

**Bericht zum
Gleichstellungsplan
für die Jahre 2017 bis 2019
und
Fortschreibung
des Gleichstellungsplans
bis zum 31.12.2023**

1.	Allgemeines	4
2.	Grundsätzliches zur Datenermittlung für den Bericht sowie für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans.....	5
3.	Analyse der Personalentwicklung vom 01.01.2017 bis 31.12.2019	6
3.1	Frauenanteil in den einzelnen Laufbahngruppen getrennt nach Beschäftigungsarten	7
3.1.1	Höherer Dienst	7
3.1.2	Gehobener Dienst.....	8
3.1.3	Mittlerer Dienst.....	9
3.1.4	Einfacher Dienst.....	10
3.2	Frauenanteil in Führungspositionen	11
4.	Auswertung der Zielvorgaben des Frauenförderplans vom 01.01.2017 bis 31.12.2019	11
4.1	Höherer Dienst und Gehobener Dienst	11
4.2	Mittlerer Dienst.....	13
4.3	Ausbildung	16
4.4	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	18
4.4.1	Teilzeit.....	18
4.4.2	Elternzeit und Beurlaubung.....	19
4.4.3	Forderungen der Gleichstellungsbeauftragten im 3. Frauenförderplan.....	20
5.	Fortschreibung des Gleichstellungsplans bis zum 31.12.2023	24
5.1	allgemeine Maßnahmen	24
5.1.1	Geschlechtergerechte Verwaltungskultur	24
5.1.2	Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie	25
5.1.3	Stellenausschreibung.....	30
5.1.4	Stellenbesetzung	31

5.1.5 Ausbildung	32
5.1.6 Vergabe von Führungspositionen	33
5.1.7 Fortbildung und Qualifizierung	33
5.1.8 Beteiligung von Frauen in Gremien	35
5.1.9 Belästigung am Arbeitsplatz	36
5.1.10 Steuerungsprozess Frauenförderplan.....	36
5.1.11 Auswirkungen von Rechtsänderungen	37
5.2 Personalstrukturstatistik mit Prognose und konkreter Zielvorgabe getrennt nach Laufbahnen bis zum 31.12.2023	38
5.2.1 Höherer und Gehobener Dienst (Laufbahngruppe 2. Erstes und zweites Einstiegsamt)	39
5.2.2 Mittlerer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)	42

1. **Allgemeines** Grundlage der Gleichstellung ist das in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes verankerte Gleichbehandlungsgebot. Umgesetzt wird diese Forderung durch das Landesgleichstellungsgesetz (LGG).

Am 04.11.1999 ist dieses durch den Landtag NRW verabschiedet worden und am 20.11.1999 in Kraft getreten. Mit Gesetz vom 06.12.2016 ist das LGG reformiert worden und daraufhin am 15.12.2016 in Kraft getreten. Um das Ziel der Gleichstellung zu unterstreichen, wurde der „Frauenförderplan“ nach früherem Recht durch das Landesgleichstellungsgesetz in „Gleichstellungsplan“ umbenannt.

Seitens der Dienststelle ist unter Mitwirkung der Gleichstellungsstelle ein Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung mit einer Geltungsdauer von drei bis fünf Jahren zu erstellen.

Mit der Gesetzesnovellierung wurden die bestehenden gesetzlichen Instrumentarien, insbesondere die Quotierungsregelung bei Beförderungen und Höhergruppierungen sowie die Vorgaben der Gremienbesetzung weiterentwickelt. Außerdem ist die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt worden, u.a. durch Einräumung eines Klagerechts nach erfolglosem Widerspruchsverfahren sowie die Feststellung der Rechtswidrigkeit einer Maßnahme bei Nichtbeteiligung oder nicht rechtzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Zudem kann der Zeitraum der Gültigkeit des Gleichstellungsplanes auf bis zu fünf Jahren ausgedehnt werden. Daneben eröffnet eine Experimentierklausel die Möglichkeit, anstelle des Gleichstellungsplanes alternative Instrumente zu nutzen.

Der Gleichstellungsplan möchte dazu beitragen, eine verfassungskonforme berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen. Nach Ablauf der drei Jahre ist ein Bericht gemäß § 5a LGG über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten. Zugleich ist der Gleichstellungsplan neu aufzustellen bzw. fortzuschreiben.

Er gilt gem. § 5 Abs. 10 LGG als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Gem. § 5 Abs. 1 LGG ist der Gleichstellungsplan jeweils für einen Zeitraum von drei bis 5 Jahren zu erstellen. Der vorgelegte 5. Gleichstellungsplan enthält einen Bericht über die Jahre 2017 bis 2019 und eine Fortschreibung für den Zeitraum 01.01.2020 bis 31.12.2023.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Beschäftigten der Stadt Hammingeln mit Ausnahme der Wahlbeamten.

2. Grundsätzliches zur Datenermittlung für den Bericht sowie für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Sowohl der Bericht als auch die Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Hammingeln legen gemäß den mit Runderlass des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW vom 27.04.01 herausgegebenen „Handlungsempfehlungen für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in den Kommunen“ die Beschäftigtenzahl zugrunde.

Nach der Neuordnung der Entgeltgruppen im Jahre 2005 im Arbeiter- und Angestelltenbereich sind die Laufbahngruppen wie folgt bisher zusammengefasst worden:

- höherer Dienst (zukünftig Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)
 - Beamte: A13 h.D. bis A15
 - Tarifbeschäftigte: E13, E14

- gehobener Dienst (zukünftig Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)
 - Beamte: A9 bis A13 g.D.
 - Tarifbeschäftigte: E9 bis E12
 - Sozial- und Erziehungsdienst: S11 bis S15

- mittlerer Dienst (zukünftig Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)
 - Beamte: A8 bis A9 m.D.
 - Tarifbeschäftigte: E5 bis E8
 - Sozial- und Erziehungsdienst: S4 bis S8b

- einfacher Dienst (zukünftig Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt)
 - Tarifbeschäftigte: E1 bis E4
 - Sozial- und Erziehungsdienst: S3

Gemäß der Novellierung der LGG in 2016 und den nach Anlagen 1 und 2 zu § 7 Abs. 5 LGG gebildeten Vergleichsgruppen sind seit dem 01.01.2017 zukünftig die Entgeltgruppen 4 und S3 der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (mittlerer Dienst) zuzuordnen. Die seit dem 01.01.2017 gültigen neuen Entgeltgruppen 9a bis 9c gehören folgenden Laufbahnen an:

- Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (mittlerer Dienst):
EG 9a
- Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (gehobener Dienst):
EG 9b und 9c

Darüber hinaus werden Inspektoranwärter/-innen für den gehobenen Dienst abweichend von der bisherigen Praxis nicht bei der Bildung der Vergleichsgruppen im Rahmen von Beförderungs- und Einstellungsentscheidungen berücksichtigt.

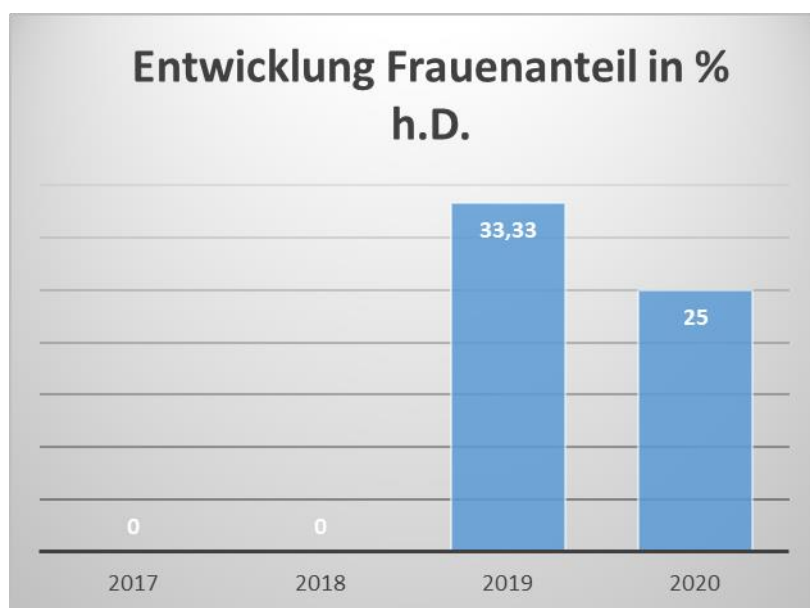
**3. Analyse
der Personal-
entwicklung vom
01.01.2017
bis
31.12.2019**

Die für den Bericht zum Frauenförderplan erforderliche Analyse der Personalentwicklung erfolgte jeweils zum Stichtag: 01. Januar.

