Männer	Frauen in %		
				30.09.23	30.09.18	30.11.15			30.09.23	30.09.18	30.11.15
EG 9a	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 8	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 7	1	0	1	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 6	4	0	4	0%	0%	0%	0	0	0%	0%	0%
EG 5	8	0	8	0%	0%	0%	0	3	0%	0%	0%
EG 4	5	1	4	20%	0%	0%	1	0	100%	0%	0%
Summe Tarifbeschäftigte	18	1	17	6%	0%	0%	1	3	25%	0%	0%



3.8 Feuerwehr

3.8.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

Bes.Gr./EG	Beschäftigte				davon teilzeitbeschäftigt		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
				30.09.23			30.09.23
A9 LG 1, 2	2	0	2	0%	0	0	0%
A8	0	0	0	0%	0	0	0%
A7	1	0	1	0%	0	0	0%
A6	0	0	0	0%	0	0	0%
Summe Beamte	3	0	3	0%	0	0	0%



3.8 Feuerwehr

3.8.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

In der Laufbahngruppe 2, 1. EA des Fachbereichs Feuerwehr ist ein Mann mit A12 beschäftigt. Der Frauenanteil in dieser Laufbahn beträgt damit **0 %**.

3.9 Informations- und Kommunikationstechnik

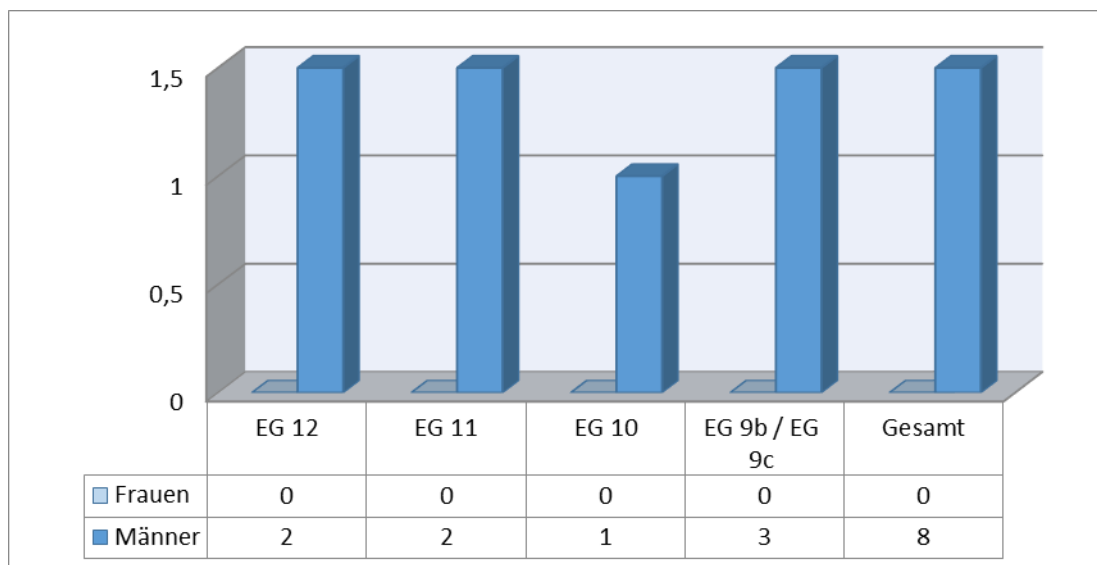
3.9.1. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

In der Laufbahngruppe 1, 2. EA des Fachbereichs Informations- und Kommunikationstechnik sind zwei Männer mit EG 8 beschäftigt. Der Frauenanteil in dieser Laufbahn beträgt damit **0 %**.

