



Gleichstellungsplan 2022-2026



*Das Lächeln
im Münsterland.*

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Das intensive Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern nimmt bei der Stadtverwaltung Rhede seit Jahren einen wichtigen Raum ein.

In Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland ist der Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verankert. Darauf aufbauend fördert der Staat die Durchsetzung der Gleichberechtigung und wirkt auf die Beseitigung von Nachteilen hin.

Der neustrukturierte Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern umzusetzen. Ziel ist nach wie vor die Förderung von Frauen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel ist es aber auch, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern. Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten und verlässliche Arbeitszeitmodelle sind hier die Voraussetzung und gelebte Wirklichkeit.

Frauen sind in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen, in Führungspositionen und einzelnen Berufsgruppen noch unterrepräsentiert. Elternzeit und Teilzeitbeschäftigungen werden weiterhin überwiegend von Frauen wahrgenommen. Gleichzeitig ist auch der Männeranteil in bestimmten Bereichen, wie beispielsweise im sozialen Bereich, gering. Der Gleichstellungsplan unterstützt das Ziel einer geschlechtergerechten Verwaltung. Er beschreibt Ziele und Maßnahmen, um die Gleichberechtigung weiter zu fördern. Die Umsetzung dieses Planes ist ein Qualitätsgewinn für alle Beteiligten.

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages, der in alle Bereiche wirkt, versteht sich als Gemeinschaftsaufgabe und erfordert eine aktive Mitwirkung aller und hier insbesondere der Führungskräfte. Es bedarf einer kritischen Reflektion, um eingefahrene Strukturen und Denkweisen zu überwinden. Gemeinsam schaffen wir es, die Stadtverwaltung Rhede weiter als attraktive Arbeitgeberin zu entwickeln und Chancengleichheit innerhalb der Verwaltung sicherzustellen.

Rhede, 1. Februar 2023

Jürgen Bernsmann
Bürgermeister

Ute Schulte
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeines	1
1.1	Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Stadtverwaltung Rhede.....	1
1.2	Rechtliche Grundlagen	2
1.2.1	Grundgesetz und Landesgleichstellungsgesetz	2
1.2.2	Allgemeine Ziele und Grundsätze des Landesgleichstellungsgesetzes	3
1.2.3	Maßnahmen zur Förderung von Frauen.....	3
1.2.4	Der Gleichstellungsplan.....	3
1.3	Geltungsbereich, Geltungsdauer und Inkrafttreten	5
1.4	Die Gleichstellungsbeauftragte	6
2.	Bericht und Fortschreibung.....	8
2.1	Handlungsfeld A: Allgemeine Personalentwicklung.....	8
2.1.1	Rückblick	9
2.1.1.1	Überblick Gesamtverwaltung.....	9
2.1.1.2	Frauenquote nach Personalbereichen	12
2.1.1.3	Neu eingestellte Beschäftigte sowie interne Umsetzungen der Gesamtverwaltung.....	12
2.1.1.4	Altersstruktur und Demografie	14
2.1.1.5	Beförderungen / Höhergruppierungen.....	15
2.1.1.6	Beurteilungsverfahren und Leistungsorientierte Bezahlung	17
2.1.2	Bewertung.....	20
2.1.3	Ausblick	21
2.2.	Handlungsfeld B: Frauen in Führungspositionen.....	23
2.2.1	Rückblick	23
2.2.2	Bewertung.....	24
2.2.3	Ausblick	25
2.3	Handlungsfeld C: Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	26
2.3.1	Rückblick	26
2.3.1.1	Entwicklung und Inanspruchnahme von Elternzeit	26
2.3.1.2	Teilzeitbeschäftigung.....	28
2.3.1.3	Flexible Arbeitszeit	29
2.3.1.4	Homeoffice und mobiles Arbeiten	30
2.3.2	Bewertung.....	30
2.3.5	Ausblick	31
2.4	Handlungsfeld D: Aus- und Fortbildung, Qualifizierung	32
2.4.1	Rückblick	32
2.4.1.1	Ausbildung	32
2.4.1.2	Fortbildung.....	34
2.4.1.3	Qualifizierung	36
2.4.2	Bewertung.....	37
2.4.3	Ausblick	37
2.5	Handlungsfeld E: Geschlechtergerechte Verwaltungskultur	39
2.5.1	Rückblick	39

2.5.2	Bewertung.....	41
2.5.3	Ausblick	42

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der Gleichstellungsarbeit.....	1
Abbildung 2:	Veränderung der Laufbahngruppensystematik.....	8
Tabelle 1:	Beschäftigte in der Gesamtverwaltung.....	10
Tabelle 2:	Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs-/Entgeltgruppen.....	11
Tabelle 3:	Frauenanteil nach Personalbereichen.....	12
Tabelle 4:	Neueinstellungen nach externen Ausschreibungen.....	13
Tabelle 5:	Umsetzungen nach internen Ausschreibungen.....	13
Tabelle 6:	Altersstatistik der Beschäftigten.....	14
Tabelle 7:	Altersstatistik der Auszubildenden und Anwärter/Anwärterinnen.....	14
Tabelle 8:	Übersicht Altersteilzeit.....	15
Tabelle 9:	Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2017.....	15
Tabelle 10:	Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2018.....	16
Tabelle 11:	Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2019.....	16
Tabelle 12:	Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2020.....	16
Tabelle 13:	Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2021.....	17
Tabelle 14:	Teilergebnisse Leistungsbeurteilung im Zeitraum 2017-2021.....	17
Tabelle 15:	Gesamtergebnisse Leistungsbeurteilung und Potenzial- einschätzung im Zeitraum 2017-2021.....	17
Tabelle 16:	Punktevergabe Leistungsorientierte Bezahlung 2017.....	18
Tabelle 17:	Punktevergabe Leistungsorientierte Bezahlung 2018.....	18
Tabelle 18:	Punktevergabe Leistungsorientierte Bezahlung 2019.....	19
Tabelle 19:	Punktevergabe Leistungsorientierte Bezahlung 2020.....	19
Tabelle 20:	Punktevergabe Leistungsorientierte Bezahlung 2021.....	19
Tabelle 21:	Punktevergabe Leistungsorientierte Bezahlung nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung.....	20
Tabelle 22:	Altersbedingte Austritte.....	22
Tabelle 23:	Übersicht Anzahl Führungskräfte und geschlechterbezogene Verteilung.....	24
Tabelle 24:	Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit.....	27
Tabelle 25:	Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht in den Jahren 2017-2021.....	29
Tabelle 26:	Bewerbungen auf Ausbildungsplätze.....	33
Tabelle 27:	Einstellung Auszubildender.....	34
Tabelle 28:	Teilnahme an internen Fortbildungen.....	35
Tabelle 29:	Teilnahme an Fortbildungen insgesamt.....	35
Tabelle 30:	Seminarangebot der Gleichstellungsbeauftragten.....	36
Tabelle 31:	Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.....	37

1. Allgemeines

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung. Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) bildet die Rechtsgrundlage für diesen Gleichstellungsplan. Die Gleichstellung von Frauen und Männern muss integraler Bestandteil des Personalmanagements sein. Sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept verlangen eine vorausschauende Personalpolitik.

1.1 Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Stadtverwaltung Rhede

Die Stadt Rhede praktiziert die Verwirklichung der Chancengleichheit und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Berufsleben seit vielen Jahren.



Abbildung 1: Entwicklung der Gleichstellungsarbeit

Bereits im Leitbild der Stadt Rhede vom 01. Juli 1996 wurde folgendes formuliert:

„In unserem Einflussbereich verwirklichen wir die faktische Gleichstellung von Frau und Mann, sowohl verwaltungsintern als auch extern“

Die konkrete Umsetzung dieses Leitbildes wurde 2001 im ersten Frauenförderplan der Stadt Rhede als Ziel formuliert.

Das im Jahr 1999 im Land Nordrhein-Westfalen eingeführte Landesgleichstellungsgesetz (LGG) bildet die Rechtsgrundlage für die Aufstellung der früheren Frauenförderpläne sowie der weiter aufzulegenden Gleichstellungspläne.

1.2 Rechtliche Grundlagen

1.2.1 Grundgesetz und Landesgleichstellungsgesetz

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland trat am 23. Mai 1949 in Kraft. Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes lautet:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“.

Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes wurde im Zuge einer Verfassungsreform ergänzt um den Satz:

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Damit wird der Staat in die Pflicht genommen, aktiv zu werden und die Verwirklichung des Gleichstellungsgebotes in allen Bereichen zu forcieren und durch geeignete Maßnahmen umzusetzen.

Auf kommunaler Ebene sind die Gemeinden und Gemeindeverbände in Nordrhein-Westfalen seit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) im Jahr 1999 in der Pflicht, frauenfördernde Regelungen für den öffentlichen Dienst verbindlich zu regeln. Die Ziele des Gesetzes sind

- die Förderung von Frauen, um bestehende Nachteile abzubauen,
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und
- das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Das LGG hat sich grundsätzlich bewährt, wurde aber in einem langfristig angelegten Prozess im Jahr 2017 reformiert. Das neue Gleichstellungsrecht umfasst im Wesentlichen

- die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen,
- die Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten und
- die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien.

1.2.2 Allgemeine Ziele und Grundsätze des Landesgleichstellungsgesetzes

In § 1 LGG wurde neu formuliert, dass die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung des Gesetzes Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion sind.

Neu ist die Verpflichtung der kommunalen Vertreterinnen und Vertreter, bei Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens für die Anwendung des LGG zu sorgen (§ 2 LGG). Die Anwendung soll in der Unternehmenssatzung (Gesellschaftsvertrag) verankert werden.

Die sprachliche Gleichstellung ist als uneingeschränktes Verpflichtungsgebot in der gesamten internen und externen dienstlichen Kommunikation zu beachten (§ 4 LGG). Verantwortlich für die Umsetzung sind alle Beschäftigten, aber vor allem die Dienststellenleitungen und die Dienstkräfte mit Führungsverantwortung.

1.2.3 Maßnahmen zur Förderung von Frauen

Zur Verwirklichung des verfassungsmäßigen Auftrages im Hinblick auf die Förderung von Frauen benennt das LGG einen Katalog mit möglichen bzw. notwendigen Maßnahmen zur Förderung von Frauen. Dazu gehören u.a.:

- **der Gleichstellungsplan,**
- Regelungen für die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten,
- Regelungen zu Ausschreibungen,
- Regelungen zu Vorstellungsgesprächen,
- Benennung von Auswahlkriterien,
- Fortbildungen,
- Gremienbesetzung.

1.2.4 Der Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die Forderungen von Grundgesetz und LGG nach Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern auch tatsächlich in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit umzusetzen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass nach Möglichkeit Parität (50:50) in allen Bereichen und Funktionen hergestellt wird. Zur Gewährleistung von Chancengleichheit und Geschlechterparität gehört, dass Frauen und Männer grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten haben, bestimmte Ziele zu erreichen, d.h. die bestehenden Strukturen eine entsprechende Verwirklichung auch ermöglichen. Der Abbau struktureller Benachteiligungen spielt dabei eine zentrale Rolle

Die seit dem Jahr 2017 geltende Neuregelung des LGG berücksichtigt bezüglich der formalen Aufstellung und Evaluation des Gleichstellungsplans folgende Veränderungen:

- Der ehemalige Frauenförderplan hat eine neue Bezeichnung erhalten. Er heißt nun Gleichstellungsplan. Diese Umbenennung bringt keinen inhaltlichen Paradigmenwechsel mit sich. Auch der Gleichstellungsplan ist eine der elementaren Maßnahmen zur Frauenförderung mit dem Ziel des Abbaus struktureller Benachteiligungen von Frauen.
- Die Dienststelle, in der Regel die Personalstelle, hat weiterhin die Pflicht zur Aufstellung des Gleichstellungsplans (§ 5 Abs. 1 LGG). Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich aus § 17 Abs. 1 Nr. 4 LGG.
- Die Laufzeit des Gleichstellungsplans ist flexibilisiert worden. Sie kann jetzt drei bis fünf Jahre betragen. Ausdrücklich geregelt worden ist auch, dass eine nahtlose Fortschreibung nach Ablauf der festgelegten Laufzeit erfolgen muss (§ 5 Abs. 1 LGG).
- In begründeten Ausnahmefällen ist eine Verlängerung der Laufzeit möglich. Die Verlängerung ist vom Rat zu beschließen.
- Nach spätestens zwei Jahren ist in Form einer summarischen Prüfung darzulegen, ob die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht wurden. Ist dies nicht der Fall, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu ergänzen bzw. entsprechend anzupassen. Hieraus ergibt sich ein verbindliches Controlling (§ 5 Abs. 7 LGG).
- Einen neuen Regelungsort haben Sanktionen erhalten, die eintreten, wenn kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt. Demnach sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten solange auszusetzen, bis ein neuer Gleichstellungsplan vorliegt (§ 5 Abs. 8 LGG).
- Sofern die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt werden, ist bis zur Erfüllung in Bereichen mit Unterrepräsentanz jede Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes besonders zu begründen.
- Durch die Regelung in § 5 Abs. 10 LGG wird die Funktion des Gleichstellungsplans als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung deutlich herausgestellt. Mit dieser Verzahnung von Personalentwicklung und Gleichstellungsplan wird deutlich, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern immanenter Bestandteil des Personalmanagements ist.
- Die Umsetzung des Gleichstellungsplans und die Überprüfung von Maßnahmen ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
- Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle dem Rat einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen vorzulegen.