**3.1 Frauenanteil in den
einzelnen
Laufbahn-
gruppen
getrennt
nach Be-
schäfti-
gungsarten**

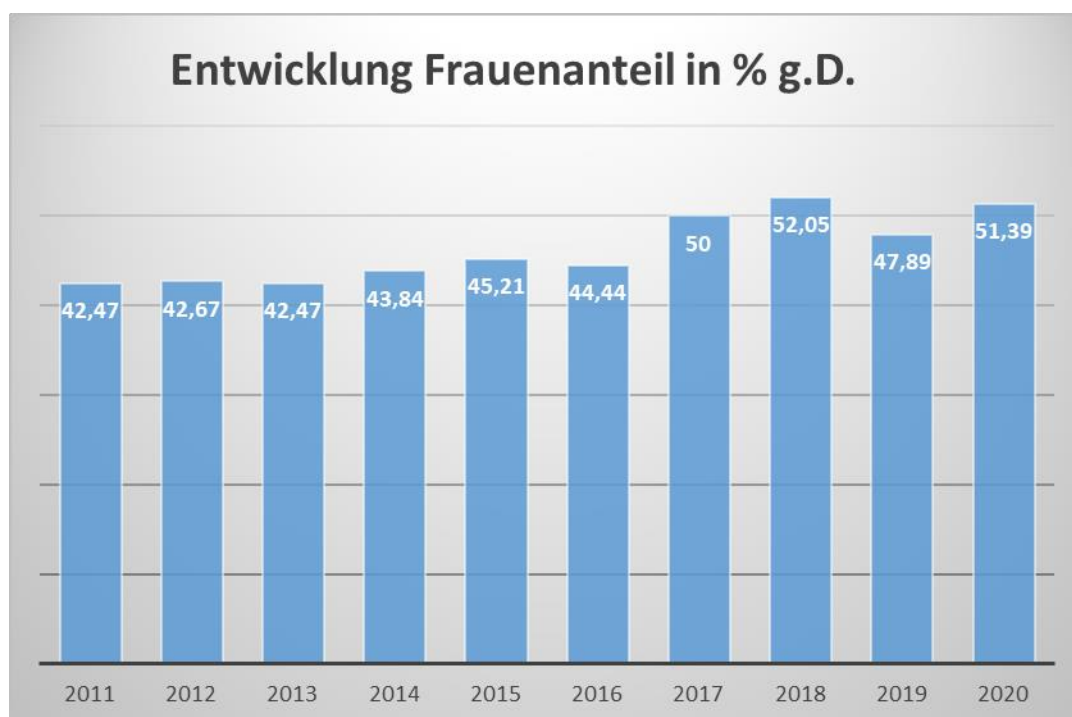
3.1.1 höherer Dienst

BesGr EntgGr	2017		2018		2019		2020	
	insg.	da- von w in %	insg.	da- von w in %	insg.	da- von w in %	insg.	da- von w in %
A16								
A15	1	0,00	1	0,00				
A14								
A13								
Insg. Beamte	1	0,00	1	0,00	0		0	
E15					1	0,00	1	0,00
E14	1	0,00	1	0,00	1	100,00	1	100,00
E13					1	0,00	2	0,00
Insg. Tar.B.	1	0,00	1	0,00	3	33,33	4	25,00
Insgesamt	2	0,00	2	0,00	3	33,33	4	25,00



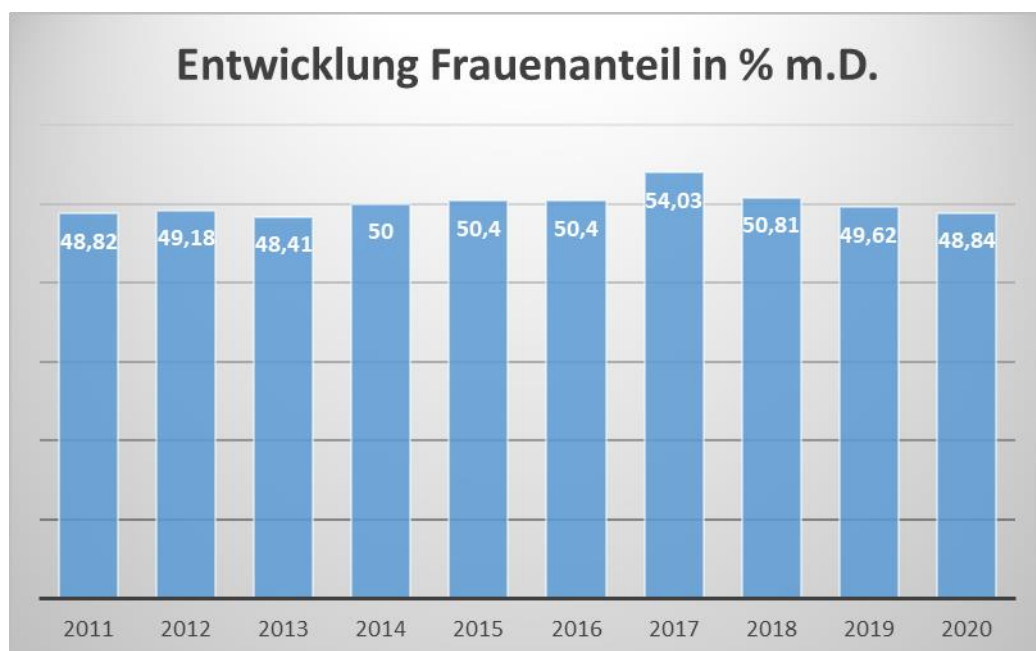
3.1.2 gehobener Dienst

Gehobener Dienst	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %	ins g.	da- von w in %
BesGr EntgGr																				
A13	3	0,00	3	0,00	3	0,00	3	0,00	3	0,00	2	0,00	2	0,00	2	0,00	2	0,00	3	33,33
A12	7	14,29	7	14,29	7	14,29	8	25,00	6	33,33	6	33,33	6	33,33	5	40,00	5	40,00	4	25,00
A11	7	57,14	8	50,00	8	62,50	6	50,00	8	50,00	9	55,55	8	62,50	8	62,50	9	66,67	8	75,00
A10	9	66,67	10	70,00	8	62,50	8	62,50	6	66,67	7	71,42	7	71,43	7	71,43	7	57,14	6	66,67
A9	3	66,67			1	100,00	1	100,00	2	50,00	1	0,00	2	50,00	3	33,33	3	33,33	5	40,00
Anwärter g.D.	2	50,00	1	0,00	1	0,00	2	50,00	2	50,00	3	33,33								
Insg. Beamte	31	45,16	29	41,38	28	42,86	28	42,86	27	44,44	28	46,43	25	52,00	25	52,00	26	50,00	26	53,85
E12	1	0,00	2	50,00	2	50,00	2	50,00	2	50,00	3	33,33	3	66,67	3	66,67	5	40,00	6	33,33
E11	10	10,00	10	0,00	11	9,09	11	9,09	11	9,09	11	18,18	10	10,00	10	10,00	13	38,46	16	37,50
E10	7	71,43	7	71,43	7	71,43	7	85,71	7	85,71	6	66,67	10	60,00	11	63,64	6	33,33	5	80,00
E9	23	43,48	25	48,00	22	45,45	22	45,45	23	47,83	19	47,37								
E9c													4	75,00	5	80,00	5	80,00	5	80,00
E9b													12	50,00	12	50,00	11	45,45	9	44,44
Insg. Tar.B.	41	39,02	44	40,91	42	40,48	42	42,86	43	44,19	39	41,03	39	46,15	41	48,78	40	45,00	41	48,78
S15			1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	2	100,0	2	100,0	2	100,0	2	50,00
S 13	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0
S11b													3	33,33	4	50,00	2	0,00	2	50,00
S11					1	0,00	1	0,00	1	0,00	3	33,33								
Insg. Erz.	1	100,0	2	100,0	3	66,67	3	66,67	3	66,67	5	60,00	6	66,67	7	71,43	5	60,00	5	60,00
Insgesamt	73	42,47	75	42,67	73	42,47	73	43,84	73	45,21	73	44,44	70	50,00	73	52,05	71	47,89	72	51,39



3.1.3 Mittlerer Dienst

BesGr EntGr	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	ins g.	davon w in %	ins g.	davon w in %	ins g.	davon w in %	ins g.	davon w in %	ins g.	davon w in %	ins g.	davon w in %	ins g.	davon w in %	ins g.	davon w in %	ins g.	davon w in %	ins g.	davon w in %
A9	5	60,00	6	66,67	6	66,67	7	71,4	8	62,5	7	71,4	6	66,67	5	60,00	5	60,00	4	75,00
A8	3	66,67	2	50,00	2	50,00	2	0,00	1	0,00	1	0,00	1	0,00	1	0	1	0,00	1	0,00
A7	1	0,00	1	0,00	1	0,00	1	0,00												
A6																				
A5																				
Anwärt er m.D.																				
Insg. Beam- te	9	55,56	9	55,56	9	55,56	10	50,0	9	55,5	8	62,5	7	57,14	6	50,00	6	50,00	5	60,00
E9a													3	33,33	5	33,33	7	42,86	9	33,33
E8	11	90,91	10	90,00	12	83,33	10	80,0	10	80,0	10	80,0	12	83,33	8	77,78	15	80,00	13	84,62
E7	5	0,00	5	0,00	5	0,00	4	0,00	3	0,00	3	0,00	6	33,33	7	50,00	6	33,33	6	33,33
E6	69	36,23	67	34,33	68	33,82	70	37,1	70	34,3	71	33,8	62	33,87	67	32,86	65	26,15	62	24,19
E5	25	56,00	21	61,90	21	61,90	22	68,8	20	75,0	20	75,0	14	71,43	12	66,67	14	71,43	11	63,64
E4													5	100,0	5	66,67	4	100,0	5	100,0
Insg. An- gest.	110	44,55	103	43,69	106	43,40	106	46,2	103	45,6	104	45,2	102	48,04	104	45,19	111	43,24	106	40,57
S8b													1	100,0	1	100,0	2	100,0	2	100,0
S8a													13	92,31	12	91,67	13	92,31	15	93,33
S8			1	0,00	1	0,00	1	0,00												
S6	8	100,0	9	100,0	10	100,0	11	90,9	11	90,9	11	90,9								
S4																				
S3													1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0
Insg. Erz.	8	100,0	10	90,00	11	90,91	12	83,3	11	90,9	11	90,9	15	93,33	14	92,86	16	93,75	18	94,44
Insg- ge- samt	127	48,82	122	49,18	126	48,41	128	50,0	123	50,4	123	50,4	124	54,03	124	50,81	133	49,62	129	48,84



3.1.4 Einfacher Dienst

BesGr EntgG r	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
			insg.	da- von w in %	insg.	da- von w in %	insg.	da- von w in %	insg.	da- von w in %	insg.	da- von w in %	insg.	da- von w in %	insg.	da- von w in %	insg.	da- von w in %	insg.	da- von w in %
E4	5	100,0	4	100,0	5	100,0	5	100,0	4	100,0	5	100,0								
E3	3	33,33	3	66,67	2	50,00	2	0,00	2	50,00	1	0,00	1	0,00	1	0,00				
E2a	1	0,00	1	0,00	1	0,00	1	100,0												
E2	13	92,31	13	92,31	10	100,0	9	100,0	9	100,0	8	100,0	10	80,00	9	77,78	9	77,78	7	85,71
E1			1	0,00	2	50,00	1	0,00	1	100,0	1	100,0	19	5,26	13	7,69	14	7,14	13	7,69
Insg. Ang.	22	81,82	22	77,27	20	85,00	17	88,24	16	93,75	15	100,0	30	30,00	23	34,78	23	34,78	20	35,00
S3									2											
Insg. Erz.									2	100,0	1	100,0								
Insg- gesamt	22	81,82	22	77,27	20	85,00	17	88,24	18	94,44	16	100,0	30	30,00	23	34,78	23	34,78	20	35,00



3.2 Frauenanteil in Führungs- positionen

Jahr	Leitung Vorstands- bereich/FD		Stv. Leitung FD		Leitung Abteilung		Stabstellen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2011	2	11	2	8	0	7	1	1
2012	1	11	3	8	0	3	1	1
2013	1	11	3	7	0	3	1	1
2014	1	11	3	7	1	2	1	1
2015	1	11	4	6	1	2	1	1
2016	1	11	4	6	1	2	1	0
2017	1	11	4	6	1	2	1	0
2018	1	11	4	4	1	2	1	0
2019	2	12	4	3	1	2	1	0
2020	3	13	3	3	2	2	1	0

4. Auswertung der Zielvor- gaben des Frauenför- derplans vom 01.01.2017 bis 31.12.2019

Die im Frauenförderplan für den Zeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2019 vereinbarten Maßnahmen dienten zur Förderung

- des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen
- der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- der Gleichstellung.

