

Gleichstellungsplan

zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern
sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Stadtverwaltung
Monheim am Rhein

Inhalt

Vorwort.....	3
1. Personalstatistik	4
1.1 Beschäftigungsverhältnis.....	4
1.2 Teilzeit	5
1.3 Besoldung.....	6
1.4 Entgelte	6
1.5 Führungsfunktionen	8
1.6 Telearbeit	9
1.7 Beschäftigte in Elternzeit	10
1.8 Zusammenfassung.....	10
1.9 Zielvorgaben zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans bis 2027	11
2. Maßnahmenkatalog.....	11
2.1 Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern	11
2.1.1 Stellenausschreibungen.....	11
2.1.2 Stellenbesetzungen	12
2.1.3 Ausbildung.....	13
2.1.4 Beförderungen und Höhergruppierungen	14
2.1.5 Fort- und Weiterbildung.....	14
2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	15
2.2.1 Flexibilisierung und Familienfreundlichkeit von Arbeitszeit und Teilzeit.....	15
2.2.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg.....	16
2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern.....	17
2.3.1 Besondere Maßnahmen	17
3. Verfahren und Zuständigkeiten.....	18

Vorwort

Im Dezember 2016 wurde die Novellierung des aus dem Jahre 1999 stammenden Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) für das Land NRW beschlossen.

Nach fast zwei Jahrzehnten der Erfahrung mit dem bis dahin gültigen Gesetz war es angezeigt, neue Schwerpunkte zu setzen und zwar, den in Gleichstellungsplan umbenannten Frauenförderplan als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung zu verankern, die Quotenregelung analog zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetz umzusetzen, die Position und Rechte sowie Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken, sowie die paritätische Gremienbesetzung und die geschlechtergerechte Sprache als verbindlich festzulegen. Unabhängig davon bleiben die bisher verfolgten Ziele zur Gleichstellung, der Frauenförderung in unterrepräsentierten Bereichen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen.

Der nun vorgelegte Gleichstellungsplan mit einer Gültigkeit von fünf Jahren informiert anhand der Personalstatistik über den Stand der geschlechtsspezifischen Verteilung der Beschäftigten in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis, auf Entgelt und Besoldung sowie auf Leitungsfunktionen mit Stand vom 28.02.2022. Diese stellt die Ausgangssituation innerhalb der Verwaltung dar und wird aus Gleichstellungssicht erläutert. Dabei wird auch die Entwicklung seit des letzten Gleichstellungsplan berücksichtigt. Die dazu aufgestellte Personalstatistik bezieht sich nach wie vor mangels alternativer Daten nur auf binäre Geschlechtszugehörigkeiten.

Durch die Corona-Krise sind einige Beschäftigte aufgrund eingeschränkter institutioneller Kinderbetreuung vor besondere Herausforderungen gestellt worden. Gelungen ist dies in Monheim durch das gemeinsame Zusammenwirken aller Ebenen und Organe mit Genehmigung der bedarfsorientierten Inanspruchnahme von Homeoffice, der Ausweitung und Flexibilisierung von Arbeitszeit.

Als Hauptstadt für Kinder und Stadt für Alle legt die Gleichstellungsarbeit innerhalb der Stadtverwaltung nun noch stärker einen Fokus auf Elternschaft und Sorgearbeit zur allgemeinen Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. In der Gesamtverantwortung der Verwaltung liegt die Umsetzung der paritätischen Vertretung beider Geschlechter über alle Hierarchieebenen hinweg. Hierzu werden konkrete Zielsetzungen festgelegt und nach der Hälfte der Laufzeit des Gleichstellungsplans evaluiert.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist nur durch die Mitarbeit aller möglich. Führungskräfte haben dabei die verantwortungsvolle Aufgabe der Vorbildfunktion. Sie sind maßgeblich bei der Stellenauswahl und Personalentwicklung beteiligt und gestalten die Arbeit innerhalb ihres Aufgabenbereichs. Dabei unterstützt und berät die Abteilung Personal und Organisation sowie die Gleichstellungsbeauftragte.

Monheim am Rhein, im Mai 2022

gez. D. Zimmermann
(Bürgermeister)

gez. R. Konrad
(Gleichstellungsbeauftragte)



1. Personalstatistik

1.1 Beschäftigungsverhältnis

Die folgenden Statistiken beruhen auf Angaben der Anzahl von Beschäftigten. Beschäftigte sind Personen im Beamtenverhältnis und Tarifangestellte. Sie korrespondieren nicht mit Angaben im Stellenplan, die sich auf die Anzahl vorhandener und besetzter Stellen beziehen.

Beschäftigte insg. 826

Beschäftigte gesamt		
826		
F	M	F in %
483	343	58

Es sind mehr Frauen als Männer bei der Stadt Monheim am Rhein beschäftigt. Im Folgenden sollen die Beschäftigungs- und Berufsgruppen sowie Teilzeit- und Besoldung näher betrachtet werden.

Beamtinnen und Beamte insg. 120

Beamtinnen/ Beamte Verwaltung			(Wahlbeamte)			Beamtinnen/ Beamte Feuerwehr			Anwärterinnen/ Anwärter		
62			(3)			49			6		
F	M	F in %	F	M	F in %	F	M	F in %	F	M	F in %
35	27	56	1	2	33	1	49	2	3	3	50

Die Unterscheidung der verbeamteten Personen nach Verwaltungs- und Feuerwehrkräften ist notwendig, weil sich nur so ein möglicher Gleichstellungsbedarf in den unterschiedlichen Bereichen der Verwaltung belegen lässt. Es zeigt sich, dass in der Verwaltung mehr Frauen als Männer verbeamtet sind. Im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan liegt inzwischen keine Unterrepräsentanz von Frauen bei den Anwärterinnen und Anwärtern vor. In der Feuerwehr stagniert die Anzahl der Frauen.