Als wesentliche **Leitziele** und **Inhalte** des Gleichstellungsplans können die folgenden Punkte genannt werden:

- Das im Grundgesetz und im Landesgleichstellungsgesetz verankerte Gebot zur Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern wird bei der Stadtverwaltung Rhede umgesetzt.
- Strukturen werden verändert bzw. neue Strukturen werden geschaffen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern.
- Der Frauenanteil wird in den unterrepräsentierten Bereichen schrittweise bis auf 50 Prozent erhöht.

- Frauen und Männern wird es ermöglicht, Familie, Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren, ohne dass sich daraus berufliche Nachteile ergeben.
- Frauen und Männer werden wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert. Beide Geschlechter sollen jeweils in ihren Kompetenzen und Fähigkeiten unterstützt und gefördert werden.
- Es werden Maßnahmen festgelegt, um diese Zielvorgaben langfristig zu erreichen.
- Der Gleichstellungsplan zeigt auf, an welchen Stellen der Stadtverwaltung Rhede der Frauenanteil die vom LGG vorgegebene Parität noch nicht erreicht. Dabei wird festgelegt, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen.
- Der Gleichstellungsplan ist der systematischen und zielgerichteten Personalentwicklung zugeordnet.
- Grundlagen für die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes sind eine aktuelle Analyse der Beschäftigungsstruktur, der Projekte und Maßnahmen sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

1.3 Geltungsbereich, Geltungsdauer und Inkrafttreten

Entsprechend der Regelungen im LGG gibt es für den Geltungsbereich, die Geltungsdauer sowie das Inkrafttreten des Gleichstellungsplans die folgenden Festlegungen:

- Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Bereiche und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Rhede.
- Bei der Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens sind die kommunalen Vertreterinnen und Vertreter verpflichtet, für die Verankerung des LGG im Gesellschaftsvertrag zu sorgen. Bei der Stadtwerke Rhede GmbH setzen sich die Vertreterinnen und Vertreter der Stadt Rhede dafür ein, dass die Grundsätze des Gleichstellungsplanes auch hier gelten.
- Gehört der Stadt Rhede allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass die Ziele des LGG in dem Unternehmen beachtet werden.
- Dieser Gleichstellungsplan tritt nach seiner Verabschiedung im Rat der Stadt Rhede in Kraft und gilt für die Jahre 2022-2026, mindestens jedoch bis zur Verabschiedung seiner Fortschreibung.
- Der Gleichstellungsplan ist nahtlos fortzuschreiben. Um dies zu gewährleisten, ist die Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor Ablauf des bisher gültigen Plans durch den Rat der Stadt Rhede zu beschließen. Nur in begründeten Ausnahmefällen des § 5 Abs. 6 Satz 2 LGG kann die Laufzeit des bestehenden Plans um sechs Monate verlängert werden.
- Innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplanes hat die Dienststelle einen förmlichen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und mit der beschlossenen Fortschreibung dem Rat der Stadt Rhede vorzulegen (§ 5a Abs. 1 Satz 1 LGG).
- Spätestens nach zwei Jahren ist die Zielerreichung in Form einer summarischen Prüfung zu kontrollieren und die Maßnahmen im Bedarfsfall anzupassen bzw. zu

ergänzen. Die Anpassungen bzw. Ergänzungen sind vom Rat der Stadt Rhede zu beschließen (§ 5 Abs. 7 Satz 3 LGG).

1.4 Die Gleichstellungsbeauftragte

Mit dem reformierten LGG ist die Position des Gleichstellungsbeauftragten deutlich gestärkt worden:

- Neu ist in § 15 Abs. 1 Satz 2 LGG geregelt, dass die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin nach vorheriger Ausschreibung oder im Rahmen eines Interessenbekundungsverfahrens erfolgt. Die Stellvertreterin hat im Vertretungsfall die gleichen Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte.
- Neben dem Recht auf jährliche Fortbildung für sich und ihre Stellvertreterin (§ 16 Abs. 4 LGG) ist jetzt unter bestimmten Voraussetzungen das Hinzuziehen externen Sachverständigen bei schwierigen Rechtsfragen möglich (§ 18 Abs. 7 LGG).
- Außerdem wird der Gleichstellungsbeauftragten nach Durchführung des Widerspruchsverfahrens erstmalig ein Klagerecht eingeräumt, um ihr damit die tatsächliche Durchsetzung ihrer Rechte zu erleichtern (§ 19a LGG). Das Klagerecht kann in Anspruch genommen werden, wenn die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt werden oder die Pflicht zur Aufstellung des Gleichstellungsplanes verletzt wurde.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist von fachlichen Weisungen frei und entscheidet selbst über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung (§ 16 Abs. 1 LGG).
- Sie ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen.
- Sie ist dem Bürgermeister direkt unterstellt und hat ein unmittelbares Vortragsrecht.
- Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Umsetzung des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes, des LGG und des vorliegenden Gleichstellungsplans.
- Sie unterstützt und berät die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Fachbereichen und Fachabteilungen bei der Erfüllung der im LGG verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender Maßnahmen.
- Sie wirkt mit bei allen generellen, organisatorischen, personalwirtschaftlichen und sozialen Maßnahmen, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.
- Sie ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.
- Sie hat das Recht auf eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit.
- In § 18 LGG wird eine „Bringschuld“ der Dienststelle zur Vorlage relevanter Akten festgelegt. Ferner muss die Dienststelle vor Umsetzung einer Maßnahme darlegen, warum sie der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten nicht gefolgt ist (Resonanzpflicht). Das gilt auch für das Widerspruchsverfahren.
- Bei nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist die Maßnahme rechtswidrig und damit anfechtbar.

- Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zu geben, an allen Besprechungen der Stadtverwaltung und Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse teilzunehmen, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen.
- Sie berät die Beschäftigten unter anderem in allen Fragen der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie bei Problemen am Arbeitsplatz.

Der Stundenumfang der Gleichstellungsbeauftragten beträgt zurzeit rd. 16 Stunden/ Woche.

2. Bericht und Fortschreibung

Im Abschnitt „Bericht und Fortschreibung“ des Gleichstellungsplans werden die folgenden Handlungsfelder beleuchtet:

- A. **Allgemeine Personalentwicklung,**
- B. **Frauen in Führungspositionen,**
- C. **Vereinbarkeit von Familie und Beruf,**
- D. **Aus- und Fortbildung, Qualifizierung,**
- E. **Geschlechtergerechte Verwaltungskultur.**

Die Erläuterungen in den einzelnen Handlungsfeldern A-E erfolgen grundsätzlich mit Hilfe der folgenden Strukturierung:

- **Rückblick,**
- **Bewertung,**
- **Ausblick.**

Die Laufbahngruppen im Beamtenbereich sind im Zuge der Verabschiedung des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes für Nordrhein-Westfalen mit Wirkung vom 01. Juli 2016 neu strukturiert worden. Die Anzahl der Laufbahnen wurde reduziert. Anstatt der bisherigen vier gibt es nur noch zwei Laufbahnen. Der bisherige einfache und der mittlere Dienst sind zur Laufbahngruppe 1 zusammengefasst worden und der bisherige gehobene und der höhere Dienst zur Laufbahngruppe 2. Einen Überblick hierzu gibt auch die nachfolgende Grafik:

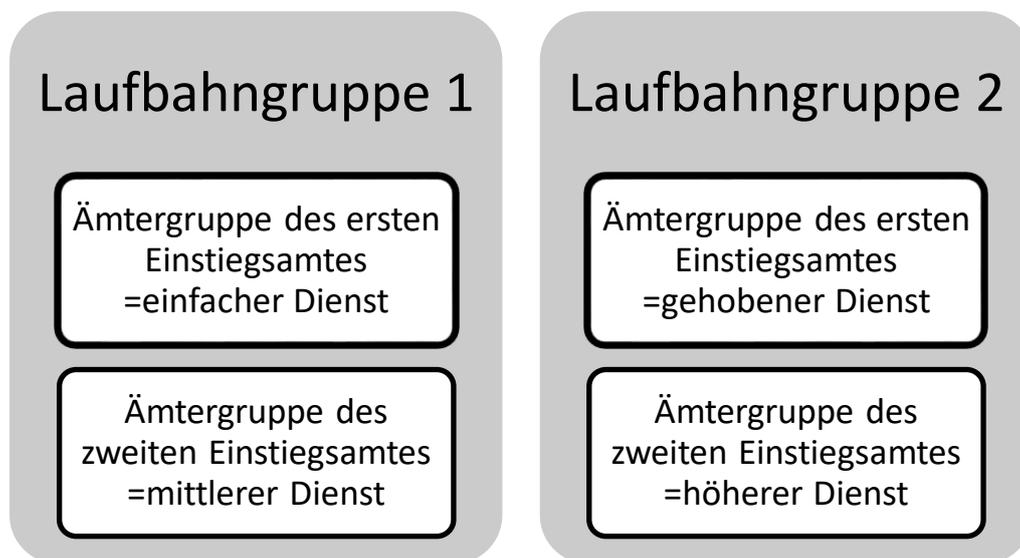


Abbildung 2: Veränderung der Laufbahngruppensystematik

2.1 Handlungsfeld A: Allgemeine Personalentwicklung

Bei der Stadt Rhede gibt es seit dem Jahr 2000 ein Personalentwicklungskonzept, in welchem die Rahmenbedingungen und die Handlungsfelder der Personalentwicklung beschrieben sind.

Unter Personalentwicklung wird die systematische Gestaltung von Prozessen verstanden, die es ermöglicht, das Leistungs- und Lernpotential der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen, zu erhalten und zu fördern. Damit trägt die Personalentwicklung der Stadt Rhede aktiv zur Optimierung der verwaltungsbezogenen bzw. betrieblichen Rahmenbedingungen bei.

Maßnahmen zur Realisierung der Gleichstellung von Frau und Mann und damit eine Förderung der Chancengleichheit sind wichtiger Bestandteil einer modernen Personalentwicklung. Dies ist insbesondere bei der Erarbeitung bzw. Weiterentwicklung von Konzepten, Richtlinien und sonstigen Grundlagen im Personalbereich zu beachten. Deshalb ist eine aktive Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit der Personalentwicklung erforderlich. Grundlage des Gleichstellungsplans sind gemäß § 6 Abs. 2 LGG

- eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie
- eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Um diese Anforderungen im Detail wiederzugeben, wurde die Personalstrukturstatistik der Stadtverwaltung Rhede soweit erforderlich in vier Gruppen/Personalbereiche aufgeteilt und analysiert:

- Bereich Allgemeine Verwaltung,
- Technischer Bereich,
- Handwerklicher Bereich,
- Bereich Sozialarbeit.

Zunächst wird ein Überblick über die Anzahl der Gesamtbeschäftigten gegeben. Erfasst werden alle Beschäftigten der Rheder Stadtverwaltung mit Ausnahme der Auszubildenden.