Zur Erreichung dieser Ziele wurden in der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zum 4. Gleichstellungsplan weitere Maßnahmen formuliert.

Die im 4. Gleichstellungsplan vereinbarten sowie von der Gleichstellungsbeauftragten geforderten Ziele und Maßnahmen wurden, wie den nachfolgenden Ausführungen zu entnehmen ist, größtenteils erreicht bzw. durchgeführt.

4.1 Höherer Dienst und Gehobener Dienst

Für den höheren Dienst ist im vierten Gleichstellungsplan kein konkretes Ziel vorgegeben worden. Durch die Einstellung einer Vorstandsbereichsleiterin mit der EG14 in 2018 konnte die Unterrepräsentanz der Frauen im höheren Dienst behoben und der Frauenanteil auf 50 % erhöht werden. Allerdings wurden in 2019 zwei Fachdienstleistungsstellen in den FD 65 u. 66 eingerichtet, die zum 01.01.2019 und 01.06.2019 mit Männern besetzt wurden, sodass zum 31.12.2019 der Frauenanteil auf 25 % sank.

Für den gehobenen Dienst sah der vierte Gleichstellungsplan für den Zeitraum 01.01.16 bis 31.12.2019 vor, den Frauenanteil in der Beschäftigtengruppe der Beamten und Tariflich Beschäftigten auf 51 % zu erhöhen.

Lt. der oben dargestellten Tabelle ist diese Ziel bereits 2018 erreicht worden, allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass dieser Frauenanteil durch das unvorhergesehene Ausscheiden zweier Ingenieurinnen Mitte 2018 und die Nachbesetzung einer der beiden Stelle mit einem männlichen Bewerber auf 47,89 % reduziert wurde. Ende 2019 konnte die Quote aufgrund der unten genannten Maßnahmen mit 51,39 % dann wieder erreicht werden.

Der Unterrepräsentanz der Frauen in einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie insgesamt im gehobenen Dienst wurde im Zeitraum 2017 bis 2019 mit folgenden Maßnahmen entgegengewirkt:

2017:

- Die zunächst mit einem Mann besetzte Stelle des Klimaschutzmanagers der EG 10 wurde nach dessen Kündigung mit einer Frau nachbesetzt.

2018:

- Die Ingenieurinnenstellen der EG10 auf Sachbearbeiterebene wurden wie im vierten Gleichstellungsplan gefordert auf die EG11 angehoben.
- Die Ingenieurinnenstelle der EG11 auf Abteilungsleiterebene wurde in eine Stelle der EG12 überführt.

2019:

- Für die Stadtinspektorwärterin, die in 2019 ihre Ausbildung beendet hat, wurde aufgrund des Ausscheidens einer Mitarbeiterin im Vorstandssekretariat eine Beamtenstelle der Besoldungsgruppe A10 geschaffen.
- Die Stelle der EG 11 bzgl. der Leitung der Bücherei wurde mit einer Frau besetzt.

Bei der Nachbesetzung freiwerdender Stellen ist weiterhin verstärkt dazu aufzufordern, dass Frauen von der Bewerbungsmöglichkeit Gebrauch machen, um die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes einzuhalten.

Außerdem ist auch die in der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zum vierten Gleichstellungsplan weiterbestehende Zielvorgabe zu nennen, mehr Frauen für Tätigkeiten mit Leitungsfunktion langfristig zu befähigen.

Auf diese Weise ist eine mit einer Frau besetzte Stelle der Besoldungsgruppe A12 für die Fachdienstleitung 10 nach A13 umgewandelt worden.

4.2 Mittlerer Dienst

Für den mittleren Dienst im Beamtenbereich wurde im 4. Gleichstellungsplan festgestellt, dass es keinen Handlungsbedarf gibt, da der Frauenanteil bis 2018 über 50 % liegt.

In der Gruppe der Tarifbeschäftigten sind Frauen immer noch insbesondere in der Vergütungsgruppe 6, in der die typischen Männerberufe angesiedelt sind, in größerem Umfang unterrepräsentiert, was in 2019 und auch zum 01.01.2020 zu einer Unterrepräsentanz bei den Tarifbeschäftigten im mittleren Verwaltungsdienst insgesamt selbst bei Hinzurechnung der Bediensteten im Sozial- und Erziehungsdienst führte (Anteil der Frauen 49,62 % bzw. 48,84 %), nachdem der Frauenanteil in 2017 weit und 2018 knapp über 50 % lag.

Dieser Frauenanteil ist grundsätzlich rückläufig bedingt dadurch, dass im gewerblichen Bereich, der zum größten Teil im mittleren Dienst angesiedelt ist, Frauen unterrepräsentiert sind bzw. Frauen im mittleren Verwaltungsdienst sich für den zweiten Angestelltenlehrgang weiterqualifiziert haben. Zum 01.01.2020 ist dieser auf 48,84 % gesunken.

Inwieweit man die durch die typischen Männerberufe in der Entgeltgruppe 6 verursachte Unterrepräsentanz beheben kann, ist fraglich, da es oft an adäquaten Bewerbungen von Frauen in diesen Bereichen mangelt.

Von daher kann auch hier weiterhin nur bei vorzunehmenden Stellenbesetzungen, wie das LGG vorschreibt, verstärkt dazu aufgefordert werden, dass Frauen von der Bewerbungsmöglichkeit Gebrauch machen.

Einer weiteren Unterrepräsentanz der Frauen in einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie insgesamt im mittleren Dienst konnte durch folgen-

de Maßnahmen entgegengewirkt werden:

In 2017:

- Umwandlung zweier EG 8-Stellen im Bereich Personal in EG 9a

In 2019:

- Umwandlung einer EG 6-Stelle einer Mitarbeiterin im Bereich Bauleitplanung sowie Repräsentation und Öffentlichkeitsarbeit in EG 8
- Nach einer Umorganisation in den Bereichen Zahlungsverkehr und Vollstreckung wurden die Stellen der EG 6 bzw. EG 7 im Umfang von 4,0-Stellen, die von Mitarbeiterinnen besetzt sind, in die EG 8 überführt.
- Die 0,8 Stelle der EG 6 einer Mitarbeiterin im Bereich „öffentlich geförderter Wohnungsbau“ und „Betreuung Flüchtlinge“ ist in eine EG 8- Stelle umgewandelt worden.

Als weitere Zielvorgabe für den Geltungszeitraum des 4. Gleichstellungsplans wurde festgelegt, dass darauf hinzuwirken ist, dass vertraglich befristete Erhöhungen der wöchentlichen Arbeitszeit von Mitarbeiterinnen in unbefristete Verträge zu übernehmen sind, sofern ein Bedarf an Dauerbeschäftigung vorliegt.

Es lagen folgende befristete Beschäftigungen zum jeweiligen Stichtag 01.01. vor:

Befristungen gehobener Dienst	2017			2018			2019		
	insg.	da- von w	da- von w in %	insg.	da- von w	da- von w in %	insg.	da- von w	da- von w in %
EG 11b / S 8b	1	0	0,00	1	1	100,0	1	1	100,0
EG 10	1	0	0,00	3	1	33,33	1	1	100,0
insgesamt	2	0	0,00	4	2	50,00	2	2	50,00

Befristungen mittlerer Dienst	2017			2018			2019		
	insg.	da- von w	insg.	da- von w	da- von w in	da- von w in %	insg.	da- von w in	da- von w in %
EG 9a befristete Erhöhung Wo- chenarbeitszeit				1	1	100,0	1	1	100,0
EG 8 befristete Erhöhung Wo- chenarbeitszeit	1	0	0,00						
EG 6 befristete Erhöhung Wo- chenarbeitszeit	1	1	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0
EG 5 befristete Erhöhung Wo- chenarbeitszeit	1	1	100,0						
EG 8							1	0	0,00
EG 6	3	1	33,33	4	1	25,00			
EG 9a	2	2	100,0 0	1	1	100,0	1	1	100,0
insgesamt	8	5	62,50	8	5	62,50	5	4	80,0

Bei den vier befristeten Stellen im gehobenen Dienst in 2018 handelte es sich in 3 Fällen um finanzielle geförderte Stellen, die einen KW-Vermerk nach Ablauf der Zuschussgewährung erhalten haben. Davon konnten zwei im Stellenplan 2019 und 2020 (Klimaschutzmanagerin und Fördermittelmanager) in eine unbefristete Stelle umgewandelt werden. Die weitere befristete EG 10-Stelle eines Ingenieurs ist mittlerweile im Stellenplan 2018 in eine unbefristete Stelle umgewandelt worden. Die Mitarbeiterin mit der EG S8b hat zum 31.07.2020 gekündigt, der Vertrag hätte jedoch auch in diesem Jahr geendet.

Bei den Befristungen im mittleren Dienst handelt es sich insbesondere um Vertretungen für beurlaubte bzw. freigestellte Bedienstete.

Ein befristetes Beschäftigungsverhältnis der EG 6 in der Bücherei wurde in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt.