3.9 Informations- und Kommunikationstechnik

3.9.2. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

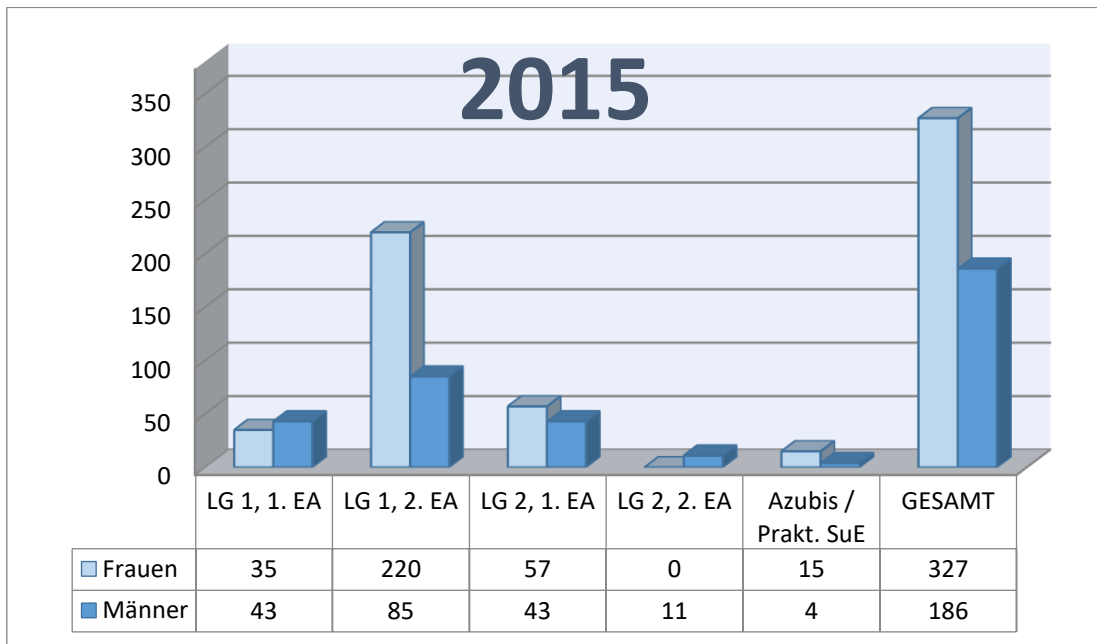
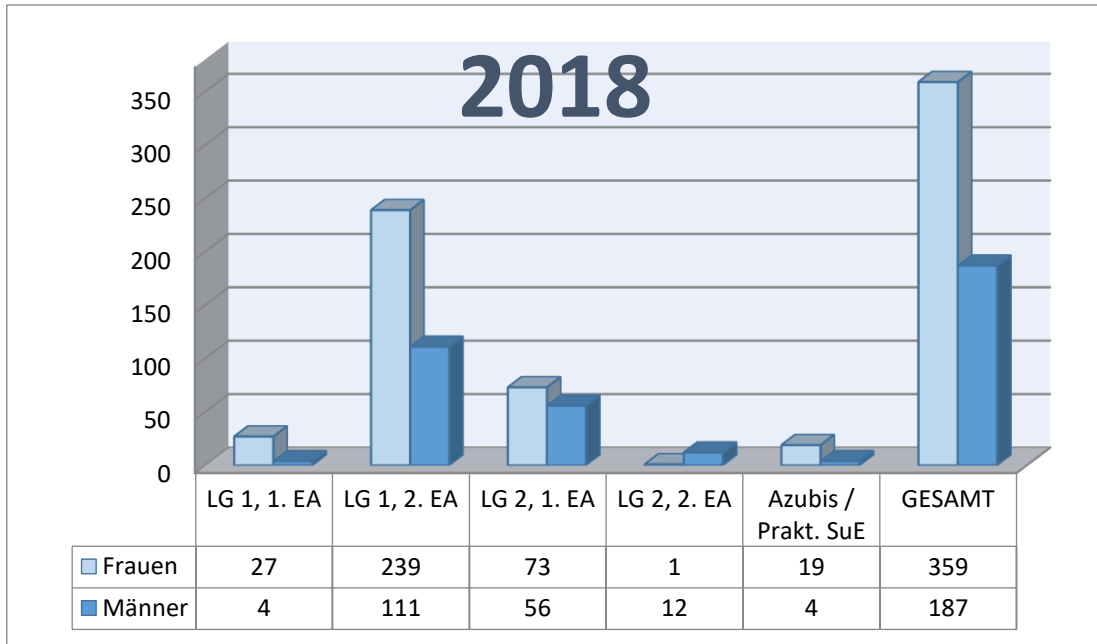
Bes.Gr./EG	Beschäftigte				davon teilzeitbeschäftigt		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in 30.09.23	Frauen	Männer	Frauen in 30.09.23
EG 12	2	0	2	0%	0	0	0%
EG 11	2	0	2	0%	0	0	0%
EG 10	1	0	1	0%	0	0	0%
EG 9c	0	0	0	0%	0	0	0%
EG 9b	3	0	3	0%	0	0	0%
Summe Tarif- beschäftigte	8	0	8	0%	0	0	0%



