

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	7
1.6 Bedienstete in Telearbeit.....	9
1.7 Bedienstete in Elternzeit.....	9
1.8 Zusammenfassung.....	9
1.9 Zielvorgaben zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans bis 2021	10
2. Maßnahmenkatalog.....	10
2.1 Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern	10
2.1.1 Stellenausschreibungen.....	11
2.1.2 Stellenbesetzungen	11
2.1.3 Ausbildung.....	12
2.1.4 Beförderungen und Höhergruppierungen	13
2.1.5 Fort- und Weiterbildung.....	13
2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	14
2.2.1 Flexibilisierung und Familienfreundlichkeit von Arbeitszeit und Teilzeit.....	14
2.2.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg.....	15
3. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern	16
3.1 Besondere Maßnahmen	16
4. Verfahren und Zuständigkeiten.....	17



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 Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen.

Der nun erstmals vorgelegte Gleichstellungsplan mit einer Gültigkeit von drei Jahren informiert anhand der Personalstatistik über den Stand der geschlechtsspezifischen Verteilung der Bediensteten in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis, auf Teilzeit, auf Entgelt und Besoldung sowie auf Leitungsfunktionen.

Dadurch wird deutlich, wie sich die Situation der weiblichen - gegenüber der der männlichen Bediensteten darstellt, wobei die Ergebnisse aus Gleichstellungssicht erläutert bzw. bewertet werden.

Erklärtes Ziel der Stadtverwaltung Monheim am Rhein ist es, mit Hilfe des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplans das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen, indem innerhalb der Verwaltung Strukturen geschaffen bzw. so verändert werden, dass Frauen und Männer in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Der gesamten Dienststelle obliegt die Umsetzung des Gleichstellungsplanes, insbesondere durch die verantwortungsvolle Integration in das Verwaltungshandeln der Führungskräfte und Personalverantwortlichen.

Auf die Betrachtung von Personalstatistiken aus Vorjahren zu Vergleichszwecken muss verzichtet werden, weil die zwischenzeitlich tariflich vereinbarte neue Entgeltordnung einen Vergleich nicht zulässt. Dennoch wird an geeigneter Stelle, z.B. der Elternzeit oder der Telearbeit ein Vergleich zu den Vorjahren gezogen, um die Entwicklungen aufzuzeigen.

Es werden die statistischen Personaldaten mit Stand vom 01.10.2018 herangezogen, um zu Aussagen über notwendige Fördermaßnahmen für Bereiche, Berufe, Funktionen und Entlohnung zu kommen, die es zulassen, entsprechende Zielvereinbarungen für die kommenden drei Jahre zu treffen.

Monheim am Rhein, im März 2019.

gez. D. Zimmermann
(Bürgermeister)

gez. R. Konrad
(Gleichstellungsbeauftragte)



1. Personalstatistik

1.1 Beschäftigungsverhältnis

ohne Wahlbeamte, ohne geringfügige Beschäftigungs-, Honorar- sowie Werkstudiums- und Praktikumsverhältnisse. Die folgenden Statistiken beruhen auf Angaben der Anzahl von Bediensteten. Bedienstete sind Personen im Beamtenverhältnis und Tarifangestellte. Sie korrespondieren nicht mit Angaben im Stellenplan, die sich auf die Anzahl vorhandener und besetzter Stellen beziehen.

Bedienstete insg. 735

Bedienstete gesamt		
735		
F	M	F in %
432	303	59

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. 118

Beamtinnen/ Beamte Verwaltung			(Wahlbeamte)			Beamtinnen/ Beamte Feuerwehr			Anwärterinnen/ Anwärter		
63			(2)			46			9		
F	M	F in %	F	M	F in %	F	M	F in %	F	M	F in %
39	24	62	0	2	0	1	45	2	1	8	11

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. Dem zufolge zeigt sich, dass es im Verwaltungsbereich keinen quantitativen Frauenförderbedarf gibt. In der Feuerwehr und bei den Anwärtern der Verwaltung ist hingegen ein Frauenförderbedarf vorhanden.