Weiter ist festzustellen, nach altersbedingtem Ausscheiden von Personal befristete Beschäftigungsverhältnisse von Mitarbeiterinnen in 2019 und 2020 in unbefristete umgewandelt werden konnten:

- Badpersonal EG4
- Sachbearbeitung Personalservice EG 9a

- Sachbearbeitung Bürgerbüro EG 6

4.3 Ausbildung Gemäß dem LGG und den Vorgaben des Gleichstellungsplans sind bei der Einstellung weibliche Bewerberinnen bevorzugt zu berücksichtigen, solange in der jeweiligen Vergleichsgruppe (Gruppe der Personen im Ausbildungsverhältnis, die in einem Ausbildungsgang erfasst sind) weniger Frauen als Männer vorhanden sind, es sei denn, in der Person eines Mitbewerbers liegen gewichtige Gründe für eine Einstellung.

Folgende Ausbildungsstellen wurden in den Jahren 2004 bis 2019 eingerichtet:

Jahr	Ausbildungsberuf	Männlich	Weiblich
2004	Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik		
2004	Fachkraft für Abwassertechnik	1	
2005	Inspektoranwärterinnen		2
2005	Verwaltungsfachangestellte		1
2005	Fachkraft für Abwassertechnik	1	
2005	Gärtner im Garten- und Landschaftsbau	1	
2005	Fachangestellte für Bäderbetriebe	1	
2006	Verwaltungsfachangestellte		2
2006	Straßenwärter	1	
2007	Fachkraft für Abwassertechnik		1
2007	Verwaltungsfachangestellte		1
2007	Immobilienkauffrau		1
2008	Inspektoranwärter/in	1	1
2008	Fachkraft für Bäderwesen		1
2008	Gärtner im Garten- und Landschaftsbau	1	
2009	Verwaltungsfachangestellte		1
2009	Straßenwärter	1	
2010	Fachkraft für Abwassertechnik	1	
2010	Gärtner im Garten- und Landschaftsbau	1	
2011	Gärtner im Garten- und Landschaftsbau	1	
2011	Inspektoranwärter	1	
2012	Immobilienkauffrau		1

Jahr	Ausbildungsberuf	Männlich	Weiblich
2012	Verwaltungsfachangestellte	1	1
2013	Verwaltungsfachangestellte		1
2013	Inspektoranwärterin		1
2013	Gärtner	1	
2014	Verwaltungsfachangestellte		1
2014	Inspektoranwärter	1	
2014	Gärtner	1	
2014	Fachkraft für Abwassertechnik	1	
2015	Inspektoranwärter	1	
2015	Bauzeichnerin		1
2015	Fachkraft für Abwassertechnik	1	
2016	Verwaltungsfachangestellte		1
2016	Inspektoranwärterin		1
2016	Gärtner	1	
2017	Fachkraft für Abwassertechnik	1	
2017	Gärtner	1	
2017	Straßenwärter	1	
2017	Verwaltungsfachangestellte	1	1
2018	Gärtner	1	
2018	Verwaltungsfachangestellter	1	
2018	Inspektoranwärterin		1
2019	Gärtner		1
2019	Immobilienkaufmann	1	

Für die ausgeschriebenen Stellen, die mit männlichen Bewerbern besetzt wurden, lagen entweder keine Bewerbungen von Frauen oder Bewerbungen von Frauen vor, die sich im Auswahlverfahren hinsichtlich Eignung und Qualifikation nicht durchsetzen konnten.

Weiterhin enthielt der Gleichstellungsplan die Vorgabe, Frauen, soweit dies stellenmäßig möglich ist, nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu übernehmen. Gemäß der nachfolgenden Aufstellung ist diese Übernahme bei allen Ausbildungen von Frauen, die im Geltungszeitraum 2017 bis 2019 des 4. Gleichstellungsplanes abgeschlossen wurden, erfolgt.

Jahr	Ausbildungsberuf	Männlich	Weiblich
2017	Inspektoranwärter	1	
2017	Gärtner		
2017	Fachkraft für Abwassertechnik	1	
2018	Fachkraft für Abwassertechnik	1	

2018	Inspektoranwärter	1	
2018	Bauzeichnerin		1
2019	Inspektoranwärterin		1
2019	Verwaltungsfachangestellte		1
2019	Gärtner	1	

Die Bauzeichnerin, die in 2018 ihr Ausbildung im Fachbereich Tiefbau erfolgreich beendet hat, hat die in 2018 frei gewordene Stelle eines Bauzeichners im FD 66 erhalten.

Die Auszubildende für den Beruf der Verwaltungsfachangestellten, die in 2019 ihre Ausbildung beendet hat, hat auf eine Anschlussbeschäftigung verzichtet, da sie eine Ausbildung für den Verwaltungslehrgang II bei einer anderen Kommune begonnen hat.

Für die Inspektoranwärterin, die in 2019 ihr Ausbildung beendet hat, wurde eine Stelle der Besoldungsgruppe A10 im Vorstandsbereich IV eingerichtet.

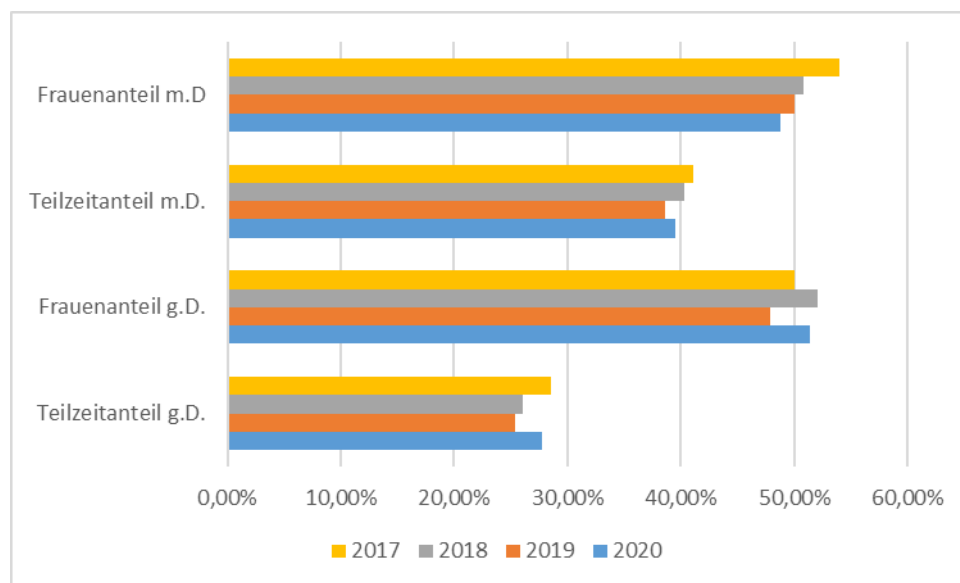
4.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

4.4.1 Teilzeit

Ein wesentliches Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Gewährung von Teilzeitbeschäftigung und flexiblen Arbeitszeiten. Wie die nachfolgenden Tabellen verdeutlichen, wird auch der Forderung flexibler Arbeitszeitmodelle Rechnung getragen.

Teilzeit wird vornehmlich von Frauen in Anspruch genommen und in den meisten Fällen aus Gründen der Kinderbetreuung ausgesprochen. Allerdings arbeiten im gehobenen Dienst wesentlich weniger Frauen in Teilzeit als im mittleren Dienst. Zudem ist zu erwähnen, dass die im gehobenen Dienst teilzeitbeschäftigten Bediensteten (zum Stand 01.01.2018: 19 Bedienstete) größtenteils einen Rückkehranspruch auf eine Vollzeitstelle (zum Stand 01.01.2018: 16 Bedienstete) haben. Somit wird auch der Forderung des Gleichstellungsplanes Rechnung getragen, insbesondere aus sozialen Gründen eine Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Im mittleren Dienst erfolgte diese Sicherung von Rückkehransprüchen mit Stand 01.01.2018 nur bei 5 Bediensteten von insgesamt 50 Teilzeitbeschäftigten. Dies hängt damit zusammen, dass die Ersteinstellung schon in Teilzeit erfolgte.

Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer fiel mit einem Mitarbeiter im gehobenen Dienst und vier Mitarbeitern im mittleren Dienst sehr gering aus.



Allen eingegangenen Teilzeitanträgen - auch im Rahmen der Beurlaubung - wurde entsprochen. Bei der Festlegung der Anwesenheitszeiten wurde auch den Wünschen auf familienfreundliche Arbeitszeiten unter Berücksichtigung betrieblicher Belange Rechnung getragen. Dabei wird die Möglichkeit der Teilzeit vorwiegend von Frauen genutzt. Teilzeitanträge von männlichen Bediensteten (Mitarbeitern) stellen eine Ausnahme dar und werden auch nur im geringen zeitlichen Umfang wahrgenommen.

4.4.2 Elternzeit und Beurlaubung

Nach der stichtagsbezogenen Auswertung zum 01.01. wurde in 2017 und 2018 Elternzeit bzw. Beurlaubung fast ausschließlich von Frauen genutzt. Größtenteils erfolgt die Beurlaubung mit Teilzeitbeschäftigung, um Rückkehransprüche auf eine Vollzeitstelle, wie sie auch im Gleichstellungsplan aus sozialen Gründen gefordert werden, zu sichern.

Lediglich ein männl. Bediensteter im gehobenen Dienst ist beurlaubt mit Teilzeitbeschäftigung von über 75 % einer Vollzeitstelle.

Allen Anträgen auf Beurlaubungen und Elternzeit, die im Geltungszeitraum des 4. Gleichstellungsplanes eingingen, wurde entsprochen. Anträge von männlichen Bediensteten auf Beurlaubungen stellen hier die Ausnahme dar und beziehen sich auch nur auf einen kurzen Zeitraum (zumeist zwei Monate).

In 2019 wurden die beurlaubten Mitarbeiterinnen erstmalig von der Gleich-

stellungsbeauftragten zur Frauenversammlung eingeladen, um in diesem Rahmen einen sinnvollen Austausch durchzuführen. Dies soll zukünftig auch so beibehalten werden.