3.10 Gesamtübersicht aller Fachbereiche und Laufbahnen

Laufbahn	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %		
				30.09.23	30.09.18	30.11.15
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	34	28	6	82 %	87%	45%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	407	284	123	70 %	68%	72%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	152	90	62	59 %	57%	57%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	17	4	13	24 %	8%	0%
Auszubildende / Praktikanten SuE	36	30	6	83 %	83 %	79 %
GESAMT	646	436	210	67 %	66 %	64 %



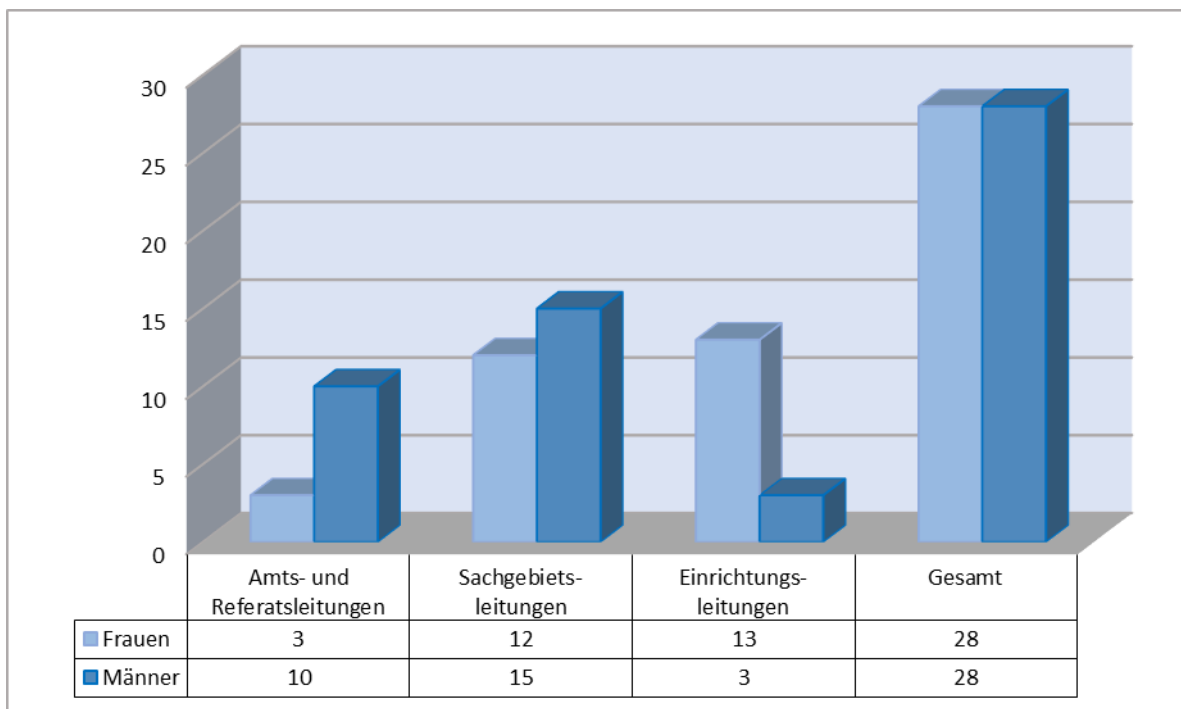


3.11 Führungskräfte

Zu den Führungskräften gehören die Amts- und Referatsleitungen, Sachgebietsleitungen, und Einrichtungsleitungen (Kita, Abwasserreinigungsanlage, Baubetriebshof, Bücherei).