Tarifbeschäftigte Verwaltung und Städt. Betriebe insg. 617

Tarifbeschäftigte (ohne städt. Betriebe, Azubis und Sozial- und Erziehungsdienst)			Städt. Betriebe			Azubis			Sozial- und Erziehungsdienst		
393			62			25			137		
F	M	F in %	F	M	F in %	F	M	F in %	F	M	F in %
245	148	62	6	56	10	18	7	72	123	15	89

Die festgestellte Unterrepräsentanz von Frauen bei den Städtischen Betrieben (SBM) ist ein Indiz dafür, dass es wenig Frauen gibt, die in den hier benötigten handwerklichen Berufen ausgebildet sind. Von daher gab und gibt es selten Bewerberinnen auf entsprechend ausgeschriebene Stellen. Um hier eine Steigerung des Frauenanteils zu erreichen, sind Frauen



auch in Zukunft bei Stellenausschreibungen weiterhin gezielt und in besonderem Maße anzusprechen.

Der hohe Frauenanteil im Sozial- und Erziehungsdienst der Verwaltung ist auch außerhalb der Verwaltung üblich. Er verdeutlicht einerseits die in der Regel von Frauen bevorzugte Berufswahl im Bereich der „helfenden und pflegenden“ Berufe, andererseits den Mangel an Männern in diesen Berufsfeldern. Hier sollten Maßnahmen ergriffen werden, um mehr Männer für den Sozial- und Erziehungsdienst gewinnen zu können.

1.2 Teilzeit

Umfang der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (inkl. Wahlbeamte) insg. 737

Bedienstete (inkl. Wahlbeamte)		
737		
Vollzeit	Teilzeit	TZ in %
458	279	38

Die Stadt Monheim am Rhein ermöglicht ihren Bediensteten flexible Teilzeitmodelle in Absprache der einzelnen Bereiche.

Bedienstete in Voll-/Teilzeit insg. 737

VZ			TZ		
458			279		
F	M	F in %	F	M	F in %
184	274	40	248	31	89

Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung von Frauen insg. 432

Frauen		
432		
Vollzeit	Teilzeit	TZ in %
184	248	57

Die statistischen Daten verdeutlichen, dass deutlich mehr Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung bei der Stadt angestellt sind als Männer. Hierfür gibt es unterschiedliche Gründe. Im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan (2013) hat sich die prozentuelle Anzahl von Männern in Teilzeit nahezu verdoppelt. Dies gilt es weiterhin durch attraktive Angebote zu fördern.



1.3 Besoldung

Beamtinnen/Beamte (ohne Anwärter/innen) insg.109

Verwaltung					Feuerwehr			
63					46			
	Anz.	F	M	F in %	Anz.	F	M	F in %
A 16	2	1	1	50	0	0	0	0
A 14	3	1	2	33	0	0	0	0
A 13	4	1	3	25	2	0	2	0
A 12	11	5	6	45	0	0	0	0
A 11	16	14	2	87	3	0	3	0
A 10	7	6	1	85	4	0	4	0
A 9	14	8	6	57	6	0	6	0
A 8	5	3	2	60	22	0	22	0
A 7	1	0	1	0	9	1	8	10

Wie vorgehend ausgeführt, ergibt sich auch unter dem Aspekt der Besoldung insgesamt gesehen ein Gleichstellungsbedarf innerhalb der Verwaltung in einzelnen Besoldungsgruppen, welche jedoch von wenigen Personen bekleidet werden. Der Frauenförderbedarf in allen Besoldungsgruppen der Feuerwehr ergibt sich zwangsläufig aus dem Fehlen von Feuerwehrfrauen.

1.4 Entgelte

Tarifbeschäftigte (ohne Azubis) insg. 455

Tarifbeschäftigte			Städt. Betriebe		
Verwaltung					
393			62		
F	M	F in %	F	M	F in %
245	148	62	6	56	10

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. 445

	Verwaltung				SBM			
	Anzahl	F	M	F in %	Anzahl	F	M	F in %
EG 15	5	2	3	40	0	0	0	0
EG 14	2	2	0	100	0	0	0	0
EG 13	11	4	7	36	0	0	0	0
EG 12	8	1	7	12	0	0	0	0
EG 11	56	31	25	55	1	0	1	0
EG 10	47	23	24	49	0	0	0	0