Tarifbeschäftigte Verwaltung und Städt. Betriebe insg. 706

Tarifbeschäftigte (ohne städt. Betriebe, Azubis und Sozial- und Erziehungsdienst)			Städt. Betriebe			Azubis			Sozial- und Erziehungsdienst		
452			65			43			146		
F	M	F in %	F	M	F in %	F	M	F in %	F	M	F in %
283	169	64	8	57	13	28	15	65	125	21	85

Bei den Tarifbeschäftigten, den Auszubildenden und dem Sozial- und Erziehungsdienst liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Die Anzahl der Azubis hat sich seit dem letzten Gleichstellungsplan fast verdoppelt, wobei ein ausgewogeneres Verhältnis der Geschlechter erzielt werden konnte. Im Bereich des Sozial- und Erziehungsbereichs ist ein Anstieg des Männeranteils im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan gelungen.



In den städtischen Betrieben ist eine leichte Steigerung der Frauenquote erfolgt (von 10 auf 13%). Die festgestellte Unterrepräsentanz von Frauen könnte ein Hinweis für den eher geringeren Anteil der Berufswahl von Frauen in den hier benötigten handwerklichen Berufen sein. Es gibt nach wie vor eher selten Bewerberinnen auf entsprechend ausgeschriebene Stellen. Durch gezielte Angebote für Mädchen z. B. dem GirlsDay, sowie durch Bewerbung der vorhandenen Berufsbilder und der Imagepflege könnte hier eine Steigerung des Frauenanteils erreicht werden.

1.2 Teilzeit

Umfang der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (inkl. Wahlbeamte) insg. 826

Beschäftigte (inkl. Wahlbeamte)		
826		
Vollzeit	Teilzeit	TZ in %
531	295	35

Im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan ist die Häufigkeit von Teilzeitstellen leicht gesunken. Dies könnte an der Arbeitsflexibilisierung und der Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten liegen. Gleichzeitig sind manche Stellen auf Vollzeitstellen aufgestockt worden. Die Stadt Monheim am Rhein ermöglicht ihren Beschäftigten weiterhin flexible Teilzeitmodelle in Absprache mit den einzelnen Bereichen.

Beschäftigte in Voll-/Teilzeit insg. 826

VZ			TZ		
531			295		
F	M	F in %	F	M	F in %
232	299	44	251	44	85

Der Anteil an Frauen in Vollzeitstellen hat sich seit dem letzten Gleichstellungsplan leicht erhöht. Gleichzeitig hat sich die Anzahl an Männern in Teilzeit etwas erhöht, was sich durch die pandemiebedingte Notwendigkeit geteilter Sorgearbeit oder durch den steigenden Wunsch von Männern der frühzeitigen Teilhabe an der Entwicklung ihrer Kinder erklären lässt.

Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung von Frauen insg. 483

Frauen		
483		
Vollzeit	Teilzeit	TZ in %
232	251	52

Die statistischen Daten bilden ab, dass deutlich mehr Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung bei der Stadt beschäftigt sind als Männer. Gleichzeitig sind mehr Frauen in Teilzeit als in Vollzeit tätig. Hierfür gibt es unterschiedliche Gründe. Zum einem liegt es an der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sowie an gesellschaftlichen Erwartungen zur Sorgearbeit. Hier sollten Rahmenbedingungen durch die Arbeitgeberin geschaffen werden, die eine vollzeitnahe Beschäftigung ermöglichen.



1.3 Besoldung

Beamtinnen/Beamte (ohne Anwärter/innen, Wahlbeamte) insg.112

Verwaltung					Feuerwehr			
63					49			
	Anz.	F	M	F in %	Anz.	F	M	F in %
A 16	1	0	1	0	0	0	0	0
A 15	1	0	1	0				
A 14	3	0	3	0	0	0	0	0
A 13	7	2	5	28	1	0	1	0
A 12	9	4	5	44	2	0	2	0
A 11	16	13	3	81	4	0	4	0
A 10	9	6	3	66	5	0	5	0
A 9	11	7	4	63	6	0	6	0
A 8	3	2	1	33	23	1	22	4
A 7	1	0	1	0	8	0	8	0
A 6	1	1	0	100				

Insgesamt sind mehr Frauen als Männer verbeamtet. Dies zeigt sich auch bis einschließlich der Besoldungsgruppe A11. Die darüber liegenden Besoldungsgruppen, meist mit Führungspositionen verbunden, weisen eine verhältnismäßige Unterrepräsentanz von Frauen auf. Hier sollte untersucht werden, inwiefern strukturelle Gründe vorliegen und diese abgebaut werden.

Die Unterrepräsentanz der Frauen in allen Besoldungsgruppen der Feuerwehr ergibt sich aus dem geringen Anteil der ausgebildeten Frauen in den vorhandenen Berufsbildern innerhalb der Feuerwehr. Hier könnte durch strukturierte und gezielte Ansprache von Mädchen – Schülerinnen und Bewerbung der vorhandenen Berufsbilder innerhalb der Feuerwehr auf Ausbildungs- und Berufsbörsen, Berufsschultagen oder auch Schulfesten der Bekanntheitsgrad gesteigert werden und um Praktikanten geworben werden.