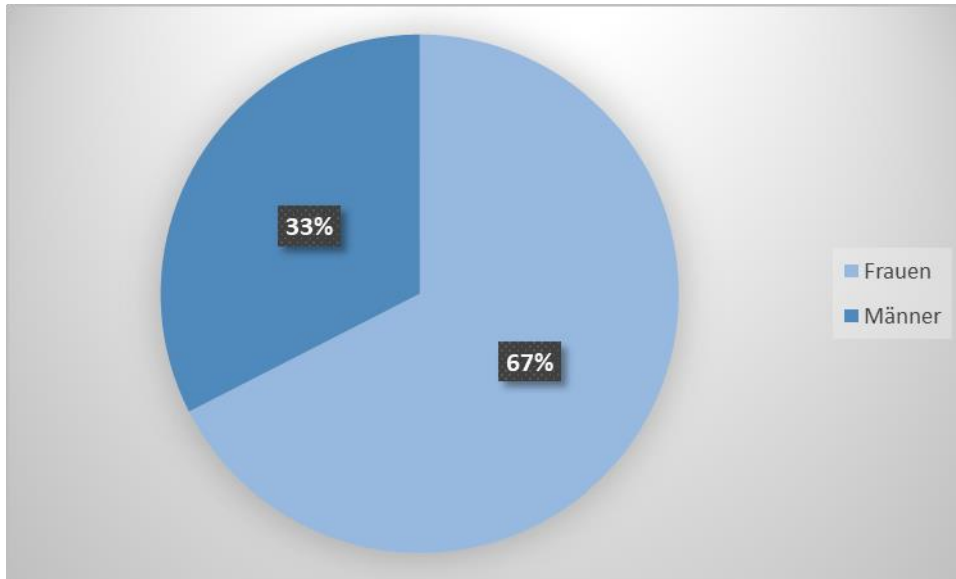
Sofern eine Amtsleitung gleichzeitig auch eine Sachgebietsleitung innehat, wird diese Person nur einmal bei der Amtsleitung geführt.

Führungsebene	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	davon teilzeit-	davon teilzeit-
					beschäftigt	beschäftigt
					Frauen	Männer
Amts- und Referatsleitungen	13	3	10	23%	0	0
Sachgebietsleitungen	27	12	15	44%	2	0
Einrichtungsleitungen	16	13	3	81%	1	0
Summe	56	28	28	50%	3	0



4. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Von insgesamt 646 Beschäftigten sind zum Stichtag 30.09.2023 436 Frauen und 210 Männer bei der Stadtverwaltung Erkelenz beschäftigt.



Das Diagramm zeigt, dass der Frauenanteil zahlenmäßig sogar deutlich über 50 % liegt. Dies bedeutet aber nicht, dass Frauen in allen Fachbereichen und Laufbahnen gleichermaßen stark vertreten sind. Der hohe Frauenanteil resultiert insbesondere aus der Anzahl der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, da dieser Fachbereich nicht nur die höchste Anzahl von Beschäftigten stellt, sondern vielmehr auch den höchsten Frauenanteil aufweist (98 % in Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt und 93 % in Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt).

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

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

Fachbereich	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt
Allgemeine Verwaltung	---	88% (86 %)	61% (49 %)	18% (11 %)
Technischer Dienst	---	67% (38 %)	36% (32 %)	40% (0 %)
Bücherei und Archiv	---	89% (100 %)	100% (100 %)	---
Sozial- und Erziehungsdienst	---	98% (98 %)	93% (89 %)	0% (0%)
Baubetriebshof und Abwasser- reinigungsanlage	---	11% (11 %)	0% (0 %)	---
Schwimmbäder	75% (92 %)	25% (42 %)	0% (0 %)	---
Menskräfte in Schulen, Hausmeister und Alltagshelferinnen	86% (84 %)	6% (0 %)	---	---
Feuerwehr	---	0 %	0 %	---
Informations- und Kommunikations- technik	---	0 %	0 %	---

Die Prozentzahlen in Klammern sind die Werte mit dem Stand: 30.09.2018 (mit Ausnahme der neuen Fachbereiche).

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

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

5.1. Einstellungen / Nachbesetzung von Stellen

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden in den Jahren 2024 – 2028 folgende Stellen aufgrund des Erreichens der Altersgrenze frei:

Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	Fachbereich	Anzahl	Bisher besetzt: m / w
EG 6	Bäder	1	m
EG 6	Mensakräfte in Schulen, Hausmeister und Alltagshelferinnen	2	m
EG 6	Baubetriebshof / Abwasserreinigungsanlage	2	m
EG 5	Mensakräfte in Schulen, Hausmeister und Alltagshelferinnen	2	m
EG 5	Baubetriebshof / Abwasserreinigungsanlage	3	m
EG 4	Baubetriebshof / Abwasserreinigungsanlage	4	m
Gesamt Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt		14	

Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	Fachbereich	Anzahl	Bisher besetzt: m / w
EG 12	Technischer Dienst	2	m
EG 11	Technischer Dienst	2	1 m / 1 w
EG 10	Technischer Dienst	1	m
EG 9b	Technischer Dienst	1	m
EG 9b	Schwimmbad	1	m
Gesamt Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt		7	

Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	Fachbereich	Anzahl	Bisher besetzt: m / w
EG 15	Sozial- und Erziehungsdienst	1	m
A 14	Allgemeine Verwaltung	2	m
Gesamt Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt		3	

Diese Aufstellung macht deutlich, dass eine Vielzahl -insgesamt 24 Personen (23 Männer, 1 Frau) - in den nächsten fünf Jahren ausscheiden werden.

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

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

Alle frei werdenden Stellen sind zunächst grundsätzlich intern auszuschreiben.

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

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

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

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

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

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

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

Stellenausschreibungen (intern/extern) werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen auch zur Besetzung in Teilzeit auszuschreiben, insbesondere auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

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

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

Auswahlkommissionen sollen möglichst zur Hälfte mit Frauen besetzt werden.

Zur genaueren Datenanalyse erfolgt künftig für alle Stellenbesetzungsverfahren eine Auswertung über die eingegangenen Bewerbungen und die getroffene Auswahlentscheidung.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

5.2. Beförderungen bzw. Höhergruppierungen; Abordnungen, Umsetzungen

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

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

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

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

Bei Abordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen können, zusätzliche Qualifikationen zu erlangen, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Gruppen gleichermaßen

repräsentiert sind; dies gilt auch wenn hiermit keine Beförderung bzw. Höhergruppierung verbunden ist.

Insbesondere bei Umsetzungen und Stellenbesetzungsmaßnahmen sind die Vorschriften des Gleichstellungsplanes zu berücksichtigen, da sich hieraus in vielen Fällen mittel- und unmittelbar Höhergruppierungen bzw. Beförderungen ergeben.