EG 9 c	2	0	2	0	0	0	0	0
EG 9 b	45	27	18	60	0	0	0	0
EG 9 a	21	13	8	62	1	0	1	0
EG 8	50	33	17	66	4	1	3	25
EG 7	6	1	5	17	14	1	13	7
EG 6	44	26	18	59	22	4	18	18
EG 5	12	10	2	83	16	0	16	0
EG 4	2	2	0	100	1	0	1	0
EG 3	12	10	2	86	3	0	3	0
EG 2	32	28	4	88	0	0	0	0
EG 1	28	28	0	97	0	0	0	0

Im Ergebnis zeigt sich, dass im Verwaltungsbereich für die Entgeltgruppen 12 und 13 einen Frauenförderbedarf gibt.

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

Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen S insg. 137

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	1	0	1	0
S 17	5	3	2	60
S 16	1	1	0	100
S 15	6	5	1	83
S 14	18	16	2	89
S 13	2	2	0	100
S 12	4	2	2	50
S 11 b	25	20	5	80
S 8 b	9	9	0	100
S 8 a	50	50	0	100
S 4	16	15	1	94

Die Frauenanteile im Sozial- und Erziehungsdienst sind hoch.

1.5 Führungsfunktionen

Führungskräfte inkl. 2 Wahlbeamte insg. 48

Führungskräfte gesamt		
48		
F	M	F in %
16	32	33



Führungskräfte nach Hierarchie-Ebenen insg. 48

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 sowie die OGATA an der Herman-Gmeiner-Schule verstanden. Sie sind auf Hierarchie-Ebene den Abteilungsleitungen gleichgestellt.

Bürgermeister, Beigeordneter, Kämmerin, Rech- nungsprüfung			Bereichsleiter			Abteilungsleitungen incl. Wach- abteilungsleitungen Feuerwehr			Einrichtungs- leitungen		
4			9			28			7		
F	M	F in %	F	M	F in %	F	M	F in %	F	M	F in %
1	3	25	3	6	33	8	20	29	4	3	57

Trotz leichter Verbesserungen gegenüber der Vergangenheit zeigt sich auf fast allen hierarchischen Ebenen der Verwaltung ein Frauenförderbedarf, um die angestrebte Quote von 50% zu erreichen. Hier sollten bei der Stellenausschreibung weiterhin gezielt Frauen angesprochen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgebaut werden.

Führungsfunktionen nach Besoldung insg. 19

	Anzahl	F	M	F in %
B 6	1	0	1	0
B 3	1	0	1	0
A 16	2	1	1	50
A 14	3	1	2	33
A 13	5	1	4	17
A 12	5	3	2	60
A10	2	0	2	0

Führungsfunktionen nach Entgelt insg. 20

	Anzahl	F	M	F in %
EG 15	5	2	3	40
EG 14	2	2	0	100
EG 13	5	1	4	20
EG 12	3	1	2	25
EG 11	3	0	3	0
EG 10	1	0	1	0
EG 9a	1	1	0	100

Führungsfunktionen nach Entgelt S insg. 7

	Anzahl	F	M	F in %
EG S 18	1	0	1	0
EG S 17	4	2	2	50
EG S 15	2	1	1	50



In den Besoldungsgruppen A10, A13 und A14, sowie in den Entgeltgruppen 10 bis 13 liegt ein geringer Anteil von Frauen in Führungspositionen vor. Hier ist eine paritätische Verteilung anzustreben, gleichwohl die Fallzahl von Führungspersonen in diesen Gehaltsklassen gering ist.

1.6 Bedienstete in Telearbeit

Telearbeit gesamt		
18		
F	M	F in %
16	2	89

Ähnlich der Teilzeitverteilung werden die Telearbeitsplätze derzeit meist von Frauen in Anspruch genommen. Da die Zahl der Bediensteten, die die Telearbeit nutzen generell mit circa 2 % gering ist, könnte die Bewerbung dieses Angebots zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöht und die Ermöglichung dessen vereinfacht werden.

1.7 Bedienstete in Elternzeit

Elternzeit gesamt		
18		
F	M	F in %
15	3	83

Elternzeit, wie auch Teilzeit, wird zum überwiegenden Teil von Frauen genommen. Ein Vergleich mit dem letzten Gleichstellungsplan verdeutlicht jedoch, dass immer mehr Väter Elternzeit in Anspruch nehmen. Dies soll weiter beworben werden.

