



## **Gleichstellungsplan**

### **Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern der Stadtverwaltung Erkrath**

**gemäß Landesgleichstellungsgesetz NRW vom 15.12.2016**

**Fortschreibung 2018 - 2022**

und Frauenförderbericht

für den Zeitraum von 2014- 2016

gemäß Landesgleichstellungsgesetz NRW vom 09.11.1999

und für 2017

gemäß Landesgleichstellungsgesetz NRW vom 15.12.2016

erstellt von

Fachbereich I/G, Gleichstellungsbeauftragte

in Kooperation mit dem Fachbereich 11, Personal ▪ Organisation

**„Ich biete ein untrügliches Mittel an, die Würde der Frauen zu heben,  
nämlich sie mit den Männern an allen Erwerbszweigen teilhaben zu lassen.“**

(Olympe de Gouges: Entwurf eines Gesellschaftsvertrages zwischen Mann und Frau, 1791)

## Inhalt

### Vorwort

Einleitung, gesetzliche Vorgaben und Rahmenbedingungen der Datenerhebung  
Gleichstellungspolitische Ziele der Stadtverwaltung bis 2022 im Überblick

## I Frauenförderbericht: Personalstatistik und Stand der Frauenquote im Vergleichszeitraum vom 01.01.2014 (Stichtag 31.12.2013) – 31.12.2016

### Personalstatistik

1. Gesamtbelegschaft
  - 1a) Beamtinnen und Beamte
  - 1b) Städt. Beschäftigte im JobCenter Me aktiv, Erkrath
  - 1c) Tarifbeschäftigte
  - 1d) Führungs- und Leitungskräfte
  - 1e) Auszubildende
2. Beamtinnen und Beamte getrennt nach Bereichen und Laufbahngruppen und Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte
  - 2a) Beamtinnen und Beamte Verwaltung
  - 2b) Beamtinnen und Beamte Technik
  - 2c) Beamtinnen und Beamte Feuerwehr
3. Tarifbeschäftigte nach Bereichen bzw. beruflicher Qualifizierung
  - 3a) Verwaltung aktiv
  - 3b) Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes
  - 3c) Technischer Bereich
  - 3d) Feuerwehrtechnischer Dienst – Rettungsdienst
  - 3e) Bauhof
  - 3f) Küche/Reinigung
  - 3g) Hausmeisterinnen und Hausmeister sowie Platzwartinnen und Platzwarte
  - 3h) Sonstige: VHS, JMS, Bücherei, Schulsekretariat
4. Teilzeit, Elternzeit, Beurlaubung und Altersteilzeit
  - 4a) Beamtinnen und Beamte in Teilzeit
  - 4b) Beamte und Beamtinnen in Elternzeit/Beurlaubung
  - 4c) Tarifbeschäftigte in Teilzeit
  - 4d) Tarifbeschäftigte in Elternzeit/Beurlaubung
  - 4e) Tarifbeschäftigte in der Freizeitphase der Altersteilzeit
5. Tarifbeschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen
6. Beförderungen
7. Bewerbungen auf freie Planstellen und Stellen sowie Stellenbesetzungen im Zeitraum 01.01.2014 bis 31.12.2016 in den steuerungsrelevanten Bereichen

## II Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Erkrath 2017

### II.1 Personalstatistik und Stand der Frauenquote 2017

1. Gesamtbelegschaft
  - 1a) Beamtinnen und Beamte
  - 1b) Städt. Beschäftigte im JobCenter Me aktiv, Erkrath
  - 1c) Tarifbeschäftigte
  - 1d) Führungs- und Leitungskräfte
  - 1e) Auszubildende
2. Beamtinnen und Beamte getrennt nach Bereichen und Laufbahngruppen und Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte

- 2a) Beamtinnen und Beamte Verwaltung
- 2b) Beamtinnen und Beamte Technik
- 2c) Beamtinnen und Beamte Feuerwehr
- 3. Tarifbeschäftigte nach Bereichen bzw. beruflicher Qualifizierung
  - 3a) Verwaltung aktiv
  - 3b) Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes
  - 3c) Technischer Bereich
  - 3d) Feuerwehrtechnischer Dienst – Rettungsdienst
  - 3e) Bauhof
  - 3f) Küche/Reinigung
- 3g) Hausmeisterinnen und Hausmeister sowie Platzwartinnen und Platzwarte
- 3h) Sonstige: VHS, JMS, Bücherei, Schulsekretariat
- 4. Teilzeit, Elternzeit, Beurlaubung und Altersteilzeit
  - 4a) Beamte und Beamtinnen in Teilzeit
  - 4b) Beamte und Beamtinnen in Elternzeit/Beurlaubung
  - 4c) Tarifbeschäftigte in Teilzeit
  - 4d) Tarifbeschäftigte in Elternzeit/Beurlaubung
  - 4e) Tarifbeschäftigte in der Freizeitphase der Altersteilzeit
- 5. Tarifbeschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen
- 6. Beförderungen

## **II.II Personalprognose, Zielvorgaben und Maßnahmen von 2018-2022 nach dem LGG/NW**

- 1. Personalprognose §6 LGG/NW, Altersbedingte Personalabgänge
- 2. Maßnahmen für drei Handlungsfelder von 2018-2022 (§§ 5-14 LGG)
  - 2a) Förderung der Gleichstellung ( Geschlechtergerechtigkeit, Förderung eines guten Arbeitsklimas sowie Fortbildung und Qualifizierungsmaßnahmen für weibliche Beschäftigte)
  - 2b) Familienbewusste Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - 2c) Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den Berufs-und Funktionsbereichen mit der Zielvorgabe 50 v.H.

## **Schlussbestimmungen**

- Anlagen**
- Landesgleichstellungsgesetz vom 15.12.2016
  - Zusammengefasste Personalstatistik der Beschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten 2017 in den steuerungsrelevanten Bereichen
  - Zusammengefasste Personalstatistik der Beschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten 2018 in den steuerungsrelevanten Bereichen

## Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

vor genau 100 Jahren wurde das Frauenwahlrecht erkämpft und 1949 dank des vehementen Einsatzes der „vier Mütter des Grundgesetzes“ Elisabeth Selbert, Helene Weber, Frieda Nadig und Helene Wessel das Gebot „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ im Grundgesetz festgelegt.

Damit ist das Ziel eindeutig benannt: Eine chancengleiche Zusammenarbeit von Frauen und Männern ist die Zukunft und das Potenzial unserer Gesellschaft – ob auf Bundes-, Landes- oder bei uns auf kommunaler Ebene. Wir haben einen klaren Verfassungsauftrag, der nicht nur die Gleichstellung umfasst, sondern auch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zur Jahrtausendwende verabschiedete der Stadtrat den ersten Frauenförderplan. Unter neuem Namen zeigt der aktuelle Gleichstellungsplan mit zahlreichen Handlungsempfehlungen und Maßnahmen für die kommenden vier Jahre, dass unsere Aufgabe noch lange nicht erfüllt ist. Wir brauchen neue Impulse und müssen bewährte Methoden weiter ausbauen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer persönlichen Situation bestmöglich zu begleiten, zu fördern und dabei die Potenziale beider Geschlechter gleichermaßen zu nutzen.

In Erkrath konnten wir in den letzten Jahrzehnten viele positive Entwicklungen erleben, wie etwa die Erhöhung des Frauenanteils im technischen Bereich und bei der Feuerwehr, mehr Frauen in Leitungspositionen oder die vielfältigen, individuellen Möglichkeiten der Teilzeitarbeit für alle Beschäftigten. Dennoch wird es in den kommenden Jahren verstärkt darum gehen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und auszubauen – nicht nur im Hinblick auf die Kinderbetreuung, sondern auch für die Pflege Angehöriger. Die Stadt muss und wird sich verstärkt als familienfreundliche Arbeitgeberin einbringen und auch die beschäftigten Eltern darin unterstützen, die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf verstärkt zu nutzen. Der Gleichstellungsplan dient dabei als Steuerungsinstrument und bietet neben vielen anderen konkreten Maßnahmen in Kürze die Möglichkeit des Homeoffice.

Ebenso gilt es, den Frauenanteil in Führungs- und Leitungspositionen noch weiter zu erhöhen und bei allen Mitarbeitenden für eine ausgewogene Work-Life-Balance zu sorgen. Denn zu einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur gehört auch ein gesundes und wertschätzendes Arbeitsklima. Dies trägt dazu bei, motivierte Beschäftigte in zahlreichen neuen Herausforderungen zu unterstützen, wie etwa die Digitalisierung der Arbeitsabläufe. Zudem wird das Gesundheitsmanagement der Verwaltung kontinuierlich weiter ausgebaut und auch eine faire, respektvolle und gleichberechtigte Kommunikation praktiziert.

Damit der vorliegende Gleichstellungsplan als strategisches Instrument der Personalentwicklung und im Interesse der Chancengleichheit für Frauen und Männer umgesetzt wird, liegt es in der Verantwortung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere der Führungskräfte, aber auch der Personalvertretung und des Stadtrates – am Gelingen dieser Aufgabe mitzuwirken. Für Ihr Engagement und Ihre Mitarbeit zur Erreichung unserer Ziele möchten wir Ihnen herzlich danken!

Mit freundlichen Grüßen



Christoph Schultz  
Bürgermeister



Annegret Pollmann  
Gleichstellungsbeauftragte

## Einleitung, gesetzliche Vorgaben und Rahmenbedingungen der Datenerhebung

Der öffentliche Dienst ist in besonderem Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen: Rechtliche Gründe, wie geltende Grundrechte und damit auch Artikel 3 GG gelten für den Staat bzw. für die Kommunen unmittelbar.

Wichtige Grundlage hierfür ist die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 09.11.1999, die am 15.12.2016 in Kraft getreten ist. Das LGG gilt für den gesamten öffentlichen Dienst in NRW, d.h. auch für die Kommunalverwaltungen und hat die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zum Ziel.

### Das LGG wurde aus verschiedenen Gründen novelliert:

- Es gilt verstärkt die Unterrepräsentanzen von Frauen, vor allem in aufsteigenden Funktionen abzubauen und sie weiterhin in allen Bereichen – insbesondere in bisher überwiegend von Männern besetzten Bereichen wie im technischen Bereich und bei der Feuerwehr - zu fördern.
- Mittelbare und unmittelbare Diskriminierungen müssen weiter abgebaut werden.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll weiter verbessert werden, nicht nur, was die bessere Vereinbarkeit von Kindererziehung und Beruf betrifft, sondern angesichts des demografischen Wandels auch die bessere Vereinbarkeit pflegender Angehöriger und die Berufstätigkeit. Außerdem sollen Väter stärker in den Blick genommen werden und bei ihrem Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt und ermuntert werden, um so die familiären Pflichten auf beide Geschlechter gleichermaßen zu verteilen.
- Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern muss umfänglich umgesetzt werden und mehr Verbindlichkeit erhalten.
- Es soll effektive Regelungen für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung geben und
- die Position der Gleichstellungsbeauftragten soll gestärkt werden.

