

Gleichstellungsplan der Stadt Nettetal 12/2024 - 2028

NetteService | 11/2024



Inhalt

1 Allgemeiner Teil	3
1.1 Vorwort	3
1.2 Präambel.....	4
1.3 Zweck.....	4
1.4 Geltungsbereich.....	4
1.5 Gleichstellungsbeauftragte (GLB)	5
2 Stellenbesetzungen, Ausbildung, Fortbildung	6
2.1 Stellenausschreibungen	6
2.2 Stellenbesetzungen	7
2.3 Ausbildung	7
2.4 Fortbildung	8
3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	10
3.1 Arbeitszeitgestaltung, -reduzierung und Beurlaubung	10
3.2 Mobile Arbeit	12
4 Geschlechtergerechte Unternehmenskultur	13
4.1 Generelle Organisation.....	13
4.2 Geschlechtergerechte Sprache	14
5 Vermeidung von Diskriminierungen, Mobbing und (sexueller) Belästigungen am Arbeitsplatz	14
5.1 Allgemeines	14
5.2 (Sexuelle) Belästigungen am Arbeitsplatz	14
5.3 Mobbing am Arbeitsplatz	15
6 Datenauswertung und Analyse	15
6.1 Übersicht Beschäftigte	15
6.2 Übersicht Nachwuchskräfte.....	16
6.3 Frauenquote Stadt Nettetal.....	19
6.4 Teilzeit und Vollzeitbeschäftigung	19

6.5 Altersstruktur der Gesamtverwaltung	20
6.6 Höhergruppierungen, Bewährungsaufstiege, Beförderungen	21
6.7 Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen.....	21
6.8 Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen.....	23
6.9 Führungspositionen	24
6.10 Qualifizierungsmaßnahmen.....	24
7 Prognose, Zielvorgaben	25
7.1 Beamtinnen und Beamte.....	25
7.2 Tariflich Beschäftigte (Allgem. Verwaltung)	25
7.3 Tariflich Beschäftigte NetteBetrieb, BB Baubetriebshof	26
7.4 NetteBetrieb (ohne BB Baubetriebshof)	26
7.5 Rettungsdienst.....	26
7.6 Hausmeisterinnen und Hausmeister.....	26
7.7 Schulsekretariate	27
7.8 Erzieherinnen und Erzieher	27
7.9 Sozialer Dienst (ohne Kindertagesstätten)	27
7.10 Nachwuchskräfte	28
7.11 Die Zielvorgaben im Einzelnen.....	28
8 Maßnahmen	29
8.1 Personalauswahlverfahren.....	29
8.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	29
8.3 Qualifizierung.....	30
8.4 Maßnahmen zur Verbesserung des Wiedereinstiegs	30
9 Schlussbestimmungen.....	30

1 Allgemeiner Teil

1.1 Vorwort

Als Verwaltung ist es uns ein wichtiges Anliegen, Chancengleichheit und Fairness zu fördern und zu gewährleisten. Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiger Schritt auf diesem Weg und soll dazu beitragen, dass alle Beschäftigten der Stadt Nettetal die gleichen Möglichkeiten und Unterstützungen erhalten, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen. Die Stadt Nettetal steht für Vielfalt!

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Grundpfeiler unserer Gesellschaft – und sie umfasst weit mehr als die Kindererziehung. Angesichts des demografischen Wandels und der wachsenden Zahl pflegebedürftiger Angehöriger nimmt die Bedeutung flexibler Arbeitsstrukturen immer weiter zu. Die Stadt Nettetal setzt sich mit diesem Gleichstellungsplan deshalb klar für ein modernes Arbeitsumfeld ein, das sowohl Eltern als auch pflegende Angehörige nachhaltig unterstützt.

Unsere Verantwortung als Arbeitgeberin ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die berufliche Verpflichtungen und familiäre Verantwortung harmonisieren. Dabei gehen wir einen entscheidenden Schritt weiter: Mit dem New-Work-Ansatz fördern wir orts- und zeitungebundene Arbeitsformen, die durch digitale Tools unterstützt werden.

Diese Maßnahmen bieten nicht nur notwendige Flexibilität, sondern ermöglichen es unseren Beschäftigten, individuelle Bedürfnisse noch besser mit ihren beruflichen Zielen in Einklang zu bringen.

Der Gleichstellungsplan ist ein lebendiges Dokument, das kontinuierlich überprüft und angepasst wird, um den sich wandelnden Anforderungen und Bedürfnissen gerecht zu werden. Wir laden Sie herzlich dazu ein, sich aktiv an der Umsetzung des Plans zu beteiligen und gemeinsam mit uns für eine gerechte und respektvolle Arbeitsumgebung einzutreten.

Wir danken Ihnen allen für Ihr Engagement und Ihre Unterstützung bei der Verwirklichung unserer Ziele im Bereich der Gleichstellung. Gemeinsam können wir einen positiven Wandel bewirken und eine Arbeitsumgebung schaffen, in der sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen wertgeschätzt und respektiert fühlen.

Christian Küsters
Bürgermeister

Monika Ioannidis
Gleichstellungsbeauftragte

1.2 Präambel

- (1) Mit dem Gleichstellungsplan setzt die Stadt Nettetal den Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) sowie das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) um.
- (2) Die Stadt Nettetal setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten wie auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe von Frauen und Männern ein. Unterschiedliche Sichtweisen der Geschlechter müssen mit den Entscheidungsprozessen einhergehen. Die Gleichstellung und Gleichbehandlung werden als eine Gemeinschaftsaufgabe verstanden, die von allen Bereichen und Beschäftigten gleichermaßen wahrzunehmen ist.
- (3) Alle Organisationseinheiten, d.h. insbesondere alle Vorgesetzten für ihren Verantwortungsbereich, tragen die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten Ziele und Maßnahmen in einem angemessenen Zeitraum realisiert werden.

1.3 Zweck

- (1) Der Gleichstellungsplan soll die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung von Frauen und Männern verhindern und das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot bei der Stadt Nettetal verwirklichen.
- (2) Darüber hinaus soll er dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung, Gleichstellung und Förderung von Frauen zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen und Männer in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.
- (3) Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben, wie z.B. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, ohne berufliche Nachteile nachgehen zu können. Dies gilt insbesondere für Teilzeitbeschäftigte und Menschen mit Führungsverantwortung

1.4 Geltungsbereich

- (1) Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt für die Stadt Nettetal deren Stiftungen und für die städtischen Eigenbetriebe.

- (2) Gehört der Stadt 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 in dem Unternehmen die Ziele des Gleichstellungsplans beachtet werden. Bei der Gründung eines Unternehmens des Privatrechts durch die Stadt in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung haben die Vertreterinnen und Vertreter dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Unternehmenssatzung verankert wird.
- (3) Es wird darauf hingewirkt, dass die gesetzlichen Bestimmungen des § 12 LGG zur geschlechtsparitätischen Besetzung von Gremien verwirklicht werden.

1.5 Gleichstellungsbeauftragte (GLB)

- (1) Die GLB überwacht die Umsetzung des Artikel 3 des GG, des LGG NRW sowie die Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans. Sie unterstützt die Leitungen der Verwaltung und der Eigenbetriebe bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender bzw. dienststellenbezogener Maßnahmen.
- (2) Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben ist die GLB der Bürgermeisterin bzw. dem Bürgermeister direkt unterstellt. Ihr stehen u. a. folgende Kompetenzen zu:
1. Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen,
 2. Teilnahme an Arbeitsgruppen und verwaltungsinternen Gremien einschließlich der Sitzungen des Verwaltungsvorstandes,
 3. Rechtzeitige Information über frauenrelevante Angelegenheiten, so dass die GLB zeitnah eingebunden ist,
 4. Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren,
 5. Teilnahme an den Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse einschließlich nichtöffentlicher Sitzungen,
 6. Möglichkeit zur Einbringung eigener Vorlagen,
 7. Gelegenheit zur Stellungnahme/Rederecht,
 8. Fachliche Weisungsfreiheit,
 9. Akteneinsichtsrecht,
 10. Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung
 11. Möglichkeit der Klage vor dem Verwaltungsgericht, insbesondere bei Verletzung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten, wenn interne Bemühungen erfolglos bleiben.
 12. Einbeziehung externen Sachverständigen nach Maßgabe des § 18 Abs. 7 LGG.
- (3) Sollte es zwischen den für Personalentscheidungen zuständigen Stellen und der GLB zu unterschiedlichen Auffassungen über eine Stellenbesetzung kommen, ist der Bürgermeisterin

bzw. dem Bürgermeister persönlich oder im Verhinderungsfalle ihrer oder seiner Stellvertretung im Amt zu berichten. Abweichende Stellungnahmen sind ggf. in die Vorlagen an die politische Vertretung aufzunehmen.