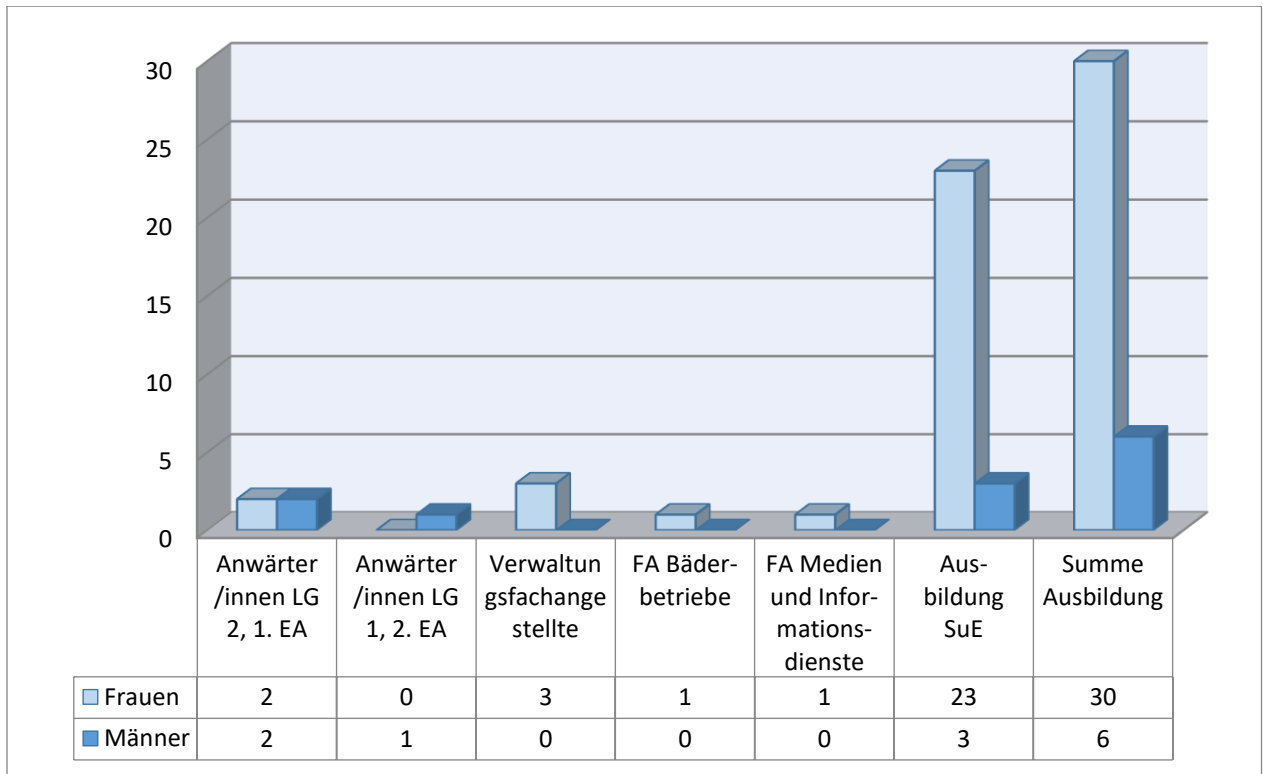
5. Maßnahmen zur Frauenförderung

5.3. Aus- und Fortbildung

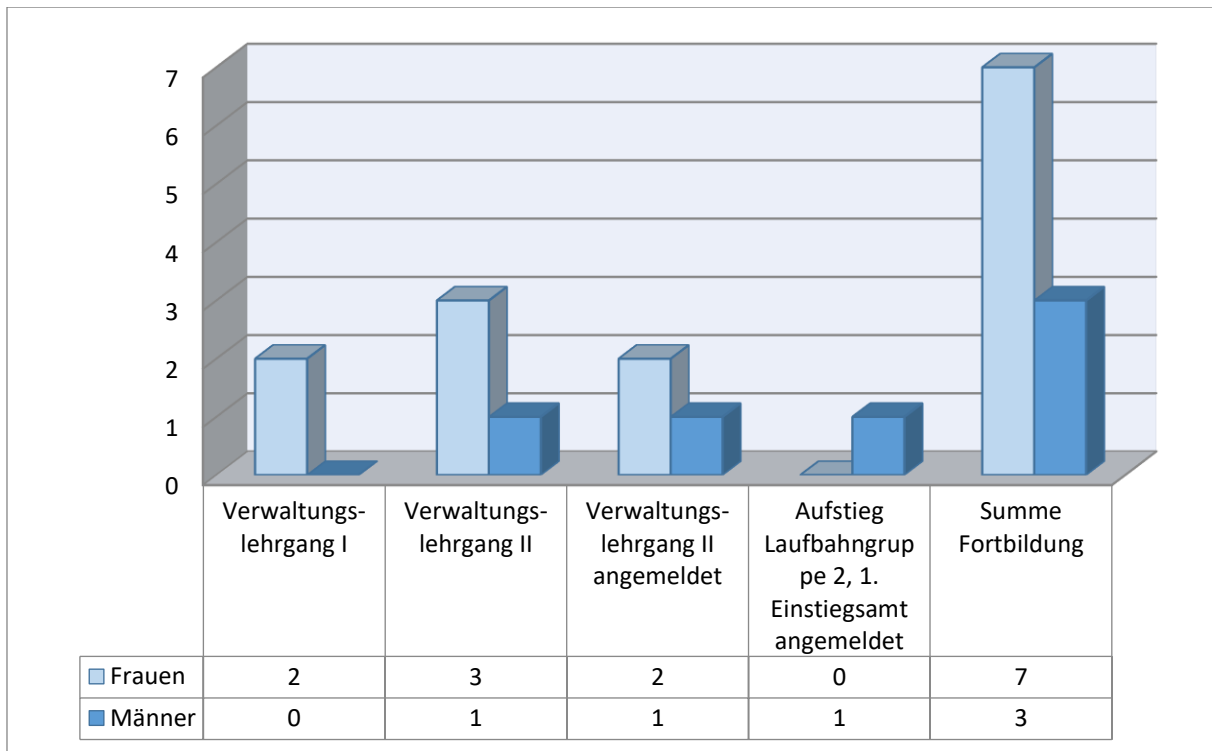
Ziele der Aus- und Fortbildung:

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

Ausbildung				
<i>Bereich</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen in %</i>
				30.09.2023
Anwärter/innen Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	4	2	2	50%
Verwaltungsfachangestellte	3	3	0	100%
Anwärter/innen Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	1	0	1	0%
Fachangestellte für Bäderbetriebe	1	1	0	100%
Fachangestellte für Medien und Informationsdienste	1	1	0	100%
Ausbildung im Sozial- und Erziehungsdienst	26	23	3	88%
Summe Ausbildung	36	30	6	83%



Fortbildung				
Bereich	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %
				30.09.2023
Verwaltungslehrgang I	2	2	0	100%
Verwaltungslehrgang II	4	3	1	75%
Verwaltungslehrgang II angemeldet	3	2	1	66%
Aufstieg Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt angemeldet	1	0	1	0%
Summe Fortbildung	10	7	3	77%



Grundsätzliches zur Aus- und Fortbildung

Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben.

