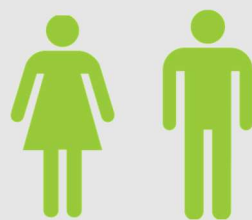


# Jährliches Reporting zum Gleichstellungsplan - Personalentwicklung



Stichtag 31.12.2021

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1 – Zusammenfassung</b>	
1.1 Ausgangssituation.....	3
1.2 Die Stadtverwaltung auf einen Blick.....	3
<b>2 – Struktur der Beschäftigten</b>	
2.1 – Personalbestand Gesamtverwaltung.....	4
2.2 – Verteilung nach Geschlecht.....	5
2.3 – Frauen und Männer in Führungspositionen .....	6
2.4 – Verteilung auf Vollzeit und Teilzeit.....	7
2.5 – Beförderungen.....	8
2.6 – Elternzeit.....	8
2.7 – Altersteilzeit.....	9
<b>3 – Moderne Arbeitswelten</b>	
3.1 – Telearbeit.....	10
<b>4 – Gesundheitsreport</b>	
4.1 – Gesundheitsmanagement.....	10
<b>5 – Personalgewinnung</b>	
5.1 – Allgemein.....	11
5.2 – Besonderer Zuwachs in verschiedenen Bereichen.....	11
<b>6 – Aus- &amp; Fortbildung</b>	
6.1 – Ausbildung und Praktika.....	12
6.2 – Fortbildung.....	13
<b>7 – Fazit</b>	
7.1 – Abschließende Worte.....	15-17

# 1. ZUSAMMENFASSUNG

## 1.1 Ausgangssituation

Das Reporting Gleichstellung 2021 bildet in Form von Zahlen, Daten und Fakten unser Personal in Geschlechter unterteilt ab.

Die Daten in diesem Bericht wurden zum 31.12.2021 erstellt.

## 1.2 Die Stadtverwaltung auf einen Blick

Jahr	2020	2021
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	<b>852</b>	<b>863</b>
- davon Verwaltung	224	230
- davon Technischer Bereich	86	88
- davon Feuerwehr/RD	91	86
- davon Soziales- und Erziehung	256	270
- davon Sonstige Bereiche	195	189
<b>Anteil Frauen</b>	<b>63,03 %</b>	<b>63,5 %</b>
<b>Anteil Männer</b>	<b>36,97 %</b>	<b>36,5 %</b>
<b>Durchschnittsalter der Beschäftigten</b>	<b>46,08 Jahre</b>	<b>45,18 Jahre</b>
<b>Krankenquote</b>	<b>5,85 %</b>	<b>6,82 %</b>
<b>Schwerbehindertenquote</b>	<b>4,97%</b>	<b>5,21 %</b>

Der kommunale Aufgabenzuwachs spiegelt sich in der höheren Anzahl der Beschäftigten wieder. Gleichzeitig ergab das Jahr 2021 eine leichte Erhöhung der Krankenquote. (Zu berücksichtigen ist hierbei allerdings der Einfluss durch pandemiebedingte Fehlzeiten.)

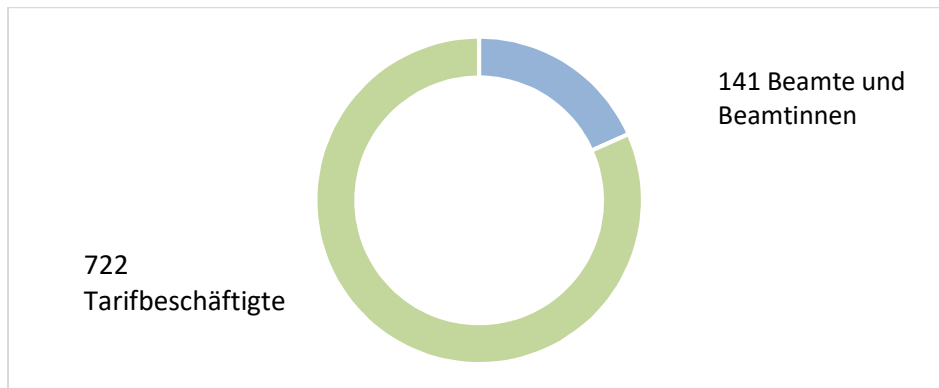
*Unter sonstige Bereiche zählen Tätigkeiten wie Reinigung, Hausmeister oder Hauswart, Hilfskräfte, Bibliothekarinnen und Bibliothekare, Schulsekretärinnen und Beschäftigte im Bereich VHS, Musiklehrerinnen und Musiklehrer, sowie körperliche Tätigkeiten in Bereich Bauhof.*

## 2. STRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN

### 2.1 – Personalbestand Gesamtverwaltung

Die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung beläuft sich zum Stand 31.12.2021 auf insgesamt **863** Beschäftigte. Hierzu zählen ebenso:

- Die Beschäftigten in Mutterschutz, Elternzeit und Sonderurlaub
- Auszubildende
- Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter sowie
- Beschäftigte des Jobcenters
- Beschäftigte des Abwasserbetriebes



	Stadtverwaltung 2019	Stadtverwaltung 2020	Stadtverwaltung 2021	Entwicklung in Personen
Tarifbeschäftigte	667	695	722	+ 27
Beamtinnen/Beamte	150	157	141	- 16
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	817	852	<b>863</b>	+ 11

