

Gleichstellungsplan
für die Stadt Arnsberg
2019 bis 2023

Impressum:

Copyright

E-Mail

Telefon

Telefax

Internet

Stadt Arnsberg | Der Bürgermeister – Personalbüro
Rathausplatz 1 | 59759 Arnsberg

personalbuero@arnsberg.de

02932 201 – 0

02932 201 – 25250

www.arnsberg.de

Stand:**November 2018**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	0
1 Rechtliche Grundlagen	1
1.1 Ziele des Gesetzes	1
1.2 Die rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	1
1.3 Der Gleichstellungsplan	2
1.4 Umsetzungsverantwortung	2
1.5 Geltungsbereich	2
1.6 Erläuterungen	3
2 Gegenwart und Zukunft – wohin der Weg uns führt	3
2.1 Aktuelle Situation – Verteilung der Beschäftigten	4
2.2 Spiegelung der Einkommensebenen mit Blick auf die Parität	4
3 Gleichstellungsgrundsätze	6
3.1 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	6
3.2 Stellenausschreibungen und –besetzungen	6
3.3 Nachwuchskräfte	6
3.4 Berufliche Weiterentwicklung	8
3.4.1 Beförderungen und Höhergruppierungen	8
3.4.2 Fortbildungen	8
3.4.3 Berufliche Weiterbildung	9
3.5 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	10
3.5.1 Ansatzpunkte der Arbeitsorganisation	10
3.5.2 Ansätze in der Arbeitszeitgestaltung	11
3.5.3 Allgemeine Informations- und Beratungsleistung	12
3.6 Arbeitsklima	12
4 Perspektive Personal	13
4.1 Allgemeine Verwaltung	13
4.2 Manuelle Dienste	14
4.3 Bauzeichner/ Techniker/ Ingenieure	14
4.4 Feuerwehr	15
4.5 Rettungsdienst	16
4.6 Sozialarbeiter/-pädagogen	16
4.7 Erzieher/-innen	17
4.8 Sonderlaufbahnen (Kultur, Bibliothek etc.)	17
5 Perspektive Führung	18
6 Perspektive Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigungen	19
6.1 Beurlaubungen und Elternzeit	19
6.2 Teilzeit	19
8 Inkrafttreten und Geltungsdauer	20
9 Datengrundlagen	21

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,
liebe Leserinnen und Leser,

das im Grundgesetz verankerte Recht „Frauen und Männer sind gleichberechtigt“ stellt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe des Staates dar. Insbesondere der Öffentliche Dienst nimmt hierbei eine Vorbildfunktion ein. Der Gleichstellungsplan ist ein verpflichtendes Instrument des Landesgleichstellungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) zur Umsetzung dieser Ziele auch in der kommunalen Personalwirtschaft.

Politik und Verwaltung der Stadt Arnsberg arbeiten seit Jahrzehnten gemeinsam an der Verwirklichung dieser Zielsetzung. Wie der aufgestellte Gleichstellungsplan zeigt, befinden wir uns hierbei auf einem guten Weg. Wir haben einiges erreicht. Es bleibt aber weiterhin ein großer Handlungsbedarf.

Viele unserer gelebten Gleichstellungsgrundsätze haben über die Jahre positive Wirkung gezeigt. Frauen konnten sich sowohl in der unteren und mittleren Führungsebene als auch in herausgehobenen Fachstellen positionieren. Durch den bevorstehenden Generationenwechsel in unserer Verwaltung werden wir den Frauenanteil im Führungsbereich erhöhen können, auch auf der Fachbereichsebene.

Wir wirken weiter auf die Beseitigung von stereotypen Geschlechterrollen in den Berufsfeldern hin. Dies sind einerseits die sozialen und die erzieherischen Berufe und andererseits die technischen sowie die handwerklichen Berufe. Wir öffnen diese Berufsfelder für das jeweils andere Geschlecht und unterstützen diesen Prozess mit Maßnahmen der Berufsorientierung und des Girls' und Boys' Day.

Von besonderer Bedeutung sind die Strukturen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie erleichtern es, berufliches Engagement und familiäre Aufgaben ausgewogen miteinander zu kombinieren. Denn immer mehr Frauen und Männer wünschen sich sowohl eine gute berufliche Entwicklung als auch ausreichend Zeit für die Familie. Dieses „Familienbewusstsein“ als neues Lebensmodell stellt für Verwaltungen eine große Chance dar, um im Vergleich zu den meist besseren Verdienstmöglichkeiten außerhalb des Öffentlichen Dienstes zu punkten. Diese Chance wollen wir ergreifen und den Gleichstellungsplan mit Leben füllen.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind wir gut aufgestellt. Das bestätigt uns auch das Zertifikat „Familienfreundliches Unternehmen im Hochsauerlandkreis“. Durch die Anforderungen der Re-Zertifizierung werden wir kontinuierlich an Verbesserungen arbeiten, damit wir die individuellen Lebenssituationen der Beschäftigten bestmöglich begleiten.

Im nachstehenden Gleichstellungsplan können Sie sich selbst ein Bild machen. Die Beschäftigtenstruktur wird abgebildet und analysiert. Im Rahmen der planbaren Fluktuationen sind konkrete Veränderungsziele aufgezeigt. Diese werden mit personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen unterstützt, um sie zu erreichen.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans erfordert die gemeinsame Anstrengung aller beteiligten Stellen der Verwaltung. Insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungs- und Leitungsverantwortung haben die Aufgabe, die Umsetzung der Maßnahmen aktiv zu unterstützen.

Ralf Paul Bittner
Bürgermeister

Ulrike Quante
Gleichstellungsbeauftragte

1 Rechtliche Grundlagen

Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz regelt die Gleichstellung der Geschlechter und erteilt den konkreten Auftrag zur Umsetzung - „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Benachteiligungen hin“.

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) vom 09.11.1999 ist Grundlage und Handlungsrahmen für die Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes auch in den Kommunen (§ 2 LGG NRW).

Die umfangreiche Novellierung vom 15.12.2016 verstärkte die Ausrichtung des Gesetzes. Durch Gesetz vom 19.09.2017 wurde die Anwendung der Quote neu geregelt.

1.1 Ziele des Gesetzes

Mit der Reform des LGG NRW rücken die nachstehenden Ziele in den Fokus:

- die Förderung von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, um bestehende Benachteiligungen abzubauen
- der Abbau von Diskriminierungen
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer (§ 18 Abs. 2 LGG NRW)

1.2 Die rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Durch die Novellierung des LGG NRW ist die Position der Gleichstellungsbeauftragten (im folgenden Gsb) deutlich gestärkt worden. Die Aufgaben und Rechte der Gsb sind in den §§ 17-19 LGG NRW geregelt.

Danach unterstützt und berät sie die Verwaltung und wirkt mit bei allen Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männer haben oder haben können. Dies sind insbesondere alle personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen einer Dienststelle. Sie wirkt mit bei der Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans, begleitet Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung und berät und unterstützt die Beschäftigten.

Sie nimmt ihre Aufgaben in der Eigenschaft als „Dienststelle“ wahr. Im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit (§16 Abs. 1 LGG NRW) entscheidet sie in eigener Verantwortung ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt.

Sie ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. „Frühzeitig“ bedeutet, dass sie Gelegenheit hat, sich an Entscheidungsprozessen der Verwaltung zu beteiligen um das Ergebnis zu beeinflussen. Eine frühzeitige Beteiligung ist nicht gegeben, wenn bereits Vorentscheidungen getroffen wurden. Wird sie nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist diese rechtswidrig (18 Abs.3 LGG NRW).

Im Rahmen des LGG NRW sind der Gsb differenzierte Handlungsmöglichkeiten eröffnet. Sie kann ihr unmittelbares Vortragsrecht beim Bürgermeister nutzen, eine abweichende Stellungnahme abgeben oder Widerspruch (§ 19 LGG NRW) einlegen. Wird Widerspruch eingelegt, hat dieser bis zur erneuten schriftlichen und begründeten Entscheidung des Bürgermeisters eine aufschiebende Wirkung. Fühlt sich die Gsb in besonderen Fällen durch die Widerspruchsentscheidung beschwert, steht ihr ein Klagerecht vor dem Verwaltungsgericht (§19a LGG NRW) zu.

1.3 Der Gleichstellungsplan

Die Aufstellung des Gleichstellungsplans ist in § 6 LGG NRW geregelt. Er ist das Umsetzungsinstrument und soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen.