Die bisherigen Gleichstellungspläne sahen vor, für Personen, die Elternzeit beanspruchen, eine Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz in jedem Fall zu ermöglichen, wenn

- Elternzeit für einen Zeitraum von max. 3 Monaten in Anspruch genommen wird.
- eine sich hieran anschließende Teilzeitvereinbarung 30 Wochenstunden nicht unterschreitet,
- zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Hierzu ist festzustellen, dass im Geltungszeitraum des vierten Gleichstellungsplans grundsätzlich für einen längeren Zeitraum als drei Monate Elternzeit in Anspruch genommen und nach der Elternzeit eine sich hieran anschließende Teilzeitvereinbarung von weniger als 30 Stunden gewählt wurde. Dennoch konnte allen Bediensteten, die im Zeitraum 2017 bis 2019 aus der Elternzeit zurückkehrten, die Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz weitestgehend nicht nur bei Spezialausbildungen für Tätigkeiten in Einrichtungen sondern auch im allgemeinen Verwaltungsdienst ermöglicht werden. Die Abwesenheitszeiten bzw. die verbleibenden offenen Stundenkontingente konnten größtenteils durch Umstrukturierungen bzw. durch (befristete) Einstellungen aufgefangen werden.

4.4.3 Forderungen der Gleichstellungsbeauftragten im 4. Gleichstellungsplan

In der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zum 4. Gleichstellungsplan wurden neben den bereits enthaltenen Zielvorgaben (Frauenanteil im einfachen Dienst auf 50 % und im geh. Dienst auf 51 % zu erhöhen, Entgegenwirken der Unterrepräsentanz in einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderung unter Berücksichtigung der Frauenförderung) folgende weitere Ziele formuliert, deren Umsetzbarkeit bis zur Fortschreibung des Gleichstellungsplanes von der Verwaltung zu prüfen waren:

- Steigerung des Anteils von Frauen mit Produktverantwortung mit dem Ziel, mehr Frauen für die Tätigkeiten mit Leitungsfunktion zu befähigen
- Verzicht auf externe Ausschreibungen unter Berücksichtigung der vorhandenen Unterrepräsentanzen in den einzelnen Laufbahngruppen, mit

dem Ziel, diese abzubauen

- Jährliche Datenerhebung um ggf. notwendige Anpassungen und Ergänzungen der Maßnahmen z.B. für Stellenbesetzungsverfahren, Fortbildungsmaßnahmen sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vornehmen zu können
- Erarbeitung von familienorientierten Maßnahmen und Arbeitsmodellen zur Vereinbarung von Beruf, Familie und Pflege

Die Steigerung des Anteils von Frauen mit Produktverantwortung bleibt als Zielvorgabe bestehen, da weiterhin eine Unterpräsenz von Frauen in Führungspositionen vorliegt.

Im Herbst 2017 fand neben einer Führungskräftebildung auch eine Führungskräftefortbildung über anderthalb Jahre mit den Kommunen Schermbeck und Hünxe statt. Bei den fünf Teilnehmern aus Hammingeln waren bei der Führungskräftefortbildung drei Frauen vertreten. Eine Frau hat mittlerweile die Leitung der FD 10 übernommen.

Der geforderte Vorrang interner Stellenausschreibungen gegenüber externen Stellenausschreibungen ist bereits gemäß Landesgleichstellungsgesetz gegeben.

Die Forderung der jährlichen Datenerhebung um ggf. notwendige Anpassungen von Maßnahmen vornehmen zu können, ist bereits Inhalt des Gleichstellungsplans. Von den FD 10 wird eine Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur zum 01.01. eines jeden Jahres vorgenommen. Ebenfalls erfolgen spezifische Statistiken zu den Themen Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungsverfahren, Teilzeit, Elternzeit und Beurlaubungen.

Außerdem wurde der Controllingbericht für die Jahre 2017 bis 2018 auch in Bezug auf die jährlich geforderte Datenerhebung mit Vermerk vom 05.07.2018 allen Vorstandsbereichs- und Fachdienstleitungen zur Kenntnis gegeben.

Weiter wird von der Gleichstellungsbeauftragten angeregt, besonders auf die Zusammenarbeit mit der Stadtverwaltung als teamorientierte und familienbewusste Arbeitgeberin hinzuwirken. Diesbezüglich wird grundsätzlich auf Punkt 5.1.2 „Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie“ des Gleichstellungsplanes hingewiesen, der genau auf diese Anregung eingeht.

In Bezug auf familienorientierte Maßnahmen und Arbeitsmodelle zur Vereinbarung von Beruf, Familie und Pflege wird außerdem auf das Führen in Teilzeit hingewiesen, dass von zur Zeit zwei stellvertretenden Führungskräften genutzt wird.

Weiter lässt sich feststellen, dass bei der Erarbeitung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere unter dem Aspekt Pflegender, die im Frauenförderplan genannten Maßnahmen selbstverständlich auch für Pflegende gelten, da hier die Bedarfslage ähnlich ist wie bei der Betreuung von Kindern (z.B. hinsichtlich Flexibilität und Abstimmung mit Betreuungszeiten von Einrichtungen). Teilweise ist dies im Frauenförderplan auch ausdrücklich genannt (Pkt. 5.1.2 des 3. Frauenförderplans). So wurde in den vergangenen drei Jahre im Falle der Pflege von Familienangehörigen vorübergehende Teilzeitbeschäftigungen, flexible Arbeitszeiten und alternierende Telearbeit vereinbart. Diesbezüglich ist darauf hinzuweisen, dass im Zusammenhang mit der wachsenden Digitalisierung auch die alternierende Telearbeit (Homeoffice) immer öfter zum Einsatz kommt.

Weiter ist auch auf das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz hinzuweisen, das kurzzeitige und längerfristige Freistellungen ohne Bezüge zur Pflege von Familienangehörigen ermöglicht. Hierzu wurden nur wenige Beratungsgespräche mit betroffenen Bediensteten geführt. Entsprechende Leistungen wurden daraufhin von einer Bediensteten für einen halbjährigen Zeitraum ab März 2020 in Anspruch genommen.

Die Möglichkeit einer U3-Betreuung in der Stadtverwaltung wurde geprüft. Hierbei wurde deutlich, dass man für die Einrichtung einer U3-Betreuung dauerhaft mindestens fünf Plätze für denselben Betreuungszeitraum benötigt. Dieser Bedarf ist aufgrund der Größe der Stadtverwaltung nicht vorhanden. Eine Anfrage bei der Sparkasse sowie der Volksbank bezüglich einer gemeinsamen Betreuungsmöglichkeit war ebenfalls nicht erfolgreich. Aufgrund dessen wird derzeit auf die reguläre Tagespflege und das zuständige Jugendamt verwiesen.

In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass gemäß Frauenförderplan und LGG spezifische in der Familien- und Pflegearbeit erworbene Fähigkeiten bei der Beurteilung der Qualifikation zu berücksichtigen sind, wenn diese für die zu übertragende Aufgabe relevant sind.

Im Nachgang einer Mitarbeiterinnenbefragung in 2013 wurde von Seiten der Gleichstellungsstelle eine Arbeitsgruppe Chancengleichheit bestehend aus VertreterInnen des Personalamtes, des Personalrates und Kolleginnen und Kollegen, die Interesse an den entsprechenden Themen haben, initiiert. Aus ihr entstehen Arbeitsgruppen für die Themen, die unterjährig aufkom-

men wie Gesundheitsprophylaxe, Pflege, sowie auch die AG Gleichstellungsplan – Überarbeitung.

Im Jahr 2018 ist der betriebliche Gesundheitstag erstmalig entsprechend der spezifischen gesundheitlichen Belastungen der Beschäftigten aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit durchgeführt worden. Bedarfsbezogen wurden Ernährungsvorträge, Faszien- und Rückentraining, Stresstest, etc., durch geschulte ReferentInnen und Trainerinnen angeboten.

Nach Auswertung der Teilnahmelisten haben über 90 % der Belegschaft ein Angebot der Gesundheitstage wahrgenommen. Die Teilnahme der Kolleginnen und Kollegen an den externen Standorten betrug annähernd 100 %. Die Rückmeldung der Kolleginnen und Kollegen war ausgesprochen positiv. Nach den betrieblichen Gesundheitstagen wurde eine Auswertung anhand eines Feedbackbogens vorgenommen, der belegt, wie weit die Angebote des Gesundheitstages langfristig unterstützen bzw. sich aus den Erkenntnissen der TeilnehmerInnen des Gesundheitstages langfristige Maßnahmen für die persönliche Gesunderhaltung ergeben haben.

Die Ergebnisse zeigen, dass der Tag durchweg positiv in Erinnerung geblieben ist. Der Feedbackbogen wurde zudem zum Anlass genommen, noch einmal zu resümieren, welche Möglichkeiten der eigenen Gesunderhaltung bestehen.

Außerdem wurde am 13.03.2019 eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten der Stadt Hamminkeln nach § 18 Abs. 5 LGG mit dem Überthema Selbstfürsorge durchgeführt. Eingeladen waren alle Mitarbeiterinnen der Stadt Hamminkeln, einschließlich der Kolleginnen in Elternzeit.

In diesem Rahmen wurden die Betriebssportgruppe des Kreises Wesel sowie die Selbstverteidigungstechniken Krav Maga und Wing Tsun unter praktischer Einbeziehung der Kolleginnen vorgestellt.

Im Anschluss folgte der interne Austausch der Beschäftigten. Zu Beginn wurden gezielte Fragen gestellt, zu der sich jede Kollegin anonym äußern konnte.

Die Antworten lassen sich den folgenden Überthemen zuordnen:

Weiterentwicklungsmöglichkeit

Kommunikation

Wertschätzung

Vereinbarkeit Familie und Beruf – Familie/Pflege

Absicherung im Alter

Arbeitsdichte

Im Anschluss an die Versammlung wurden die Ergebnisse geclustert und dem Verwaltungsvorstand zur Information sowie als Anregung vorgelegt. Der rege Austausch der Kolleginnen setzte sich nach dem offiziellen Teil der Frauenversammlung intensiv fort. Die Teilnehmerinnen waren sich einig, dass der interne, offene Austausch untereinander der wichtigste Punkt bei der Versammlung war.

Im Mai 2017 sowie September 2018 fand zudem ein Rentenseminar „Frauen leben länger, aber wovon?“ mit Informationen für die weiblichen Beschäftigten der Stadt Hamminkeln zum Thema Altersrente in Kooperation mit dem Kreis Wesel, der Stadt Wesel und der Frauenberatungsstelle statt.