1.4 Entgelte

Tarifbeschäftigte (ohne Azubis) insg. 517

Tarifbeschäftigte Verwaltung			Städt. Betriebe		
452			65		
F	M	F in %	F	M	F in %
283	169	64	8	57	12

Ein aussagekräftiges Ergebnis zum Stand der Frauenanteile an den Entgeltgruppen innerhalb der Verwaltung und bei den städtischen Betrieben ergibt sich aus der Betrachtung der einzelnen Entgeltgruppen.



Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen insg. 517

					SBM			
	Anzahl	F	M	F in %	Anzahl	F	M	F in %
EG 15	4	2	2	50	0	0	0	0
EG 14	6	2	4	33	0	0	0	0
EG 13	12	6	6	50	0	0	0	0
EG 12	12	4	8	33	0	0	0	0
EG 11	75	35	30	46	1	0	1	0
EG 10	55	29	26	53	0	0	0	0
EG 9 c	8	2	6	25	0	0	0	0
EG 9 b	44	31	13	70	0	0	0	0
EG 9 a	22	18	4	82	2	0	2	0
EG 8	54	39	15	72	4	1	3	25
EG 7	10	1	9	10	12	1	11	8
EG 6	41	24	17	59	25	5	20	20
EG 5	10	9	1	90	14	0	14	0
EG 4	5	3	2	60	1	0	1	0
EG 3	14	12	2	86	6	01	5	17
EG 2	36	33	3	92	0	0	0	0
EG 1	27	24	3	89	0	0	0	0
EG N	17	5	12	29				

Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan zeigt sich, dass der Anteil von Frauen in der Entgeltgruppe 14 von 100% auf 33% gesunken ist. Dies ist damit begründet, dass Männer aus der Entgeltgruppe 13 höhergruppiert wurden oder eine Führungsposition begonnen haben, die mit dieser Entgeltgruppe verbunden ist. Die erfreuliche Steigerung des Frauenanteils in der Entgeltgruppe 13 ist mit neugeschaffenen Stellen und Nachbesetzung von Frauen auf Stellen von Fachexperten und Fachexpertinnen verbunden. In der Entgeltgruppe 12 besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen. Somit ist zukünftig ein verstärkter Fokus auf die Höhergruppierungen und der geschlechtersensiblen Verteilung von verantwortlichen Aufgaben bzw. Projektarbeiten, im laufenden Haushaltsjahres zu legen um das Gleichgewicht in den höheren Entgeltgruppen EG 9c, EG12 und EG 14 zu erzielen. Dies kann konkret durch das Instrument des Beschäftigtengesprächs gesteuert werden, in welchem Wünschen nach höherwertigen oder selbstständigen Tätigkeiten erhoben werden. In diesem Zusammenhang wäre die paritätische Besetzung der Stellenbewertungskommission erstrebenswert.

Die Frauenanteile der städtischen Betriebe an den Entgeltgruppen korrespondieren mit dem entsprechenden Ergebnis der grundsätzlichen Frauenunterrepräsentanz in den SBM.

Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen S insg. 146

Unter dem Aspekt der Entlohnung müssen die tariflich Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gesondert betrachtet werden, weil sich deren Entlohnung nach der Entgeltordnung **S** richtet, die im Anhang zur Anlage C (VKA) zum TVöD aufgeführt ist, die am 01.11.2009 in Kraft getreten ist.



	Anzahl	F	M	F in %
S 18	2	1	1	50
S 17	6	4	2	66
S 16	2	2	0	100
S 15	4	3	1	75
S 14	21	18	3	86
S 13	1	1	0	100
S 12	6	5	1	83
S 11 b	35	26	9	74
S 8 b	12	12	0	100
S 8 a	50	48	2	96
S 4	4	4	0	100
S2	3	1	2	33

Die Frauenanteile im Sozial- und Erziehungsdienst sind hoch. Erfreulicherweise sind diese im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan nun auch auf allen Ebenen entsprechend vertreten. In den Entgeltgruppen unter S12 sind nun auch vermehrt Männer enthalten. Diese Entwicklung wird weiterhin unterstützt um ein gesellschaftliches Signal zu setzen.

1.5 Führungsfunktionen

Führungskräfte inkl. 3 Wahlbeamte insg. 49

Führungskräfte gesamt		
49		
F	M	F in %
19	30	38

Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan konnte die Frauenquote um 5% gesteigert werden. Hier gilt es Frauen gezielt zu fördern und die Rahmenbedingungen umzugestalten, dass Frauen Führungspositionen anstreben.

Führungskräfte nach Hierarchie-Ebenen insg. 51

Unter dem Begriff Einrichtung werden die Feuerwehr, das Sojus 7, die Kunst- sowie Musikschule, die Bibliothek, die Volkshochschule, das Ulla-Hahn-Haus, die Jugendberatung, die beiden städt. Kindertagesstätten. Sie sind auf Hierarchie-Ebene den Abteilungsleitungen gleichgestellt. Personen, die eine Doppelrolle innehaben, werden nur in der höheren Position berücksichtigt.

Bürgermeister, Beigeordnete, Kämmerer, Rechnungsprüfung			Bereichsleitung			Abteilungsleitungen incl. Wachabteilungsleitungen Feuerwehr			Einrichtungsleitungen		
4			8			32			7		
F	M	F in %	F	M	F in %	F	M	F in %	F	M	F in %
1	3	25	2	6	25	13	19	41	3	4	43



Im Vergleich zum vorausgegangenen Gleichstellungsplan zeigt sich eine Abnahme der Frauenquote auf Ebene der Bereichsleitung und der Einrichtungsleitung. Im Gegensatz dazu konnte eine deutliche Steigerung von 29 auf 41% bei den Abteilungsleitungen erzielt werden.