Er zeigt Beschäftigungsstrukturen auf, analysiert bestehende Benachteiligungen und setzt im Rahmen der planbaren Fluktuationen konkrete Veränderungsziele fest (§ 6 Abs. 2 LGG NRW). Benannt werden insbesondere konkrete Zielquoten in den Bereichen Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. Diese sollen mit konkret zu benennenden personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen erreicht werden, damit zukünftig Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind (§ 6 Abs. 3 LGG NRW).

Ist absehbar, dass durch haushaltsrechtliche Regelungen Stellen entfallen, sind im Gleichstellungsplan geeignete Maßnahmen aufzuzeigen, die das Absinken des Frauenanteils verhindern. Der Gleichstellungsplan hat auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen zu benennen, wie auch solche zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung (§ 6 Abs. 3 LGG NRW).

Der Gleichstellungsplan ist regelmäßig fortzuschreiben und zu evaluieren. (§ 5a LGG NRW).

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dürfen Frauen und Männer wegen ihres Geschlechts nicht benachteiligt werden. Eine unterschiedliche Behandlung ist aber zulässig, wenn durch angemessene und geeignete Maßnahmen bestehende Benachteiligungen verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Der Gleichstellungsplan ist für die Dauer von drei bis fünf Jahren aufzustellen, fortzuschreiben und regelmäßig zu evaluieren.

1.4 Umsetzungsverantwortung

Die Umsetzung des Verfassungsauftrages und des LGG NRW ist Aufgabe der Dienststelle und dort besonders die für die Leistungsbeurteilungen verantwortlichen Dienstkräfte mit Leitungsverantwortung (§ 1 Abs. 3 LGG NRW).

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Seine Umsetzung und Prüfung ist besondere Verpflichtung des Bürgermeisters, des Verwaltungsvorstandes, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten oder Leitungsverantwortung (§ 5 Abs.10 LGG NRW). Sie tragen die Mitverantwortung dafür, dass die formulierten Ziele umgesetzt werden.

Die Aufstellung, die regelmäßige Fortschreibung und die Berichterstattung durch Evaluationsberichte ist Aufgabe des Personalmanagements. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt dabei mit.

1.5 Geltungsbereich

Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Arnsberg und die städtischen Eigenbetriebe.

Der Gleichstellungsplan wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter Form bekanntgegeben und ist im Intranet nachlesbar.

Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu prüfen. Wird erkennbar, dass Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen im Gleichstellungsplan anzupassen bzw. zu ergänzen (§5 Abs. 7 LGG NRW).

Die Vertreterinnen und Vertreter in den Gremien der städtischen Gesellschaften wirken darauf hin, dass in den Unternehmen die Ziele des LGG NRW beachtet werden (§ 2 Abs. 2 LGG NRW) und diese eigene frauenfördernde Maßnahmen entwickeln.

1.6 Erläuterungen

Der Gleichstellungsplan spiegelt die Beschäftigtenstrukturen mit Daten zum Stichtag 01.01.2018. Ab diesem Stichtag ist ein neues Personalmanagementsystem im Einsatz.

Bei der Stadtverwaltung werden grundsätzlich die Stellen im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst grundsätzlich alternativ für Beamtinnen und Beamte sowie tariflich Beschäftigte ausgeschrieben.

Um Stellen von beamteten Bediensteten, tariflich Beschäftigten sowie speziell der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst vergleichbar zu machen, sind sie auf der Grundlage der Zuordnungstabelle aus den Handreichungen zum LGG NRW (§ 7 Abs. 5 LGG NRW – Anlage 2) in Tabellen zusammengefasst.

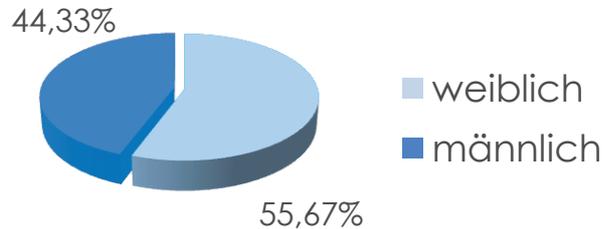
Bei der Erstellung der Fluktuationsanalyse sind nachstehende Kriterien berücksichtigt:

- Altersfluktuationen nach Regelarbeitszeit,
- bekannte vorgezogene Altersfluktuationen,
- Freistellungsphase bei Altersteilzeit.

Die Zielquoten ergeben sich grundsätzlich aus der Annahme, dass 50 % der freiwerdenden, derzeit mit Männern besetzten Funktionen mit Frauen nachbesetzt werden. Damit die Quote durch das Ausscheiden von Frauen nicht absinkt, sind diese Funktionen mit Frauen nach zu besetzen (§ 6 Abs. 3 LGG NRW).

2 Gegenwart und Zukunft – wohin der Weg uns führt

2.1 Aktuelle Situation – Verteilung der Beschäftigten



Grundsätzlich sind bei der Stadtverwaltung Arnsberg mit rund 55 % Mitarbeiterinnen mehr Frauen als Männer beschäftigt.

2.2 Spiegelung der Einkommensebenen mit Blick auf die Parität

Beamten/ Beamte und Tarifliche Beschäftigte

Besoldung/ Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Fluktuation		Relative Zahl der Beschäftigten		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
A 16, EG 15 Ü	-	1	1	-	-	0,00%	100,00%	-
A 15, EG 15	-	10	10	-	4	0,00%	100,00%	20,00%
A 14, EG 14	4	8	12	-	3	33,33%	66,67%	50,00%
A 13, EG 13	7	7	14	4	1	50,00%	50,00%	50,00%
A 12, EG 12, S 18	15	34	49	3	7	30,61%	69,39%	38,78%
A 11, EG 11, S 17	32	53	85	4	13	37,65%	62,35%	45,88%
A 10, EG 10, S 15 - S 16Ü	56	37	93	5	4	60,22%	39,78%	-
A 9 (2. LG 1. EA), EG 9b/9c, S 10 - S 14, N	93	37	130	6	3	71,54%	28,46%	-
A 9 (1. LG 2. EA), EG 9a, S 9	44	33	77	7	5	57,14%	42,86%	-
A 8, EG 8, S 6 - S 8b	190	45	235	12	2	80,85%	19,15%	-
A 7, EG 7	19	67	86	-	1	22,09%	77,91%	23,26%
EG 4- EG 6, S 3 - S 5	100	118	218	12	1	45,87%	54,13%	45,87%
EG 1 - EG 2	5	-	5	-	-	100,00%	0,00%	-
Gesamt	565	450	1015	53	44	55,67%	44,33%	-

Betrachtet man die Einkommenssituation der Beschäftigten wird die Notwendigkeit einer Gleichstellung der Geschlechter deutlich. Mit Blick auf die Gesamtübersicht besteht Handlungsbedarf ab der Besoldung bzw. dem Entgelt nach A 11/ EG 11/ S17 aufwärts. Dies verschärft sich ab der Besoldung bzw. dem Entgelt nach A 14/ EG 14.

Beamtinnen/ Beamte

Besoldung	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Fluktuation		Relative Zahl der Beschäftigten		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
A 16	-	1	1	-	0	0,00%	100,00%	-
A 15	-	4	4	-	3	0,00%	100,00%	50,00%
A 14	2	5	7	-	2	28,57%	71,43%	42,86%
A 13	4	4	8	1	1	50,00%	50,00%	50,00%
A 12	10	14	24	3	5	41,67%	58,33%	50,00%
A 11	19	25	44	3	7	43,18%	56,82%	50,00%
A 10	27	17	44	2	1	61,36%	38,64%	-
A 9 (2. LG, 1. EA)	5	2	7	3	3	71,43%	28,57%	-
A 9 (1. LG, 2. EA)	12	12	24			50,00%	50,00%	-
A 8	7	12	19	-	-	36,84%	63,16%	-
A 7	1	12	13	-	-	7,69%	92,31%	-
Gesamt	87	108	195	12	22	44,62%	55,38%	-

Tariflich Beschäftigte

Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Fluktuation		Relative Zahl der Beschäftigten		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
EG 15	-	6	6	-	1	0,00%	100,00%	16,67%
EG 14	2	3	5	-	1	40,00%	60,00%	50,00%*
EG 13	3	3	6	2	1	50,00%	50,00%	50,00%
EG 12, S 18	5	20	25	-	2	20,00%	80,00%	24,00%
EG 11, S 17	13	28	41	1	6	31,71%	68,29%	39,02%
EG 10, S 15 - S 16Ü	29	20	49	2	2	59,18%	40,82%	-
EG 9b/9c, S 10 - S 14	88	35	123	9	2	71,54%	28,46%	-
EG 9a, S 9	32	21	53	5	4	60,38%	39,62%	-
EG 8, S 6 - S 8b, N	183	33	216	12	2	84,72%	15,28%	-
EG 7	18	55	73	-	7	24,66%	75,34%	30,14%
EG 4- EG 6, S 3 - S 5	13	10	23	15	13	56,52%	43,48%	-
EG 1 - EG 2, S 2	5	-	5	4	-	100,00%	0,00%	-
Gesamt	391	234	625	50	41	62,56%	37,44%	-

* Das LGG NRW lässt eine höhere Zielquote als 50,00% nicht zu.

