Gleichstellungsplan der Stadt Würselen

Frauenförderung
Männer
Elternzeit
Gleichstellung
Führung in Teilzeit
Chancengleichheit
Familienfreundlichkeit
Frauen
Karriere

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Silke Tamm-Kanj | Gleichstellungsbeauftragte | 02405 67-1800 | silke.tamm-kanj@wuerselen.de

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT 1

1. GLEICHSTELLUNGSPLAN ALS STEUERUNGSINSTRUMENT DER PERSONALPLANUNG UND -ENTWICKLUNG 3

2. BERICHT ZUR UMSETZUNG DER GESETZTEN UND VEREINBARTEN GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHEN ZIELE DER STADTVERWALTUNG WÜRSELEN (2017–2022) 3

3. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR 7

3.1 Beschäftigte insgesamt **8**
3.1.1 Beschäftigte E- und S- Eingruppierung 9
3.1.2 Beschäftigte E-Eingruppierung, vergleichbare Laufbahngruppen und Fachrichtungen 10
3.1.3 Beschäftigte S- Eingruppierung nach vergleichbaren Laufbahngruppen und Fachrichtungen 17
3.1.4 Beamtinnen/Beamte, Laufbahngruppen und Fachrichtungen 18

3.2 Auszubildende **23**

3.3. Führungspositionen **24**

4. FÜHREN IN TEILZEIT 26

5. ARBEITSZEITUMFANG 28

6. BEFÖRDERUNGEN UND HÖHERGRUPPIERUNGEN 30

7. FORTBILDUNGEN 32

8. BEURLAUBUNGEN 34

9. GREMIEN (§§ 2 UND 12 LGG) 36

10. GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE ZIELE DER STADTVERWALTUNG WÜRSELEN 2023–2027 39

10.1 Prognose **39**

10.2 Zielvorgaben und Maßnahmen **41**

11. SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ 44

12. BERICHT ZUR UMSETZUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS UND FORTSCHREIBUNG 45

13. GELTUNGSBEREICH, INKRAFTTRETEN UND SCHLUSSBESTIMMUNG 46

Vorwort

Die Stadt Würselen hat bereits 1987, als erste Stadt im damaligen Kreis Aachen und Stadt Aachen, mit der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten ein klares Zeichen gesetzt, um sowohl innerhalb der Verwaltung als auch in der Kommune Strukturen zu schaffen, die sowohl Frauenförderung als auch Chancengleichheit von Frauen und Männern ermöglichen.

Die rechtlichen Grundlagen für die Gleichstellung von Frauen und Männern bilden vor allem Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes, das Landesgleichstellungsgesetz NRW und für die Bestellung einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragte die Gemeindeordnung NRW, § 5 Absatz 3.

Das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG) dient der Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern mittels gezielter Maßnahmen umzusetzen.

Der öffentliche Dienst und somit auch die Stadtverwaltung Würselen ist dieser gesellschaftlichen gesetzlichen Grundlage besonders verpflichtet.

Bei der Stadt Würselen engagieren sich fast 500 Beschäftigte für die Belange der Bürgerinnen und Bürger. Sie bewältigen täglich, qualifiziert und motiviert, die vielfältigen Aufgaben innerhalb der Stadtverwaltung. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Leitprinzip unserer Verwaltung, die es umzusetzen gilt.

In Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels ist es für uns als Stadtverwaltung wichtig qualifizierte, engagierte Kräfte gewinnen zu können und diese auch halten zu können. Attraktive Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz sind ein wesentliches Kriterium hierfür. Zunehmend spielt hierbei eine gute Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben für Frauen und Männer eine herausgehobene Rolle.

In der Laufzeit des vorausgegangenen Gleichstellungsplans waren vor allem die Jahre ab Anfang 2020 gekennzeichnet durch die gravierenden Einschnitte der Corona-Pandemie. Viele übliche Prozesse mussten verändert werden und neue Wege eingeschlagen werden. Corona hatte massive Einschnitte in das Leben der Menschen und veränderte Arbeitsstrukturen und Prozesse. Die Vorschul- und Schulbetreuung der Kinder entfiel über längere Zeiten gänzlich, was auch die Beschäftigten und Arbeitgeber*innen vor besonderer Herausforderungen stellte.

Der Digitalisierungsprozess erfuhr daraufhin eine rasante Entwicklung. Homeoffice und flexible Arbeitszeiten wurden sehr stark ausgebaut. Es hat sich gezeigt, dass diese Entwicklung nachhaltig die Arbeitswelt verändert hat. Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird mittels digitaler Arbeitsplätze erleichtert, obwohl auch diese Arbeitsform eine gesicherte, qualifizierte Kinderbetreuung voraussetzt.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Würselen hat gemeinsam mit zwei weiteren Vorstandsfrauen (Sabine Bausch, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Aachen und Ann-Katrin Steibert, Gewerkschaftssekretärin in der DGB-Region NRW-Süd) des Frauennetzwerks StädteRegion Aachen e.V. zwei Umfragen (2020 und 2021) durchgeführt, um die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gleichstellung von Frauen und Männer aufzuzeigen.

Links zu den Umfragen:

https://wuerselen.de/2020/07/14/umfrageergebnisse-auswirkungen-der-corona-pandemie-auf-die-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-der-staedteregion-aachen/

https://wuerselen.de/2021/08/27/positionspapier-des-frauennetzwerks-home-office-segen-oder-fluch/

Mit der letzten Kommunalwahl 2020 ist der Frauenanteil im Rat der Stadt Würselen auf erfreuliche 36,84 % gestiegen. Um die Zusammenarbeit der Ratsfrauen mit der Gleichstellungsbeauftragten bezüglich gleichstellungspolitischer Zielsetzungen zu fördern und zu intensivieren hat sich im Januar 2021 die Arbeitsgruppe #Würselen-Weiblich-Rat gegründet. Mittlerweile ist die Gruppe etabliert und hat verschiedene Veranstaltungen durchgeführt sowie die Gründung eines Geburtshauses in Würselen initiiert.

Für die langjährige erfolgreiche Gleichstellungsarbeit hat die Stadt Würselen 2019 die Nominierungsurkunde Gender AWARD erhalten und im gleichen Jahr gemeinsam mit der Geschichtswerkstatt Würselen e.V. die Anerkennungsurkunde des Geschichtspreises 2019 der Region Aachen für die Ausarbeitung „100 Jahre Frauenwahlrecht - Würselener Frauen der ersten Stunde“.

Der zuletzt geltende Gleichstellungsplan der Stadt Würselen umfasste den Zeitraum 2017–2022. Dieser wird mit dem Gleichstellungsplan 2023–2028 fortgeschrieben. Gleichzeitig erfolgt eine Berichterstattung und Bewertung der bisherigen Entwicklung.

Die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller Beschäftigten, wenn auch der Dienststellenleitung und den Führungskräften hierbei eine besondere Verantwortung zukommt. Daher möchten wir Sie auffordern aktiv an der Umsetzung der gesteckten Gleichstellungsziele mitzuwirken, da wir davon überzeugt sind, dass dies für uns alle ein Qualitätsgewinn bedeutet.

Roger Nießen
Bürgermeister

Silke Tamm-Kanj
Gleichstellungsbeauftragte

Bernd Schaffrath
Amtsleiter
Haupt- und Personalamt

1. Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz1 LGG.
Damit wird klargestellt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, sondern beide verlangen eine vorausschauende Personalpolitik, die beide Bereiche miteinander verbindet.

Der Gleichstellungsplan hat über die Frauenförderung hinaus zum Ziel, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe dahingehend zu ändern, dass die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern erzielt werden kann.

2. Bericht zur Umsetzung der gesetzten und vereinbarten gleichstellungspolitischen Ziele der Stadtverwaltung Würselen (2017–2022)

Die Steigerung des Frauenanteils ist im nachfolgenden Kapitel 3 „Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur“ ausgeführt. Die aktuellen Personaldaten wurden mit den Daten aus dem Gleichstellungsplan gegenübergestellt, um hieraus Entwicklungen und Veränderungen aufzeigen zu können.

Vereinbarte Maßnahmen:
Die Farben zeigen entsprechend des Ampelsystems die Zielerreichung an.

Ausbildung Außendarstellung und Werbung um Auszubildende	• Bei der Außendarstellung und insbesondere bei der Öffentlichkeitsarbeit zur Werbung „Ausbildung bei der Stadt Würselen“ im Sinne der Gleichstellung darauf achten, dass keine geschlechterstereotypischen Bilder und Sprache verwendet werden. **Ergebnis: Die Öffentlichkeitsarbeit erfolgt in Absprache mit der Pressestelle, die insgesamt auf eine moderne, nicht geschlechtertradierte Darstellung von Frauen und Männern achtet.**
Ausbildung Auszubildende zum Thema „Gleichstellung bei der Stadtverwaltung Würselen“ informieren	• Im Rahmen der Einführung neuer Auszubildender wird ein Kurzvortrag zum Thema „Gleichstellung in der Verwaltung“ von der Gleichstellungsbeauftragten gehalten. **Ergebnis: jedes Jahr ist der Vortrag der Gleichstellungsbeauftragten fester Bestandteil bei der Einführungsveranstaltung für die neuen Auszubildenden.**
Stellenausschreibungen Formulierung nach §8 abs.4 Satz 2 LGG übernehmen und Frauen gezielt ansprechen	• „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt“.

	Ergebnis: Ist fester Bestandteil bei Stellenausschreibungen in denen die Frauenquote noch nicht erfüllt ist.
Stellenausschreibungen	• Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören auch Kenntnisse über die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit Familie/Pflege und Beruf. Eine entsprechende Formulierung ist in der Stellenausschreibung aufzunehmen. **Ergebnis: wird teilweise angewendet.**
Stellenausschreibungen	• Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein können. Dies ist in den Text der Ausschreibung aufzunehmen. **Ergebnis: wird in Einzelfällen angewendet.**

Führungspositionen

Ziel	Maßnahme
Beurteilung von Führungskräften Umsetzung der Gleichstellungsziele als Beurteilungskriterium von Führungs- und Leitungskräften	• Die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele ist Aufgabe der Führungskräfte und für diese auch beurteilungsrelevant. **Ergebnis:** Ist ein Kriterium bei der LOB-Beurteilung der Führungskräfte
Frauenanteil in Führungs- und Leitungspositionen erhöhen	• Frauen sind verstärkt als Leitungs- und Führungskraft einzusetzen. **Ergebnis**: Zielquote 50% erreicht.
Gleichstellung wird zum Thema bei Personalauswahlverfahren für Führungs- und Leitungskräften	• Bei Auswahlverfahren für Leitungs- und Führungskräfte sind, entsprechend der Stellenausschreibung, Fragen, die Aufschluss zur gleichstellungsbasierten Personalführung geben, Bestandteil. **Ergebnis: wird teilweise angewendet.**
Analyse der Führungs- und Leitungsstellen jährlich aktualisieren	• Die Gleichstellungsbeauftragte erhält einmal im Jahr eine Statistik darüber, wie viele und welche Führungs- und Leitungskräfte voraussichtlich in dem jeweiligen Jahr die Stadtverwaltung verlassen sowie die aktualisierte Zielquotenberechnung für Führungs- und Leitungspositionen. **Ergebnis: wird umgesetzt in Form eines Austauschgespräches.**

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Ziel	Maßnahme
Erweiterung der flexiblen Arbeitszeiten	Die Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit wird dahingehend überarbeitet. **Ergebnis: Besonders durch Corona sind die Arbeitszeitregelungen sehr flexibel gestaltet worden und zeitweise ganz aufgehoben worden.**
Reduzierung der Arbeitszeit befristen	Die Reduzierung der Arbeitszeit ist bis zur Dauer von 5 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen. **Ergebnis: wird angewendet**
Tele- und Heimarbeit	Tele- und Heimarbeit ist über die allgemeinen Arbeitszeiten hinaus möglich. Die Anpassung der Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit wird erarbeitet. **Ergebnis: Durch Corona ist die Digitalisierung in der Stadtverwaltung sehr stark ausgebaut worden. Homeoffice ist überall dort, wo es arbeitstechnisch möglich ist, eingeführt worden.**
Unterstützung von Vätern, die Familie und Beruf vereinbaren	Erziehungszeiten von Vätern, über zwei Monate hinaus wahrgenommen werden, werden in allen Fachdiensten/Ämtern unterstützt. **Ergebnis: wird umgesetzt**

Fort- und Weiterbildung

Ziel	Maßnahme
Fortbildungsangebote speziell für Frauen	Die Gleichstellungsbeauftragte bietet im Rahmen des Fortbildungsprogrammes *pep* pro Jahr ein Seminar speziell für Mitarbeiterinnen zu Themen, die auf Ihre spezielle Situation eingehen, z.B. Führungsaufgaben, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Durchsetzungsstrategien an. **Ergebnis: wird umgesetzt**

Generelle Organisationsangelegenheiten

Ziel	Maßnahme
Vordrucke geschlechtsneutral anpassen	Vordrucke sind entsprechend § 4 LGG anzupassen – geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwenden. **Ergebnis: in einzelnen Abteilungen wird es umgesetzt, aber nicht durchgängig.**
Sprache geschlechtergerecht	Nach §4 LGG ist bei der internen wie externen dienstlichen Kommunikation die geschlechtergerechte Sprache zu beachten. **Ergebnis: in einzelnen Bereichen. Umsetzung hängt von den Handelnden ab.**
Gremien geschlechtergerecht besetzen	• Auflistung der wesentlichen Gremien • Geschlechtsspezifische Statistik über die Zusammensetzung • Dokumentation der Begründungen nicht quotenkonformer Besetzung • Öffentlichkeit informieren • Gleichstellungsbeauftragte erhält einmal im Jahr eine geschlechtsspezifische Statistik über die Besetzung

Ziel	Maßnahme
	von Gremien sowie die Dokumentation der Begründungen für die nicht quotenkonforme Gremienbesetzung. **Ergebnis: In keinem der Beteiligungsgesellschaften ist die 40%-Quote erfüllt. Hier ist zukünftig verstärkt darauf hinzuwirken.** **Gutes Ergebnis: Der Beteiligungsbericht ist entsprechend des LGGs NRW verfasst worden. Die Gleichstellungsbeauftragte hat Fraktionen angeschrieben und auf die Gesetzesvorgabe hingewiesen sowie in der Ratssitzung zum Beteiligungsbericht 2020 Stellung bezogen.**

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Zur Darstellung der Veränderung des Personalbestands werden die Personaldaten, Stichtag 01.08.2022, zugrunde gelegt.