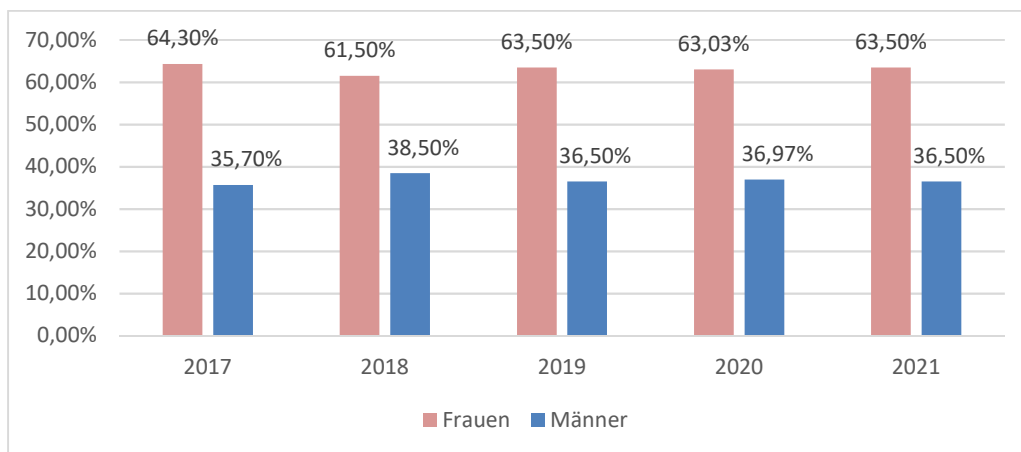
## 2.2 – Verteilung nach Geschlecht

Die Stadtverwaltung beschäftigt zum Stichtag (31.12.2021) insgesamt 548 Frauen (63,5 %) sowie 315 Männer (36,5 %):

### Prozentuale Verteilung nach Männer/Frauen

	2017	2018	2019	2020	2021
Frauen	64,3%	61,5%	63,5%	63,03%	63,5%
Männer	35,7%	38,5%	36,5%	36,97%	36,5%

### Verteilung Frauen/Männer



### Verteilung Männer/Frauen anhand Beschäftigtenzahlen

	2017	2018	2019	2020	2021
Frauen	459	402	519	537	548
Männer	255	252	298	315	315
<b>Gesamt</b>	<b>714</b>	<b>654</b>	<b>817</b>	<b>852</b>	<b>863</b>

Der Personalbestand der Stadtverwaltung teilt sich auf in Beamtinnen und Beamte sowie weibliche und männliche Tarifbeschäftigte. Zu Beschäftigten, die sich divers erklärt haben, liegen keine Angaben vor.

### 2.3 – Frauen und Männer in Führungspositionen

Frauen und Männer in Führungspositionen werden entsprechend ihrer Position untergliedert. Die Definition der Führungskräfte ist dementsprechend in der Allgemeinen Geschäftsweisung (AGA) festgehalten. Prozentual ergibt sich folgender Anteil von Frauen in Führungspositionen:

**Frauenquote im Bereich der Führungskräfte insgesamt: 41,46 %**

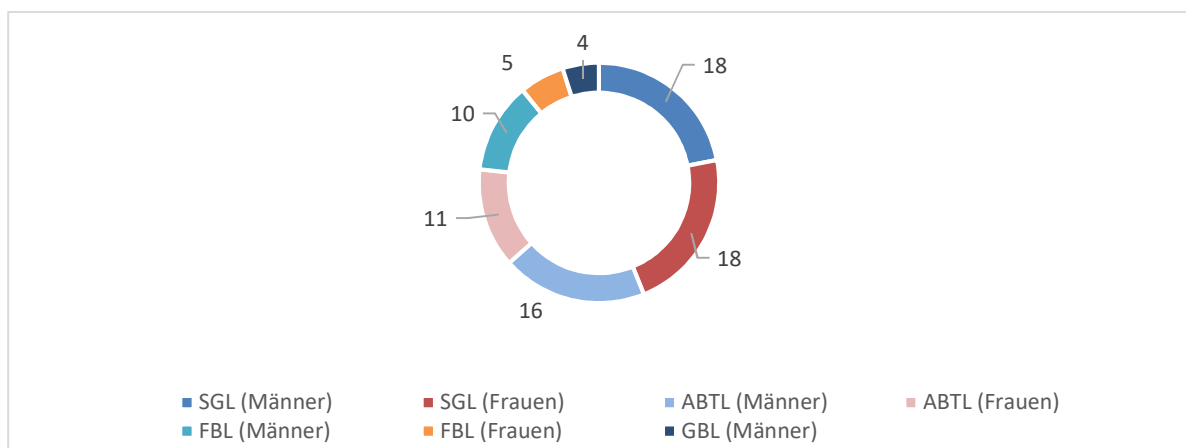
	2020	2021
<b>Geschäftsbereichsleitungen</b>	0 %	0 %
<b>Fachbereichsleitungen</b>	35,71 %	33,33 %
<b>Abteilungsleitung</b>	44,83 %	40,74 %
<b>Sachgebietsleitungen/ Sonstige Leitungen *</b>	42,50 %	50,00 %

*\*(Projektleitung, Dienstgruppenleitung FW/RD, Teamleitung Jobcenter usw.)*

#### Anzahl der Funktionen

	GBL	FBL	ABTL	SGL/Sonst. Leitungen *	Gesamt
Frauen	0	5	11	18	34
Männer	4	10	16	18	48
<b>Insgesamt</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>82</b>

*\*(davon im Bereich Kita/OGS/Kinderhaus/Kinder-Cafe ect. 15 Frauen/3 Männer)*



Die Führungskräfte der Gesamtverwaltung bestehen zum Stichtag daher aus insgesamt 34 Frauen (41,46%) sowie 48 Männern (58,53%).