5. Fortschreibung des Gleichstellungsplans bis zum 31.12.2023

Die nachfolgende Fortschreibung des Gleichstellungsplanes bis zum 31.12.2023 übernimmt im Wesentlichen die im vierten Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2016 bis 2019 vereinbarten allgemeinen Maßnahmen zur Förderung

- der Gleichstellung
- der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie
- des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen.
- der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen

Auf eine Ausweitung der Fortschreibung auf 5 Jahre gemäß des LGG wurde verzichtet.

Auf der Grundlage der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur im Rahmen des Berichts zum vierten Gleichstellungsplan sowie der unter Punkt 5.2 dargestellten Prognosen für im Gültigkeitszeitraum des vierten Frauenförderplans zu besetzende Stellen, Beförderungen und Höhergruppierungen wurden neben den allgemeinen Maßnahmen konkrete Ziele vereinbart.

5.1 allgemeine Maßnahmen

5.1.1 Geschlechtergerechte

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung wird u.a. angestrebt, durch

- eine interne und externe geschlechtergerechte Verwaltungssprache,

Verwal- tungs- kultur

die den Grundsätzen der Geschlechtergerechtigkeit entspricht, d.h. alle Verfahren und Vordrucke innerhalb der Stadt Hamminkeln sind diesem Grundsatz anzupassen und es sind möglichst geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, ist die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden (siehe auch § 4 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW).

- Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs. Insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte achtet auf die Umsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung innerhalb der Stadtverwaltung und gibt Tipps zum geschlechtergerechten Formulieren. Formulierungshilfen werden in das Intranet gestellt.
- eine geschlechtsspezifische Erfassung aller Statistiken, Erhebungen und Analysen im Rahmen von Personalbewirtschaftung und -entwicklung,
- eine Sensibilisierung der Führungskräfte durch regelmäßige Angebote von Führungs- und Fortbildungsmaßnahmen zu gleichstellungsrelevanten Themen,
- eine paritätische Besetzung von innerdienstlichen Arbeits- und Projektgruppen, soweit Beschäftigte sich freiwillig hierzu bereit erklären und nicht zwingende Mitgliedschaften zur Einschränkung der geplanten Gruppenstärke führen.

5.1.2 Vereinbar- keit von Beruf, Pfl- ege und Fa- milie

Die Stadt Hamminkeln erleichtert ihren Beschäftigten mit Kindern bzw. betreuungsbedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Beruf, Pflege und Familie sind nicht nur Frauensache. Die Stadtverwaltung unterstützt Väter, die von den Möglichkeiten Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit und Tlearbeit Gebrauch machen. Das berufliche Fortkommen wird von einer Inanspruchnahme nicht beeinträchtigt. Spezifische in der Familien- und Pflegearbeit erworbene Fähigkeiten sind bei der Beurteilung der Qualifikation zu berücksichtigen, wenn diese für die zu übertragende Aufgabe relevant sind.

Gerade auch vor dem Hintergrund, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten, um Einarbeitungszeiten und Vertretungsregelungen zu verhindern bzw. zu erleichtern, sind Modelle zu entwickeln, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Dies kann insbesondere durch vorübergehende Arbeitszeitreduzierung, neue Arbeitszeitmodelle sowie alternierende Telearbeit erreicht werden. Gerade in den vergangenen Jahren ist im Falle des familienbedingten Ausfalls durch flexible Arbeitszeiten eine schnellere Rückkehr auf den Arbeitsplatz zu verzeichnen. Diesbezüglich wird auf die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit hingewiesen, die im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung immer mehr genutzt wird, auch um Arbeit und Familie besser organisieren zu können.

Bei einer entsprechenden Nachfrage wird die Stadt Hammingeln Arbeitszeitmodelle wie z.B. Sabbatjahr, Jahresarbeitszeitkonto oder %-Regelung erproben.

Soweit die nachfolgenden Regelungen den Beschäftigten Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung bzw. zur Beurlaubung einräumen, ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller sonst ein organisatorischer Ausgleich herbeizuführen.

Insbesondere Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern wird eine Beibehaltung des Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses bei der Stadt Hammingeln ermöglicht.

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Leitungsfunktionen. Anträgen von Führungskräften auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist stattzugeben, es sei denn, es liegen begründete organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vor, die eine Teilbarkeit unmöglich machen.

Bei Beförderungen und Höhergruppierungen sollen Mitarbeitenden keine Nachteile auf einer Teilzeitbeschäftigung entstehen. Bei Stellenausschreibungen im Bereich der Unterrepräsentanz von Frauen soll der Ausschreibungstext Teilzeitkräfte besonders ansprechen. Weiter sollen die familienfreundlichen Rahmenbedingungen in öffentlichen Stellenausschreibungen besonders hervorgehoben werden.

Ausbildungsplätze werden im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Möglichkeiten auch in Form von Teilzeitausbildungen angeboten.

Seitens des FD 10 wird den betroffenen Beschäftigten ein Beratungsgespräch angeboten, dessen Inhalt die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich

- der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen),
- der Reduzierung der Arbeitszeiten,
- der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten,
- der persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen

ist. Dabei ist auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiografie einzugehen.

Darüber hinaus steht die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihres Auftrages für Beratungsgespräche zur Verfügung.

Einem Antrag auf Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen wird im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten stattgegeben, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe stehen dem entgegen. Diesbezüglich wird noch einmal auf das Pflegezeitgesetz hingewiesen, das auch die Möglichkeit vorsieht, für die Dauer von sechs Monaten die vollständige oder teilweise Freistellung zu beantragen. Die Stadtverwaltung bietet Informationen zum Thema Pflege sowie zu den entsprechenden Beratungsstellen an.

Teilzeit im nachfolgenden Sinne ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, kann aber ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagszeit umfassen.

Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach den gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden.

Werden Stellen aufgrund von Elternzeit frei, soll durch die Sicherstellung einer Vertretung und zügigen Wiederbesetzung dieser Stelle eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung junger Frauen und Mütter sowie engagierter Väter bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten erreicht werden. Dies gilt im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Elternzeit und ggf. der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen führen.

Personen, die Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen in Anspruch nehmen, wird unter folgenden Voraussetzungen ermöglicht, auf den bisherigen Arbeitsplatz zurückzukehren:

- Die Elternzeit / Beurlaubung wird für einen Zeitraum von maximal 3 Monaten in Anspruch genommen.
- Eine sich hieran anschließende Teilzeitvereinbarung darf 30 Wochenstunden nicht unterschreiten.
- Zwingende dienstliche Belange stehen nicht entgegen.

Die Stundendifferenz wird durch personelle Aufstockung bzw. organisatorische Umstrukturierung aufgefangen.

Dem FD 10 obliegt die Beratung der Männer und Frauen, die dieses Modell in Anspruch nehmen möchten.

Beurlaubten sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Entstehen durch Arbeitszeitreduzierung Stellenreste, auf die nicht verzichtet werden kann, sollen diese vorrangig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten werden, die sich in der Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Unabhängig davon soll eine vorzeitige Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung, insbesondere aus sozialen Gründen ermöglicht werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Auch sonstigen Teilzeitbeschäftigten soll im Rahmen der Möglichkeiten nach dem jeweiligen Stellenplan die Gelegenheit gegeben werden, ihre Arbeitszeit aufzustocken, besonders, wenn soziale Gründe diese erforderlich machen.

Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung oder der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung bzw. Elternzeit informiert werden.

Während der Beurlaubung oder der Elternzeit sind die Beschäftigten eingeladen, an sämtlichen zentralen Veranstaltungen der Verwaltung wie Personalversammlung, Betriebsfest, Veranstaltung zum Frauentag etc. teilzunehmen. Sie sollen außerdem die Möglichkeit haben, sich durch externen Zugang zum Intranet der Stadtverwaltung jederzeit über aktuelle Geschehnisse zu informieren. Auch interne Stellenausschreibungen sollen ihnen auf diesem Wege zugänglich gemacht werden.

Die Beschäftigten werden über das Intranet gezielt über aktuelle Entwicklungen und Veränderungen zu relevanten Themen wie z.B. Kinderkrankenschein, Pflegezeitgesetz, etc. informiert.

Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern und Pflegende wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden deren Belange vorrangig berücksichtigt.

Eltern und Pflegende erhalten nach Absprache mit ihren Vorgesetzten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungs- und Unterrichtszeiten von Kindertagesstätte, Schule und sonstigen Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen abzustimmen, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Die grundsätzlich vereinbarte Arbeitszeit bleibt hiervon unberührt.

Darüber hinaus ist Bediensteten mit Kindern die Möglichkeit einzuräumen, ihre Arbeitszeit an die Schul- und Betreuungsferienzeiten anzupassen und entsprechend befristete Zusatzvereinbarungen abzuschließen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und nicht eine unververtretbare Belastung der übrigen Beschäftigten entsteht. Darüber hinaus können andere Bedienstete im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprechende Regelungen in Anspruch nehmen. Derartige Vereinbarungen beinhalten einzelfallbezogen entweder eine anteilige Reduzierung des festgelegten Gehaltes während des gesamten Jahres oder die Vor- bzw. Nacharbeit der Zeit der Freistellung.

Die Beschäftigten der Stadt Hammingeln sollen gezielt über die qualifizierten Betreuungsangebote in den Ferien im Stadtgebiet für Kinder von sechs bis zwölf Jahren informiert werden.

5.1.3 Stellenausschreibung

Alle Stellen sind, soweit sie besetzbar sind und haushaltsrechtliche Bestimmungen einer Besetzung nicht entgegenstehen, grundsätzlich auszuschreiben. Dieser Grundsatz gilt auch dann, wenn keine Stellen, sondern nur eine Führungsfunktion vakant ist. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zulässig.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darzulegen.

Es ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass die zu besetzende Stelle auch durch Teilzeitbeschäftigung ausgefüllt werden kann. Dies gilt auch für Stellen mit Führungsfunktionen. Ausnahmen können nur zugelassen werden, wenn nachvollziehbare und schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können, zu erwarten sind. Hierzu ist eine Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten erforderlich.

Interne und externe Stellenausschreibungen im Bereich der Unterrepräsentanz und von Führungsstellen sind so zu gestalten, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen. Dabei ist insbesondere der Aspekt der Besetzung mit Teilzeitkräften hervorzuheben. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind Frauen überrepräsentiert. Die Stadtverwaltung Hammingeln will das Potenzial nutzen und ihnen Chancen der beruflichen Weiterentwicklung auch in Bereichen der Unterrepräsentanz und in Führungsfunktionen eröffnen.

Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen (z.B. durch Übertragung von Produktverantwortungen und die Übernahme der stv. Fachdienstleitung).

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Bei nicht fachlichen Anforderungskriterien im Anforderungsprofil wie z.B. Organisationsfähigkeit, Teamarbeit oder Flexibilität sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Familienarbeit oder ehrenamtlicher Arbeit zu berücksichtigen, sofern diese hierfür von Bedeutung sind. Ebenso erfolgt eine Überprüfung, ob die wahrzunehmenden Aufgaben auch in Telearbeit erledigt werden können.

5.1.4 Stellenbesetzung

Das bestehende Verfahren zur Personalauswahl und Stellenbesetzung wird grundsätzlich beibehalten. Soweit Anpassungsbedarf erkannt wird, sind die Belange des Gleichstellungsplanes zu berücksichtigen.

Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft. Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden, soweit nicht zwingende Mitgliedschaften (Funktionen) zur Einschränkung führen. Im Rahmen eines Berichts wird die (paritätische) Besetzung der Auswahlkommission und die Anwendung der Auswahlkriterien dokumentiert. Dies umfasst auch eine geschlechtsspezifische Erfassung der eingegangenen Bewerbungen und zum Vorstellungsgespräch geladenen Personen.

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 für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

Liegen nach einer internen Ausschreibung nicht genügend qualifizierte Bewerbungen von Frauen im Rahmen der Unterrepräsentanz vor und sind keine zwingenden haushaltsrechtlichen Bestimmungen gegeben, die eine interne Besetzung zwingend vorschreiben, ist die Ausschreibung einmal öffentlich zu wiederholen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten möglich.

Zu den Qualifikationen von Führungskräften gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Bisherige Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung sowie Beurlaubung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger darf in keinem Fall zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber gewertet werden.

Spezifische in der Familien- und Pflegearbeit erworbene Fähigkeiten sind bei der Beurteilung der Qualifikation zu berücksichtigen, wenn diese für die zu übertragende Aufgabe relevant sind.

Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

Werden im Zuge der Umstrukturierung neue Stellen eingerichtet oder vorhandene eingespart, sind die möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen und Männern in den betroffenen Bereichen zu analysieren. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Umstrukturierungen zu einer Verbesserung der Situation beitragen und sie nicht noch verschlechtern.

5.1.5 Ausbildung Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen.

Die Stadt Hamminkeln hat in den Ausbildungsberufen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, bevorzugt Frauen einzustellen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Zahl zur Verfügung stehen.

Für die Ausschreibung und Besetzung von Ausbildungsplätzen gelten die Ziffern 5.1.3 und 5.1.4 entsprechend.

Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnissen in sogenannten „Männerberufen“ sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen im Bedarfsfall zu schaffen.

Frauen sind, soweit dies stellenmäßig möglich ist, nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu übernehmen.

Wenn in einem Ausbildungsgang Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Ausbildungsplätze werden im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Möglichkeiten auch in Teilzeitausbildungen angeboten.

5.1.6 Vergabe von Führungspositionen

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei der Stadtverwaltung ist trotz des Landesgleichstellungsgesetzes und trotz des Frauenförderplans seit Jahren unverändert niedrig.

Obwohl der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung bei fast 50 % liegt, sind Frauen in den Führungsfunktionen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Die Stadt Hamminkeln will auf das Potenzial ihrer qualifizierten Frauen in Führungspositionen nicht verzichten. Bei der Gewinnung von zukünftigen Führungskräften müssen daher Frauen weiterhin verstärkt berücksichtigt werden (z.B. durch Führungskräfte nachwuchsschulung).

Bei der Besetzung von Führungspositionen ist darauf zu achten, dass die Bewerberinnen und Bewerber auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besitzen.

5.1.7 Fortbildung und Qualifizierung

Frauen und Männern ist die Beteiligung an allen Maßnahmen der Personalentwicklung ohne Einschränkung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel zu ermöglichen, sofern sie als Zielgruppe benannt sind und wichtige dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen sind – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt. Dies findet keine Anwendung, wenn der Zulassung zur Fortbildung bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist.. Im Rahmen eines Berichts wird die Anwendung der

Auswahlkriterien dokumentiert.

Bei internen und externen Fortbildungsveranstaltungen ist darauf hinzuwirken, dass auch Mitarbeitende, die Beruf, Pflege und Familie vereinbaren wollen, teilnehmen können.

Fortbildungen werden so angeboten, dass alle infrage kommenden Bediensteten rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Rückkehrende aus längerfristiger Beurlaubung (z.B. Wiedereinstiegsseminare).

Fortbildungsveranstaltungen sind auch Beurlaubten bekannt zu geben. Ihre Leistungs- und Einsatzfähigkeit wird durch das Angebot von Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen entsprechend des städtischen Bedarfs erhalten und gestärkt. Die Teilnahme, insbesondere im voraussichtlichen letzten Jahr der Beurlaubung, ist besonders zu fördern. Ansprüche auf Bezüge oder Entgelt entstehen durch die Teilnahme nicht.

Fortbildungsveranstaltungen sollen auch in Teilzeitform stattfinden.

Da Frauen u.a. als eine Zielgruppe in der Personalentwicklung anzusehen sind, ist ihre Beteiligung an allen Maßnahmen der Personalentwicklung in einem Umfang sicherzustellen, der eine positive Veränderung der Personalstruktur erwarten lässt (z.B. Seminare für Bedienstete, die zukünftig eine Führungsaufgabe wahrnehmen wollen).

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggfls. Frauen besonders für Fortbildungsmaßnahmen zu motivieren, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind (z.B. Gewinnung Führungskräftenachwuchs).

In Schulungen für Führungskräfte zu Personalentwicklungsmaßnahmen sind geschlechterspezifische Inhalte zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für das Beurteilungsverfahren und die leistungsorientierte Bezahlung. Außerdem soll das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Fortbildungen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte integriert werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann besondere Fortbildungsmaßnahmen

für Frauen konzipieren und anbieten.

Beschäftigte sind auf das Fortbildungsangebot zum Thema „Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ sowie „Beruf und Lebensplanung von Frauen und Männern“ hinzuweisen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Personalwesen tätig sind, um sie für die Förderung von Frauen im Beruf zu sensibilisieren.

Interne Fortbildungsveranstaltungen zu fachübergreifenden Themen sind bei entsprechender Nachfrage anzubieten.

Beschäftigte, deren Arbeitsplätze kurz- oder langfristig durch sogenannte neue Techniken Veränderungen erfahren, sind bei Fortbildungsmaßnahmen besonders zu berücksichtigen.

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind Veranstaltungen im Sinne des Arbeits- und Dienstunfallrechtes. Durch eine Teilnahme an diesen Veranstaltungen entstehende Fahrtkosten sowie notwendige und angemessene Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren werden auch den teilnehmenden beurlaubten Kräften erstattet.

Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungen teil, ist ihnen Freizeitgleich oder ggf. Vergütung zu gewähren

Die Teilnahmegebühren für Fortbildungsveranstaltungen, die im dienstlichen Interesse liegen, trägt die Stadt Hamminkeln.

5.1.8 Beteiligung von Frauen in Gremien

In wesentlichen Gremien gemäß § 12 LGG (z.B. Aufsichts- und Verwaltungsräte, Kommissionen, Beiräte und Ausschüsse außerhalb der Ratsausschüsse) müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten sein.

Bei den Aufstellungs- und Wiederbesetzungsverfahren von Gremien ist darauf hinzuweisen, dass ebenso viele Frauen wie Männer zu benennen sind.

Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden.

Es wird eine systematische Erfassung aller Gremien der Stadtverwaltung

hinsichtlich der geschlechtsparitätischen Besetzung erfolgen.

5.1.9 Belästigung am Arbeitsplatz

Nach dem Gesetz zum Schutze der Beschäftigten haben Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, von der in erster Linie Frauen betroffen sind, zu schützen.

Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unnötige Körperkontakte, von Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhaltes, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, Zeigen pornografischer Darstellungen am Arbeitsplatz, sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

Sexuelle Diskriminierung verletzt die Menschenwürde und stört den Betriebsfrieden erheblich. Daher sorgen Vorgesetzte für ein Arbeitsplatzklima, in dem die persönliche Integrität aller gewahrt wird. Hinweisen auf sexuelle Belästigung gehen sie nach und unterstützen die Betroffenen, indem sie sie ermutigen, sich gegen Belästigungen zu wehren und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, an nächsthöhere Vorgesetzte oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Vorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die Belästigten zu richten (Verursacherprinzip). Beschwerden von Betroffenen führen nicht zu deren Benachteiligung.

5.1.10 Steuerungsprozess Frauenförderplan

Die Steuerung des Prozesses obliegt dem Fachdienst 10.

Zum 01.01 eines jeden Jahres erfolgt im Rahmen der Geltungsdauer des Frauenförderplans eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben eingehalten werden, um nach Maßgabe des § 5 Abs. 7 LGG ergänzende Maßnahmen ergreifen zu können.

Seitens des FD 10 wird hierzu ein Bericht unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle vorbereitet, der den Vorstandsbereichs- und Fachdienstleitungen vorgelegt wird.

Stellt sich heraus, dass die Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Fruchten auch diese nicht, ist jede Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung eines Mannes in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, durch die Dienststelle besonders zu begründen.

Diese Folgen werden einvernehmlich ausgeschlossen, wenn

- die vereinbarten Ziele mangels weiblicher Bewerbungen nicht erreicht werden können
- Personalmaßnahmen im Rahmen der gesetzlichen Auswahlkriterien (u.a. LGG, LBG) erfolgt sind

Darüber hinaus ist gemäß § 5a LGG innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten. Zugleich ist der Gleichstellungsplan für weitere drei bis fünf Jahre fortzuschreiben.

Zur Feststellung von möglichen Defiziten hinsichtlich der Frauenförderung bei der Stadtverwaltung zu den im Gleichstellungsplan angestrebten Zielen ist vom FD 10 unter Beteiligung der Fachdienste bzw. vergleichbarer Organisationseinheiten eine Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur vorzunehmen, die jährlich fortzuschreiben ist.