### Im Vergleich zu den bisher aufgestellten Frauenförderplänen nach dem LGG von 1999 haben sich insbesondere folgende Rahmenbedingungen geändert:

- Der Frauenförderplan heißt nun „Gleichstellungsplan“, um bei dem wichtigen Handlungsfeld der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf auch die männlichen Beschäftigten in besonderer Weise im Blick zu haben, zu fördern und zu unterstützen.
- Der Plan zur Chancengleichheit kann für die Dauer von bis zu fünf Jahren in Kraft gesetzt und beschlossen werden (vorher drei Jahren) und er wird explizit als Steuerungsinstrument der Personalplanung und –entwicklung im LGG benannt.
- Neben der weiterhin bestehenden Pflicht der gesamten Verwaltung und des Rates, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern umzusetzen, ist dies nun in besonderer Weise eine Aufgabe der Führungskräfte, z.B. auch bei der Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden.
- Aus der sprachlichen „Soll-Regelung“ wurde eine „Muss-Regelung in §4 LGG, d.h. die sprachliche Gleichbehandlung ist nun ein uneingeschränktes Verpflichtungsgebot in allen in- und externen Kommunikationen.
- Neben der weiterhin zu erstellenden Personalstatistik (Bestandsaufnahmen, Analyse und Prognose) sollen nun konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Höhergruppierungen und Beförderungen benannt werden, um in unterrepräsentierten Bereichen

den Anteil von Frauen bis auf 50 % zu erhöhen.

Darüber hinaus sollen Maßnahmen – personelle, organisatorische, fortbildende und neu hinzugekommen auch soziale Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben benannt, festgelegt und umgesetzt werden; bei Nichterreichung der Zielsetzung soll diese begründet werden.

- Gemäß § 12 Abs. 1 LGG müssen Frauen in „wesentlichen Gremien“ mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten sein ( Ausnahme bei zwingenden Gründen: z.B. geborene Mitglieder, Mitglieder wurden per Wahl ernannt, bestimmte fachliche Gründe).
- Neben etlichen weiterhin bestehenden Rechten und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten hat sie nun u.a. das Recht, auf Kosten der Dienststelle zu ihrer Unterstützung externen Sachverständigen hinzuzuziehen und sie hat Klagerecht.

Bisher gibt es noch keine Ausführungsbestimmungen des Landes NRW zum neuen LGG und lediglich Handlungsempfehlungen der Landesgeschäftsstelle der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von NRW, weshalb sich u.a. der vorliegende Gleichstellungsplan zeitlich verzögerte.

Seitens des MHKBG/NRW wurden die Gleichstellungsbeauftragten von NRW zwecks Einheitlichkeit und Evaluierung der Daten gebeten, mit der Erstellung des neuen Gleichstellungsplanes zu warten, bis vom Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW (MHKBG/NRW) ein Mustergleichstellungsplan vorgelegt wird. Dazu wurde zu Beginn des Jahres 2019 eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreterinnen der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten von NRW sowie Vertretungen des MHKBG/NRW gebildet, die im Sommer bzw. Herbst 2019 weiter tagen soll. Um zu keiner weiteren Verzögerung mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes zu kommen, wird dieser Bericht nun, ähnlich wie in einigen anderen Städten von NRW bereits ebenso, vorgelegt und muss zu gegebener Zeit ggf. an den Mustergleichstellungsplan angeglichen werden.

Seit der Neuwahl des Bürgermeisters bei der Kommunalwahl 2015 und der damit verbundenen neuen Personalpolitik und Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterorientierten Verwaltungskultur werden erfreulicherweise die zentralen Handlungsempfehlungen des bereits vorliegenden Frauenförderplanes und die Gleichstellungsziele aktiv bearbeitet und die Zusammenarbeit mit, sowie die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten wurde deutlich verbessert und intensiviert.

Angesichts zahlreicher personeller und organisatorischer Änderungen innerhalb der Stadtverwaltung in den letzten Jahren, verbunden mit geänderten Dienstanweisungen und –richtlinien zu grundlegenden Personalentwicklungsmaßnahmen sowie eine weiter andauernden Personalfluktuations, werden in dem nun vorliegenden Bericht zwar weitere Ziele und Maßnahmen im Gleichstellungsplan benannt und empfohlen, aber nicht immer werden diese auch mit konkreten und verbindlichen Zahlen hinterlegt.

Dazu bedarf es eines weiteren kontinuierlichen Diskussions- und Abstimmungsprozesses innerhalb der Verwaltung mit den Personalverantwortlichen, dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rat der Stadt Erkrath, der in den kommenden Jahren fortgesetzt wird, um abgestimmte konkrete Zielvorgaben festzulegen:

Als ein Beispiel sei hier die Maßnahme der geplanten Einführung von alternierendem Homeoffice für die Beschäftigten genannt, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Dazu liegt inzwischen ein Entwurf der neuen Dienstvereinbarung inklusive einer ausführlichen Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor, aber die Dienstvereinbarung wurde noch nicht verabschiedet und es gibt auch noch keine konkreten Angaben und Kostenkalkulationen dazu, wie viele Telearbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden können. Demzufolge kann die Gleichstellungsbeauftragte auch keine konkrete Mindestanzahl an möglichen Homeoffice Arbeitsplätzen für die Mitarbeiterinnen festlegen.

Der nun vorliegende Bericht enthält

- im ersten Teil die gesetzlich vorgeschriebene, vergleichende Personalstatistik gemäß der Fortschreibung des Frauenförderberichtes von 2014 (Stichtag 31.12.2013) – 2016 und

- im zweiten Teil beginnt der neue Gleichstellungsplan von 2017 mit der Gültigkeit bis 2022. Durch die neue Laufbahnverordnung der Beamtinnen und Beamten vom 01.01.2017 sowie der geänderten Entgeltordnung für die Beschäftigten von 2016 kann eine rückblickende vergleichende Personalstatistik nicht mehr dargestellt werden, so dass eine neue Bestandsanalyse mit dem Stichtag vom 31.12.2017 und den Handlungsempfehlungen bis 2022 vorgelegt wird.

## Gleichstellungspolitische Ziele der Stadtverwaltung bis 2022 im Überblick:

- **Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes, bei dem der Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument integriert ist** (z.B. geschlechtsspezifisches Controlling)
- **weiterer Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen** durch Stellenneu- und –nachbesetzungen, Qualifizierung, Motivation, Verbesserung der Rahmenbedingungen (z. B. familienfreundliche Arbeitszeiten, Homeoffice), Ausbildung weiterer Anwärtnerinnen für den mittleren und gehobenen Dienst und weitere Maßnahmen in folgenden Bereichen:  
 Tarifbeschäftigte /Verwaltung bei EG 9-EG 12  
 Tarifbeschäftigte/Technik EG 4 – EG 13  
 Tarifbeschäftigte/Bauhof gesamt  
 Tarifbeschäftigte/Rettungsdienst: EG 4 – EG 9a  
 Beamtinnen und Beamte/Verwaltung: L2.2 höherer Dienst  
 Beamtinnen und Beamte/Feuerwehr: L1.2 mittlerer Dienst und L2.1 gehobener Dienst
- **Erhöhung des Frauenanteils im Führungskräftebereich** durch
  - Ausbau der Teilzeitquote im Führungsbereich (z.B. durch mehr Stellenausschreibungen bei Führungs- und Leitungspositionen in Teilzeit als bisher; d. h. weniger Ausnahmeregelungen von der generellen Ausschreibungspflicht in Teilzeit, mehr Akzeptanz von Führung in Teilzeit)
  - Ermittlung der Potentiale von Frauen bei der Einführung und Durchführung des Personalentwicklungsinstrumentes „Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch“
  - Spezielle Fortbildungen für Frauen
- **Work-Life-Balance verbessern** durch
  - weiteren Ausbau der Angebote zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege
  - Einführung von alternierenden Homeoffice Arbeitsplätzen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und der Pflege Angehöriger sowie flexiblere Arbeitszeiten
  - Unterstützung der beschäftigten Väter, die Familie und Beruf besser vereinbaren möchten
  - mehr Bindung der Beurlaubten bzw. Mitarbeitenden in Elternzeit an die Verwaltung (z.B. durch mehr Informationen über Möglichkeiten der Vertretungstätigkeiten während der Elternzeit, regelmäßige Gesprächsangebote, frühzeitige Rückkehrgespräche...)
- **Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Förderung eines guten Arbeitsklimas** durch
  - Verhinderung und Ahndung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
  - Ausbau des Gesundheitsmanagements  
 (z.B. kostenloses und anonymes Beratungsangebot der Firma EAP Assist, Betriebssport, städt. Gesundheitstage, Gesundheitsseminare für Frauen zum Abbau psychischer Belastungen und Mehrfachbelastungen durch Vereinbarkeit Beruf und Familie)
  - geschlechtsspezifische Krankenstatistik

## I Personalstatistik und Stand der Frauenquote im Vergleichszeitraum vom 31.12.2013 – 31.12.2016

### 1. Gesamtbelegschaft inklusive Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, ATZ, Beurlaubte MA

Jahr	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2013	626	235	391	62%
2016	689	260	429	62%



In dem Zeitraum von Anfang 2014 bis zum 31.12.2016 erfolgte ein Stellenzuwachs von insgesamt 63 Personen, davon 38 zusätzliche Mitarbeiterinnen und 25 zusätzliche Mitarbeiter. Damit beträgt die Gesamtquote der weiblichen Beschäftigten weiterhin 62 %.

#### 1a) Städt. Beschäftigte im Job Center ME aktiv, Erkrath

Der Frauenanteil der städtischen Beschäftigten im Job Center ME aktiv für Erkrath ist mit 43 % gleichbleibend und für den Bericht nachrangig, da die Job Center ME aktiv eigene Frauenförderpläne aufstellen.

#### 1b) Beamtinnen und Beamte

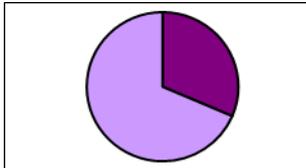
Jahr	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2013	109	72	37	34%
2016	126	83	43	34%



Der Frauenanteil (an allen Beamtinnen und Beamten inklusive Feuerwehr) ist im Vergleichszeitraum trotz eines Stellenzuwachses um 17 Stellen mit gleichbleibenden 34 % weiterhin zu niedrig. Hinzu kommt außerdem, dass von den 43 Beamtinnen über die Hälfte in Teilzeit beschäftigt sind, d.h. in absoluter Zahl 22.

#### 1c) Tarifbeschäftigte ohne Praktikantinnen und Praktikanten, inkl. Auszubildende

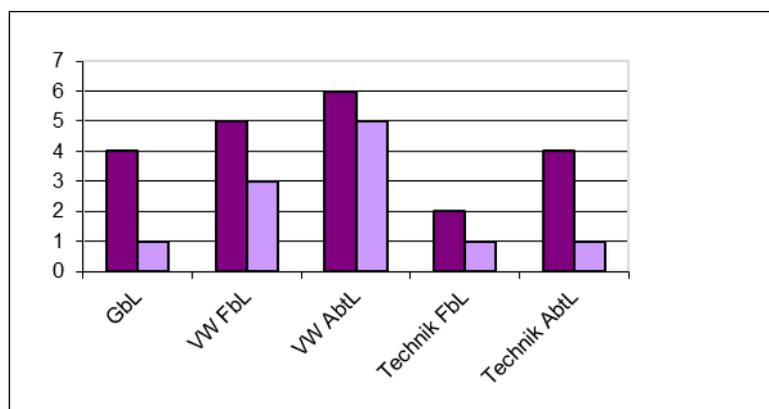
Jahr	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2013	517	163	354	68%
2016	563	177	386	69%



Die Frauenquote der 563 Tarifbeschäftigten ist mit 69 % in 2016 fast gleichbleibend im Vergleich zu 2013, obwohl es eine deutliche Stellenmehrung von 32 Mitarbeiterinnen gab und im Vergleich dazu von nur 14 Mitarbeitern.