2.1.1 Rückblick

2.1.1.1 Überblick Gesamtverwaltung

Im Folgenden werden die Veränderungen in der zahlenmäßigen Zusammensetzung der Gesamtverwaltung bezogen auf Frauen und Männer sowie auf die Beschäftigtengruppen im Vergleich der Jahre 2017-2021 tabellarisch dargestellt:

2017	Gesamt	Tariflich Beschäftigte	Beamtinnen und Beamte
Gesamt	155	130	25
Frauen	58	49	9
Männer	97	81	16
2021	Gesamt	Tariflich Beschäftigte	Beamtinnen und Beamte
Gesamt	165	139	26
Frauen	76	65	11
Männer	89	74	15

Tabelle 1: Beschäftigte in der Gesamtverwaltung

Die Steigerung der Zahl der Gesamtbeschäftigten zwischen 2017 und 2021 ist auf neue Aufgabenbereiche, Fallzahlensteigerungen und zunehmende Teilzeitbeschäftigungen zurückzuführen.

Es wird deutlich, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten im tariflichen Bereich um mehr als 9 % im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum gestiegen ist. Hier nähern wir uns mit einer Quote von 46,8 % allgemein der paritätischen Besetzung.

Auch im Bereich der Beschäftigten im Beamtenverhältnis stieg der Anteil der Frauen um 6,3 % und liegt bei 42,3%.

Der nachfolgende Überblick über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs-/Entgeltgruppen zeigt die Entwicklung der Jahre 2017-2021 auf und berücksichtigt alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Rhede (ausgenommen: Auszubildende).

Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe	2017		2021		Entwicklung Frauenanteil (absolut) 2017 bis 2021
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
B3	0	1	0	1	0
A15/E15	0	1	0	1	0
A14/E14	0	2	0	2	0
Summe (2.2)	0	4	0	4	0
A13/E12	2	2	2	4	0
A12/E11	3	6	6	9	3
A11/E10	3	10	6	9	3
A10/E9c	2	2	10	6	8
A9/S11	5	2	2	2	-3
Summe (2.1)	15	22	26	30	11
A9	1	2	0	2	-1
E9b	9	1	3	1	-6
E9a	5	5	9	5	4
A8/E8/S8	16	10	16	7	0
E7	1	7	0	3	-1
A7/E6	9	29	12	31	3
E5	2	3	3	2	1
Summe (1.2)	43	57	43	51	0
E4	0	3	0	0	0
E3	0	2	0	0	0
E2	1	3	0	1	-1
Summe (1.1)	1	8	0	1	-1
Insgesamt	58	83	69	86	10

Tabelle 2: Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs-/Entgeltgruppen

Es kann festgehalten werden, dass es in der Laufbahngruppe 2, Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes keine Veränderungen gibt. Hier sind keine Frauen vertreten. Positiv lässt sich feststellen, dass in der Laufbahngruppe 2, Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes die Zahl der weiblichen Beschäftigten – gegenüber 2017 – um 11 Frauen gestiegen ist. In der Laufbahngruppe 1, Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes gibt es keine Veränderung des Frauenanteils. Auffällig ist hier jedoch, dass auf der einen Seite im oberen Bereich der Frauenanteil um 7 Frauen abgenommen hat. Auf der anderen Seite ergibt sich jedoch eine Mehrung im Bereich der Besoldungs-/Entgeltgruppen A 10 und E 9c.

In der Laufbahngruppe 1, Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes gibt es keine weiblichen Beschäftigten mehr.

2.1.1.2 Frauenquote nach Personalbereichen

Die nächste Tabelle gibt einen Überblick über die Zahl der Beschäftigten sowie den Frauenanteil in den verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung Rhede.

2021 Bereich	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen- quote
Allgemeine Verwaltung	60	35	95	63,16%
Technischer Bereich	5	10	15	33,33%
Handwerklicher Bereich	3	39	42	7,14%
Sozialer Bereich (Sozialarbeit)	1	2	3	33,33%

Tabelle 3: Frauenanteil nach Personalbereichen

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Bereich der allgemeinen Verwaltung lag auch schon in den vergangenen Jahren deutlich über 50 %. Der handwerkliche Bereich ist mit einem Gesamtanteil von 92,85 % männlich besetzt. Diese überwiegend männliche Besetzung spiegelt sich auch regelmäßig in den Bewerbungsverfahren wider.

2.1.1.3 Neu eingestellte Beschäftigte sowie interne Umsetzungen der Gesamtverwaltung

In dem Zeitraum vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2021 wurden die nachfolgenden Neueinstellungen aufgrund von externen Ausschreibungen sowie internen Umsetzungen von Beschäftigten vorgenommen:

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenquote
2017	0	2	2	0%
2018	2	6	8	25%
2019	5	2	7	71%
2020	4	6	10	40%
2021	8	3	11	73%
Gesamt	19	19	38	50%

Tabelle 4: Neueinstellungen nach externen Ausschreibungen

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenquote
2017	0	0	0	0%
2018	1	1	2	50%
2019	2	2	4	50%
2020	2	0	2	100%
2021	1	2	3	33%
Gesamt	6	5	11	55%

Tabelle 5: Umsetzungen nach internen Ausschreibungen

In dem Zeitraum 01.01.2017 – 31.12.2022 wurden bei der Stadtverwaltung Rhede 38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neu eingestellt und 11 Beschäftigte wurden intern umgesetzt.

Bei den Neueinstellungen sind die geschlechterspezifischen Verläufe in den betrachteten Jahren sehr unterschiedlich. Es ist festzustellen, dass bei temporären Neueinstellungen im handwerklichen Bereich die Bewerbungen von Frauen stark unterrepräsentiert sind.

Bei den Umsetzungen aufgrund von internen Ausschreibungen dominieren die Frauen. Zu begründen ist dies zum einen mit dem Beharrungsvermögen von Männern bezüglich eines Verbleibs auf der bisherigen Stelle aber auch mit dem noch immer durch die Frauen dominierten Wiedereinstieg in die Verwaltungsarbeit nach einer längeren Elternzeit.

2.1.1.4 Altersstruktur und Demografie

Die nachfolgenden zwei Tabellen zeigen die derzeitige Altersstruktur der Beschäftigten der Stadt Rhede sowie jene der Auszubildenden und Anwärter/Anwärterinnen.

	Frauen	Männer	Gesamt
bis 25 Jahre	4	0	4
26 bis 35 Jahre	16	19	35
36 bis 45 Jahre	18	15	33
46 bis 55 Jahre	17	29	46
56 bis 64 Jahre	14	23	37
Gesamt	69	86	155

Tabelle 6: Alterststatistik der Beschäftigten

	Frauen	Männer	Gesamt
16 bis 18 Jahre	3	0	3
19 bis 21 Jahre	3	1	4
22 bis 26 Jahre	1	2	3
Gesamt	7	3	10

Tabelle 7: Alterststatistik der Auszubildenden und Anwärter /Anwärterinnen

Das durchschnittliche Alter aller Beschäftigten der Stadtverwaltung Rhede liegt bei 44,12 Jahren. Damit ist der Altersdurchschnitt zum Vergleichsjahr 2017 konstant geblieben. Dies lässt sich auf die intensiven Ausbildungsbemühungen zurückführen. Gleichzeitig gab es in einzelnen Bereichen vermehrte altersbedingte Fluktuationen (auch vorgezogene Renteneintritte, teilweise mit Abschlägen). Hier konnten in der Regel junge Fachkräfte zur Nachbesetzung gefunden werden.

Eine Übersicht über die Entwicklung der Altersteilzeit in den Jahren 2021 bis 2023 liefert die nachfolgende Tabelle. Die Tabelle berücksichtigt die bis dato abgeschlossenen Vereinbarungen.

Frauen	Männer	Entgeltgruppe Besoldungs- gruppe	Beginn Arbeits- phase	Ende Arbeits- phase	Beginn Freistel- lungsphase	Ende Freistel- lungsphase
	1	EG 10	01.08.2021	15.01.2023	16.01.2023	30.06.2024
	1	EG 6	01.06.2022	30.11.2023	01.12.2023	31.05.2025
	1	EG 10	01.04.2023	31.03.2025	01.04.2025	31.03.2027
	1	A 9 mD	01.11.2022	30.06.2024	01.07.2024	28.02.2026
	1	A 9 mD	01.02.2022	31.01.2024	01.02.2024	31.01.2026

Tabelle 8: Übersicht Altersteilzeit

Zum 31.12.2022 haben fünf Männer eine Altersteilzeit mit der Stadt Rhede vereinbart. Die rechtliche Grundlage für die Gewährung von Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte liefert § 66 Landesbeamtengesetz NRW (LBG). Für Tarifbeschäftigte richtet sich das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach §4 Abs. 2 des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (gültig bis zum 31.12.2022)

2.1.1.5 Beförderungen / Höhergruppierungen

Der Aufstieg in eine höhere Besoldungsgruppe bei Beamten wird als Beförderung bezeichnet. Bei den Tarifbeschäftigten wird der Aufstieg als Höhergruppierung bezeichnet. In den Jahren 2017-2021 wurden jahresweise die nachfolgenden Beförderungen und Höhergruppierungen verzeichnet:

Beförderungen und Hö- hergruppierungen	Frauen		Männer	
	Voll- Zeit	Teil- zeit	Voll- zeit	Teil- zeit
2017				
Beamtinnen/Beamte				
nach A12	1			
Tarifbeschäftigte				
nach EG 6			1	
nach EG 7	1			
nach EG 8			1	
nach EG 9b			1	

Tabelle 9: Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2017

Beförderungen und Höhergruppierungen	Frauen		Männer	
	Voll-Zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit
2018				
Beamtinnen/Beamte				
nach A10	2			
Tarifbeschäftigte				
nach EG 9a			2	
nach EG 9c			3	
nach EG 10			1	

Tabelle 10: Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2018

Beförderungen und Höhergruppierungen	Frauen		Männer	
	Voll-Zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit
2019				
Beamtinnen/Beamte				
nach A11		1		
nach A13 gD	1			
Tarifbeschäftigte				
nach EG 5		1		
nach EG 6	1	1		
nach EG 7	1	1		
nach EG 8	1			
nach EG 9a		1	1	
nach EG 9c		2	1	1
Nach EG 12			1	

Tabelle 11: Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2019

Beförderungen und Höhergruppierungen	Frauen		Männer	
	Voll-Zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit
2020				
Beamtinnen/Beamte				
nach A10	2			
nach A11		1		
Tarifbeschäftigte				
nach EG 6			1	
nach EG 8			1	
nach EG 9a	1			
nach EG 9c	1			
nach EG 10			1	
nach EG 11	2	1	2	

Tabelle 12: Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2020

Beförderungen und Höhergruppierungen	Frauen		Männer	
	Voll-Zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit
2021				
Beamtinnen/Beamte				
nach A10	2			
Tarifbeschäftigte				
nach EG 6	2			
nach EG 8	2	1		
nach EG 9c	1	2		
nach EG 10		1		

Tabelle 13: Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2021

Die Übersichten lassen in einer Gesamtbetrachtung eine überdurchschnittliche Beförderungs- bzw. Höhergruppierungsquote von 65,38% bei Frauen in sämtlichen Entgelt- und Besoldungsgruppen erkennen. Insgesamt wurden in den Jahren 2017-2021 52 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert; davon waren 21 Frauen und 17 Männer in Vollzeit sowie 13 Frauen und 1 Mann in Teilzeit. Aus Gleichstellungssicht sind die Beförderungen und Höhergruppierungen in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen positiv zu bewerten.

2.1.1.6 Beurteilungsverfahren und Leistungsorientierte Bezahlung

In der Laufzeit des Gleichstellungsplanes 2017 bis 2021 gab es 73 Beurteilungen. 36 Frauen und 37 Männer wurden beurteilt.

	entspricht nicht den Anforderungen	entspricht mit Einschränkungen den Anforderungen	entspricht voll den Anforderungen	übertrifft die Anforderungen	übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße
Frauen	0	0	14	17	4
Männer	0	0	18	19	0

Tabelle 14: Teilergebnisse Leistungsbeurteilung im Zeitraum 2017-2021

	entspricht nicht den Anforderungen	entspricht mit Einschränkungen den Anforderungen	entspricht voll den Anforderungen	übertrifft die Anforderungen	übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße
Frauen	0	0	14	18	4
Männer	0	0	18	19	0

Tabelle 15: Gesamtergebnisse Leistungsbeurteilung und Potenzialeinschätzung im Zeitraum 2017-2021

Das Leistungsentgelt wird auf der Basis der Regelung zur leistungsorientierten Bezahlung in § 18 TVöD zusätzlich zum Tabellenentgelt in Form einer Leistungsprämie gezahlt. Aufgrund der gültigen Dienstvereinbarung zwischen Bürgermeister und Perso-

nalvertretung werden schriftlich bis zu zwei Ziele auf freiwilliger Basis vereinbart. Leistungsorientierte Entgelte sollen dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern, die Effizienz und Wirtschaftlichkeit der Organisation und Prozesse zu steigern sowie Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz zu stärken.

Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse werden bei der Prämienberechnung entsprechend der tariflichen Regelungen jeweils anteilmäßig berücksichtigt. Für die Auszahlung ausschlaggebend ist der persönliche Beschäftigungsumfang zum Bewertungsstichtag am 31.03. eines Jahres.

Das Leistungsprinzip verlangt grundsätzlich, dass die vereinbarte Leistung gemessen werden kann und diese Leistungsmessung zu einem objektiven Ergebnis führt. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, die Führungskräfte im Hinblick auf objektivierbare Beurteilungsmaßstäbe bei den Beurteilungen zu schulen. Nur durch diese Sensibilisierung wird es möglich werden, dass Beurteilende die Gefahren für geschlechterbezogene Verzerrungen erkennen und vermeiden können.

Grundsätzlich dürfen sich Teilzeitbeschäftigungen und andere Arbeitsmodelle nicht negativ auf das Beurteilungsergebnis auswirken.

Die Punktevergabe im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) kann für die Jahre 2017 bis 2021 wie folgt aufgegliedert werden (Hinweis: Wert 0,00 = keine Zielvereinbarung abgeschlossen bzw. vereinbartes Ziel nicht erreicht).

2017 Auszahlungsjahr 2018	Frauen		Männer	
	absolut	%	absolut	%
0,00	35	11,29	49	15,81
0,75	4	1,29	4	1,29
1,00	68	21,94	87	28,06
1,10	0	0,00	5	1,61
1,20	5	1,61	20	6,45
1,30	3	0,97	10	3,23
1,40	5	1,61	2	0,65
1,50	0	0,00	13	4,19

Tabelle 16: Punktevergabe Leistungsorientierte Bezahlung 2017

2018 Auszahlungsjahr 2019	Frauen		Männer	
	absolut	%	absolut	%
0,00	38	12,10	44	14,01
0,75	0	0,00	3	0,96
1,00	55	17,52	68	21,66
1,10	11	3,50	6	1,91
1,20	7	2,23	26	8,28
1,30	8	2,55	6	1,91
1,40	5	1,59	15	4,78
1,50	8	2,55	14	4,46

Tabelle 17: Punktevergabe Leistungsorientierte Bezahlung 2018

2019	Frauen		Männer	
Auszahlungsjahr 2020	absolut	%	absolut	%
0,00	22	6,96	24	7,59
0,75	0	0,00	0	0,00
1,00	97	30,70	108	34,18
1,10	1	0,32	0	0,00
1,20	3	0,95	2	0,63
1,30	1	0,32	31	9,81
1,40	0	0,00	0	0,00
1,50	10	3,16	17	5,38

Tabelle 18: Punktevergabe Leistungsorientierte Bezahlung 2019

2020	Frauen		Männer	
Auszahlungsjahr 2021	absolut	%	absolut	%
0,00				
0,75				
1,00	128	42,38	174	57,62
1,10				
1,20				
1,30				
1,40				
1,50				

Tabelle 19: Punktevergabe Leistungsorientierte Bezahlung 2020

2021	Frauen		Männer	
Auszahlungsjahr 2022	absolut	%	absolut	%
0,00				
0,75				
1,00	144	45,57	172	54,43
1,10				
1,20				
1,30				
1,40				
1,50				

Tabelle 20: Punktevergabe Leistungsorientierte Bezahlung 2021

Für die Jahre 2020 und 2021 wurden keine Mitarbeitergespräche über Zielvereinbarungen und Zielerreichungen geführt. Vereinfachend wurde die grundsätzliche Punktesumme von 2,00 für zwei Zielerreichungen an alle Mitarbeitenden ausgeschüttet.

An den jahresbezogenen tabellarischen Darstellungen ist zu erkennen, dass die Mehrzahl der Zielerreichungen mit einem vollen Punkt bewertet wurde. Deutlich ist zu sehen, dass die männlichen Beschäftigten häufiger die höheren Punktwerte erhalten, als die weiblichen Beschäftigten.

Bisher wurde die Statistik zur leistungsorientierten Bezahlung noch nicht so weit aufgeschlüsselt, dass daraus die Auszahlungen nach

- Geschlecht,
- Eingruppierung und
- Stundenumfang

der beurteilten Beschäftigten aufgegliedert ist. Diese differenzierte Betrachtungsweise würde einen Einblick darüber geben, ob die Berechnung und Zahlung der Leistungsprämie genügend objektiv erfolgte.

Mit der nachfolgenden Darstellung wird die Punktevergabe im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung aufgegliedert:

Jahr	0		0,75		1,0		1,1		1,2		1,3		1,4		1,5	
	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ
2017	52	32	5	3	56	99	1	4	3	22	1	12	4	3	0	13
2018	34	48	0	3	47	76	3	14	8	25	8	6	3	17	3	19
2019	27	19	0	0	74	131	0	1	3	2	2	30	0	0	10	17
2020	2	12	0	0	110	192	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2021	0	2	0	0	116	200	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabelle 21: Punktevergabe leistungsorientierte Bezahlung nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Die Punkteverteilung bei den Teilzeitbeschäftigten weicht im Verhältnis leicht von jener der Beschäftigten in Vollzeit ab. Die Höchstpunktzahlen wurden überwiegend im Bereich der Zielerreichungen von Vollzeitbeschäftigten vergeben. Hier sollten die Führungskräfte verstärkt darauf achten, dass der Umfang der Beschäftigung keine Auswirkungen auf die Vergabe der Punkte haben darf. Teilzeitkräfte können vergleichbar gute Leistungen wie Vollzeitbeschäftigte erzielen und die stärkere Präsenz von Vollzeitbeschäftigten darf kein Qualifikationsmerkmal sein.

Die für das System der leistungsorientierten Bezahlung zuständige Betriebliche Kommission, bestehend je zur Hälfte aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie der Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretung als beratende Mitglieder achtet auch zukünftig darauf, dass durch die Anwendung und ggfs. zukünftige Änderungen der Dienstvereinbarung keine Personengruppen benachteiligt werden.

2.1.2 Bewertung

Die Frauenquote in der Stadtverwaltung Rhede liegt inzwischen bei 45,1%. Erfreulich ist, dass mit Blick auf die Gesamtverwaltung der Frauenanteil auch in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen gesteigert werden konnte.

Nach wie vor aber gilt: Frauen sind insbesondere in den mittleren Entgelt- und Besoldungsgruppen beschäftigt. In den höheren Positionen einzelner Laufbahngruppen sind Frauen teils deutlich unterrepräsentiert.

Für die Gesamtverwaltung kann festgestellt werden, dass der Frauenanteil im gehobenen Dienst inzwischen bei 45 % liegt. Hier wurde die Frauenquote insgesamt um 4 % gesteigert, im Bereich A11/E10 sogar um 21 %. Trotz dieser positiven Entwicklungen ist festzustellen: Ab der Besoldungs-/ Entgeltgruppe A12/E11 fällt der Anteil der Frauen im Vergleich zu den Einstiegspositionen deutlich ab. Im End-Amt des „gehobenen Dienstes“ (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt) liegt er nur noch bei 33 %. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich gut qualifizierte Frauen auch im gehobenen Dienst für eine Familienphase und anschließende Teilzeitbeschäftigung entscheiden. Dadurch können sie mit der beruflichen Weiterentwicklung der männlichen Beschäftigten nicht gleichziehen.

Das Verfahren zur Personalauswahl und Stellenbesetzung sieht bei internen Stellenbesetzungen u. a. vor, dass Bewerberinnen und Bewerber, die ihre Beschäftigung familienbedingt unterbrochen haben, keine Benachteiligungen durch diese Familienphase erfahren. Der Kompetenzerwerb aus dieser gesellschaftlich wertvollen Aufgabe soll positiv berücksichtigt werden.

Es gilt immer der Grundsatz der Besetzbarkeit in Teilzeit, so dass sich Teilzeitbeschäftigungen bei Stellenbesetzungen ebenfalls nicht nachteilig auswirken dürfen.

Bei der Besetzung von Führungspositionen wird im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens darauf geachtet, dass das Anforderungsprofil auch soziale Komponenten einschließt. Damit wird erreicht, dass Bewerberinnen und Bewerber auch die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Blick haben. Schulungen für Führungskräfte zu Personalentwicklungsmaßnahmen berücksichtigten auch geschlechtsspezifische Inhalte.

Für die leistungsorientierte Bezahlung ist festzustellen, dass Teilzeitbeschäftigte – trotz leichter Verbesserungen – tendenziell schlechter abgeschnitten haben als Vollzeitbeschäftigte.

Die Stadtverwaltung Rhede hat durch die Teilnahme an Berufsfindungsmessen (azu-biStart/Rheder Ausbildungsbörse) und das Angebot von Praktikumsplätzen aktiv um weibliche und männliche Nachwuchskräfte in den unterrepräsentierten Bereichen geworben. Die familienfreundlichen Rahmenbedingungen sind in allen öffentlichen Stellenausschreibungen hervorgehoben worden. Damit werden diese bei der Stadtverwaltung nicht nur als ein Instrument der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrachtet, sondern bedeuten weiterhin einen großen Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte.

2.1.3 Ausblick

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll der Frauenanteil schrittweise auf 50 % erhöht werden. Dafür sind für den Zeitraum 2022-2026 konkrete

Zielvorgaben zu machen. Für die Bereiche, in denen Männer deutlich unterrepräsentiert sind, werden Strategien entwickelt, um aktiv für Bewerbungen von Männern zu werben. Regelmäßig wird die Altersstruktur der Belegschaft in ihrer Gesamtheit und in unterschiedlichen Differenzierungen untersucht. Dabei werden auch Prognosen über die zu erwartende Anzahl der Beschäftigten, die aus Altersgründen ausscheiden, durchgeführt. Im Ergebnis ist eine hohe Konzentration der Gesamtbelegschaft in den Alterskohorten der 40 – 59-jährigen Beschäftigten festgestellt worden. Die folgende Abbildung zeigt eine Prognose der anstehenden altersbedingten Austritte von Beschäftigten der Stadtverwaltung Rhede bis zum Jahr 2035 getrennt nach Frauen und Männern:

Jahr	Frauen	Männer	Gesamt
2022	1	1	2
2023	4	2	6
2024	2	12	14
2025	0	1	1
2026	0	2	2
2027	0	5	5
2028	2	3	5
2029	0	2	2
2030	1	1	2
2031	2	2	4
2032	2	2	4
2033	4	3	7
2034	3	4	7
2035	1	4	5

Tabelle 22: Altersbedingte Austritte

In den nächsten Jahren werden viele Beschäftigte altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden. Die Bestandsaufnahme freiwerdender Stellen bezieht sich hier auf die Regelaltersgrenze sowie auf den Renteneintritt bei Vorliegen einer Schwerbehinderung. Hier können sich Verschiebungen ergeben, da es auch zu einem früheren oder späteren Ausscheiden der Beschäftigten kommen kann.

Unter den Beschäftigten, die altersbedingt ausscheiden, befinden sich auch drei Führungskräfte (ohne Wahlbeamte).

Die Anzahl der altersbedingten Austritte von Beschäftigten ist für die zukünftige Personalplanung prägend und entsprechend zu berücksichtigen. Es ist eine große Herausforderung für die Personalentwicklung, dem daraus resultierenden Nachwuchskräftebedarf gerecht zu werden und frühzeitig entsprechende Strategien zu entwickeln.

Ziele / Maßnahmen im Handlungsfeld A „Allgemeine Personalentwicklung“

Nach § 6 Abs. 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen.

Ziele für den Zeitraum 2022-2026:

- Für Stellenbesetzungen, die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder Leitungsfunktionen an Beschäftigte in bisher unterrepräsentierten Bereichen gilt, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- Die Vereinbarkeit von Beruf, Familienarbeit und Pflege für Männer und Frauen wird gewährleistet.
- Familienphasen, Pflegephasen und Teilzeitbeschäftigungen wirken sich bei Stellenbesetzungsverfahren nicht negativ für Bewerberinnen und Bewerber aus.
- Teilzeitbeschäftigungen wirken sich nicht nachteilig auf Leistungsbeurteilungen und auf die Punktevergabe im Rahmen der Leistungsorientierten Bezahlung aus.
- Teilzeitbeschäftigungen wirken sich nicht nachteilig auf Beförderungen und Höhergruppierungen aus.