Ebenfalls erfolgen über die Fachdienste 10 geschlechtsspezifische Statistiken zu den Themen Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungsverfahren, Anträge auf Teilzeit, Elternzeit, Beurlaubungen.

5.1.11 Auswirkungen von Rechtsänderungen

Eine evtl. Unwirksamkeit einzelner Teilregelungen dieses Gleichstellungsplanes lässt die übrigen Teilregelungen unberührt. (Sollten die Tarifvertragsparteien oder der Gesetzgeber während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes Regelungen schaffen, die Punkte des Gleichstellungsplanes betreffen, so sind diese zu übernehmen, soweit sie Verbesserungen darstellen.)

- 5.2 Personalstrukturstatistik mit Prognose und konkreter Zielvorgabe getrennt nach Laufbahnen bis zum 31.12.2023**
- Getrennt nach Laufbahnen wurden für die Personalstrukturstatistik im Rahmen der Fortschreibung des Frauenförderplans die erforderlichen Daten zum Stand 01.01.2020 erhoben.
- Bei Altersteilzeitfällen ist zu beachten, dass aufgrund des Fortbestehens des Beschäftigungsverhältnisses diese Stellen weiterhin bis zum Ende der Freistellungsphase der Altersteilzeit fortgeführt werden und im Falle einer Nachbesetzung eine neue Stelle im Stellenplan einzurichten ist.
- Da jedoch bei Altersteilzeitfällen, die in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eingetreten sind, bereits über die Nachbesetzung und damit auch über die Frauenförderung entschieden worden ist, sind in der folgenden Tabelle nur die aktuellen Beschäftigungsverhältnisse ohne ATZ in der Freistellungsphase dargestellt.

5.2.1 Höherer und Gehobener Dienst (Laufbahngruppe 2. Erstes und zweites Einstiegsamt)

BesGr EntGr	Beschäftigte insg.	Davon Frauen	Frauen- anteil in %	Aus- scheidende Bedienstete	
				Frauen	Männer
A15	0	0	0,00		
E15	1	0	0,00		
E14	1	1	100,00		
E13	2	0	0,00		
Insgesamt h.D.	4	1	25,00		
A13	3	1	33,33		
A12	4	1	25,00		1
A11	8	6	75,00		
A10	6	4	66,67		1
A9	5	2	40,00		
Insgesamt Beamte g.D.	26	14	53,84		2
E12	6	2	33,33		
E11	16	6	37,50		2
E10	5	4	80,00		
E9b und 9c	14	8	57,14		
Insg. tar. Besch. g.D.	41	20	48,78		2
S15	2	1	50,00		1
S13	1	1	100,00		
S11b	2	1	50,00		
Ingesamt Erzieher	5	3	60,00		1
Insgesamt g.D.	72	37	51,39		5

Höherer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt):

Im Bereich des höheren Dienstes wurde zum 01.07.2018 zur Nachbesetzung der Vorstandsbereichsleitung I, deren Stelleninhaber zum 01.01.2019 in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eingetreten ist, eine Frau mit der Entgeltgruppe 14 eingestellt. Somit wurde zunächst ein Frauenanteil von 50 % erreicht.

Da in 2019 zwei neue Fachdienstleistungsstellen der EG13 mit Männern besetzt wurden und das Arbeitsverhältnis mit der Vorstandsbereichsleiterin endete sowie deren Stelle im Stellenplan 2021 gestrichen wird, sinkt der Frauenanteil im höheren Dienst in 2020 auf 0 %.

Durch die Besetzung der nach Besoldungsgruppe A14 bewerteten Leitungsstelle des FD 10 mit einer Frau, die ab 2021 an einer modularen Qualifizierung für die Laufbahn des höheren allg. Verwaltungsdienstes teilnimmt, kann der Frauenanteil wieder auf 25 % unter der Voraussetzung der entsprechenden Ausweisung im Stellenplan durch den Rat angehoben werden.

Sollten hier Personalveränderungen anstehen, sind aufgrund der bestehenden Unterpräsenz Frauen bevorzugt zu berücksichtigen.

Gehobener Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt):

Wie der vorangestellten Tabelle zu entnehmen ist, scheiden im Zeitraum bis zum 31.12.2023 nach jetzigem Stand 5 männliche Bedienstete aus dem Dienst aus. Hiervon erreichen 4 Beschäftigte die Altersgrenze sowie 1 Beschäftigter tritt in die Freizeitphase der Altersteilzeit ein.

Bis 2023 sind folgende Veränderungen absehbar, die den Frauenanteil positiv im gehobenen Dienst beeinflussen:

- Einstellung einer Mitarbeiterin der EG9c zum Januar 2020 für einen männlichen ausscheidenden Mitarbeiter der Besoldungsgruppe A11 in den FD 10
- Einstellung einer Mitarbeiterin der EG11 zum 01.02.2020 für einen männlichen ausscheidenden Stelleninhaber der Besoldungsgruppe A12 in den FD63.
- Übernahme einer Inspektoranwärterin, die voraussichtlich in 2022 ihre Ausbildung beenden wird, für einen männlichen ausscheidenden Mitarbeiter,
- Übernahme einer Inspektoranwärterin, die voraussichtlich in 2023 ihre Ausbildung beenden wird.

Eine Ingenieur-Stelle in den FD 66 wurde in 2020 mangels adäquater Bewerbungen von Frauen mit einem Mann nachbesetzt.

Weitere Personalbewegungen bis Ende 2023 sind im gehobenen Dienst noch nicht absehbar.

Als Zielquote wird vereinbart, den Frauenanteil im gehobenen Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) weiterhin bei mehr als 50,00 % zu halten.

ten.

Hinsichtlich der Unterrepräsentanz der Frauen in einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen könnte durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderung unter Berücksichtigung der Frauenförderung dieser Unterrepräsentanz entgegengewirkt werden. Zudem könnte hierdurch auch ein Aufstieg in den höheren Dienst ermöglicht werden.

5.2.2 Mittlerer

Dienst (Lauf- bahngruppe 1, zweites Einstiegsamt

BesGr EntGr	Beschäftigte insg.	Davon Frauen	Frauen- anteil in %	Ausscheidende Be- dienstete	
				Frau- en	Män- ner
A9	4	3	75,00	1	
A8	1	0	0,00		
Insgesamt Beamte	5	3	60,00	1	
EG 9a	9	3	33,33		
E8	13	11	84,62	1	
E7	6	2	33,33		
E6	62	15	24,19	3	8
E5	11	7	63,64	1	1
E4	5	5	100		
Insg. tar. Be- schäftig- te	106	43	40,57	5	9
S08b	2	2	100,00		
S8a	15	14	93,33	1	1
S03	1	1	100,00		
Insg. Erz.	18	17	94,44	1	1
Insgesamt	129	63	48,84	7	10

Bei den 18 in der vorangestellten Tabelle genannten Weggängen in der Besoldungsgruppe A9 sowie den EG 5, 6, 8 und S8a handelt es sich in 6 Fällen (4 Männer, 2 Frauen) um Eintritte in die Freistellungsphase der Altersteilzeit. Die anderen 11 Fälle sind Weggänge aufgrund des Erreichens der Altersgrenze (5 Frauen und 4 Männer) sowie Kündigung (2 Männer).

Bis Ende 2023 sind bislang folgende Veränderungen absehbar, die den Frauenanteil im mittleren Dienst positiv beeinflussen werden:

- Befristete Einstellung einer Mitarbeiterin in der EG 6 in der Bauordnung und im Gebäudemanagement zum 01.02.2020
- Einstellung einer Mitarbeiterin der EG6 zum 01.02.2020 als Gärtnerin im Garten- und Landschaftsbau in 2020
- Einstellung einer stellvertretenden Badbetriebsleiterin in der EG7 zum 01.03.2020
- Übernahme einer Sekretäranwärterin, die voraussichtlich in 2022 ihre Ausbildung beenden wird
- Unbefristete Einstellung von 2 sowie befristete Einstellung von 3 Erzieherinnen der EG S08A aufgrund der derzeit hohen Kinderbetreuung im städtischen Kindergarten und des geplanten dortigen Neubaus eines Kindergartens
- Einstellung einer Mitarbeiterin der EG 4 in FD 40

In der Laufbahn des mittleren Dienstes ergibt sich für den Beamtenbereich kein Handlungsbedarf, da keine Unterrepräsentanz von Frauen in dieser Laufbahn vorliegt. Alle Frauen sind in der höchsten Besoldungsgruppe A9 des mittleren Dienstes vertreten.

In der Gruppe der Tarifbeschäftigten sind Frauen insbesondere in den Vergütungsgruppen 6, in denen die typischen Männerberufe angesiedelt sind, in größerem Umfang unterrepräsentiert. Inwieweit man die durch die typischen Männerberufe verursachte Unterrepräsentanz beheben kann, ist fraglich, da es oft schon an adäquaten Bewerbungen von Frauen in diesen Bereichen mangelt. Allerdings konnten in den Jahren 2019 und 2020 Frauen für die Ausbildung zur Gärtnerin gewonnen werden. Zudem wurden zum August 2020 die Schulsekretärinnenstellen von EG nach EG 6 höhergruppiert.

Von daher wird als Zielvorgabe für den mittleren Dienst festgelegt, zunächst wieder einen Frauenanteil von 50 % durch vermehrte Einstellung von Frauen zu erzielen. Um dieses Ziel erreichen zu können, ist bei vorzunehmenden Stellenbesetzungen, weiterhin verstärkt dazu aufzufordern, dass Frauen von der Bewerbungsmöglichkeit Gebrauch machen.

Wenn möglich, soll die Stadt Hamminkeln am sogenannten Girls'Day, dem Mädchen-Zukunftstag, teilnehmen, damit Mädchen Berufe bei der Stadt Hamminkeln kennenlernen können, in denen bisher meist Männer

arbeiten. Des Weiteren soll durch die Teilnahme an Ausbildungsmessen, das Angebot von Praktikumsplätzen oder die Zusammenarbeit mit den Hochschulen aktiv um weibliche und männliche Nachwuchskräfte in den jeweils unterrepräsentierten Bereichen geworben werden.