Damit die Entwicklung und Veränderungen der Beschäftigung der Frauen und Männer bei der Stadtverwaltung Würselen beurteilt werden kann, werden die erhobenen Personaldaten des Gleichstellungsberichtes 2017–2022 mit den zum Stichtag 1.8.2022 festgestellten Personaldaten ins Verhältnis gesetzt.

Die Zuordnungen zu den Berufsgruppen sind besonders für den Bereich der Allgemeinen Verwaltung gleichgeblieben wie 2017. Die Gruppe des Technischen Dienstes der Forst, der IT-Bereich, Handwerksberufe und die Beschäftigten des TTV wurde im Gleichstellungsplan 2017 zusammengefasst.

In diesem Gleichstellungsplan sind die Berufsgruppen ausbildungs- und tätigkeitsbezogen differenzierter ausgewertete worden, um passgenauere Aussagen treffen zu können.

Die neue Systematik basiert auf dem Mustergleichstellungsplan des Landes NRW. Es wird empfohlen diese Systematik bei zuhalten, damit Vergleichswerte aus den Vorberichten gezogen werden können.

Da die Zuordnung der Berufsgruppen teilweise zu den erhobenen Daten des Gleichstellungsplans 2017 divergieren, können diese nicht immer mit einander verglichen werden.

Definition der Beschäftigtenstruktur:

Die Beschäftigtenstruktur umfasst folgende Personengruppen:
Beschäftigte (E- und S-Eingruppierung), Auszubildende, Beamtinnen und Beamte, Anwärter*innen, zugewiesener Beamter der SEW, den gesamten Personenstand.

Nicht berücksichtigt wurden Springer*innen, befristete Rentner*innen, Dauerbeurlaubte und die Wahlbeamten. Arbeitsunfähige Mitarbeitende, Mitarbeitende in der Ruhephase der Altersteilzeit und Mitarbeitende in Elternzeit wurden jedoch berücksichtigt.

Definition der Berufsgruppen:

Beamtinnen und Beamte
Allgemeine Verwaltung, Bautechnischer Dienst, Nichttechnischer Dienst, Feuerwehr

Beschäftigte
E–Eingruppierung
Allgemeine Verwaltung, Bautechnischer Dienst, Technischer Dienst, TTV-Techniker*innen, Nicht technischer Dienst, Forst

S-Eingruppierung
Kindertagespflege, Sozialarbeit/-pädagogik

Zuordnung zu den Berufsgruppen

Allg. Verwaltung: alle allgemeinen Verwaltungstätigkeiten

Bautechnischer Dienst: alle Handwerker*innen außer Forst

Technischer Dienst: IT

TTV-Techniker*innen: Architekten/Architektinnen; Bauingenieure/Bauingenieurinnen, Stadtplanung, Bauordnung, Tiefbau

Nichttechn. Dienst: Stadtbücherei, Schulsekretariat, Reinigungskräfte, Präsenzdienst, Service Pool, Alltagshelfer*innen Kitas, Schulweghelfer*innen

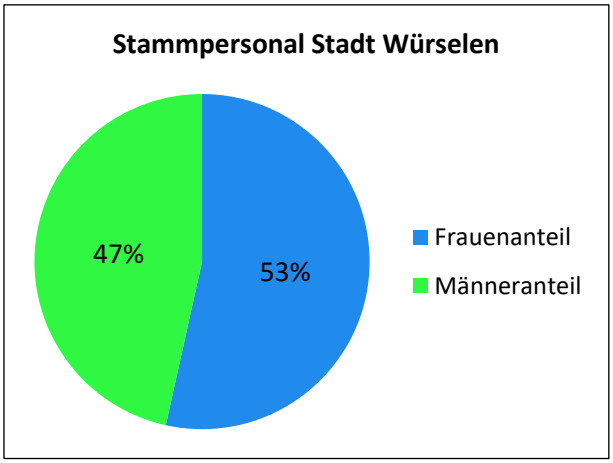
Forst: Beschäftigte Forst

Führungskräfteebenen:
(ohne Wahlbeamte)
Erste Führungsebene – Leitungen von Organisationseinheiten/ Leitung von Ämtern und Stabsstellen mit Personalverantwortung
Zweite Führungsebene - Teamleitungen
Dritte Führungsebene - Vorarbeiter A 67, Kita-Leitungen, Sonderfunktionen (z.B. Stadtbücherei und Besondere soziale Dienste)

3.1 Beschäftigte insgesamt

	Frauen	Männer
Beamtinnen/Beamte	27	56
Beschäftigte E-Eingruppierung	141	154
Beschäftigte S-Eingruppierung	86	11
gesamt	254	221

	gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
Beamtinnen/Beamte	83	33 %	67 %
Beschäftigte E-Eingruppierung	295	48 %	52 %
Beschäftigte S-Eingruppierung	97	89 %	11 %
gesamt	475	53 %	47 %



Vergleich 2017–2022

Seit 2017 ist der Anteil der Gesamtbeschäftigten insgesamt um 56 Personen gestiegen.

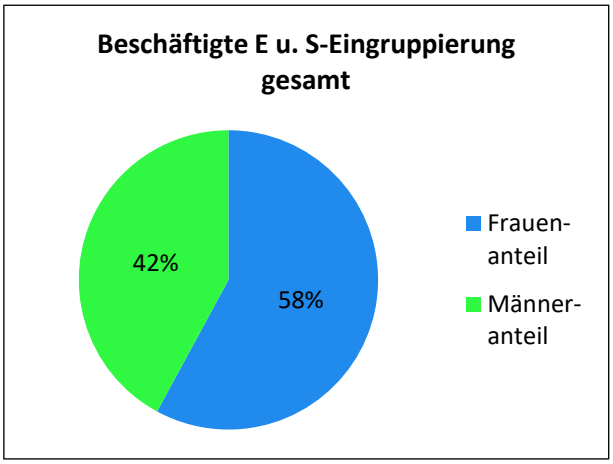
	2017	2022	Vergleich
Gesamtpersonal	419	475	+56
Frauen	52%	53%	+1%
Männer	48%	47%	-1%

War der Frauenanteil von 2013–2017 um 5 % gesunken, so ist jetzt festzustellen, dass die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern sich nahezu nicht verändert hat.
Die Stellenzuwächse sind vor allem im Bereich der Beschäftigten erfolgt (+50).
Der Anteil an Beamtinnen konnte um 3 % gesteigert werden.
2017 waren bei der Stadt Würselen insgesamt 77 Beamtinnen/Beamte beschäftigt (23 Frauen - 30 %/54 Männer - 70 %), 2022 sind es insgesamt 83 (27 Frauen- 33% und 56 Männer - 67%).

3.1.1 Beschäftigte E- und S- Eingruppierung

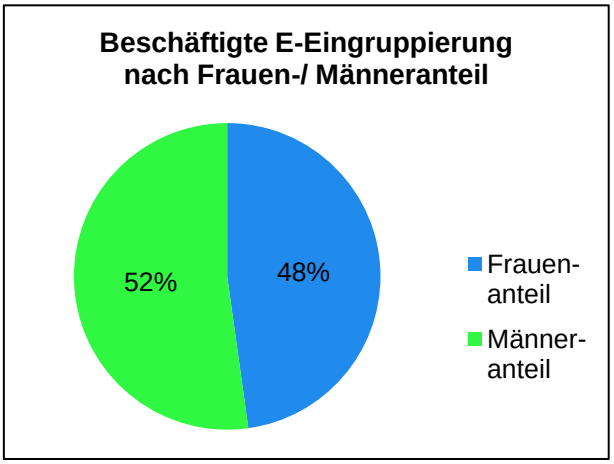
Beschäftigte E und S-Eingruppierung

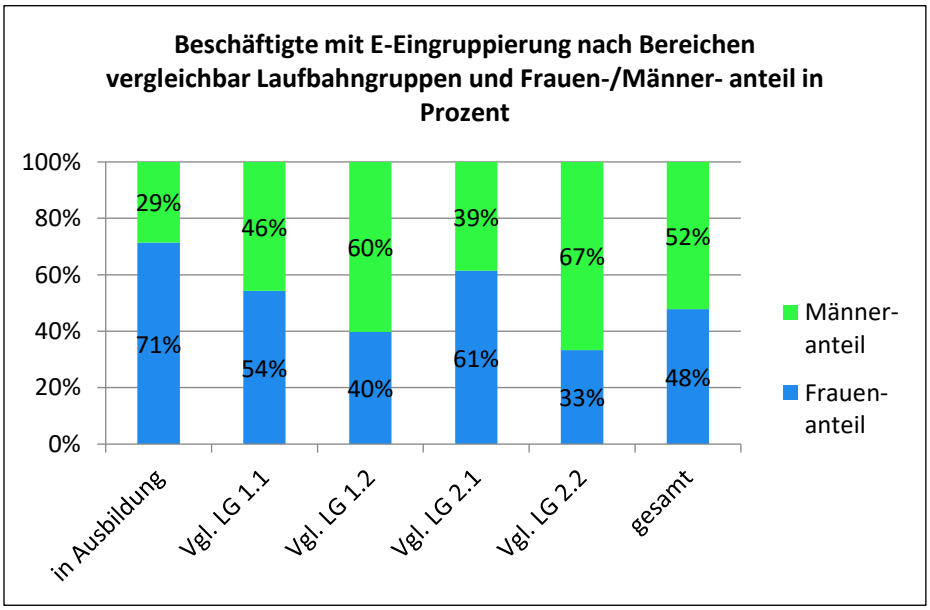
	Gesamt	Frauen-anteil	Männer-anteil	Männer	Frauen
Vgl. LG 2.2	6	33 %	67 %	4	2
Vgl. LG 2.1	70	61 %	39 %	27	43
Vgl. LG 1.2	166	40 %	60 %	100	66
Vgl. LG 1.1	46	54 %	46 %	21	25
in Ausbildung	7	71 %	29 %	2	5
Beschäftigte S-Eingruppierung	89	88 %	12 %	11	78
in Ausbildung SuE	8	100 %	0 %	0	8
Beschäftigte gesamt	392	58 %	42 %	165	227



3.1.2 Beschäftigte E-Eingruppierung, vergleichbare Laufbahngruppen und Fachrichtungen

	Gesamt	Frauen-anteil	Männer-anteil
in Ausbildung	7	71 %	29 %
Vgl. LG 1.1	46	54 %	46 %
Vgl. LG 1.2	166	40 %	60 %
Vgl. LG 2.1	70	61 %	39 %
Vgl. LG 2.2	6	33 %	67 %
gesamt	295	48 %	52 %





Auch wenn der Anteil an Frauen und Männern im Beschäftigtenverhältnis der E-Eingruppierung nahezu paritätisch aufgeteilt ist, so wird beim Blick auf die vergleichbaren Laufbahngruppen sehr deutlich, dass der prozentuelle Frauenanteil stark variiert.

Obwohl der Frauenteil in der LG 2.2. immer noch am geringsten ist, so ist es doch das erste Mal, dass Frauen in der vergleichbaren Laufbahngruppe sind. Die zwei Frauen bewirken eine 33%ige Steigerung des Frauenanteils.