Maßnahmen für den Zeitraum 2022 – 2026:

- Das bestehende Verfahren zur Personalauswahl und Stellenbesetzung hat sich bewährt und wird grundsätzlich beibehalten. Soweit Anpassungsbedarf erkannt wird, werden die Belange des Gleichstellungsplanes berücksichtigt.
- Insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen wird darauf geachtet, dass die Bewerberinnen und Bewerber auch Kenntnisse der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern, der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besitzen.
- Für Vorstellungsgespräche wird ein einheitlicher Fragenkatalog erarbeitet, der gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber beachtet wird.
- Alle Stellen, auch die mit Leitungsaufgaben werden grundsätzlich immer auch in Teilzeit ausgeschrieben, es sei denn, dass zwingende dienstliche Belange dem entgegenstehen.
- Führungskräfte haben die Aufgabe, Frauen verstärkt zur Bewerbung um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesen Weg zu unterstützen.
- Die Auswahlgremien sollen nach Möglichkeit geschlechterparitatisch besetzt sein.
- Vor der Stellenausschreibung ist ein klares Anforderungsprofil zu erstellen, welches sich ausschließlich an dem zu besetzenden Arbeitsplatz mit seinen Stellenaufgaben orientiert.

2.2. Handlungsfeld B: Frauen in Führungspositionen

2.2.1 Rückblick

Bei der Betrachtung der Führungspositionen in der Stadtverwaltung Rhede ist festzustellen, dass der Anteil der Frauen im Zeitverlauf gleichgeblieben ist – es gab lediglich eine Frau mit einer Führungsposition. Alle Führungskräfte sind in Vollzeit beschäftigt. Bei den Führungspositionen handelt es sich um die Fachbereichsleitungen sowie den Verwaltungsvorstand.

Jahr	Frauen	Männer	Gesamt
2017	1	6	7
2018	1	6	7
2019	1	6	7
2020	1	6	7
2021	1	6	7

Tabelle 23: Übersicht Anzahl Führungskräfte und geschlechterbezogene Verteilung

Ab dem Jahr 2022 ist ergänzend zu den bisherigen Führungsebenen (Verwaltungsvorstand, Fachbereichsleitungen) eine dritte Führungsebene (Fachabteilungsleitungen) eingerichtet worden. Diese dritte Führungsebene soll die Fachbereichsleitungen in ihrer Arbeit entlasten und sich für die Wahrnehmung höherer Führungsfunktionen qualifizieren. Gerade auf der Fachabteilungsleitungsebene können Frauen und Männer erste Führungserfahrung erwerben und Führungsqualitäten erproben und beweisen. Die 13 Fachabteilungsleitungen sind nahezu paritätisch aufgeteilt; sechs Frauen und sieben Männer. Drei Frauen und zwei Männer nehmen ihre Aufgaben in Teilzeit wahr.

2.2.2 Bewertung

Festzustellen ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Rhede zu Beginn ihrer beruflichen Entwicklung einen vergleichbaren Werdegang haben. In der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen und Männern etwa ab dem 30. Lebensjahr gibt es nach wie vor Unterschiede. Eine wesentliche Ursache ist die traditionelle „Zuständigkeit“ der Frauen für die unbezahlte Haus-, Familien- und Betreuungsarbeit – oftmals zu Lasten des beruflichen Fortkommens.

Von den – auch bei der Stadt Rhede – eingeführten betrieblichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren sowohl die Beschäftigten als auch die Stadt Rhede als Arbeitgeberin. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschränken sich nicht nur auf gesetzliche Regelungen.

Immer wieder nehmen auch männliche Beschäftigte ihr Recht auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch (Arbeitszeitregelungen, Elternzeit).

Ziel der Stadt Rhede ist es, die Chancengleichheit von Frauen und Männern weiterhin so voranzutreiben, dass auf Dauer die Entwicklung des beruflichen Fortkommens, sowohl bei Frauen als auch bei Männern, nicht eingeschränkt wird.

Aufgrund des statischen Verlaufs der Zahlenwerte in den Jahren 2017-2021, lassen sich keine weiteren spezifischen Bewertungen erzielen; das Augenmerk ist vielmehr auf die in der nächsten Dekade einsetzende Fluktuation bei der Besetzung von Führungsstellen zu legen. Die nachfolgenden Ziele und Maßnahmen sollen dazu beitragen, dass vermehrt Frauen in Führungspositionen gelangen.

2.2.3 Ausblick

Im Rahmen der Altersstrukturanalyse ist festzustellen, dass bis zum Jahr 2035 drei Führungskräfte (Vorstands- und Fachbereichsleitungsebene) altersbedingt die Stadtverwaltung Rhede verlassen werden. Die Verwaltung steht vor der Herausforderung, die freiwerdenden Führungsstellen adäquat nach zu besetzen.

Die dritte Führungsebene (Funktion der Fachabteilungsleitungen) bietet eine gute Grundlage, um auch in Zukunft Führungskräftenachwuchs für die Vorstands- und Fachbereichsleitungsebene vorzuhalten. Es wird zurzeit an der weiteren Führungskräftequalifizierung gearbeitet. Dabei werden die unterschiedlichsten Kompetenzbereiche in den Blick genommen.

Die Stadtverwaltung Rhede gibt ihren Beschäftigten unterschiedliche Möglichkeiten zur Entwicklung der beruflichen Perspektive. Dies können Führungspositionen oder Fachkarrieren sein. Voraussetzungen, Strukturen und Anreize für lebenslanges Lernen werden dementsprechend weiter ausgebaut.

Ziele / Maßnahmen im Handlungsfeld B: „Frauen in Führungspositionen“

Ziele für den Zeitraum 2022 – 2026

- Für Führungspositionen werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt.
- Alle Führungspositionen sind grundsätzlich teilbar, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange dem entgegenstehen.

Maßnahmen für den Zeitraum 2022 – 2026

- Die Regelungen für das Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren gelten auch für die Besetzung von Führungspositionen. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen in unterrepräsentierten Bereichen bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt auch bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und bei Abordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen können, weitere Qualifikationen zu erlangen.
- Die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Führungsaufgaben (insbesondere Teilzeitarbeit und mobiles Arbeiten) werden weiter gefördert.
- In den jährlich zu führenden Personalgesprächen werden die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten besonders thematisiert.
- Bei der Stellenbesetzung werden Bewerbungen von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten gleichermaßen berücksichtigt.
- Erweist sich die Bewerbung einer Teilzeitkraft als die Qualifizierteste, ist das verbleibende Stundenkontingent erneut intern oder extern auszuschreiben. Führt dies nicht zum Erfolg, sind durch organisatorische Regelungen die Voraussetzungen zu schaffen, dass die Teilzeitkraft die angestrebte Position wahrnehmen kann. Hiervon kann aus dienstlichen Gründen mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten abgewichen werden.

- Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.
- Bei der Besetzung von Führungspositionen wird darauf geachtet, 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.
- Das Erreichen gleichstellungspolitischer Ziele ist eine grundsätzliche Aufgabe der Führungskräfte und damit ein beurteilungsrelevantes Kriterium zur Beurteilung von Führungsaufgaben.

2.3 Handlungsfeld C: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Rhede ist eine familienfreundliche Arbeitgeberin, welche mit vielfältigen Möglichkeiten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.

2.3.1 Rückblick

Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist seit vielen Jahren im Blick der Stadtverwaltung Rhede. Es werden Angebote vorgehalten, die den Beschäftigten gleichzeitig ein engagiertes Arbeiten im Beruf als auch in der Familie ermöglichen. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Um die tatsächliche Gleichstellung zu fördern, unterstützt die Stadtverwaltung Rhede männliche Beschäftigte, die die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen wollen.

Es gibt derzeit bei der Stadtverwaltung Rhede 18 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, um den individuellen Anforderungen (Familieninteressen) der Beschäftigten gerecht zu werden. Dies zeigt deutlich, dass es intensive Bemühungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Teilzeitbeschäftigten gibt.

Konkret wird die Vereinbarkeit unterstützt durch die flexiblen Arbeitszeiten und die Option für mobiles Arbeiten. Für die Kinder von Beschäftigten sind in Ferienzeiten vielfache Angebote zur Ferienbetreuung ortsnahe verfügbar. Darüber hinaus wirbt die Stadt Rhede als attraktive Arbeitgeberin in Stellenausschreibungen mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen.

2.3.1.1 Entwicklung und Inanspruchnahme von Elternzeit

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) gewährt Müttern und Vätern bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes einen Rechtsanspruch auf Elternzeit. Beide Elternteile können ganz oder zeitweise zusammen die Elternzeit beanspruchen.

Jahr	Frauen	Männer	Gesamt
2017	6	2	7
2018	5	2	7
2019	4	3	7
2020	7	3	10
2021	9	4	13

Tabelle 24: Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit

Interessant ist, dass die Zahlen der Beschäftigten in Elternzeit zunächst auf einem relativ konstanten Niveau mit dann steigender Tendenz liegen.

Nach wie vor nehmen Mütter den größten Teil der Elternzeit in Anspruch und entscheiden sich häufig für das Basiselterngeld, welches in der Regel für 12 Monate ausgezahlt wird. Auch bei den Frauen ist festzustellen, dass sie nach der Elternzeit schneller in den Beruf zurückkehren. Drei Mütter kamen bereits nach neun bzw. zehn Monaten Elternzeit in die Verwaltung zurück und auch viele andere Mütter arbeiteten während der Elternzeit bereits mit einem geringen Stundenanteil. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Eine Rolle wird sicherlich die verbesserte Kinderbetreuungssituation innerhalb der Stadt Rhede spielen, aber auch das familienfreundliche Arbeitsumfeld der Stadtverwaltung Rhede.

Allerdings darf nicht übersehen werden, dass es nach wie vor Frauen sind, die den größten Teil der Erziehungs- und Familienarbeit leisten und in der Regel nach der Elternzeit viele Jahre in Teilzeit weiterarbeiten. Dies ist durchaus kritisch zu sehen, auch mit Blick auf eine spätere Alterssicherung.

Viele Väter wählen mittlerweile die Mindestbezugsdauer von zwei Monaten Elternzeit, die sogenannten Partnermonate und kümmern sich vermehrt um den Nachwuchs; auch diese Elternzeit hat eine nachhaltige Wirkung und führt zu einer intensiveren Beziehung zum Kind auch über die Elternzeit hinaus. Zwischen 2017 und 2021 haben insgesamt 13 männliche Beschäftigte die zwei Partnermonate im Rahmen der Elternzeit in Anspruch genommen, ein Vater entschied sich für vier Monate Elternzeit.

Mit verschiedenen Maßnahmen versucht die Stadtverwaltung Rhede den Kontakt zu ihren Beschäftigten in der Elternzeit zu halten.

So werden beispielsweise alle Stellenausschreibungen den Beschäftigten in der Familienphase zugesendet, damit diese über Möglichkeiten eines Wiedereinstiegs informiert sind. So können die Betroffenen entscheiden, ob sie sich auf eine interessante Stelle bewerben oder die Familienphase fortführen wollen. Hier steht den Beschäftigten das Personalbüro beratend zur Seite.

Auch über Fortbildungsangebote werden die Beschäftigten informiert. Sie können an allen internen Fortbildungen teilnehmen, mit denen sie ihre Qualifikationen erhalten oder steigern können.

Einladungen zu Personalversammlungen erhalten die Beschäftigten ebenfalls. Die Teilnahme an Personalversammlungen bietet für alle Beteiligten eine gute Gelegenheit, Kontakt zu Beschäftigten in der Familienphase und zu Kolleginnen und Kollegen zu halten.

Die Stadtverwaltung Rhede ist sich bewusst, dass die Beschäftigten die wichtigste Ressource für die Dienstleistungsproduktion der Verwaltung sind. Gut ausgebildete

und qualifizierte Beschäftigte sind wichtig und sollen auch nach einer Familienphase zeitnah wieder in den Beruf zurückkehren können.

2.3.1.2 Teilzeitbeschäftigung

Grundsätzlich ist es möglich, die Arbeitszeit auf allen Stellen, einschließlich der Stellen mit Führungsfunktion, aus familiären Gründen befristet oder unbefristet zu reduzieren oder die Stellen in Teilzeit zu besetzen.

