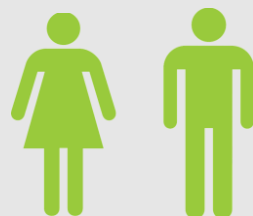


Jährliches Reporting zum Gleichstellungsplan - Personalentwicklung



Stand 31.12.2020

INHALTSVERZEICHNIS

1 – Zusammenfassung

1.1 Ausgangssituation.....	3
1.2 Die Stadtverwaltung auf einen Blick.....	3

2 – Struktur der Beschäftigten

2.1 – Personalbestand Gesamtverwaltung.....	4
2.2 – Verteilung nach Berufsgruppen und Geschlecht.....	5
2.3 – Frauen und Männer in Führungspositionen.....	6
2.4 – Verteilung auf Vollzeit und Teilzeit.....	8
2.5 – Beförderungen.....	9
2.6 – Elternzeit.....	9
2.7 – Altersteilzeit.....	9

3 – Moderne Arbeitswelten

3.1 – Telearbeit.....	10
-----------------------	----

4 – Gesundheitsreport

4.1 – Gesundheitsmanagement.....	11
4.2 – Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	13
4.3 –EAP Assist.....	14

5 – Personalgewinnung

5.1 – Allgemein.....	14
5.2 – Besonderer Zuwachs in verschiedenen Bereichen.....	15

6 – Aus- & Fortbildung

6.1 – Ausbildung und Praktika.....	16
6.2 – Fortbildung.....	18

7 – Fazit

7.1 – Abschließende Worte.....	18-22
--------------------------------	-------

1. ZUSAMMENFASSUNG

1.1 Ausgangssituation

Das Reporting Gleichstellung 2020 bildet in Form von Zahlen, Daten und Fakten unsere wichtigste Ressource - das Personal - ab, in Geschlechter unterteilt.

Die Daten in diesem Bericht wurden zum 31.12.2020 erstellt. Vergleichsdaten werden rückwirkend bis zum 31.12.2017 dargestellt.

1.2 Die Stadtverwaltung auf einen Blick

Beschäftigte insgesamt	852
- davon Verwaltung	224
- davon Technischer Bereich	86
- davon Feuerwehr / Rettungsdienst	91
- davon Soziales und Erziehungsdienst	256
- davon Sonstige	195
Anteil Frauen	63,03%
Anteil Männer	37,97%
Durchschnittsalter der Beschäftigten	46,08 Jahre
Krankenquote	5,85 %
Schwerbehindertenquote	4,97%

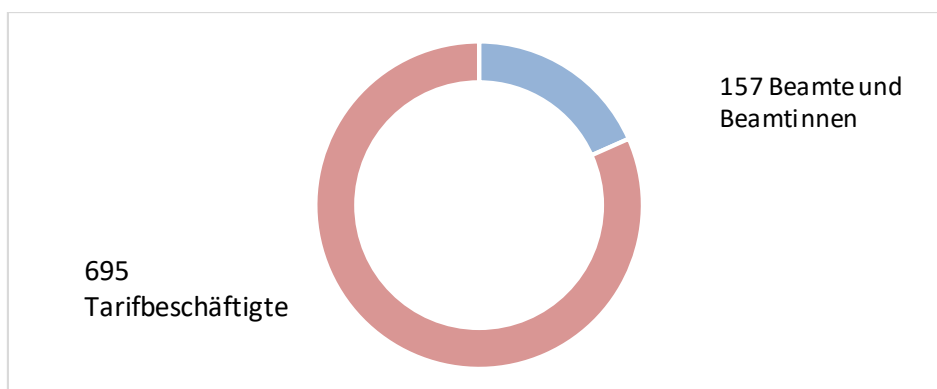
Der kommunale Aufgabenzuwachs spiegelt sich in der höheren Anzahl an Beschäftigten wieder. Gleichzeitig ergab das Jahr 2020 eine verminderte Krankenquote.

2. STRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN

2.1 – Personalbestand Gesamtverwaltung

Die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung beläuft sich zum Stand 31.12.2020 auf insgesamt 852 Beschäftigte. Hierzu zählen ebenso:

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

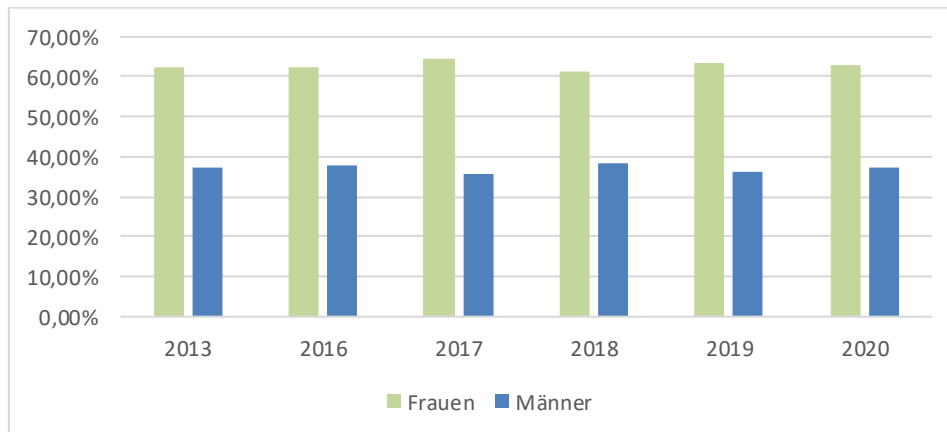


	Stadtverwaltung - Vorjahr	Stadtverwaltung – 2020	Entwicklung in %
Tarifbeschäftigte	667	695	+4,03%
Beamtinnen/Beamte	150	157	+4,46%
Beschäftigte insgesamt	817	852	+4,11%

2.2 – Verteilung nach Berufsgruppen und Geschlecht

Die Stadtverwaltung beschäftigt zum Stichtag (31.12.2020) insgesamt 537 Frauen (63,17 %) sowie 315 Männer (36,82 %):

Verteilung Frauen/Männer



Prozentuale Verteilung nach Männer/Frauen

	2013	2016	2017	2018	2019	2020
Frauen	62,5%	62,3%	64,3%	61,5%	63,5%	63,03%
Männer	37,5%	37,7%	35,7%	38,5%	36,5%	36,97%

Verteilung Männer/Frauen anhand Beschäftigtenzahlen

	2013	2016	2017	2018	2019	2020
Frauen	391	429	459	402	519	537
Männer	235	260	255	252	298	315
Gesamt	626	689	714	654	817	852

Der Personalstand 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.

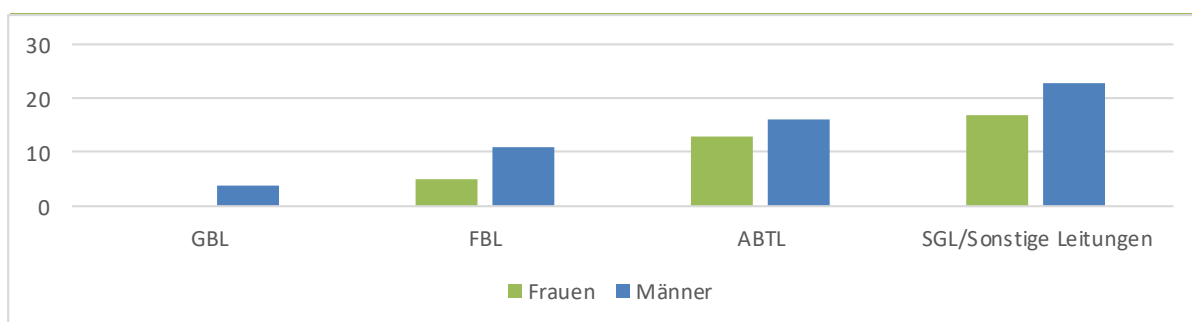
2.3 – Frauen und Männer in Führungspositionen

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:

- **Geschäftsbereichsleitungen**
- **Fachbereichsleitungen** 35,71%
- **Abteilungsleitungen** 44,83%
- **Sachgebiets-/Sonst. Leitungen*** 42,50%

**(Projektleitung, Dienstgruppenleitung FW/RD, KITA Leitung, OGS Leitung, Teamleitung Jobcenter usw.)*

Anzahl der Beschäftigten

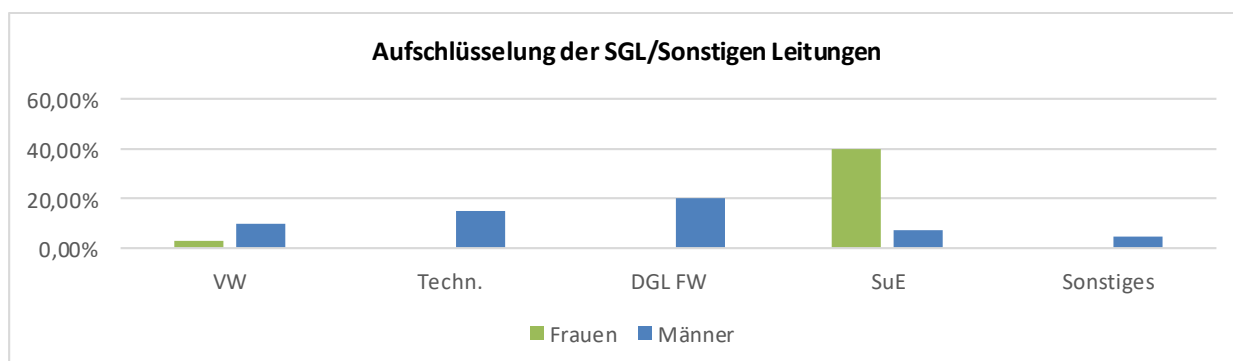


Die veränderte Quote der Sachgebietsleitungen ist durch die organisatorische Neuordnung des technischen Bereiches (IT) zu erklären.

Anzahl der Frauen/Männer in Führungspositionen zum Stichtag

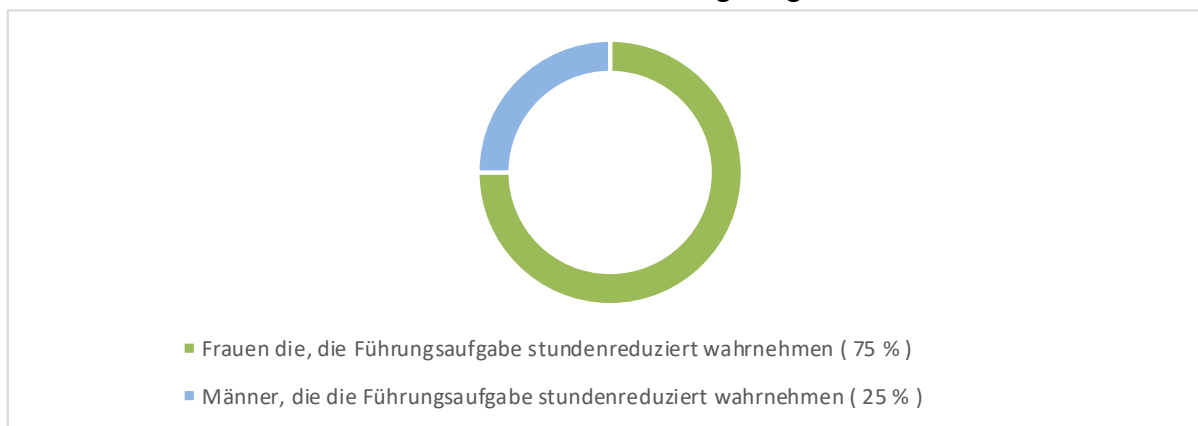
	GBL	FBL	ABTL	SGL/Sonst. Leitungen
Frauen	0	5	13	17
Männer	4	9	16	23
Insgesamt	4	14	29	40

Aufschlüsselung der SGL/Sonstigen Leitungen



Führen in Teilzeit/Stundenreduziert

Davon nehmen 6 Frauen und 2 Männer die Führungsaufgabe stundenreduziert wahr.



Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Männer, die die Führungsaufgabe stundenreduziert wahrnehmen von 16,67% auf 25% der Personen gestiegen, und stellt somit einen Zuwachs von 8,33% dar.

Frauen/Männer in Führungspositionen nach Personenanzahl

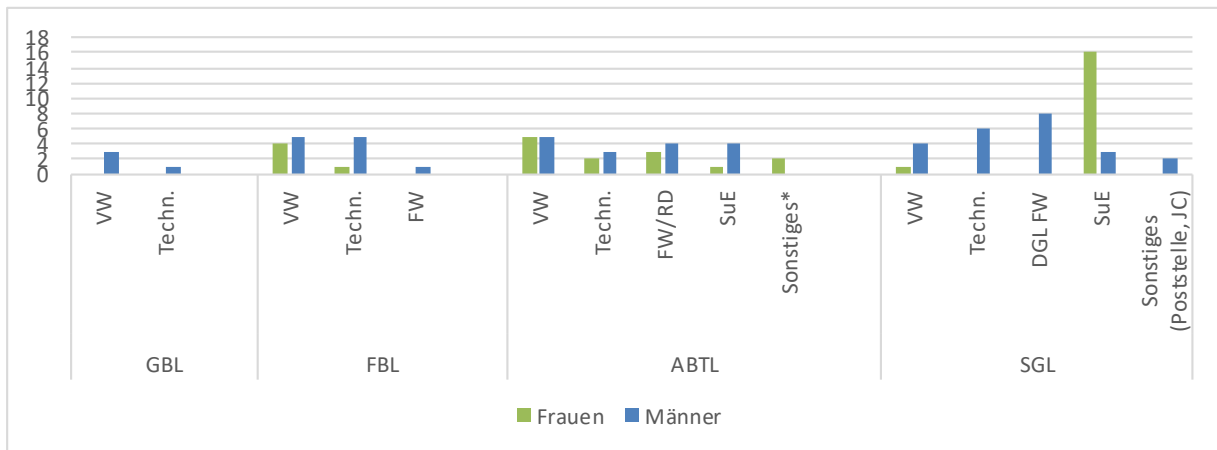
		Frauen	Männer	Gesamt- anzahl	Aktuelle Frauenquote	Veränderung zum Vorjahr
GBL	VW	0	3			
	Techn.	0	1			
Gesamt		0	4	4	0%	

FBL	VW	4	4			
	Techn.	1	4			
	FW	0	1			
Gesamt		5	9	14	35,71%	-5,96%

ABTL	VW	5	5			
	Techn.	2	3			
	FW/RD	3	4			
	SuE	1	4			
	Sonstiges*	2	0			
Gesamt		13	16	29	44,83%	+4,09%

SGL	VW	1	4			
	Techn.	0	6			
	DGL FW	0	8			
	SuE	16	3			
	Sonstiges (Poststelle, JC)	0	2			
Gesamt		17	23	40	42,50%	-3,71%

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



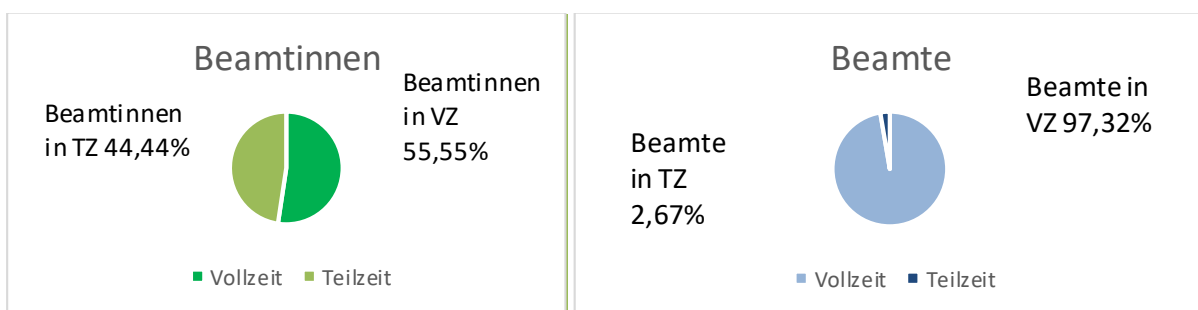
Die Führungskräfte der Gesamtverwaltung bestehen zum Stichtag daher aus insgesamt 35 Frauen (40,23%) sowie 52 Männern (59,77%).

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Frauenquote zum Stichtag um 7,79% insgesamt niedriger. Dies ergibt sich im Bereich der Fachbereichsleitungen durch eine organisatorische personelle Veränderung (Stabsstelle) sowie die Nachbesetzung der Position in Form der Bestenauslese mit einem Mann. Im Bereich Sachgebietsleitungen gab es im Bereich Technik (IT) neu geschaffene Sachgebietsleiterpositionen mit bereits vorhandenem Personal, die die negative Veränderung verursachen.

2.4 – Verteilung auf Vollzeit und Teilzeit

Zum Stichtag gab es insgesamt 518 Beschäftigte (60,79%) in Vollzeit, sowie 334 Beschäftigte in Teilzeit (39,21%).

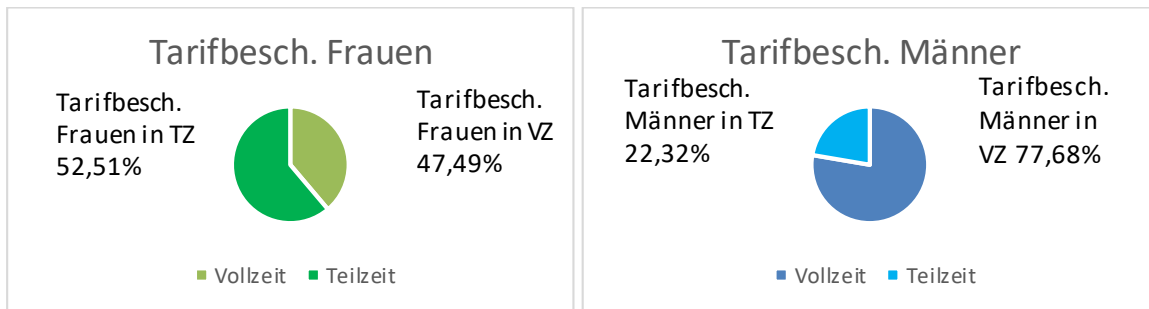
Davon Beamte/Beamtinnen



	Vollzeit	Teilzeit	Vorjahr TZ (in Personen)	Insgesamt nach Geschlecht
Beamtinnen	25	20	25	45
Beamte	109	3	5	112
Insgesamt nach Vollzeit/Teilzeit	134	23	30	157

* Veränderung in % im Vergleich zum Vorjahr.

Davon Tarifbeschäftigte



	Vollzeit	Teilzeit	Vorjahr TZ (in Personen)	Insgesamt nach Geschlecht
Tarifbesch. Frauen	255	282	284	537
Tarifbesch. Männer	263	52	32	315
Insgesamt nach Vollzeit/Teilzeit	516	334	316	852

Die teilzeitbeschäftigten Frauen stellen insgesamt einen Anteil von 36,27 % dar. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil um 1,95 %, somit um 7 Personen gesunken.

Bei den teilzeitbeschäftigten Männern hingegen gab es insgesamt einen Zuwachs von 1,93 %, somit um 18 Personen, dar.

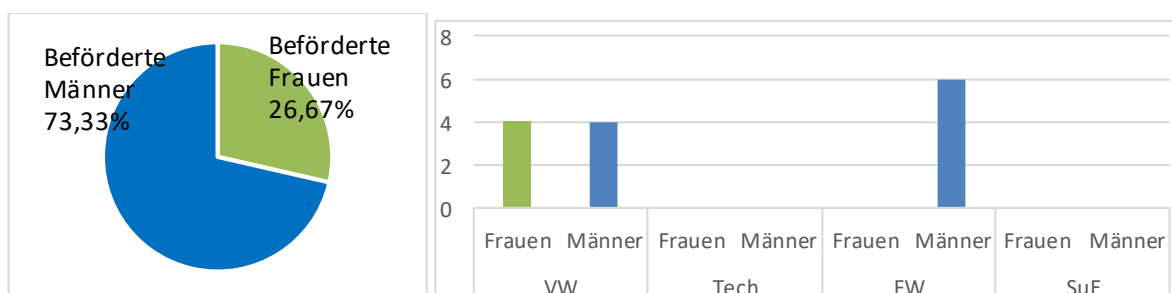
2.5 Beförderungen

Beförderungen erfolgt nach laufbahnrechtlichen Voraussetzungen sowie im Falle, dass die persönliche und fachliche Eignung vorliegt, sowie die Stellenbewertung die Beförderung ermöglicht.

Im Jahr 2020 wurden insgesamt 15 Beschäftigte, davon 4 Frauen (26,67%) sowie 11 Männer (73,33%) befördert.

Frauen	Vorjahr	Männer	Vorjahr	Insgesamt	Vorjahr insgesamt
4	8	11	6	15	14

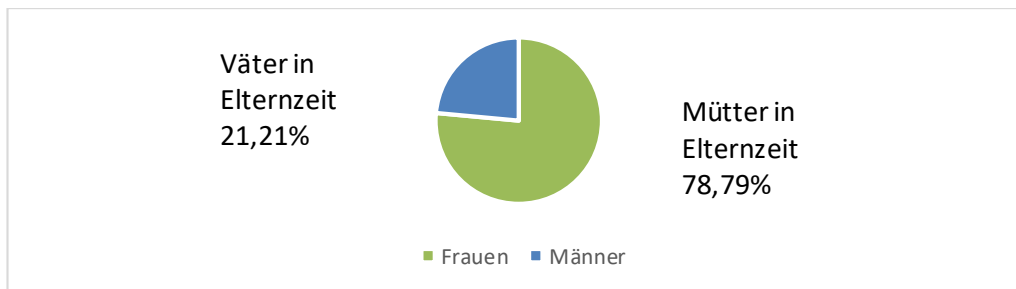
Im Vorjahr wurden insgesamt 8 Frauen (57,2%) sowie 6 Männer (42,8%) befördert.



2.6 – Elternzeit

Die Elternzeit ist der Zeitraum, in dem Beschäftigte auf Antrag eine unbezahlte Freistellung nach der Geburt eines Kindes erhalten. Der Elternzeit liegt ein Rechtsanspruch zu Grunde. Sowohl weibliche, als auch männliche Beschäftigte gehen in Elternzeit. Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung möglich.

Frauen	Männer	Insgesamt
26	7	33

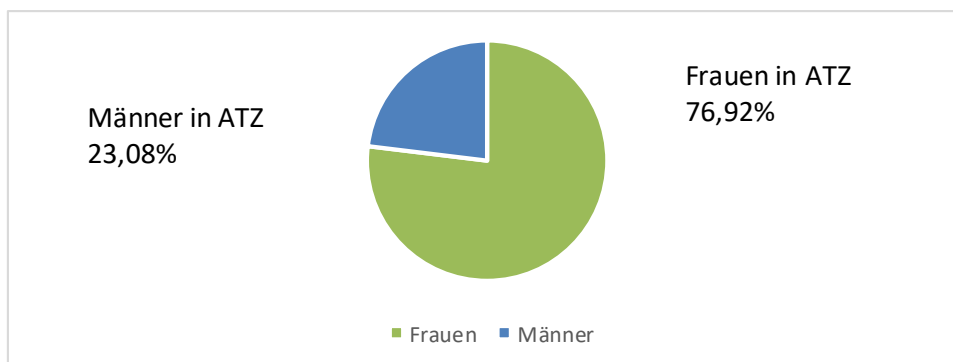


Besonders zu berücksichtigen ist, dass sich die Anzahl an Vätern in Elternzeit im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt hat.

2.7 – Altersteilzeit

Altersteilzeit ist eine Möglichkeit, über eine Reduzierung der Arbeitszeit (im Teilzeit- oder Blockmodell) oder einer vorzeitigen Beendigung der aktiven Tätigkeit den Übergang in den Ruhestand vorzubereiten. Insgesamt haben sich 10 Frauen und 3 Männer im Jahre 2020 in Altersteilzeit (Arbeitsphase/Freistellungsphase) befunden.

Frauen	Männer	Insgesamt
10	3	13

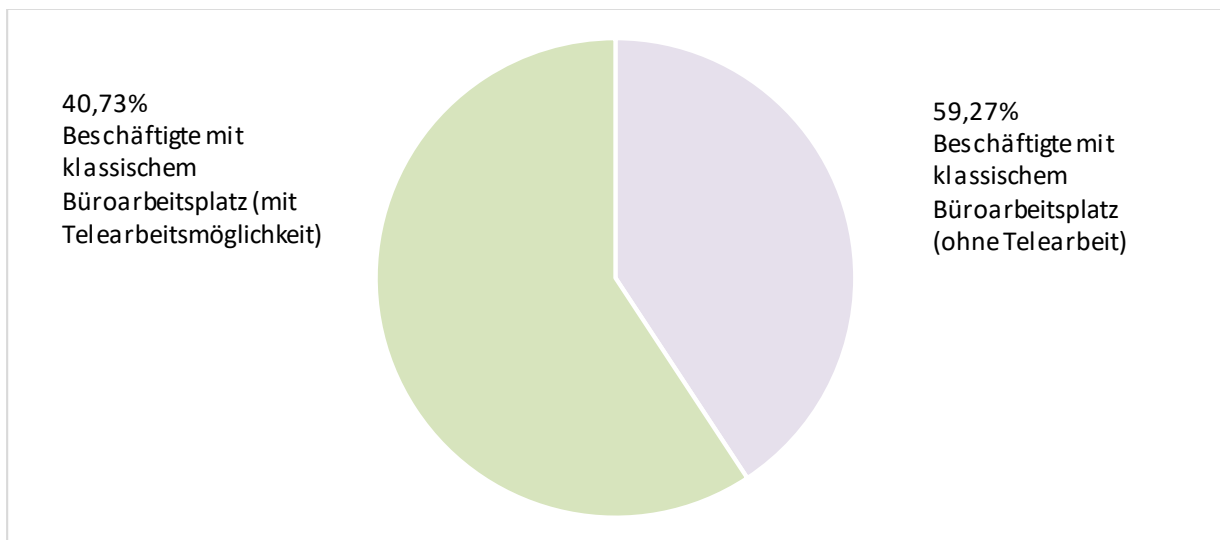


3. MODERNE ARBEITSWELTEN

3.1 – Telearbeit

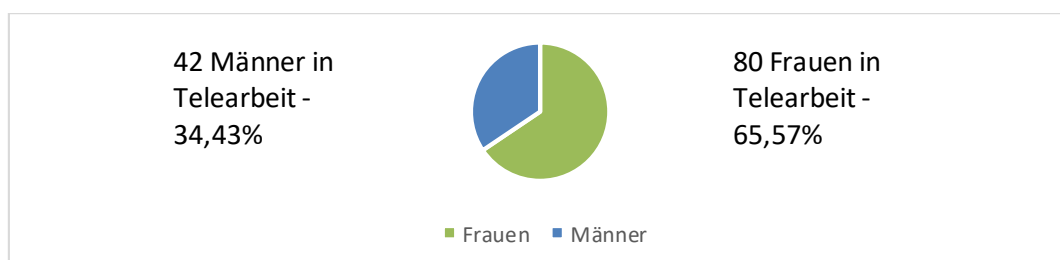
Nach erfolgreicher Pilotphase wurde seitens der Stadtverwaltung für die Beschäftigten ab September 2020 das langfristige Angebot an Telearbeiten für einen Zeitraum von maximal 3 Jahren am Stück geschaffen.

Insgesamt konnten durch die Telearbeit, das pandemiedingte Homeoffice (ohne Antragsverfahren, auf den Zeitraum der Pandemienotsituation befristet), als auch der externen Postfach-Lösung (OWA) insgesamt mindestens 40,73% der Büroarbeitsplätze das Angebot nutzen, das sind mindestens 167 Personen. (Fachbereichsleitungen sind in der prozentualen Summe nicht berücksichtigt, aber standardmäßig technisch ausgestattet.)



Das Antragsverfahren über die Einzelvereinbarung Telearbeit startete zum 01.09.2020. Zum Stichtag lagen bereits 122 Telearbeitsanträge vor. (Stand 31.12.2020) Kontinuierlich, an den technischen Möglichkeiten orientiert, erfolgt ein stetiger Ausbau.

Aktuelle Übersicht der bisherigen Anträge auf Telearbeit

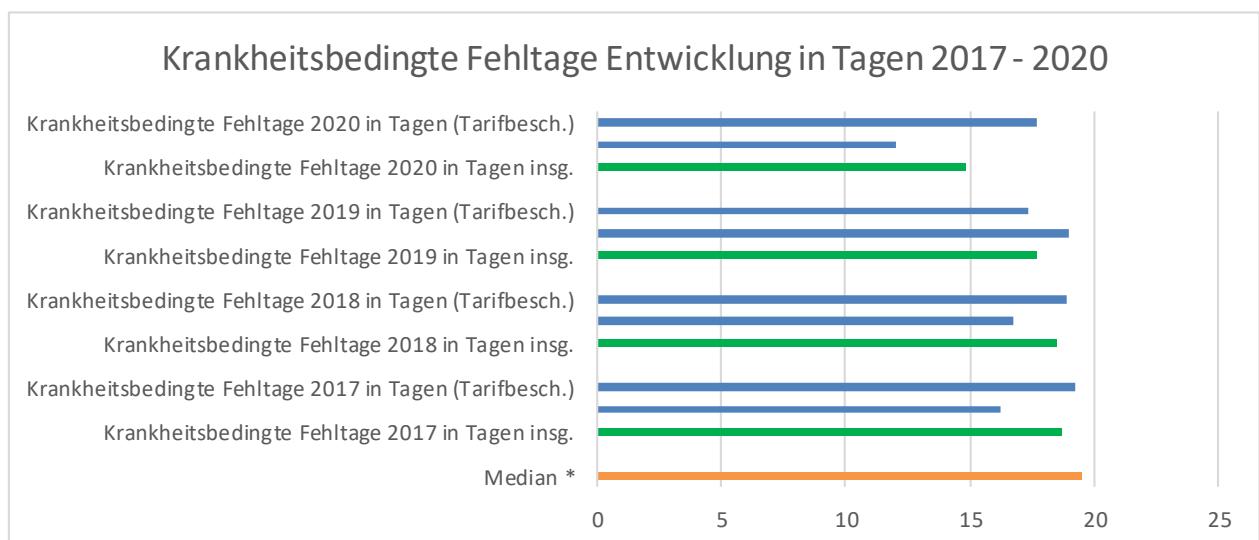


4. GESUNDHEITSREPORT

Durchschnittlich war ein Beschäftigter 14,85 Tage (5,84 Prozent der Gesamtarbeitstage des Jahres 2020) erkrankt. Im Vergleich zum Jahr 2019 ist dieser Wert von durchschnittlich 17,69 erkrankten Tagen um weitere 2,84 Tage zurückgegangen. Gemäß der Krankentage-Statistik der KGSt für den Erhebungszeitraum 2016, die auf Grundlage der Datenbasis von 26 Kommunen erstellt wurde, lag der Medianwert der Krankentage pro Beschäftigte im Jahr 2016 bei 19,85 Tagen. Mit durchschnittlich 14,85 Krankentagen/Beschäftigte befindet sich die Stadt Erkrath um 5 Tage unterhalb des von der KGSt ermittelten Medianwertes. Die Quote der Langzeiterkrankungen im Ganzen beträgt 72,37 Prozent der Gesamtfehltag. Bemerkenswert ist, dass diese Summe durch lediglich 6,89 Prozent der Gesamtbeschäftigten (68 Beschäftigten) verursacht wird. Im Vorjahr lag die Quote bei 7,07 Prozent.

Auffallend ist, dass die Quote der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Fehlzeiten um 0,97 Prozent von 20,32 Prozent im Vorjahr auf 21,29 Prozent im Jahr 2020 gestiegen ist.

Entwicklung der durchschnittlichen Gesamtfehltag



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 2020 wurde der 7. Gesundheitstag am 13.09.2020 um einige Angebote mehr ausgebaut, so dass die Fläche des Bürgerhauses als Veranstaltungsort nach dem genehmigten Corona konformen Hygienekonzept vollumfänglich genutzt werden konnte. Die Beschäftigten konnten vorab einen passenden Zeitraum in Form einer Anmeldung über das Intranet für sich wählen, sowie bereits Anmeldung für verschiedene Angebote anfragen, und wurden anhand eines Farbsystems konsequent über den Tag aufgeteilt. Es folgte eine sehr positive Rückmeldung durch die Beschäftigten.

Pandemiebedingt wurden viele Seminare und Workshops über das Intranet beworben, unter anderem zum Thema Homeoffice sowie Bewegung und Ernährung ausgebaut, und online angeboten. Die Betriebssportangebote mussten zeitweise aufgrund der getroffenen Regelungen der Bundesregierung (Corona-Schutzverordnung NRW) pausieren.

Passend zum Motto „Medizinische Vorsorge“ des 7. Gesundheitstages berieten am Infostand der Gleichstellungsbeauftragten zwei Referentinnen des Düsseldorfer Brustkrebsberatungszentrums „ZEBRA“ zum Thema der Brustkrebsvorsorge sowie der Brustkrebserkrankung und informierten zusätzlich über die kostenlosen Beratungsangebote von „Zebra“. Außerdem gab es für die Mitarbeiterinnen in Kooperation mit einer Erkrather Frauenärztin (in geschütztem Raum) alle 20 Minuten ein Seminarangebot zum Brustabtasten, das sehr gut angenommen wurde. Bereits im Vorfeld des Gesundheitstages warb die Gleichstellungsbeauftragte im Intranet für die Teilnahme an der sogenannten „Schleifenroute“ der Pink Ribbon Deutschland Initiative, bei der alle Beschäftigten aktiv Kilometer für mehr Aufmerksamkeit gegenüber den Themen Brust- und Prostatakrebs sammeln und Preise gewinnen konnten.

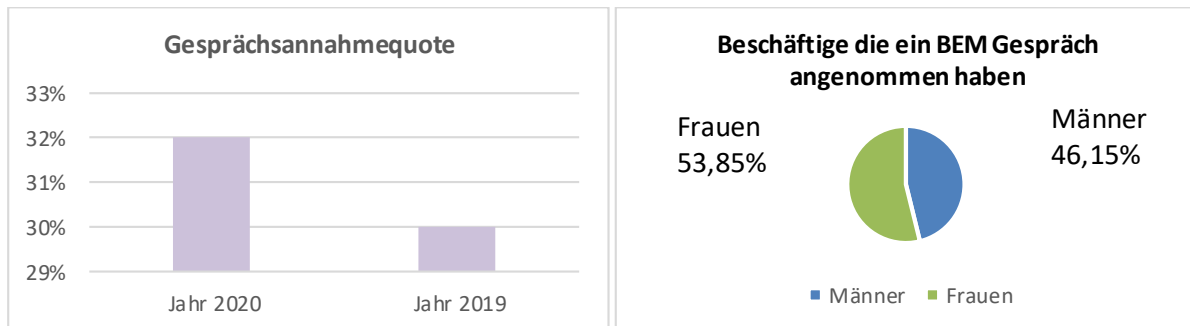
4.2 – Betriebliches Eingliederungsmanagement

Beschäftigten, die im Laufe eines Zeitraumes von 12 Monaten länger als 6 Wochen erkrankt oder wiederholt arbeitsunfähig sind, wird das Betriebliche Eingliederungsmanagement angeboten. Die Inanspruchnahme des Angebotes ist für alle Beschäftigten zu jeder Zeit freiwillig.

Neue Möglichkeiten wurden im Themenfeld Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in Form von Webex-Meetings oder alternativ Telefonaten angeboten, vereinzelt fanden auch BEM-Gespräche persönlich statt. Folglich bietet das System den Beschäftigten der Stadtverwaltung die Möglichkeit am Ende selbst zu entscheiden in welcher Form die BEM-Gespräche angenommen werden. Hier lässt sich ein weiterer positiver Anstieg um 2% (von

30% Gesprächsannahmequote im Vorjahr) auf 32% Gesprächsannahmequote der BEM-Gespräch festhalten.

Gesprächsannahmequote BEM Anschreiben



4.3 –EAP Assist

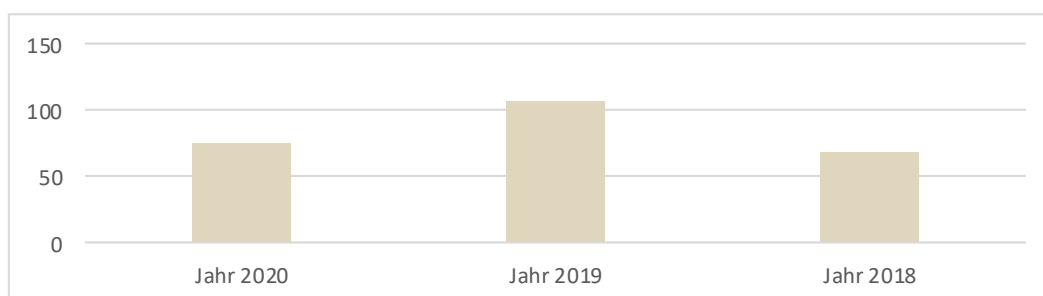
Pandemiebedingt fanden allerdings weniger persönliche Beratungen statt. Im Jahr 2020 sind es insgesamt 75 Personen (mit 122 geführten Beratungen) die das Beratungsangebot genutzt haben.

Die Nutzung des Beratungsangebotes hat sich um 26,94 Prozent, von insgesamt 167 auf 122 Beratungsgespräche, reduziert. Zu beachten ist hierbei allerdings, dass die regelmäßige Nutzung der Newsletter sowie verschiedener Onlineangebote (Workshops und Informationsveranstaltungen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements) in der genannten Summe nicht enthalten sind.

Im Jahr 2020 haben somit insgesamt 14,35 % der Beschäftigten das Beratungsangebot von EAP Assist in Anspruch genommen.

Zahlreich genutzt wird das Beratungsangebot in den Bereichen Medizin, Psychologie, sowie Familie und Soziales.

Annahme der EAP Assist Leistungen insgesamt im Vergleich (in Personen)



5. PERSONALGEWINNUNG

5.1 – Allgemein

Externe Stellenausschreibungen werden neben der eigenen Homepage insbesondere im Stellenportal „Interamt“ sowie auf „Stellenmarkt NRW“, der Agentur für Arbeit, „Open NRW“ 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.

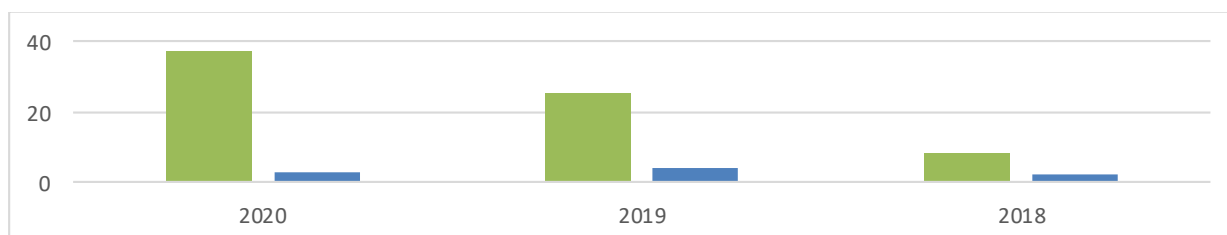
5.2 – Besonderer Zuwachs in verschiedenen Bereichen

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 somit im Jahr 2020 bei 75%.

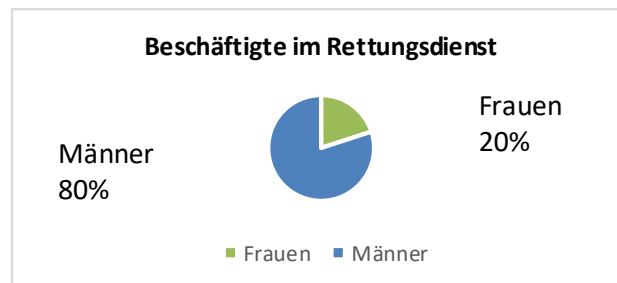
Neueingestellte Beschäftigungen	2020	2019	2018
Frauen	6	8	4
Männer	2	13	3
Insgesamt	8	21	7

Im Bereich der städtischen Kindertagesstätten ist hingegen ein Zuwachs an neueingestellten Männern zu verzeichnen. Dies stellt einen prozentualen Anteil von 8,11% dar. Insgesamt lässt sich festhalten, dass 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. Ein Beschäftigungsverhältnis im Bereich Kindertagesstätte wurde mit einem weiteren Mann besetzt, musste allerdings vor dem Stichtag wieder aufgelöst werden.

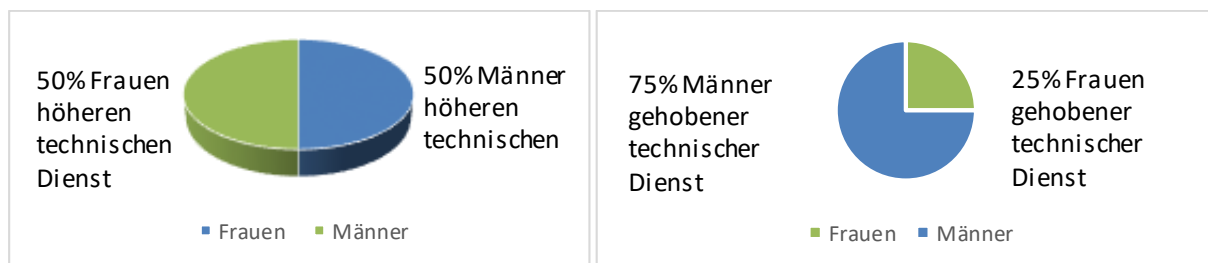
Neueingestellte Beschäftigungen	2020	2019	2018
Frauen	37	25	8
Männer	3	4	2
Insgesamt	40	29	10



Im Bereich Feuerwehr und Rettungsdienst konnten 8 neue Beschäftigte im Bereich Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter eingestellt werden, davon 3 Frauen. Weiter wurde die Position ständige Vertretung und Unterstützung der Fachbereichsleitung 37 geschaffen und durch eine Frau besetzt. Dies stellt im Bereich der Feuerwehr eine gesteigerte Frauenquote um 1,97% dar, von 11,67% im Vorjahr auf 13,64%. Im Bereich des Rettungsdienstes blieb die Frauenquote bei 20%.



Die Quote im höheren technischen Dienst der Feuerwehr beträgt zum Stichtag 50%, sowie im gehobenen technischen Dienst der Feuerwehr 25%.



6. AUS- UND FORTBILDUNG

6.1 – Ausbildung und Praktika

Zum Stichtag 31.12.2020 befanden sich insgesamt 36 Nachwuchskräfte bei der Stadtverwaltung. (Davon 23 weibliche sowie 13 männliche Auszubildende, Anwärter und Anwärterinnen.)

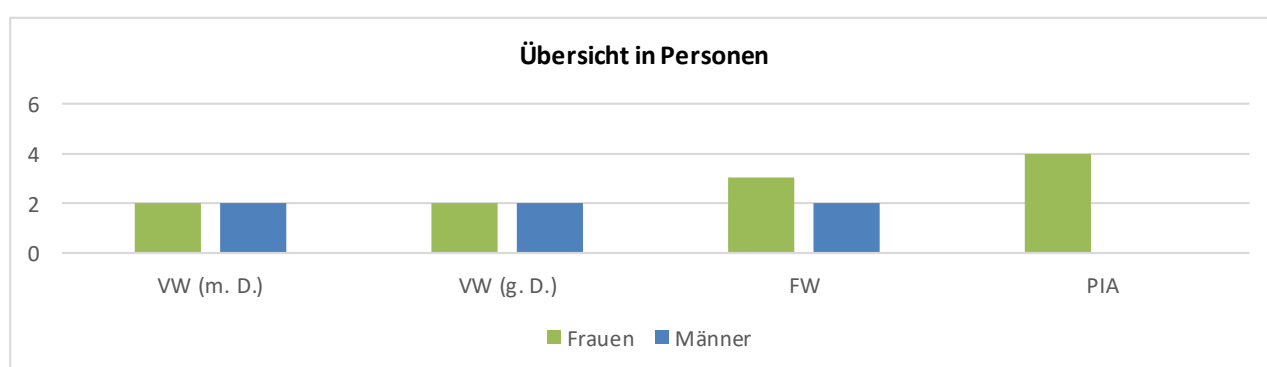
Es wurden 2020 folgende Ausbildungen angeboten:

- Beamtin/Beamter Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (früher mittlerer Dienst)
- Beamtin/Beamter Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (früher gehobener Dienst)
- Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste Fachrichtung Bücherei

- Ausbildung zum Notfallsanitäter/in
- Feuerwehr
- KITAS (PiA/JP)

12 Nachwuchskräfte, die Ihre Ausbildung beendet haben (10 weibliche / 2 männliche) wurden im Laufe des Jahres 2020 übernommen.

	VW (m. D.)	VW (g. D.)	FW/RD	PIA	Insgesamt
Frauen	2	1	3	4	10
Männer	0	0	2	0	2
Insgesamt	2	1	5	4	12



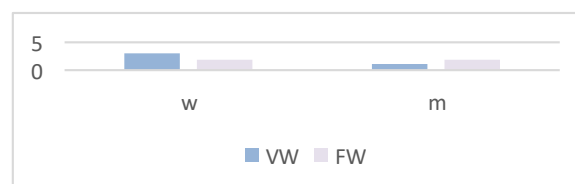
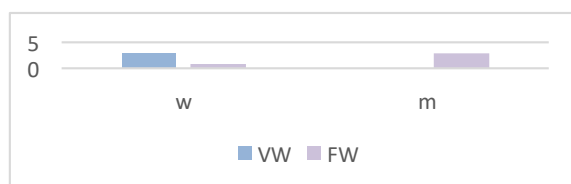
Im Jahr 2020 wurden insgesamt 23 Auszubildende (18 weibliche/5 männliche), sowie 4 Anwärter und Anwärterinnen (2w/2m) eingestellt. Erstmals wird der Schwerpunkt Informatik angeboten. 7 Auszubildende im Bereich PiA (KITA) sowie 8 Jahrespraktikantinnen (KITA), 2 Auszubildende bei der Feuerwehr sowie 2 Auszubildende im Bereich Rettungsdienst (w/m).

Beamtin/Beamter Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (früher mittlerer Dienst)

Ende 2020

Ende 2021

	w	m		w	m
VW	3	0	VW	3	1
FW	1	3	FW	2	2



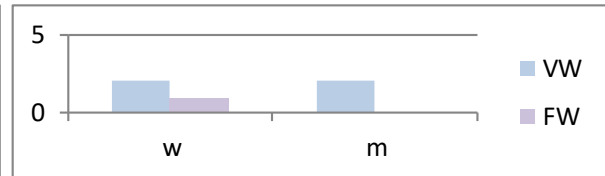
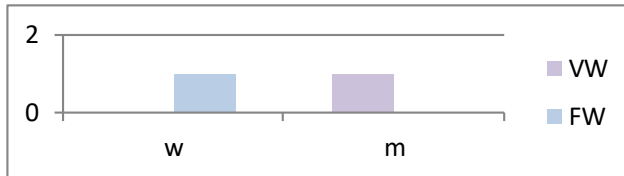
Beamtin/Beamter Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (früher gehobener Dienst)

Ende 2020

	w	m
VW	0	1
FW	1	0

Ende 2021

	w	m
VW	1	1
FW	1	0



Notfallsanitäter/innen

Ende 2020

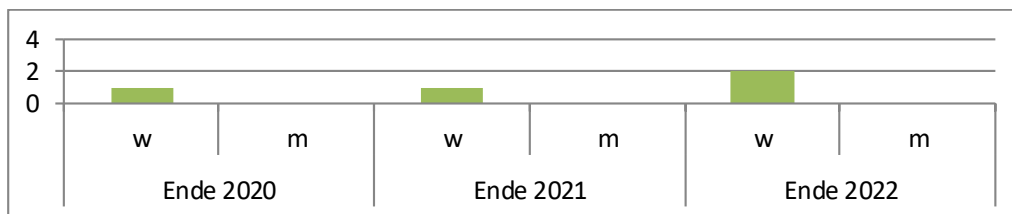
w	m
1	0

Ende 2021

w	m
1	0

Ende 2022

w	m
2	0



Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste Fachrichtung Bücherei

Ende 2021	w	m
FAMI	1	0

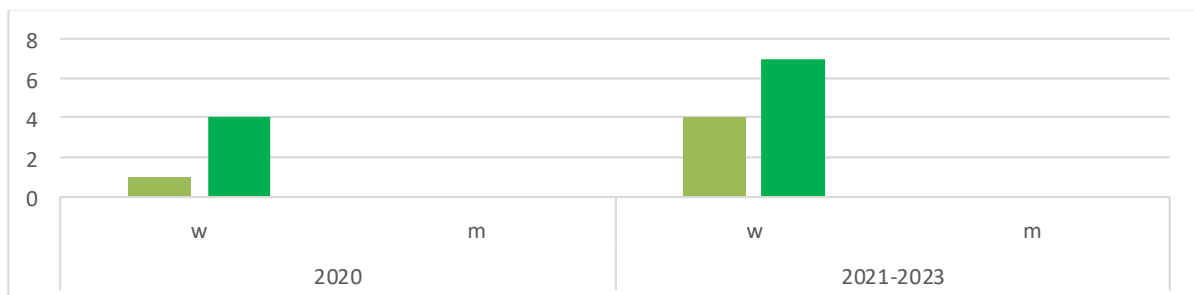
Ausbildungen im Bereich der Kindertagesstätten

2020

	w	m
JP	1	0
PiA	4	0

2021-2023

	w	m
JP	4	0
PiA	7	0



6.2 – Fortbildung

Die Themen der Seminare sind vielfältig. Einige Seminare werden jedes Jahr angeboten, andere gestalten sich individuell. Die einzelnen Fortbildungen werden über die jeweiligen Fachbereiche eigenverantwortlich im Rahmen des Budgets organisiert.

Weiter gibt es gesonderte Fortbildungsangebote für Führungskräfte, 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.

Pandemiebedingt fanden nach März 2020 verstärkt Onlineseminare zu unterschiedlichen Themen statt. Seitens der Studieninstitute wurde organisatorisch umgerüstet und die Präsenzteilnahme für die meisten Seminare auf Online umgestellt. Weiter mussten auch Seminare durch die Studieninstitute, vor allem zum Pandemiestart, abgesagt oder verschoben werden.

Förderung der beruflichen Weiterentwicklung

Auf eine Ausschreibung für den Verwaltungslehrgang II bewarben sich insgesamt 2 männliche Beschäftigte. Beiden wurde der Verwaltungslehrgang II ermöglicht. Eine Prüfung wurde bereits im Jahr 2019 erfolgreich abgelegt, eine Prüfung steht noch aus für das Jahr 2021.

Ebenfalls wurde im Rahmen der beruflichen Weiterentwicklung der Aufstieg einer weiblichen Beschäftigten aus dem mittleren Dienst in den gehobenen Dienst gefördert.

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 im Rahmen der gesetzlichen Novelle berücksichtigt unter dem Zusatz (w-/m/d).
3. Ebenso konnte in den Bereichen Feuerwehr und Rettungsdienst, als auch im technischen Bereich (Ing.), eine positive Entwicklung beim Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen festgestellt 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.

Die tatsächliche Besetzung der jeweiligen Stelle erfolgt selbstverständlich nach dem Leistungsprinzip 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).

Um die Frauenquote insbesondere im Führungskräftebereich zu erhöhen, würde die Gleichstellungsbeauftragte es sehr begrüßen, wenn Stellenausschreibungen in diesem Bereich grundsätzlich intern und extern ausgeschrieben werden, um die Anzahl potenziell geeigneter Bewerberinnen zu erhöhen. Hierzu bedarf es noch weiterer Abstimmungen innerhalb der Stadtverwaltung.

Besonders in den Bereichen der Feuerwehr sowie im technischen Bereich (Ingenieure) konnten die Stellen (im Vergleich zu den Vorjahren) 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 nach erfolgreicher Pilotphase 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, sowie durch längere Elternzeiten der Väter, selbst in Führungspositionen, ebenfalls positiv beeinflusst. Die Kontakthaltemaßnahmen (Beschäftigung während der Elternzeit, aktuelle Informationen der Verwaltung, Rückkehrgespräche etc.) mit Beschäftigten in der Elternzeit werden weiter ausgebaut.

Weitere gemeinsame Ziele

1. In Erstellung 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 inzwischen regelmäßig in allen Fachbereichen statt und wird gut angenommen. 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.
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 für betroffene Frauen bei häuslicher Gewalt während der „Lockdowns“ und einer noch stärkeren Vernetzung mit weiteren Anlauf- und Beratungsstellen sowie Verbänden und Institutionen und dem Kreis Mettmann zur Verbesserung des Hilfesystems.

Geplant ist das Reporting künftig im Haupt- und Finanzausschuss im März/April des Folgejahres. Pandemiebedingt wurde das Reporting 2019 im Oktober 2020 in den HFA eingebracht.