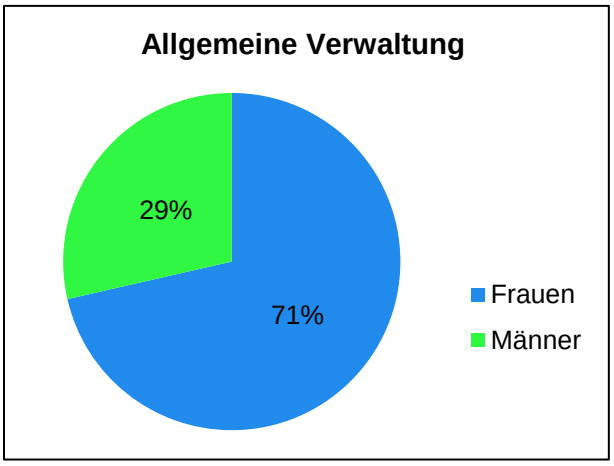
Fachrichtungen

Über die jeweiligen vergleichbaren Laufbahngruppen hinaus ist es erforderlich die Quote an Frauen und Männern in den jeweiligen Fachrichtungen zu erfassen, um hieraus gleichstellungspolitische erforderliche Personalmaßnahmen ablesen zu können.

Allgemeine Verwaltung

Beschäftigte E-Eingruppierung

Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	**Männer**
Vgl. LG 2.2	0	3
Vgl. LG 2.1	33	10
Vgl. LG 1.2	57	23
Vgl. LG 1.1	0	2
in Ausbildung	5	0
gesamt	95	38



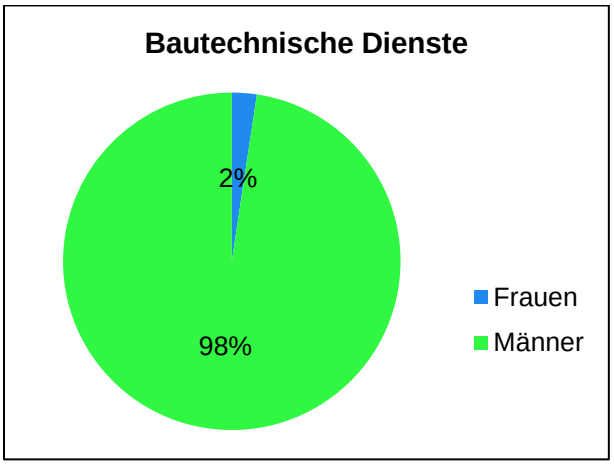
Im allgemeinen Verwaltungsdienst sind überwiegend Frauen (71%) beschäftigt.

Allerdingst ist der überwiegende Anteil in der LG 1.2 beschäftigt. In der LG 2.2 fehlen sie gänzlich.

Von den 23 Männern sind drei in LG 2.2 (8%).

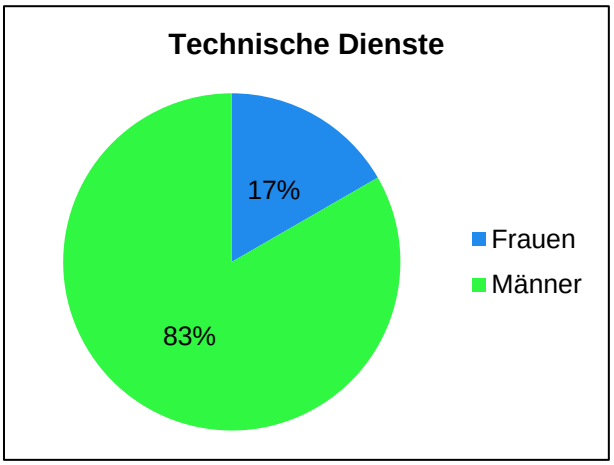
Bautechnischer Dienst

Bautechnische Dienste		
	Frauen	**Männer**
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	0	4
Vgl. LG 1.2	2	61
Vgl. LG 1.1	0	17
in Ausbildung	0	0
gesamt	2	82



Zum bautechnische Bereich gehören die Handwerksberufe. Diese sind unverändert männlich geprägt.
Die zwei Frauen in diesem Bereich sind im Gartenbau tätig.

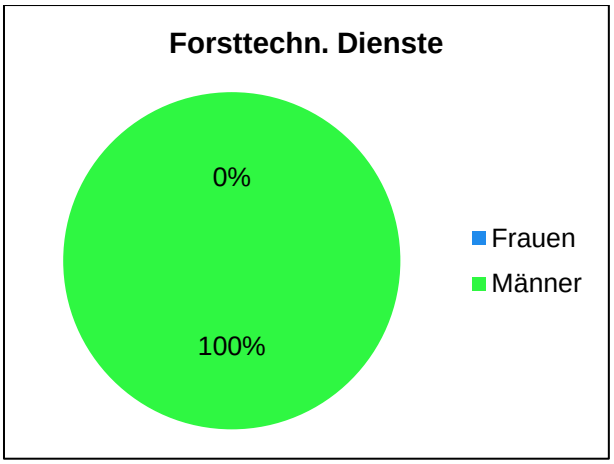
Technische Dienste		
	Frauen	**Männer**
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	1	4
Vgl. LG 1.2	0	1
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	1	5



Der IT-Bereich ist im Zuge der fortgeschrittenen Digitalisierung ausgebaut worden. Erfreulich, dass es gelungen ist, eine Frau in diesem Bereich einstellen zu können. Hier besteht weiterhin ein hoher Handlungsbedarf.

Forst

Forst		
	Frauen	**Männer**
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	0	0
Vgl. LG 1.2	0	1
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	2
gesamt	0	3

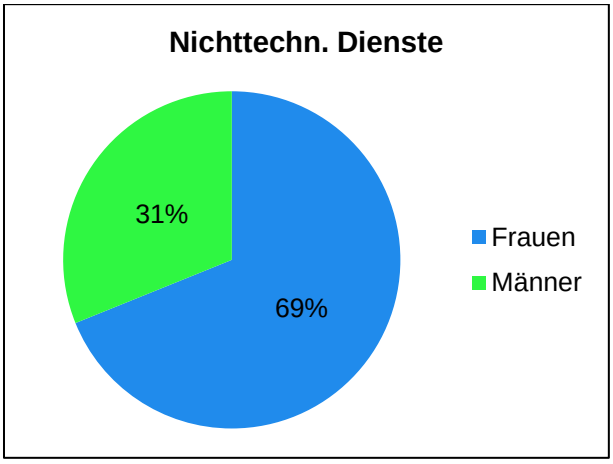


Ebenso wie 2017 ist der Forsttechnische Bereich auch 2022 ohne Frauen.

Trotz intensiver Bemühungen durch Aktivitäten des Forstbereiches am Girls´-Day/Boys-Day die Berufe des Forstbereiches für Mädchen attraktiv zu vermitteln, ist es nicht gelungen Frauen für diesen Beruf oder für die Ausbildung junge Frauen gewinnen zu können.

Nichttechnischer Dienst

Nichttechn. Dienste		
	Frauen	**Männer**
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	1	0
Vgl. LG 1.2	5	12
Vgl. LG 1.1	25	2
in Ausbildung	0	0
gesamt	31	14

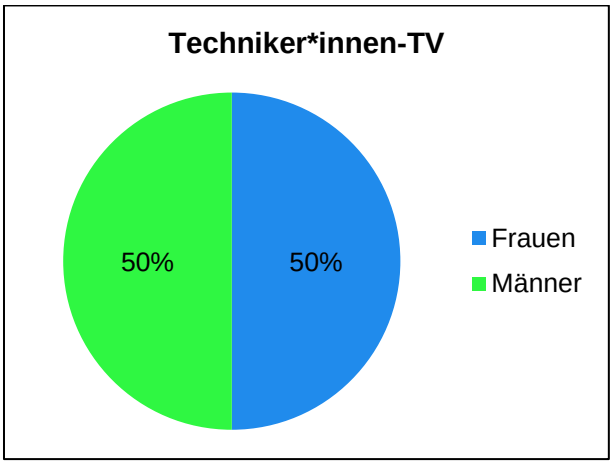


Der höchste Anteil an Männern dieser Berufsgruppe sind in der LG 1.2. Dies spiegelt den hohen Anteil an männlichen Beschäftigten im Präsenzdienst wider.

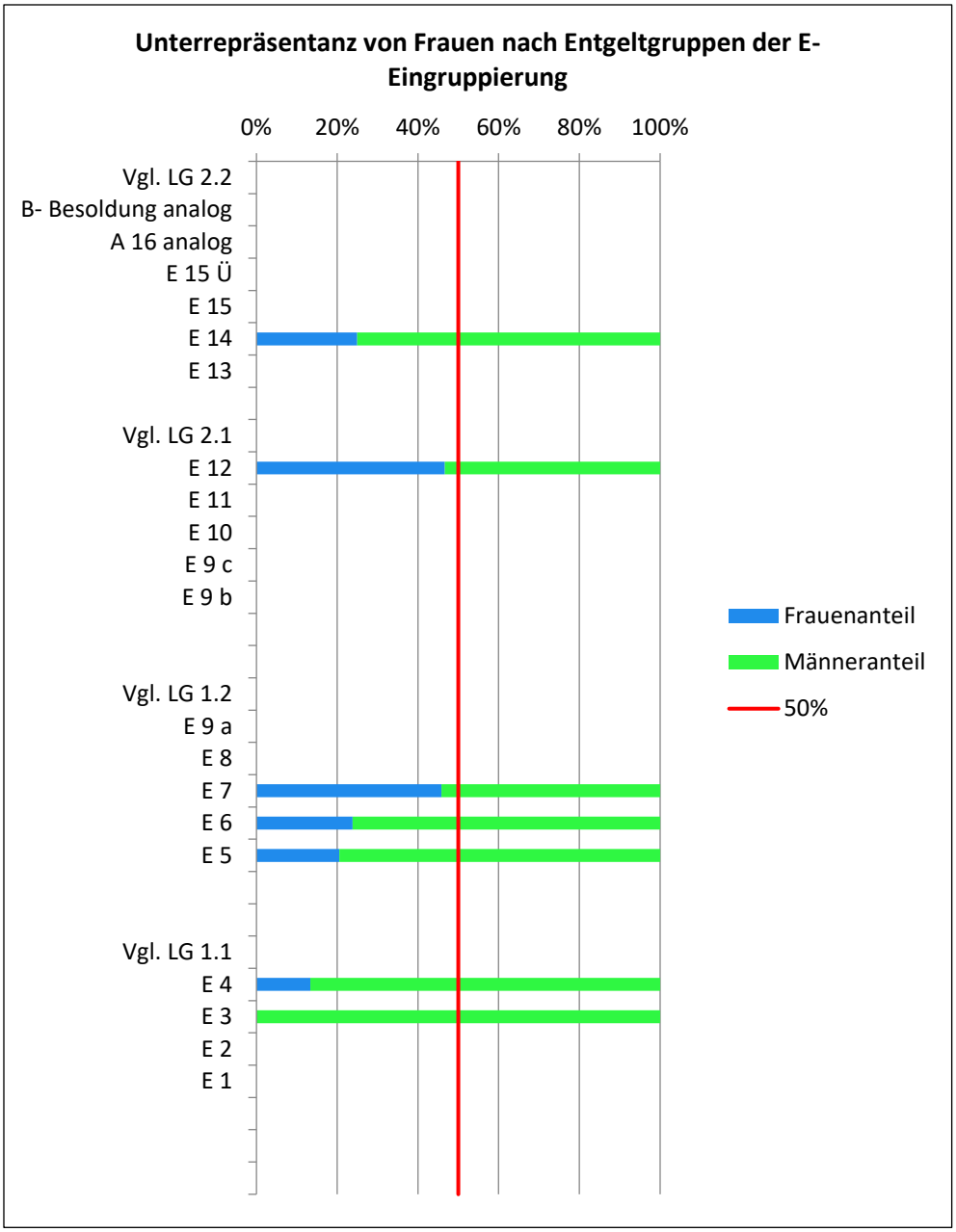
Der höchste Frauenanteil liegt in dieser Berufsgruppe eine Stufe niedriger. Es handelt sich hierbei vor allem um Schulweghelfer*innen, Reinigungskräfte und Alltagshelfer*innen in den Kitas.

TTV-Techniker*innen

Techniker*innen-TV		
	Frauen	**Männer**
Vgl. LG 2.2	2	1
Vgl. LG 2.1	8	9
Vgl. LG 1.2	2	2
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	12	12

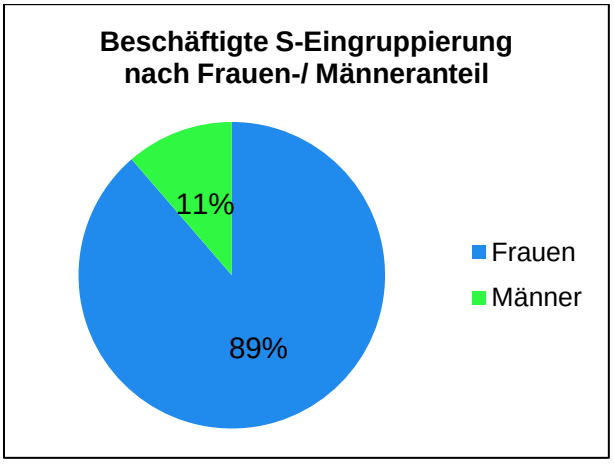


Das Verhältnis ist insgesamt ausgeglichen. Das Ziel des Gleichstellungsplans ist hier erfüllt. Besonders positiv ist zu bewerten ist, dass die einzigen zwei Frauen in der LG 2.2 im Technischen Bereich sind.