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Frauenquote zum Stichtag um 1,69 % gestiegen.

### Frauen/Männer in Führungspositionen nach Personenanzahl

		Frauen	Männer	Gesamt- anzahl	Aktuelle Frauenquote	Vorjahr	Veränderung zum Vorjahr Frauen	Veränderung zum Vorjahr Männer
<b>GBL</b>	VW	0	3					
	Techn.	0	1					
<b>Gesamt</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>		

<b>FBL</b>	VW	4	5					+ 1 Mann
	Techn.	1	4					
	FW	0	1					
<b>Gesamt</b>		<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>33,33%</b>	<b>35,71%</b>		<b>+ 1 Mann</b>

<b>ABTL</b>	VW	2	5				- 3 Frauen	
	Techn.	3	2				+1 Frau	
	FW/RD	3	4					
	SuE	1	4					
	Sonstige *	2	1					
<b>Gesamt</b>		<b>11</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>40,74%</b>	<b>44,83%</b>	<b>- 3 Frauen +1 Frau</b>	

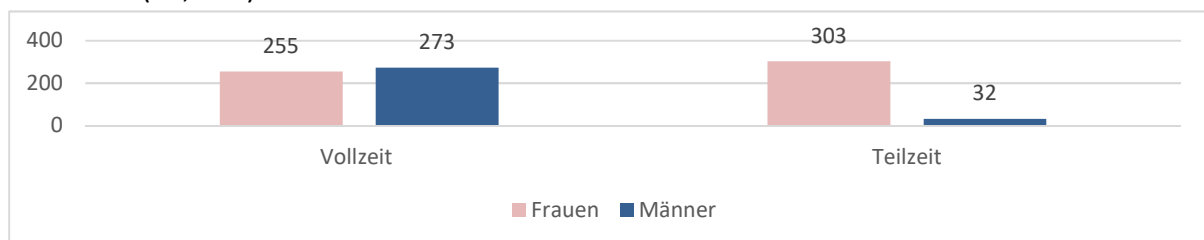
<b>SGL</b>	VW	2	2				+ 1 Frau	-2 Männer
	Techn.	1	5				+ 1 Frau	- 1 Mann
	DGL FW	0	7					- 1 Mann
	SuE	15	3				- 1 Frauen	
	Sonstige (Post/JC)	0	1					- 1 Mann
<b>Gesamt</b>		<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>50,00%</b>	<b>42,50%</b>	<b>- 1 Frauen +2 Frau</b>	<b>-5 Männer</b>

\*Sonstige ABTL = VHS, Bücherei; Sonstige SGL = Psycholog. Dienst; Sonstige LTG = Jugend-Café; Poststelle)

Zu beachten ist allerdings, dass zum Stichtag unbesetzte Positionen statistisch nicht mit einfließen können.

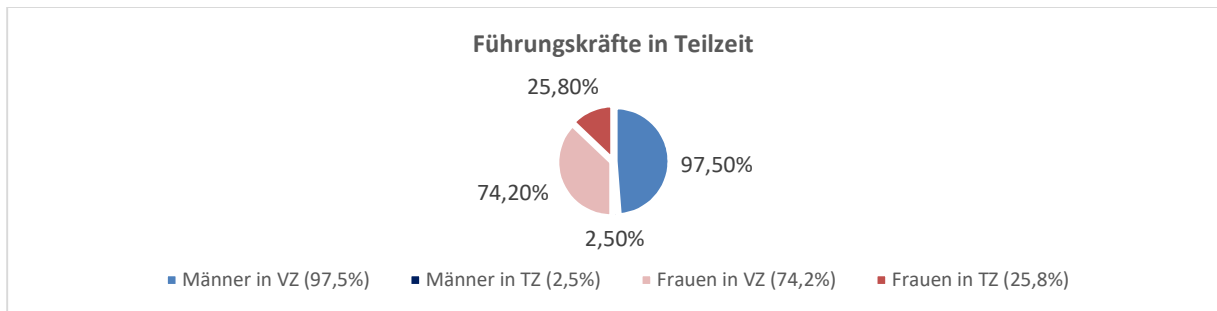
#### 2.4 – Verteilung auf Vollzeit und Teilzeit

Zum Stichtag gab es insgesamt 528 Beschäftigte (61,18%) in Vollzeit, sowie 335 Beschäftigte in Teilzeit (38,82%).



Die teilzeitbeschäftigten Frauen stellen insgesamt einen Anteil von 35,11% dar. Im Vergleich zum Vorjahr die Personenanzahl ist gleichbleibend. Bei den teilzeitbeschäftigten Männern hingegen gab es insgesamt einen Zuwachs von 1,48 % (somit um 14 Personen).

Bei den Führungskräften in Teilzeit ergibt sich für das Jahr 2021 insgesamt ein Anteil von 10%. (8 Frauen/1 Mann)



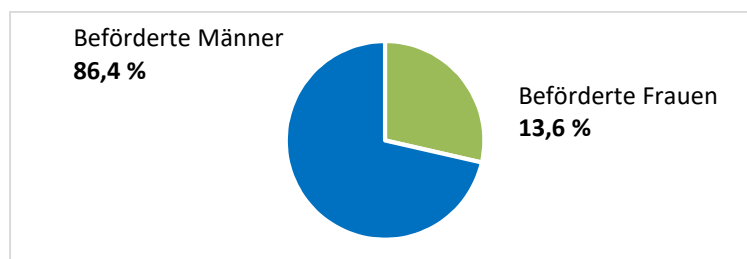
## 2.5 Beförderungen

Beförderungen erfolgt nach persönlicher und fachlicher Eignung, sowie unter Beachtung von laufbahnrechtlichen Voraussetzungen.

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 22 Beamtinnen und Beamte, davon 3 Frauen (13,6 %) sowie 19 Männer (86,4 %) befördert.

### Anzahl der Beförderungen

Frauen	Vorjahr	Männer	Vorjahr	Insgesamt	Vorjahr insgesamt
3	4	19	11	22	15



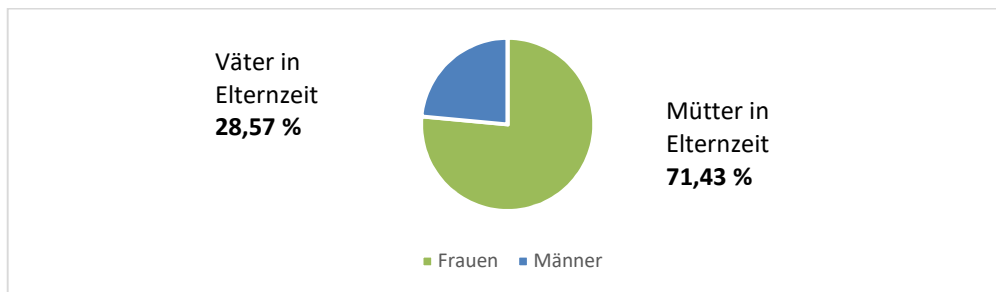
## 2.6 – Elternzeit

Die Elternzeit ist der Zeitraum, in dem Beschäftigte auf Antrag eine unbezahlte Freistellung für Mütter und Väter, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen. Der Elternzeit liegt ein Rechtsanspruch zu Grunde. Sowohl weibliche, als auch männliche Beschäftigte gehen in Elternzeit. Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung möglich.



### Mütter und Väter in Elternzeit

Frauen	Vorjahr	Männer	Vorjahr	Insgesamt	Vorjahr
25	26	10	7	35	33



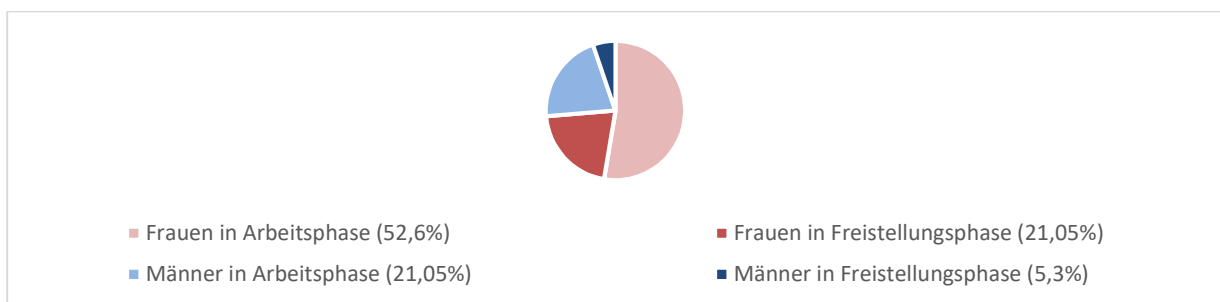
Besonders zu berücksichtigen ist, dass sich die Anzahl an Vätern in Elternzeit im Vergleich um weitere 3 Personen gesteigert hat. Dies macht einen Anteil von 3,17 % der gesamtbeschäftigten Männer aus.

### 2.7 – Altersteilzeit

Altersteilzeit ermöglicht allen Tarifbeschäftigten, Beamtinnen und Beamten einen freiwilligen gleitenden Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand. (Teilzeit- oder Blockmodell) Insgesamt haben sich 14 Frauen und 5 Männer im Jahre 2021 in Altersteilzeit (Arbeitsphase/Freistellungsphase) befunden.

#### Anzahl der Personen in Altersteilzeit

Frauen	Vorjahr	Männer	Vorjahr	Insgesamt	Vorjahr
14	10	5	3	19	13

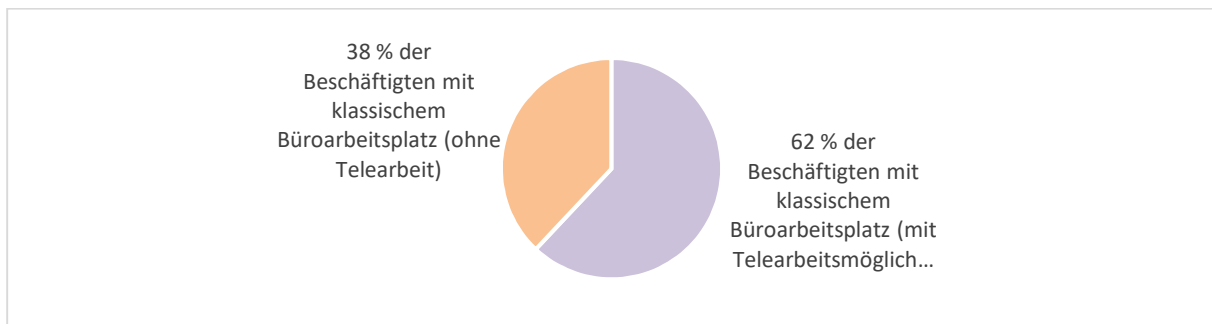


Die Quote der Personen die Altersteilzeit beantragt haben, hat sich im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht.

## 3. MODERNE ARBEITSWELTEN

### 3.1 – Telearbeit

Insgesamt konnten im Jahr 2021 mindestens 62 % der Beschäftigten mit klassischen Büroarbeitsplätzen, im Rahmen der beantragten Telearbeit, aber auch durch weitere flexible Homeoffice Möglichkeiten (pandemiebedingt ohne Antragsverfahren, oder über externen Postfach-Lösungen) von zu Hause aus tätig sein.



45 % der Beschäftigten mit klassischem Büroarbeitsplatz haben zum Stichtag eine gültige Vereinbarung auf alternierende Telearbeit mit der Stadtverwaltung getroffen, und befinden sich somit regulär mindestens einen Tag in der Woche dauerhaft in Telearbeit. (Jeweilige Beantragungszeitraum max. 3 Jahre je Antrag.)

## 4. GESUNDHEITSREPORT

### 4.1 – Gesundheitsmanagement

Die Stadtverwaltung Erkrath bietet im Rahmen des behördlichen Gesundheitsmanagements gesundheitsfördernde bzw. präventive Maßnahmen zur Verbesserung sowie dem Erhalt der Gesundheit an. Aufgrund der starken Nutzung der Angebote wird das behördliche Gesundheitsmanagement weiter ausgebaut.

Zu den Maßnahmen zählt u.a. der jährlich stattfindende Gesundheitstag für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung. Hier können sich die Beschäftigten intensiv mit ihrer Gesundheit auseinandersetzen: Beratungsstände, Schnupperangebote, Teststationen wie auch Fachvorträge geben wertvolle Hinweise und schärfen den Sinn für einen gesundheitsbewussten Lebensstil. Das zusätzliche Angebot der Vierfach-Gripeschutzimpfung trägt zur Prävention und Reduzierung krankheitsbedingter Fehltag bei.

Im Jahr 2021 wurde der 8. Gesundheitstag am 01.09.2021 um einige Angebote erweitert. Es fand ebenso eine ärztliche Beratung und Aufklärung zum Coronavirus statt, die Corona-Schutzimpfung wurde angeboten und von den Beschäftigten gut angenommen.

Passend zum Motto „Gesunde Ernährung“ des 8. Gesundheitstages beriet am Stand der Gleichstellungsbeauftragten eine Ernährungsberaterin und –therapeutin zum Thema „Gesundes Brot“ – u.a. mit einem interaktiven Brotquiz, sowie anhand von zwei Vorträgen über die ausgewogene Ernährung mit Ballaststoffen. Es folgte insgesamt eine sehr positive Rückmeldung durch die Beschäftigten.

## 5. PERSONALGEWINNUNG

### 5.1 – Allgemein

Externe Stellenausschreibungen werden neben der eigenen Homepage insbesondere im Stellenportal „Interamt“, auf „Karriere NRW“, der Agentur für Arbeit, sowie dem „Bund.de“ beworben. Dabei handelt es sich größtenteils um Portale, die speziell für den öffentlichen Dienst zugeschnitten sind. Bei Bedarf sowie nach vorheriger Absprache werden auch andere Jobbörsen genutzt.

### 5.2 – Besonderer Zuwachs in verschiedenen Bereichen

Ein besonderer Zuwachs an neueingestellten Frauen ist im Technischen Bereich (Ingenieurinnen) in den letzten Jahren zu verzeichnen. Die Quote der eingestellten Frauen in diesem Bereich liegt im Jahr 2021 bei 53,8 %.

Neueingestellte Beschäftigte (Technik)	2021	2020	2019	2018
Frauen	7	6	8	4
Männer	6	2	13	3
Insgesamt	13	8	21	7

Im Bereich der städtischen Kindertagesstätten ist hingegen ein Zuwachs an neueingestellten Männern zu verzeichnen. Dies stellt einen prozentualen Anteil von 12,24% (und somit ein weiteres Plus von 4,13% im Vergleich zum Vorjahr) dar.