2 Stellenbesetzungen, Ausbildung, Fortbildung

2.1 Stellenausschreibungen

- (1) Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Nur im Einzelfall kann im Einvernehmen mit der GLB und dem Personalrat davon abgesehen werden. Ziel der Ausschreibung ist es, allen Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an der ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für diese Stelle darlegen zu können.
- (2) Liegen nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen vor und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung einmal öffentlich wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der GLB kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.
- (3) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden alle zu besetzenden Stellen auch in Teilzeit bzw. im Jobsharing ausgeschrieben. Jobsharing ist ein Arbeitszeitmodell, bei dem sich zwei oder mehr Personen eine Vollzeitstelle teilen. Dabei übernehmen die Beschäftigten gemeinsam die Verantwortung für die Erfüllung der Aufgaben, die normalerweise von einer Person in Vollzeit ausgeführt würden. Etwaige dienstliche Belange, die dieses nicht ermöglichen, sind aktenkundig zu machen. Ein wesentliches Kriterium bei der Prüfung auf Teilbarkeit einer Stelle ist die Frage, ob durch zumutbare organisatorische Maßnahmen etwaige schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung behoben werden können.
- (4) Für alle Bereiche, Berufe und Funktionen werden Stellenausschreibungen so gestaltet, dass sowohl Frauen als auch Männer sich gezielt angesprochen fühlen. Die Stellenausschreibungen beinhalten folgende Formulierung:
In unserer klischeefreien Arbeitsumgebung, die alle Geschlechter gleichermaßen wertschätzt und in ihrer beruflichen Entwicklung fördert, legen wir Wert auf ein neutrales, an der Qualifikation ausgerichtetes Bewerbungsverfahren.
- (5) Alle Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen. Die Wahrnehmung der Stelle in Teilzeit, ggf. durch zwei Teilzeitkräfte in Jobsharing, darf dabei kein Hindernis sein, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

- (6) Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung eindeutig zu definieren. Hierbei ist auch zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein kann.

2.2 Stellenbesetzungen

- (1) Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft. In Auswahlgremien sollen Frauen und Männer paritätisch vertreten sein; Abweichungen sind aktenkundig zu machen. Dies gilt auch bei Hinzuziehung von externen Beratungsunternehmen.
- (2) In Bereichen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer und umgekehrt oder alle Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
- (3) Zu den Qualifikationen von Leitungs- und Führungspersonen gehören Kenntnisse wie Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz sowie die Fähigkeit zur hybriden Führung.
- (4) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.
- (5) Bei Umsetzungen, die ggf. zu Beförderungen führen können, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung solange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen und Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.
- (6) Die GLB ist über geplante Maßnahmen so frühzeitig zu informieren, dass ihre Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

2.3 Ausbildung

- (1) Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Die Stadt Nettetal ist bemüht, in den Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen. Gleiches gilt umgekehrt für die Ausbildungsbereiche, in denen männliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind

(z.B. Erzieher). Für die Ausschreibung und Besetzung von Ausbildungsplätzen gelten die Ziffern 2.1 und 2.2 sinngemäß.

- (2) Praktikumsplätze für ein Betriebspraktikum von Schülerinnen und Schülern im gewerblich-technischen Bereich werden bevorzugt an Bewerberinnen und im sozialen/hauswirtschaftlichen Bereich an Bewerber vergeben.
- (3) Das Thema „Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern“ soll zusätzlich als Ausbildungsinhalt aufgenommen werden. Die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen wird ebenso bewusst gemacht wie die sich gesetzlich ergebende partnerschaftliche Verantwortung für Care-Arbeit im Hinblick auf Kinderbetreuung, Pflege Angehöriger und weitergehender familiärer Angelegenheiten.
- (4) Es sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen, um Frauen und Männer in allen Ausbildungsberufen zu beschäftigen.
- (5) Sind in einem Bereich Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.
- (6) Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer weiterführenden Ausbildung, z.B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung, kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung, teilzunehmen.

2.4 Fortbildung

- (1) Fortbildung ist ein wichtiges Element der Personalentwicklung und ein Baustein für das berufliche Fortkommen. Um der gesamten Bandbreite der Beschäftigten Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten zu können, sollen vermehrt flexible, bestenfalls nicht ortsbezogene sowie zeitungebundene Formen der Wissensvermittlung (bspw. Webinare, E-Learning, Impulse) Anwendung finden. Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungen nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsmaßnahmen teil, so ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren.
- (2) Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren. Die Zielsetzungen des Gleichstellungsplans und deren Umsetzung finden Berücksichtigung.
- (3) Bei der Entwicklung von Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Beschäftigte, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, Berücksichtigung finden.

(4) Über Fortbildungsangebote werden alle Beschäftigten rechtzeitig informiert. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Entstehen durch die Teilnahme an dienstlich veranlassenen Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese zu erstatten. Das gleiche gilt für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen, soweit Rechtsansprüche gegen Dritte nicht entstehen.

(5) In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren sind u.a. auch die Themenstellungen

- Gleichstellung/ Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung/ Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- Diversität
- Beurteilungswesen
- Hybrides Führen

zu behandeln.

(6) Alle Beschäftigten in Leitungsfunktionen werden zur Teilnahme an entsprechenden Seminaren angehalten und die erfolgreiche Teilnahme bei Personalauswahlverfahren berücksichtigt.

(7) Neben den allgemeinen Seminaren für Beschäftigte werden auch Seminare speziell für Mitarbeiterinnen angeboten. Diese sind gesondert anzukündigen:

1. für die weiblichen Beschäftigten werden Seminare angeboten, die allgemein frauenrelevante Inhalte und/oder Lernformen beinhalten (z.B. Rhetorik, Selbstbehauptung).
2. über die Führungskräfte-seminare hinaus werden spezielle Seminare für den weiblichen Führungskräfte-nachwuchs angeboten.
3. Im Hinblick auf die Übernahme von sachbearbeitenden Tätigkeiten sollen Beschäftigte an Weiterbildungslehrgängen, z.B. dem Angestelltenlehrgang I, teilnehmen.
4. Bei der Zulassung zu den Angestelltenlehrgängen sind Frauen bei gleicher bzw. gleichwertiger Qualifikation mindestens entsprechend ihrem Anteil an Bewerbungen zu berücksichtigen. In Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, sind bei Lehrgängen die Anmeldungen von Frauen bevorzugt zu behandeln.
5. Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilung oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur und mittelbare Diskriminierung zu überprüfen.

3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3.1 Arbeitszeitgestaltung, -reduzierung und Beurlaubung

- (1) Die Stadt Nettetal erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern bzw. Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten. Die Dienststelle informiert aktiv über die Möglichkeit von Teilzeit, was ausdrücklich auch für Arbeitsplätze mit Führungs- und Leitungsaufgaben gilt.
- (2) Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, erkennt die Stadt Nettetal ausdrücklich an, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, -reduzierung und Beurlaubung gleichermaßen in Anspruch nehmen können.
- (3) Alle Beschäftigten werden durch den Personalbereich über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.
- (4) Einem Antrag auf Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen wird stattgegeben, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
- (5) Mit Frauen und Männern, die in Eltern- oder Pflegezeit oder Beurlaubung gehen, sind Personalgespräche zu führen, die den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Eltern- oder Pflegezeit/Beurlaubung zum Ziel haben.
- (6) Im Rahmen dieses Personalgespräches wird Personen, die bis zu 12 Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, soweit wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, die Rückkehr auf die bisherige Stelle zugesichert. Dies gilt entsprechend für Beschäftigte in Pflegezeit. Diese Zusagen gelten auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit. Bei längerer Abwesenheit wird die Rückkehr auf die ehemalige Stelle auf Wunsch der Beschäftigten bzw. des Beschäftigten angestrebt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
- (7) Wenn dies im entsprechenden Personalgespräch vereinbart wurde, informieren Vorgesetzte die Beschäftigten in Eltern- und Pflegezeit bzw. in Beurlaubung regelmäßig über wichtige Veränderungen im Aufgabengebiet. Ferner haben Beschäftigte in Eltern- und Pflegezeit jederzeit die Möglichkeit auf das app-basierte Social Intranet zuzugreifen, um über Entwicklungen und Veränderungen im Bilde zu bleiben, Zugriff auf arbeitgeberseitige Serviceleistungen und Aktionen zu haben sowie sich weiter im kollegialen Netzwerk des Teams der Stadt Nettetal einbringen und daran teilhaben zu können.