## 1 d) Führungs- und Leitungskräfte

Jahr	Bereich	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2013	Verwaltung	13	10	3	23%
	Technik	3	2	1	33%
	Einrichtungen	5	2	3	60%
<b>Summe</b>		<b>21</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>33%</b>
2016	GbL	5	4	1	20%
	VW FbL	8	5	3	38%
	VW AbtL	11	6	5	45%
	Technik FbL	3	2	1	33%
	Technik AbtL	5	4	1	20%
<b>Summe</b>		<b>32</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>34%</b>



Bei den Führungs- und Leitungskräften handelt es sich um Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte mit Geschäftsbereichs- und Fachbereichsleitungspositionen sowie als Abteilungsleitungen. Die Leitungen der fünf Einrichtungen (JMS/VHS/Bücherei/Feuerwehr/Bauhof) sind in der Tabelle ab 2016 nicht mehr vergleichend aufgeführt, da einerseits die Besetzungen gleichgeblieben sind und die Frauenquote weiterhin mit 60 % erfüllt ist und zum anderen die Abteilungsleitungen künftig als dritte Führungsebene vergleichend ausgewertet werden.

Obwohl die Frauenquote von weiterhin insgesamt 30 % in den obersten Führungsebenen (Geschäftsbereichsleitungen und Fachbereichsleitungen) in 2016 als gut bezeichnet werden muss, ist auf der Geschäftsbereichsebene nur ein Geschäftsbereich von insgesamt fünf Leitungspositionen mit einer Frau besetzt. Bei den Fachbereichsleitungen sind von insgesamt 11 Leitungspositionen vier mit Frauen besetzt, so dass auf dieser Führungsebene sogar eine Frauenquote von 36 % besteht.

Dadurch, dass drei Geschäftsbereichsleitungen 2013 und 2016 in Personalunion auch Fachbereichsleitungen innehaben, bezieht sich die ausgewiesene Summe auf die Summe der Funktionsbereiche und nicht auf die tatsächliche Personenanzahl (Reduzierung um drei Personen, zwei Männer und eine Frau, d.h. 32 - 3 Personen = 29 gesamt).

Im Vergleich zu 2013 gibt es mit dem Wegfall des Fachbereiches I/R (Recht und Vergabe) sowie der Verlagerung des Fachbereiches 14, Rechnungsprüfung zur Kreisverwaltung Mettmann, insgesamt zwei Fachbereiche weniger als in 2013, was aber keine Auswirkung auf die Frauenquote hat, da die Positionen paritätisch besetzt waren.

Der Abwasserbetrieb wurde als städtischer Eigenbetrieb nicht mitberücksichtigt, da dieser auch von der Fachbereichsleitung 66, Tiefbau, mit betreut wird.

Zwei Fachbereichsleitungen im technischen Dezernat, die derzeit mit zwei Beamten des nichttechnischen Dienstes besetzt sind, werden in der Statistik analog zum Stellenplan im Bereich der Verwaltung aufgeführt und nicht in der Technik.

Insgesamt gilt es im Bereich der Führungs- und Leitungskräfte weiterhin darauf zu achten, dass bei erneuten Besetzungen die leistungsbezogene Quotierung konsequent angewandt wird sowie weitere flankierende Maßnahmen nach dem LGG/NRW zu beachten und anzuwenden.

### 1 e) Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter

Jahr	Bereich	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2013	VW gD				
	VW mD				
	Bücherei	1	1		0%
	FW mD	2	2		0%
<b>Summe</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
2016	VW gD	3	2	1	33%
	VW mD	2	2		0%
	Bücherei				
	FW mD	3	2	1	33%
<b>Summe</b>		<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>25%</b>

Nach der Übernahme der drei Anwärter im Verwaltungsbereich in 2013 wurden im Berichtszeitraum eine Anwärterin und 4 Anwärter eingestellt, so dass die Frauenquote im gehobenen Dienst in 2016 zwar auf 33 % stieg, aber mit insgesamt nur 25 % ist sie im Auszubildendenbereich noch zu niedrig.

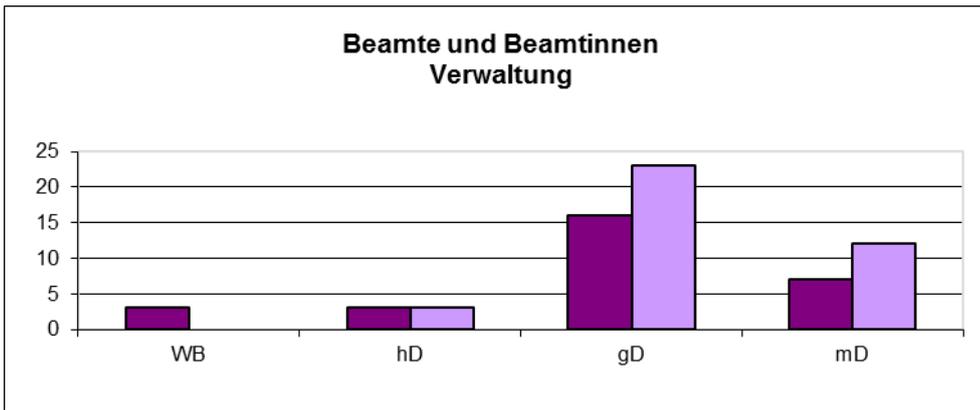
Erstmalig wurde im Berichtszeitraum erfreulicherweise auch eine Anwärterin für den feuerwehrtechnischen Dienst eingestellt.

Im Tarifbereich, allgemeine Verwaltung gab es im Berichtszeitraum keine Auszubildenden.

## 2. Beamtinnen und Beamte getrennt nach Bereichen und Laufbahngruppen und Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten

### 2a) Beamtinnen und Beamte Verwaltung (inkl. Anwärterinnen und Anwärter)

Jahr		Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2013	WB	3	3	0	0%
	hD	6	4	2	33%
	gD	35	16	19	54%
	mD	24	9	15	63%
<b>Summe</b>		<b>68</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>53%</b>
2016	WB	3	3	0	0%
	hD	6	3	3	50%
	gD	39	16	23	59%
	mD	19	7	12	63%
<b>Summe</b>		<b>67</b>	<b>29</b>	<b>38</b>	<b>57%</b>



Die gesamte Anzahl von 67 Beamtinnen und Beamten im Verwaltungsbereich ist nahezu unverändert (2013: 68).

Die Tabelle zeigt aber (ebenso die Grafik; Anzahl der Frauen = heller Bereich), dass der Frauenanteil mit aufsteigendem Dienst und entsprechend höherer Besoldung nach wie vor sinkt: Im mittleren Dienst beträgt er weiterhin noch 63 %, im gehobenen Dienst immerhin die 59 % und im höheren Dienst 50 % bei den Beamtinnen. Die Wahlbeamtinnen- und Wahlbeamtenstellen sind nach wie vor männlich besetzt. Aber dennoch gilt es positiv festzuhalten, dass die Frauenquote sich sowohl im gehobenen Dienst mit vier zusätzlichen Beamtinnen im Vergleich zu 2013 deutlich verbessert hat und im höheren Dienst nun auch die 50 % Quote erreicht hat.

Insgesamt betrachtet ist damit die Frauenquote im Beamtinnen- und Beamtenbereich der Verwaltung mit sogar 57 % in 2016 erfüllt.

Weitere zahlenmäßige Verschiebungen beruhen u.a. auf den im Berichtszeitraum stattgefundenen Beförderungen (s. Extra-Tabelle/Beförderungen).

## 2b) Beamtinnen und Beamte Technik

Jahr		Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2016	hD	1	1		0%
	gD	1		1	100%
<b>Summe</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>

Im technischen Bereich ist die Frauenquote der Beamtinnen insgesamt betrachtet erfüllt, allerdings ist 2016 keine Beamtin im höheren Dienst beschäftigt.

## 2c) Beamte und Beamtinnen Feuerwehr (inkl. Anwärterinnen und Anwärter)

Jahr		Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2013	gD	3	3	0	0%
	mD	38	37	1	3%
<b>Summe</b>		<b>41</b>	<b>40</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>
2016	gD	6	6		0%
	mD	45	43	2	4%
<b>Summe</b>		<b>51</b>	<b>49</b>	<b>2</b>	<b>4%</b>

Mit zahlreichen flankierenden Maßnahmen hat sich die Feuerwehr der Stadt Erkrath gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Fachbereich 11 auch in diesem Berichtszeitraum sehr bemüht,

mehr Frauen für die Feuerwehrlaufbahn zu gewinnen. So gelang es immerhin, zwei Beamtinnen als Brandmeisterinnen für den mittleren Dienst zu gewinnen. Dennoch besteht in diesem Bereich noch ein erheblicher Nachholbedarf und es bedarf weiterer Anstrengungen, um hier eine entsprechende Frauenquote zu erzielen.

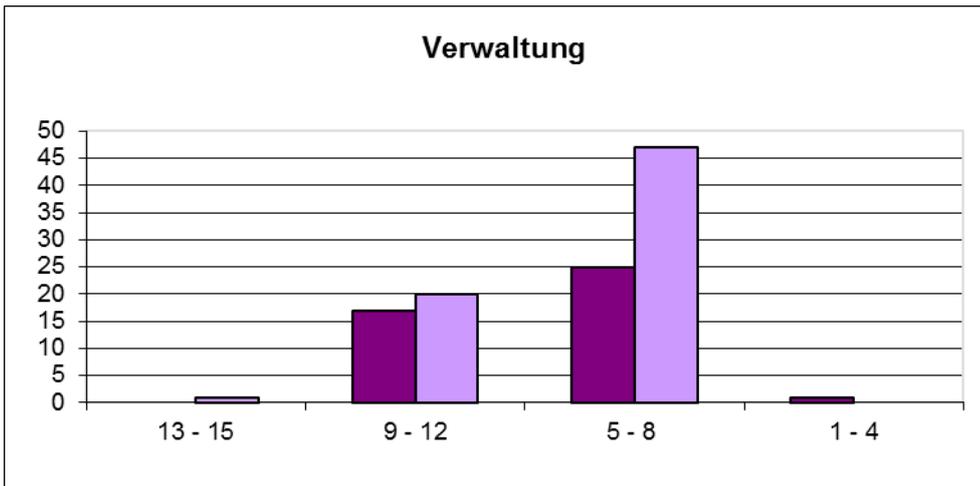
Folgende **Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Feuerwehr** fanden im Berichtszeitraum statt und werden kontinuierlich fortgesetzt:

- Gezielte Ansprache von geeigneten Frauen bei den Stellenausschreibungen,
- Einladung zum Vorstellungsgespräch von sämtlichen Bewerberinnen, die die Voraussetzungen des Anforderungsprofils der jeweiligen Stelle erfüllen sowie Aufnahme bei den schriftlichen und körperlichen Eignungstestverfahren als Brandmeisteranwärterinnen,
- Übernahme des neuen sportlichen Eignungstestverfahrens seit 2011 als eine der ersten Feuerwehrewachen in NRW, der nach wie vor sehr anspruchsvoll, aber berufsbezogener und mit neuem Bewertungssystem versehen nun auch für Frauen besser zu erfüllen ist als der vorherige Test.
- Gezielte Werbung für mehr Frauen in der Feuerwehr,
- regelmäßige Beteiligung der Feuerwehr in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten am jährlich stattfindenden Girls' Day mit einem überaus attraktiven Programm unter Einbeziehung weiblicher Vorbilder aus der Rettungsassistenten,
- Werbung für mehr Mädchen bei der Freiwilligen Feuerwehr/Jugendfeuerwehr und positive Unterstützung der Mädchen, die bereits Mitglied der Jugendfeuerwehr sind,
- engagierte Frauen in der Rettungsassistenten, die als weibliche Vorbilder für interessierte Frauen gelten,
- Vorleben einer positiven und offensiven Unternehmenskultur im Sinne der ausdrücklichen Befürwortung von Frauen in der Feuerwehr durch die Führungs- und Leitungskräfte der Feuerwehr sowie auch durch die Personalvertretung in der Feuerwehr, um nach wie vor noch vorhandene Vorbehalte gegenüber Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst innerhalb der Belegschaft weiter abzubauen.

### 3. Tarifbeschäftigte nach Bereichen bzw. Entgeltgruppen

3a) **Verwaltung aktiv**, ohne MA in der Freizeitphase der ATZ, ohne Beurlaubte, ohne Azubi

Jahr	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
<b>2013</b>	13 - 15	3	1	2	<b>67%</b>
	9 - 12	31	13	18	<b>58%</b>
	5 - 8	72	25	47	<b>65%</b>
	1 - 4	2	1	1	<b>50%</b>
<b>Summe</b>		<b>108</b>	<b>40</b>	<b>68</b>	<b>63%</b>
<b>2016</b>	13 - 15	1		1	<b>100%</b>
	9 - 12	37	17	20	<b>54%</b>
	5 - 8	72	25	47	<b>65%</b>
	1 - 4	1	1		<b>0%</b>
<b>Summe</b>		<b>111</b>	<b>43</b>	<b>68</b>	<b>61%</b>



Insgesamt betrachtet ist die Frauenquote im Bereich der Tarifbeschäftigten in der Verwaltung mit 62 % nahezu gleichbleibend, wobei die Zielquote von 50 % natürlich erfüllt ist.

Entgegen der vorherigen Jahre und im Unterschied zu vielen Verwaltungen in NRW liegt die Frauenquote mit dem Stichtag vom 31.12.2016 nicht nur in den Entgeltgruppen 9-12 bei 54 %, sondern erstmals ist die Frauenquote bei den Entgeltgruppen 13-15 im Verwaltungsbereich von 67 % in 2013 auf 100 % in 2016 gestiegen.

Somit ist der Verwaltungsbereich der Tarifbeschäftigten bezogen auf die zusammengefassten Entgeltgruppen zum gegenwärtigen Zeitpunkt insgesamt bis auf den Bereich der Entgeltgruppen 1-4 nicht mehr förderungsrelevant und alle Zielvorgaben sind hier erfüllt.

### 3b) Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes

Jahr	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
<b>2013</b>	9 - 12 und S 9 - 18	43	5	38	<b>88%</b>
	5 - 8 und S 4 - 8	122	2	120	<b>98%</b>
	1 - 4 und S 2 - 3	10	4	6	<b>60%</b>
<b>Summe</b>		<b>175</b>	<b>11</b>	<b>164</b>	<b>94%</b>
<b>2016</b>	9 - 12 und S 9 - 18	48	6	42	<b>88%</b>
	5 - 8 und S 4 - 8	127	6	121	<b>95%</b>
	1 - 4 und S 2 - 3	7	2	5	<b>71%</b>
<b>Summe</b>		<b>182</b>	<b>14</b>	<b>168</b>	<b>92%</b>

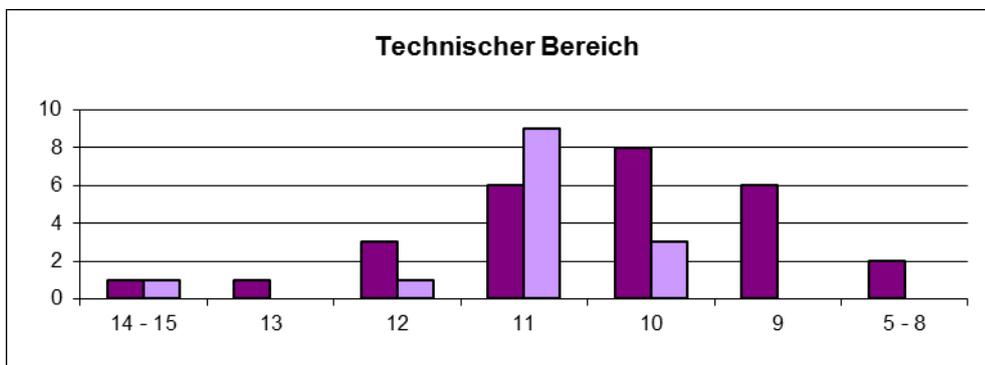
\* eine MA befindet sich in der Arbeitsphase der ATZ

Da in dem sozialpädagogischen Bereich traditionell und in erster Linie die sogenannten „typischen Frauenberufe“ vertreten sind, ist die Frauenquote mit 92 % in 2016 weiterhin dementsprechend hoch (168 Frauen und nur 14 Männer).

Aus Gleichstellungssicht und aus Genderperspektive wäre es begrüßenswert, wenn sich mehr Männer für den Beruf eines Erziehers oder eines Sozialpädagogen entscheiden würden, um so z.B. auch als männliches Vorbild für die Jungen in den Kindertageseinrichtungen und in der Ganztagsbetreuung zu fungieren.

### 3c) Technischer Bereich

Jahr	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
<b>2013</b>	13 - 15	3	2	1	<b>33%</b>
	9 - 12	33	19	14	<b>42%</b>
	5 - 8	2	2	0	<b>0%</b>
<b>Summe</b>		<b>38</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>39%</b>
<b>2016</b>	14 - 15	2	1	1	<b>50%</b>
	13	1	1	0	<b>0%</b>
	12	4	3	1	<b>25%</b>
	11	15	6	9	<b>60%</b>
	10	11	8	3	<b>27%</b>
	9	6	6	0	<b>0%</b>
	5 - 8	2	2		<b>0%</b>
<b>Summe</b>		<b>41</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>34%</b>



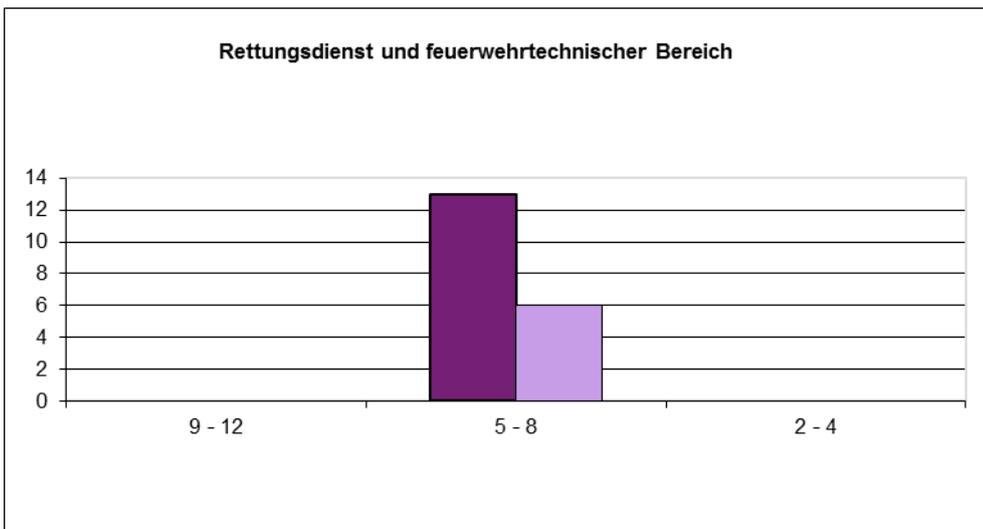
In diesem besonders frauenförderungswürdigen Bereich der Tarifbeschäftigten mit einer technischer Ausbildung blieb die Frauenquote zwar mit insgesamt 34 % relativ konstant im Vergleich zu 2013 mit 39 % und in den Entgeltgruppen 14 bis 15 wurde sogar die Zielquote von 50 % erreicht, aber in den Entgeltgruppen 5 bis 9 sowie in der Entgeltgruppe 13 sind gar keine Stellen mit Frauen besetzt und im Entgeltgruppenbereich 9 bis 12 sank der Frauenanteil von 42 % auf 36 %.

Insgesamt betrachtet, bleibt der technische Bereich weiter im Fokus der Frauenförderung, bis in allen Entgeltgruppen die angestrebte Quote von 50 % erfüllt ist.

**3d) Feuerwehrtechnische Dienst - Rettungsdienst**

Jahr	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
<b>2013</b>	9 - 12	1*	1		<b>0%</b>
	5 - 8	14	8	6	<b>43%</b>
	2 - 4	2	2		<b>0%</b>
<b>Summe</b>		<b>17</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>35%</b>
<b>2016</b>	9 - 12				<b>0%</b>
	5 - 8	19	13	6	<b>32%</b>
	2 - 4				<b>0%</b>
<b>Summe</b>		<b>19</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>32%</b>

\* ein Mitarbeiter befindet sich in der Arbeitsphase der ATZ



Bedauerlicherweise verschlechterte sich die Frauenquote im Bereich der Rettungsassistenten im Berichtszeitraum leicht von 35 % auf 32 %. Von insgesamt 19 Beschäftigten sind 2016 sechs Frauen und 13 Männer in der Rettungsassistenten aktiv tätig.

Zu den weiterhin stattfindenden flankierenden Maßnahmen s. auch 2 b) Beamtinnen und Beamte Feuerwehr.

**3 e) Bauhof**

In diesem nach wie vor klassisch männlich besetzten Bereich des Bauhofes mit 32 Beschäftigten ist nur eine Frau beschäftigt.

**3 f) Küche/Reinigung**

Dieser Bereich ist nach wie vor mit 30 Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2016 zu 100 % weiblich besetzt.

### 3 g) Hausmeisterinnen, Hausmeister sowie Platzwartinnen und Platzwarte

In diesem traditionell eher männlich besetzten Bereich verbesserte sich die Frauenquote mit 2 weiblichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1bis 4 von insgesamt 34 von 4 % auf 6 %.

#### 3h) Sonstige (VHS, JMS, Bücherei, Schulsekretariat)

Jahr	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
<b>2013</b>	13 - 15	3		3	100%
	9 - 12	19	8	11	58%
	5 - 8	20	2	18	90%
<b>Summe</b>		<b>42</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>76%</b>
<b>2016</b>	13 - 15	3		3	100%
	9 - 12	20	6	14	70%
	5 - 8	20	3	17	85%
<b>Summe</b>		<b>43</b>	<b>9</b>	<b>34</b>	<b>79%</b>

\* eine Mitarbeiterin befindet sich in der Blockphase der ATZ

In den unter „Sonstige“ genannten Einrichtungen sowie im Schulsekretariat ist die Frauenquote mit 79 % mehr als erfüllt und steigerte sich bei den Entgeltgruppen 9 -12 um 12 % von 58 % in 2013 auf 70 % in 2016.