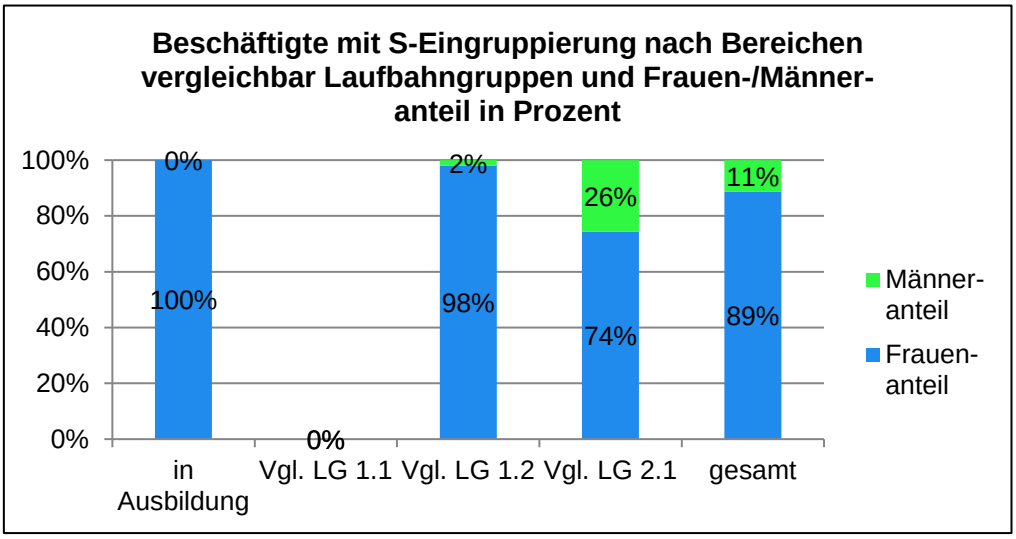

Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der E-Eingruppierung
0%
20%
40%
60%
80%
100%
Vgl. LG 2.2
B- Besoldung analog
A 16 analog
E 15 Ü
E 15
E 14
E 13
Vgl. LG 2.1
E 12
E 11
E 10
E 9 c
E 9 b
Vgl. LG 1.2
E 9 a
E 8
E 7
E 6
E 5
Vgl. LG 1.1
E 4
E 3
E 2
E 1
Frauenanteil
Männeranteil
50%

3.1.3 Beschäftigte S- Eingruppierung nach vergleichbaren Laufbahngruppen und Fachrichtungen

	gesamt	Frauen	Männer
Kindertagespflege	62	61	1
Sozialarbeit/ Sozialpädagogik	35	25	10
gesamt	97	86	11



Beschäftigte S-Eingruppierung nach vergleichbaren Laufbahngruppen- Frauen-/ Männeranteil			
	gesamt	**Frauen**	**Männer**
in Ausbildung	8	100 %	0 %
Vgl. LG 1.1	0		
Vgl. LG 1.2	50	98 %	2 %
Vgl. LG 2.1	39	74 %	26 %
gesamt	97	89 %	11 %

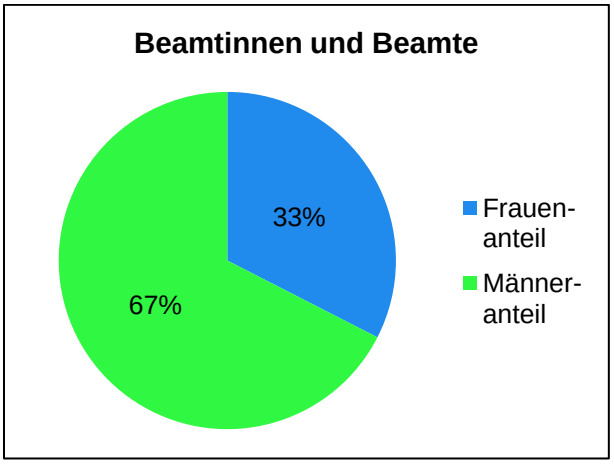


Unterrepräsentanzen in der Entgeltgruppe S

Unterrepräsentanz von Männern.
In dieser Gruppe gibt es keine Unterrepräsentanz von Frauen. Vielmehr wird in diesem Bereich, auch aus pädagogischen Gründen, angestrebt den Anteil an Männern zu erhöhen.

Im Bereich der Kinderpflege beträgt der Anteil der Männer lediglich 2 %, in den Arbeitsfeldern der Sozialarbeit/Sozialpädagogik bei der Stadtverwaltung Würselen beträgt er 26 % und konnte somit seit dem letzten Gleichstellungsplan um 6% gesteigert werden.

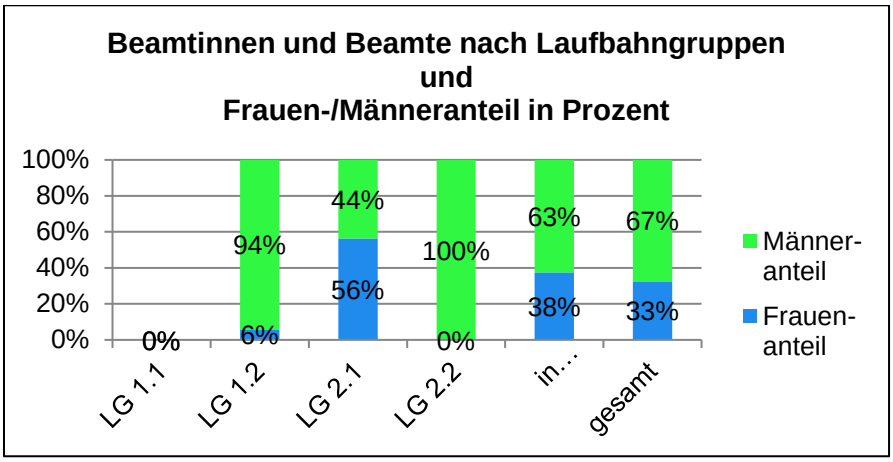
3.1.4 Beamtinnen/Beamte, Laufbahngruppen und Fachrichtungen



Der prozentuale Anteil der Beamtinnen hat sich nicht signifikant erhöht. 2017 betrug er 31,5 % (23) - 2022 liegt er bei 33 % (27).

Laufbahngruppen

	Gesamt	Frauenanteil		Männeranteil	
LG 1.1	0				
LG 1.2	34	2	6 %	32	94 %
LG 2.1	39	22	56 %	17	44 %
LG 2.2	2	0	0 %	2	100 %
in Ausbildung	8	3	38 %	5	63 %
gesamt	83	27	33 %	56	67 %



Fachrichtungen

Allgemeine Verwaltung					
Beamtinnen und Beamte	**Gesamt**	**Männer**	**Männer-anteil**	**Frauen**	**Frauen-anteil**
LG 2.2					
A 14	1	1	100 %	0	0 %
Gesamt	**1**	**1**	**100 %**	**0**	**0 %**
LG 2.1					
A 13	6	3	50 %	3	50 %
A 12	8	4	50 %	4	50 %
A 11	8	2	25 %	6	75 %
A 10	5	2	40 %	3	60 %
A 9	6	1	17 %	5	83 %
Gesamt	**33**	**12**	**36 %**	**21**	**64 %**
LG 1.2					
A 9 Z	1	0	0 %	1	100 %
A 9	2	1	50 %	1	50 %
Gesamt	**3**	**1**	**33 %**	**2**	**67 %**
LG 1.1					
Gesamt	**0**	**0**		**0**	
in Ausbildung	5	2	40 %	3	60 %
Beamtinnen und Beamte gesamt	42	16	38 %	26	62 %

Es ist festzustellen, dass im Bereich der Allgemeinen Verwaltung keine Veränderungen eingesetzt haben. Weiterhin ist die LG 2.1 die am stärksten von Frauen vertreten ist. Auch 2022 ist keine Beamtin in die LG 2.2 aufgestiegen. Bei dem überproportionalen Frauenanteil in der LG 2.1 muss das Ziel sein, den Frauenanteil in der LG 2.2 zu erhöhen.

Bautechnischer Dienst					
Beamtinnen und Beamte	Gesamt	Männer	Männer-anteil	Frauen	Frauen-anteil
LG 2.2					
A13	1	1	100%	0	0%
gesamt	1	1	100%	0	0%

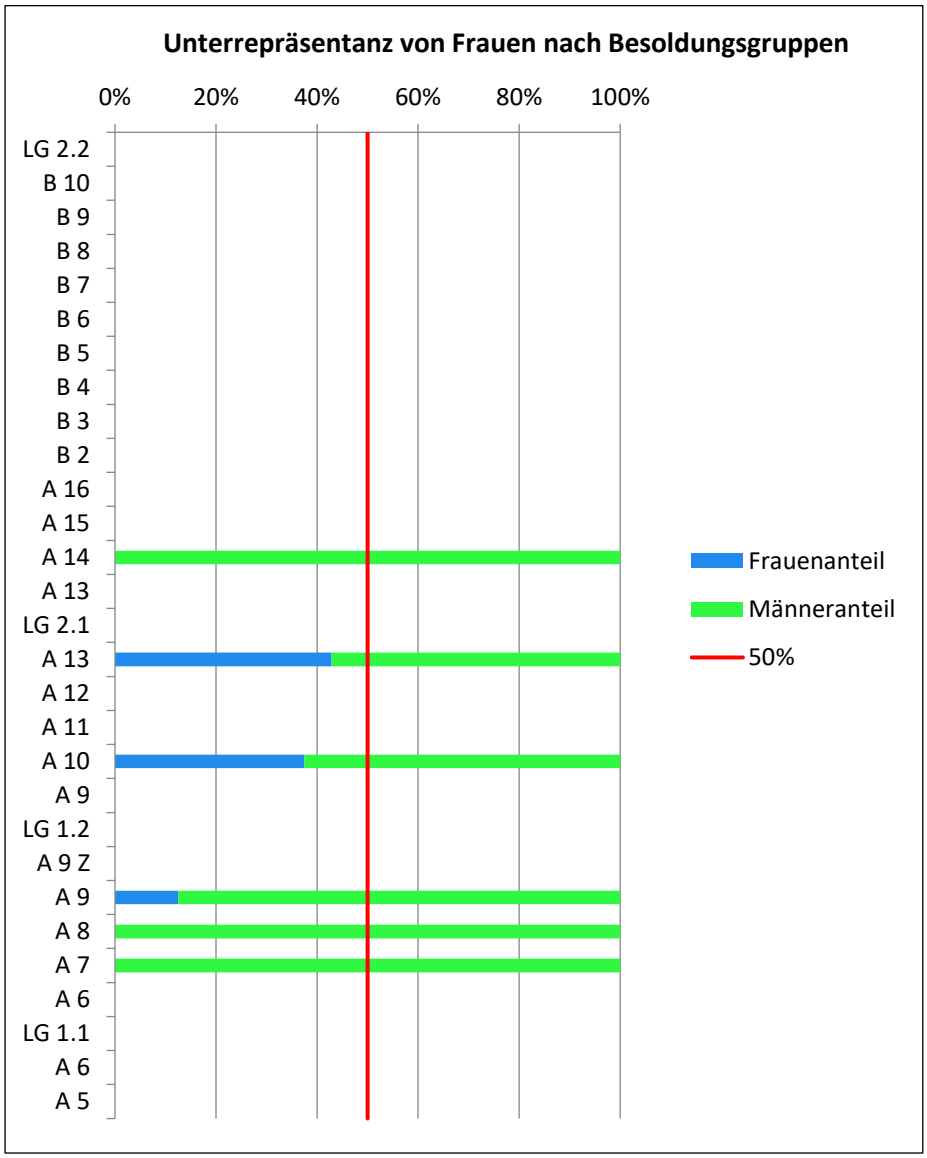
Nichttechnische Dienste					
Beamtinnen und Beamte	Gesamt	Männer	Männer-anteil	Frauen	Frauen-anteil
LG 2.1					
A 12	1	0	0 %	1	100 %
Gesamt	1	0	0 %	1	100 %

Feuerwehr					
Beamtinnen und Beamte	**Gesamt**	**Männer**	**Männer-anteil**	**Frauen**	**Frauen-anteil**
LG 2.1					
A 13	1	1	100 %	0	0 %
A 12	1	1	100 %	0	0 %
A 11	0	0		0	
A 10	3	3	100 %	0	0%
A 9	0	0		0	
gesamt	5	5	100 %	0	0 %

Beamtinnen und Beamte	**Gesamt**	**Männer**	**Männer-anteil**	**Frauen**	**Frauen-anteil**
LG 1.2					
A 9 Z	0	0		0	
A 9	6	6	100 %	0	0 %
A 8	6	6	100 %	0	0 %
A 7	19	19	100 %	0	0 %
A 6	0	0		0	
gesamt	31	31	100 %	0	0 %
in Ausbildung	3	3	100 %	0	0 %
gesamt	39	39	100 %	0	0 %

Dem feuerwehrtechnischen Bereich gehören 39 Beschäftigte an, weiterhin keine Frau. Die Zukunftsaufgabe, Frauen für die Feuerwehr zu gewinnen, bleibt bestehen.

Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungsgruppen



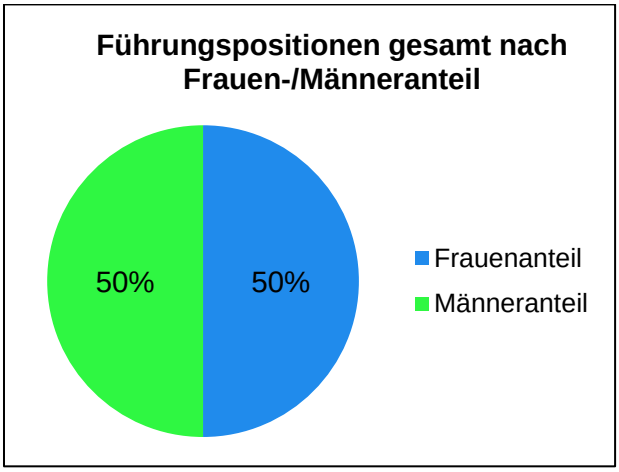
3.2 Auszubildende

Zum Stichtag 01.08.2022 sind insgesamt 23 Auszubildende/ Studierende (16 Frauen/7 Männer bei der Stadt Würselen beschäftigt:

Bachelors of Laws: 3 Frauen/2 Männer
Forst: 2 Männer
Feuerwehr: 3 Männer
Kindertagespflege: 8 Frauen
Anerkennungspraktikantin Erzieher*in und PIA – Auszubildende (Praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieher*in)
Verwaltungsfachangestellte: 5 Frauen, davon 2 Frauen in Teilzeitausbildung.

Dieses Angebot ermöglicht Auszubildenden mit Familienpflichten eine qualifizierte Verwaltungsausbildung im gleichen zeitlichen Rahmen zu absolvieren.

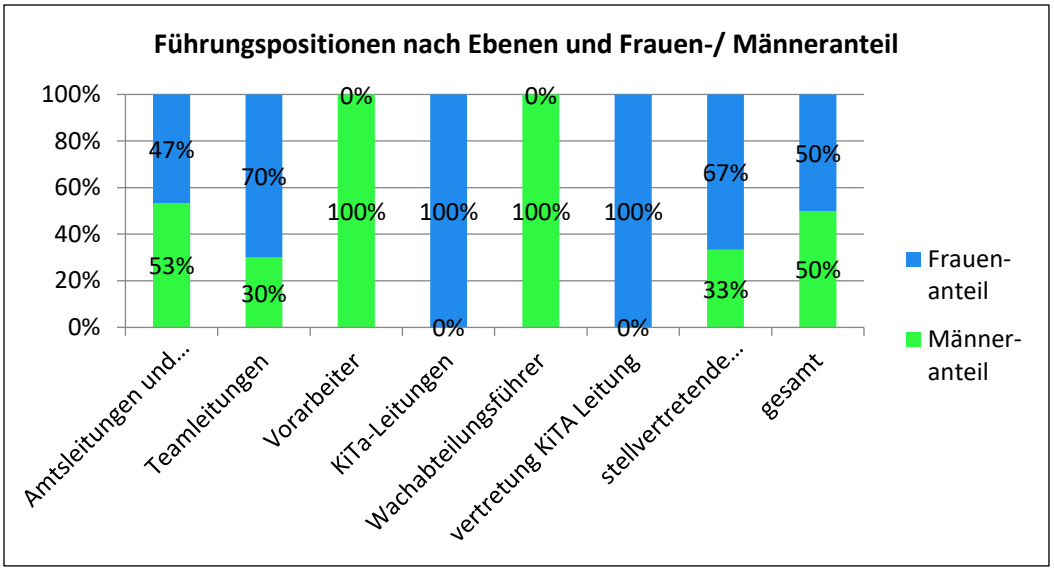
3.3. Führungspositionen



Eine differenzierte Betrachtung zeigt Folgendes:

Führungspositionen

	Männer	Frauen	Männer VZ	Frauen VZ	Männer TZ	Frauen TZ
Amtsleitungen	8	7	8	4	0	3
Teamleitungen	3	7	3	6	0	1
Vorarbeiter	10	0	10	0	0	0
KiTa-Leitungen	0	4	0	4	0	0
Wachabteilungsführer	3	0	3	0	0	0
Vertretung KiTA Leitung	0	4	0	3	0	1
Stellvertretende Leitung Organisationseinheiten ohne eigene Führungsaufgaben	2	4	1	4	1	0
gesamt	26	26	25	21	1	5



Führungskräften haben bei der Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans sowie insgesamt bei der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern eine besondere Bedeutung. „Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen“ (§ 1 Abs.3 LGG).

Der Verwaltungsvorstand ist auch heute noch komplett männlich.

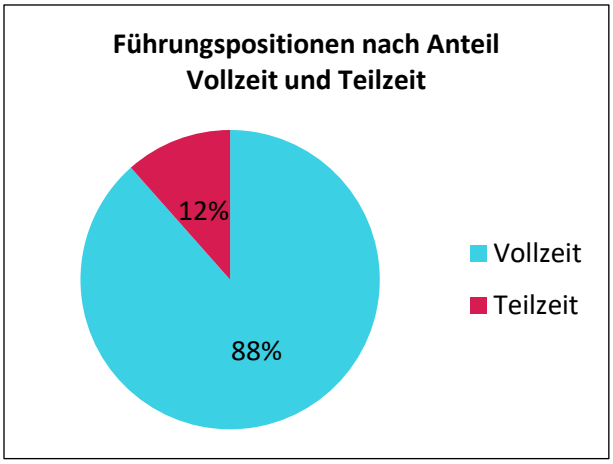
Bei der Stadt Würselen gibt es, ohne den Verwaltungsvorstand, 52 Führungskräfte (2017 – 49 Führungskräfte), davon sind jeweils 50 % Frauen und Männer.

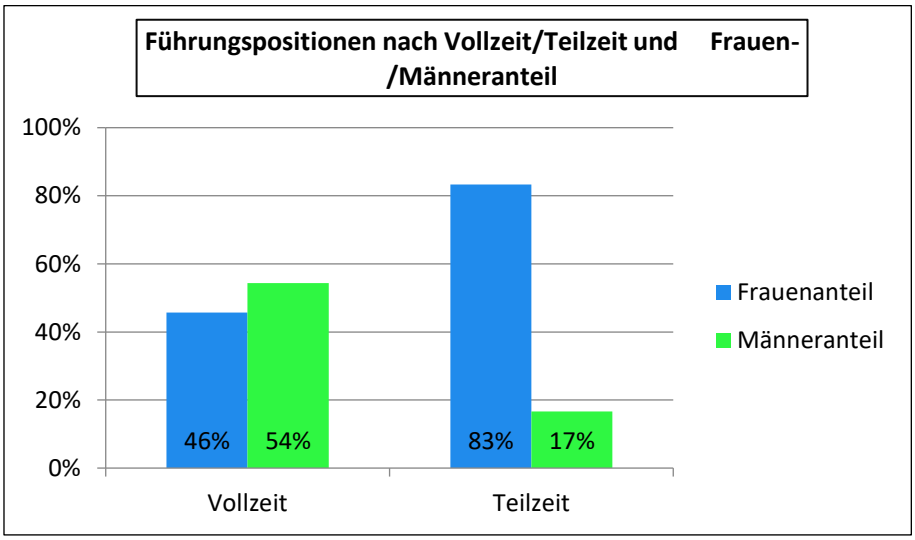
Das gesetzte Ziel ist somit auf die Gesamtsituation betrachtet erreicht worden. Die Leitungen der Organisationseinheiten sind die erste Führungsebene unter dem Verwaltungsvorstand und tragen damit eine besonders entscheidende, steuernde Rolle. Die zukünftige Aufgabe wird darin bestehen, diese Parität zu halten.

Bei den Leitungen von Organisationseinheiten beträgt der Frauenanteil 47 %. Hier ist bei Besetzung von Stellen noch eine leichte Steigerung erforderlich. Unter der stets zu beachtenden Bestenauslese ist hier eine Frauenzielmarke von 50 % einzusetzen. 2017 wurden drei von 11 Fachdiensten von Frauen geleitet, was einer Quote von 27 % entspricht. Eine 20%ige Steigerung des Frauenanteils.

Besonders stark sind Amtsleiterinnen im Dezernat IV vertreten. Dort werden 3 der 4 zurzeit besetzten Amtsleitungen von Frauen ausgeübt. Dies ist umso erfreulicher, da es sich um einen technischen Bereich handelt. Im Laufe der Vergangenheit ist es gelungen, insbesondere Architektinnen für Führungsaufgaben zu gewinnen.

4. Führen in Teilzeit





Die Übernahme von Führungspositionen in Teilzeit ist bei der Stadtverwaltung nach wie vor eher die Ausnahme. Wenn Teilzeit in Führungspositionen wahrgenommen wird, dann geschieht dies meist mit einem Anteil um die 30 Wochenstunden.

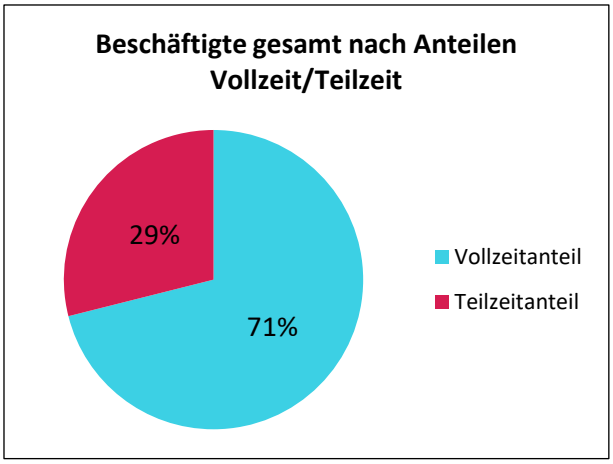
Teilzeit in Führung ist bei der Stadtverwaltung Würselen, aber nicht nur hier, vor allem ein Frauenthema. Zukünftig ist zu erwarten, dass die Fragestellung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstärkt ein partnerschaftliches Thema sein wird und somit auch ein Wunsch männlicher Führungskräfte. Diesen gesellschaftlichen Bedürfnissen und Erfordernissen müssen wir mit vorausschauenden, zukunftsfähigen Personalentwicklungskonzepten begegnen.

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in Zeiten des Fachkräftemangels ein wichtiges Entscheidungskriterium bei der Auswahl des Arbeitsplatzes.

Die Teilzeitquote bei den Führungskräften betrug 2017 – 19 %, 2022 beträgt sie 12 %.

Hier besteht deutlicher Handlungsbedarf. In den nächsten Jahren werden viele ältere Kräfte ausscheiden und neue, junge Mitarbeitende Aufgaben und auch Führungsaufgaben übernehmen. Die guten Entwicklungen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen weiter ausgebaut werden, damit der Generationenwechsel in der Verwaltung gut gelingt, qualifizierte Kräfte ihr Fachwissen einbringen können und sie langfristige eine gute berufliche Perspektive haben. Dies ist auch unter dem Aspekt des aktuellen Fachkräftemangels besonders wichtig.

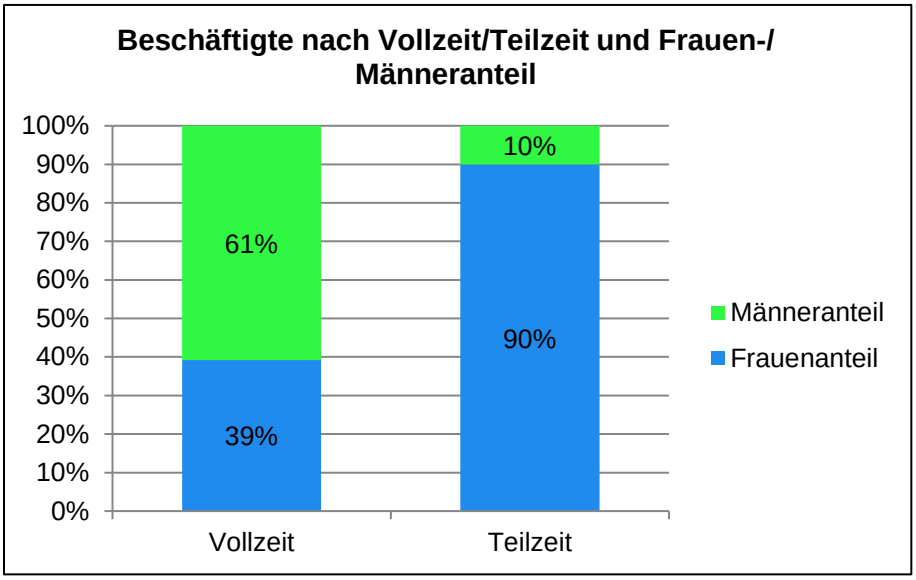
5. Arbeitszeitumfang



Fast dreiviertel aller Beschäftigten bei der Stadtverwaltung arbeiten Vollzeit.