Führungsfunktionen nach Besoldung insg. 15

	Anzahl	F	M	F in %
B 6	1	0	1	0
B 3	1	0	1	0
A 16	2	1	1	50
A 15	1	0	1	0
A 14	2	0	2	0
A 13	6	2	4	33
A 12	2	2	0	100

Führungsfunktionen nach Entgelt insg. 28

	Anzahl	F	M	F in %
EG 15	4	2	2	50
EG 14	6	2	4	33
EG 13	3	0	3	0
EG 12	7	3	4	43
EG 11	6	3	3	50
EG 10	2	1	1	50

Führungsfunktionen nach Entgelt S insg. 6

	Anzahl	F	M	F in %
EG S 18	2	1	1	50
EG S 17	4	2	2	50

Insgesamt ist die Anzahl von Frauen, gerade in Führungspositionen auf höherer Ebene, gering. Hier ist eine paritätische Verteilung anzustreben, gleichwohl die Fallzahl von Führungspersonen in diesen Gehaltsklassen gering ist. Insbesondere bei Leitungspositionen sollten Frauen bei der Stellenausschreibung weiterhin gezielt angesprochen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgebaut werden. Durch die Förderung von bereits beschäftigten Frauen könnte mit gezielten Schulungen oder Mentoring die gewünschte Zielvorgabe angestrebt werden.

1.6 Telearbeit

Mit der Corona-Pandemie seit 2020 gab es immer wieder eine „Homeoffice-Pflicht“ für jene, deren Beruf prinzipiell auch in Homeoffice ausgeübt werden kann. Dies wurde von einer Vielzahl an Beschäftigten genutzt. Gleichwohl Homeoffice inzwischen nicht mehr von der Arbeitgeberin angeboten werden muss, wird es aktuell weiterhin von einigen Beschäftigten in Abstimmung mit den Führungskräften genutzt. Aus Sicht der Gleichstellung hat dabei insbesondere die flexible und direkte Absprache mit der Führungskraft einen Mehrwert im Vergleich zur Telearbeit gebracht. Aufgrund der positiven Erfahrungen der letzten Jahre wird es von der Gleichstellung begrüßt, das bestehende Angebot und die flexible Handhabung zu etablieren.



1.7 Beschäftigte in Elternzeit

Elternzeit gesamt		
17		
F	M	F in %
13	4	76

Zum Stichtag 28.2.2022 waren vier Männer und 13 Frauen in Elternzeit. Betrachtet man einen größeren Zeitraum, etwa die letzten 12 Monate, so ist der Anteil an Männern in Elternzeit deutlich höher. In den letzten 12 Monaten beanspruchten 20 Männer und 16 Frauen Elternzeit. Dabei nehmen Männer häufiger einen verkürzten Zeitraum in Anspruch (sog. Partnermonate) als Frauen. Von der Gesamtzahl haben in den letzten 12 Monaten lediglich sechs Männer mehr als die beiden Partnermonate in Anspruch genommen. Hier sollten die Rahmenbedingungen möglichst so gestaltet werden, dass es auch für Männer attraktiv wird die Elternzeit zu nutzen und umgekehrt, dass Frauen durch Angebote motiviert werden bereits früher aus der Elternzeit zurückzukehren. Für alle Anspruchsberechtigten könnte die Ausweitung der Arbeitszeit ein Ausmaß an Flexibilität eröffnen, was auch zu dem Impuls zur Erhöhung der allgemeinen Arbeitszeit führen könnte.

1.8 Zusammenfassung

Bei der Stadtverwaltung Monheim am Rhein sind fast 60 Prozent (der 826 Beschäftigten) Frauen beschäftigt. Gleichwohl Frauen in Bezug auf die Qualifizierung mindestens so gut aufgestellt sind wie ihre männlichen Kollegen, zeigt sich insbesondere bei den Führungspositionen ein deutlicher Abfall der Frauenquote. Ebenso sind deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit beschäftigt. Hier gilt es adäquate Strukturen in der Gesamtverwaltung zu schaffen und Maßnahmen ob des bestehendem und sich weiter verschärfenden Fachkräftemangels umzusetzen, sodass Frauen eine Vollzeitbeschäftigung ermöglicht wird und Führungspositionen attraktiv werden. In Bezug auf einzelne Einrichtungen (insbesondere SBM und Feuerwehr) ist die Einstellung von Frauen anzustreben.

Gleichwohl Frauen in allen Entgeltgruppen und Hierarchieebenen vertreten sind, ist die Förderung von Frauen in Führungspositionen besonders zu unterstützen, sodass eine Gleichverteilung der Geschlechter in allen Ebenen erreicht werden kann. Ein gezielter Frauenförderbedarf zeigt sich vorwiegend anhand einzelner Abteilungen (z.B. SBM, Feuerwehr).

Elternzeit wird länger von Frauen als von Männern in Anspruch genommen. Hier sollten Maßnahmen ergriffen werden, um mehr Gleichheit herzustellen. Ebenso sollten aktivierende Maßnahme zur zeitnahe Wiedereingliederung nach der Elternzeit bzw. im besten Fall, Lückenlosen Weiterbeschäftigung, konzipiert werden. Die positive Entwicklung der verstärkten Inanspruchnahme von Partnermonaten durch die männlichen Beschäftigten, ist durch flankierende Maßnahmen auch in der Elternzeit zur Realisierung der vollzeitnahen Beschäftigung, auszubauen.