- (8) Es sind möglichst qualifizierte Ersatzkräfte zu stellen. Dies kann geschehen durch befristete Arbeitsverhältnisse, Job-Rotation bzw. Erziehungs- oder Pflegegeldunschädliche Beschäftigung von Beurlaubten.
- (9) Im Falle einer Rückkehr in Teilzeit von Beurlaubten ist der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten.
- (10) Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Beschäftigten anzubieten, die sich in Eltern- oder Pflegezeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so stufenweise einen Wiedereinstieg zu ermöglichen.
- (11) Die Sicherstellung einer Vertretung oder die zügige Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit familiären Aufgaben bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend während der Eltern- und Pflegezeit und der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unverträglichen Mehrbelastung der übrigen Beschäftigten führen. Dazu ist ein personeller bzw. organisatorischer Ausgleich zu schaffen.
- (12) Teilzeit ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, kann aber ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen. Durch den Umfang der Teilzeitbeschäftigung sollte insbesondere für Alleinerziehende ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet sein.
- (13) Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist grundsätzlich zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, ist dies im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt analog für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde. Die Beschäftigten sind vor der Beurlaubung über die Befristungsregelung von Teilzeit und Beurlaubung durch den Personalbereich zu informieren.
- (14) Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern und Pflegende wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern mit schulpflichtigen Kindern vorrangig berücksichtigt.
- (15) Eltern und Pflegende können im Einzelfall die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätte, Schule und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, selbst wenn die regelmäßige Servicezeit hiervon berührt wird.

- (16) Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, kann Eltern schulpflichtiger Kinder im Einzelfall die Möglichkeit im Rahmen der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit eingeräumt werden, ihre Arbeitszeit an die Schulferien anzupassen.
- (17) Die Stadt Nettetal wird sich bei Bedarf und dem Wunsch von beschäftigten Eltern um entsprechende Belegplätze in städtischen Kindertagesstätten bemühen.

3.2 Mobile Arbeit

(1) Die bei der Stadt Nettetal mit Wirkung vom 04.11.2019 in Kraft getretene Dienstvereinbarung über die Einführung von Telearbeit hat den Grundstein für hybride und ortsungebundene Arbeitsformen gelegt und wird aufgrund der positiven Erfahrungen derzeit optimiert und mit Fokus auf mobile Arbeit präzisiert. Das implementierte VDI-Modell, welches einen verschlüsselten und sicheren Zugang auf den dienstlichen Server ermöglicht, wurde seither verwaltungsweit ausgerollt. Dieser weitreichende Meilenstein führte zu einer wesentlich flexibleren Arbeitsform, mit der auch eine signifikante Verbesserung im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen wurde.

Darauf aufbauend ist die Verwaltung bestrebt, im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses die Potenziale der hybriden Arbeitswelt durch den New-Work-Ansatz weiter aufzugreifen, um eine moderne Arbeitskultur dahingehend noch weiter zu optimieren, ein Umfeld zu schaffen, in dem berufliche Entwicklung und persönliche Lebensgestaltung sich gegenseitig unterstützen und individuelle Bedürfnisse noch weiter in Einklang gebracht werden können. Durch den Einsatz digitaler Tools und virtueller Zusammenarbeit wird die Abhängigkeit von Präsenzarbeitsplätzen zunehmend reduziert, was insbesondere auch Eltern und pflegenden Angehörigen zugutekommt. Darüber hinaus stärkt New Work die Eigenverantwortung und das Vertrauen in die Mitarbeitenden, was dazu beiträgt, dass sie ihre Arbeitszeit effizienter gestalten und so familiären Verpflichtungen leichter nachkommen können.

(2) Die Möglichkeit der mobilen Arbeit trägt deutlich zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei und sollte möglichst allen Beschäftigten ermöglicht werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Insbesondere für Eltern, die Kinder unter 12 Jahren betreuen oder Beschäftigte, die Angehörige pflegen, soll dieses Instrument zur größtmöglichen Flexibilisierung beitragen. Diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, ihre Arbeit noch flexibler gestalten zu können. Die internen Regularien im Hinblick auf die mobile Arbeit sind dabei zu beachten. Gleiches gilt für etwaige Folgeregelungen.

(3) Die GLB wird seitens der Verwaltung in die Lage versetzt sich eigenständig über die derzeit vergebenen Telearbeitsplätze zu informieren.

4 Geschlechtergerechte Unternehmenskultur

4.1 Generelle Organisation

- (1) Mit Blick auf sich verändernde Strukturen in der öffentlichen Verwaltung werden Maßnahmen ergriffen, die der Sicherung des Anteils der weiblichen Beschäftigten dienen. Zudem wird in Gremien auf eine paritätische Besetzung geachtet.
- (2) Auf der Steuerungsebene wird Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe definiert. Zur Steuerungsebene gehören auch geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Aus- und Fortbildungskonzepte, Umgang mit Personalpools bei Haushaltssicherungskonzepten, geschlechtergerechte Maßnahmen bei Privatisierung oder Auslagerung von Aufgaben, familien-gerechte Arbeitszeitmodelle sowie die Entwicklung bürgerinnenfreundlicher Angebote.
- (3) Zur Erreichung der beschriebenen Zielsetzung können auch solche Maßnahmen erforderlich sein, die zunächst Kosten verursachen.
- (4) Bei allen Aktivitäten zur Einführung neuer Steuerungsmodelle ist sicherzustellen, dass die Belange von Frauen Berücksichtigung finden und mittelbare Diskriminierung verhindert wird.
- (5) Weibliche Beschäftigte sind möglichst an allen Gremien paritätisch zu beteiligen. Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen, einschließlich der Übernahme von Führungspositionen, gewährleistet sind.
- (6) Bei der Beschreibung von Produkten ist sicherzustellen, dass die spezifischen Interessen von Frauen mit einfließen. Bürgerinnen-Befragungen, Frauenbeiräte und die Inanspruchnahme von geeigneten Expertinnen/Gutachterinnen sind sinnvolle Möglichkeiten, die Bedarfe und das Fachwissen von Frauen in die geschlechtergerechte Entwicklungsplanung der Stadt Nettetal eingehen zu lassen.
- (7) Alle internen und in Auftrag gegebenen Statistiken, Erhebungen und Analysen sind geschlechtergerecht zu erfassen.
- (8) Die Stadt Nettetal lässt geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nur im Ausnahmefall zu, wenn eine eigene soziale Absicherung der Personen gewährleistet ist (z.B. bei Studentinnen und Studenten oder Rentnerinnen und Rentnern).
- (9) Im Rahmen ihrer Möglichkeiten setzt die Stadt Nettetal sich für eine Überprüfung und ggf. Korrektur des Tarifgefüges unter dem Gesichtspunkt ein, dass Tätigkeiten im sozialen, pflegerischen, assistierenden und hauswirtschaftlichen Bereich nicht niedriger bewertet werden als

andere vergleichbare Tätigkeiten. Frauen und Männer sind dabei gleich zu behandeln und zu bezahlen.

4.2 Geschlechtergerechte Sprache

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung durch eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache gehört in einer modernen Verwaltung zur Selbstverständlichkeit. Im gesamten dienstlichen Schriftverkehr der Stadt Nettetal ist deshalb auf die sprachliche Gleichbehandlung zu achten.

5 Vermeidung von Diskriminierungen, Mobbing und (sexueller) Belästigungen am Arbeitsplatz

5.1 Allgemeines

Die Stadt Nettetal ist verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz -, Hinweisen auf Diskriminierungen z.B. aufgrund der sexuellen Identität, des Geschlechts, einer Behinderung einer Rasse oder Weltanschauung etc. nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen. Es ist zwingend darauf hinzuwirken, dass Diskriminierungen, Mobbing und Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

5.2 (Sexuelle) Belästigungen am Arbeitsplatz

(1) Hierzu zählen auch Benachteiligungen von Beschäftigten sowie (sexuelle) Belästigungen. Unter Belästigungen versteht man die Verletzung der Würde einer Person, insbesondere durch Schaffung eines von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichneten Umfelds.

(2) Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.

- Unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze z. B. über das Äußere von Beschäftigten
- das Zeigen, Anbringen oder Verbreiten pornographischer Darstellungen (wie z.B. Videos)
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer und/oder sexistischer Internetseiten/Programme auf dienstlichen Geräten (wie PC, Tablet, Handy).

(3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen und dienstrechtlichen Pflichten.

- (4) Insbesondere Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen zwingend nachzugehen.
- (5) Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Beschäftigten, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die GLB, die nächsthöheren Vorgesetzten oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den die Maßnahme Auslösenden (Verursachungsprinzip). Daneben gelten die Vorschriften des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG).

5.3 Mobbing am Arbeitsplatz

(1) Mobbing erfordert entsprechende Maßnahmen. Mobbing lässt sich u.a. festmachen an:

- Intrigen
- Übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit
- Vorenthalten wichtiger Informationen
- Diskriminierende Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u.ä. von Beschäftigten
- Hohem Krankenstand
- Indifferentem Führungsstil

(2) Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen ist eine sofortige Reaktion von Vorgesetzten erforderlich.