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

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

- Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Verwirklichung von beruflicher Chancengleichheit
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme ermöglicht wird. In der Vergangenheit wurde mehreren Frauen die Möglichkeit angeboten, den Verwaltungslehrgang II während der Elternzeit im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit durchzuführen. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese zu erstatten (§ 11 Abs. 3 LGG).

Bei Auswahlentscheidungen für die Anmeldung von Qualifizierungslehrgängen (insbesondere VL II und die Aufstiegslehrgänge für Beamtinnen und Beamte) ist auf die Belange des Gleichstellungsplans zu achten. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind diese bevorzugt zu berücksichtigen.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

5.4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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

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

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

Maßgebend für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf war die Einführung der mobilen Arbeit sowie die Ausweitung des Arbeitszeitkorridors für den Verwaltungsbereich auf 6 – 21 Uhr.

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

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

5.4.1. Elternzeit und Beurlaubungen

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

Durch die Gleichstellungsbeauftragte und/oder das Personalamt werden die Bediensteten ausführlich hierüber informiert. Dazu wird eine Elternmappe eingeführt, die Informationen zu den wichtigsten Beratungsstellen und Institutionen rund um das Thema Elternzeit und Geburt enthält. Dabei können auch Fragen der allgemeinen Kontaktpflege, der Rückkehrüberlegungen und der individuellen beruflichen Weiterentwicklung thematisiert werden.

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

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

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

Die Gleichstellungsbeauftragte lädt alle beurlaubten Mitarbeiter/innen einmal jährlich zu einem Informationsgespräch ein, um sie über aktuelle Entwicklungen in der Verwaltung zu informieren und ihnen Informationen und Beratungsmöglichkeiten zum beruflichen Wiedereinstieg und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu geben.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

5.4.2. Teilzeitbeschäftigung, familiengerechte und flexible Arbeitszeiten

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

Bedienstete, die eine Beschäftigung unterhalb der Sozialversicherungspflicht anstreben, werden auf die Nachteile hingewiesen. Solche Beschäftigungsverhältnisse werden nur auf ausdrücklichen Wunsch der/des Bediensteten und nur in begrenztem Umfang eingegangen. Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

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

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

Die Mitarbeitenden des Personalamtes und die Gleichstellungsbeauftragte beraten die Bediensteten im Sinne praktikabler Teilzeitmodelle.

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

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

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

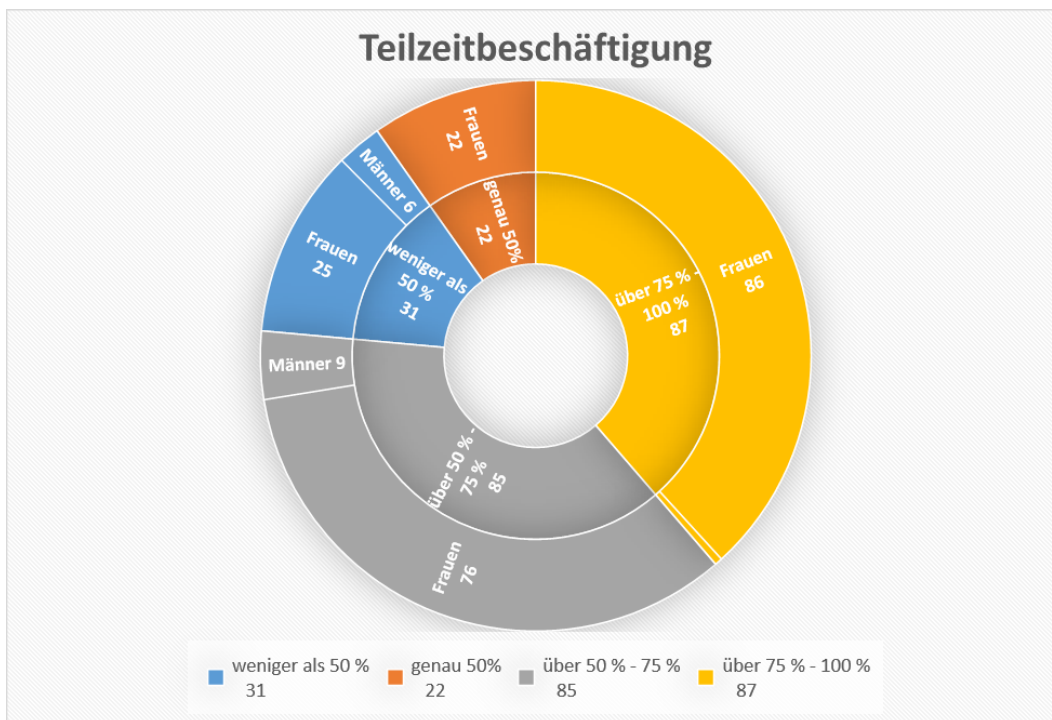
Interne Besprechungen sollen so terminiert werden, dass die Teilnahme daran auch den Teilzeitbeschäftigten ermöglicht wird.