Liegen nur Bewerbungen von einer Statusgruppe (Beamtinnen/Beamte bzw. tariflich Beschäftigte) vor, finden die Zielquoten dieser Statusgruppe Anwendung.

3 Gleichstellungsgrundsätze

3.1 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Um eine frühzeitige Beteiligung der Gsb sicher zu stellen, sind Beteiligungsstrukturen innerhalb der Verwaltung aufgebaut. Sie wirkt mit bei Konzepten, Organisationsveränderungen, Organisationsüberprüfungen, Stellenplatzbewertungen, Stellenauswahlverfahren, Personalumsetzungen und Fortbildungsprogrammen.

In regelmäßigen Personalgesprächen, der sogenannten „Personalsrunde“, sind Personalangelegenheiten Thema, werden besprochen und gemeinsam gelöst. Darüber hinaus gibt es ein formelles und dokumentiertes Beteiligungsverfahren, analog dem des Personalrates. Gängige Praxis ist auch die Teilnahme bei anlass- oder einzelfallbezogenen Personalgesprächen.

3.2 Stellenausschreibungen und – besetzungen

Im Rahmen der Haushaltskonsolidierung werden freiwerdende Stellen zunächst auf die Notwendigkeit einer Nachbesetzung geprüft. Neue Stellen oder Veränderungen in den Stelleninhalten führen zu einer Bewertungsprüfung.

Ist eine Besetzung erforderlich, erfolgt möglichst vor dem Hintergrund der Personalentwicklung eine interne Ausschreibung. Hierzu ist das Einvernehmen der Gsb erforderlich. Ist eine interne Nachbesetzung nicht erreichbar oder wurden die notwendigen Frauenbewerbungen nicht erzielt, wird die Funktion extern ausgeschrieben. Die Ausschreibung beinhaltet eine grundsätzliche Teilbarkeit.

Erfolgt die Ausschreibung in Bereichen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen, werden diese in der Ausschreibung gezielt zur Bewerbung aufgefordert und auf eine bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung hingewiesen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Gewinnung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlangt eine anforderungsgerechte und zukunftsorientierte Ausschreibung. Dementsprechend ist das vorrangige Auswahlkriterium der systematische Abgleich von Anforderungen der Tätigkeit mit den Kompetenzen/ der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber. Dabei werden entsprechend dem Einsatzbereich auch familiär erworbene Kompetenzen berücksichtigt.

Die Stellenbesetzung erfolgt mit der Person, die die beste Eignung und Befähigung nachweisen kann. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist bei gleicher Eignung und Befähigung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern die Zielquote zu beachten. Zielquoten werden bei Unterrepräsentanzen von Frauen in Besoldungs- und Vergütungsgruppen, Fachrichtungen und bei Leitungsfunktionen im Gleichstellungsplan festgelegt und beschlossen. Bei gleicher Eignung und Befähigung ist die Stelle mit der Frau zu besetzen.

3.3 Nachwuchskräfte

Die Nachwuchsgewinnung ist ein strategisches Thema des Personalmanagements der Stadtverwaltung. Dabei kann sich Nachwuchsgewinnung nicht nur auf Ausbildung beziehen, sondern auf die gesamte Personalgewinnung.

Die Stadt Arnsberg deckt ihren Personalbedarf aus Gründen der Haushaltskonsolidierung nur zum Teil durch eigene Nachwuchskräfte. Für die Auszubildenden bestehen nach bestandener Prüfung gute Übernahmechancen.

Der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an den Ausbildungsplätzen kommt zukunftsorientiert eine besondere Bedeutung zu. Wie aus der nachfolgenden Übersicht der Auszubildenden (Stand 01.01.2018) ersichtlich ist, konnten in allen Ausbildungsberufen junge Frauen und Männer für die Ausbildung gewonnen werden.

Zum Stichtag 01.01.2018 befanden sich keine Brandmeisteranwärter in der Ausbildung. In der Vergangenheit ist es im Rahmen dieser Ausbildung nicht gelungen, Bewerberinnen für dieses Berufsbild einzustellen.

Die Anzahl von weiblichen Bewerbungen für die Ausschreibungen Brandmeisteranwärterinnen und Brandmeisteranwärter, Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter, Forstwirtinnen und Forstwirte und Kraftfahrzeugmechatronikerinnen und Kraftfahrzeugmechatroniker waren in den letzten Jahren im Vergleich geringer als die der männlichen Bewerbungen. Die Bewerberzahlen in diesen Berufen geben das (oft noch) stereotype Berufswahlverhalten von Frauen und Männern wieder. In Ausschreibungen und Flyern weist die Stadt Arnsberg deshalb darauf hin, dass alle Ausbildungsberufe Frauen und Männern offen stehen. Bei einer Unterrepräsentanz von Frauen in den Ausbildungsberufen werden diese im Ausschreibungstext gezielt zur Bewerbung aufgefordert.

Ausbildungsberuf	männlich	weiblich	Gesamt
Duales Studium, Stadtinspektoranwärter/-in	5	4	9
Verwaltungsfachangestellte	2	4	6
Fachangestellte für Medien- u. Informationsdienste	1	2	3
Forstwirt/-in	2	1	3
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	1	1	2
Notfallsanitäter/-in	2	1	3

Ausbildung ist ein Steuerungsinstrument um die Frauenquote in den Beschäftigungsbereichen zu beeinflussen. Grundsätzlich gilt auch hier das Prinzip der Bestenauslese. Bei gleicher Eignung und Befähigung in unterrepräsentierten Bereichen ist die Bewerberin auf den Ausbildungsplatz auszuwählen. Unterrepräsentanzen liegen in den Bereichen Brandmeisteranwärterinnen und Brandmeisteranwärter, Forstwirtinnen und Forstwirte, Kraftfahrzeugmechatronikerinnen und Kraftfahrzeugmechatroniker, Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter vor.

Teilzeitausbildung

Nach dem Berufsbildungsgesetz besteht die Möglichkeit aus persönlichen und familiären Gründen, zum Beispiel zur Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren.

Teilzeitberufsausbildung bedeutet, dass die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit verkürzt wird. Die Verkürzung der Arbeitszeit bezieht sich auf die praktische Ausbildung. Der Berufsschulunterricht und die überbetriebliche Unterweisung werden im normalen Umfang in Vollzeit absolviert. Teilzeitausbildung ist ein notwendiges Instrument zur Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie. Jungen Frauen und Männern kann durch eine Berufsausbildung in Teilzeit die Sicherung des Familienunterhalts ermöglicht werden.

Die Ausbildungsberufe Verwaltungsfachangestellte, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Forstwirtin/ Forstwirt und Kraftfahrzeugmechatronikerin/-mechatroniker werden als Teilzeitausbildung angeboten. In der Vergangenheit ist dieses Angebot von drei Auszubildenden in Anspruch genommen worden. Inzwischen haben Zwei die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und sind unbefristet übernommen. Eine weitere Teilzeitauszubildende befindet sich noch in der Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten.

3.4 Berufliche Weiterentwicklung

Ein wesentlicher Bestandteil einer erfolgsorientierten Gleichstellung ist, die berufliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen und geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu vermeiden und auszugleichen. Die Stadt Arnberg fördert die Entwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch verschiedene Maßnahmen.