Abschließend lässt sich festhalten, dass trotz einiger Verbesserungen und mehr Inanspruchnahme von Vereinbarkeitmöglichkeiten durch Männer dennoch weiterhin ein deutlicher Handlungsbedarf durch die Gleichstellung vorliegt.



1.9 Zielvorgaben zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans bis 2027

1. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen aller Ebenen soll um 10 % im Vergleich zum 28.2.2022 zum nächsten Stichtag erhöht werden.
2. Der Anteil an Frauen in den Besoldungsgruppen A13, A14 und A15 sowie in den Entgeltgruppen EG 9c, EG12 und EG14 soll um mindestens 10% im Vergleich zum 28.2.2022 zum nächsten Stichtag gestiegen sein.
3. Der Anteil an Frauen in Vollzeitstellen soll um mindestens 10% im Vergleich zum 28.2.2022 zum nächsten Stichtag gestiegen sein.
4. Der Anteil an Männern in Elternzeit soll um 10% zum nächsten Stichtag erhöht sein.

2. Maßnahmenkatalog

2.1 Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Maßnahmen des Gleichstellungsplans, zu Stellenausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren, zur Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie zu Beförderungen und Höhergruppierungen haben sich bewährt und werden unter Hinzufügung der nachfolgenden konkretisierten Ergänzungen fortgeschrieben.

Die aktuelle Statistik spiegelt den nationalen Trend in Deutschland, das weibliche Beschäftigte verhältnismäßig häufiger in den unteren und mittleren Hierarchieebenen und in Teilzeit vertreten sind als Männer. Bei der Feuerwehr und den Städtischen Betrieben sind wenige Frauen beschäftigt, gleiches gilt für Männer in sozialen und erzieherischen Berufen. Gleichzeitig sind Frauen innerhalb einiger Führungsebenen unterrepräsentiert.

Nach wie vor bedeutet dies für die Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit, dass die höher dotierten und Leitungsstellen auch als Teilzeitstellen bzw. mit dem Hinweis auf die Möglichkeit zu familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung ausgewiesen werden. Auf diese Weise bleiben diese Stellen für Männer und Frauen mit privaten Verpflichtungen (z.B. Elternschaft oder Pflege) attraktiv. Die Arbeitgeberin sorgt daneben für Rahmenbedingungen, die eine vollzeitnahe Beschäftigung bei familiären Verpflichtungen und eine frühzeitige Rückkehr aus der Elternzeit ermöglichen.

2.1.1 Stellenausschreibungen

Maßnahmen
Grundsätzliche Stellenausschreibungspflicht für jede Stelle. Ausnahmen sind im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich.
Stellenausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral und unter Benennung des 3. Geschlechts, gem. LGG und AGG, die Empfehlungen der Gleichstellungsbeauftragten sind zu berücksichtigen.
In der Stellenausschreibung ist das erstellte Anforderungsprofil der Stelle klar zu beschreiben, dieses im Fragebogen und Bewertungsbogen entsprechend abzubilden.



Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind Stellen auch in Teilzeit auszuscheiden. Dies gilt insbesondere für die aktuell von Frauen unterrepräsentierten Leitungs- und Führungsstellen
Auf die Möglichkeit zur Vereinbarung von Beruf, Familie und Pflege durch flexible Arbeitszeitmodelle wird hingewiesen.
Der Stellenausschreibungstext ist der Gleichstellungsbeauftragten mindestens drei Arbeitstage vor Beginn des Stellenausschreibungsverfahrens zur Mitwirkung zuzuleiten.
Sämtliche zum anonymisierten Auswahlverfahren gehörende Bewerbungen und Unterlagen sind der Gleichstellungsbeauftragten mind. 3 Tage vor dem Auswahlverfahren zuzuleiten, sofern sie der Abteilung Personal und Organisation vorliegen.
Sollte nach Aufhebung der Anonymität, aus der Vorauswahl durch die Bereichsleitung nicht ebenso viele gleich qualifizierte Frauen wie Männer eingeladen werden, ist der Maßstab der Auswahl der Gleichstellungsbeauftragten offen zu legen und zu begründen.
Um den Frauenanteil bei der Feuerwehr, bei den technischen und gewerblichen Berufszweigen zu erhöhen, sind Frauen über den Text der Stellenausschreibungen gezielt und über das bisher praktizierte Maß hinaus in besonderer Weise anzusprechen.
Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten, die die formalen Anforderungen erfüllen, über freie Stellen informiert werden. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigten ohne Zugang zum Intranet.

2.1.2 Stellenbesetzungen

Maßnahmen
In Vorstellungsgesprächen sind Fragen nach Schwangerschaft bei Frauen sowie Kinderbetreuung, Familienplanung und Einkommensverhältnissen der partnerschaftlichen Lebensgemeinschaften aller Bewerbenden, unzulässig.
Im Auswahlverfahren wird eine durch Kindererziehung oder Pflege, verursachte Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung angemessen unter dem Gesichtspunkt der sozialen Kompetenz berücksichtigt. Teilzeit- und Beurlaubungswünsche wirken sich nicht nachteilig aus.
Bei Stellen und Stellenanteilen ab 10 Stunden/Woche, die durch Beurlaubungen oder aus anderen familiären Gründen dauerhaft frei werden, ist ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.
Freiwerdende Stellen sind hinsichtlich ihres Gleichstellungsanteils zu analysieren. Das Ergebnis ist im Hinblick auf eine evtl. Einsparung oder Wiederbesetzung mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.
Erworbene Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten spezifischer Familien-/ Pflegearbeit, sowie soziales Engagement werden berücksichtigt, soweit diese für die zu übertragenen Aufgaben von Bedeutung sind (z. B. soziale und kommunikative Kompetenzen, Organisationsfähigkeit, Belastbarkeit, Einfühlungsvermögen, etc.).