1.8 Zusammenfassung

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist zusammen mit seinem Maßnahmenkatalog auch nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW ein wichtiges Instrument zur verwaltungsinternen Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zur Gleichberechtigung, Frauenförderung und zur Herstellung von Chancengleichheit.

Seine Kernthemen sind die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Bei der Stadtverwaltung Monheim am Rhein sind fast 60 Prozent (der 735 Bediensteten) Frauen beschäftigt. Gleichwohl Frauen in allen Entgeltgruppen und Hierarchieebenen vertreten sind, ist die Förderung von Frauen in einigen Hierarchieebenen 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).

Die Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (z.B. Telearbeitsplatz, Teilzeit und Elternzeit) werden immer noch deutlich häufiger von Frauen in Anspruch genommen. Gleichzeitig sollten familiäre Umstände (z.B. Elternschaft oder pflegebedürftige



Eltern) keine negativen Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung mit sich ziehen. Hier gilt es Angebote zur Vereinbarkeit auszubauen, die Inanspruchnahme zu vereinfachen und bestehende Möglichkeiten gezielt in der Gruppe von Männern zu bewerben.

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

Von daher wird für den Gleichstellungsplan empfohlen, an den Zielen 1 und 2 des damaligen Frauenförderplans der Jahre 2012 bis 2015 festzuhalten und sie bis zum Jahr 2020 fortzuschreiben und um die Ziele 3 und 4 zu ergänzen.

1.9 Zielvorgaben zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans bis 2021

1. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen soll sich bis zum 31.12.2021 um 10 %-Punkte im Vergleich zum 01.10.2018 erhöhen.
2. Der Anteil von Frauen in den technischen Berufszweigen und der Feuerwehr soll sich bis zum 31.12.2021 um 5 %-Punkte im Vergleich zum 01.10.2018 erhöhen.
3. Eine Steigerung der Frauenanteile in den Besoldungsgruppen A13 und A14 sowie in den Entgeltgruppen EG S 18, EG12 und EG13 soll verfolgt werden durch:
 - eine durch das Instrument der jährlichen Mitarbeitergespräche Förderung weiblichen Bediensteten
 - nachhaltiger Führungsfortbildungen und qualifizierende Maßnahmen für zukünftige Leitungs- und Führungskräfte
 - eine konsequente externe und/oder interne Ausschreibungspraxis

2. Maßnahmenkatalog

2.1 Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Ziel

Die Maßnahmen des bisherigen Frauenförderplans, jetzt Gleichstellungsplan, 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 Bedienstete immer noch häufiger in den unteren und mittleren Hierarchieebenen und das öfter 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 aller Führungsebenen unterrepräsentiert.

Der Ausbau und die Verbesserung von Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie werden dem Fachkräfteengpass und -mangel in vielen Bereichen der Stadt entgegenwirken. Dies wird durch Strukturen geschaffen werden, die eine schnellere Rückkehr aus der Elternzeit oder eine höhere Stundenzahl trotz Betreuungs- oder Pflegeaufgaben im Privatleben weiterhin ermöglichen.



Für die Fachkräftesicherung und –Gewinnung ist es maßgeblich, dass die Inanspruchnahme der bereits angebotenen Maßnahmen akzeptiert, von Führungskräften gefördert und im besten Fall, durch die verstärkte Präsenz von Frauen in Führungspositionen und Männern, die Angebote zur Vereinbarkeit in Anspruch nehmen, gelebt wird.

Nach wie vor bedeutet dies für die Nachhaltigkeit der Frauenförderung, dass die höher dotierten und Leitungsstellen auch als Teilzeitstellen bzw. mit einem Hinweis auf die Möglichkeit zu familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung ausgewiesen werden.