3.4.1 Beförderungen und Höhergruppierungen

Die Bewertung der Stellen erfolgt auf Grundlage ihrer Stelleninhalte durch eine Bewertungskommission. Die Stellenbewertung ist personenunabhängig und daher geschlechtsneutral. Die Besoldung und Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Arnberg richtet sich ausschließlich nach den Bewertungen der Stellen und damit nach tarifrechtlichen bzw. besoldungsrechtlichen Bestimmungen.

Eine Neubewertung einer besetzten Stelle wird in der Regel nur beantragt, wenn sich maßgebliche Stelleninhalte verändert haben. Dies geschieht derzeit oftmals in den Fachbereichen und Fachdiensten ohne die Einbindung einer zentralen Steuerung. Aus frauenpolitischen Gründen kommt der Verteilung von höherwertigen Aufgaben jedoch eine besondere, die Wertigkeit von Stellen steuernde Bedeutung zu und beeinflusst nachhaltig die Zielquoten im Bereich der Besoldungs- und Vergütungsgruppen.

Im Rahmen der Stellenbewirtschaftung ist nach dem Stellenplan jede Veränderung von Stelleninhalten mit dem Fachbereich Interner Service abzustimmen. Dazu sind die Führungskräfte in den Fachbereichen und Fachdiensten verpflichtet. Als gezielte Maßnahme ist im Rahmen des Controllings innerhalb von zwei Jahren zu berichten, ob die Führungskräfte ihrer frauenpolitischen Verpflichtung nachgekommen sind. Erkenntnisse dazu liefern die Verwaltungsverfahren zur Neu-/Umorganisationen sowie die Neubewertung von Stellen. In den Stellenbeschreibungen sind dazu ergänzende Angaben zu machen.

3.4.2 Fortbildungen

Das hausinterne Fortbildungsprogramm, das zentral durch Dienststelle, Personalrat und Gleichstellungsstelle organisiert wird, ist ein Baustein der beruflichen Entwicklung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Durch die Angebote besteht die Chance, sich über aktuelle Themen zu informieren, Neues kennenzulernen und die gesundheitliche Situation zu verbessern. Die Angebote orientieren sich an den strategischen Zielen des Personalmanagements.

Daneben organisieren die Fachdienste fachbezogene und fachübergreifende Fortbildungen. Ihnen stehen Budgets in unterschiedlicher Größenordnung zur Verfügung, die in den Bereichen selbstständig verwaltet werden. Zur Zeit stehen für diese Fortbildungen keine differenzierten Daten zur Verfügung.

Gezielte Frauenförderung durch Fortbildung und Weiterbildung findet in unterschiedlicher Form statt. Neben persönlichen Motivations- und Entwicklungsgesprächen und Veranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind hier die besonders ausgerichteten Fortbildungen im hausinternen Fortbildungsprogramm zu benennen.

Die Fortbildungsreihe „**Managementtechniken für Frauen**“ wird seit 1998 ausschließlich für Frauen angeboten um grundlegende Kompetenzen für höherwertige Tätigkeiten zu vermitteln und das Interesse an Führungsaufgaben zu stärken. Die Fortbildungsreihe ist modulartig aufgebaut und erstreckt sich über eine Laufzeit von drei Jahren, wobei in jedem Halbjahr ein Thema zwei Tage bearbeitet wird. Hinzu kommen eine Einführungsveranstaltung und eine Veranstaltung zur Reflexion.

Inhalte dieser Fortbildungsreihe sind:

- Selbstbehauptung und Konfliktfähigkeit
- Kommunikation
- Rhetorik und Präsentation
- Grundlagen einer erfolgreichen Moderation

An dieser Fortbildung nahmen in sieben Veranstaltungsreihen über 80 Frauen teil. Für 2019 ist ein neues Angebot mit einer überarbeiteten Konzeption und einer neuen Trainerin geplant.

Das **Cross-Mentoring-Projekt** ist ein weiteres Angebot. In Kooperation mit den Städten Menden, Iserlohn, Soest und Werl wurde das Projekt bisher viermal durchgeführt.

Im Mentoring-Prozess unterstützt eine Mentorin bzw. ein Mentor ein Mentee in seiner persönlichen Entwicklung durch die Weitergabe von Erfahrungswissen und Coaching. Dies wirkt sich immer auch in der beruflichen Entwicklung aus. Das Besondere des Cross-Mentoring ist, dass Mentor und Mentee nicht aus einer Verwaltung stammen. Die Methode ist ein anerkanntes Instrument der Personalentwicklung.

In der ersten Runde 2008 bis 2009 wurde es als reines Frauenförderinstrument eingesetzt, es nahmen drei Mitarbeiterinnen daran teil.

In der zweiten Runde 2010 bis 2012, der dritten Runde 2013 bis 2015 und der vierten Runde 2016 bis 2018 konnten auch Männer an diesem Projekt teilnehmen. Allerdings im Hinblick auf den Bedarf von Frauen für Führungspositionen nur im Verhältnis 2:1.

Das Projekt wird evaluiert. Im Nachgang kann festgestellt werden, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projektes nicht nur persönlichen, sondern auch beruflichen Nutzen aus dem Projekt gezogen haben. Zum Beispiel durch den Aufstieg zur Teamleitung oder Fachdienstleitung.

3.4.3 Berufliche Weiterbildung

Die Stadt Arnsberg fördert derzeit die Weiterbildung ihres langfristig beschäftigten Stammpersonals u.a. durch Angebote im Bereich der berufsbegleitenden Verwaltungsausbildungen (Angestelltenlehrgänge A I und A II) und durch Aufstiegslehrgänge im Beamtinnen- und Beamtenbereich. Mit dem Durchlaufen der Lehrgänge ist perspektivisch die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten und eine Höhergruppierung, bzw. eine Beförderung verbunden.

Zu den jeweiligen Lehrgängen trägt die Stadt Arnsberg die Lehrgangskosten und stellt die Be diensteten für die Präsenzzeiten sowie für Prüfungen vom Dienst frei.

A1 und A2 Lehrgänge, Tarifbereich, Stand 01.01.2018

- **A 1:** zwei Frauen, ein Mann
- **A 2:** zwei Frauen, sechs Männer

Prüfungsgebundener Aufstieg 1. Einstiegsamt 2. Laufbahngruppe, Stand 01.01.2018

- eine Frau, ein Mann

Die Teilnahme an den beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen ist abhängig von dem Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In den vergangenen Jahren konnten jeweils ausreichende Lehrgangplätze zur Verfügung gestellt werden. Dies gilt grundsätzlich auch für den Beamtinnen- und Beamtenbereich.

Im Eingangsamts der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (früher Einstiegsamt des gehobenen Dienstes), wie auch in den Eingangsamts des Tarifbereichs (EG 05, EG 9b/9c des TVöD NRW) besteht derzeit ein Frauenüberhang. Deshalb ist die Zielquote hier entbehrlich.

3.5 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Mehrheit der Frauen und Männer möchte heute Familie und Beruf gleichermaßen leben. So steigen der Anteil der berufstätigen Frauen und der Stundenumfang ihrer Beschäftigung stetig an. Frauen wollen ihr Leben heute selbstbestimmt gestalten und erfahren Erfüllung und Anerkennung in der Berufstätigkeit. Aber auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die auf eine eigenständige Existenzsicherung ausgerichtet sind (z.B. nach Trennung und Scheidung, bei der Rente) erfordern dies und lassen keine echte Wahl. So ist ein ausreichendes Familieneinkommen mit Kindern mit nur einem durchschnittlichen Arbeitsverdienst kaum noch sicher zu stellen.

Im Gegenzug bringen sich auch die Männer, aus ihrem Selbstverständnis heraus, immer mehr in die Familienarbeit ein. Doch aktuelle Studien belegen, dass Frauen weiterhin den Hauptanteil der Familienarbeit leisten. Um eine gerechtere Aufteilung der Familienarbeit zu unterstützen, wird das Thema offensiv durch die Verwaltung kommuniziert und mit Anreizen gestützt.

Eine besondere Gewichtung erfährt dieser gesellschaftliche Veränderungsprozess durch den demografischen Wandel, indem die Gesellschaft überaltert. Die Menschen werden älter und es gibt weniger junge Menschen. Mit der steigenden Zahl von pflegebedürftigen Angehörigen nehmen die familiären Aufgaben der Beschäftigten zu. Hinzu kommt der Trend, dass viele Frauen heute wegen der längeren Ausbildungszeiten und ihrer vorherigen beruflichen Etablierung später ihre Kinder bekommen. So treffen immer häufiger die Betreuung von Kindern und die von pflegebedürftigen Angehörigen zusammen.