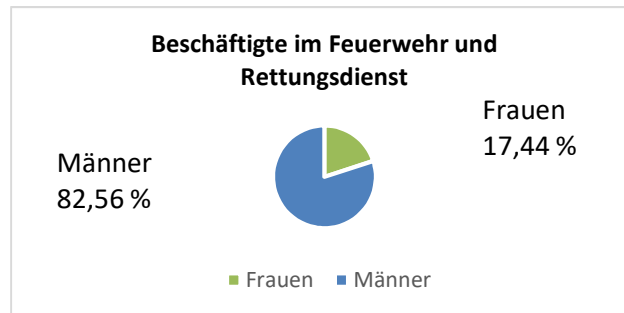
Neueingestellte Beschäftigungen (KITA/OGS)	2021	2020	2019	2018
Frauen	43	37	25	8
Männer	9	3	4	2
Insgesamt	52	40	29	10

Im Bereich Jugend konnte für den Allgemeinen Sozialen Dienst ein Sozialpädagoge neu eingestellt werden.

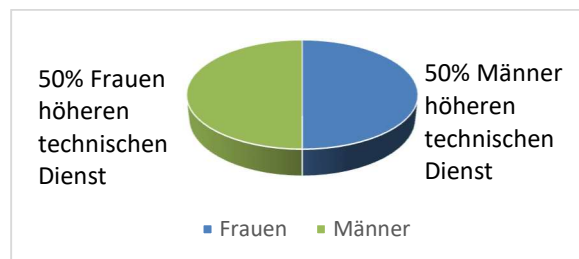
*Insgesamt lässt sich festhalten, dass im Bereich KITA/OGS der Großteil der Bewerbungen von Frauen eingeht, und dass gemäß dem gleichstellungspolitischen Ziel, in diesem Bereich die Unterrepräsentanz von Männern abzubauen, alle Bewerbungen von Männern Berücksichtigung finden, sofern sie die geforderte Qualifikation nachweisen.*

Im Bereich Feuerwehr und Rettungsdienst ergibt sich zum Stichtag eine Frauenquote von insgesamt 17,44 %. (15 Frauen/71 Männer)

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Frauenquote im Bereich Feuerwehr und Rettungsdienst, durch die Versetzung von zwei Feuerwehrbeamtinnen in umliegende Städte, sowie die Nachbesetzung mit männlichen Bewerbern durch den geringen Anteil an Bewerberinnen leicht gesunken.



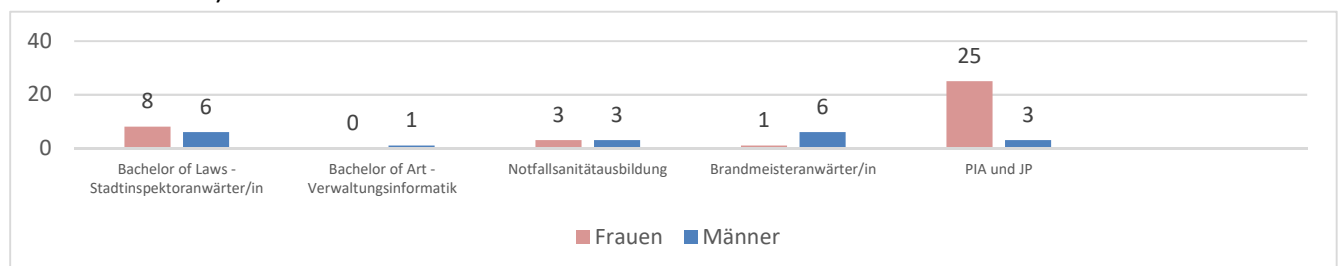
Die Frauenquote im höheren technischen Dienst der Feuerwehr beträgt zum Stichtag weiterhin 50%. (1 Frau/1 Mann)



## 6. AUS- UND FORTBILDUNG

### 6.1 – Ausbildung und Praktika

Zum Stichtag 31.12.2021 befanden sich insgesamt 58 Nachwuchskräfte bei der Stadtverwaltung. (Davon 37 weibliche sowie 19 männliche Auszubildende, Anwärter und Anwärterinnen.)



Zu berücksichtigen ist im Bereich Kindertagesstätte (Ausbildung zur PiA), dass nur eine Frau nach der Ausbildung weiterbeschäftigt werden konnte. 4 weitere Personen haben ihre Ausbildung abgebrochen (3 Frauen/1 Mann). Eine Frau, die ihre Ausbildung abgebrochen hat, konnte in der Einrichtung alternativ als Ergänzungskraft gehalten werden.

In den kommenden Jahren können erweiterte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten werden.