Soweit bei Umsetzungen die Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens verbunden ist, in Frauenunterrepräsentierten Bereichen, gilt zur Erhöhung der Quote bei gleicher Leistung, Eignung und Befähigung die Vorrangigkeit der Frau sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt am gesamten Stellenausschreibungs- und Auswahlverfahren mit.

2.1.3 Ausbildung

Maßnahmen

Wie bisher werden für die Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte jährlich zwei Plätze und für das Duale Studium im Verwaltungsbereich alle zwei Jahre zwei Plätze angeboten.

Ausbildungsplätze werden öffentlich und sofern möglich auch in Teilzeit ausgeschrieben. Die Teilzeitausbildung wird u. a. mit der zur Verfügung Stellung von technischer Ausstattung, zur Erleichterung von Zugängen, unterstützt.

Ausbildungsplätze sind, sofern möglich, paritätisch zu vergeben. Steht in einem Ausbildungsgang nur ein Platz zur Verfügung, werden Frauen und Männer bei gleicher Eignung abwechselnd berücksichtigt.

In den unterrepräsentierten Bereichen, sind Frauen zur Erhöhung der Quote nach der Ausbildung bei gleicher Leistung, Eignung und Befähigung vorrangig zu übernehmen sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Bei der Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern innerhalb der Verwaltung wird die Beibehaltung der Parität angestrebt.

Projekte der Gleichstellungsbeauftragten zur Berufsfindung durch die Bereitstellung von Praktikumsplätze werden von der Dienststelle unterstützt (z. B. Präsentationen in Schulen der tech./ gew./ feuerwehrt./ pädagogischen/ sozialen Bereiche)

Direkte Ansprache und Angebote für in Frauen unterrepräsentierten Ausbildungs- und Studiengängen (z.B. durch Girls Day):

1. Duale Studiengänge; Bauingenieurwesen und Informatik
2. Ausbildungsgänge/ Vorbereitungsdienste:
 - Brandmeister/in
 - Fachinformatiker/in Fachrichtung Systemintegration
 - Straßenwärter/in
 - Informatikerinnen

Darüber hinaus die Bereitstellung der Angebote für das freiwillige soziale Jahr auch im kulturellen Bereich, sowie Praxissemester und verschiedene Praktika in den unterschiedlichen Bereichen der Stadtverwaltung.



2.1.4 Beförderungen und Höhergruppierungen

Maßnahmen
Mit Ausnahme von Bereichsleitungsstellen ¹ werden alle erforderlichen Stellenbewertungen grundsätzlich durch die Stellenbewertungskommission vorgenommen. Dieses Gremium ist nach Möglichkeit paritätisch zu besetzen.
Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sind bei Beförderungen und Höhergruppierungen im Rahmen der gesetzlichen Regelung zu berücksichtigen.
Frauen sind verstärkt aktiv als Projekt- und Arbeitsgruppenleiterinnen zu gewinnen und einzusetzen, wenn sie in der entsprechenden Laufbahn unterrepräsentiert sind.
Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen sind Frauen bei Beförderungen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie in der entsprechenden Laufbahn unterrepräsentiert sind und nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
Die Gleichstellungsbeauftragte ermöglicht weiterhin einen Austausch zwischen weiblichen Führungskräften und jenen, die eine solche Stelle anstreben.

2.1.5 Fort- und Weiterbildung

Maßnahmen
Interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden so geplant, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder in Teilzeit arbeiten, die Teilnahme möglich ist. Notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren (in begründeten Ausnahmefällen auch darüber) die durch die Teilnahme entstehen, werden erstattet, bzw. der Bedarf an Betreuung abgefragt und organisiert.
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden so bekannt gegeben, dass alle Beschäftigten informiert sind. Dies gilt insbesondere für Beurlaubte und Beschäftigte, welche nicht an das Intranet angebunden sind.
Bereichsübergreifende, interne Fortbildungsangebote werden zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten bei Bedarf konzipiert. Bestandteile des Fortbildungskonzepts sind dabei regelmäßig Gleichstellungsthemen.
Gleichstellung ist ein besonderes Anliegen der Personalentwicklung mit dem Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.
Fortbildung ist ein fester Bestandteil des Beschäftigtengesprächs. Durch die jährliche Auswertung wird ein internes Konzept für Fortbildungen erarbeitet, welches bei Bedarf auf höherwertige Tätigkeiten bzw. auf Führungspositionen vorbereitet.

¹ Bewertung von Bereichsleitungsstellen erfolgen durch ein externes, unabhängiges Unternehmen, um einerseits zu verhindern, dass die Mitglieder der Stellenbewertungskommission in Loyalitätskonflikte gegenüber ihren Vorgesetzten geraten und andererseits, um die Ergebnisse dieser Bewertungen gegenüber der Belegschaft über jeden Zweifel in Bezug auf mögliche interne Einflussnahmen zu erheben.



In Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten werden Workshops und Seminare angeboten (z. Bsp. Die Rolle und Vorteile der Gleichstellung für Männer, finanzielle Unabhängigkeit, Diversität in Familienkonstellationen und egalitäre Familienstrukturen).

2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mit hoch qualifizierten Frauen und egalitären Familienkonzepten ist und wird es auch in Zukunft in viel stärkerem Maße als früher erforderlich, Beruf, Familie und Pflege gut miteinander zu vereinbaren. Bislang nehmen mehr Frauen Elternzeit und diese im Durchschnitt länger als Männer in Anspruch. Aktuell sind deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit, die u.a. zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw. für die Pflege von Angehörigen genutzt wird. Hier gilt es zu informieren und Rahmenbedingungen herzustellen, die eine zeitnahe und möglichst vollzeitnahe Rückkehr zum Arbeitsplatz möglich machen und allen Geschlechtern ermöglicht, familiäre Verpflichtungen gemeinsam zu erfüllen bei Fortführung der persönlichen beruflichen Entwicklung

Die familien-/pflegerisch bedingte Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung behindert teilweise das berufliche Fortkommen und kann sich deshalb nachteilig auf die Beschäftigten auswirken.

2.2.1 Flexibilisierung und Familienfreundlichkeit von Arbeitszeit und Teilzeit

Maßnahmen

Erziehungsberechtigten von Kindern bis 12 Jahre (in begründeten Ausnahmefällen auch darüber hinaus) wird im Einzelfall ermöglicht, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindergärten, -tagesstätten, Schulen etc. abzustimmen.

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen sind die zeitlichen Belange von Erziehungsberechtigten mit Kindern im Kindergarten- und Schulalter vorrangig zu berücksichtigen. Gleiches gilt für pflegende Angehörige.

Beschäftigte, die nachweislich eine Angehörigenpflege übernommen haben, wird ermöglicht, ihre Arbeitszeit mit ihrer Pfl egetätigkeit abzustimmen.

Um Teilzeitarbeit für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv zu machen, sind Teilzeitarbeitsplätze in ausreichender Anzahl auf allen Ebenen zur Verfügung zu stellen. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Um Vollzeitstellen attraktiv zu machen, sind Betreuungsmöglichkeiten bekannt zu machen. Dies gilt auch für Ferienbetreuung.

Zur Unterstützung egalitärer Familienkonstellationen wird es ein Informationsangebot zu Elternzeit und Elterngeld geben.

Die Vereinbarkeit von privaten Betreuungsverpflichtungen soll durch die Bereitstellung eines „Spielekoffers“ erhöht werden, der mobil in die eigenen Büros genommen werden kann.

Die Vernetzung unter Personen mit familiären Verpflichtungen soll erhöht werden. Hierzu werden Angebote geschaffen werden, sich kennenzulernen und Spielgemeinschaften zu bilden.



Personen, die nicht entsprechend traditioneller Rollenbilder das Familienleben gestalten, sollen freiwillig als Vorbilder dienen und als Ansprechpersonen für Interessierte zur Verfügung stehen.

Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung/ Aufstockung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aus familiären Gründen werden entsprochen. Hierzu besteht das Gesprächsangebot mit der Führungskraft und der Personalsachbearbeitung ob unter angepassten Rahmenbedingungen eine Fortführung der durchschnittlichen Arbeitszeit möglich ist. Stehen dienstliche Belange einer Reduzierung/ Stundenaufstockung entgegen, sind diese umfassend zu begründen. Die Teilzeitbeschäftigung ist in der Regel bis zur Dauer von 5 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, die in einer Pflegesituation begründet sind, werden entsprochen. Stehen dienstliche Belange entgegen, sind diese schriftlich umfassend zu begründen.

Sowohl bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären als auch aus pflegerischen Gründen ist ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen, sofern hiervon Stellen mit mehr als 10 h/Woche betroffen sind, sofern die Betroffenen sich dies wünschen.

Teilzeit- und Telearbeitsbeschäftigte dürfen weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Eine Benachteiligung liegt z.B. dann vor, wenn Dienst- und Organisationsbesprechungen (welche bei Bedarf online angeboten werden) oder Fortbildungen regelmäßig außerhalb ihrer Dienstzeiten stattfinden.

2.2.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg

Maßnahmen

Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung aus familiären Gründen sowie zur Durchführung einer berufsbezogenen Weiterbildung sind zu entsprechen. Stehen dienstliche Belange entgegen, sind diese umfassend zu begründen. Die Beurlaubung ist entsprechend rechtlicher Rahmen bis zur Dauer von 3 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung, die in einer Pflegesituation begründet sind, werden entsprochen. Stehen dienstliche Belange entgegen, sind diese umfassend zu begründen.

Beschäftigte haben die Möglichkeit, vom Familienpflegezeitgesetz Gebrauch zu machen.

Für alle Beschäftigten werden bei Bedarf interne Informations-Veranstaltungen mit dem Ziel durchgeführt, alle generell über die Entwicklung und Neuerungen der Verwaltung zu informieren. Diese sind, wenn möglich, auch digital anzubieten, sodass die persönliche Anwesenheit nicht notwendig ist.

Beurlaubten und Personen in Elternzeit soll die Möglichkeit eröffnet werden, an Teambesprechungen freiwillig teilzunehmen. Auf diese Weise können aktuelle Entwicklungen mitverfolgt werden und der Wiedereinstieg erleichtert werden.