Ausgehend von den veränderten Lebensbedingungen benötigen Frauen und Männer in der Arbeitswelt bessere Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Familienunterstützende Strukturen sind heute für Frauen und immer mehr für Männer ein großer Entscheidungsfaktor bei der Arbeitsplatzwahl. Familienfreundlichkeit wird so immer mehr zum Wettbewerbs- und Standortfaktor für Unternehmen und Verwaltungen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei der Stadtverwaltung Arnsberg seit Jahren ein Strategiethema des Personalmanagements, zu dem gute Unterstützungsstrukturen geschaffen wurden. Dies bestätigt das Zertifikat „Familienfreundliches Unternehmen im Hochsauerlandkreis“, dass die Stadt seit November 2014 führt.

So besteht seit Jahren ein komplexes System von Vereinbarungen, Konzepten und Regelungen zu den Handlungsfeldern Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Personalentwicklung und Personalführung. Das bestehende Instrumentarium trägt in der täglichen Praxis dazu bei, dass unter Berücksichtigung der Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der dienstlichen Belange, passgenaue Lösungen gefunden werden können.

3.5.1 Ansatzpunkte der Arbeitsorganisation

- Arbeitsteams werden möglichst so gebildet, dass sie sich in ihrer Leistungsfähigkeit, ihrem Know-how oder in ihrer Zeitgestaltung ergänzen.
- Arbeitszeiten von Partnern, die für die Betreuung und Pflege von Angehörigen von Belang sind, werden nach Möglichkeit bei der Dienstzeitgestaltung berücksichtigt.
- Bei der Urlaubsplanung wird Eltern mit schulpflichtigen Kindern ein bevorzugter Zugriff auf Ferienzeiten zugebilligt. Die Urlaubszeiten können an denen der Partner ausgerichtet werden. Die Beschäftigten organisieren sich im Regelfall selbst.
- Bei Dienstzeitausweitungen durch Vertretungsregelungen werden die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige berücksichtigt.
- Durch Beteiligungsprozesse erfolgt eine Absprache bei Veränderungen der Öffnungszeiten und Arbeitsabläufe.
- In Abstimmung mit dem Arbeitsbereich und dem Personalbereich kann die Wochenarbeitszeit auf weniger Arbeitstage verteilt werden.

3.5.2 Ansätze in der Arbeitszeitgestaltung

- In gemeinsamer Verantwortung von Beschäftigten und Dienststelle gilt die Vertrauensarbeitszeit. Diese ist seit 1997 im Rahmen der gültigen Rechtsvorschriften durch die Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten geregelt.
- Die Arbeitszeit kann im Rahmen der Öffnungszeiten und der Kundenströme flexibel gestaltet werden.
- Die Organisationseinheiten können im Rahmen der erforderlichen Bedarfe und der Kernarbeitszeit auch selbst Arbeitszeitmodelle entwickeln.
- Es gibt eine Gleitzeitregelung, damit kann die Arbeitszeit in einem gewissen Umfang und im Rahmen einer festgelegten Kernarbeitszeit selbst bestimmt werden.
- Von der Arbeitszeit kann bis zu 40 Stunden im Monat nach oben oder unten abgewichen werden. Diese Abweichungen können über mehrere Monate fortgeschrieben werden, innerhalb eines Jahres soll möglichst ein Ausgleich erfolgen.

Telearbeit und Mobiles Arbeiten

- Je nach Arbeitsanforderungen und Arbeitsplatzgestaltung besteht die Möglichkeit der Nutzung von alternierender Telearbeit. Hierfür stehen insgesamt 18 Plätze zur Verfügung. Zurzeit ist lediglich ein Platz frei.
- Durch das Fortschreiten der Technik ist das Mobile Arbeiten in den Vordergrund gerückt. Dies verursacht weniger Kosten und ist flexibler bzgl. des Arbeitsortes. 45 Arbeitsmöglichkeiten sind bereits geschaffen. Im Rahmen der Rathaussanierung wird dieses Instrument deutlich umfangreicher eingesetzt werden.

Teilzeitarbeit

- Grundsätzlich wird jede zu besetzende Stelle als „teilbar“ ausgeschrieben.
- Bei familiären Verpflichtungen und persönlichen Belangen (z.B. Weiterbildung, Nebenerwerbslandwirtschaft) bieten wir ein breites Spektrum von Teilzeit-Modellen an.
- Der Personalbereich berät diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Auswirkungen der Teilzeittätigkeit auf die Versorgungs- und Rentenleistungen.
- Es gibt elternzeitunschädliche Teilzeitangebote sowie Angebote der geringfügigen Beschäftigung.
- Bei Personalengpässen werden die Kolleginnen in Elternzeit bezüglich einer zeitlich befristeten Unterstützung oder Vertretung gezielt angesprochen.

Elternzeit und Beurlaubungen

- Während der Elternzeit und Beurlaubungszeit hält eine Ansprechpartnerin im Personalbüro den persönlichen Kontakt.
- Der Personalbereich informiert während der Eltern- und Beurlaubungszeiten
 - über aktuelle Stellenausschreibungen und eröffnet damit die Möglichkeit der Bewerbung,
 - über die internen Fortbildungsangebote, an denen alle teilnehmen können,
 - über aktuelle Themen durch die regelmäßig erscheinende Mitarbeiterzeitung „Team Work“, die allen zugestellt wird.
- Auf Grund familiärer und persönlicher Lebensplanung sind zeitlich befristete Beurlaubungen möglich.
- Der Personalbereich berät diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Auswirkungen der Beurlaubung auf die Versorgungs- und Rentenleistungen.

- Eine vorzeitige Rückkehr wird im Rahmen unseres Stellenplanes ermöglicht.
- Im Rahmen der Personalentwicklung werden Rückkehrgespräche geführt und die Organisation des Arbeitsplatzes wird veranlasst.

3.5.3 Allgemeine Informations- und Beratungsleistung

- Bei Problemen der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen unterstützt sowohl das Personalbüro als auch die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachabteilungen Kindertagesbetreuung bzw. Zukunft Alter.
- Es gibt ein vielfältiges Angebot der Ferienbetreuung vom Kinder-, Jugend- und Familienbüro, das auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre Kinder in Anspruch nehmen können.
- Zur Information der Beschäftigten gibt es Flyer zur
 - Information über familienorientierte Angebote
 - Vereinbarkeit von Pflege und Beruf „Lebens-Wert“
- Informationsveranstaltungen zum Thema „Pflege und Beruf“
- Auf Mitarbeitertagen wird über aktuelle Themen informiert.
- Im Rahmen einer Intranetplattform bietet die Stadt Arnsberg ihren Beschäftigten ein Forum zur Information und zum Austausch sowie einen virtuellen „Marktplatz“ an, wo sie privat Dinge anbieten, suchen und erwerben können.

3.6 Arbeitsklima

Wesentliche Grundlage für ein gutes Arbeitsklima ist gleichberechtigtes und wertschätzendes Miteinander. Im Jahr 2002 wurde gemeinsam ein Leitbild der Stadtverwaltung Arnsberg erarbeitet, welches herausstellt, dass sie ein Unternehmen mit Menschen ist. Als Grundlage für den gemeinsamen Erfolg sind die allgemeingültigen Grundwerte Respekt, Vertrauen und Freude an der Arbeit hervorzuheben. Darauf aufsetzend soll eine Kultur gepflegt werden, die wertschätzend mit den Belangen beider Geschlechter umgeht und der Geschlechtergerechtigkeit offen gegenübersteht.

Ein gutes Arbeitsklima kann nur dann bestehen, wenn zudem eine diskriminierungsfreie Sprache genutzt und Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz gewährleistet ist. Bei der internen als auch externen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten (§ 4 LGG NRW).

Dem Schutz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz trägt die zwischen Dienststelle und Personalvertretung abgeschlossene Dienstvereinbarung zu partnerschaftlichem Verhalten Rechnung. Hierin verpflichtet sich die Stadtverwaltung Arnsberg „sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern.“

4 Perspektive Personal

Die zugrundeliegenden absoluten Beschäftigtendaten sind in Einzelaufstellungen unter Punkt 9 Datengrundlagen aufgeführt.