Außer, dass es für die Menschen in der Regel ein Ziel ist, sein/ihr berufliches Wissen qualifiziert einbringen zu können und dieses sowohl aufgrund praktischer und theoretischer Erfahrungen ausbauen zu können, dient die Berufstätigkeit vor allem der existenziellen, finanziellen Absicherung des eigenen Lebens und oft auch dem der Familie.

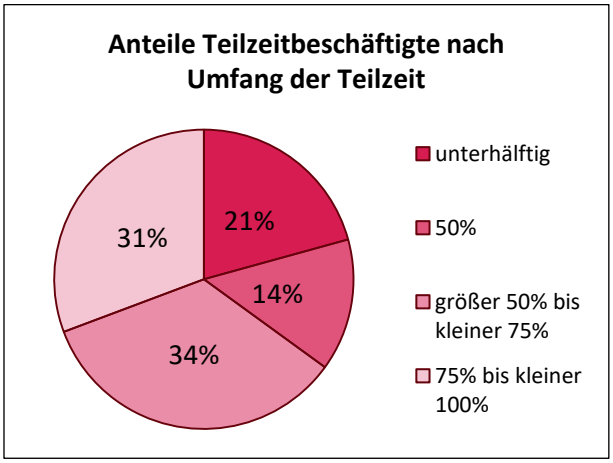
Die Teilzeitbeschäftigungsquote ist geringfügig gesunken von 2017 – 31,8 auf 29 % in 2022.



Die Quote der teilzeitbeschäftigten Männer ist leicht gesunken. 2017 waren es 8,3 % der beschäftigten Männer. 2022 waren es 6,3%. Frauen in Teilzeitbeschäftigung: 49,1%

Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

	Vollzeit-beschäftigte	**Teilzeit-beschäftigte**	**unter-hälftig**	**50 %**	**größer 50 % bis kleiner 75 %**	**75 % bis kleiner 100 %**
Frauen	128	126	25	17	45	39
Männer	207	14	4	3	3	4
gesamt	335	140	29	20	48	43



Die teilzeitbeschäftigten Männer sind je zur Hälfte mit über bzw. unter 50% beschäftigt.

Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen ist der überaus größere Teil mit mehr als 50 % der regulären Arbeitszeit beschäftigt (72 % der teilzeitarbeitenden Frauen- 84 von insgesamt 126 teilzeitbeschäftigten Frauen). Seit vielen Jahren ist erkennbar, dass Teilzeit zunehmend mit mehr als 50 % angestrebt wird, tendenziell 75 % und mehr.

6. Beförderungen und Höhergruppierungen

Beförderungen gesamt

Jahre 2018–2022							
		Vollzeit			Teilzeit		
	gesamt	Anteil Vollzeit	Frauen-anteil	Männer-anteil	Anteil Teilzeit	Frauen-anteil	Männer-anteil
LG 2.2	1	100 %	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %
LG 2.1	27	74 %	30 %	70 %	26 %	100 %	0 %
LG 1.2	15	100 %	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %
LG 1.1	0	0	0	0	0	0	0

Jahre 2018–2022					
	gesamt	Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
LG 2.2	1	0	0	1	0
LG 2.1	27	6	7	14	0
LG 1.2	15	0	0	15	0
LG 1.1	0	0	0	0	0

In den vergangenen Jahren sind insgesamt 43 Beamtinnen/ Beamte befördert worden, 13 Frauen (30 %) und 30 Männer (70 %). Keiner der beförderten Männer hatte Teilzeit. 54 % der beförderten Frauen sind in Teilzeit beschäftigt.

Beförderungen setzen entsprechende Stelleninhalte voraus. Dies impliziert, dass Führungskräfte zukünftig verstärkt darauf achten sollten, auch Kolleginnen Stelleninhalte zu übertragen, die entsprechend der jeweiligen Qualifikation eine Stellenaufwertung ermöglichen.

Höhergruppierungen E-Eingruppierungen

Jahre 2018–2022							
		Vollzeit			Teilzeit		
	gesamt	Anteil Vollzeit	Frauen-anteil	Männer-anteil	Anteil Teilzeit	Frauen-anteil	Männer-anteil
Vgl. LG 2.2	1	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0%
Vgl. LG 2.1	13	85 %	55 %	45 %	15 %	100 %	0 %
Vgl. LG 1.2	15	60 %	44 %	56 %	40 %	83 %	17 %
Vgl. LG 1.1	1	0 %	0 %	0 %	100 %	0 %	100 %

Jahre 2018–2022					
	gesamt	Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Vgl. LG 2.2	1	1	0	0	0
Vgl. LG 2.1	13	6	2	5	0
Vgl. LG 1.2	15	4	5	5	1
Vgl. LG 1.1	1	0	0	0	1

Der Frauenanteil der E-Eingruppierungen bei den Höhergruppierungen beträgt 60 %, der Männeranteil entsprechend 40%. Dieser Anteil ist positiv zu werten, da der Gesamtanteil der Frauen in dieser Gruppe 48% beträgt.

Höhergruppierungen S- Eingruppierungen

Jahre 2018–2022							
		Vollzeit			Teilzeit		
	gesamt	Anteil Vollzeit	Frauen-anteil	Männer-anteil	Anteil Teilzeit	Frauen-anteil	Männer-anteil
Vgl. LG 2.1	2	50 %	100 %	0 %	50 %	100 %	0 %
Vgl. LG 1.2	0	0	0	0	0	0	0
Vgl. LG 1.1	0	0	0	0	0	0	0

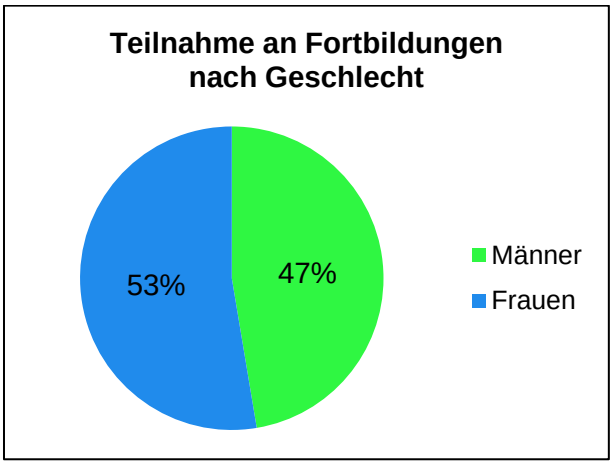
Jahre 2018–2022					
	gesamt	Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Vgl. LG 2.1	2	1	1	0	0
Vgl. LG 1.2	0	0	0	0	0
Vgl. LG 1.1	0	0	0	0	0

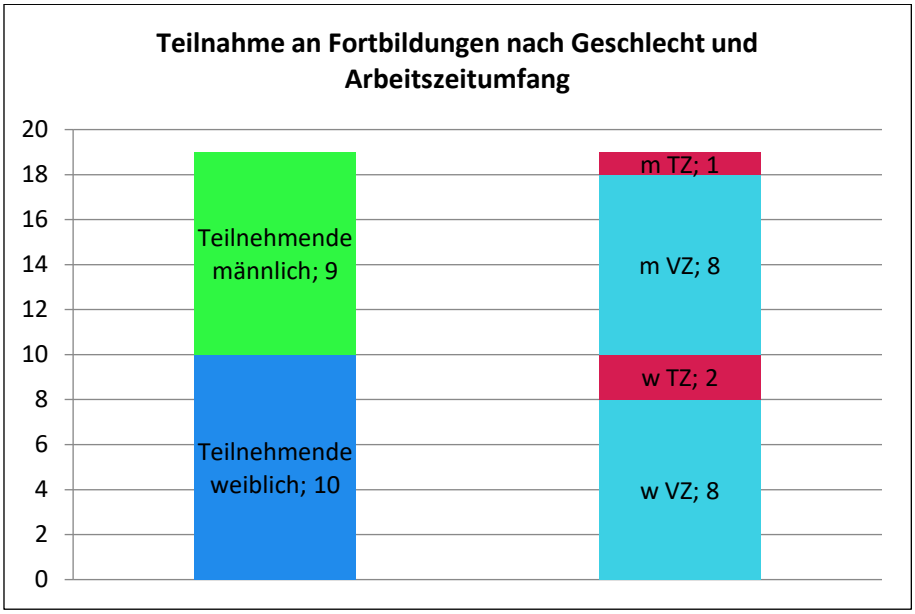
Es wurden ausschließlich Frauen höhergruppiert. Dies ist nicht verwunderlich, da der Frauenanteil in diesem Bereich insgesamt 89 % beträgt.

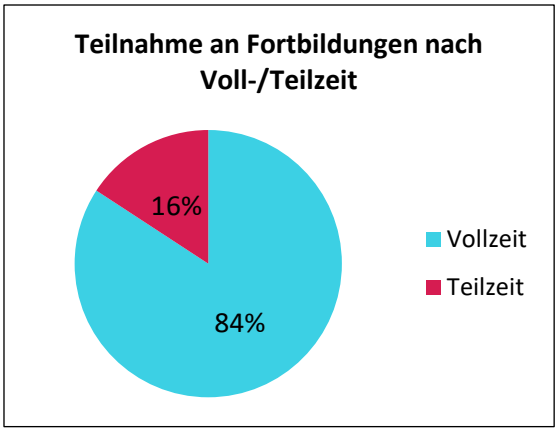
7. Fortbildungen

Bei den Fortbildungen wurden die Verwaltungslehrgänge 1 und 2 betrachtet.

Teilnehmende					davon Vollzeit-beschäftigte		davon Teilzeit-beschäftigte	
gesamt	Männer	Männer-anteil	Frauen	Frauen-anteil	absolut	Anteil	absolut	Anteil
19	9	47 %	10	53 %	16	84,2 %	3	15,8 %







Fortbildung hat einen hohen Stellenwert bei der Stadtverwaltung Würselen. Es wird unterschieden zwischen fachlicher und überfachlicher Fortbildung sowie Führungskräfteschulung. Die fachliche Fortbildung obliegt den einzelnen Ämtern. Für die überfachliche Fortbildung wird auf der Basis der gemeldeten, anonymisierten Personalentwicklungsbedarfe ein Programm für die Beschäftigten zusammengestellt.

Die Führungskräfte haben bei der Förderung der Fortbildungsbereitschaft ihrer Mitarbeiter*innen eine besondere Verantwortung. Zum einen besprechen sie im LOB-Gespräch mögliche Fortbildungsbedarfe und -wünsche und melden diese an Amt 10/Personalentwicklung zurück, damit die überfachlichen Fortbildungsbedarfe in das Fortbildungsprogramm der Stadt einfließen können.
Zum anderen schaffen sie innerhalb ihrer Organisationseinheit die Voraussetzung, dass die Seminare genutzt werden können und das Erlernte Anwendung findet.

Die Fortbildungen wurden mit Beginn von COVID 19 in Deutschland, März 2020, bei der Stadtverwaltung Würselen zunächst eingeschränkt und im späteren Verlauf auf Grund der hohen Infektionsgefahr gänzlich eingestellt.

Die statistische Auswertung verdeutlicht, dass der Anteil an Frauen und Männern, die Fortbildungen nutzen, fast ausgeglichen ist. Allerdings ist der Anteil Teilzeitbeschäftigten an Fortbildungen zu niedrig.
Generell sollte bei den Fortbildungen darauf geachtet werden, dass Teilzeitbeschäftigte stärker zur Teilnahme an Fortbildungen motiviert und entsprechende Seminare in Teilzeit angeboten werden.

In diesem Jahr werden die Fortbildungen wieder mit einem Programm starten. Bei der Programmgestaltung wird darauf geachtet, dass Seminarangebote auch in Teilzeit angeboten werden. Gerade das eigene städtische Fortbildungsprogramm, welches auf Basis der gemeldeten Personalentwicklungsbedarfe entwickelt wird, achtet bei der Seminarauswahl darauf, dass diese entsprechend der Bedürfnisse der Zielgruppe organisiert werden.