2.1.1 Stellenausschreibungen

Maßnahmen
Grundsätzliche Stellenausschreibungspflicht für jede Stelle. Ausnahmen sind im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich.
Stellenausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral aktuell auch 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 auszuschreiben. 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
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 Bediensteten, die die formalen Anforderungen erfüllen, über freie Stellen informiert werden. Dies gilt insbesondere für die Bediensteten ohne Zugang zum Intranet. Ggf. sind die technischen Möglichkeiten auszubauen, indem an unterschiedlichen Standorten (z.B. Bücherei, Bürgerbüro, HdC) Server mit Zugangsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

2.1.2 Stellenbesetzungen

Maßnahmen
In Vorstellungsgesprächen sind Fragen nach Schwangerschaft bei Frauen sowie Kinderbe-



<p>treuung, Familienplanung und Einkommensverhältnissen der partnerschaftlichen Lebensgemeinschaften aller Bewerbenden, unzulässig.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>Freiwerdende Stellen sind hinsichtlich ihres Gleichstellungsanteils zu analysieren. Das Ergebnis ist im Hinblick auf eine evtl. Einsparung oder Wiederbesetzung mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.</p>
<p>Erworbene Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten spezifischer Familien-/ Pflegearbeit, sowie soziales Engagement werden berücksichtigt, soweit diese für die zu übertragene Aufgaben von Bedeutung sind (z. B. soziale und kommunikative Kompetenzen, Organisationsfähigkeit, Belastbarkeit, Einfühlungsvermögen, etc.).</p>
<p>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.</p>
<p>Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt am gesamten Stellenausschreibungs- und Auswahlverfahren mit.</p>

2.1.3 Ausbildung

<p>Maßnahmen</p>
<p>Wie bisher werden für die Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte jährlich zwei Plätze und für das Duale Studium im Verwaltungsbereich alle zwei Jahre zwei Plätze angeboten.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>Bei der Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern innerhalb der Verwaltung wird die Beibehaltung der Parität angestrebt.</p>
<p>Projekte der Gleichstellungsbeauftragten zur Berufsfindung durch die Bereitstellung von Praktikumsplätze werden von der Dienststelle unterstützt (z. B. Präsentationen in Schulen)</p>



der tech./ gew./ feuerwehrt./ pädagogischen/ sozialen Bereiche)

Erweiterung des Ausbildungsangebotes in den von Mädchen / Frauen unterrepräsentierten Berufen im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) sofern möglich:

1. Duale Studiengänge; Bauingenieurwesen und Informatik
2. Ausbildungsgänge/ Vorbereitungsdienste:
 - Bauzeichner/in Fachrichtung Tief-, Straßen- und Landschaftsbau
 - Brandmeister/in
 - Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste
-Fachrichtung Bibliothek
 - Fachinformatiker/in Fachrichtung Systemintegration
 - Straßenwärter/in
 - Veranstaltungskaufleute

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

2.1.4 Beförderungen und Höhergruppierungen

Maßnahmen

Mit Ausnahme von Bereichsleitungsstelle¹ werden alle erforderlichen Stellenbewertungen grundsätzlich durch die Stellenbewertungskommission vorgenommen.

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.

2.1.5 Fort- und Weiterbildung

Maßnahmen

Interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden so geplant, dass Bedienstete, die Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder in Teilzeit arbeiten, die Teilnahme möglich ist. Notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, die durch die Teilnahme

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.



entstehen, werden erstattet, bzw. der Bedarf an Betreuung abgefragt und organisiert.
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden so bekannt gegeben, dass alle Bediensteten informiert sind. Dies gilt insbesondere für Beurlaubte und Bedienstete, welche nicht an das Intranet angebunden sind (ggf. mit Zugang der Gehaltsabrechnung etc.).
Bereichsübergreifende, interne Fortbildungsangebote werden zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten bei Bedarf konzipiert. Bestandteile des Fortbildungskonzepts sind dabei regelmäßig Gleichstellungsthemen.
Frauenförderung ist ein besonderes Anliegen der Personalentwicklung mit dem Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.
Fortbildung ist ein fester Bestandteil des Mitarbeitergesprächs. Durch die jährliche Auswertung wird ein internes Konzept für Fortbildungen erarbeitet, welches bei Bedarf auf höherwertige Tätigkeiten bzw. auf Führungspositionen vorbereitet.
In Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten werden Seminare für Frauen angeboten (z. Bsp. Selbstbehauptung, Rhetorik, empathisches Führen zur Erfüllung der strategischen Ziele).