## 4. Teilzeit, Elternzeit, Beurlaubung und Altersteilzeit

### 4a) und 4b) Beamtinnen und Beamte in Teilzeit und in Elternzeit/Beurlaubung

Jahr	Laufbahn	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
<b>2013</b>	hD	1		1	100%
	gD	14	1	13	93%
	mD	5		5	100%
<b>Summe</b>		<b>20</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>95%</b>
<b>2016</b>	hD	1		1	100%
	gD	12		12	100%
	mD	4		4	100%
<b>Summe</b>		<b>17</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

Mit 17 Beamtinnen sind in 2016 fast die Hälfte aller Beamtinnen bei der Stadt Erkrath in Teilzeit beschäftigt und kein Beamter befindet sich in Elternzeit bzw. Beurlaubung.

Das bedeutet: Die Wahrnehmung der familiären Pflichten obliegt weiterhin den Mitarbeiterinnen, sei es als weitere Aufgabe parallel zur Erwerbstätigkeit in Teilzeit oder in Form von Elternzeit und Beurlaubung.

#### 4c) Tarifbeschäftigte in Teilzeit (aktiver Bereich s. 3a - 3h)

Jahr	EG / EG S	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
<b>2013</b>	13 - 15	5	1	4	<b>80%</b>
	9 - 12 und S 9 -18	39	7	32	<b>82%</b>
	5 - 8 und S 4 -8	114	4	110	<b>96%</b>
	1 - 4 und S 2-3	51	10	41	<b>80%</b>
<b>Summe</b>		<b>209</b>	<b>22</b>	<b>187</b>	<b>89%</b>
<b>2016</b>	13 - 15	5		5	<b>100%</b>
	9 - 12 und S 9 -18	54	11	43	<b>80%</b>
	5 - 8 und S 4 -8	132	7	125	<b>95%</b>
	1 - 4 und S 2-3	42	6	36	<b>86%</b>
<b>Summe</b>		<b>233</b>	<b>24</b>	<b>209</b>	<b>90%</b>

Bei insgesamt 233 teilzeitbeschäftigten Tarifbeschäftigten arbeiten immerhin 24 Mitarbeiter in Teilzeit. Dennoch ist unverkennbar, dass zu 90 %, konkret 209 Mitarbeiterinnen teilzeitbeschäftigt sind. Setzt man diesen Anteil in Relation zu den 386 tarifbeschäftigten Frauen in 2016 insgesamt, so ergibt sich eine Quote von 54 % d.h., gut die Hälfte aller tarifbeschäftigten Frauen in der Verwaltung sind teilzeitbeschäftigt! Positiv betrachtet zeigt diese hohe Anzahl, dass die Stadtverwaltung sehr flexibel auf die jeweiligen Arbeitszeitwünsche der Mitarbeiterinnen eingeht, die nach der Elternzeit wieder in den Beruf zurückkehren. Äußerst bedenklich ist jedoch, wie bereits erwähnt, die Tatsache, dass dadurch eine eigenständige und langfristige Existenzsicherung auch im Alter nicht möglich ist, was insbesondere bei den allgemein hohen Scheidungsraten von den Stelleninhaberinnen selbst nicht genügend berücksichtigt wird. Das Angebot der Ganztagsbetreuung der Kinder spielt hierbei eine entscheidende Rolle und sollte zügig weiter ausgebaut werden, um mehr Müttern als bisher zu ermöglichen, einer ganztägigen Beschäftigung nachzugehen. In dem Zusammenhang ist es auch notwendig, die sogenannten „Randzeiten“ im Morgen- und Abendbereich besser auszubauen und personell abzudecken (in den Einrichtungen, aber auch bei dem Angebot der Tagesmütter und Tagesväter), um den beschäftigten Eltern, die in Erkrath und in der näheren Umgebung in Düsseldorf u.a. Städten im Dienstleistungsbereich tätig sind und nicht nur längere Anfahrtswege haben, sondern auch Arbeitszeiten, die z.B. weit in die Abendstunden gehen, entsprechend realistische angepasste Betreuungszeiten wahrnehmen zu können.

Bei höherwertigen Stellen mit Leitungsfunktionen, bei denen eine Teilzeitbeschäftigung durchaus noch lukrativ und darüber hinaus auch anspruchsvoll sein könnte, gelingt es nach wie vor nur in Einzelfällen, diese in Teilzeit zu besetzen, da die jeweiligen Fachbereiche dies nach Aufforderung der Gleichstellungsbeauftragten und des Fachbereiches 11, Personalwesen, bislang häufig aus organisatorischen Gründen ablehnten (zu lange und zu komplizierte Übergabe, keine Aufgabenteilung möglich, eine Ansprechpartnerin bzw. ein Ansprechpartner sei für die Verhandlungspartnerinnen und Verhandlungspartner erforderlich usw.).

Unabhängig davon werden auch aus organisatorischen Gründen, wie etwa im pädagogischen Bereich, insbesondere in der Ganztagesbetreuung an den Schulen (s. oben) etliche Stellen in Teilzeit ausgeschrieben und besetzt.

#### 4d) Tarifbeschäftigte in Elternzeit / Beurlaubung

Jahr	EG / EG S	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
<b>2013</b>	13 - 15	1		1	<b>100%</b>
	9 - 12 und S 9 - 18	4		4	<b>100%</b>
	5 - 8 und S 4 - 8	15	2	13	<b>87%</b>
	1 - 4 und S 2-3	3		3	<b>100%</b>
<b>Summe</b>		<b>23</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>91%</b>
<b>2016</b>	13 - 15				
	9 - 12 und S 9 - 18	4		4	<b>100%</b>
	5 - 8 und S 4 - 8	22	2	20	<b>91%</b>
	1 - 4 und S 2-3	2		2	<b>100%</b>
<b>Summe</b>		<b>28</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>93%</b>

Wenngleich in dem Berichtszeitraum immerhin zwei Mitarbeiter Elternzeit wahrnahmen bzw. beurlaubt waren, liegt die Frauenquote mit 26 von 28 Beschäftigten gesamt bei 93 %.

#### 4e) Tarifbeschäftigte in der Freizeitphase der Altersteilzeit

Jahr	EG / EG S	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
<b>2013</b>	13 - 15				
	9 - 12 und S 9 - 18	13	7	6	<b>46%</b>
	5 - 8 und S 4 - 8	10	3	7	<b>70%</b>
	1 - 4 und S 2-3	2		2	<b>100%</b>
<b>Summe</b>		<b>25</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>60%</b>
<b>2016</b>	13 - 15				<b>100%</b>
	9 - 12 und S 9 - 18	5	2	3	<b>60%</b>
	5 - 8 und S 4 - 8	2		2	<b>100%</b>
	1 - 4 und S 2-3	1		1	<b>100%</b>
<b>Summe</b>		<b>8</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>75%</b>

Die Inanspruchnahme der Altersteilzeit sank 2016 um 17 Beschäftigte von 25 auf 8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wovon 2 Mitarbeiter und 6 Mitarbeiterinnen diese wahrnahmen, was einer Frauenquote von 75 % entspricht.

## 5. Tarifbeschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen

Jahr	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
<b>2013</b>	13 - 15	4	2	2	<b>50%</b>
	9 - 12	14	6	8	<b>57%</b>
	5 - 8	36	9	27	<b>75%</b>
	1 - 4	37	8	29	<b>78%</b>
<b>Summe</b>		<b>91</b>	<b>25</b>	<b>66</b>	<b>73%</b>
<b>2016</b>	13 - 15	1		1	<b>100%</b>
	9 - 12 und S 9 - 18	23	5	18	<b>78%</b>
	5 - 8 und S 4 - 8	46	13	33	<b>72%</b>
	1 - 4 und S 2-3	16	6	10	<b>63%</b>
<b>Summe</b>		<b>86</b>	<b>24</b>	<b>62</b>	<b>72%</b>

Wie der Tabelle zu den befristeten Arbeitsverhältnissen zu entnehmen ist, wird von dem nach dem TVÖD möglichen Recht, befristete Einstellungen vorzunehmen, bei insgesamt 86 Stellen Gebrauch gemacht. Von den insgesamt 86 Stellen sind diese darüber hinaus zu 72 % Frauen, d.h. mit 62 Mitarbeiterinnen besetzt.

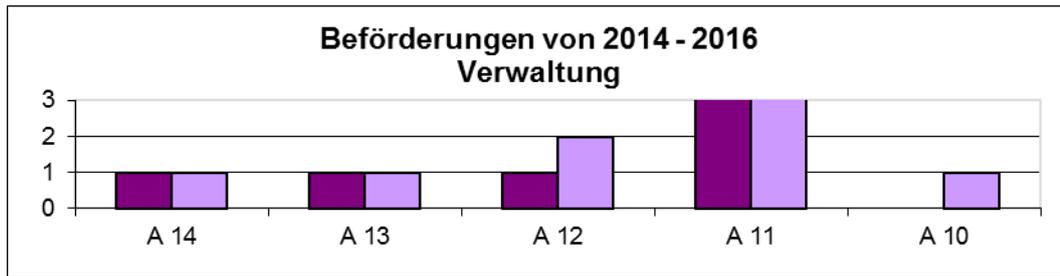
Gründe sind einerseits die notwendige Beschäftigung von Vertretungskräften (Elternzeit, Krankheit) und andererseits, dass auf Grund des Kinderbildungsgesetzes (seit 2008) etliche Stellen im Ganztagsbetreuungsbereich nur noch befristet ausgeschrieben werden, um den wechselnden Wünschen nach individuellen Betreuungszeiten von 25 bis 45 Stunden gerecht zu werden.

Bei den männlichen Tarifbeschäftigten sank die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge von 25 Mitarbeitern in 2013 auf 24 Mitarbeiter in 2016.

## 6. Beförderungen

Die Beförderungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung (VW) erfolgen nach einem Ranking; die für die Mitarbeiter der Feuerwehr (FW) nach dem Brandschutzbedarfsplan.

20114 - 2016	von	nach	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
VW	A 14	A 15	1		1	<b>100%</b>
VW	A 13	A 14	2	1	1	<b>50%</b>
VW	A 12	A 13	2	1	1	<b>50%</b>
VW	A 11	A 12	3	1	2	<b>67%</b>
VW	A 10	A 11	11	4	7	<b>64%</b>
VW	A 9	A 10	1		1	<b>100%</b>
VW	A 8	A 9 mD	1		1	<b>100%</b>
VW	A 7	A 8	3	1	2	<b>67%</b>
<b>Summe</b>			<b>24</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>67%</b>
FW	A 9 gD	A 10	1	1		<b>0%</b>
FW	A 8	A 9 mD	1	1		<b>0%</b>
FW	A 7	A 8	2	2		<b>0%</b>
<b>Summe</b>			<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>



Im Unterschied zum vorherigen Berichtszeitraum von 2011-2013, bei dem insgesamt nur 7 Beförderungen und davon 1 zugunsten einer Beamtin ausgesprochen wurden, erfolgten von 2014-2016 insgesamt 28 Beförderungen im gesamten Verwaltungsbereich incl. der Feuerwehr (4 Männer) und davon wurden 16 Beamtinnen befördert.