		<b>2021</b> <i>(Summe insgesamt)</i>	ab 2022 <i>(Neue Plätze)</i>
<b>Stadtsekretäranwärter/in</b> für die Laufbahngruppe 1,2. Einstiegsamt	Beamtenlaufbahn (ehemals m. D.)	<b>0</b>	2
<b>Verwaltungsfachangestellte/r (Verwaltung)</b>	Tarifbeschäftigung	<b>0</b>	1
<b>Verwaltungsfachangestellte/r (Ordnung)</b>	Tarifbeschäftigung	<b>0</b>	1
<b>Stadtinspektoranwärter/in</b> für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	Beamtenlaufbahn (ehemals g. D.) <b>Bachelor of Laws</b>	<b>9</b>	3
<b>Stadtinspektoranwärter/in</b> für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	Beamtenlaufbahn (ehemals g. D.) <b>Bachelor of Arts - Verwaltungsinformatik</b>	<b>1</b>	0
<b>Brandmeisteranwärter/in</b>	Beamtenlaufbahn Feuerwehr	<b>4</b>	4
<b>Notfallsanitäter-Ausbildung</b>		<b>6</b>	2
<b>Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur staatlich geprüften Erzieher/in (PiA)</b>		<b>25</b>	9
<b>Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMI)</b>		<b>0</b>	0

*Weitere künftig geplante Ausbildungsmöglichkeiten finden sich im Ausbildungskonzept wieder.*

## 6.2 – Fortbildung

Neben den fachspezifischen Seminaren wurden auch zahlreiche Seminare im Bereich der Schlüsselqualifikation (Kommunikation, Rhetorik, Teambuilding, Projektmanagement etc.) wahrgenommen. Einige Seminare werden jedes Jahr angeboten, andere gestalten sich individuell. Die einzelnen Fortbildungen werden über die jeweiligen Fachbereiche eigenverantwortlich im Rahmen des Budgets organisiert.

Weiterhin fanden gesonderte Fortbildungsangebote für Führungskräfte statt, die bereits in ihrer Funktion als Führungskraft tätig sind, mit dem Ziel, sie weiter für ihre Rolle zu qualifizieren in Form des jährlichen externen Führungskräfte-Seminars, in verschiedenen Führungsebenen aufgeteilt. Außerdem wurden Einzel-Coaching Angebote durchgeführt, sowie Gruppencoachings einzelner Abteilungen und Fachbereiche.

Zur Stärkung und Unterstützung der weiblichen Führungskräfte initiierte die Gleichstellungsbeauftragte ein Netzwerk für Frauen aller zehn Kreisangehöriger Städte (Kreis Mettmann), die sich in Führungspositionen befinden, gemeinsam mit.

Die große Resonanz (64 Anmeldungen) führte dazu, dass im September und Oktober 2021 zwei Auftaktveranstaltungen im Kreishaus Mettmann stattfanden. Aus den gesammelten Wünschen und Erwartungen der Teilnehmerinnen ergab sich ein breites Themenspektrum für die weiteren gemeinsamen Konferenzen. Im Wesentlichen thematisiert werden sämtliche Führungsaufgaben unter Berücksichtigung der Rolle als Frau in einer Führungsposition, ebenso das zentrale Thema der meisten Beteiligten, d. h. die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Im November 2021 fand zudem ein Online-Angebot mit einer kompetenten Referentin zur weiteren Vernetzung statt. Künftig finden vierteljährlich regelmäßig „Regionalkonferenzen Frauen in Führung“ (bisher in Online-Form) mit Impulsvorträgen und Möglichkeiten der gemeinsamen Reflexion statt. Ein städteübergreifender und fachlicher Austausch unter den Teilnehmerinnen konnte im Jahr 2021 untereinander bereits erfolgen, so dass die gewollte, kontinuierliche Vernetzung und Stärkung der Frauen in Führungspositionen mit großem Erfolg begonnen hat.

Pandemiebedingt fanden weiterhin verstärkt Onlineseminare zu unterschiedlichen Themen statt. Es mussten im Vergleich zum Vorjahr kaum Seminare seitens der Studieninstitute abgesagt werden.

### **Förderung der beruflichen Weiterentwicklung**

Durch den Wechsel des Studieninstitutes konnten im Jahr 2021 die Vorbereitungen für 2 Modulare Qualifizierungen, sowie 2 Plätze für den Aufstiegslehrgang/Qualifizierungsaufstieg für besonders qualifizierte Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt geschaffen werden.

## 7. FAZIT

### 7.1 – Abschließende Worte

Die im Gleichstellungsplan genannten Ziele wie Förderung der Gleichstellung, sowie familienbewusste Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den Berufs- und Funktionsbereichen wurden in Form der Einstellungen (Stellenausschreibungen), bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Beförderungen sowie bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten größtenteils umgesetzt, und werden künftig weiterhin berücksichtigt und weiterentwickelt werden.