4.1 Allgemeine Verwaltung

Zu dieser Gruppe zählen die Beschäftigten mit klassischer Verwaltungsausbildung, sowie Sekretariatsdienste, Finanzdienste und Personal mit Service- und Ordnungsaufgaben.

Die Beschäftigten verteilen sich wie folgt auf die Einkommensgruppen:

Besoldung/ Entgelt	Allgemeine Verwaltung		Gesamt	Relative Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
A 16, EG 15 Ü	-	1	1	0,00%	100,00%	-	-	-
A 15, EG 15	-	5	5	0,00%	100,00%	-	3	40,00%
A 14, EG 14	2	6	8	25,00%	75,00%	-	3	50,00%
A 13, EG 13	4	2	6	66,67%	33,33%	1	-	-
A 12, EG 12	9	14	23	39,13%	60,87%	1	4	47,83%
A 11, EG 11	17	26	43	39,53%	60,47%	2	8	48,84%
A 10, EG 10, S 15 - S 16Ü	40	25	65	61,54%	38,46%	4	2	-
A 9 (2.LG 1. EA), EG 9b/9c, S 10 - S 14	44	25	69	63,77%	36,23%	1	3	-
A 9 (1.LG 2. EA), EG 9a, S 9	27	14	41	65,85%	34,15%	5	4	-
A 8, EG 8, S 6 - S 8b	54	15	69	78,26%	21,74%	7	2	-
A 7, EG 7	15	2	17	88,24%	11,76%	-	1	-
EG 4 - EG 6, S 3 - S 5	52	9	61	85,25%	14,75%	11	-	-
Gesamt	264	144	408	64,71%	35,29%	32	30	-

Analyse

Obwohl überwiegend Frauen im Verwaltungsbereich beschäftigt sind, besteht eine deutliche Überrepräsentanz von Männern in den höheren Einkommensgruppen. Aufgrund der Fluktuationsanalyse wurden realistische Zielquoten gebildet.

Maßnahmen

Im Rahmen der Personalentwicklung werden mit Mitarbeiterinnen Motivationsgespräche geführt und mit Qualifizierungsmaßnahmen ergänzt. Damit sollen Frauen in die Lage gebracht werden, sich im Bewerberverfahren durchzusetzen. Die Teilbarkeit aller ausgeschriebenen Stellen, auch bei Führungsstellen, ist Standard.

Jedoch ist es an der Zeit, Führungsstellen direkt in Teilzeit auszuschreiben. Dies kann erfolgen durch Aufteilung von Arbeitsinhalten, sowie durch Job-Sharing.

Bei Stellenbesetzungen werden Frauen in unterrepräsentierten Bereichen bei grundsätzlich gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt (siehe dazu Grundsätze der Gleichstellung unter 3.2). Als weiteres Steuerungsinstrument ist die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten zu benennen (siehe dazu 3.4.1).

4.2 Manuelle Dienste

Entgelt	Manuelle Dienste		Gesamt	Relative Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
EG 9a, S 9	1	3	4	25,00%	75,00%	-	-	-
EG 8	-	6	6	0,00%	100,00%	-	-	-
EG 7	2	53	55	3,64%	96,36%	-	5	5,45%
EG 4 - EG 6	12	94	106	11,32%	88,68%	1	13	13,21%
EG 1 - EG 3	5	-	5	100,00%	0,00%	5	-	-
Gesamt	20	156	176	11,36%	88,64%	6	18	-

Analyse

In den manuellen Diensten sind überwiegend Männer beschäftigt. Dies erklärt sich durch die Bereiche Handwerk, Forstwirtschaft und Grünflächenmanagement. Mitarbeiterinnen sind hauptsächlich als Hauswirtschafts- und Reinigungskräfte beschäftigt. Seit Jahren wurde die Reinigung von städtischen Flächen fremdvergeben und die Stellen durch natürliche Fluktuation abgebaut. Aus diesem Grund werden die frei werdenden Stellen der EG 1- EG 3 nicht neu besetzt. Bei der Quotenbildung wurde berücksichtigt, dass es sich hier um Männer dominante Bereiche handelt und nur wenige Bewerberinnen auf diese Stellen zu erwarten sind.

Maßnahmen

Als Maßnahmen für Frauen haben wir neue, bisher befristete Stellen für Hauswirtschaftskräfte in den städtischen Kindertagesstätten geschaffen. Bei Ausschreibungen in den handwerklichen, forstwirtschaftlichen und landschaftspflegerischen Berufen werden Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert.

4.3 Bauzeichner/ Techniker/ Ingenieure

Besoldung/ Entgelt	Bauzeichner/-in, Techniker/-in, Ingenieur/-in		Gesamt	Relative Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
A 16, EG 15 Ü	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15, EG 15	-	4	4	0,00%	100,00%	-	1	25,00%
A 14, EG 14	1	1	2	50,00%	50,00%	-	-	-
A 13, EG 13	1	2	3	33,33%	66,67%	1	-	33,33%
A 12, EG 12	4	16	20	20,00%	80,00%	-	3	30,00%
A 11, EG 11	7	23	30	23,33%	76,67%	1	5	30,00%
A 10, EG 10	-	6	6	0,00%	100,00%	-	-	-
A 9 (2. LG 1. EA), EG 9b/9c	-	4	4	0,00%	100,00%	-	-	-
A 9 (1. LG 2. EA), EG 9a	2	8	10	20,00%	80,00%	-	1	30,00%
A 8, EG 8	1	-	1	0,00%	0,00%	-	-	-
A 7, EG 7	-	-	-	-	-	-	-	-
A 6, EG 4 - EG 6	3	1	4	75,00%	25,00%	-	1	-
Gesamt	19	65	84	22,62%	77,38%	2	11	-

Analyse

Die technischen Berufe werden nach wie vor von Männern dominiert. Es ist jedoch bei den aktuellen Stellenausschreibungen bemerkbar, dass sich zunehmend mehr Frauen bewerben.

Maßnahmen

Auch hier werden Frauen gezielt zu einer Bewerbung aufgefordert. Es wird auf die Gleichstellungsgrundsätze im Auswahlverfahren verwiesen (siehe 3.2).

4.4 Feuerwehr

Besoldung	Feuerwehr		Gesamt	Relative Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		Fluktuation		Zielquote
	w	m				w	m	
A 13	-	1	1	0,00%	100,00%	-	-	-
A 11	-	3	3	0,00%	100,00%	-	-	-
A 10	-	1	1	0,00%	100,00%	-	1	1
A 9 (1. LG 2. EA)	-	7	7	0,00%	100,00%	-	2	1
A 8	-	9	9	0,00%	100,00%	-	-	-
A 7	-	12	12	0,00%	100,00%	-	-	-
Gesamt	-	33	33	0,00%	100,00%	-	3	-

Analyse

In feuerwehrtechnischen Dienst sind derzeit keine Frauen tätig.

Maßnahmen

Damit auch Mädchen Interesse an dem Berufsbild bekommen, wird dieser Bereich zukünftig spezielle Angebote im Rahmen des Girls' Day machen.

In den Stadtteileinheiten der freiwilligen Feuerwehren werden bereits Mädchen und Frauen für eine entsprechende Ausbildung motiviert.

Um überhaupt Frauen für den feuerwehrtechnischen Dienst zu gewinnen, sind zukünftig freiwerdende Funktionen intern und gleichzeitig extern auszuschreiben (§ 8 LGG NRW).

Nach dem aktuellen Stand wird 2018 voraussichtlich ein neuer Brandschutzbedarfsplan beschlossen. Er sieht eine Personalaufstockung um 13 Stellen vor, die durch Einstellungen wie auch eigene Ausbildung realisiert werden sollen.

4.5 Rettungsdienst

Entgelt	Rettungsdienst		Gesamt	Relative Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		Zielquote
	w	m		w	m	
EG 9b/9c	-	2	2	0,00%	100,00%	-
N	-	10	10	0,00%	100,00%	4 (7)
EG 4 - EG 6	7	14	21	33,33%	66,67%	-
Gesamt	7	26	33	21,21%	78,79%	-

Analyse

Zurzeit sind bei dem Rettungsdienst Frauen nur mit rund 21 % vertreten. Insbesondere bei den höheren Entgeltgruppen fehlen sie gänzlich.

Maßnahmen

In diesem Bereich werden seit Jahren Angebote für Mädchen zum Girls' Day gemacht, um Interesse an dem Berufsbild zu wecken.