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

Bei der Stadt Erkelenz sind mit Stand vom 30.09.2023 in den Fachbereichen Allgemeine Verwaltung, Technischer Dienst, Bücherei und Archiv sowie im Sozial- und Erziehungsdienst insgesamt 209 Frauen und 16 Männer teilzeitbeschäftigt.

Umfang der Teilzeitbeschäftigung:

Teilzeitbeschäftigung	Frauen	Männer	Gesamt
weniger als 50 %	25	6	31
genau 50%	22	0	22
über 50 % - 75 %	76	9	85
über 75 % - 100 %	86	1	87
Summe	209	16	225



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

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

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

Das BAG hat in seinem Urteil v. 18.3.2003 - 9 AZR 126/02 den Begriff "entgegenstehende dringende (zwingende) dienstliche Belange" näher erläutert:

Dienstliche Belange sind betroffen, wenn Interessen jeglicher Art dienstlicher Natur sind, sich also auf die Verhältnisse der Dienststelle beziehen.

Mit dem Begriff "dringend" wird ausgedrückt, dass eine Angelegenheit notwendig, erforderlich oder auch sehr wichtig ist. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen mithin von erheblichem Gewicht sein. Sie müssen sich als zwingende "Hindernisse" für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit und deren Verteilung darstellen. Das kann nur bejaht werden, wenn durch eine Wahrnehmung der Funktion in Teilzeit die **Funktionsfähigkeit der Verwaltung konkret gefährdet wäre und diese Gefährdung auch nicht durch andere organisatorische Maßnahmen abgewendet werden kann.**

Allein organisatorische oder verfahrensmäßige Erschwernisse im Verwaltungsablauf (z. B. die Notwendigkeit vermehrter Abstimmungsprozesse) genügen nicht.

Ein Arbeitgeberinteresse von erheblichem Gewicht, das der Arbeitszeitreduzierung entgegensteht, ist z. B. bei Unteilbarkeit einer Stelle gegeben. Der Arbeitgeber wird beweisen müssen, dass eine Teilung den Wert der Tätigkeit überproportional beeinträchtigt.

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

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

Die Vorgesetzten haben im Rahmen ihrer Führungsaufgabe aktiv dazu beizutragen, dass Konflikte sachlich ausgetragen und gelöst werden.

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

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.:

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

Mobbing am Arbeitsplatz lässt sich u.a. festmachen an

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

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

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

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

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

In einer Arbeitsgruppe wurde das „Leitbild Kommunikation“ entwickelt, in dem die o.a. Ziele konkretisiert wurden und für alle Beschäftigten transparent, digital und in komprimierter Form zur Verfügung gestellt werden.



**ERK
EL
ENZ**

Echt. Ehrlich. Einzigartig.

Impressum:

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Erkelenz, Elke Bodewein
Stellv. Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Erkelenz, Janine Coenen
Sachbearbeitung Personalamt, Sofie Amend
Leitung Sachgebiet 2 Personalamt, Johannes Schaaf

Zustimmung des Personalrates:

Beratung des Personalausschusses:

Beschluss des Hauptausschusses:

Beschluss des Rates: