Stadt Erkrath

Gleichstellungsplan

Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern der Stadtverwaltung Erkrath

gemäß Landesgleichstellungsgesetz NRW vom 15.12.2016

Fortschreibung 2023-2027

und Frauenförderbericht für den Zeitraum von 2019-2022

erstellt von Fachbereich I/G, Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit dem Fachbereich 11, Personal ▪ Organisation

Fundort des Neanderthalers

Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Stadt Erkrath mit mittlerweile fast 900 Beschäftigten ist eine attraktive und zuverlässige Arbeitgeberin. Unsere Personalpolitik ist selbstverständlich weiterhin den Zielen der Chancengleichheit und Gleichstellung verpflichtet. In Zeiten des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels ist es von besonderer Bedeutung, tragfähige Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Gewinnung von qualifizierten Beschäftigten ermöglichen und diese langfristig binden. Ein wichtiges Kriterium in der modernen Personal-und Organisationspolitik ist dabei die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie weiteren privaten Interessenlagen, d. h. für eine ausgewogene Work-Life-Balance zu sorgen. Sehr flexible, individuell zugeschnittene Arbeitszeitmodelle, der Ausbau der Telearbeit sowie ein umfangreiches städtisches Gesundheitsmanagement seien hier beispielhaft als attraktive Angebote der Stadt Erkrath für den Arbeitsmarkt genannt.

Die Stadt Erkrath möchte die Potenziale aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennen, fördern und nutzen. Für unsere Verwaltung ist die Gleichstellung von Frauen und Männern daher ein wesentliches Ziel, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Das Landesgleichstellungsgesetz bildet dafür eine rechtliche Grundlage, damit Frauen und Männer gleiche Chancen für ihre berufliche Entwicklung erhalten und gleichermaßen an Gestaltungs-und Entscheidungsprozessen teilhaben.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan bietet Perspektiven und konkrete Ansatzpunkte zur Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Berufen, Bereichen und Funktionen der Stadtverwaltung. Der Gleichstellungsplan zeigt im ersten Teil vergleichend für den Zeitraum von 2019 bis 2022 im Rahmen der Personalstatistik den jeweiligen Stand der Frauenquote der einzelnen Bereiche und Funktionsebenen auf. Im zweiten Teil des Berichtes folgen die sich daraus ableitenden Maßnahmen für die Folgejahre 2023 bis 2027, aufgegliedert nach den drei Handlungsfeldern gemäß LGG NRW.

In puncto Geschlechtergerechtigkeit zeichnet sich deutlich ab, dass es auch in Zukunft darum gehen wird, dass der Frauenanteil in Führungs-und Leitungspositionen weiter erhöht werden muss und dass es wünschenswert ist, wenn bei der Stadt Erkrath beschäftigte Väter häufiger die vorhandenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch nehmen, z. B. in Form von Elternzeit oder einer Teilzeitbeschäftigung.

Jetzt liegt es in der Verantwortung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere der Führungskräfte, aber auch der Personalvertretung und des Stadtrates – am Gelingen der Umsetzung des Gleichstellungsplanes und im Interesse der Chancengleichheit für Frauen und Männer mitzuwirken. Die Stadt Erkrath ist auf die Stärken aller Beschäftigten angewiesen, um auch langfristig erfolgreich zu sein – lassen Sie uns in unserer Vielfalt gemeinsam besser werden! Für Ihr Engagement und Ihrer Mitarbeit zur Erreichung unserer Ziele möchten wir Ihnen herzlich danken.

Mit freundlichen Grüßen

Christoph Schultz
Bürgermeister

Annegret Pollmann
Gleichstellungsbeauftragte

Inhalt

Vorwort

1 Einleitung ... 1
1.1 Gesetzliche Regelungen ... 1
1.2 Geltungsbereich und Geltungsdauer ... 1
1.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ... 2
2 Personalstatistik und Stand der Frauenquote im Vergleichszeitraum vom 31.12.2019-31.12.2022
2.1 Zusammensetzung der Gesamtbelegschaft ... 3
2.1.1 Städt. Beschäftigte im Jobcenter ME-aktiv, Erkrath ... 3
2.1.2 Zusammensetzung der Gesamtbelegschaft ... 3
2.1.3 Anzahl der Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter ... 4
2.1.4 Führungs- und Leitungskräfte ... 5
2.2 Beamtinnen und Beamte getrennt nach Bereichen und Laufbahngruppen ... 7
2.2.1 Beamtinnen und Beamte in der Verwaltung ... 7
2.2.2 Beamtinnen und Beamte im Bereich der Technik ... 8
2.2.3 Beamtinnen und Beamte im Bereich der Feuerwehr und des Rettungsdienstes ... 8
2.3 Tarifbeschäftigte nach Bereichen und Entgeltgruppen ... 9
2.3.1 Tarifbeschäftigte im Bereich der Verwaltung ... 9
2.3.2 Tarifbeschäftigte im Bereich der Technik ... 10
2.3.3 Tarifbeschäftigte im Bereich der Feuerwehr und des Rettungsdienstes ... 11
2.3.4 Tarifbeschäftigte im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes ... 11
2.3.5 Sonstige Tarifbeschäftigte ... 13
2.4 Teilzeit, Elternzeit, Beurlaubung und Altersteilzeit ... 13
2.4.1 Beamtinnen und Beamte in Teilzeit ... 13
2.4.2 Beamtinnen und Beamte in Elternzeit/Beurlaubung ... 14
2.4.3 Beamtinnen und Beamte in Altersteilzeit ... 15
2.4.4 Tarifbeschäftigte in Teilzeit ... 15
2.4.5 Tarifbeschäftigte in Elternzeit/Beurlaubung ... 17
2.4.6 Tarifbeschäftigte in der Altersteilzeit ... 17
2.5 Tarifbeschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen ... 18
2.6 Beförderungen ... 19
3 Personalprognose, Zielvorgaben und Maßnahmen von 2023-2027 ... 20
3.1 Personalprognose § 6 LGG/NW, Altersbedingte Personalabgänge ... 20
3.2 Maßnahmen für drei Handlungsfelder von 2023-2027 (§§ 5-14 LGG/NW) ... 21
3.2.1 Förderung der Gleichstellung ... 21
3.2.2 Familienbewusste Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf 24
3.2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den berufs- und Funktionsbereichen mit der Zielvorgabe 50 v.H. ... 25
Schlussbestimmungen

1 Einleitung

1.1 Gesetzliche Regelungen

Die rechtliche Grundlage bildet das am 20.11.1999 in Kraft getretene Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG). Ziel dieses Gesetzes ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, bestehende Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern

Am 15.12.2016 ist das reformierte Landesgleichstellungsgesetz in Kraft getreten. Daraus resultierte die Umbenennung des Frauenförderplanes in einen Gleichstellungsplan. § 5 Absatz 10 LGG bestimmt den Gleichstellungsplan als ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung in der Verwaltung.

In § 5 Absatz1 LGG ist vorgeschrieben, dass jede Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan aufstellen und fortschreiben muss. Dieser ist gemäß Absatz 4 vom Rat zu beschließen.

Gemäß § 6 LGG sind Gegenstand des Gleichstellungsplanes Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Grundlage hierfür sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen.

Weiterhin ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die oben genannten Zielvorgaben erreicht werden sollen.

1.2 Geltungsbereich und Geltungsdauer

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Erkrath. Für die Beschäftigten des Jobcenters ME- aktiv haben die Reglungen des Gleichstellungsplans des Jobcenters Gültigkeit.

Der nachfolgende Gleichstellungsplan gilt gem. § 2 (1) Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) für die Stadtverwaltung Erkrath sowie für den Abwasserbetrieb als städtischer Eigenbetrieb.

Gem. § 5 Abs. 1 LGG erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. Der vorliegende Plan gilt somit für die Jahre 2023 bis 2027. Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Gegenüber dem früheren Frauenförderplan wurden durch das novellierte LGG die Vorgaben zur Erstellung sowie zu Inhalten und Maßgaben des Gleichstellungsplans inhaltlich gestrafft und flexibler auf die Erfordernisse der Dienststelle ausgerichtet.

1.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

- personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen
- die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans und
- Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann (§ 17 Landesgleichstellungsgesetz NRW).

Dabei ist die Gleichstellungsbeauftragte frei von fachlichen Weisungen und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung (§ 16 Landesgleichstellungsgesetz NRW). Sie bestimmt selbst, welche Aufgaben gleichstellungsrelevant sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet Beratungsangebote in Fragen der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung an. Sie unterstützt und fördert Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und bietet weitere Unterstützungsangebote wie spezifische Beratungen im Rahmen ihrer Netzwerkarbeit, Mentoring oder auch Coaching an. Frauen (und bei Bedarf auch Männer) werden in unterrepräsentierten Bereichen von ihr gefördert. Sie berät Ämter und Institute hinsichtlich eines geschlechtergerechten Umgangs mit Beschäftigten sowie Bürgerinnen und Bürger.

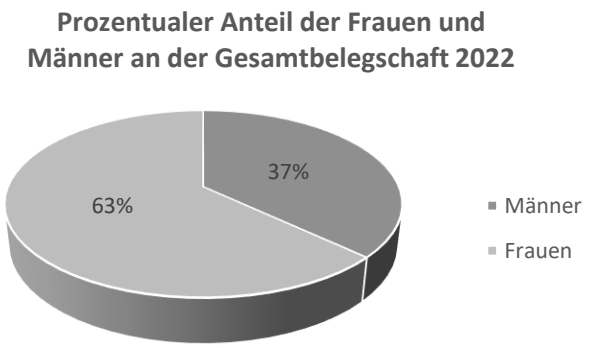
Die Gleichstellungsbeauftragte engagiert sich in zahlreichen Arbeitskreisen und Gremien der Verwaltung, in städtischen Netzwerken sowie in Kooperation mit Vereinen, Institutionen und Organisationen. Sie führt Veranstaltungen durch und veröffentlicht Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen. Außerdem setzt sie sich für eine geschlechtergerechte Sprache ein, da Sprache ein anerkannt wichtiges Instrument beim Wandel hin zu einer gendergerechten Gesellschaft ist- denn Sprache ist vom Denken geprägt und Sprache beeinflusst das Denken.

2 Personalstatistik und Stand der Frauenquote im Vergleichszeitraum vom 31.12.2019-31.12.2022

2.1 Zusammensetzung der Gesamtbelegschaft

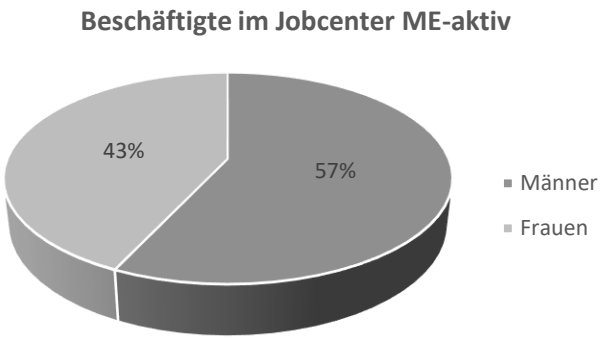
(inklusive Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Beschäftigte in Altersteilzeit, beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)

Jahr	Beschäftigte	Männer	Frauen	Frauenquote
2019	817	291	526	64 %
2022	899	330	569	63 %



Im Zeitraum von Anfang 2019 bis zum 31.12.2022 erfolgte ein Zuwachs an Beschäftigten von insgesamt 82 Personen, davon 43 zusätzliche weibliche Beschäftigte und 39 männliche Beschäftigte. Damit beträgt die Gesamtquote der weiblichen Beschäftigten 63 %.

2.1.1 Städt. Beschäftigte im Jobcenter ME-aktiv, Erkrath



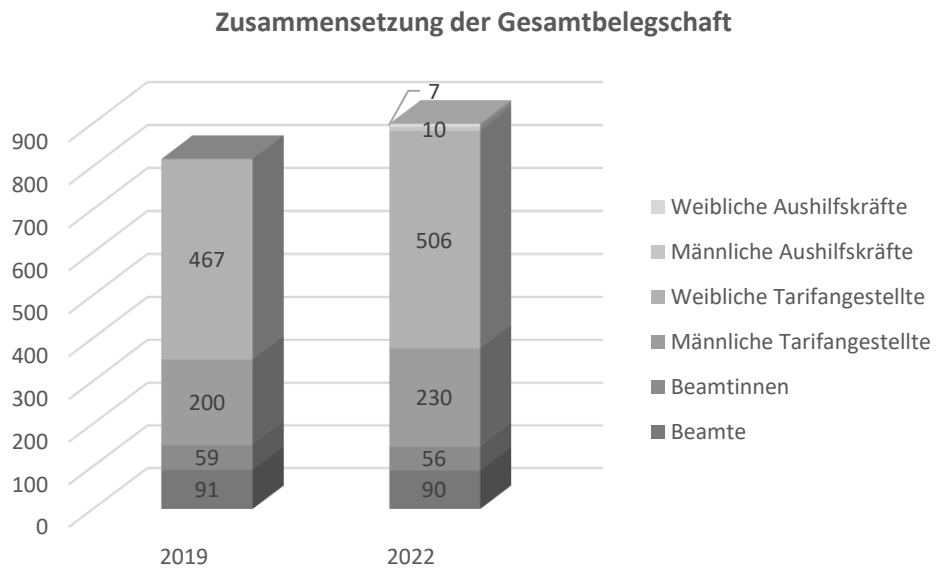
Der Frauenanteil der städtischen Beschäftigten im Jobcenter ME-aktiv für Erkrath ist mit 43 % gleichbleibend und für den Bericht nachrangig, da das Jobcenter ME-aktiv eigene Frauenförderpläne aufstellt.

2.1.2 Zusammensetzung der Gesamtbelegschaft

Jahr	Beschäftigte	Männer	Frauen	Frauenquote
Beamtinnen und Beamten				
2019	150	91	59	39 %
2022	146	90	56	38 %
Tarifangestellte				
2019	667	200	467	70 %
2022	736	230	506	69 %
Aushilfskräfte				
2022	17	10	7	41 %

Der Frauenanteil an allen Beamtinnen und Beamten inklusive dem Feuerwehrbereich ist im Vergleichszeitraum um 3 Beamtinnen gesunken und mit 38 % weiterhin zu niedrig.

Die Frauenquote der 736 Tarifbeschäftigten (ohne Aushilfskräften) ist erfüllt und mit 69 % in 2022 fast gleichbleibend im Vergleich zu 2019.



2.1.3 Anzahl der Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter

Jahr	Bereich	Beschäftigte	Männer	Frauen	Frauenquote
2019	VW gD	6	3	3	50 %
	VW mD	5	0	5	100 %
	Bücherei	1	0	1	100 %
	FW md	5	3	2	40 %
	Notfallsani.	4	1	3	75 %
	PIA, PIA-K, JP	12	1	11	92 %
Summe		**33**	**8**	**25**	**76 %**
2022	VW gD	8	3	5	63 %
	VW mD	1	0	1	100 %
	Verwaltungs-fachangestellte	1	0	1	100 %
	Bücherei	0	0	0	0 %
	FW md	6	6	0	0 %
	Notfallsani.	6	3	3	50 %
	PIA, PIA-K, JP	29	2	27	93 %
Summe		**51**	**14**	**37**	**73 %**

(FW= Feuerwehr, Notfallsani.= Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter, PIA-K = Kinderpflegerinnen in Ausbildung und JP = Jahrespraktikantinnen im Erziehungsbereich)

Anzahl der Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter in 2022

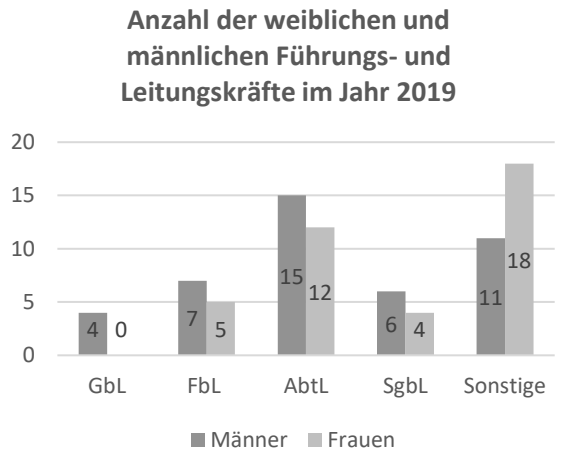
Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels gilt es, den Ausbildungsbereich weiter auszubauen. Im Vergleich zu 2019 befinden sich 2022 mit insgesamt 51 Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärtern sowie Jahrespraktikantinnen 18 mehr als in 2019, davon 6 Männer und 12 Frauen. Mit insgesamt 37 Frauen und 14 Männern in 2022 ist die Frauenquote zwar im Vergleich zu 2019 um 3 % leicht gesunken, aber mit 73 % mehr als erfüllt.

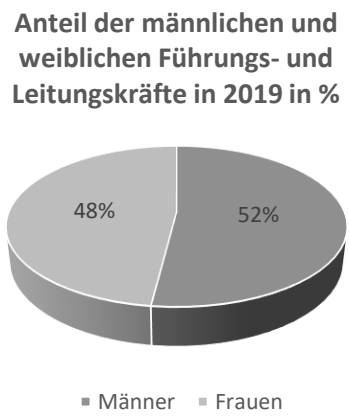
Wenngleich im Bereich der Feuerwehr im mittleren Dienst in 2022 keine Anwärterin zu verzeichnen ist und die Frauenquote bei den Auszubildenden im Notfallsanitätsbereich durch zwei weitere Notfallsanitäter um 25 % sank, so sind aber weiterhin drei weibliche Auszubildende im Notfallsanitätsbereich zu verzeichnen.

2.1.4 Führungs- und Leitungskräfte

Jahr	Bereich	Anzahl Beschäftigte	davon Männer	davon Frauen	Frauenquote
2019	GbL	4	4	0	0 %
	FbL	12	7	5	42 %
	AbtL	27	15	12	44 %
	SgbL	10	6	4	40 %
	Sonstige*	29	11	18	62 %
Summe		**82**	**43**	**39**	**48 %**
2022	GbL	4	4	0	0 %
	FbL	16	9	7**	44 %
	AbtL	28	17	11	39 %
	SgbL	8	4	4	50 %
	Sonstige***	2	2	0	0 %
Summe		**58**	**36**	**22**	**38 %**

** In 2019 wurden unter Sonstige Beschäftigte des Jugend-Cafés, der Poststelle und der sozialpädagogischen Einrichtungen berücksichtigt*
***Unter Berücksichtigung einer ständigen Vertretung*
**** Datenschutzbeauftragter, Digitalisierungsbeauftragter, Integrationsbeauftragter*





Im Bereich der Führungs- und Leitungskräfte ist die Frauenquote insgesamt um 10 % auf 38 % gesunken, wobei die Tabellen von 2019 und 2022 nur bedingt vergleichbar sind, da die Beschäftigten von 2019 unter der Rubrik „Sonstige“ in 2022 nicht mitgezählt wurden und ab 2022 nun künftig die gesonderten Beauftragtenstellen der bzw. des Datenschutzes, der Digitalisierung und der Integration unter „Sonstige“ geführt werden.

Festgestellt werden kann jedoch, dass lediglich auf der Sachgebietsleitungsebene die Frauenquote erfüllt ist. Im Unterschied zu 2019 gibt es in 2022 mit insgesamt 16 Fachbereichsleitungen vier weitere Stellen auf der zweiten Führungsebene, aber da davon nur 7 Frauen diese Positionen bekleiden, konnte auf dieser Ebene die Frauenquote lediglich um zwei % auf insgesamt 44 % gesteigert werden und ist somit nach wie vor nicht erfüllt. Auf der Abteilungsleitungsebene ist ein leichter Rückgang der Frauenquote um fünf % zu verzeichnen.

Im interkommunalen Vergleich zu umliegenden Städten schneidet die Stadt Erkrath jedoch besonders auf der wichtigen zweiten Führungsebene der Fachbereichsleitungen mit einer Frauenquote von immerhin 44 % besser ab, da die Quote dort nur zwischen 30 und 35 % liegt.

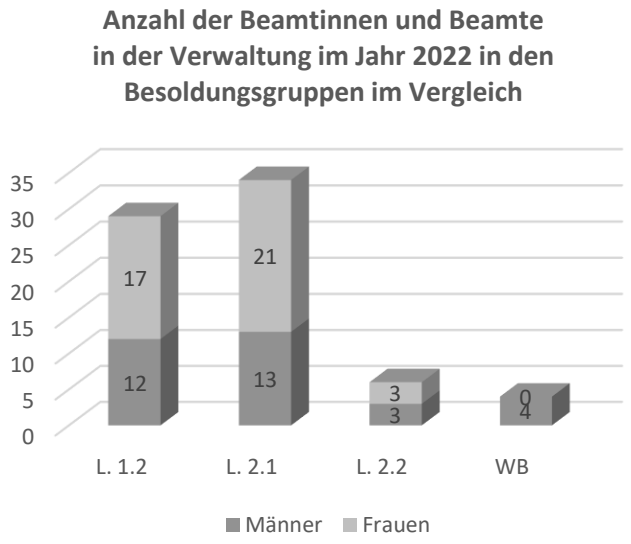
2.2 Beamtinnen und Beamte getrennt nach Bereichen und Laufbahngruppen

2.2.1 Beamtinnen und Beamte in der Verwaltung

(ohne Mitarbeiter/-innen in der Freizeitphase der ATZ, ohne Beurlaubte, inklusive Anwärterinnen und Anwärter)

Jahr		Anzahl Beschäftigte	davon Männer	davon Frauen	Frauenquote
2019	WB	4	4	0	0 %
	L2.2	3	0	3	100 %
	L2.1	25	14	11	44 %
	L1.2	28	15	13	46 %
Summe		**60**	**33**	**27**	**45 %**
2022	WB	4	4	0	0 %
	L2.2	6	3	3	50 %
	L2.1	34	13	21	62 %
	L.1.2	29	12	17	59 %
Summe		**73**	**32**	**41**	**56 %**

Die gesamte Anzahl der Beamtinnen und Beamten erhöhte sich um 13 Personen auf 73 und die gesamte Frauenquote stieg um 11 % auf 56 %, so dass sie insgesamt betrachtet für diesen Bereich erfüllt ist.
Positiv festzuhalten ist, dass sich die Frauenquoten sowohl in den Laufbahngruppen 1.2 (plus 13 %), als auch in der Laufbahngruppe 2.1 (plus 18 %) deutlich verbesserten und in der Laufbahngruppe 2.2. mit 50 % ebenfalls erfüllt sind. Weitere zahlenmäßige Verschiebungen beruhen u.a. auf den im Berichtszeitraum stattgefundenen Beförderungen (s. Extra-Tabelle/Beförderungen).



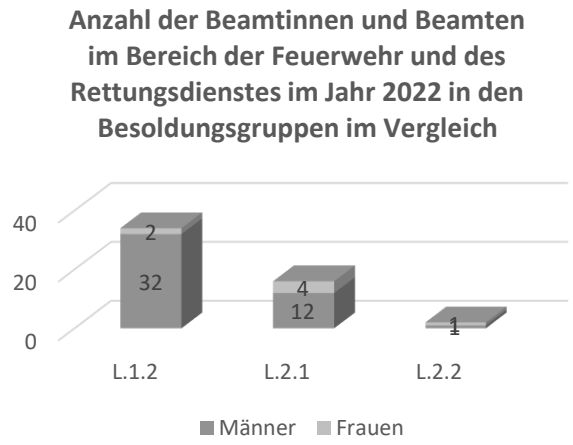
2.2.2 Beamtinnen und Beamte im Bereich der Technik

Jahr		Anzahl Beschäftigte	davon Männer	davon Frauen	Frauenquote
2019	L2.2	2	2	0	0 %
	L2.1	3	1	2	67 %
	L1.2	0	0	0	0 %
Summe		**5**	**3**	**2**	**40 %**
2022	L2.2	1	0	1	100 %
	L2.1	4	3	1	25 %
	L1.2	0	0	0	0 %
Summe		**5**	**3**	**2**	**40 %**

Der technische Bereich ist mit einer Frauenquote der Beamtinnen von 40 % weiterhin förderungsrelevant. Erfreulich ist die erstmalige 100 % Frauenquote in der Laufbahngruppe 2.2, allerdings verschlechterte sich die Frauenquote in der Laufbahngruppe 2.1 (von 4 Stellen ist nur eine Beamtin vertreten).

2.2.3 Beamtinnen und Beamte im Bereich der Feuerwehr und des Rettungsdienstes

Jahr		Anzahl Beschäftigte	davon Männer	davon Frauen	Frauenquote
2019	L2.2	1	1	0	0 %
	L2.1	7	6	1	14 %
	L1.2	46	41	5	11 %
Summe		**54**	48	6	**11 %**
2022	L2.2	2	1	1	50 %
	L2.1	16	12	4	25 %
	L1.2	34	32	2	6 %
Summe		**52**	**45**	**7**	**13 %**



Trotz des enormen Fachkräftemangels und der Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt hat sich die Feuerwehr der Stadt Erkrath gemeinsam mit dem Fachbereich 11 und der Gleichstellungsbeauftragten auch in diesem Berichtszeitraum sehr bemüht, mehr Frauen für die Feuerwehrlaufbahn zu gewinnen. Bei einer nur leicht verbesserten Frauenquote insgesamt von 11 % auf 13 % ist es bemerkenswert, dass die Frauenquote in der Laufbahngruppe 2.2 mit 50 % in 2022 erfüllt ist und dass in der Laufbahngruppe

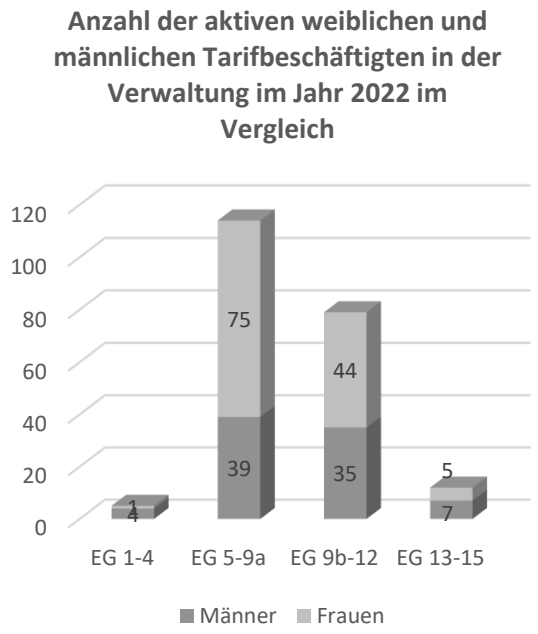
2.1 inzwischen 4 Beamtinnen (von 16 Beamtinnen und Beamten gesamt) vertreten sind, so dass sich die Frauenquote um 11 % auf 25 % in 2022 verbesserte.

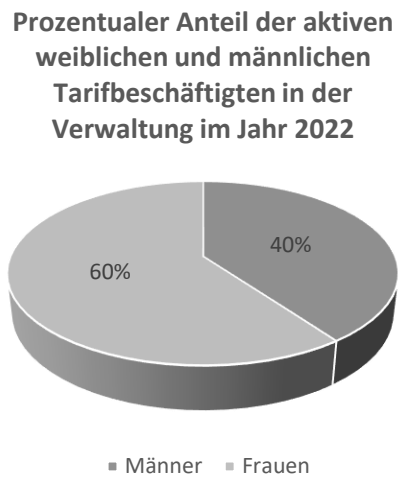
2.3 Tarifbeschäftigte nach Bereichen und Entgeltgruppen

2.3.1 Tarifbeschäftigte im Bereich der Verwaltung

(ohne MA in der Freizeitphase der ATZ, ohne Beurlaubte, ohne Auszubildende, ohne Reinigungskräfte)

Jahr	EG	Anzahl Beschäftigte	davon Männer	davon Frauen	Frauenquote
2019	13-15	7	1	6	86 %
	9b-12	53	21	32	60 %
	1- 9a	75	26	49	65 %
Summe		**135**	**48**	**87**	**64 %**
2022	E 13-15	12	7	5	42 %
	E 9b-12	79	35	44	56 %
	E 5-9a	114	39	75	66 %
	E 1-4	5	4	1	20 %
Summe		**210**	**85**	**125**	**60 %**





Insgesamt betrachtet ist die Frauenquote im aktiven Bereich der Tarifbeschäftigten mit 60 % erfüllt, allerdings sank der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 13-15 im Vergleich zu 2019 deutlich um 40 % und in den Entgeltgruppen 9-12 leicht um 4 %.

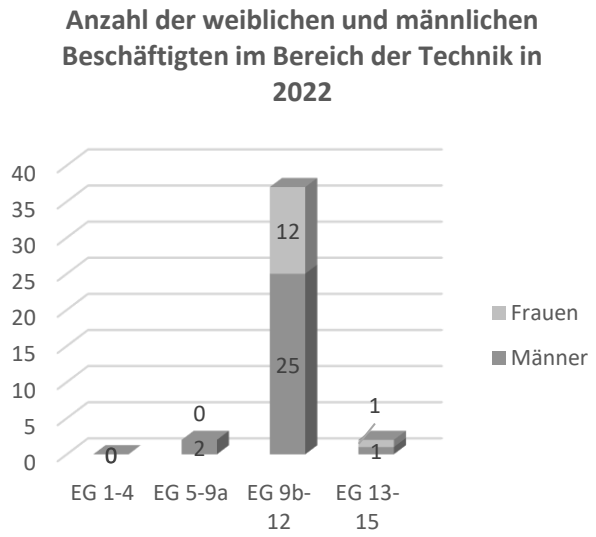
2.3.2 Tarifbeschäftigte im Bereich der Technik

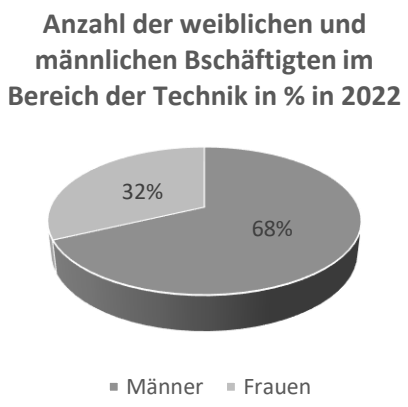
(Dipl. Ingenieurinnen und Dipl. Ingenieure, Architektinnen und Architekten, Elektromeisterinnen und Elektromeister, Elektroingenieurinnen und Elektroingenieure, Instandhaltung Fahrzeuge)

Jahr	EG	Anzahl Beschäftigte	davon Männer	davon Frauen	Frauenquote
2019	13-15	3	1	2	67 %
	9- 12	75	58	17	23 %
	5-8	2	2	0	0 %
Summe		**80**	**61**	**19**	**24 %**
2022	13-15	2	1	1	50 %
	9b-12	37	25	12	32 %
	5-9a	2	2	0	0 %
	1-4	0	0	0	0 %
Summe		**41**	**28**	**13**	**32 %**

(Bei der Berechnung für das Jahr 2019 wurden die Informationstechniker/-innen noch mitberücksichtigt. Ab 2022 erfolgte die Berechnung ohne die Informationstechniker/-innen. Diese werden im Bereich der Verwaltung aufgeführt.

Mit einer Frauenquote von lediglich 32 % sowie trotz der allgemein angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt bleibt der technische Bereich der Tarifbeschäftigten im Fokus der Frauenförderung, bis in allen Entgeltgruppen die erforderliche Quote von 50 % erfüllt ist. Positiv zu erwähnen ist, dass die Frauenquote in den Entgeltgruppen 13-15 trotz eines leichten Rückgangs um 17 % weiterhin mit 50 % erfüllt ist.





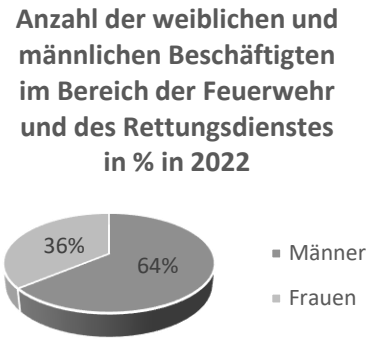
2.3.3 Tarifbeschäftigte im Bereich der Feuerwehr und des Rettungsdienstes

(*ohne Auszubildende und ohne Verwaltungskräfte in diesem Bereich*)

Jahr	EG	Anzahl Beschäftigte	davon Männer	davon Frauen	Frauenquote
2019	13-15	0	0	0	0 %
	9b-12	2	2	0	0 %
	5-9a	28	19	9	32 %
	1-4	6	4	2	33 %
Summe		**36**	**25**	**11**	**31 %**
2022	13-15	0	0	0	0 %
	9b-12	2	0	2	100 %
	5-9a	10	7	3	30 %
	1-4	2	2	0	0 %
Summe		**14**	**9**	**5**	**36 %**

(In 2019 wurden bei der Berechnung noch die Auszubildenden und Verwaltungskräfte in diesem Bereich mitberücksichtigt. Ab 2022 erfolgte die Berechnung ohne Auszubildende und ohne Verwaltungskräfte in diesem Bereich.)

Mit einem Gesamtanteil der tarifbeschäftigten Frauen im Bereich der Feuerwehr und des Rettungsdienstes von 36 % (ohne Auszubildende und Verwaltungskräfte) in 2022 ist die Frauenquote zwar noch nicht erfüllt, aber ihr Anteil ist für diesen Bereich dennoch beachtlich: Von 14 Tarifbeschäftigten in diesem Bereich sind fünf Frauen beschäftigt.



2.3.4 Tarifbeschäftigte im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes

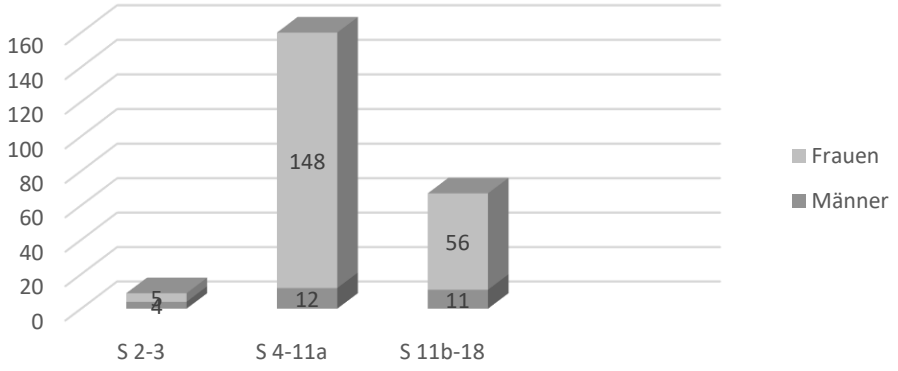
Jahr	EG	Anzahl Beschäftigte	davon Männer	davon Frauen	Frauenquote
2019	S 11b-18	68	6	62	91 %
	S 4-11a	163	9	154	94 %
	S 2-3	7	2	5	71 %
Summe		**238**	**17**	**221**	**93 %**
2022	S 11b-18	67	11	56	84 %
	S 4-11a	160	12	148	93 %
	S 2-3	9	4	5	56 %
Summe		**236**	**27**	**209**	**89 %**

Da im sozialpädagogischen Bereich bekanntermaßen in erster Linie die sogenannten „typischen Frauenberufe“ vertreten sind, ist die Frauenquote mit 89 % erwartungsgemäß hoch (209 Frauen und 27 Männer von insgesamt 236 Beschäftigten).

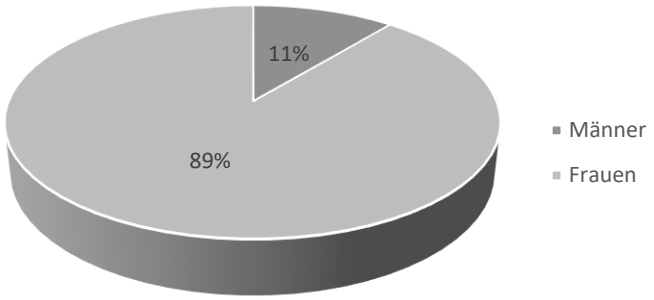
Aber auch wenn sich immer noch sehr wenige Männer für den Beruf eines Erziehers oder eines Sozialpädagogen entscheiden, hat die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit dem Fachbereich 11 und dem Fachbereich 51 konsequent das im vorherigen Gleichstellungsplan festgelegte Ziel aus der Genderperspektive, den Männeranteil in diesem Bereich zu erhöhen, verfolgt.

Sämtlich für die jeweilige Stellenausschreibung qualifizierten Bewerber wurden zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen und konnten nach einem erfolgreichen Bewerbungsverfahren in den jeweiligen Einrichtungen hospitieren. Nach Einverständnis durch die Einrichtungsleitungen wurden diese Bewerber auch eingestellt. So konnte der Anteil an Erziehern und Sozialpädagogen im Berichtszeitraum von insgesamt 17 auf 27 erhöht werden und ist nun mit einem Anteil von immerhin 11 % im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes vertreten.

Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes in den verschiedenen Entgeltgruppen in 2022



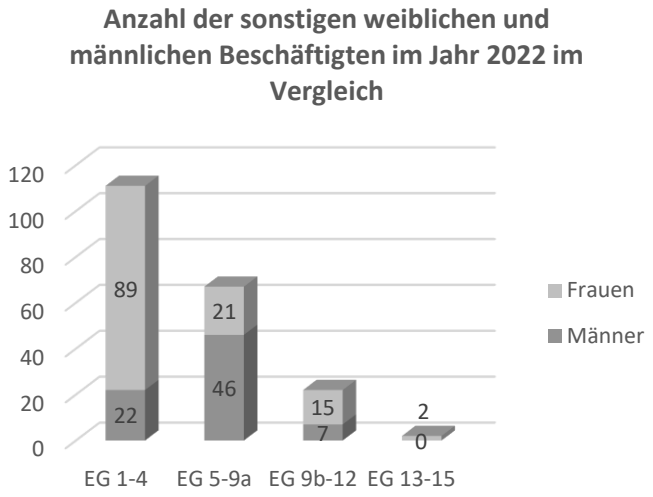
Anzahl der weiblichen und männlichen Bschäftigten im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes in % in 2022

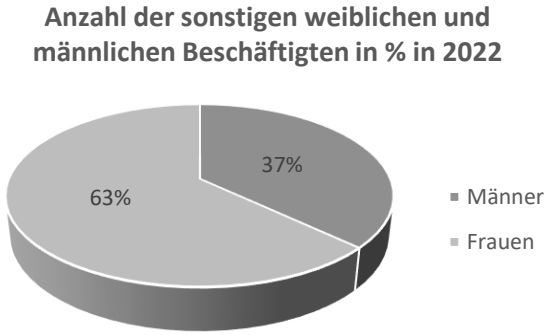


2.3.5 Sonstige Tarifbeschäftigte

(Schule, VHS, JMS, Bücherei, Reinigungskräfte, Hausmeisterinnen und Hausmeister, Haus-/Platzwartinnen und -warte, körperliche Tätigkeiten im Bereich des Bauhofs)

Jahr	EG	Anzahl Beschäftigte	davon Männer	davon Frauen	Frauenquote
2019	13-15	3	0	3	**100 %**
	9b-12	21	7	14	**67 %**
	5-9a	75	37	38	**51 %**
	1-4	110	12	98	**89 %**
Summe		**209**	**56**	**153**	**73 %**
2022	13-15	2	0	2	100 %
	9b-12	22	7	15	68 %
	5-9a	67	46	21	31 %
	1-4	111	22	89	80 %
Summe		**202**	75	127	**63 %**





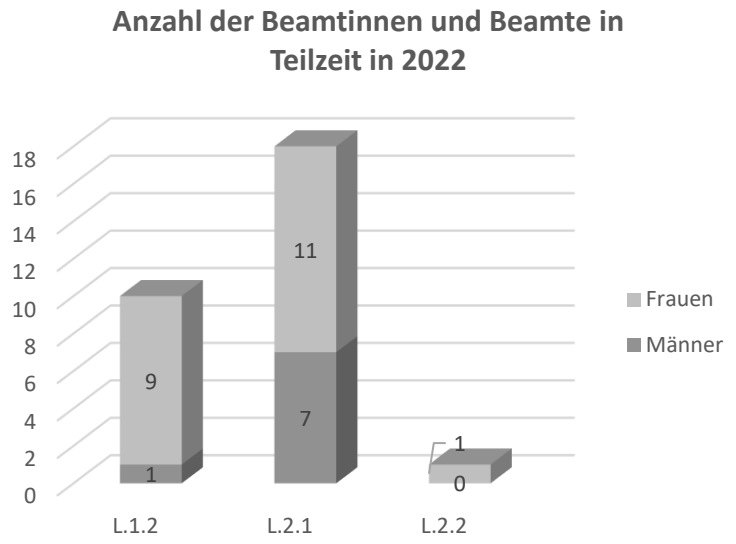
Im Bereich der „sonstigen Tarifbeschäftigten“ ist die Frauenquote mit 63 % weiterhin erfüllt; bei den Entgeltgruppen 13-15 liegt sie sogar bei 100%. Ein Rückgang der Frauenquote um 20 % ist lediglich bei den Entgeltgruppen 5-9 zu verzeichnen.

2.4 Teilzeit, Elternzeit, Beurlaubung und Altersteilzeit

2.4.1 Beamtinnen und Beamte in Teilzeit

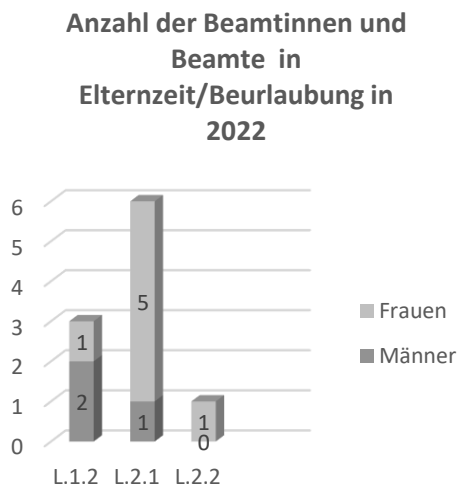
Jahr	Laufbahn	Anzahl Beschäftigte	davon Männer	davon Frauen	Frauenquote
2019	L2.2	3	0	3	100 %
	L2.1	10	0	10	100 %
	L1.2	17	5	12	71 %
Summe		**30**	**5**	**25**	**83 %**
2022	L2.2	1	0	1	100 %
	L2.1	18	7	11	61 %
	L1.2	10	1	9	90 %
Summe		**29**	**8**	**21**	**72 %**

Mit 21 Beamtinnen sind fast die Hälfte aller Beamtinnen in 2022 (insgesamt 56 Beamtinnen, s. Tabelle 2.1.2) in Teilzeit beschäftigt und nur drei Beamte befinden sich in Elternzeit bzw. Beurlaubung (s. Tabelle 2.4.2). Das zeigt, wie sehr nach wie vor hauptsächlich die Mitarbeiterinnen ihren familiären Pflichten nachkommen müssen und demzufolge teilzeitbeschäftigt sind. Positiv zu erwähnen ist, dass aber immerhin acht Beamte 2022 in Teilzeit beschäftigt sind (von insgesamt 90 Beamten in 2022, s. Tabelle 2.1.2).



2.4.2 Beamtinnen und Beamte in Elternzeit/Beurlaubung

Jahr	Laufbahn	Anzahl Beschäftigte	davon Männer	davon Frauen	Frauenquote
2019	L2.2	2	0	2	100 %
	L2.1	4	1	3	75 %
	L1.2	2	0	2	100 %
Summe		**8**	**1**	**7**	**88 %**
2022	L2.2	1	0	1	100 %
	L2.1	6	1	5	83 %
	L1.2	3	2	1	33 %
Summe		**10**	**3**	**7**	**70 %**



Die Frauenquote der Beamtinnen, die sich in Elternzeit oder in Beurlaubung befinden, ist mit 70 % weiterhin sehr hoch und auch wenn sich die Anzahl der Beamten von einem auf drei Beamte in 2022 erhöht hat, ist der Anteil der Beamten, die Elternzeit oder Beurlaubung auf Grund familiärer Verpflichtungen in Anspruch nehmen nur sehr gering (drei von insgesamt 90 beamten, s. Tabelle 2.1.2).

Bei der Möglichkeit der Elternzeit kommt ebenfalls hinzu, dass sowohl die Beamten, als auch die Tarifbeschäftigten Mitarbeiter nicht mehr als jeweils nur ein bis drei Monate Elternzeit wahrnehmen.

2.4.3 Beamtinnen und Beamte in Altersteilzeit

(alle AZ, die unter der regulären AZ liegen)

Jahr	Laufbahn	Anzahl Beschäftigte	davon Männer	davon Frauen	Frauenquote
2019	L2.2	0	0	0	0 %
	L2.1	0	0	0	0 %
	L1.2	0	4	0	0 %
Summe		**4**	**4**	**0**	**0 %**
2022	L2.2	0	0	0	0 %
	L2.1	5	2	3	60 %
	L1.2	1	0	1	100 %
Summe		**6**	**2**	**4**	**67 %**

Vier von sechs Beamtinnen und Beamten gesamt nehmen in 2022 Altersteilzeit in Anspruch, so dass die Frauenquote im Vergleich zu 2019, als sich keine Beamtin und vier Beamte in der Altersteilzeitphase befanden, auf 67 % steigerte und somit mehr als erfüllt ist.

2.4.4 Tarifbeschäftigte in Teilzeit

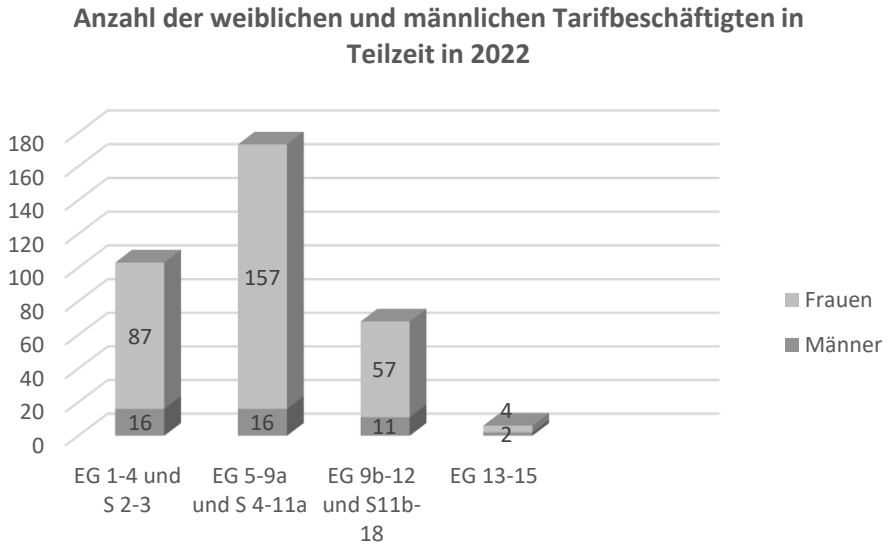
Jahr	EG/ S	Anzahl Beschäftigte	davon Männer	davon Frauen	Frauenquote
2019	13-15	7	1	6	86 %
	9b-12 und S 11b-18	59	10	49	83 %
	5-9a und S 4-11a	156	8	148	95 %
	1-4 und S 2-3	94	13	81	86 %
Summe		**316**	**32**	**284**	**90 %**
2022	13-15	6	2	4	67 %
	9b-12 und S 11b-18	68	11	57	84 %
	5-9a und S 4-11a	173	16	157	91 %
	1-4 und S 2-3	103	16	87	84 %
Summe		**350**	**45**	**305**	**87 %**

Bei insgesamt 350 teilzeitbeschäftigten Tarifbeschäftigten in 2022 arbeiten 305 Mitarbeiterinnen in Teilzeit, was einer Frauenquote von 87 % entspricht. Aber immerhin sind bereits 45 tarifbeschäftigte Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt; 2019 waren es noch 32 bei einer Gesamtzahl von 316 tarifbeschäftigten in Teilzeit. Im Unterschied zu den meisten Mitarbeitern in Teilzeit wählen die Mitarbeiterinnen in den meisten Fällen nach Ablauf der Elternzeit das Teilzeitmodell, um den Beruf und die familiären Verpflichtungen besser vereinbaren zu können und auch dann, wenn sie neben ihrer Berufstätigkeit noch Angehörige pflegen.

Die hohe Anzahl an Teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen in den Entgeltgruppen 5-9a und S 4-11a- resultiert u.a. aus der Tatsache, dass aus organisatorischen Gründen, wie etwa im pädagogischen Bereich in der Ganztagsbetreuung an den Schulen etliche Stellen in Teilzeit ausgeschrieben und besetzt werden.

In den Entgeltgruppen 9b-12 und S 11b-18 sind in 2022 immerhin noch 57 Mitarbeiterinnen in Teilzeit beschäftigt und in den Entgeltgruppen 13-15 nehmen nur vier Mitarbeiterinnen und zwei Mitarbeiter Teilzeit in Anspruch. Hier ist es weiterhin erstrebenswert, dass in höherwertigen Funktionen und Leitungspositionen mehr Teilzeit ermöglicht wird, um den Anteil der Mitarbeiterinnen in diesem Bereich zu erhöhen.

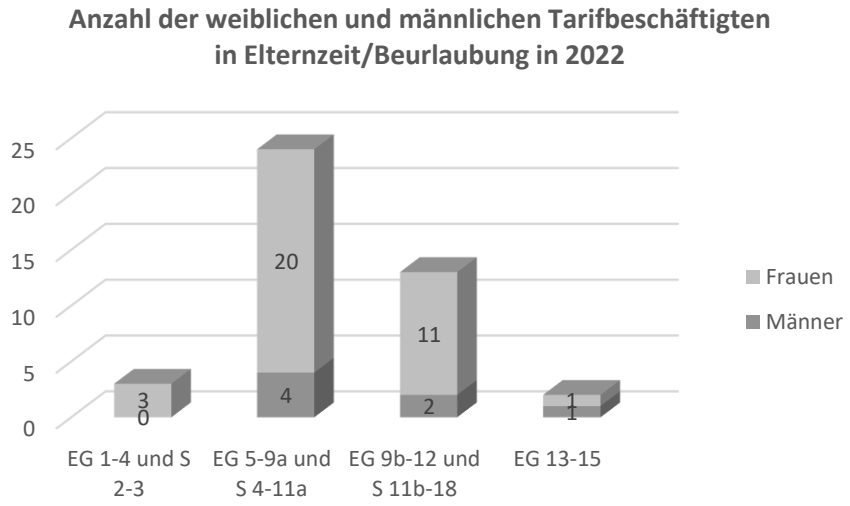
Die Stadtverwaltung geht nach wie vor sehr flexibel auf die jeweiligen Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten ein, weshalb sie auch nach wie vor für Beschäftigte, die in Teilzeit beschäftigt werden möchten, weiterhin eine sehr attraktive Arbeitgeberin ist.



2.4.5 Tarifbeschäftigte in Elternzeit/Beurlaubung

Jahr	EG/ S	Anzahl Beschäftigte	davon Männer	davon Frauen	Frauenquote
2019	13-15	1	0	1	100 %
	9b-12 und S 11b-18	6	1	5	83 %
	5-9a und S 4-11a	16	2	14	88 %
	1-4 und S 2-3	4	0	4	100 %
Summe		**27**	**3**	**24**	**89 %**
2022	13-15	2	1	1	50 %
	9b-12 und S 11b-18	13	2	11	85 %
	5-9a und S 4-11a	24	4	20	83 %
	1-4 und S 2-3	3	0	3	100 %
Summe		**42**	**7**	**35**	**83 %**

Die Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit oder in Beurlaubung stieg von insgesamt 27 in 2019 auf 42 Beschäftigte in 2022. Bemerkenswert ist, dass sich in 2022 immerhin sieben Mitarbeiter in Elternzeit oder Beurlaubung befinden, wogegen es 2019 nur drei tarifbeschäftigte Mitarbeiter waren. Dennoch ist unverkennbar, dass mit 83 % weiterhin überwiegend die tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen Elternzeit oder Beurlaubung wahrnehmen.



2.4.6 Tarifbeschäftigte in der Altersteilzeit

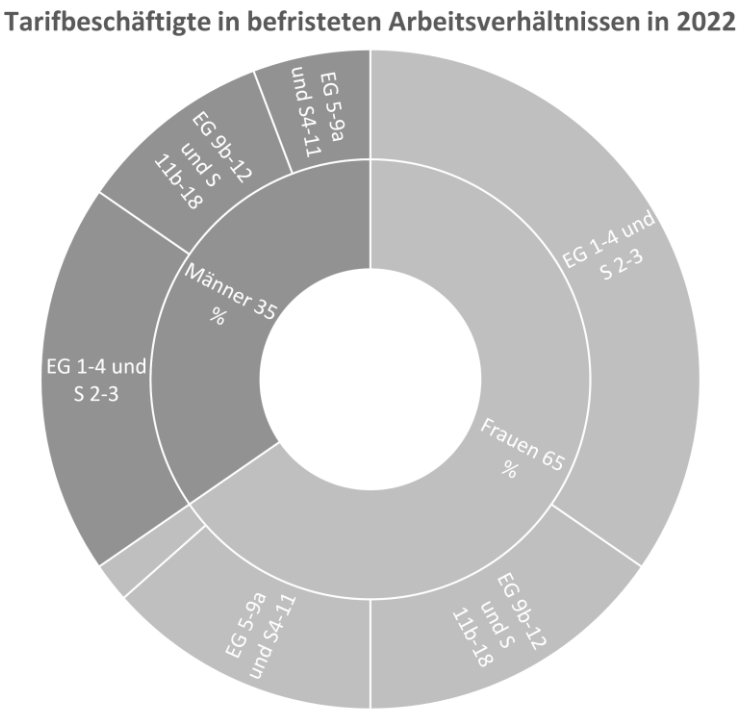
Jahr	EG/EG S	Anzahl Beschäftigte	davon Männer	davon Frauen	Frauenquote
2019	13-15	0	0	0	0 %
	9b-12 und S 11b-18	4	0	4	100 %
	5-9a und S 4-11a	5	0	5	100 %
	1-4 und S 2-3	1	0	1	100 %
Summe		**10**	**0**	**10**	**100 %**
2022	13-15	1	0	1	100 %
	9b-12 und S 11b-18	9	3	6	67 %
	5-9a und S 4-11a	6	2	4	67 %
	1-4 und S 2-3	1	1	0	0 %
Summe		**17**	**6**	**11**	**65 %**

Insgesamt stieg die Anzahl der Tarifbeschäftigten in Altersteilzeit in 2022 um sieben Personen auf gesamt 17 und mit 11 Mitarbeiterinnen beträgt die Frauenquote 65 %. Im Unterschied zu 2019 nehmen 2022 erstmals sechs Mitarbeiter das Altersteilzeitmodell in Anspruch.

2.5 Tarifbeschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen

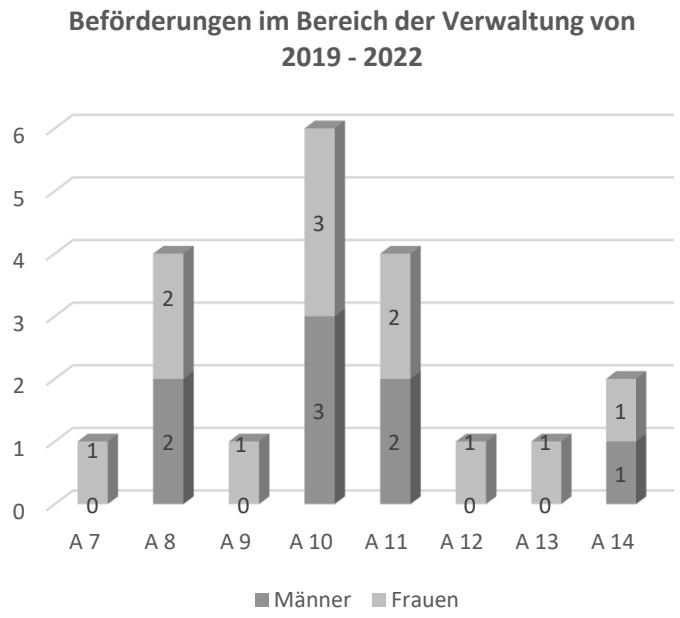
Jahr	EG	Anzahl Beschäftigte	davon Männer	davon Frauen	Frauenquote
2019	13-15	0	0	0	0 %
	9b-12 und S 11b-18	12	3	9	75 %
	5-9a und S 4-11a	27	12	15	56 %
	1-4 und S 2-3	14	2	12	86 %
Summe		**53**	**17**	**36**	**68 %**
2022	13-15	1	0	1	100 %
	9b-12 und S 11b-18	13	5	8	62 %
	5-9a und S 4-11a	10	3	7	70 %
	1-4 und S 2-3	28	10	18	64 %
Summe		**52**	**18**	**34**	**65 %**

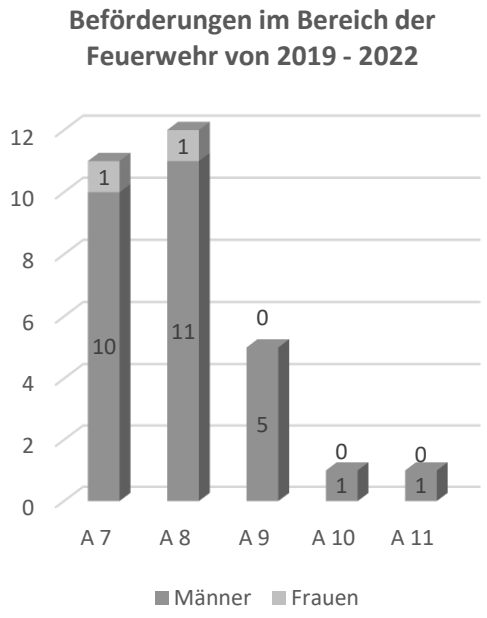
Mit 65 % Anteil der tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen in befristeten Arbeitsverhältnissen (34 von insgesamt 52 Befristungen) ist ihr Anteil im Vergleich zu 2019 nahezu gleichbleibend. Gründe für Befristungen sind z. B. die notwendige Beschäftigung von Vertretungskräften während der Elternzeit oder bei länger andauernden Krankheitsfällen.



2.6 Beförderungen

2019-2022	von	nach	Anzahl Beschäftigte	davon Männer	davon Frauen	Frauenquote
VW	A 14	A 15	2	1	1	50 %
VW	A 13	A 14	1	0	1	100 %
VW	A 12	A 13	1	0	1	100 %
VW	A 11	A 12	4	2	2	50 %
VW	A 10	A 11	6	3	3	50 %
VW	A 9	A 10	1	0	1	100 %
VW	A 8	A 9 md	4	2	2	50 %
VW	A 7	A 8	1	0	1	100 %
Summe			**20**	**8**	**12**	**60 %**
FW	A 11	A 12	1	1	0	0 %
FW	A 10	A 11	1	1	0	0 %
FW	A 9 gD	A 10	5	5	0	0 %
FW	A 8	A 9 mD	12	11	1	8 %
FW	A 7	A 8	11	10	1	9 %
Summe			**30**	**28**	**2**	**7 %**





Beförderungen erfolgen nach laufbahnrechtlichen Voraussetzungen sowie nach persönlicher und fachlicher Eignung und nach entsprechender Stellenbewertung.

Im Verwaltungsbereich liegt die Frauenquote bei den Beförderungen im Berichtszeitraum von 2019 bis 2022 bei 60 % (12 Beamtinnen von insgesamt 20 Beamtinnen und Beamten)

Im Feuerwehrbereich erfolgten im Berichtszeitraum von 2019 bis 2022 zwei Beförderungen von Beamtinnen, was einer Frauenquote bei den Beförderungen von 7 % entspricht (gesamt: 30 Beamtinnen und Beamte).

3 Personalprognose, Zielvorgaben und Maßnahmen von 2023-2027

Neben der vorgelegten Analyse der Personalsituation von 2022 im Hinblick auf die Situation der weiblichen Beschäftigten fordert das Landesgleichstellungsgesetz in § 6 Abs. 2 eine Prognose der zu besetzenden Stellen für die nächsten 3 bis 5 Jahre sowie die Entwicklung und Nennung konkreter Maßnahmen für die 3 Handlungsfelder:

- Förderung der Gleichstellung (Geschlechtergerechtigkeit, Förderung eines guten Arbeitsklimas sowie Fortbildung und Qualifizierungsmaßnahmen für weibliche Beschäftigte (§ 11 LGG NW)
- Familienbewusste Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege (§ 13, 14 LGG NW)
- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den Berufs- und Funktionsbereichen mit der Zielvorgabe 50 v.H. (§ 6 LGG/NW).

3.1 Personalprognose § 6 LGG/NW, Altersbedingte Personalabgänge

Altersbedingte Personalabgänge:

Eine realistische Prognose hinsichtlich der zu besetzenden Stellen für die nächsten fünf Jahre kann lediglich auf der Grundlage der Altersfluktuation sowie der Ausbildungssituation erfolgen, da es mehrere unabwägbare Einflussfaktoren bzgl. der Organisations- und Personalentwicklung gibt, wie z. B. Kündigungen, langfristige Erkrankungen oder der Tod von Beschäftigten, sowie sich ständig veränderbare Rahmenbedingungen wie z. B. gesetzliche Grundlagen und Veränderungen der Altersgrenzen.

In der folgenden Tabelle werden daher nur die zu erwartenden Personalabgänge (Rente und Pension) aufgeführt:

Jahr	Männer	Frauen
2023	2	7
2024	6	6
2025	3	13
2026	9	12
2027	6	13
Summe	26	51

In den nächsten fünf Jahren werden bis Ende 2027 insgesamt 77 altersbedingte Personalabgänge erwartet. Bezogen auf den Führungskräftebereich betrifft dies die Stelle der/des technischen Beigeordneten sowie fünf Leitungspositionen im Verwaltungsbereich.

Aus Daten- und Personenschutzgründen wird darauf verzichtet, die jeweiligen Bereiche der Verwaltung zu benennen, in denen die Beschäftigten in Pension bzw. in Rente gehen.

Hinsichtlich der Altersteilzeit lassen sich keine Prognosen treffen, da es unterschiedliche Blockmodelle gibt und einige Beschäftigte diese bereits wahrnehmen, andere sich dagegen erst zu einem späteren Zeitpunkt in der Freistellungsphase befinden. Sofern das Altersteilzeitgesetz erneut verabschiedet werden sollte, werden voraussichtlich weitere Beschäftigte entsprechende Anträge stellen, aber derzeit lassen sich dazu keine weiteren Aussagen treffen.

Die Verwaltung wird angesichts der prognostizierten Personalabgänge sowie des zunehmenden Fachkräfteengpasses auf dem Arbeitsmarkt nach Möglichkeit weiterhin verstärkt Nachwuchskräfte ausbilden.

Bei konkreten Nach-, Neu- oder Wiederbesetzungen von Stellen wird die Gleichstellungsbeauftragte – wie gehabt – mit dem Fachbereich Personal · Organisation und den übrigen Vertretungen des jeweiligen Auswahlgremiums sehr genau auf die konsequente Anwendung der Frauenquote gemäß der gesetzlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetztes NRW achten.

Bei der Nachbesetzung einer Wahlbeamtinnen- und Wahlbeamtenstelle empfiehlt die Gleichstellungsbeauftragte den politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern, ebenfalls die Frauenquote zu beachten.

3.2 Maßnahmen für drei Handlungsfelder von 2023-2027 (§§ 5-14 LGG/NW)

3.2.1 Förderung der Gleichstellung

Funktionsgerechtigkeit in den Gremien:

Zu einer geschlechtergerechten Verwaltungskultur gehört auch die geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien gemäß § 12 LGG/NW, mindestens jedoch ein Anteil von 40 % Frauen.

Der Frauenanteil im Rat der Stadt Erkrath liegt mit dem Stichtag 31.12.2022 bei 29 % (14 Frauen von insgesamt 49 Ratsmitgliedern) und hat sich somit im Vergleich zu 2019 (35 %) um 4 % verschlechtert. Ausgeschiedene weibliche Ratsmitglieder wurden durch männliche Mitglieder der jeweiligen Ratsfraktionen nachbesetzt.

Innerhalb der Verwaltung werden weiterhin gemäß §9, Abs. 2 und gemäß § 12, Abs. 6 und 7 nach Möglichkeit sämtliche Gremien, Projekt- und Arbeitsgruppen paritätisch besetzt. Da viele Gremien funktionsbezogen sind, insbesondere Personalauswahlverfahren, erfolgt bei diesen Verfahren die vorgesehene Dokumentation über die tatsächliche Besetzung des Gremiums aufgeteilt nach dem Geschlecht.

Geschlechtergerechte Sprache:

Selbstverständlich beachten sämtliche Beschäftigte der Verwaltung die Umsetzung der gendergerechten Sprache in der gesamten internen und externen dienstlichen Kommunikation. Die Gleichstellungsbeauftragte weist kontinuierlich und besonders neue Beschäftigte auf die korrekte und durchgängige Anwendung der geschlechtergerechten Sprache hin, um einen respektvollen, fairen und diskriminierungsfreien Umgang mit der Sprache zu gewährleisten.

Darüber hinaus wird der Diversität und der geschlechtlichen Vielfalt bei allen Vorhaben der Verwaltung Rechnung getragen, so dass z. B. bei Stellenausschreibungen entsprechende neue textliche Zusätze erfolgten.

Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen:

Gemäß § 11 LGG sind Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu *Fortbildungsmaßnahmen* zuzulassen und die Vorgesetzten unterstützen und motivieren die Frauen ausdrücklich zur beruflichen Weiterentwicklung.

Ebenso sollen gemäß § 14, Abs. 4 Fortbildungsmaßnahmen so durchgeführt werden, dass auch Beschäftigte, die beurlaubt sind, Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen und/oder

in Teilzeit arbeiten, daran teilnehmen können (z. B. im Vormittagsbereich). Etwaige Kinderbetreuungskosten (z. B, bei ganztägigen Fortbildungen im Nachmittagsbereich) werden entsprechend §11 Abs. 3 erstattet.

Neben den fachspezifischen Seminaren fanden auch zahlreiche Seminare im Bereich der Schlüsselqualifikationen (Kommunikation, Rhetorik, Konfliktmanagement, Teambuilding und Projektmanagement) statt sowie Gruppen- und Einzel-Coachings Angebote.

Bislang sind der Gleichstellungsbeauftragten keine abgelehnten Fortbildungsanträge von Mitarbeiterinnen bekannt und nach Rücksprache mit den Fachbereichsleitungen wurden auch keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bzgl. der Besetzung von Fortbildungsmaßnahmen vorgenommen.

Weibliche Beschäftigte, die zusätzlich zu ihrer Berufstätigkeit Kinder versorgen oder Angehörige pflegen, sind in besonderer Weise durch diese Mehrfachbelastungen einem gesundheitlichen Risiko ausgesetzt. Inzwischen wurde das behördliche Gesundheitsmanagement sehr stark ausgebaut und erfreulicherweise nehmen zahlreiche Beschäftigte die große Angebotspalette in Anspruch. In enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten finden im Rahmen des Gesundheitsmanagements wichtige und spezielle Angebote zum Stressabbau und für eine gesunde „Work-Life-Balance“ statt und diese werden auch gerne von den beschäftigten Müttern und Vätern angenommen.

Näheres zu dem Angebot s. auch unter 3.2.1 „Förderung eines guten Arbeitsklimas“.

Wie bereits beim letzten Jahresbericht zum Gleichstellungsplan mitgeteilt, findet seit September 2021 unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Erkrath, sowie drei weiteren Gleichstellungsbeauftragten aus den kreisangehörigen Städten eine *„Regionalkonferenz für Frauen in Führung“ im Kreis Mettmann* statt.

Mindestens viermal im Jahr finden unter Berücksichtigung auch der teilzeitbeschäftigten weiblichen Führungskräfte im Vormittagsbereich Fortbildungsangebote mit qualifizierten Referentinnen zu den Themen der Führung, der weiblichen Rolle als Frau in einer Führungsposition und auch zu Themen der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Resilienz statt. Neben den Impulsvorträgen dient diese Regionalkonferenz auch der Vernetzung der Frauen in Führungspositionen aus allen zehn kreisangehörigen Städten und dem Kreis Mettmann, was die Teilnehmerinnen inzwischen gerne und rege nutzen. Zu den Teilnehmerinnen dieser Regionalkonferenz zählen auch einige weibliche Führungskräfte der Stadtverwaltung Erkrath. Sämtliche Teilnehmerinnen begrüßen dieses Fortbildungs- und Vernetzungsangebot außerordentlich und betonen beim regelmäßigen Feedback, dass sie in ihrem beruflichen Alltag sehr gut von diesem frauenspezifischen und städteübergreifenden Format im Führungsbereich profitieren.

Im Rahmen des 2018 eingeführten jährlichen *Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächs* haben alle Beschäftigten die Möglichkeit, neben dem Feedbackgespräch ihre individuellen Wünsche bzgl. ihrer weiteren beruflichen Entwicklung zu äußern und gemeinsam mit den Vorgesetzten Zielvereinbarungen zu treffen. Außerdem können auch individuell erworbene Kompetenzen hervorgehoben werden und Unterstützungsbedarfe hinsichtlich verbesserter struktureller Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erörtert werden.

So besteht auch langfristig betrachtet für die Führungskräfte die Möglichkeit, im Rahmen eines lebensphasenorientierten Personalmanagements ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter passgenau zu stärken und zu unterstützen.

Seit 2016 finden regelmäßige Führungskräftequalifizierungen für die Fachbereichs- und Abteilungsleitungen statt und diese werden auch kontinuierlich fortgesetzt.

Förderung eines guten Arbeitsklimas:

Neben den Mehrfachbelastungen und Stressfaktoren der Frauen durch die Sorge für das Wohl pflegebedürftiger Familienangehöriger oder durch die Zeitnot bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sind besonders diejenigen weiblichen Beschäftigten auf Grund ihrer Tätigkeit in den typischen „Frauenberufen“, d. h. im Jugend- und Sozialbereich, stärker von psychischen Erkrankungen betroffen, da bei diesen Arbeitsplätzen die psychischen und emotionalen Anforderungen besonders hoch sind.

Umso wichtiger sind daher ein positives und wertschätzendes Betriebsklima, eine kollegiale Gestaltung von Führung und Zusammenarbeit, eine gute Arbeitsorganisation und ausreichende personelle und organisatorische Ressourcen, um die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz so niedrig wie möglich zu halten.

In diesem Zusammenhang sind zwei Maßnahmen zu nennen, die für ein gutes Arbeitsklima und für ein gesundes Arbeiten besonders zielführend sind:

Zum einen das stark ausgebaute *behördliche Gesundheitsmanagement* und zum anderen das *Gesundheitsangebot der Firma EAP Assist* für alle Beschäftigten:

Die Angebotspalette des *Gesundheitsmanagements* wurde kontinuierlich erweitert und alle Beschäftigten können wahlweise an Einzelaktionen, regelmäßigen Kursen, Workshops oder Vorträgen vor und nach der Arbeitszeit, sowie in der Mittagspause teilnehmen. Die Sport- und Bewegungsangebote gehen von Frühschwimmen über die „Bewegte Pause“ bis hin zu Nordic-Walking, Volleyball, Badminton, Tai Chi, Meditation, Rückentraining, Selbstverteidigung und weitere Angebote. Außerdem finden im frühen Abendbereich diverse Vorträge zu Themen wie z. B. zu Stressabbau, Vorbeugung von Burnout und Diabetes statt und im Intranet gibt es Tipps und Tricks für ein gesundes Arbeiten am PC-Arbeitsplatz. Zusätzlich finden einmal jährlich städt. Gesundheitstage statt (ab 2023 alle zwei Jahre), an denen sich die Gleichstellungsbeauftragte aktiv mit einem Info-Stand und einer Referentin zu den jeweiligen Schwerpunktthemen beteiligt. Weitere gesundheitliche Unterstützung bzgl. der Ergonomie am Arbeitsplatz und zusätzlicher Aspekte erhalten die Beschäftigten durch den Arbeitsschutzbeauftragten.

Wie bereits in den Jahresberichten zum Gleichstellungsplan erwähnt, hat sich die Stadtverwaltung seit 2016 kostenpflichtig nach einer bestimmten Pauschale in Abhängigkeit der Anzahl der Gesamtbeschäftigten dem *Gesundheitsangebot der Firma EAP Assist* angeschlossen, welches alle Beschäftigten anonym und kostenlos in Anspruch nehmen können. Zeitnah erhält man dort ein Beratungsangebot in schwierigen Lebenssituationen, bei beruflichen und familiären Belastungen und auch Hilfe bei psychosomatischen Beschwerden. Auf Wunsch und kostenlos können auch die Familienangehörigen die Beratung in Anspruch nehmen, so dass eine ganzheitliche Betrachtung der Problemlage möglich ist.

Trotz der Corona-Pandemie nahmen in 2022 immerhin 74 Beschäftigte die Beratungsangebote von EAP Assist in Anspruch, was einer beachtlichen Nutzungsquote von 8,69 % der Anzahl der Beschäftigten entsprach. Das Angebot von EAP Assist findet telefonisch, per Online-Beratung oder auch mit persönlicher Beratung statt. Häufig wurde auch die zeitnahe Vermittlung zu einer Fachärztin oder einem Facharzt genutzt.

Besonders der Bereich der psychologischen Beratung der Beschäftigten durch EAP Assist führt zu einer persönlichen und beruflichen Entlastung der Beschäftigten, welches 45 Beschäftigte in 2022 in An-

spruch nahmen. Nähere Einzelheiten zum städtischen Gesundheitsmanagement sowie zu dem gesamten Leistungsspektrum von EAP Assist werden in einer gesonderten Verwaltungsvorlage dem Rat der Stadt Erkrath präsentiert.

Zur Förderung des Arbeitsklimas und als wichtige Aufgabe der Führungs- und Leitungskräfte zählt auch die *Verhinderung und Ahndung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz*. Eines der im vorherigen Gleichstellungsplan genannten Ziele setzte die Gleichstellungsbeauftragte am 27.09.2022 in der Stadthalle um, indem zu diesem Thema mit der ausgewiesenen Expertin und Coach von der Universität Münster, Iklime Düx, M.A., ein verpflichtendes Fortbildungsangebot für alle Führungs- und Leitungskräfte der Stadtverwaltung angeboten wurde. Das Ziel der interaktiven Fortbildung, -zu der auch der Personalratsvorsitzende eingeladen wurde und teilnahm-, für das Thema des Schutzes vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und sich der eigenen Rolle und Verpflichtungen als Führungskraft bewusst zu werden, wurde vollständig erreicht. Weitere Beratungs- und Schulungsbedarfe seitens der Fachbereiche wurden seitdem bereits genannt und werden kontinuierlich und bedarfsbezogen umgesetzt. Ein Entwurf der Dienstanweisung der Stadt Erkrath "Zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz" befindet sich in Vorbereitung und wird Handlungsempfehlungen und deutliche Regelungen enthalten. Über weitere mögliche Präventionsmaßnahmen sowie Verbesserungen hinsichtlich der Bekanntmachung von Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten findet ein regelmäßiger interner Austausch statt.

3.2.2 Familienbewusste Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Rahmen des zügig fortschreitenden demografischen Wandels sowie dem eklatanten Fachkräftemangel gilt es, bestehende kommunale Strukturen anzupassen. Nur durch generationengerechte Maßnahmen sowie durch neue Strategien zur Berufsorientierung ohne eingrenzende Rollenbilder wird es der Verwaltung gelingen, mehr Potenziale zu erschließen und langfristig an die Verwaltung zu binden.

Hierbei kommt eine bewusste und verbesserte familienbewusste Personalpolitik eine entscheidende Rolle zu, um lebensphasenorientiert die Bedarfe von berufstätigen Müttern und Vätern zu berücksichtigen.

Auch wenn nach wie vor überwiegend die Mitarbeiterinnen sich vorübergehend für ein *Teilzeitmodell* entscheiden (305 tarifbeschäftigte Frauen arbeiteten 2022 in Teilzeit, was einer Frauenquote von 87 % entspricht) und nur 45 tarifbeschäftigte Männer, sprich nur 13 % in 2022, und nach wie vor auch nur sehr wenige berufstätige Väter sich für die Elternzeit entscheiden (drei Beamte und sieben Tarifbeschäftigte Männer), so zeigen dennoch zunehmend mehr Mitarbeiter Interesse an einer gleichberechtigten Familienarbeitsteilung und an einer ausgewogenen Work-Life-Balance, bei der der Verdienst nicht an erster Stelle stehen muss.

Im Unterschied zur freien Wirtschaft bietet die Stadtverwaltung als kommunale Arbeitgeberin bereits jetzt schon viele positive Rahmenbedingungen und baut z. B. familienfreundliche Arbeitsbedingungen kontinuierlich weiter aus:

- Die *Teilzeitmodelle* orientieren sich sehr flexibel an den individuellen Bedarfen der Beschäftigten,
- Weit mehr Stellen als in den Jahren zuvor werden mit der Möglichkeit der Teilzeit ausgeschrieben und der entsprechende Zusatz in der Stellenausschreibung wurde ansprechender und verständlicher formuliert,

- die *Arbeitszeitsouveränität* der Beschäftigten wird durch entsprechende Arbeitszeitregelungen weiter ausgebaut und individuell und kurzfristig abgestimmt (z. B. wenn es um akut aufgetretene Unterstützung und Pflege einer/eines Angehörigen geht,
- ebenso wurde die Möglichkeit der *alternierenden Telearbeit* auch nach Beendigung der Corona Pandemie weiter ausgebaut: Mit Stichtag vom 31.12.2022 nahmen bereits 237 Beschäftigte Telearbeit wahr, davon waren 159 Beschäftigte in Vollzeit (davon 87 Frauen und 72 Männer) und 78 Beschäftigte in Teilzeit (davon 68 Frauen und 10 Männer) tätig und
- die *Kontakthaltemaßnahmen* mit den Beschäftigten *während der Elternzeit* wurden, wie im vorherigen Gleichstellungsplan vereinbart, stetig weiter ausgebaut und verbessert.

3.2.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den Berufs- und Funktionsbereichen mit der Zielvorgabe 50 v.H.

Bei sämtlichen *Stellenausschreibungen* wird weiterhin konsequent darauf geachtet, dass diese nicht nur diskriminierungsfrei formuliert werden, sondern dass auch bei unterrepräsentierten Bereichen der Zusatz erfolgt, dass die Bewerbung von Frauen analog zum LGG/NW besonders erwünscht sind.

Wie bereits erwähnt, werden möglichst alle Stellen - auch bei Führungs- und Leitungspositionen - mit der Möglichkeit der Teilzeitausübung ausgeschrieben.

Bei der *Vorauswahl* der Bewerberinnen und Bewerber wird sehr genau die Quotenregelung berücksichtigt und geprüft, ob auch ausreichend qualifizierte Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

In Ausnahmefällen wird mit der Gleichstellungsbeauftragten Einvernehmen erzielt, wenn auf eine erneute Stellenausschreibung verzichtet werden kann, z. B. bei Vorliegen von Initiativbewerbungen in Bereichen, bei denen bereits mehrere Ausschreibungsverfahren erfolglos waren (Grund: Fachkräftemangel) und die dauerhafte Vakanz zu permanenter Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Team führen.

Insgesamt weist die *vorliegende Personalstatistik mit Stichtag vom 31.12.2022* in einigen Bereichen weiterhin Handlungsbedarf aus, was die *Unterrepräsentanz von Frauen* betrifft, d. h., in diesen Bereichen gilt es weiterhin nach §7 LGG/NW die Quotenregelung einzuhalten und konsequent im Blick zu haben:

Im *Führungskräftebereich* ist die Frauenquote in 2022 mit insgesamt 38 % weiterhin zu niedrig, aber bei den Fachbereichsleitungen verbesserte sie sich um 5 % auf insgesamt immerhin 44 % (16 gesamt, davon sieben Frauen und neun Männer). Bei den Abteilungsleitungen liegt sie noch bei 39 % (28 gesamt, davon 11 Frauen und 17 Männer) und bei den Sachgebietsleitungen ist sie mit 50 % erfüllt (8 gesamt, davon vier Frauen und vier Männer).

Im *Bereich der Technik* beträgt die Frauenquote der Beamtinnen 40 % (zwei Frauen von fünf gesamt) und bei den tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen 32 % (13 Frauen von 41 Beschäftigten gesamt).

Im *Bereich der Feuerwehr* beträgt die Frauenquote 13 % bei den Beamtinnen (7 Frauen von insgesamt 52 Beamtinnen und Beamten) und bei den tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen 36 % (fünf Frauen von 14 Beschäftigten gesamt).

Weitere Details bzgl. der Unterrepräsentanzen von Frauen sind dem vorliegenden Bericht zu entnehmen.

Schlussbestimmungen

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Beschäftigten der Stadt Erkrath tritt mit dem Beschluss des Rates der Stadt Erkrath am 20.06.2023 bis zum 31.12.2027 in Kraft.

Nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans wird dem Haupt- und Finanzausschuss und dem Rat ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen unter Beteiligung des Personalrates nach den Bestimmungen des LPVG gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorgelegt.

Dieser Gleichstellungsplan und dessen Fortschreibung sind seitens des Fachbereiches Personal • Organisation allen Beschäftigten in geeigneter Weise unmittelbar nach Inkrafttreten zur Kenntnis zu geben und im Intranet und Internet zu veröffentlichen. Dies gilt auch bei Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschließlich der Auszubildenden.

Erkrath, den 22. JUNI 2023

Christoph Schultz

Bürgermeister

Annegret Pollmann

Gleichstellungsbeauftragte