Im Rettungsdienst sind aktuell noch weitere sieben Funktionen zu besetzen. Im Rahmen der Ausschreibungsverfahren wird aktiv um Frauenbewerbungen geworben. Es sollen mindestens vier Funktionen an Frauen vergeben werden.

4.6 Sozialarbeiter/-pädagoginnen

Besoldung/ Entgelt	Sozialarbeiter/in, Pädagogen/-innen		Gesamt	Relative Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
EG 15	-	1	1	0,00%	100,00%	-	-	-
A 13, EG 13	2	2	4	50,00%	50,00%	1	1	50,00%
A 12, EG 12, S 18	1	1	2	50,00%	50,00%	2	-	50,00%
A 11, EG 11, S 17	6	-	6	100,00%	0,00%	1	-	-
A 10, EG 10, S 15 - S 16Ü	11	5	16	68,75%	31,25%	1	2	-
EG 9b/9c, S 10 - S 14	36	6	42	85,71%	14,29%	4	-	-
EG 9a, S 9	1	-	1	100,00%	0,00%	-	-	-
Gesamt	57	15	72	79,17%	20,83%	9	3	-

Analyse

Der sozialpädagogische Bereich wird von Frauen dominiert, was sich in der Leitungsfunktion derzeit nicht widerspiegelt. Hier ist eine Fluktuation momentan nicht erkennbar.

Maßnahmen

Gezielte Maßnahmen sind zurzeit nicht erforderlich.

4.7 Erzieher/-innen

Entgelt	Erzieher/-innen		Gesamt	Relative Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		Fluktuation	
	w	m		w	m	w	m
EG 10, S 15 - S 16Ü	5	-	5	100,00%	0,00%	-	-
EG 9b/9c, S 10 - S 14	10	-	10	100,00%	0,00%	2	-
EG 9a, S 9	10	-	10	100,00%	0,00%	2	-
EG 8, S 6 - S 8b	130	4	134	97,01%	2,99%	5	-
EG 7	-	-	-	0,00%	0,00%	-	-
EG 4 - EG 6, S 3 - S 5	18	-	18	100,00%	0,00%	1	-
Gesamt	173	4	177	97,74%	2,26%	10	-

Analyse

Das Berufsbild der Erzieherinnen und Erzieher ist klassisch durch Frauen geprägt. Dies gilt auch für die Leitungsfunktionen.

Maßnahmen

Im Rahmen des Boys' Day wird versucht, Jungen für den erzieherischen Beruf zu interessieren.

4.8 Sonderlaufbahnen (Kultur, Bibliothek etc.)

Besoldung/ Entgelt	Sonderlaufbahnen		Gesamt	Relative Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
A 14, EG 14	1	1	2	50,00%	50,00%	-	-	-
A 13, EG 13	-	1	1	0,00%	100,00%	-	1	50,00%*
A 12, EG 12, S 18	1	2	3	33,33%	66,67%	-	-	-
A 11, EG 11, S 17	2	1	3	66,67%	33,33%	-	-	-
A 9 (2. LG 1. EA), EG 9b/9c, S 10 - S 14	3	-	3	100,00%	0,00%	1	-	-
A 9 (1. LG 2. EA), EG 9a, S 9	3	1	4	75,00%	25,00%	2	-	-
A 8, EG 8, S 6 - S 8b, N	5	1	6	83,33%	16,67%	-	-	-
A 7, EG 7	2	-	2	100,00%	0,00%	-	-	-
A 6, EG 4 - EG 6, S 3 - S 5	8	-	8	100,00%	0,00%	1	-	-
Gesamt	25	7	32	78,13%	21,88%	-	-	-

* Das LGG NRW lässt eine höhere Zielquote als 50,00% nicht zu.

Analyse

In diesen Bereichen arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer. Grundsätzlich sollte sich dies auch in den Leitungsfunktionen widerspiegeln.

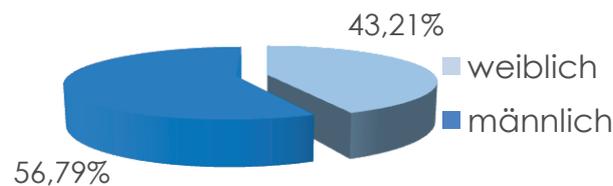
Maßnahmen

Für die Entgeltgruppe 13 bzw. die Besoldungsgruppe 13 sollte eine Nachbesetzung der Funktion durch eine Frau erfolgen.

5 Perspektive Führung

Zu den Führungspositionen zählen der Verwaltungsvorstand, die Fachbereichsleitungen, Fachdienstleitungen und deren offizielle Stellvertreter, Teamleitungen, sowie Stellen mit besonderen Funktionen. Die Stellen mit besonderen Funktionen, wie Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, stellvertretende Jugendamtsleitung, Datenschutzbeauftragte, Arbeitssicherheitsfachkraft, Schwerbehindertenbeauftragte und das Stadtmarketingmanagement sind gesetzlich normiert oder Stabstellen, die direkt dem Verwaltungsvorstand zugeordnet sind. Der Begriff der besonderen Funktionen ist eng gefasst, um Abgrenzungsschwierigkeiten zu vermeiden.

Die Verteilung der Führungsfunktionen stellt sich in der Gesamtverwaltung wie folgt dar:



Die Gesamtverteilung der Führungspositionen innerhalb der Stadtverwaltung Arnberg bildet eine Unterrepräsentanz der Frauen ab.

	Führungskräfte		Gesamt	Relative Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
Fachbereichsleitung	-	7	7	0,00%	100,00%	-	3	28,57%
Fachdienstleitung	9	20	29	31,03%	68,97%	1	8	44,83%
Teamleitung	23	11	34	67,65%	32,35%	1	4	-
Stellen mit besonderer Funktion	3	6	9	33,33%	66,67%	1	1	33,33%

Feststellbar ist eine deutliche Unterrepräsentanz der Frauen in den Bereichen Verwaltungsvorstand, Fachbereichsleitung, Fachdienstleitung und Stellen mit besonderen Funktionen. Zum Verwaltungsvorstand zählen Funktionen, die durch Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte wahrgenommen werden. Zum Stichtag 01.01.2018 war in Arnberg eine Stelle unbesetzt. Die Besetzung dieser Positionen ist durch die klassischen Personalsteuerungsinstrumente nicht beeinflussbar und bleibt bei der Fluktuationsanalyse unberücksichtigt. Dies gilt ebenfalls für die durch die Mitarbeiterschaft gewählten freigestellten Personalratsmitglieder.

Analyse

Für zwei der im Jahr 2018 frei gewordenen Positionen ist bereits eine Nachbesetzung erfolgt. Die Funktionen wurden mit einer Frau und einem Mann besetzt. Auf der Ebene der Teamleitung liegt eine Überrepräsentanz der Frauen vor, die insbesondere durch die hohe Zahl der weiblichen Einrichtungsleitungen im Bereich der Kindertagesstätten zu begründen ist.

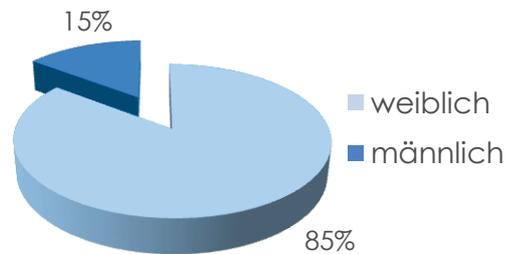
Maßnahmen

Es ist eine gesamtstädtische Aufgabe, den Anteil weiblicher Führungskräfte in den kommenden Jahren kontinuierlich zu erhöhen. Qualifiziertes Personal ist in ausreichendem Maße vorhanden. Es gilt, Frauen ausdrücklich zu Bewerbungen zu motivieren und durch spezielle Qualifizierungsmaßnahmen zu unterstützen (siehe 3.4).