Insgesamt betrug die Frauenquote bei den Beförderungen damit erfreuliche 57 % und bei sämtlichen Besoldungsstufen im allgemeinen Verwaltungsbereich wurde die Frauenquote von mindestens 50 % eingehalten.

## **7. Bewerbungen auf freie Planstellen und Stellen sowie Stellenbesetzungen im Zeitraum 01.01.2014 bis 31.12.2016 in den steuerungsrelevanten Bereichen**

Im Unterschied zu den Frauenförderberichten der Vorjahre wird für den Berichtszeitraum von 2014 - 2016 auf die ausführliche Darstellung der stattgefundenen Bewerbungsverfahren verzichtet, da der Fokus dieses Gleichstellungsplanes auf dem Zeitraum ab 2017 und Folgejahre liegt.

An sämtlichen Stellenbesetzungsverfahren wurde die Gleichstellungsbeauftragte ordnungsgemäß beteiligt und bei steuerungsrelevanten Bereichen, in denen die Frauenquote noch nicht erfüllt ist wie z.B. bei den Führungs- und Leitungskräften, im technischen Bereich, z.B. bei der Feuerwehr oder beim Bauhof, im verwaltungstechnischen Bereich bei den Entgeltgruppen 9 – 12 sowie bei der Laufbahngruppe L2.2 (höherer Dienst); wenn sich in den genannten Bereichen für die ausgeschriebene Stelle qualifizierte Frauen beworben haben, nahm die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin an den Auswahlverfahren teil.

Hervorzuheben sind im o.g. Berichtszeitraum die interne Nachbesetzung der Fachbereichsleitung 32, Einwohner • Ordnung mit einem Mitarbeiter in 2014, die von extern besetzte Stabsstelle Personal in Teilzeit durch eine Bewerberin in 2015, eine Juristinnen- und Juristenstelle im Fachbereich 30, Recht • Vergabe durch eine externe Bewerberin in Teilzeit sowie die neu eingerichtete und zunächst befristete Stelle des Klimaschutzes durch eine externe Bewerberin in 2015. 2016 fand die interne Nachbesetzung der Fachbereichsleitung 51, Jugend durch eine Mitarbeiterin statt sowie die Nachbesetzung einer Juristinnen- und Juristenstelle und die Einstellung einer Brandmeisterinspektoranwärterin.

Insgesamt gab es erneut einen deutlichen Zuwachs an Auswahlverfahren im Vergleich zu den Vorjahren und etliche Verfahren mussten sogar mehrfach wiederholt werden, da entweder im Vorstellungsgespräch keine Bewerberin oder Bewerber qualifiziert genug war oder weil die ausgesuchten Bewerberinnen bzw. Bewerber nach der Entscheidung absagten, da sie zeitgleich bei einem anderen Arbeitgeber eine Beschäftigung zugesagt hatten. Dies gilt insbesondere für Stellenbesetzungsverfahren im technischen Bereich und bei der Feuerwehr.

## II Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Erkrath 2017

### II.I Personalstatistik und Stand der Frauenquote 2017

#### 1. Gesamtbelegschaft inklusive Auszubildende und Anwerter/-innen, ATZ, Beurlaubte MA

Jahr	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2017	705	265	440	62%

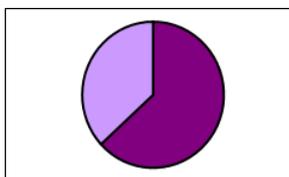
Von insgesamt 705 Beschäftigten in 2017 beträgt mit 440 weiblichen Beschäftigten die Frauenquote 62 %.

#### 1a) Städt. Beschäftigte im Job Center ME aktiv, Erkrath

Der Frauenanteil der städtischen Beschäftigten im Job Center ME aktiv für Erkrath beträgt 33 % (2 von 6 städt. Beschäftigten insgesamt) und ist für den Bericht nachrangig, da die Job Center ME aktiv eigene Frauenförderpläne aufstellen.

#### 1b) Beamtinnen und Beamte

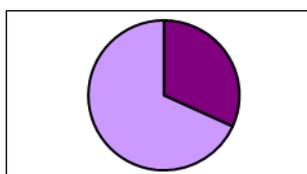
Jahr	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2017	133	84	49	37%



Der Frauenanteil (an allen Beamtinnen und Beamten inklusive Feuerwehr) in 2017 beträgt 37 % und ist damit weiterhin zu niedrig.

#### 1c) Tarifbeschäftigte ohne Praktikantinnen und Praktikanten, inkl. Auszubildende

Jahr	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2017	566	180	386	68%

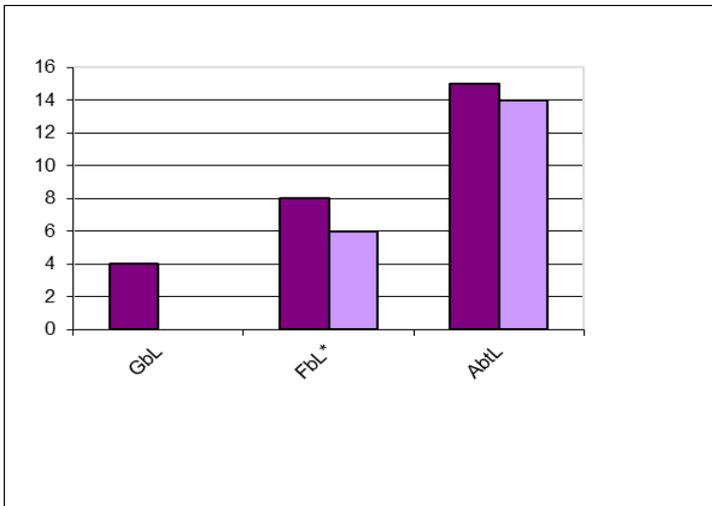


Die Frauenquote der 566 Tarifbeschäftigten ist mit 68 % in 2017 vergleichbar so hoch, wie im gesamten öffentlichen Dienst.

## 1 d) Führungs- und Leitungskräfte

Jahr	Bereich	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2017	GbL	4	4		0%
	FbL*	14	8	6	43%
	AbtL	29	15	14	48%
<b>Summe</b>		<b>47</b>	<b>27</b>	<b>20</b>	<b>43%</b>
<b>Technik</b>					
	Technik FbL	4	2	2	50%
	Technik AbtL	4	1	3	75%

\*inkl. Gleichstellung



Bei den Führungs- und Leitungskräften handelt es sich um Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte mit Geschäftsbereichs- und Fachbereichsleitungs- sowie Abteilungsleitungsfunktionen.

Zwei Geschäftsbereichsleitungen haben 2017 gleichzeitig auch Fachbereichsleitungen inne.

Der Abwasserbetrieb wird als städtischer Eigenbetrieb nicht mitberücksichtigt, da dieser auch von der Fachbereichsleitung 66, Tiefbau, mit betreut wird.

Obwohl die Frauenquote von weiterhin insgesamt 33 % in den obersten Führungsebenen (Geschäftsbereichsleitungen und Fachbereichsleitungen) in 2017 als gut bezeichnet werden muss, ist auf der Geschäftsbereichsebene kein Geschäftsbereich von insgesamt vier Leitungspositionen mit einer Frau besetzt. Bei den Fachbereichsleitungen sind von insgesamt 14 Leitungspositionen sechs mit Frauen besetzt, so dass auf dieser Führungsebene eine Frauenquote von 43 % besteht. Auf der Abteilungsleitungsebene ist die Frauenquote mit 48 % fast erreicht.

Sehr erfreulich ist die Entwicklung im technischen Bereich, was die Frauenquote betrifft:

Auf der Fachbereichsebene ist die erforderliche Zielquote von 50 % erreicht und auf der Abteilungsleitungsebene sogar mit 75 % mehr als erfüllt. Hier zeigt sich zum einen, dass die flankierenden Maßnahmen der vergangenen Jahre Früchte zeigen, aber zum anderen auch, dass sich immer mehr hervorragend qualifizierte Bewerberinnen bewerben und im Auswahlverfahren durchsetzen. Zusätzlich ist im Hinblick auf die erforderliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie für diese Zielgruppe der öffentliche Dienst mit wesentlich verlässlicheren Arbeitszeiten häufig attraktiver, als vergleichbare Stellen in der freien Wirt-

schaft und sie nehmen dafür die vergleichsweise schlechtere Bezahlung nach Tarif eher in Kauf, als ihre männlichen Mitbewerber.

Insgesamt gilt es im Bereich der Führungs- und Leitungskräfte jedoch weiterhin darauf zu achten, dass bei erneuten Besetzungen die leistungsbezogene Quotierung konsequent angewandt wird, sowie weitere flankierende Maßnahmen nach dem LGG/NRW zu beachten und anzuwenden.

### 1 e) Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter

#### Auszubildende und Anwärter

Jahr	Bereich	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2017	VW L2.1 (gD)	3	2	1	33%
	VW L1.2 (mD)	3	0	3	100%
	FW L2.1 (gD)	3	2	1	33%
	FW L1.2 ( mD)	5	4	1	20%
<b>Summe</b>		<b>14</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>43%</b>

Angesichts des weiter fortschreitenden demografischen Wandels und entsprechender altersbedingter Abgänge sowie gleichzeitig einer wachsenden Verwaltung und enormen Konkurrenz auf dem gegenwärtigen Arbeitsmarkt durch die übrigen Verwaltungen im Umkreis, wird der Ausbildungsbereich weiter ausgebaut: 2017 verzeichnet die Stadt Erkrath insgesamt 14 Anwärterinnen und Anwärter, wobei die Frauenquote 43 % beträgt. Im Verwaltungsbereich, Laufbahngruppe 1.2, mittlerer Dienst ist die Frauenquote mit 100 % zwar mit drei Anwärterinnen übererfüllt, aber im gehobenen Dienst, Laufbahngruppe 2.1 beträgt die Frauenquote nur 33 %.

Sehr erfreulich – sicherlich auch für die Ausbildungszeit der betreffenden Brandmeisteranwärterinnen - ist, dass die Stadt Erkrath nun mit einer weiteren Anwärterin für den gehobenen Dienst zwei Beamtinnen im feuerwehrtechnischen Dienst ausbildet.

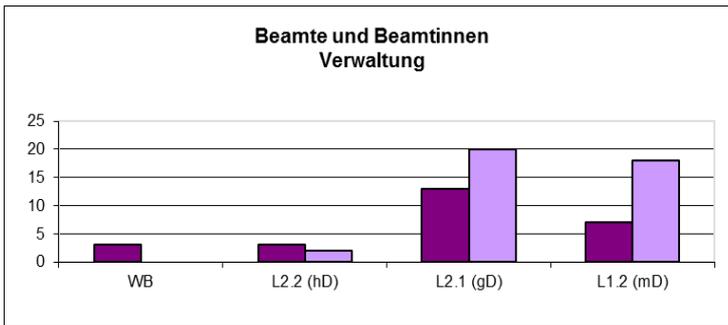
Dies ist im Vergleich zu anderen Rettungs- und Feuerwehrwachen vorbildlich und zeigt, dass auch in diesem Bereich flankierende Maßnahmen umgesetzt wurden, dass die Bereitschaft, auch in der Belegschaft, Frauen auszubilden, weiterhin gewachsen ist und dass die Zahl qualifizierter und motivierter Frauen für diesen Bereich weiter steigt.

Bei den Tarifbeschäftigten in der allgemeinen Verwaltung gab es in 2017 keine Auszubildenden.

## 2. Beamtinnen und Beamte Verwaltung, getrennt nach Bereichen und Laufbahngruppen und Wahlbeamten

### 2a) Beamtinnen und Beamte Verwaltung:

Jahr	Laufbahn	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2017	WB	3	3		0%
	L2.2 (hD)	5	3	2	40%
	L2.1 (gD)	33	13	20	61%
	L1.2 (mD)	25	7	18	72%
<b>Summe</b>		<b>66</b>	<b>26</b>	<b>40</b>	<b>61%</b>



Insgesamt betrachtet ist die Frauenquote im Beamtinnen- und Beamtenbereich der Verwaltung mit 61 % (40 Beamtinnen) bei insgesamt 66 Beamtinnen und Beamten in 2017 erfüllt.

Allerdings sinkt der Anteil der Beamtinnen mit aufsteigendem Dienst und entsprechend höherer Besoldung: Im mittleren Dienst beträgt er 72 %, im gehobenen Dienst 61 % und im höheren Dienst nur noch 40 %. Die Wahlbeamtinnen- und Wahlbeamtenstellen sind nach wie vor analog zur Wahlperiode männlich besetzt.

Zusätzlich gilt es zu beachten, dass von den 40 Beamtinnen 22 in Teilzeit beschäftigt sind (s. Tabelle 4a)).

## 2b) Beamtinnen und Beamte Technik

Jahr	Laufbahn	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2017	L2.2 (hD)	2	1	1	50%
	L2.1 (gD)	1		1	100%
<b>Summe</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>67%</b>

Die Frauenquote bei den Beamtinnen im technischen Bereich beträgt 67 % (ausgenommen der technische Beigeordnete als Wahlbeamter, der funktionsbedingt in der Statistik s. 2a) Verwaltungsbereich aufgeführt wird). Somit ist die Frauenquote bei den Beamtinnen im technischen Bereich erfüllt.

## 2c) Beamtinnen und Beamte Feuerwehr (incl. Anwärtinnen und Anwärter)

Jahr	Laufbahn	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2017	L2.1 (gD)	11	9	2	18%
	L1.2 (mD)	43	41	2	5%
<b>Summe</b>		<b>54</b>	<b>50</b>	<b>4</b>	<b>7%</b>

Mit zahlreichen flankierenden Maßnahmen hat sich die Feuerwehr der Stadt Erkrath gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Fachbereich 11 auch in diesem Berichtszeitraum sehr bemüht, mehr Frauen für die Feuerwehrlaufbahn zu gewinnen. So gelang es immerhin, je zwei Beamtinnen als Brandmeisterinnen für den mittleren und für den gehobenen Dienst zu gewinnen. Dennoch besteht in diesem Bereich noch ein erheblicher Nachholbedarf (Frauenquote: 7 %) und es bedarf weiterer Anstrengungen, um hier eine entsprechende Zielquote von 50 % zu erreichen.

Folgende **Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Feuerwehr** fanden im Berichtszeitraum statt und werden kontinuierlich fortgesetzt:

- Gezielte Ansprache von geeigneten Frauen bei den Stellenausschreibungen.

- Einladung zum Vorstellungsgespräch von sämtlichen Bewerberinnen, die die Voraussetzungen des Anforderungsprofils der jeweiligen Stelle erfüllen sowie Aufnahme bei den schriftlichen und körperlichen Eignungstestverfahren als Brandmeisteranwärterinnen.
- Übernahme des neuen sportlichen Eignungstestverfahrens seit 2011 als eine der ersten Feuerwehrewachen in NRW, der nach wie vor sehr anspruchsvoll, aber berufsbezogener und mit neuem Bewertungssystem versehen nun auch für Frauen besser zu erfüllen ist als der vorherige Test.
- Gezielte Werbung für mehr Frauen in der Feuerwehr.
- Regelmäßige Beteiligung der Feuerwehr in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten am jährlich stattfindenden Girls' Day mit einem überaus attraktiven Programm unter Einbeziehung weiblicher Vorbilder aus der Rettungsassistenten.
- Werbung für mehr Mädchen bei der Freiwilligen Feuerwehr/Jugendfeuerwehr und positive Unterstützung der Mädchen, die bereits Mitglied der Jugendfeuerwehr sind.
- Engagierte Frauen in der Rettungsassistenten sowie zwei Brandmeisteranwärterinnen, die als weibliche Vorbilder für interessierte Frauen gelten.
- Vorleben einer positiven und offensiven Unternehmenskultur im Sinne der ausdrücklichen Befürwortung von Frauen in der Feuerwehr durch die Führungs- und Leitungskräfte der Feuerwehr sowie auch durch die Personalvertretung in der Feuerwehr, um nach wie vor noch vorhandene Vorbehalte gegenüber Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst innerhalb der Belegschaft weiter abzubauen.

### 3. Tarifbeschäftigte nach Bereichen bzw. Entgeltgruppen

3a) Verwaltung aktiv, ohne MA in der Freizeitphase der ATZ, ohne Beurlaubte, ohne Azubis

Jahr	Vergleich Beamtinnen, Beamte	EG TVöD	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2017	L2.2 (hD)	13 - 15	1		1	100%
	L2.1 (gD)	9b - 12	20	11	9	45%
	L1.2 (mD)	4 -9a	99	30	69	70%
<b>Summe</b>			<b>120</b>	<b>41</b>	<b>79</b>	<b>66%</b>

Insgesamt betrachtet ist die Frauenquote im Bereich der Tarifbeschäftigten in der Verwaltung mit 66 % erfüllt und bei den Entgeltgruppen 13-15 sogar mit 100 % vertreten. Somit ist der Bereich der Kernverwaltung bis auf den Bereich der Entgeltgruppen 9b-12 (die Frauenquote beträgt 45 %) nicht mehr förderungsrelevant und alle Zielvorgaben sind hier erfüllt.

3b) Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes

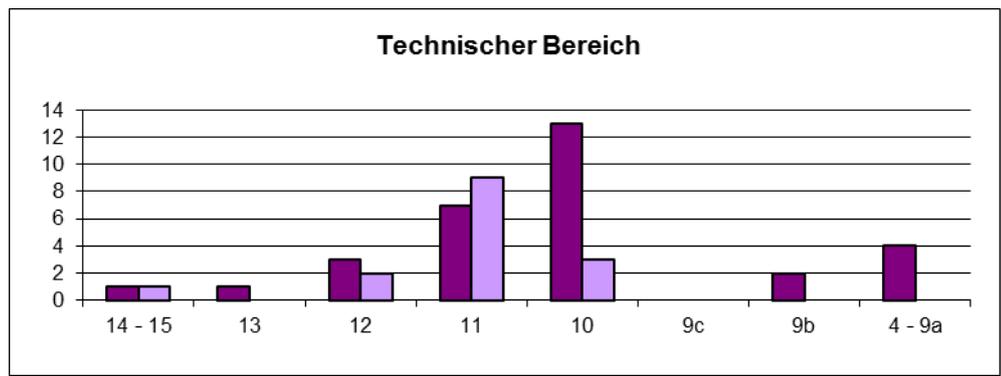
Jahr	Vergleich Beamtinnen, Beamte	EG TV SuE	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2017	L2.1 (gD)	S 9 - S 18	48	5	43	90%
	L1.2 (mD)	S 3 - S 8b	146	5	141	97%
<b>Summe</b>			<b>194</b>	<b>10</b>	<b>184</b>	<b>95%</b>

Da in dem sozialpädagogischen Bereich traditionell und in erster Linie die sogenannten „typischen Frauenberufe“ vertreten sind, ist die Frauenquote mit 95 % in 2017 weiterhin dementsprechend hoch (184 Frauen und nur 10 Männer).

Aus Gleichstellungssicht und aus Genderperspektive wäre es begrüßenswert, wenn sich mehr Männer für den Beruf eines Erziehers oder eines Sozialpädagogen entscheiden würden, um so z.B. auch als männliches Vorbild für die Jungen in den Kindertageseinrichtungen und in der Ganztagsbetreuung zu fungieren. Parallel zum jährlichen Girls' Day im April finden auch im Rahmen des Boys' Day in einigen städtischen Kindertagesstätten Tagespraktika für interessierte Schüler statt, um diese ggf. zu motivieren, sich später für den Beruf des Erziehers zu entscheiden.

### 3c) Technischer Bereich

Jahr	Vergleich Beamtinnen, Beamte	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2017	L2.2 (hD)	14 - 15	2	1	1	50%
		13	1	1		0%
	L2.1 (gD)	12	5	3	2	40%
		11	16	7	9	56%
		10	16	13	3	19%
		9c				0%
		9b	2	2		0%
	L1.2 (mD)	4 - 9a	4	4		0%
<b>Summe</b>			<b>46</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>33%</b>



In diesem besonders frauenförderungswürdigen Bereich der Tarifbeschäftigten mit einer technischen Ausbildung beträgt die Frauenquote insgesamt nur 33 % (15 Frauen von insgesamt 46 Beschäftigten im technischen Bereich). Aber immerhin beträgt der Frauenanteil in der Entgeltgruppe 11 56 % und die Entgeltgruppen 14-15 sind paritätisch mit je einer Frau und einem Mann besetzt. Insgesamt betrachtet, bleibt der technische Bereich weiter im Fokus der Frauenförderung, bis in allen Entgeltgruppen die angestrebte Quote von 50 % erfüllt ist.

### 3d) Feuerwehrtechnische Dienst - Rettungsdienst

Jahr	Vergleich Beamtinnen, Beamte	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2017	L2.1 (gD)	9b - 12	2	1	1	50%
	L1.2 (mD)	4 - 9a	21	14	7	33%
<b>Summe</b>			<b>23</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>35%</b>

Im Bereich der Rettungsassistenten zeigt sich der positive Aufwärtstrend, was die Frauenquote betrifft: Von 23 Beschäftigten sind 8 Frauen und damit bereits 35 % Frauen im Rettungsdienst tätig und im Entgeltbereich 9b-12 ist die Zielquote von 50 % erreicht.

### 3 e) Bauhof

In diesem nach wie vor klassisch männlich besetzten Bereich des Bauhofes mit 32 Beschäftigten ist nur eine Frau beschäftigt.

### 3 f) Küche/Reinigung

Dieser Bereich ist mit 30 Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2016 weiterhin zu 100 % weiblich besetzt.

### 3 g) Hausmeister/innen, Platzwartinnen, Platzwarte

In diesem traditionell eher männlich besetzten Bereich verbesserte sich die Frauenquote mit 2 weiblichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1bis 4 von insgesamt 34 von 4 % auf 6 %.

### 3h) Sonstige (VHS, JMS, Bücherei, Schulsekretariat)

Jahr	Vergleich Beamtinnen, Beamte	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2017	L2.2 (hD)	13 - 15	2		2	100%
	L2.1 (gD)	9b - 12	17	5	12	71%
	L1.2 (mD)	4 -9a	14	2	12	86%
<b>Summe</b>			<b>43</b>	<b>7</b>	<b>26</b>	<b>60%</b>

In den unter „Sonstige“ genannten Einrichtungen sowie im Schulsekretariat ist die Frauenquote mit 60 % deutlich erfüllt und in den Entgeltgruppen 13-15 sogar mit den beiden Einrichtungsleiterinnen zu 100 %.