1. Sämtliche neue Dienstvereinbarungen, Dienstanweisungen, Verordnungen, Formblätter und weitere Schriftsätze wurden kontinuierlich von der Gleichstellungsbeauftragten bzgl. der Anwendung der gendergerechten Sprache überprüft und in Absprache mit den Beteiligten geändert und angepasst. Die Beschäftigten wurden erneut um Beachtung der geschlechtsspezifischen Sprache gebeten und im Einzelfall beraten.
2. Intersexuelle Beschäftigte werden in den Stellenausschreibungen weiterhin im Rahmen der gesetzlichen Novelle berücksichtigt unter dem Zusatz (w/m/d).
3. Im technischen Bereich (Ing.) konnte unter Berücksichtigung der erforderlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf (teilweise Neueinstellung in Teilzeit) die positive Entwicklung beim Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen weiter fortgesetzt werden.
4. Im Bereich der Kindertagesstätten konnte gemäß dem gleichstellungspolitischen Ziel, die Unterrepräsentanz männlicher Erzieher abzubauen, ein Zuwachs an männlichen Beschäftigten erzielt werden.
5. Das im Gleichstellungsplan gesetzte Ziel, im Personalauswahlverfahren bezüglich der mindestens hälftigen Einladung qualifizierter Frauen bei unterrepräsentierten Bereichen gemäß § 9 Abs. 1 LGG NRW, wird kontinuierlich verfolgt. Bereits bei der Stellenausschreibung findet ein Abgleich der Unterrepräsentanz der Frauen statt, welche sich in der Formulierung der jeweiligen Ausschreibung wiederfindet.
6. Bei der Besetzung von ausgeschriebenen Stellen wird zum Auswahlverfahren weiterhin verstärkt darauf geachtet, ob die aktuelle Frauenquote in dem entsprechenden Bereich abgedeckt ist, sowie in den Bereichen in denen Frauen

unterrepräsentiert sind. Sofern bei Neu- oder Nachbesetzungen einer Stelle nicht genügend qualifizierte Mitarbeiterinnen intern vorhanden sind, wird die Stelle in der Regel extern ausgeschrieben, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten. In Ausnahmefällen kann nur im Einverständnis mit der Gleichstellungsbeauftragten von dieser Regel abgewichen werden.

Die tatsächliche Besetzung der jeweiligen Stelle erfolgt nach dem Prinzip der Bestenauslese im öffentlichen Dienst, d.h., Bewerberinnen werden in unterrepräsentierten Bereichen nur dann vorgezogen, wenn sie mindestens die gleiche Eignung, Befähigung und Leistung nachweisen können, wie ihre Mitbewerber (leistungsbezogene Quotierung nach dem LGG/NRW).

Besonders im technischen Bereich (Ingenieurinnen und Ingenieure) konnten die Stellen (im Vergleich zu den Vorjahren) weiterhin verstärkt mit Frauen besetzt bzw. nachbesetzt werden.

7. Im Rahmen der familienbewussten Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie §§ 13, 14 LGG NRW wurde das Thema Telearbeit weiter ausgebaut. Das Angebot und der Ausbau der Telearbeit legen einen positiven Grundstein zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie der möglichen Abhilfe in Bezug auf Unterrepräsentanzen von Frauen in Berufs- und Funktionsbereichen durch flexiblere Arbeitsmodelle. Das Thema der familienbewussten Personalpolitik wurde durch die positive Entwicklung der Väter in Elternzeit im letzten Jahr gefördert (Steigerung des Anteils der Väter in Elternzeit um 3,17% zum Vorjahr). Die Kontakthaltemaßnahmen (Beschäftigung während der Elternzeit, aktuelle Informationen der Verwaltung etc.) mit Beschäftigten wurden in Form des Informationsmediums Intranet weiter optimiert.

### **Weitere gemeinsame Ziele**

1. In Entwicklung befindet sich weiterhin ein Personalentwicklungskonzept, bei dem unter anderem der Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument integriert ist (z.B. geschlechtsspezifisches Controlling). Das jährliche Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch als ein wesentlicher Baustein des Personalentwicklungskonzepts findet regelmäßig statt. Die Beschäftigten nutzen neben dem Feedback zu ihrer Arbeit u.a. die Möglichkeit, auf langfristige eigene Entwicklungsmöglichkeiten und –wünsche hinzuweisen.
2. Ebenso wird das Gesundheitsmanagements (u.a. Gesundheitsseminare für Frauen zum Abbau der Mehrfachbelastungen durch Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege) weiter kontinuierlich ausgebaut.



3. Abschließend teilt die Gleichstellungsbeauftragte mit, dass es im Aufgabenbereich der Gleichstellung auf Grund der Corona Pandemie sowohl im internen Bereich der Stadtverwaltung, als auch im externen Bereich der Stadt Erkrath einen starken Anstieg an Beratungsfällen gab, z.B. was die zusätzliche Belastung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf betraf (z.B. Home Schooling und Home Office zusammen, finanzielle Fragen von Alleinerziehenden, Verlust von Minijobs usw.), aber auch bei der Einzelfallberatung bei Betroffenen von häuslicher Gewalt und weiteren innerfamiliären Problemen. Die gute Inanspruchnahme der anonymen Beratung durch EAP Assist seitens der Beschäftigten und die gute Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, sowie der Anlaufstelle im Fachbereich Personal und Organisation, tragen allseits zu einer gewissen Entlastung der Einzelfallberatung bei.
  
4. Darüber hinaus gab es einen erhöhten Zeitaufwand bei der Mitwirkung, Beratung und Beteiligung bei aktuellen Umsetzungsmaßnahmen nach der Corona Schutzverordnung sowie bei dem verstärkten Ausbau der Bekanntgabe von Hilfs- und Beratungsmöglichkeiten in Erkrath und im Kreis Mettmann und einer noch stärkeren Vernetzung mit weiteren Anlauf- und Beratungsstellen sowie Verbänden und Institutionen und dem Kreis Mettmann zur Verbesserung des Hilfesystems.