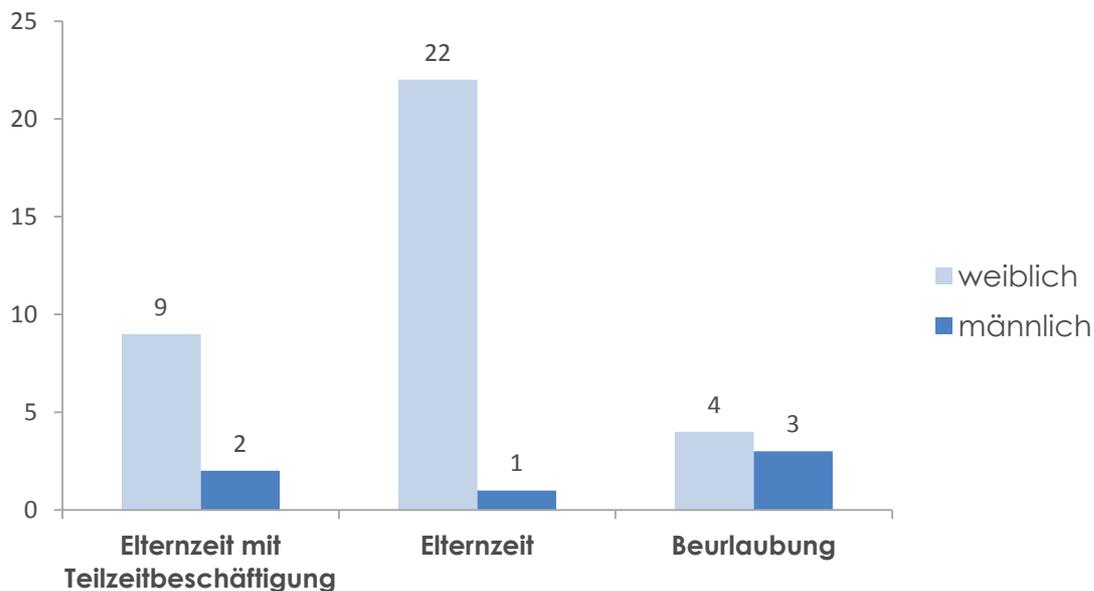
6 Perspektive Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigungen

6.1 Beurlaubungen und Elternzeit

Zum Stichtag 01.10.2018 befanden sich 69 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Arnsberg in einer Beurlaubung oder in Elternzeit. Eine Übersicht über die Geschlechterverteilungen stellt die deutliche Mehrheit der Mitarbeiterinnen heraus, die sich in einer Freistellungsphase oder in Elternzeit befinden:

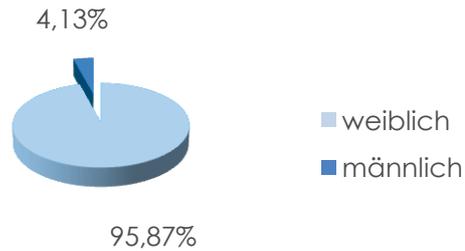


Diese Zahlen zeigen, dass Frauen trotz der allgemein steigenden Berufstätigkeit noch immer den Hauptanteil der Familienarbeit leisten. Die nachfolgende Grafik verdeutlicht, dass insbesondere die Elternzeit hauptsächlich durch die Mitarbeiterinnen wahrgenommen wird. Männer nehmen in der Regel nur die gesetzlich geforderten zwei Monate Elternzeit in Anspruch, um Elterngeld zu erhalten.



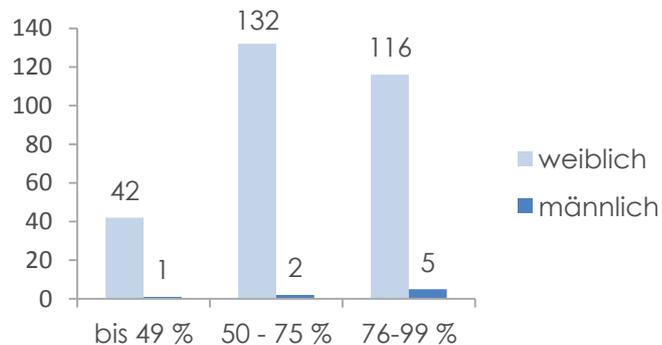
6.2 Teilzeit

Die Stadtverwaltung bietet unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und dienstlicher Erfordernisse vielfältige Teilzeitformen an. Insgesamt gehen 298 von 1015 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung Arnsberg einer Teilzeitbeschäftigung nach. Dies entspricht einem Anteil von rund 30 %. Teilzeitbeschäftigt sind jedoch trotz der hohen Gesamtzahl mit einer Rate von 96 % fast ausschließlich Frauen. Lediglich acht Männer nehmen bei der Stadtverwaltung Arnsberg eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch.



Eine Vielzahl der Teilzeitstellen sind im Bereich der Kindertagesbetreuung eingerichtet, da dort ein bestimmtes Stundenkontingent erforderlich ist. Darüber hinaus werden viele Teilzeitstellen in allen Bereichen der Stadtverwaltung angeboten um die persönlichen Belange, aber insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen. Viele Frauen nehmen die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung schon während der Elternzeit in Anspruch und bleiben damit fachlich wie auch sozial in den Verwaltungsstrukturen.

Umfang der Teilzeitbeschäftigungen:



8 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Dieser Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frau und Mann tritt nach seiner Verabschiedung durch den Rat zum 01.01.2019 in Kraft. Er gilt bis zum 31.12.2023.

9 Datengrundlagen

Beamtinnen und Beamte

Besoldungsgruppe	Zahl der Beschäftigten gesamt		Allgemeine Verwaltung		Bauzeichner/-in, Techniker/-in, Ingenieur/-in		Erzieher/-innen		Feuerwehr		Manuelle Dienste		Reifungsdienst		Sonderlaufbahn		Sozialarbeiter/-in, Pädagogen/-innen		Gesamt
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
A 16	0	1	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
A 15	0	4	0	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
A 14	2	5	2	4	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
A 13	4	4	2	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	1	8
A 12	10	14	8	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	24
A 11	19	25	17	22	1	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	1	-	44
A 10	27	17	25	16	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	-	44
A 9 (2. LG 1. EA)	5	2	5	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
A 9 (1. LG 2. EA)	12	12	12	5	-	-	-	-	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-	24
A 8	7	12	7	3	-	-	-	-	-	9	-	-	-	-	-	-	-	-	19
A 7	1	12	1	0	-	-	-	-	-	12	-	-	-	-	-	-	-	-	13
Gesamt	87	108	79	72	1	1	0	0	0	33	0	0	0	0	1	0	6	2	195

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Zahl der Beschäftigten gesamt		Allgemeine Verwaltung		Bauzeichner/- in, Techniker/- in, Ingenieur/- in		Erzieher/-innen		Feuerwehr		Manuelle Dienste		Rettungsdienst		Sonderaufbahn		Sozialarbeiter/- in, Pädago- gen/-innen		Gesamt
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
15	0	6	-	1	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6
14	2	3	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	5
13	3	3	2	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	6
12	5	19	1	1	4	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	24
11	9	28	-	4	6	23	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	-	37
10	14	14	14	8	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28
09c	32	18	29	15	-	2	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	1	-	50
09b	9	11	7	8	-	2	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	20
09a	25	21	15	9	2	8	3	-	-	-	1	3	-	-	3	1	1	-	46
08	54	19	47	12	1	-	1	-	-	-	-	6	-	-	5	1	-	-	73
07	18	55	14	2	-	-	-	-	-	-	2	53	-	-	2	-	-	-	73
06	46	76	33	5	2	1	-	-	-	-	1	59	4	11	6	-	-	-	122
05	20	31	17	3	1	-	-	-	-	-	-	28	-	-	2	-	-	-	51
04	16	10	2	1	-	-	1	-	-	-	10	6	3	3	-	-	-	-	26
03	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2
02	5	0	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	5
N	0	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-	-	-	10
Gesamt	259	325	181	71	18	64	6	0	0	0	20	156	7	26	24	7	3	1	584

Entgeltgruppe	Zahl der Beschäftigten gesamt		Allgemeine Verwaltung		Bautechniker/-in, Techniker/-in, Ingenieur/-in		Erzieher/-innen		Feuerwehr		Manuelle Dienste		Reifungsdienst		Sonderlaufbahn		Sozialarbeiter/-in, Pädagogen/-innen		Gesamt
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
S18	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
S17	4	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	4
S16	3	1	-	1	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
S15	12	5	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	5	17
S14	14	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	1	15
S13	5	0	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
S12	4	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	5
S11b	20	4	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	4	24
S10	4	0	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
S09	7	0	-	-	-	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
S08b	2	0	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
S08a	127	4	-	-	-	-	127	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	131
S04	17	0	-	-	-	-	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
Gesamt	219	17	4	1	-	-	167	4	-	-	-	-	-	-	-	-	48	12	236