Bei der Rheder Stadtverwaltung bestehen vielfältige Formen der Teilzeitbeschäftigung, sowohl was den Umfang als auch die Gestaltung betrifft. Die Stadt Rhede ist bestrebt, Regelungen, auch zu einer unterhältigen Beschäftigung, zu finden, die den persönlichen Bedürfnissen und den dienstlichen Belangen entsprechen.

Teilzeitbeschäftigten, bei denen eine besondere Dringlichkeit zur Übernahme einer Vollzeitbeschäftigung besteht (soziale Gründe; z.B. Scheidung, Trennung, Tod oder Arbeitslosigkeit des Partners oder der Partnerin), ist entsprechend ihrer Qualifikation eine solche Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Besprechungstermine werden in der Regel so anberaumt, dass Teilzeitbeschäftigte auch daran teilnehmen können.

Väter und Mütter erhalten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit an die Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen, Schulen oder sonstigen Betreuungseinrichtungen anzupassen. Dies geschieht selbst dann, wenn die Rahmenzeiten und Servicezeiten der Stadtverwaltung Rhede hiervon berührt werden.

Eltern schulpflichtiger Kinder wird zudem die Möglichkeit eingeräumt, ihre Arbeitszeit an die Schulferien anzupassen und entsprechende befristete Zusatzverträge (sogenannte „87 %-Verträge“ analog der Schulsekretärinnen) abzuschließen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Auch das Thema „Führen in Teilzeit“ wird zukünftig zu einem zentralen Thema werden. Es werden sich gegebenenfalls mehr Frauen und Männer für Führungsaufgaben interessieren, wenn sie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf durch Arbeitszeitreduzierung, flexible Arbeitszeiten und -orte als gewährleistet ansehen.

Die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht im Zeitraum 2017-2021 verdeutlicht die nachfolgende Tabelle:

		Frauen			Männer		
		Gesamt	Teilzeit	Anteil	Gesamt	Teilzeit	Anteil
2017	Beamtinnen/Beamte	9	2	22%	16	1	6%
	Tarifbeschäftigte	49	34	69%	81	16	20%
		58	36	62%	97	17	18%
2018	Beamtinnen/Beamte	12	4	33%	16	2	13%
	Tarifbeschäftigte	51	32	63%	16	2	13%
		63	36	57%	86	11	13%
2019	Beamtinnen/Beamte	10	5	50%	15	3	20%
	Tarifbeschäftigte	53	35	66%	71	9	13%
		63	40	63%	86	12	14%
2020	Beamtinnen/Beamte	10	3	30%	13	2	15%
	Tarifbeschäftigte	57	39	68%	74	10	14%
		67	42	63%	87	12	14%
2021	Beamtinnen/Beamte	10	5	50%	13	2	15%
	Tarifbeschäftigte	59	39	66%	73	8	11%
		69	44	64%	86	10	12%

Tabelle 25: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht in den Jahren 2017-2021

Die Tabelle zeigt, dass vorwiegend Frauen die verschiedenen Modelle der Teilzeitbeschäftigung nutzen. Der Anteil ist sogar im Zeitverlauf absolut um acht Frauen und prozentual um 3 % gestiegen. Bei den Männern ist der Anteil im betrieblichen Bereich rückläufig; dies erklärt sich durch den vermehrten Wegfall von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

Entwicklungen in diesem Bereich lassen sich nur schwer prognostizieren: Absolute und prozentuale Veränderungen stehen unter dem Einfluss individueller Entscheidungen der Familien.

Die gesetzlichen Rentenansprüche orientieren sich grundsätzlich an der Dauer der Erwerbstätigkeit und der Einkommenshöhe. Die Beschäftigten werden vom Personalbüro über die Auswirkungen auf die ökonomische und soziale Absicherung (z.B. versorgung- und rentenrechtliche Auswirkungen) informiert.

2.3.1.3 Flexible Arbeitszeit

In der Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit sind verschiedene Möglichkeiten genannt, durch die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine flexible Arbeitszeit ermöglicht wird.

Diese Regelungen sind für die Beschäftigten wichtige Rahmenvorgaben, um ihre Berufsarbeit mit den privaten Bedürfnissen in Übereinstimmung zu bringen. An Stellen, wo die berufliche Tätigkeit erweiterte Möglichkeiten einer Flexibilisierung bietet, wird diese Flexibilität auch gewährt.

2.3.1.4 Homeoffice und mobiles Arbeiten

Das Arbeiten im Homeoffice bzw. das mobile Arbeiten hat unabhängig von den Anforderungen, die sich aus Familienarbeit, Erziehung und Pflege ergeben, durch die Corona-Pandemie notgedrungen einen starken Zuwachs erfahren.

Die Stadtverwaltung entwickelt zurzeit eine Dienstvereinbarung für das mobile Arbeiten. In dieser Dienstvereinbarung werden Kriterien benannt, wonach mobiles Arbeiten ermöglicht wird. Die Dienstvereinbarung versucht, einen angemessenen Ausgleich zwischen den Bedürfnissen der Beschäftigten und den dienstlichen Belangen der Stadt Rhede zu finden.

2.3.2 Bewertung

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind im Berichtszeitraum weiter angepasst worden. Zu nennen sind hier die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und der Teilzeitarbeit. Die Führungskräfte haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Bemühungen der Vereinbarkeit unterstützt.

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in die Fortbildungen für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte integriert.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf leben von der Unterstützungsbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen und der jeweiligen Führungskräfte. Bei den Beschäftigten in der Familienphase handelte es sich ausschließlich um Frauen. Dies zeigt, dass Männer nicht die Möglichkeit in Betracht ziehen, eine längere Elternzeit zu nehmen.

Es bleibt festzuhalten: Immer mehr Kolleginnen ziehen es vor, nach oder während einer kurzen Phase der Elternzeit wieder in den Beruf zurück zu kehren. Viele von ihnen nutzen dann die flexiblen Möglichkeiten der Teilzeitarbeit. Möglich war auch, bei Bedarf mit unterhältiger regelmäßiger Arbeitszeit aushilfsweise in der Stadtverwaltung tätig zu werden.

Deutlich wird, dass Teilzeitarbeit nach wie vor überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird. Inzwischen gibt es eine Vielzahl von flexiblen Arbeitszeit- und Teilzeitmodellen, die den familiären Erfordernissen sehr entgegenkommen

Die getroffenen Regelungen zu Teilzeitarbeit haben sowohl die persönlichen Interessen der Beschäftigten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch die dienstlichen Belange und die notwendigen Ressourcen berücksichtigt. Dies gilt auch für die Zukunft. Positiv hervorzuheben ist, dass die sachlichen und technischen Ressourcen durch die Stadtverwaltung vorgehalten werden, um Beschäftigten Teilzeitarbeit und gegebenenfalls auch mobiles Arbeiten zu ermöglichen.

Angebote zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sind in den vergangenen Jahren nur wenig nachgefragt worden. Angesichts der demographischen Entwicklung ist aber davon auszugehen, dass sich dies in den nächsten Jahren ändern wird. Die Stadtverwaltung berät die Beschäftigten über die gesetzlichen Möglichkeiten, die das Pflegezeitgesetz vorsieht.

2.3.5 Ausblick

Das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ hat insbesondere in der Personalentwicklung eine hohe Priorität. Konkret wird die Vereinbarkeit unterstützt durch die flexiblen persönlichen Arbeitszeitmodelle und die Optionen für mobiles Arbeiten. Die Wahrnehmung dieser Option ist immer daran gebunden, dass die Funktionserfordernisse des Arbeitsplatzes gewährleistet sind. Darüber hinaus kümmert sich die Stadtverwaltung um die Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit.

Für die Stadtverwaltung Rhede als Arbeitgeberin ist es wichtig, den Beschäftigten, die sich in der Familienphase befinden, gute Möglichkeiten zum beruflichen Wiedereinstieg zu bieten. In Anbetracht des zukünftig ausscheidenden Personals ist hier die Bindung von langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich. Diese Beschäftigten verfügen über ein hohes Maß an beruflichen und persönlichen Kenntnissen und dieses Potential darf nicht unberücksichtigt bzw. ungenutzt bleiben.

Das Pflegezeitgesetz ermöglicht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, einfacher auf entstehende Pflegebedarfe in der eigenen Familie zu reagieren. Es besteht ein grundsätzlicher Anspruch darauf, bei akut auftretender Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen für eine bestimmte Zeit eine Arbeitsbefreiung geltend zu machen, um die akute Pflege zu organisieren oder selbst sicherstellen zu können.

Bisher gibt es jedoch nur wenige Anfragen zu den Möglichkeiten, die das Pflegegesetz eröffnet. Angesichts der demographischen Entwicklung ist aber davon auszugehen, dass das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in den nächsten Jahren einen höheren Stellenwert haben wird.

Im Wettbewerb mit anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein nicht zu unterschätzender Wettbewerbsvorteil. Gleichzeitig ist die Stadtverwaltung Rhede Vorbild für örtliche Unternehmen.

Ziele/Maßnahmen im Handlungsfeld C: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Ziele für den Zeitraum 2022 – 2026

- Die Stadtverwaltung Rhede leistet weiterhin ihre volle Unterstützung für alle Beschäftigten, um Familie/Pflege und Beruf vereinbaren zu können. Insbesondere gilt dieses für Personen, die in Führungsposition bereits tätig sind oder zukünftig tätig sein möchten.

- Personen in der Elternzeit/Familienphase erhalten weiterhin einen Überblick über Fortbildungsmöglichkeiten und werden aktiv über Einsatzmöglichkeiten informiert.
- Teilzeitkräfte haben grundsätzlich die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigte.

Maßnahmen für den Zeitraum 2022 – 2026

- Die Stadtverwaltung Rhede bietet eine interne Fortbildung/Information zum Thema „Pflege von Angehörigen“ an.
- Die Personalverantwortlichen werden aufgefordert, ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf zu unterstützen.
- Im Sinne der Chancengleichheit werden verstärkt männliche Beschäftigte in Personalgesprächen über die Möglichkeiten von Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert.
- Beantragen Beschäftigte Elternzeit oder die Beurlaubung aus persönlichen Gründen, so sind sie ausführlich über die damit verbundenen gesetzlichen oder tariflichen Auswirkungen zu informieren.
- Auf Wunsch ist die Möglichkeit des mobilen Arbeitens / Homeoffice zu schaffen, sofern nicht dienstliche Gründe dem entgegenstehen.
- Personen, die bis zu vier Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, soll auf Wunsch die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zugesichert werden, sofern nachweislich wichtige dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen, behalten grundsätzlich den Anspruch auf ihren früheren Arbeitsplatz. Wenn das nicht möglich ist, haben die Beschäftigten Anspruch auf eine gleichwertige oder ähnliche Tätigkeit. Die Inanspruchnahme der Elternzeit darf nicht zu einer Schlechterstellung oder Diskriminierung von Müttern und Vätern führen. Die Abwesenheit von Beschäftigten wegen Elternzeit darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.
- Beschäftigte in Familienphase sind über freiwerdende Stellen rechtzeitig zu informieren.

2.4 Handlungsfeld D: Aus- und Fortbildung, Qualifizierung

2.4.1 Rückblick

Die Aus- und Fortbildung sowie weitere Qualifizierung von Beschäftigten stehen bei der Stadtverwaltung Rhede seit jeher besonders im Fokus. Die dementsprechenden Erfolge sichern eine sehr gute Qualität der Verwaltungsleistungen sowie der betrieblichen Leistungen.

2.4.1.1 Ausbildung

Das Erreichen des Anspruchs, auch zukünftig die Anforderungen auf hohem Niveau zu erfüllen, hängt stark davon ab, Fachkräfte zu gewinnen und weiter zu entwickeln.

Dies ist ein guter Grund, der für die Ausbildung von jungen, aufgeschlossenen Menschen im eigenen Haus spricht. Die Stadt Rhede bildet zurzeit (2022) in den Berufen

- Bachelor of Laws,
- Verwaltungsfachangestellte/r,
- Veranstaltungskaufrau/-mann,
- Fachkraft für Abwassertechnik

aus.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die eingegangenen Bewerbungen auf Ausbildungsplätze in den Jahren 2017-2021

Jahr	Verwaltungsfachangestellte		Veranstaltungskaufrau/-mann		Bachelor of Laws		Fachkraft für Abwassertechnik	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2017	47	19						
2018	41	14	20			3		
2019	52	16		26	15			
2020	16	3						
2021	28	12	17	1	1	3	2	1

Tabelle 26: Bewerbungen auf Ausbildungsplätze

In den vergangenen Jahren hat sich durch die Bewerbungslage deutlich gezeigt, dass die Verwaltungsberufe für junge Frauen deutlich attraktiver sind als für junge Männer.

Insgesamt ist die Gesamtzahl der Bewerbungen rückläufig. Neue aktive Werbestrategien sind notwendig, um die Zielgruppe zu erreichen. Neben der Darstellung der Stadt Rhede als attraktive Arbeitgeberin auf der städtischen Internetseite gibt es seit 2018 eine Schulkooperation mit der Gesamtschule Rhede hinsichtlich einer verbesserten Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern sowie zur Sicherung von Fachkräften.

Zudem wird auch aktiv im Internet und speziell in den sozialen Medien um Nachwuchskräfte geworben.

Im handwerklichen Bereich wurde im Berichtszeitraum kein Ausbildungsplatz angeboten. Dies soll sich zukünftig ändern, damit dem Fachkräftemangel durch die Ausbildung eigener Fachkräfte entgegengewirkt werden kann. So wurde in 2021 eine Ausbildungsstelle zur Fachkraft für Abwassertechnik ausgeschrieben, die mit einer jungen Frau besetzt werden konnte.

Im Hinblick auf den demographischen Wandel und der sinkenden Schülerinnen- und Schülerzahlen ergeben sich gerade für die öffentliche Verwaltung erhebliche Herausforderungen bei der Nachwuchskräftegewinnung. Das ohnehin schon hohe Durchschnittsalter im öffentlichen Dienst wird weiter steigen und es gilt, sich im immer schärfer werdenden Wettbewerb um die besten Köpfe gegenüber der Privatwirtschaft zu

behaupten. Insbesondere ist dabei zu berücksichtigen, dass die Zielgruppe der Personen, die mit digitalen Technologien von Kindesbeinen an vertraut sind, auf einem anderen Weg als die bisherigen Generationen nach einem geeigneten Arbeitgeber sucht. Insbesondere das Internet / Social Media gewinnen hier an Bedeutung für die öffentliche Verwaltung. Es gilt daher, das Ausbildungsmarketing und die Ausbildungsqualität weiterhin den sich verändernden Anforderungen der zukünftigen Generationen anzupassen.

Jahr	Verwaltungsfachangestellte		Veranstaltungskaufrau/-mann		Bachelor of Laws (Beamtenverhältnis)		Bachelor of Laws (Angestelltenverhältnis)		Fachkraft für Abwassertechnik	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2017	2									
2018	1		1							
2019	1	1				1				
2020	2									
2021	2		1		1	1				
2022	1	1							1	

Tabelle 27: Einstellungen Auszubildende

Auch bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen orientiert sich die Stadtverwaltung Rhede grundsätzlich an der Forderung der Bestenauslese.

Die Anzahl der Bewerberinnen für den Ausbildungsbereich innerhalb der Verwaltung ist im Vergleich zu der Anzahl der Bewerber deutlich höher und auch die Anzahl der tatsächlich eingestellten weiblichen Auszubildenden ist entsprechend hoch. Trotzdem ist es der Stadtverwaltung Rhede gelungen, im Berichtszeitraum drei junge Männer im Verwaltungsbereich auszubilden.

Die steigende Anzahl der weiblichen Auszubildenden führt auch zu den gestiegenen Zahlen weiblicher Beschäftigter in den Entgelt- und Besoldungsgruppen A10/11 und EG 9c/10.

Diese Entwicklung zeigt, wie wichtig es ist, weibliche Nachwuchskräfte einzustellen. Auch diese sollen im Laufe ihrer Karriere grundsätzlich die Möglichkeit haben, in die Führungsebenen zu wechseln. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Ausbildung im Verwaltungsbereich grundsätzlich für den eigenen Bedarf erfolgt und daher dauerhaft zu planen ist.

2.4.1.2 Fortbildung

Alle Beschäftigten werden frühzeitig über interne Fortbildungsmöglichkeiten informiert. Dies gilt auch für Beschäftigte in der Familienphase. Die Fortbildungsplanung erfolgt über die Fachabteilung 10.1 „Organisation und Personalmanagement“. Seit 2019 gibt es bei der Stadtverwaltung Rhede ein interdisziplinäres internes Fortbildungsprogramm. Die Seminare sind derart konzipiert, dass eine Teilnahme langfristig planbar ist und kein besonderer organisatorischer Aufwand erforderlich ist.

Die nachfolgenden zwei Tabellen geben eine Übersicht über die Teilnahmezahlen an internen Fortbildungen sowie an Fortbildungen insgesamt (intern und extern):

Jahr	Frauen	Männer	Gesamt
2019	61	78	139
2020	80	96	176
2021	91	105	196

Tabelle 28: Teilnahme an internen Fortbildungen

Jahr		Fachseminare				Allgemeine Seminare			
		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
		Voll-Zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit
2017	eintägig	35	13	66	6	5	12	41	0
	mehrtägig	14	3	19	1	6	2	17	0
2018	eintägig	39	13	70	2	10	9	16	1
	mehrtägig	12	4	29	2	5	1	9	0
2019	eintägig	54	21	93	4	1	1	11	1
	mehrtägig	12	7	22	1	7	2	20	0
2020	eintägig	21	13	30	3	14	14	37	2
	mehrtägig	8	6	11	1	0	0	2	0
2021	eintägig	25	10	22	0	12	16	45	2
	mehrtägig	10	8	21	1	1	3	1	0

Tabelle 29: Teilnahme an Fortbildungen insgesamt

Überdies hat die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum die nachfolgenden Seminare für Frauen und Männer angeboten:

Jahr	Thema	Anzahl der Teilnehmenden
2017	„Business Yoga“ Anforderungen des Berufsalltages meistern	12 Frauen
2018	Frauen auf dem Weg zur Führungskraft (kreisweites Seminar)	3 Frauen
	Burnout-Prävention	6 Frauen/12 Männer
2019	Vereinbarkeit von Beruf und Vater-Sein I	5 Männer
	Konfliktkompetenz für weibliche Führungskräfte (kreisweites Seminar)	0 Frauen
	Überzeugend argumentieren	11 Frauen/5 Männer
2020	Vereinbarkeit von Beruf und Vater-Sein II	Ausgefallen/Pandemie
2021	Außenwirkung und Stimme	7 Frauen

Tabelle 30: Seminarangebot der Gleichstellungsbeauftragten

2.4.1.3 Qualifizierung

Qualifizierung und Fortbildung haben bei der Stadtverwaltung Rhede einen hohen Stellenwert und sind wichtige Bausteine der Personalentwicklung.

Der Verwaltungslehrgang II bietet tariflich Beschäftigten die Möglichkeit, sich für höherwertige Aufgaben und dementsprechend für die Eingliederung in höhere Entgeltgruppen zu qualifizieren. Masterstudiengänge im Beamtenbereich ermöglichen grundsätzlich den Aufstieg in den „höheren“ Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt).

Grundsätzlich wird deutlich, dass die Bestrebungen der Stadtverwaltung Rhede zu einer Steigerung der Qualifizierung ihrer Beschäftigten positiv aufgenommen und umgesetzt werden. Sicherlich wirken sich auch die beruflichen Perspektiven, die den Beschäftigten eröffnet werden, motivierend auf eine Teilnahme an diesen Bildungsgängen aus.

Aktuell ist ein stärker werdendes Interesse an berufsbegleitenden Studiengängen zu verzeichnen. Um den Beschäftigten diesbezüglich eine Perspektive zu ermöglichen, sie an die Stadt Rhede zu binden und eine hohe (rechtliche und wissenschaftliche) Qualität des Verwaltungshandelns sicherzustellen, wurde erstmalig zwei Beschäftigten von der Stadtverwaltung Rhede die Teilnahme an einem Masterstudiengang ermöglicht. Hierzu wurden flankierende Maßnahmen vereinbart (zeitliche und finanzielle Unterstützung)

Qualifizierung	2017		2018		2019		2020		2021	
	Männer	Frauen								
Masterstudium			1			1				
A I-Lehrgang										
A II-Lehrgang	1	1						2		

Tabelle 31: Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen

2.4.2 Bewertung

Neben der grundständigen Ausbildung von jungen Leuten wurde der Besuch von Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen im Berichtszeitraum von der Stadtverwaltung gefördert und unterstützt. Dabei hatten alle Beschäftigten – unabhängig vom Beschäftigungsumfang – die Möglichkeit, an den Angeboten teilzunehmen.

Alle internen Angebote wurden im Intranet ausgeschrieben. Die hausinternen Seminare werden insbesondere auch von den Frauen stark nachgefragt. Dies lässt darauf schließen, dass sich der Besuch dieser Fortbildungen besser mit den familiären Verpflichtungen und Teilzeitbeschäftigungen vereinbaren lässt.

Mit dem jährlichen hausinternen Fortbildungsprogramm wird eine breite Auswahl an Seminaren angeboten, die sich auf fachübergreifende Kompetenzen und auch auf Führungskompetenzen beziehen. Auch Angebote der Gesundheitsförderung sind enthalten. Die Veranstaltungen wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchweg als sehr positiv und hilfreich bewertet. Auch Beschäftigte in der Familienphase hatten die Möglichkeit, am Fortbildungsangebot teilzunehmen.

2.4.3 Ausblick

Mit Blick auf die demographischen Entwicklungen kommen auch auf die Stadt Rhede vielfältige Herausforderungen zu. Diese werden das Aufgabenspektrum verändern. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die Stadt Rhede auch als Arbeitgeberin vom demographischen Wandel betroffen ist: Das Durchschnittsalter der bei der Stadtverwaltung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigt. Damit die Verwaltung ihre Aufgaben auch künftig bedarfsgerecht erfüllen kann, müssen die Kapazitäten des eigenen Personals vorausschauend und systematisch geplant werden. Zudem müssen geeignete Maßnahmen entwickelt werden, damit das wertvolle Wissen langjährig Beschäftigter rechtzeitig weitergegeben wird.

Diese Ziele sollen einerseits durch ein breit gefächertes Ausbildungsangebot, das die Rekrutierung von Nachwuchskräften unterstützt, andererseits durch Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote erreicht werden.

Ziele/Maßnahmen im Handlungsfeld D: „Aus- und Fortbildung, Qualifizierung“

Mit der Ausbildung wird eine wesentliche Grundlage für die spätere erfolgreiche berufliche Tätigkeit in der Stadt Rhede gelegt. Dabei geht es nicht nur um kognitives Lernen und die gelungene Vermittlung der Ausbildungsinhalte. In der Ausbildung erfolgt eine wesentliche Prägung auch der Berufs- und Leistungsmotivation, der Identifikation mit den Zielen der Verwaltung, einer kooperativen innerbetrieblichen Kommunikation und Zusammenarbeit, sowie eine ernsthafte Bürger- und Kundenorientierung. Die Stadt Rhede hat ein gutes Ausbildungsniveau erreicht. Angesichts der verstärkten demographischen Fluktuation geht es darum, diese Qualität zu halten und auszuweiten.

Auch nach erfolgreicher Einarbeitung haben die Beschäftigten nicht alle Kompetenzen erworben, die für die dauerhaft erfolgreiche Tätigkeit an einem Arbeitsplatz erforderlich sind. Die gesellschaftliche Dynamik erfordert ein lebenslanges Lernen, um sich auf neue Anforderungen einzustellen. Deshalb sind alle Beschäftigten aufgefordert, das Fortbildungsangebot der Stadt Rhede anzunehmen und aktiv daran teilzunehmen.

Ziele für den Zeitraum 2022 – 2026

- Während der gesamten beruflichen Laufbahn erhalten alle Beschäftigten die Möglichkeit zur Weiterbildung und Qualifizierung.
- Beschäftigte in der Familienphase oder Teilzeitbeschäftigte werden bei der Teilnahmeauswahl nicht benachteiligt.
- Sicherstellung einer optimalen Nachwuchskräftegewinnung.
- Frauen und Männer werden jeweils in ihren spezifischen Kompetenzen und Fähigkeiten unterstützt.

Maßnahmen für den Zeitraum 2022 – 2026

- Die Stadtverwaltung Rhede stellt sicher, dass alle Beschäftigte, auch in Familienphase, über die gesamtstädtischen Qualifizierungsmaßnahmen informiert und zur Teilnahme animiert werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte bietet regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen mit spezifischen Themenschwerpunkten für weibliche und männliche Beschäftigte an.
- Fortbildung und Qualifizierung sind fester Bestandteil der Personalgespräche. Hier sind spezielle Wünsche und Anforderungen im Hinblick auf die Motivation zur Teilnahme an Fortbildungen zu thematisieren.
- Über die erreichte hohe Qualität der Ausbildung hinaus soll in Zukunft auch die Betreuungsintensität der „jungen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach abgeschlossener Berufsausbildung in den ersten Berufsjahren intensiviert werden.
- Das Ausbildungsmarketing ist auf die sich ändernden Anforderungen anzupassen.

2.5 Handlungsfeld E: Geschlechtergerechte Verwaltungskultur

2.5.1 Rückblick

Im Rahmen der geschlechtergerechten Verwaltungskultur sind folgende Punkte von Bedeutung:

- Prinzip „Gender Mainstreaming“,
- geschlechtergerechte Gremienbesetzung,
- geschlechtergerechte Sprache,
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

Das Prinzip „Gender-Mainstreaming“

Für die Stadt Rhede als modernes, familienfreundliches Dienstleistungsunternehmen ist eine geschlechtergerechte Verwaltung ein Selbstverständnis. Das von der Europäischen Union im Amsterdamer Vertrag festgeschriebene Prinzip des Gender-Mainstreamings gilt selbstverständlich auch für die Rheder Stadtverwaltung.

Demnach sind die unterschiedlichen Lebenslagen, Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen zu berücksichtigen.

Als Querschnittsaufgabe ist dieser Grundsatz bei allen Aufgaben, Maßnahmen und Projekten mitzudenken. Gender-Mainstreaming und spezielle Frauenförderung sind zwei notwendige und sich gegenseitig ergänzende Strategien, um die im Grundgesetz verankerte Gleichstellung zu erreichen.

Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Zu einer geschlechtergerechten Verwaltungskultur gehört auch die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien gemäß § 12 LGG.

Mit der Novellierung des LGG wurden die Vorschriften zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung neu gefasst. § 12 LGG unterscheidet nun zwischen wesentlichen Gremien (u.a. Aufsichts- und Verwaltungsräte, Kommissionen, Beiräte etc.) und Gremien allgemein (u.a. verwaltungsinterne Gremien wie die Betriebliche Kommission im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung, der Ausschuss für Arbeitsschutz sowie verschiedene Arbeitsgruppen).

Während in wesentlichen Gremien Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent (ohne sog. geborene Mitglieder) vertreten sein müssen, sollen die übrigen Gremien geschlechterparitätisch besetzt werden (siehe § 12 Abs. 1 und § 7 LGG).

Hinsichtlich der wesentlichen Gremien sind dabei Entsendungen von der Begründung der Mitgliedschaft durch eine Wahl zu unterscheiden. Für Wahlgremien, d.h. Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden, gelten abgeschwächte Vorgaben und eine Ausnahme von Rechtsfolgen bei Nichterreichen der Mindestquote. Gemäß §

12 Abs. 4 LGG soll hier die Quotierung in Bezug auf Vorschlagslisten und Kandidaturen eingehalten werden – nicht aber bei der Wahl als solche.

Sofern keine zwingenden Gründe für die Nichteinhaltung der Vorgaben der geschlechtergerechten Gremienbesetzung durch die entsendende Stelle vorliegen, bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei, es sei denn, die Mindestquote wird anderweitig bereits erfüllt.

Bestehende Gremien, die einen Frauenanteil unter 40 % aufweisen, müssen bei Neukonstituierung gesetzeskonform nachbesetzt werden. Bei Nachbesetzungen in einem bereits bestehenden Gremium finden die Verfahrensvorschriften zur Besetzung Anwendung.

Auf den Rat der Stadt Rhede und seine Ausschüsse findet § 12 LGG keine Anwendung. Frauen sind im Rat der Stadt Rhede und seinen Ausschüssen unterrepräsentiert.

Geschlechtergerechte Sprache

Sprache ist die Basis unserer Kommunikation und prägt damit die Wahrnehmung und das Bewusstsein. In § 4 des reformierten LGG ist verbindlich vorgegeben, dass für die gesamte interne und externe Kommunikation eine geschlechtergerechte Sprache anzuwenden ist. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

Die Stadt Rhede ist verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Hinweise auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z.B.:

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe,
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten,
- das Zeigen pornographischer Darstellungen,
- das Anbringen pornographischer Darstellungen in den Diensträumen,
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer und/oder sexistischer Computerprogramme bzw. Dateien auf dienstlicher IT-Infrastruktur,
- diskriminierende Sprache.

Alle Bediensteten haben für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Bediensteten respektiert und gefördert werden. Vor

allem Bedienstete mit Leitungsaufgaben haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Mobbing liegt dann vor, wenn eine Person gezielt, systematisch und/oder über einen längeren Zeitraum hinweg ausgegrenzt wird und lässt sich festmachen an:

- Intrigen,
- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit,
- Vorenthalten wichtiger Informationen,
- diskriminierenden Äußerungen über u.a. Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise von Kolleginnen und Kollegen,
- hohem Krankenstand,
- indifferentem Führungsstil.

Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, müssen Vorgesetzte bei Bekanntwerden eines Mobbingfalles sofort reagieren. Maßnahmen haben sich nicht gegen das Mobbingopfer, sondern gegen den Mobber/die Mobberin zu richten.

Von sexueller Belästigung oder Mobbing Betroffene oder Beschäftigte, die einen entsprechenden Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an

- die Gleichstellungsbeauftragte,
- eine Vorgesetzte bzw. einen Vorgesetzten,
- den Personalbereich,
- den Personalrat,
- die Jugend- und Auszubildendenvertretung,
- die Schwerbehindertenvertretung

zu wenden.

Sie unterliegen dabei dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen zur Aufklärung der Hintergründe und darauffolgende Reaktionen richten sich nicht gegen die von der Belästigung betroffene Person, sondern gegen diejenigen, die diese Maßnahme auslösen (Verursacherprinzip).

2.5.2 Bewertung

Das Prinzip „Gender-Mainstreaming“

Die Stadt Rhede hat in dem zurückliegenden Zeitraum auf der Grundlage des Gleichstellungsplanes spezielle Maßnahmen zur Frauenförderung umgesetzt. Von den Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren Frauen und Männer gleichermaßen. Auch bei den Instrumenten der Personalentwicklung (Beurteilungsverfahren, Verfahren zur leistungsorientierten Bezahlung) ist darauf geachtet worden, dass die Interessen beider Geschlechter in die Konzepte einfließen. Das Gleiche gilt für die Durchführung von Personalauswahlverfahren. Auch bei der Auswahl der Angebote im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden die unterschiedlichen Lebenslagen und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist seit dem Inkrafttreten des neuen LGG stimmberechtigtes Mitglied der Stellenbewertungskommission und achtet auch hier auf die geschlechtsneutrale Bewertung der Stellen.

Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Inzwischen sind in vielen Gremien der Verwaltung Männer und Frauen vertreten, jedoch nicht paritätisch. Die Mitglieder der externen Gremien werden vom Rat der Stadt Rhede bestellt. Die internen Gremien werden mit Kolleginnen und Kollegen aus der Verwaltung besetzt. Hier sind inzwischen in vielen Gremien Frauen und Männer gleichermaßen vertreten, wenngleich auch nicht immer paritätisch.

Geschlechtergerechte Sprache

Inzwischen wird die sprachliche Gleichbehandlung in der Stadtverwaltung überwiegend berücksichtigt. Dies gilt insbesondere für Berichte, Schriftsätze, Sitzungsvorlagen, Dienstvereinbarungen, Richtlinien, Veröffentlichungen und Vordrucke. Dennoch musste im Berichtszeitraum in Einzelfällen darauf hingewiesen werden, dass keine sprachliche Gleichbehandlung vorlag. Die Gleichstellungsbeauftragte stand hier als Ansprechpartnerin zur Verfügung und gab Hilfestellung bei der Umsetzung des sprachlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Im Intranet stehen seit vielen Jahren Formulierungshilfen zur Verfügung.

Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Im Berichtszeitraum sind der Personalverwaltung keine Fälle von sexueller Belästigung und Mobbing bekannt geworden. Vorgesetzte, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Vertrauensperson der Schwerbehinderten sind als Ansprechstellen bekannt. Wegen der besonderen Vertraulichkeit der Gespräche werden keine Auswertungen erstellt. Auszubildende sind über die Themen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz informiert worden.

2.5.3 Ausblick

Das Prinzip „Gender-Mainstreaming“

Ziele für den Zeitraum 2022-2026

- Das Prinzip des Gender Mainstreamings wird konsequent in das Verwaltungshandeln integriert.
- Bei Fortbildungen und Seminaren werden die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Männern und Frauen berücksichtigt.

Maßnahmen für den Zeitraum 2022-2026

- Die Beschäftigten, insbesondere die Führungskräfte, werden durch gezielte Information und im Rahmen von Fortbildungen für das Thema sensibilisiert.
- Es werden Seminare angeboten, die sich speziell an Frauen oder Männer richten, z.B. zu den Themen Kommunikation, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Gesundheitsmanagement.
- Bei allen Projekten und Maßnahmen wird das Prinzip des Gender Mainstreamings beachtet.

Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Ziele für den Zeitraum 2022-2026

- Frauen nehmen gleichberechtigt an der Gremienarbeit teil.
- In wesentlichen Gremien (Aufsichts- und Verwaltungsräte, Beiräte, Ausschüsse, Kommissionen) müssen Frauen mit mindestens 40 % vertreten sein.

Maßnahmen für den Zeitraum 2022-2026

- Bei den Aufstellungsverfahren oder Wiederbesetzungsverfahren für Wahlen und Gremienbesetzungen durch Dienststellen sind die entsendenden Stellen darauf hinzuweisen, dass ebenso viele Frauen wie Männer zu benennen sind.
- Bei der Bildung von Gremien wird weiterhin verstärkt auf eine geschlechterparitätische Besetzung geachtet.

Geschlechtergerechte Sprache

Ziele für den Zeitraum 2022-2026

- Die Verwaltungssprache entspricht den Grundsätzen der Geschlechtergerechtigkeit.
- Die geschlechtergerechte Sprache wird sowohl in der internen als auch in der externen Kommunikation angewandt.

Maßnahmen für den Zeitraum 2022-2026

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere die Führungskräfte – werden hinsichtlich des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs sensibilisiert.
- Insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte achtet auf die Umsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung innerhalb der Stadtverwaltung und gibt Tipps zum geschlechtergerechten Formulieren.
- Auf Hinweise, dass aus Gründen der Lesbarkeit durchgängig die männliche Form gewählt wird, die Frauen mit meint, wird verzichtet.
- Es werden Formulierungshilfen im Intranet der Stadtverwaltung bereitgehalten.

Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

Ziele für den Zeitraum 2022-2026

- Die Beschäftigten werden vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz geschützt.
- Die respektvolle Zusammenarbeit von Frauen und Männern wird gefördert.
- Ein gutes Arbeitsklima wird unterstützt.
- Die Beschäftigten, insbesondere die Führungskräfte, werden befähigt, mit den Themen adäquat umzugehen und die Konflikte zu lösen.

Maßnahmen für den Zeitraum 2022-2026

- Die Beschäftigten werden im Rahmen von Fortbildungen für die Themen sexuelle Belästigung und Mobbing sensibilisiert.
- Allen Beschäftigten werden über das Intranet Informationen zur Definition von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz und über die ihnen zustehenden Rechte bzw. drohenden Folgen zur Verfügung gestellt sowie Ansprechpersonen benannt.
- Die Themen sexuelle Belästigung und Mobbing werden in Fortbildungen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte integriert.
- Auszubildende werden über die Themen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz informiert.
- Fälle von sexueller Belästigung und Mobbing werden in jedem Fall geahndet.
- Vor allem Führungskräfte und Beschäftigte im Personalwesen wirken sexuellen Belästigungen und Mobbing entgegen. Sie gehen Hinweisen unverzüglich und mit Blick auf die Betroffenen nach.