Beurlaubten und Personen in Elternzeit soll die Möglichkeit eröffnet werden, bereits vor offiziellem Wiedereinstieg für einen mit der Führungskraft abgestimmten Zeitraum in der Abteilung zu hospitieren.
Beurlaubte Beschäftigte erhalten während der Dauer ihrer Beurlaubung die Möglichkeit, interne Fortbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus nehmen sie am internen Informationsnetz teil. Die Arbeitgeberin gewährleistet die Aktivierung des städtischen Email-Accounts.
Beurlaubte Beschäftigte erhalten während der Dauer ihrer Beurlaubung die Möglichkeit, fachspezifische Fort- und Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Sie werden über diese Möglichkeit durch ihre Führungskraft informiert.
Sofern sich Personalengpässe ergeben, sind vorrangig Beurlaubten ggf. befristete und stundenreduzierte Vertretungsmöglichkeiten anzubieten bevor diese ausgeschrieben werden.
Ausreichende Zeit vor dem Wiedereinstieg wird mit Beurlaubten, die länger als ein Jahr abwesend waren, ein Rückkehrgespräch und ein Einarbeitungsplan erstellt, der auf den Wiedereinstieg vorbereitet.
Zeiten der Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf Beförderungen oder Höhergruppierungen auswirken.

2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern

Über die berufliche Chancengleichheit hinaus sollen Frauen aktiv mit Hilfe des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplans dort gefördert werden, wo sie aufgrund der bisherigen Praxis unterrepräsentiert sind. Das heißt, in allen Bereichen, in denen sie nicht zu 50% vertreten sind, sollen die nachfolgenden Maßnahmen eine Annäherung an diese Quote erreichen.

Dabei gilt grundsätzlich: Frauen sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und sofern keine in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe überwiegen, in den Bereichen / Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu behandeln.

Nur die konsequente Einhaltung der genannten Maßnahmen gewährleistet sichtbare Fortschritte bei der Realisierung dieses Ziels.

Da Stelleneinsparungen diesen Prozess erheblich erschweren, muss insbesondere in Bereichen mit Unterrepräsentanzen und darauf geachtet werden, dass die Einsparungen nicht eine Abnahme des unterrepräsentierten Geschlechts zur Folge haben.

Aus diesem Grund werden die hier konzipierten Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern fortgeschrieben.

2.3.1 Besondere Maßnahmen

Maßnahmen
In Bereichen, Berufen und Funktionen in denen Frauen unterrepräsentiert sind



... ist im Ausschreibungstext darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

... sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer bzw. alle qualifizierten Frauen zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

... sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

... werden Maßnahmen getroffen, die das Absinken des Frauenanteils verhindern.

Zur Vereinbarung werden für Eltern in Betreuungsgespässen Sozial-Räume angeboten die als Eltern-Kind-Räume genutzt werden können (s. Spiele-Koffer).

Zur Steigerung des Frauenanteils bei den städtischen Betrieben:

Die Aktuellen Ausbildungsstellen für Straßenwärterinnen sollen auf Berufsorientierungsbörsen und in Berufsorientierungswochen beworben werden. Sofern möglich, wird eine aktuelle Stelleninhaberin als Ansprechperson anwesend sein.

Berufsschulen, die zu Berufen im gärtnerischen Bereich ausbilden, werden angesprochen und Informationen zu „Monheim am Rhein als Arbeitgeberin“ platziert.

Zur Steigerung des Frauenanteils bei der Feuerwehr:

Durchführung eines regelmäßigen Girls Day mit mindestens einer weiblichen Ansprechperson vor Ort.

Konzipierung und Erstellung eines Videos zur Berufsfeuerwehr und Rettungsdienst, in dem sowohl Männer als auch Frauen enthalten sind.

Berufsfelderkundung für die 8./10. und 13. Klasse anbieten.

An schulinternen Berufserkundungstagen die beiden Berufsfelder vorstellen/ darüber informieren.

Flyer erstellen mit Informationen zur Ausbildung, auf denen Frauen (mit) und im Fokus abgebildet sind. Diese werden auf der Berufsorientierungsbörse und von den Schulsozialarbeiterinnen eingesetzt.

3. Verfahren und Zuständigkeiten

Geltungsbereich /Geltungsdauer

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt bis zum **30.06.2027** für die Stadtverwaltung Monheim am Rhein. Er wird zum **01.06.2025** mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragte evaluiert und gegebenenfalls um weitere Maßnahmen ergänzt. Eine weitere Evaluation erfolgt zum 01.12.2026. Die Ergebnisse fließen in den darauffolgenden Gleichstellungsplan ein.

Berichtswesen/Controlling

Die Verwaltung legt dem Rat bis zum 30.06.2027 die nächste Fortschreibung vor.



Alle Erhebungen, Statistiken, Auswertungen und Analysen der Verwaltung sind im Rahmen des Controllings geschlechtsspezifisch vorzunehmen.

Verwaltungsleitung, Führungskräfte und Gleichstellungsbeauftragte

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 GG, die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplans sind besondere Aufgaben des Verwaltungsvorstandes und der Führungskräfte.

Bei der Erfüllung dieser Aufgaben werden sie durch die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt, die bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben, mitwirkt. Als Angehörige der Verwaltung ist sie zur effektiven Erfüllung dieser Aufgabe weisungsfrei, auf der Steuerungsebene angesiedelt und dem Bürgermeister direkt zugeordnet.

Schlussbestimmung

Die Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie treten mit sofortiger Wirkung in Kraft.