2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziel

Aufgrund des demografischen Wandels ist es in viel stärkerem Maße als früher für Frauen und Männer erforderlich, Beruf, Familie und Pflege gut miteinander zu vereinbaren.

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

Der Gleichstellungsplan verfolgt das Ziel, die vorgenannten Maßnahmen als entscheidende Erfolgsfaktoren für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in eine familienfreundliche gelebte Arbeitskultur zu etablieren. Die bereits seit Jahren praktizierte Frauenförderung, wird nun ergänzt um die Bestärkung von Vätern, Elternzeiten, Pflegezeiten und Teilzeitarbeitsmodellen, wie auch die bislang vorwiegend von den Frauen genutzte Maßnahmen wie Telearbeit etc., in Anspruch zu nehmen.

2.2.1 Flexibilisierung und Familienfreundlichkeit von Arbeitszeit und Teilzeit

Maßnahmen
Erziehungsberechtigten von Kindern bis 12 Jahre 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.
Bedienstete, die nachweislich eine Angehörigenpflege übernommen haben, wird ermög-



licht, ihre Arbeitszeit mit ihrer Pflegetätigkeit 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.
Bereichsübergreifende, interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden teilzeitfreundlich angeboten, d. h. wenn nötig und nach Möglichkeit an Vormittagen, auch wenn damit zusätzliche Kosten, z.B. durch die Teilung eines Seminartages auf zwei halbe Tage, bzw. durch Betreuungskosten von Kinder unter 12 Jahren entstehen.
Anträgen von Bediensteten auf Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aus familiären Gründen werden entsprochen. Stehen dienstliche Belange 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 Bediensteten 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.
Teilzeit- und Telearbeitsbeschäftigte dürfen weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Eine Benachteiligung liegt z.B. dann vor, wenn Dienst- und Organisationsbesprechungen oder Fortbildungen regelmäßig außerhalb ihrer Dienstzeiten stattfinden

2.2.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg

Maßnahmen
Anträgen von Bediensteten auf Beurlaubung aus familiären Gründen sowie zur Durchführung einer berufsbezogenen Weiterbildung ist 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 Bediensteten auf Beurlaubung, die in einer Pflegesituation begründet sind, werden entsprochen. Stehen dienstliche Belange entgegen, sind diese umfassend zu begründen.
Bedienstete haben die Möglichkeit, vom Familienpflegezeitgesetz Gebrauch zu machen.
Für beurlaubte Bedienstete werden bei Bedarf interne Informations-Veranstaltungen mit dem Ziel durchgeführt, die Beurlaubten generell über die Entwicklung und Neuerungen der Verwaltung zu informieren.
Beurlaubte Bedienstete erhalten während der Dauer ihrer Beurlaubung die Möglichkeit, interne Fortbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus nehmen sie am internen Informationsnetz teil.



Beurlaubte Bedienstete erhalten während der Dauer ihrer Beurlaubung die Möglichkeit, fachspezifische Fort- und Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Sie werden über diese Möglichkeit durch ihren Bereich informiert.
Sofern sich Personalengpässe ergeben, sind vorrangig Beurlaubten ggf. befristete 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.

3. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern

Ziel

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 nur 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.

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 im Bedarfsfall die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen geschaffen, um Frauen einstellen bzw. ausbilden zu können.
... werden im Bedarfsfall die Arbeitsbedingungen (Sicherheit, Gesundheit usw.) geschaffen, um Frauen weiterhin beschäftigen zu können.
... werden Maßnahmen getroffen die das Absinken des Frauenanteils verhindern.
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 aufgesucht 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) abgebildet sind. Diese werden auf der Berufsorientierungsbörse und von den Schulsozialarbeiterinnen eingesetzt.

4. Verfahren und Zuständigkeiten

Geltungsbereich /Geltungsdauer

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt bis zum 31.12.2021 für die Stadtverwaltung Monheim am Rhein. Er wird ab dem 01.06.2021 mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragte evaluiert. Die Ergebnisse fließen in den darauffolgenden Gleichstellungsplan ein.

Berichtswesen/Controlling

Die Verwaltung legt dem Rat bis zum 30.06.2022 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.