(3) Darüber hinaus sind alle Beschäftigten aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

(4) Für Personalverantwortliche ist gezielte Fortbildung zu dieser Thematik anzubieten.

6 Datenauswertung und Analyse

6.1 Übersicht Beschäftigte

Die Datenauswertung erfolgt nach dem Stand vom 31.12.2023. Zu diesem Zeitpunkt waren bei der Stadt Nettetal **579 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** beschäftigt, davon 330 Frauen und 249 Männer, was einer **Frauenquote von 57 %** entspricht.

Zum Stichtag des letzten Frauenförderplans (31.10.2019) betrug der Anteil der Frauen noch 53,8 % in der Gesamtverwaltung. Das bedeutet eine Steigerung um 3,2 % im Vergleich zu 2019.

Die **579 Beschäftigten** teilen sich insgesamt **501,3 Stellen** (lt. Stellenplan).

	Kernverwaltung	NetteBetrieb	Summe
Beamte weiblich	30	0	30
Beamte männlich	21	2	23
Wahlbeamte weiblich	0	0	0
Wahlbeamte männlich	2	0	2
Summe Beamte (ohne Anwärter)	53	2	55
TB Verw. weiblich	151	26	177
TB Verw. männlich	90	112	202
Summe TB Verw.	241	138	379
TB SuE weiblich	95		95
TB SuE männlich	14		14
Summe TB SuE	109		109
Summe TB (ohne Nachwuchskräfte)	350	138	488
Nachwachskräfte	Kernverwaltung	NetteBetrieb	Summe
Anwärter weiblich	5		5
Anwärter männlich	1		1
Summe Anwärter	6		6
TB Azubis Verwaltung weiblich	7	2	9
TB Azubis Verwaltung männlich	2	1	3
Summe TB Azubis Verwaltung	9	3	12
Praktikantin/Azubis Kitas weiblich	9		9
Praktikantin/Azubis Kitas männlich	1		1
Summe Praktikantin/Azubis Kitas	10		10
Praktikantin/Azubis RW weiblich	2		2
Praktikantin/Azubis RW männlich	2		2
Summe Praktikantin/Azubis RW	4		4
Freiwilligendienstler weiblich	3		3
Freiwilligendienstler männlich	1		1
Summe Freiwilligendienstler	4		4
Summe Nachwuchs	33	3	36
Summe	436	143	579

6.2 Übersicht Nachwuchskräfte

Die Stadt Nettetal bildet bedarfsgerecht aus und bietet folgende Ausbildungsmöglichkeiten in der Kernverwaltung an:

- **Verwaltungsfachangestellte/r** (tariflich Beschäftigte Auszubildende)
- **Stadtinspektoranwärterinnen bzw. Stadtinspektoranwärter** (Duales Studium Bachelor of Laws bzw. Arts)

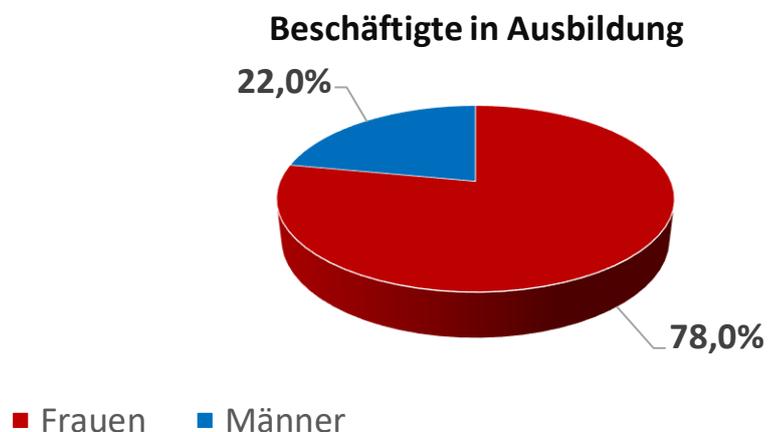
In den vier städtischen Kindertageseinrichtungen (Kindertagesstätte Bongartzstiftung und Kindertagesstätte NetteWelt in Lobberich, Kindertagesstätte Spatzennest in Hinsbeck und Kindertagesstätte in Leutherheide) werden jährlich Ausbildungsplätze in Form der

- **praxisintegrierten Erzieherausbildung** bzw. als
- **Erzieher/in im Anerkennungsjahr**

angeboten. Bei der Rettungswache besteht zudem ebenfalls die Möglichkeit die Ausbildung zur/zum Notfallsanitäter/in zu absolvieren. Seit dem 01.08.2022 wird außerdem im Baubetriebshof die Ausbildung zur Gärtnerin bzw. zum Gärtner angeboten. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit ein Praktikum sowie einen Freiwilligendienst bei der Stadt Nettetal zu machen.

Unter den 579 Beschäftigten befinden sich mit Stand zum 31.12.2023 insgesamt **36 Nachwuchskräfte**: 28 Frauen (78 %) und 8 Männer (22 %). Es werden

- **6** Stadtinspektoranwärterinnen und Stadtinspektoranwärter (5 Frauen, 1 Mann),
- **26** tariflich Beschäftigte Auszubildende (20 Frauen, 6 Männer), davon:
 - 9 Nachwuchskräfte als Verwaltungsfachangestellte (7 Frauen, 2 Männer)**
 - 10 Nachwuchskräfte in den städtischen Kindertageseinrichtungen (9 Frauen, 1 Mann)**
 - 4 Nachwuchskräfte in der Rettungswache (2 Frauen, 2 Männer)**
 - 2 Nachwuchskräfte im Baubetriebshof (1 Frau, 1 Mann)**
 - eine Dual Studierende, Fachrichtung Bauingenieurwesen (1 Frau)** ausgebildet.
- **4** Personen (1 Mann, 3 Frauen) absolvieren ihren Freiwilligendienst bei der Stadt Nettetal.



Erfreulich ist die hohe Anzahl der Nachwuchskräfte sowie die hohe Quote weiblicher Beschäftigter bei den in Ausbildung befindlichen Personen. Dabei ist sicherlich besonders erwähnenswert, dass derzeit zwei Frauen die Ausbildung im Rettungsdienst, eine Frau die Ausbildung zur Gärtnerin sowie ein Mann seine Ausbildung zum Erzieher im städtischen Kindergarten absolvieren. Der Bundesfreiwilligendienst wird ebenfalls schon seit einigen Jahren bei der Stadt Nettetal angeboten.

Ebenso nimmt die Stadt Nettetal jedes Jahr am **Girls- und Boys-Day** teil. Mädchen und Jungen haben dadurch die Möglichkeit einen Beruf kennenzulernen, in dem derzeit Frauen bzw. Männer noch stark unterrepräsentiert sind.

Die Ausbildungsberufe der Stadt Nettetal werden jährlich durch folgende Veranstaltungen bzw. Aktionen beworben:

- Tag der Ausbildung bei der Stadt Nettetal
- Tag der offenen Betriebe in Nettetal
- Teilnahme an Messen in verschiedenen Schulen im Kreisgebiet und umliegenden Kreisen, sowie der Agentur für Arbeit
- Teilnahme an weiteren sich bietenden Möglichkeiten in der Region (bspw. 2024 Jobkick-Aktion)
- Durchführung von Informationsveranstaltungen in weiterführenden Schulen
- Ankündigung des Auswahlverfahrens auf dem geschaffenen Karriereportal sowie verstärkt über Social Media sowie begleitend durch Flyer, Plakate und Presseartikel
- Angebot von Praktika, Teilnahme am Girls & Boys- Day und Berufserkundungstagen

Auf Grundlage der Bewerbungsunterlagen, ggf. einem schriftlichen Testverfahren (bei Ausbildungsformen im klassischen Verwaltungsbereich) sowie dem persönlichen Vorstellungsgespräch wird letztendlich die Auswahlentscheidung getroffen.

Die folgende Tabelle zeigt die **Einstellungen und Übernahmen der Nachwuchskräfte im klassischen Verwaltungsbereich von 2014 bis 2024.**

Die Aufstellung verdeutlicht, dass in den letzten 10 Jahren deutlich mehr Frauen eine Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte bzw. als Stadtinspektoranwärterin absolviert haben. Die Frauenquote liegt insgesamt bei 81%.

Nachfolgend dargestellt werden die Einstellungen und Übernahmen in den übrigen Ausbildungsberufen außerhalb der Kernverwaltung ab dem Jahr 2020:

Einstellungen / Übernahme Auszubildende													
Jahr	Erzieher/innen				Notfallsanitäter/innen				Gärtner/innen				Übernahme nach Ausbildung
	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote	
2020	2	0	2	100%									
2021	2	0	2	100%	1	1	0	0%					3
2022	4	1	3	75%	2	1	1	50%	1	1	0	0%	3
2023	4	0	4	100%	2	1	1	50%	1	0	1	100%	2
2024	6	0	6	100%	4	1	3	75%	1	1	0	0%	4
Summe	18	1	17	94%	9	4	5	56%	3	2	1	33%	12

Hier zeigt sich bei den unterschiedlichen Berufen ein divergentes Bild bei der Geschlechterverteilung: Während die Verteilung im Bereich der Rettungswache sehr ausgewogen ist, werden im Beruf des Erziehers bzw. der Erzieherin noch überwiegend Frauen und im Beruf des Gärtners bzw. der Gärtnerin noch überwiegend Männer ausgebildet.

In den kommenden Jahren sollte in den technischen und handwerklichen Berufen verstärkt um geeignete Bewerberinnen geworben werden und im sozialen Bereich um entsprechende Bewerber.

6.3 Frauenquote Stadt Nettetal

Schlüsselt man die Frauenquote von 57 % nach Kernverwaltung sowie dem NetteBetrieb auf, ergeben sich folgende Zahlen:

Quote weiblicher Bediensteter

	Kernverwaltung	NetteBetrieb	Summe
Frauenquote Beamte	56,60%	0,00%	54,55%
Frauenquote TB	70,29%	18,84%	55,74%
Frauenquote Nachwuchs	78,79%		77,78%
Frauenquote Gesamt	69,27%	18,18%	56,99%
Anzahl Frauen	302	26	330

Festzustellen ist, dass in der Kernverwaltung (69,3 %) ein deutlicher Frauenanteil zu verzeichnen ist. Die technischen Bereiche im NetteBetrieb (inkl. Baubetriebshof) hingegen sind nur zu 18,2 % mit Frauen besetzt. Dies ist sicherlich darin zu begründen, dass im NetteBetrieb überwiegend Berufsgruppen angesiedelt sind, in denen Männer gesamtgesellschaftlich betrachtet stärker vertreten sind. Hier sollte in den nächsten Jahren der Fokus auf eine Anhebung des Frauenanteils gerichtet werden.

6.4 Teilzeit und Vollzeitbeschäftigung

Für die Berechnung der Teilzeitquote sind von den am 31.12.2023 beschäftigten 579 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 36 Auszubildende, Praktikanten bzw. Freiwilligendienstleistende in Abzug zu bringen. Von den verbleibenden 543 Beschäftigten arbeiten 171 Personen in Teilzeit und 372 Personen in Vollzeit. Die **Teilzeitquote von 31,5 %** ist damit gegenüber der Quote aus dem letzten Berichtszeitraum (2019: 29 %) um 2,5 % gestiegen. Festzustellen ist auch, dass im Vergleich zu 2019 wieder weniger Männer von der Möglichkeit der Stundenreduzierung Gebrauch machen. Zudem sind es nach wie vor hauptsächlich Frauen, die in Teilzeit arbeiten. **Die 171 Teilzeitarbeitsverhältnisse werden von 164 Frauen und 7 Männern ausgeübt.**

Ziel sollte sein in den kommenden Jahren Teilzeitarbeit auch für männliche Beschäftigte attraktiver zu gestalten bzw. tradierte Rollenbilder abzubauen.

Teilzeitquote ohne Azubis und Praktika

	Kernverwaltung	NettoBetrieb	Summe
Teilzeitquote Beamte w.	16,98%	0,00%	16,98%
Teilzeitquote Beamte m.	1,89%	0,00%	1,74%
Teilzeitquote Beamte	18,87%	0,00%	18,18%
Teilzeitquote TB w.	56,50%	53,85%	56,25%
Teilzeitquote TB m.	3,85%	3,57%	3,70%
Teilzeitquote TB	40,86%	13,04%	32,99%
Teilzeitbeschäftigte Gesamt	153	18	171
Teilzeitquote Gesamt	37,97%	12,86%	31,49%

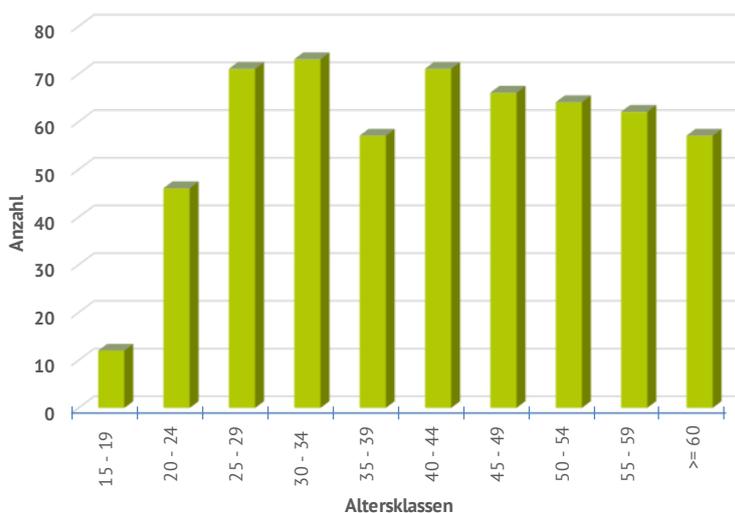
6.5 Altersstruktur der Gesamtverwaltung

Betrachtet man die Altersstruktur der Stadt Nettetal, so fällt auf, dass 57 Beschäftigte bereits 60 Jahre und älter sind. Das bedeutet, dass **mind. 57 Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in den kommenden 7 Jahren in Ruhestand treten werden**. Bei Vorliegen einer Schwerbehinderung bzw. Wahrnehmung der Altersteilzeit sogar schon eher. Hinzu kommen noch Wechsel oder Kündigungen, mit denen man heutzutage noch nicht planen kann, so dass in den kommenden Jahren eine hohe Fluktuation in allen Bereichen zu erwarten ist. Das Durchschnittsalter der Gesamtverwaltung liegt derzeit bei 41,64 Jahren (2019: 43,09 Jahre). Das Durchschnittsalter von Frauen lag dabei bei 40,88 Jahren und von Männern bei 42,66 Jahren. Laut dem Statistischen Bundesamt waren Erwerbstätige in Deutschland im Jahr 2017 im Durchschnitt rund 44 Jahre alt. Das Durchschnittsalter der Gesamtverwaltung liegt somit fast 3 Jahre unter dem deutschen Durchschnitt.

Wie bereits erwähnt, befinden sich derzeit 36 Personen in der Ausbildung. Die Bindung der Beschäftigten in Ausbildung an die Stadt Nettetal sowie die Bindung des Stammpersonals bleibt eine hohe Herausforderung für die kommenden Jahre. Daher sollen weiterhin wichtige Anreize für das Personal geschaffen werden. Gute Aufstiegschancen und weitere Qualifikationsmöglichkeiten, insbesondere für junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu schaffen, sind heutzutage wichtige Impulse und darf auf keinen Fall außer Acht gelassen werden.

Altersstruktur der Gesamtverwaltung 2023

Altersklassen der Bediensteten	Anzahl	Anteil
15 - 19	12	2,07%
20 - 24	46	7,94%
25 - 29	71	12,26%
30 - 34	73	12,61%
35 - 39	57	9,84%
40 - 44	71	12,26%
45 - 49	66	11,40%
50 - 54	64	11,05%
55 - 59	62	10,71%
>= 60	57	9,84%
Bedienstete insgesamt	579	1



Durchschnittsalter Gesamtverwaltung: 41,64

6.6 Höhergruppierungen, Bewährungsaufstiege, Beförderungen

In den letzten 4 Jahren (2020–2023) wurden insgesamt 103 Höhergruppierungen, Bewährungsaufstiege und Beförderungen ausgesprochen. Dabei wurden in rund 58 % aller Fälle Frauen und rund 42 % aller Fälle Männer berücksichtigt.

Betrachtet man hingegen isoliert die Beförderungen der Beamtinnen und Beamten, so wurden von den 18 Beförderungen in den letzten 4 Jahren 9 Beförderungen an Frauen ausgesprochen (50 %).

Bei den Tariflich Beschäftigten wurden bei insgesamt 85 Eingruppierungsänderungen 51 Frauen berücksichtigt (60 %).

Jahre	Alle	Beamtinnen/Beamte					Tariflich Beschäftigte				
	Summe	Summe	weiblich	weiblich in %	männlich	männlich in %	Summe	weiblich	weiblich in %	männlich	männlich in %
2020	22	4	1	25,00%	3	75,00%	18	9	50,00%	9	50,00%
2021	30	4	2	50,00%	2	50,00%	26	15	57,69%	11	42,31%
2022	34	8	6	75,00%	2	25,00%	26	21	80,77%	5	19,23%
2023	17	2	0	0,00%	2	100,00%	15	6	40,00%	9	60,00%
Summe	103	18	9	50,00%	9	50,00%	85	51	60,00%	34	40,00%

6.7 Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen

Zum Stichtag 31.12.2023 waren einschließlich der 6 Anwärtinnen und Anwärter **61 Beamtinnen und Beamte zu verzeichnen**. Der Frauenanteil liegt bei 57,4 %. Zum Zeitpunkt des letzten Frauenförderplans im Jahr 2019 lag die Frauenquote bei 58 %. In den vergangenen 4 Jahren hat sich damit der Frauenanteil nicht wesentlich verändert.

Gemäß § 3 Abs. 2 LGG gelten Wahlbeamtinnen und -beamte aufgrund ihres besonderen Dienstverhältnisses nicht als Beschäftigte im Sinne des LGG NRW. Hier obliegt es den politischen Gremien die Frauenförderung zu beachten.

Seit dem 01.01.2019 gilt nach der internen Verwaltungsreform „MoVeRe“ die Verwaltungsgliederung in die 5 Geschäftsbereiche A – E. Die Stellen des Ersten Beigeordneten sowie der Geschäftsbereichsleitung D wurden in 2023 neu besetzt.

Beamtinnen und Beamte								
Besoldungsgruppe	31.10.2019				31.12.2023			
	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt								
A16	1	1	0	0%	0	0	0	0%
A15	0	0	0	0%	0	0	0	0%
A14	0	0	0	0%	4	3	1	25%
A13L2E2	3	2	1	33%	0	0	0	0%
Summe L2E2	4	3	1	25%	4	3	1	25%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt								
A13L2E1	5	1	4	80%	7	3	4	57%
A12	10	7	3	30%	9	6	3	33%
A11	11	3	8	73%	10	1	9	90%
A10L2E1	8	3	5	63%	12	6	6	50%
A9L2E1	4	2	2	50%	8	2	6	75%
Anwärter/-in	5	1	4	80%	6	1	5	83%
Summe L2E1	43	17	26	60%	52	19	33	63%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt								
A9L1E2	5	1	4	80%	2	1	1	50%
A8	0	0	0	0%	1	1	0	0%
Summe L1E1	5	1	4	80%	3	2	1	33%
Insgesamt	52	21	31	60%	59	24	35	59%

In der **Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt** (ehem. Höherer Beamtendienst) konnte eine Frau in die Besoldungsgruppe A 14 LBesG NRW befördert werden.

In der **Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt** (ehem. Gehobener Beamtendienst) ist weiterhin eine steigende Tendenz bei der Frauenquote festzustellen. Bis auf die Besoldungsgruppe A 12 werden die Stellen überwiegend oder zu gleichen Teilen von Frauen wahrgenommen. Bei den Anwärtinnen und Anwärtern ist ebenfalls weiterhin eine steigende Tendenz in der Besetzung mit Frauen festzustellen.

In der **Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt** (ehem. mittlerer Beamtendienst) werden bei der Stadt Nettetal seit Jahren kaum noch Stellen vorgehalten angeboten, da sich das Ausbildungsangebot auf diesem Befähigungsniveau auf den Sektor der tariflich Beschäftigten fokussiert. Dies liegt auch daran, dass im mittleren Dienst keine Ausbildung angeboten wird. Es konnten in den Jahren

2021 und 2022 jedoch insgesamt 2 Kolleginnen und Kollegen von anderen Behörden übernommen werden.

6.8 Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen

Zum 31.12.2023 stellt sich die Situation der Tariflich Beschäftigten insgesamt wie folgt dar:

Tariflich Beschäftigte								
Entgeltgruppe	31.10.2019				31.12.2023			
	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote
E 15	0	0	0	0%	3	3	0	0%
E 14	5	4	1	20%	1	0	1	100%
E 13	2	2	0	0%	6	5	1	17%
E 12	6	6	0	0%	6	5	1	17%
E 11	13	6	7	54%	28	16	12	43%
E 10	16	8	8	50%	17	8	9	53%
E 9c	4	2	2	50%	15	2	13	87%
E 9b	19	6	13	68%	22	8	14	64%
E 9a	26	11	15	58%	46	12	34	74%
E 8	35	16	19	54%	38	9	29	76%
E 7	58	23	35	60%	35	14	21	60%
E 6	52	38	14	27%	81	66	15	19%
E 5	39	29	10	26%	26	17	9	35%
E 4	16	14	2	13%	11	9	2	18%
E 3	7	2	5	71%	12	3	9	75%
E 2	2	0	2	100%	1	0	1	100%
E 1	4	4	0	0%	6	6	0	0%
Azubis	9	3	6	67%	12	3	9	75%
Azubis RW	2	0	2	100%	4	2	2	50%
Freiwilligendienst	4	3	1	25%	3	1	2	67%
Werkstudenten	0	0	0	0%	1	0	1	100%
Insgesamt	319	177	142	45%	374	189	185	49%

Einschließlich der Auszubildenden und Praktikantinnen bzw. Praktikanten weist die Statistik **374 Tariflich Beschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)** aus. 185 der Tariflich Beschäftigten sind Frauen im Vergleich zu 189 beschäftigten Männern. In der Gesamtbetrachtung lässt sich somit nunmehr nahezu eine Parität feststellen, wobei in den Entgeltgruppen E 12 -E 15 Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind.

In den Entgeltgruppen für den Sozial- und Erziehungsdienst beträgt die Frauenquote 87 %. Der Anteil der Frauen ist dabei in den letzten 4 Jahren im Grunde unverändert geblieben (2019: 88 %), obwohl in den vergangenen vier Jahren deutlich mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigt sind (+ 37 Beschäftigte). Der Anteil der Männer im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sollte auch in den kommenden Jahren angehoben werden, d.h. Bewerbungen von Männern sollten in diesem Bereich besonders berücksichtigt werden.

Tariflich Beschäftigte, Sozial- und Erziehungsdienst								
Entgeltgruppe	31.10.2019				31.12.2023			
	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote
S18	1	0	1	0%	1	0	1	100%
S17	1	1	0	0%	1	1	0	0%
S16	1	1	0	0%	1	1	0	0%
S15	2	0	2	100%	3	0	3	100%
S14	12	3	9	75%	17	3	14	82%
S13	2	0	2	100%	2	0	2	100%
S12	8	0	8	100%	16	4	12	75%
S11b	7	3	4	57%	6	1	5	83%
S09	2	0	2	100%	2	0	2	100%
S08b	0	0	0	0%	1	1	0	0%
S08a	36	1	35	97%	56	3	53	95%
S04	3	0	3	100%	2	0	2	100%
Azubi/Praktik. Kita	7	1	6	86%	10	1	9	90%
Insgesamt	81	10	71	88%	118	15	103	87%

Bei den Auszubildenden sowie Praktikantinnen und Praktikanten ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2019 von 86 % auf 90 % gestiegen. Auch hier wäre es wünschenswert, in den kommenden 4 Jahren mehr Männern eine Ausbildung im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes zu ermöglichen.

6.9 Führungspositionen

Betrachtet man die Entwicklung von 2019 bis 2023 ist festzustellen, dass sich der Anteil weiblicher Führungskräfte erhöht hat. Ende 2019 wurden 40 % der besetzten Führungspositionen (Sachgebietsleitung, stellv. Bereichsleitung, Bereichsleitung oder Geschäftsbereichsleitung) von Frauen besetzt. Dieser Wert konnte zum Betrachtungszeitpunkt 31.12.2023 auf 42,3 % erhöht werden.

Hierarchieebene	31.12.2019				31.12.2023			
	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote
Geschäftsbereichs- bzw. Bereichsleitungen	21,00	14,00	7,00	33,33%	24,00	15,00	9,00	37,50%
Sachgebietsleitungen bzw. Stellv. Bereichsleitungen	19,00	10,00	9,00	47,37%	28,00	15,00	13,00	46,43%
Summe Leitungskräfte	40,00	24,00	16,00	40,00%	52,00	30,00	22,00	42,31%

6.10 Qualifizierungsmaßnahmen

Die im Jahr 2022 auf den Weg gebrachte Qualifizierungsoffensive schlägt sich eindrucksvoll in den Zahlen nieder. Berücksichtigung finden bei dieser Aufstellung solche Qualifizierungsmaßnahmen, bei der die Stadt Nettetal die Teilnehmenden nach Abschluss von Qualifizierungsmaßnahmen zum Zwecke der persönlich fachlichen Entwicklung entsendet hat. Maßgeblich für die statistische Erfassung ist der Zeitpunkt der geschlossenen Qualifizierungsvereinbarung. Hieraus wird ersichtlich, dass rund 67 % der Qualifizierungsangebote von Frauen absolviert wurden. Mit

Ausnahme des Verwaltungslehrgangs I werden die Qualifizierungsangebote, sowohl bei kalenderjährlicher wie auch bei kumulierter Betrachtungsweise, überdurchschnittlich von Frauen wahrgenommen.

Jahr	Modulare Qualifizierung				Verwaltungslehrgang II				Verwaltungslehrgang I				Basislehrgang (Quereinsteigsqualifikation)				Summe	
	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote	Summe	männlich	weiblich	Frauenquote	Anzahl	Frauenquote
2020	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	
2021	2	1	1	50,00%	0	0	0		0	0	0		2	1	1	50,00%	4	50,00%
2022	0	0	0		2	1	1	50,00%	2	1	1	50,00%	4	1	3	75,00%	8	62,50%
2023	1	0	1	100,00%	2	0	2	100,00%	1	1	0	0,00%	2	0	2	100,00%	6	83,33%
Summe	3	1	2	66,67%	4	1	3	75,00%	3	2	1	33,33%	8	2	6	75,00%	18	66,67%

7 Prognose, Zielvorgaben

Im Prognoseteil sollen konkrete Zielvorgaben beschrieben werden, die möglichst bis Ende 2028 umgesetzt werden sollen. Nach Ablauf des Gleichstellungsplans ist hierüber ein Bericht zu erstellen.

7.1 Beamtinnen und Beamte

Derzeit ist von vier Beschäftigten, die nach Ämtern der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt besoldet werden, lediglich eine Person weiblich. Der Frauenanteil beträgt somit unverändert 25%. Aufgrund jüngerer Personalentwicklungsmaßnahmen ist davon auszugehen, dass nach Vorliegen der beamtenrechtlichen Voraussetzungen bei zwei Frauen ein Aufstieg in die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt folgen wird. Es wird angestrebt, die Quote weiblicher Beschäftigter in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt in den nächsten vier Jahren um 10 % anzuheben.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt sind 33 Beamtinnen und 19 Beamte beschäftigt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 63 %. Einzig in der Besoldungsgruppe A 12 (i.d.R. mittlere Führungsebene) sind Frauen mit 33 % unterrepräsentiert. Aufgrund von zwischenzeitlich vollzogenen Nachbesetzungsprozessen auf Sachgebietsleitungsebene ist davon auszugehen, dass sich die Quote weiblicher Beschäftigten in dieser Besoldungsgruppe erhöhen wird. Angestrebt wird eine Erhöhung der Quote um 10 %.

Von den 20 Stellen in den Eingangsamtern A 9 und A10 sind 12 Stellen mit Frauen besetzt. Von den 6 Nachwuchskräften absolvieren derzeit 5 Frauen ein duales Studium. Es zeichnet sich also ab, dass aktuell und auch in den kommenden Jahren ein deutlicher Frauenüberhang bleiben bzw. dieser sogar noch wachsen wird.

7.2 Tariflich Beschäftigte (Allgem. Verwaltung)

Die Entgeltgruppen des Angestelltendienstes sind durchweg - teils deutlich - überwiegend mit Frauen besetzt (durchweg über 50 %). Hiervon ausgenommen sind lediglich die EG 4 – 6 (13 –

35%) sowie die EG 11 – 13 und 15 (0 - 43 %). Insgesamt beträgt der Frauenanteil 49 % in der Allgemeinen Verwaltung. Es wird angestrebt den Frauenanteil dahingehend weiter zu erhöhen, um ein vollständig paritätisches Verhältnis von 50 % zu erreichen. Ebenfalls wird die Erhöhung der Frauenquote in den Entgeltgruppen 11-13 und 15 um 10 % angestrebt.

7.3 Tariflich Beschäftigte NetteBetrieb, BB Baubetriebshof

Die Stadt Nettetal beschäftigt insgesamt 81 tariflich Beschäftigte im Baubetriebshof. Hiervon sind 78 Personen (96,2 %) männlichen Geschlechts und 3 Personen (3,8 %) weiblichen Geschlechts. Eine wesentliche Verbesserung des weiblichen Anteils im Bereich des Baubetriebshofes wird sich in den nächsten Jahren nicht realisieren lassen, da der Bewerbendenmarkt im handwerklichen Bereich nach wie vor stark von Männern geprägt ist. Erfreulich ist aber die Einstellung einer weiblichen Nachwuchskraft für den gärtnerischen Bereich. Hinsichtlich der Neubesetzungen der Stellen im Baubetriebshof wurden Frauen eingeladen, sofern die geforderten Qualifikationen vorliegen. Dies sollte auch weiterhin so beibehalten werden. Vorrangiges Ziel ist es, weitere Stellen mit Frauen zu besetzen, um hier die Frauenquote deutlich (+ 5 %) anzuheben. In den weiteren Prozessen der Personalbeschaffung sollen Frauen daher weiter gezielt angesprochen werden.

7.4 NetteBetrieb (ohne BB Baubetriebshof)

Von den insgesamt 62 Beschäftigten im technischen Bereich (ohne BB Baubetriebshof) sind 27 Personen weiblichen Geschlechts. Im Betriebsbereich Immobilienmanagement wurde erstmalig ein dualer Studienplatz vergeben. Dieser wurde an eine Frau vergeben. Es wird angestrebt die Quote der weiblichen Beschäftigten in den nächsten 4 Jahren um weitere 5 % zu erhöhen.

7.5 Rettungsdienst

Beim Rettungsdienst sind derzeit 10 Frauen und 31 Männer beschäftigt. Der Frauenanteil ist damit auf rund 32 % gewachsen. Die Fluktuation im Rettungsdienst ist anhaltend hoch, sodass regelmäßige Neueinstellungen auch in den kommenden Jahren erwartet werden. Ziel ist, die Frauenquote in der Rettungswache bis Ende 2028 auf 35 % zu erhöhen.

7.6 Hausmeisterinnen und Hausmeister

Bei der Stadt Nettetal sind insgesamt 12 Stellen im Hausmeisterdienst, ausschließlich durch Männer besetzt.

Eine wesentliche Verbesserung des weiblichen Anteils im Hausmeisterdienst wird sich in den nächsten Jahren nicht realisieren lassen, da der Bewerbendenmarkt im handwerklichen Bereich

nach wie vor stark von Männern geprägt ist. Es ist zu erwarten, dass im Laufe der nächsten Jahre altersbedingt Stellen im Hausmeisterdienst frei werden.

Hinsichtlich der Neubesetzungen der Stellen im Hausmeisterdienst wurden Frauen eingeladen, sofern die geforderten Qualifikationen vorlagen. Dies sollte auch weiterhin so beibehalten werden. Vorrangiges Ziel ist es, weitere Stellen mit Frauen zu besetzen, um hier die Frauenquote anzuheben. In den entsprechenden Stellenausschreibungen sollen Frauen daher weiter gezielt angesprochen werden.

7.7 Schulsekretariate

In den Schulsekretariaten sind nach wie vor nur Frauen (15) tätig. Dauer und Verteilung der Arbeitszeit sind weiter ideal, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, da die Arbeiten hauptsächlich am Vormittag und während der Schulzeit anfallen. Ergänzend hierzu haben sich Tandemlösungen an allen drei weiterführenden Schulen sowie im Grundschulzentrum Breyell, mit teils unterhältigen Beschäftigungsmodellen bewährt. Vorrangiges Ziel ist es daher, diese Stellen weiterhin insbesondere Personen vorzubehalten, die Familie und Beruf nicht anders vereinbaren können. Gleichwohl sollte in diesem Bereich der Fokus verstärkt auf Bewerbende liegen, die diesen Kriterien entsprechen.

7.8 Erzieherinnen und Erzieher

Mit Inbetriebnahme einer vierten Kindertagesstätte in städtischer Trägerschaft ist der Personalkörper erheblich gewachsen, sodass zum 31.12.2023 neben 75 pädagogischen Fachkräften (darunter 10 Nachwuchskräfte), 8 Hauswirtschaftskräfte und 2 Freiwilligendienstleistende beschäftigt wurden. Durch weitere Einstellungen von männlichen Erziehern waren zum Stichtag insgesamt 5 Männer als pädagogische Fachkräfte tätig. Diese Entwicklung wird als äußerst positiv erachtet, so dass ferner das Ziel verfolgt wird, in Zukunft weitere Stellen in den städtischen Kitas mit Männern zu besetzen, da die Wahrnehmung von Männern in diesem Beruf, auch für die Kinder von erheblicher Bedeutung sind. Bei Stellenausschreibungen sollten daher insbesondere auch Bewerbungen von Männern berücksichtigt werden. Eine wesentliche Verbesserung des männlichen Anteils im Bereich der pädagogischen Fachkräfte wird sich in den nächsten Jahren dennoch nicht realisieren lassen, da der Bewerbendenmarkt in diesem Bereich nach wie vor stark von Frauen geprägt ist. In den letzten Jahren wurden immer flexiblere Lösungen gefunden, pädagogischen Fachkräften die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere nach Rückkehr aus der Elternzeit, zu ermöglichen. Diese Lösungen sollten auch in Zukunft verfolgt und weiter ausgebaut werden.

7.9 Sozialer Dienst (ohne Kindertagesstätten)

Der weitere Sozialdienst umfasst zum Stichtag 31.12.2023 45 Beschäftigte und teilt sich in 35 Frauen sowie 10 Männer auf. Mit einer Quote von 77,8 % ist somit ein anhaltend hoher Anteil von weiblichen Beschäftigten festzustellen, jedoch hat sich diese im Vergleich zum Jahr 2019 (81,2 %) reduziert. Dieser Trend soll in den nächsten vier Jahren weiter aufgegriffen werden, sodass in Stellenbesetzungsverfahren weiter insbesondere auch die Bewerbungen von Männern Berücksichtigung finden. Es wird eine Erhöhung der Quote männlicher Beschäftigter um 5 % angestrebt.

7.10 Nachwuchskräfte

Der Frauenanteil der in Ausbildung befindlichen Beschäftigten liegt bei 78 %. Der Trend der letzten Jahre setzt sich somit fort. Die Ausbildung wurde in den vergangenen Jahren immens ausgeweitet. Neben neuen Ausbildungsberufen (im Rettungsdienst, am Baubetriebshof und pilotweise im Ingenieurbereich) wurden auch die Zahlen in etablierten Ausbildungsberufen erhöht, ohne die Bedarfsorientierung aus dem Blick verloren zu haben, so dass im Anschluss auch anhaltend eine Übernahme in Aussicht gestellt werden kann. Zudem sollte im Ausbildungsbereich der klassischen Verwaltung weiter angestrebt werden, dass in den nächsten Jahren wieder mehr Männer die Möglichkeit einer Ausbildung im öffentlichen Dienst erlangen, um in Zukunft ein Gleichgewicht des Anteils von Frauen und Männern in der Verwaltung zu erhalten. Maßnahmen sind u.a. nach wie vor die Ansprache über die Schulen, Ausbildungsinformationstage, Teilnahme am Girls- und Boysday, Möglichkeiten mehrwöchiger Praktika, Freiwilligendienste, aber zunehmend auch Aktivitäten über Social Media.

Nach wie vor sollte, wie in den vergangenen Jahren bereits praktiziert weibliche Nachwuchskräfte in Rettungsdienst, im Baubetriebshof sowie im technischen Bereich sowie männliche Nachwuchskräfte in den Kindertagesstätten und dem Verwaltungsbereich rekrutiert werden, um bereits frühzeitig in allen Bereichen auf ein Gleichgewicht von Frau und Mann hinzuwirken.

7.11 Die Zielvorgaben im Einzelnen

- Es wird angestrebt, die Quote weiblicher Beschäftigter in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegssamt in den nächsten vier Jahren um 10 % anzuheben. Die Frauenquote in der Besoldungsgruppe der A 12 (i.d.R. mittlere Führungsebene) soll ebenfalls um 10 % erhöht werden.
- Im tarifrechtlichen Bereich wird angestrebt den Frauenanteil dahingehend weiter zu erhöhen, um ein vollständig paritätisches Verhältnis von 50 % zu erreichen. Ebenfalls wird die Erhöhung der Frauenquote in den Entgeltgruppen 11-15 um 10 % angestrebt. In den Entgeltgruppen E 4 – E 6 (z.B. Bereich Rettungsdienst, Baubetriebshof) wird die Frauenquote insgesamt angehoben. Bei den Auswahlverfahren für solche Stellen werden Frauen besonders berücksichtigt.
- Im Sozial und Erziehungsdienst besteht eine hohe Frauenquote (derzeit 87 %); hier wäre wünschenswert in den kommenden 4 Jahren weitere männliche Fachkräfte für den Sozial- und

Erziehungsdienst einzustellen. Bewerbungen von Männern sind besonders zu berücksichtigen (Ziel: Männerquote um 5 % zu erhöhen).

- Für die tariflichen Beschäftigten im NetteBetrieb (einschließlich Baubetriebshof) wird in den kommenden 4 Jahren eine Erhöhung des Frauenanteils um 5 % angestrebt.
- Es wird angestrebt die Quote der durch Frauen besetzten Führungspositionen (Sachgebietsleitung, stellv. Bereichsleitung, Bereichsleitung oder Geschäftsbereichsleitung) kontinuierlich bis hin zu einer paritätischen Besetzung zu entwickeln. In den nächsten 4 Jahren soll der Anteil durch Frauen besetzter Führungspositionen um 5 % steigen.

8 Maßnahmen

Die bereits im letzten Frauenförderplan aufgestellten Maßnahmen haben sich bewährt und sind größtenteils auch für die weiteren 4 Jahre zu übernehmen.

8.1 Personalauswahlverfahren

- Gezielte Ansprache/Motivation von Frauen, sich um höherbewertete Stellen zu bewerben
- Transparenz und Präzision bei Stellenausschreibung und –bewertung, Anforderungsprofil einschl. Arbeitszeitmöglichkeiten
- Deutlicher Hinweis auf Frauenförderung bei Stellenausschreibungen
- Gleichwertige Beurteilung der fachlichen und sozialen Kompetenzen
- Stellenausschreibungen auch in Teilzeit bzw. in Jobsharing anbieten, insbesondere in den Leitungsfunktionen

8.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Nutzung der Potenziale des New Work Ansatzes zur Ausweitung von hybriden Arbeitsformen und Berichterstattung über die Nutzung des Arbeitsmodells
- Weitere familienfreundliche Flexibilisierung der Arbeitszeit (wie bspw. die Einrichtung von Jahresarbeitszeitkonten), auch in Führungspositionen
- Alle Beschäftigten, d.h. sowohl Frauen als auch Männer, werden bei Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt
- Unterstützung und Beratung von Anträgen auf Altersteilzeit, Elternzeit, Teilzeit
- Unterstützung von Anträgen zur Erweiterung der über die Renten- bzw. Pensionsgrenze hinausgehenden Beschäftigung in Voll- wie Teilzeit zum Ausgleich familienbedingter Ausfallzeiten

8.3 Qualifizierung

- Angebot zur Verbesserung der Einkommensmöglichkeit bei Teilzeitkräften durch Stundenanhebung und Übernahme von Aufgaben mit höherbewerteten Stelleninhalten
- Förderung auch übergreifender, nicht fachbezogener, jedoch qualifizierender Fortbildung
- Führungsfortbildungsschulungen sowohl für den Leitungsbereich als auch für den Nachwuchsbereich
- Frauenförderung wird intern als Führungsaufgabe vermittelt
- Vermehrtes Angebot von frauenspezifischen Seminaren (Angebot auch in Teilzeit und hybrid)
- Fortbildungsveranstaltungen zu familienfreundlichen Zeiten (Angebot auch in Teilzeit und hybrid)
- Frauen und Männer in Elternzeit bzw. in einer Urlaubsphase werden gezielt auf Fortbildungsseminare hingewiesen
- Systematische und gezielte Nachwuchskräfteentwicklung

8.4 Maßnahmen zur Verbesserung des Wiedereinstiegs

- Beurlaubten und Beschäftigten in Eltern- und Pflegezeit werden verstärkt flexible Arbeitszeiten angeboten, auch während der Elternzeit und der Beurlaubung
- Auf die Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung (z.B. Stellenanteile oder befristete Aushilfstätigkeiten) schon während der Inanspruchnahme der Eltern- oder Pflegezeit wird hingewiesen
- Personalgespräche vor und während der Eltern- oder Pflegezeit bzw. Urlaubsphase
- Mit Frauen und Männern in Eltern- oder Pflegezeit bzw. in einer Urlaubsphase wird Kontakt gehalten und diese über Neuerungen, Stellenausschreibungen, Umorganisationen etc. informiert
- Jährliche Information der Beurlaubten und Beschäftigten in Eltern- und Pflegezeit über geeignete Fortbildungsangebote zum Wiedereinstieg
- Beschäftigte in Eltern- und Pflegezeit wird jederzeit ein Zugriff auf das app-basierte Social Intranet ermöglicht, um über Entwicklungen und Veränderungen im Bilde zu bleiben, Zugriff auf arbeitgeberseitige Serviceleistungen und Aktionen zu haben sowie sich weiter im kollegialen Netzwerk des Teams der Stadt Nettetal einbringen und daran teilhaben zu können.

9 Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan wurde durch den Rat der Stadt Nettetal am 17.12.2024 beschlossen und tritt am Tag nach der Beschlussfassung in Kraft. Die Laufzeit beträgt gut 4 Jahre und endet zum 31.12.2028.