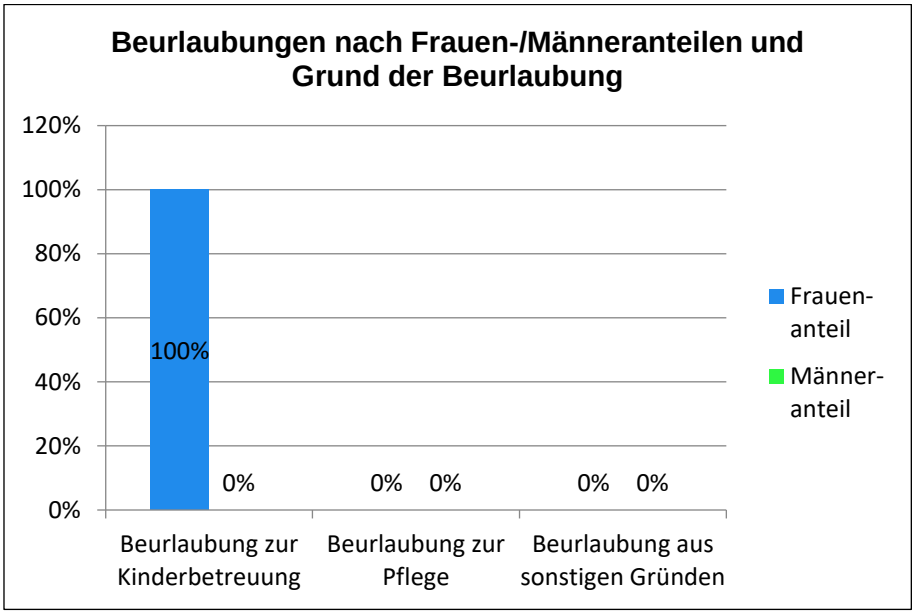
In jedem Fortbildungsprogramm ist stets ein Angebot zu einem gleichstellungsrelevanten Thema, wie z.B. „Arbeits- und Zeitplanung bei Teilzeit“ oder „Konfliktmanagement im beruflichen Kontext“. Die Seminarangebote werden seit vielen Jahren stets in Kooperation mit der Stadt Herzogenrath angeboten.

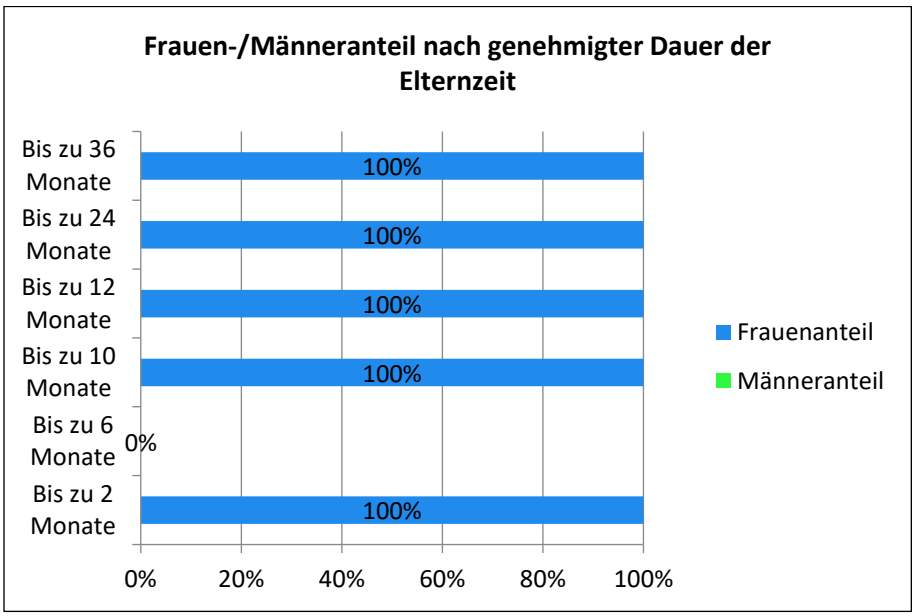
Kinderbetreuungskosten werden bei Kindern unter 12 Jahren übernommen, wenn es erforderlich ist das Kind kostenpflichtig betreuen zu lassen.
Beurlaubte Mitarbeitende erhalten das Fortbildungsprogramm und können bei Interesse an den Seminaren teilnehmen.

8. Beurlaubungen

(Stichtag 01.08.2022)

Die Beurlaubungen werden alle zur Kinderbetreuung genommen.

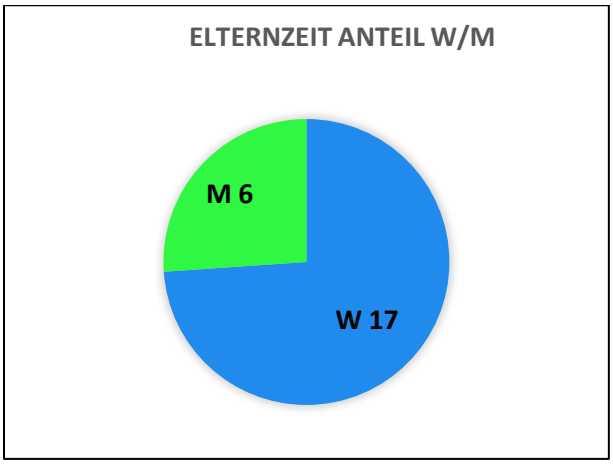




	Beschäftigte in Elternzeit insgesamt	Dauer der Inanspruchnahme von Elternzeit (zum Stichtag genehmigte Dauer)					
		bis zu 2 Monate	bis zu 6 Monate	bis zu 10 Monate	bis zu 12 Monate	bis zu 24 Monate	bis zu 36 Monate
Frauenanteil	100 %	100 %		100 %	100 %	100 %	100 %
Männeranteil	0 %	0 %		0 %	0 %	0 %	0 %

Die Auswertung zum Stichtag ist nicht aussagekräftig, daher wurde der Zeitraum 2021–2022 separat ausgewertet.

Zeit: 2021–2022



Erfreulich ist festzustellen, dass zunehmend Väter Elternzeit nehmen, allerdings kürzer als die Frauen. In der Regel nutzen die Kollegen die zweimonatige Väterzeit, einige aber auch zwei bis vier Monate. Wird Elternzeit über die gesetzliche Väterzeit hinausgenommen, dann wird die Zeit teilweise gesplittet.

Bei den Frauen ist der Zeitraum sehr unterschiedlich, von fünf Monaten bis zu zwei Jahren. Sowohl die Mütter als auch die Väter erfahren seitens der Stadt Würselen eine qualifizierte Beratung, was die Beurlaubung als auch den beruflichen Wiedereinstieg anbelangt.

Im Gleichstellungsplan 2017 ist aufgenommen worden, dass Anträge von Beschäftigten zur Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit grundsätzlich zu befristen sind (längstens fünf Jahre). Diese Regelung ist auch in diesem Gleichstellungsplan wiederaufzunehmen.

9. Gremien (§§ 2 und 12 LGG)

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Gremien soll sichergestellt werden.

Grundsätzlich müssen nach § 12 Abs. 1 LGG Frauen mit einem Mindestanteil von 40 % in allen wesentlichen Gremien vertreten sein. Wesentliche Gremien sind z.B. Aufsichts- und Verwaltungsräte und Gremien, die für die Stadt Würselen eine besondere Bedeutung haben. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. „Geborene Mitglieder“ werden in die 40%ige-Regelung nicht mit einbezogen. Werden solche Gremien gebildet, dann müssen die entsendenden Stellen mindestens 40 % Frauen benennen.

Zwingende Gründe bei Nichterfüllung der 40%igen Frauenquote müssen aktenkundig gemacht werden. Andernfalls bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei. Ausnahmen sind zulässig, z.B. wenn die Vorgabe aus tatsächlichen Gründen nicht eingehalten werden kann oder die Quote im Gremium anderweitig erfüllt wurde.

Für Wahlgremien (Gremien die durch den Rat gewählt werden) soll der Frauenanteil 40% betragen. Bei der Nichteinhaltung des 40 % Frauenanteils erfolgt keine Sanktion, es besteht aber eine Dokumentationspflicht.

Gem. §12 LGG ist die Öffentlichkeit über die geschlechtsspezifische Zusammensetzung von Verwaltungs- und Aufsichtsräten zu informieren. Ebenso wird zu den Gesellschaften auch ausgeführt, ob ein Gleichstellungsplan vorliegt. Der jährlich fortzuschreibende Beteiligungsbericht der Stadt Würselen entspricht umfassend dieser gesetzlichen Vorgabe.

In dem letzten veröffentlichten Beteiligungsbericht 2020 sind insgesamt 12 unmittelbare Beteiligungsgesellschaften und 5 mittelbare Gesellschaften aufgeführt in denen Vertreterinnen und Vertreter für die Interessen der Stadt Würselen eintreten.

Aussagen zur Frauenquote und zur Vorlage eines Gleichstellungsplans sind zu den unmittelbaren Beteiligungsgesellschaften getroffen worden.

Beteiligungsbericht 2020

Unmittelbare Beteiligungsgesellschaften
Frauenquote und Vorliegen eines Gleichstellungsplans

Gesellschaft	Anzahl Frauen	Frauenquote Mindestquote 40 %	Gleichstellungsplan
Euregio Freizeitbad Verwaltungs-GmbH	0	0 %	Keine Pflicht, Bestandsunternehmen nach LGG
Euregio Freizeitbad Würselen GmbH & Co. KG	1	8 %	Keine Pflicht, Bestandsunternehmen nach LGG
Stadtentwicklung Würselen Verwaltungs- GmbH	0	0 %	Keine Pflicht, Bestandsunternehmen nach LGG
Stadtentwicklung Würselen GmbH & Co. KG	2	17 %	Keine Pflicht, Bestandsunternehmen nach LGG

enwor - energie & wasser vor ort GmbH	5	20 %	Keine Pflicht, Bestandsunternehmen nach LGG
Energie- und Wasser-Versorgung GmbH	3	17 %	Keine Pflicht, Bestandsunternehmen nach LGG
GWG Wohnungsbaugesellschaft für die StädteRegion Aachen GmbH	1	8 %	Keine Pflicht, Bestandsunternehmen nach LGG
Wirtschaftsförderungsgesellschaft StädteRegion Aachen mbH	0	0 %	Kein Gleichstellungsplan, unter 20 Mitarbeiter*innen
regio iT - gesellschaft für kommunikationstechnologie mbH	3	16 %	Keine Pflicht, Bestandsunternehmen nach LGG
d-NRW AöR	5	38 %	Gleichstellungsplan sollte 2021 in Kraft treten
Entsorgungszweckverband RegioEntsorgung	0	0 %	Kein Gleichstellungsplan, unter 20 Mitarbeiter*innen
Zweckverband Volkshochschule Nordkreis Aachen	0	0 %	Kein Gleichstellungsplan, unter 20 Mitarbeiter*innen. Die Erstellung eines Gleichstellungsplanes ist laut Aussage der VHS Nordkreis Aachen in Planung.

In keiner der unmittelbaren Beteiligungsgesellschaften ist die 40%ige Frauenquote erfüllt.

Mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW 2016 wurde in § 2 Absatzes 2 Satz 1 aufgenommen, dass das Land und die Kommunen bei ihren privaten Unternehmen für die Anwendung des LGG Sorge zu tragen haben.

Es wird außerdem deutlich gemacht, dass die entsprechenden Akteurinnen und Akteure bei der Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens nun generell und ohne Ausnahmemöglichkeit dafür Sorge zu tragen haben, dass die Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung verankert wird.

Neu aufgenommen wurde, dass diese Verpflichtung auch bei Unternehmensgründungen in mittelbarer Beteiligung der öffentlichen Hand gilt. Hiermit wird klargestellt, dass die Handlungspflicht das Land, die Gemeinde oder den Gemeindeverband als direkte oder mittelbare Eigentümerin bzw. Eigentümer trifft.

§ 2 Absatz 2 Satz 2 regelt wie bisher die Pflicht der Vertreterinnen und Vertreter des Landes, der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes, bei Mehrheitsbeteiligungen auf die Beachtung der Gesetzesziele im Unternehmen hinzuwirken. Diese Hinwirkungspflicht gilt auch für mittelbare Beteiligungen gilt (§ 2 Absatz 2 Satz 3).

Um das Ziel 40 % Frauen in den Gremien zu erreichen, sind die Politikerinnen und Politiker des Rates in der Verantwortung.

Die Vertreterinnen und Vertreter haben auf die Einhaltung des Gesetzes § 2 Absatz 2 und § 12 LGG zu achten und hinzuwirken – sowohl bei mittelbaren als auch unmittelbaren Beteiligungs-gesellschaften.

Die Anwendung des LGGs sollte auch bei bereits bestehenden Gesellschaften in den Unternehmenssatzungen aufgenommen werden.
Bei der Neubesetzung der Gremien ist verstärkt auf die Erfüllung der Frauenquote zu achten.

10. Gleichstellungspolitische Ziele der Stadtverwaltung Würselen 2023–2027

10.1 Prognose

Führungsfunktionen

Anzahl Abgänge Führungs-und Funktionsstellen nach Ebene bzw. Funktion

Funktion	2023–2027	Zielquote 2027
Leitung Organisationseinheiten	2	50 %
Teamleitungen	1	50 % bereits erfüllt
Vorarbeiter	0	
KiTa-Leitungen	1	50 % bereits erfüllt
Wachabteilungsführer Vertretung KiTA Leitung	0 0	
Stellvertretende Organisationsleitungen	1	50 % bereits erfüllt
gesamt	5	

Die Prognose zeigt, dass von den zukünftig neu zu besetzenden Führungspositionen lediglich nur noch bei der Leitung von Organisationseinheiten Handlungsbedarf besteht. Hier sind von den 15 Leitungspositionen 7 mit Frauen besetzt, demnach muss es Ziel sein mindestens eine der zwei Stellen mit einer Frau zu besetzen.

In den Führungsbereichen, die überproportional oder ausschließlich von Kollegen geleitet werden, sind bis Ende 2027 keine Abgänge zu erwarten, so dass davon auszugehen ist, dass hier der Frauenanteil nicht steigen wird.

Beamtinnen und Beamte

Neu zu besetzende Stellen Beamtinnen/Beamte nach Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung		Stellenver-änderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge	Vorüber-gehende Stellenvakanz		
	2023–2027	2023–2027	2023–2027	2023–2027
LG 2.2	0	0	0	0
LG 2.1	3	0	0	3
LG 1.2	0	0	0	0
LG 1.1	0	0	0	0
in Ausbildung	0	2	0	2
gesamt	3	2	0	5

Beschäftigte E- Eingruppierung

Neu zu besetzende Stellen Beschäftigte mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung		Stellenver-änderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge	Vorüber-gehende Stellenvakanz		
	2023–2027	**2023–2027**	**2023–2027**	**2023–2027**
Vgl. LG 2.2	1	0	0	1
Vgl. LG 2.1	7	0	0	7
Vgl. LG 1.2	18	0	0	18
Vgl. LG 1.1	2	0	0	2
in Ausbildung	0	0	0	0
gesamt	28	0	0	28

Beschäftigte S- Eingruppierung

Neu zu besetzende Stellen Beschäftigte mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung		Stellenverän derungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge	Vorübergehen de Stellenvakanz		
	2023–2027	**2023–2027**	**2023–2027**	**2023–2027**
Vgl. LG 2.1	4	0	0	4
Vgl. LG 1.2	3	0	0	3
Vgl. LG 1.1	0	0	0	0
in Ausbildung	0	0	0	0
gesamt	7	0	0	7

10.2 Zielvorgaben und Maßnahmen

Nachstehend werden Ziele und Maßnahmen dargestellt, die geeignet sind, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen in denen sie unterrepräsentiert sind bzw. zur Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 6 Abs. 1 LGG).

Entsprechend § 6 Abs.3 LGG enthält der Gleichstellungsplan konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 % zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen.

Ziel	**Maßnahme**
Gleichstellung ist Gemeinschaftsaufgabe	Die Förderung der Gleichstellung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, daher entwickeln die Ämter konkrete Ziele für die Umsetzung dieser Aufgabe in ihrem Zuständigkeitsbereich und entwickeln entsprechende Maßnahmen.
Statistiken	Personalstatistiken, Erhebungen und Analysen innerhalb der Verwaltung sind grundsätzlich geschlechtsspezifisch zu erfassen. Hierbei ist auch das dritte Geschlecht mit einzubeziehen.
Sprache	Nach § 4 LGG ist bei der internen und externen dienstlichen Kommunikation die geschlechtergerechte Sprache zu beachten. Darüber hinaus wird bei Stellenausschreibungen auch das dritte Geschlecht mit angesprochen. Er erfolgt der Klammerzusatz (w/m/d). Insbesondere die Stabsstelle 13/ Presse- und Öffentlichkeitsarbeit achtet bei ihrer Öffentlichkeitsarbeit auf die sprachliche und bildliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Es wird eine Ausarbeitung zur gendergerechten Sprache erarbeitet als Hilfestellung zur Anwendung bei Schreiben, Vordrucken und Veröffentlichungen.
Führungsposition Leitung Organisationseinheit	Mindestens eine der zwei zu besetzenden Stellen mit einer Frau besetzen, um die Zielquote von 50% zu erreichen.
Beamtinnen Erhöhung des Frauenanteils in der LG 2.2	Der Frauenanteil bei Beamtinnen in der LG 2.1 beträgt 56%, daher kann der Frauenanteil in LG 2.2 erhöht werden in dem Frauen, sofern Stellen vorhanden sind, der Aufstieg ermöglicht wird
Erhöhung des Frauenanteils in LG 2.2	Ansprache und Förderung des Masterstudiums. Hierbei Ansprache insbesondere von Mitarbeiterinnen der E-Eingruppierung Allgemeine Verwaltung. Führungsverantwortliche motivieren Frauen mit der geforderten Qualifikation, sofern Stellen vorhanden sind, verstärkt zur Bewerbung.
Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen Feuerwehr, Forst, Bautechnischer Dienst und Technischer Dienst	In den Bereichen fehlen die Frauen. Die Öffentlichkeitsarbeit sollte weiterhin in der Außendarstellung darauf achten, dass die Arbeitsplätze für Frauen und Männer dargestellt und beworben werden.

	Praktikumsplätze für Mädchen und Frauen in diesen Arbeitsbereichen anbieten. Girls´-Day als Aktionstag nutzen, damit Mädchen diese Arbeitsfelder kennenlernen und über die jeweiligen Ausbildungswege informiert werden.
Ausbildung	Einführungsveranstaltung für die neuen Auszubildenden: Vortrag der Gleichstellungsbeauftragten zum Thema „Gleichstellung in der Verwaltung“
Ausbildung	Bei der Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen werden die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen geschaffen.
Ausbildung	Förderung von Männern in den Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere im Bereich der Kindertagesstätten.
Ausbildung	Die Berufsausbildung in Teilzeit ist nach den Bestimmungen des § 8 Abs. 1, Satz 2 BBiG (Berufsbildungsgesetz) möglich, sofern Bewerberinnen oder Bewerber mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen zu pflegenden Angehörigen betreuen. Diese Möglichkeit soll weiterhin bestehen bleiben.
Stellenausschreibungen Teilzeit	Gem. § 8 Absatz 6 LGG sind alle Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Ein entsprechender Zusatz „Die Teilbarkeit der Stelle wird geprüft“ wird in den Stellenausschreibungen aufgenommen.
Stellenausschreibungen	§8 Absatz 4 Satz 2 LGG – in Bereichen in den Frauen unterrepräsentiert sind, wird der Satz „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt“.
Stellenausschreibungen Führungskräfte	Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören auch Kenntnisse über die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege. Eine entsprechende Formulierung ist in der Stellenausschreibung bei Führungskräften aufzunehmen.
Beurteilung von Führungskräfte	In der neuen LOB-Dienstvereinbarung vom 16.11.2022, wurde vereinbart, dass bei der Führungskompetenz Chancengleichheit Gleichberechtigung, Fairness und Familienfreundlichkeit beurteilt werden.
Fortbildung	Die Gleichstellungsbeauftragte bietet im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms pro Jahr vor allem für die Mitarbeiterinnen spezielle Seminare zum Thema Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Führung und Leitung, Durchsetzungsstrategien, Schutz vor sex. Belästigung an. Einzelne Seminare können sich im Sinne des Gleichstellungsziels auch an Männer richten bzw. an Männer und Frauen.

Vereinbarkeit Familie und Beruf/ Pflege und Beruf	Organisations- und Personalkonzepte sind so zu entwickeln, dass sie die besonderen Vereinbarkeitsinteressen berücksichtigen.
Elternzeit	Umfassende Informationen und Links zum Thema Elternzeit für Mütter und Väter wird durch das Amt 10/ Personal auf die Mitarbeiter*inneninfo eingestellt. Beratung erfolgt weiterhin über das Amt 10/ Personal.
Reduzierung der Arbeitszeit befristen	Die Reduzierung der Arbeitszeit ist bis zur Dauer von 5 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.
Vereinbarkeit Familie und Beruf- Väter	Es wird begrüßt und von den Führungskräften unterstützt, wenn Väter Elternzeit, auch über die 2 – Vätermonate hinaus, in Anspruch nehmen. Dies gilt auch bei Teilzeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Pflege.
Homeoffice/Mobile Arbeit	Durch Corona ist die Digitalisierung und das Homeoffice umfassend ausgebaut worden. Diese flexible Arbeitsform soll in einer Dienstanweisung Mobile Arbeit vereinbart werden.

11. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung ist ein unangenehmes Thema. Es sind überwiegend Frauen, die betroffen sind. Das Gefühl von Ohnmacht und Entwürdigung wird in zahlreichen Veröffentlichungen dargestellt. Für die Betroffenen ist die nervliche Belastung extrem. Gerade am Arbeitsplatz ist die Möglichkeit „einfach wegzugehen“ kaum möglich. Der stille Rückzug oder das kommentarlose Akzeptieren, sich schämen und deshalb nichts sagen und keine Hilfe holen, hat sich noch nie bewährt.

Für Betroffene ist es wichtig zu wissen, an wen sie sich wenden können und wie sie sich zur Wehr setzen können. In der Verwaltung gibt es verschiedene Ansprechpersonen. Neben den Vorgesetzten sind dies das Amt 10, der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte.
Selbstverständlich werden die Anfragen anonym und vertraulich behandelt. Zusammen mit den Betroffenen werden weitere Maßnahmen geprüft.

Das AGG regelt im § 12 die Pflichten des Arbeitgebers und zeigt auf, dass es zur Organisationspflicht des Arbeitgebers gehört, sexuelle Belästigungen auszuschließen. Dabei haben Maßnahmen Vorrang, die derartigen Vorkommnissen vorbeugen. Vorgesetzte haben durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten u.a.

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe,
- anstößige Bemerkungen,
- Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten,
- das Zeigen pornografischer Darstellungen
- anbringen und zeigen pornografischer Darstellungen,
- pornografischer oder sexistische Computeranwendungen auf dem PC.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Von sexueller Belästigung Betroffene unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Stadtverwaltung Würselen. Sie dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Beschäftigte, die von sexueller Belästigung betroffen sind, werden ausdrücklich aufgefordert, sich dagegen zur Wehr zu setzen. Bei erfolgloser persönlicher Zurechtweisung sollten Betroffene von ihrem Beschwerderecht Gebrauch machen.

Alle Kräfte mit Vorgesetztenfunktion haben der Beschwerde nachzugehen und unter Einbeziehung des Amtes 10 geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die die betroffene Person vor weiteren sexuellen Belästigungen schützt. Sollten die ergriffenen Maßnahmen für die belästigte Person unwirksam oder unzumutbar sein, hat sie das Recht, in Absprache mit der Leitung dem Leiter des Amtes 10 ihre Arbeit vorübergehend niederzulegen, ohne eine Minderung des Arbeitsentgeltes und der Bezüge.
Kommt das Amt 10 nach Anhörung der belästigten Person und der beschuldigten Person zu dem Ergebnis, dass der Vorwurf gerechtfertigt ist, so wird je nach Schwere des Vorfalls gegen den/die Beschäftigte mindestens eine Ermahnung ausgesprochen oder eine Disziplinarverfügung (Verwarnung, Verweis oder Geldbuße) erlassen bzw. das förmliche Disziplinarverfahren eingeleitet. Bei dem Anhörungsverfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte, ein Mitglied des Personalrates und die Stabsstelle Recht von Beginn an mit einzubeziehen.

Beschäftigte, denen eindeutig nachgewiesen wurde, dass sie in der Vergangenheit Mitarbeitende sexuell belästigt haben, sind für Vorgesetztenfunktionen grundsätzlich nicht geeignet.

12. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans und Fortschreibung

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 5 Jahren bis zum März 2028. Die Geltungsdauer beginnt mit Inkrafttreten des Gleichstellungsplans.
Spätestens nach Ablauf von jeweils zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen (§ 5 Abs. 7 LGG). Hierzu wird dem Rat ein summarischer Bericht zur Kenntnis gegeben und dieser ggf. mit der Benennung weiterer, ergänzender Maßnahmen beschlossen.

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und diese mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen (§ 5a Abs. 1 LGG). Die Fortschreibung ist vom Rat zu beschließen.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt bei der Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie bei der Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes mit.

13. Geltungsbereich, Inkrafttreten und Schlussbestimmung

Dieser Gleichstellungsplanplan gilt für alle Bereiche der Stadtverwaltung Würselen.

Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts soll die Anwendung des LGG im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden.

Der Gleichstellungsplan gilt für 5 Jahre und ist fortzuschreiben.

Er tritt nach Beschluss des Rates am 27. März 2023 mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Impressum:

Herausgeberin:	Stadt Würselen
	Morlaixplatz 1, 52146 Würselen
Redaktion:	Gleichstellungsstelle
	Silke Tamm-Kanj
	Tel.: 02405 671800
	E-Mail: silke.tamm-kanj@wuerselen.de
	wuerselen.de/gleichstellungsstelle
Veröffentlichung:	März 2023