## 4. Teilzeit, Elternzeit, Beurlaubung und Altersteilzeit

### 4a) Beamte und Beamtinnen in Teilzeit

Jahr	Laufbahn	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2017	L2.2 (hD)	5	2	3	60%
	L2.1 (gD)	15	1	14	93%
	L1.2 (mD)	6	1	5	83%
<b>Summe</b>		<b>26</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>85%</b>

22 Beamtinnen von insgesamt 26 Beamtinnen und Beamten arbeiten in Teilzeit. Dies entspricht einer Quote von 85 %. Immerhin sind vier Beamte in Teilzeit tätig, jedoch nehmen davon nur 2 Beamte die Teilzeit auf Grund von Elternzeit oder Beurlaubung wahr (s. Tabelle 4b)).

Das bedeutet: Die Wahrnehmung der familiären Pflichten obliegt weiterhin den Mitarbeiterinnen, sei es als weitere Aufgabe parallel zur Erwerbstätigkeit in Teilzeit, oder in Form von Elternzeit und Beurlaubung (s. auch Tabelle 4c, Tarifbeschäftigte in Teilzeit und Elternzeit).

Mit 22 Beamtinnen sind in 2017 fast die Hälfte aller Beamtinnen (gesamt 49) bei der Stadt Erkrath in Teilzeit beschäftigt und nur zwei Beamte befinden sich in Elternzeit bzw. Beurlaubung (s. Tabelle 4b).

#### 4 b) Beamte und Beamtinnen in Elternzeit/Beurlaubung

Jahr	Laufbahn	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2017	hD				0%
	gD	2	1	1	50%
	mD	3	1	2	67%
<b>Summe</b>		<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>

#### 4c) Tarifbeschäftigte in Teilzeit (aktiver Bereich s. 3a - 3h)

Jahr	Vergleich Beamtinnen, Beamte	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2017	L2.2 (hD)	13 - 15	6	1	5	83%
	L2.1 (gD)	9b - 12	29	9	20	69%
	L1.2 (mD)	4 - 9a	62	8	54	87%
<b>Summe</b>			<b>97</b>	<b>18</b>	<b>79</b>	<b>81%</b>

Bei insgesamt 97 teilzeitbeschäftigten Tarifbeschäftigten (ohne die Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst (vor allem in den Kindertageseinrichtungen und Offenen Ganztagschulen)), arbeiten immerhin 18 Mitarbeiter in Teilzeit. Dennoch ist unverkennbar, dass zu 81 %, konkret 79 Mitarbeiterinnen teilzeitbeschäftigt sind. Setzt man diesen Anteil zusammen mit den ca. 120 teilzeitbeschäftigten Erzieherinnen in Relation zu den 386 tarifbeschäftigten Frauen in 2017 insgesamt, so ergibt sich eine Quote von 52 % d.h., mehr als die Hälfte aller tarifbeschäftigten Frauen in der Verwaltung sind teilzeitbeschäftigt!

Weitere Erläuterungen zu der Analyse und den sich daraus ergebenden Maßnahmen s. nähere Angaben im Bericht zuvor unter 4c), Tarifbeschäftigte 2013 -2016.

#### 4d) Tarifbeschäftigte in Elternzeit / Beurlaubung

Jahr	Vergleich Beamtinnen, Beamte	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
2017	L2.2 (hD)	13 - 15	1		1	100%
	L2.1 (gD)	9b - 12	5		5	100%
	L1.2 (mD)	4 - 9a	9	1	8	89%
<b>Summe</b>			<b>15</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>93%</b>

Wenngleich in dem Berichtszeitraum immerhin ein Mitarbeiter Elternzeit wahrnimmt bzw. beurlaubt ist, liegt die Frauenquote mit 14 von 15 Tarifbeschäftigten (ausgenommen Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst) gesamt bei 93 %.

#### 4e) Tarifbeschäftigte in der Freizeitphase der Altersteilzeit

7 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen 2017 die Altersteilzeit in Anspruch. Davon nehmen 2 Mitarbeiter und 5 Mitarbeiterinnen diese wahr, was einer Frauenquote von 71 % entspricht.

Jahr	Vergleich Beamtinnen, Beamte	EG	AnzahlMA	davon M	davonF	QuoteF
<b>2017</b>	L2.2 (hD)	13 - 15				<b>100%</b>
	L2.1 (gD)	9b - 12	5	2	3	<b>60%</b>
	L1.2 (mD)	4 - 9a	2		2	<b>100%</b>
<b>Summe</b>			<b>7</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>71%</b>

## 5. Tarifbeschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen

Jahr	Vergleich Beamtinnen, Beamte	EG	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
<b>2017</b>	L2.2 (hD)	13 - 15	1	1		<b>0%</b>
	L2.1 (gD)	9b - 12	18	11	7	<b>39%</b>
	L1.2 (mD)	4 - 9a	22	11	11	<b>50%</b>
<b>Summe</b>			<b>41</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>44%</b>

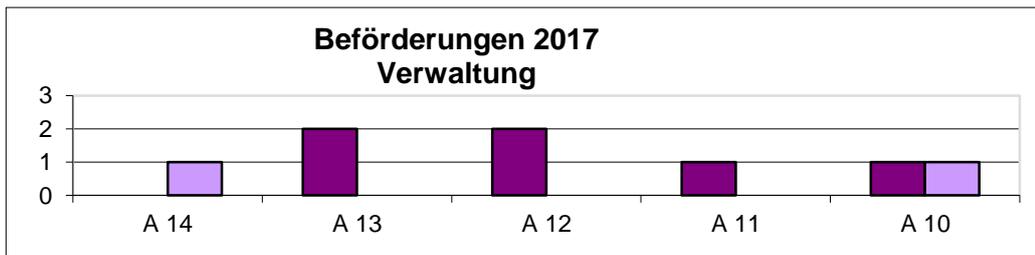
Wie der Tabelle zu den befristeten Arbeitsverhältnissen zu entnehmen ist, wird von dem nach dem TVÖD möglichen Recht, befristete Einstellungen vorzunehmen, bei insgesamt 41 Stellen Gebrauch gemacht (Elternzeitvertretung, Projektarbeit, etc.). Mit 18 Stellen, die von Mitarbeiterinnen besetzt sind, entspricht dies einer Frauenquote von 44 %.

Nicht mit aufgeführt werden die Beschäftigten im Erziehungsdienst (100 % ige Frauenquote), weshalb im Unterschied zu den Vorjahren eine deutlich geringere Stellenanzahl sowie eine geringere Frauenquote ausgewiesen wird, da im Ganztagsbetreuungsbereich sehr viele Stellen nur noch befristet ausgeschrieben werden. Nähere Erläuterungen dazu s. 5), 2014-2016.

## 6. Beförderungen

Die Beförderungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung (VW) erfolgen nach Prüfung der persönlichen sowie den laufbahnrechtlichen Voraussetzungen. Aktuelle Beförderungsrichtlinien befinden sich in Bearbeitung; die Beförderungen für die Mitarbeiter der Feuerwehr (FW) erfolgen nach dem Brandschutzbedarfsplan.

2017	von	nach	Anzahl MA	davon M	davon F	Quote F
VW	A 14	A 15				<b>0%</b>
VW	A 13	A 14	1		1	<b>100%</b>
VW	A 12	A 13	2	2		<b>0%</b>
VW	A 11	A 12	2	2		<b>0%</b>
VW	A 10	A 11	1	1		<b>0%</b>
VW	A 9	A 10	2	1	1	<b>50%</b>
VW	A 8	A 9 L1.2/mD				<b>0%</b>
VW	A 7	A 8				<b>0%</b>
<b>Summe</b>			<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>25%</b>
FW	A 9	A 10	2	2		<b>0%</b>
FW	A 8	A 9 L1.2/mD	4	4		<b>0%</b>
FW	A 7	A 8	3	3		<b>0%</b>
<b>Summe</b>			<b>9</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>



Bei insgesamt 17 Beförderungen in 2017 wurden lediglich zwei Frauen befördert, was einer Frauenquote von nur 2 % entspricht. Bezogen auf den allgemeinen Verwaltungsbereich beträgt die Frauenquote zwar 25 % (2 Beamtinnen von insgesamt 8 Beamtinnen und Beamten), aber damit ist die Zielquote von 50 % im Unterschied zu 2016 nicht umgesetzt.

## II.II Personalprognose, Zielvorgaben und Maßnahmen von 2018 - 2022 nach §§ 6, 11 und 13 LGG/NW

Neben der vorgelegten Analyse der Personalsituation von 2017 im Hinblick auf die Situation der weiblichen Beschäftigten fordert das Landesgleichstellungsgesetz in § 6 Abs. 2 eine **Prognose** der zu besetzenden Stellen für die nächsten drei bis fünf Jahre sowie die Entwicklung und Nennung konkreter **Maßnahmen für die drei 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 und Beruf (§ 13,14 LGG/NW).**
- **Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den Berufs- und Funktionsbereichen mit der Zielvorgabe 50 v.H. (§ 6 LGG/NW).**

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 unabwägbarere Einflussfaktoren bzgl. der Organisations- und Personalentwicklung gibt, wie z.B. Kündigung, langfristige Erkrankung oder Tod eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin, sowie ständig veränderbare Rahmenbedingungen wie z.B. gesetzliche Grundlagen, Altersgrenzenveränderung usw..

In der folgenden Tabelle werden daher nur die zu erwartenden Personalabgänge (Rente und Pension) sowie die Anzahl der Mitarbeitenden aufgeführt, die sich bis 2022 in Altersteilzeit befinden werden.

## 1. Personalprognose § 6 LGG/NW, Altersbedingte Personalabgänge:

### Altersbedingte Personalabgänge

	Rente /Pension		ATZ		gesamt
	m	w	m	w	
<b>2017</b>					
	18	27	1	3	
gesamt	45		4		49
<b>2018- 2022</b>					
A13 - A16 / E 13 - 15	2	1			
A9 - A13 / E 9c, 9b - 12 / S11b - S18	6	19		2	
gesamt	28		2		30

Hinsichtlich der Altersteilzeit lassen sich keine Prognosen treffen, da es unterschiedliche Blockmodelle gibt und einige Mitarbeitenden diese bereits wahrnehmen, andere dagegen sich erst zu einem späteren Zeitpunkt in der Freistellungsphase befinden.

Dennoch ist erkennbar, dass bereits in 2017 49 Beschäftigte ausgeschieden sind und dass in den nächsten fünf Jahren eine relativ hohe Anzahl (30) an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Altersgründen nicht mehr zu der aktiven Verwaltung zählen werden. D.h., in den Bereichen, in denen die Verwaltung selbst ausbilden kann („Kernverwaltung“ und Feuerwehr), sollte die Verwaltung, wie bereits in 2017 begonnen, weiterhin verstärkt Nachwuchsführungskräfte ausbilden.

Konkrete Angaben zu der anzustrebenden Nachbesetzung sind nur eingeschränkt zu treffen, da aus Daten- und Personenschutzgründen darauf verzichtet wurde, die jeweiligen Bereiche der Verwaltung zu benennen, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Pension bzw. Rente gehen. Die Quoten sind aber je nach Bereich (z.B. Kernverwaltung oder Technik) sehr unterschiedlich und erfüllt bzw. noch nicht erfüllt.

Daher gilt es, wie es bisher bereits der Fall ist, in der jeweiligen konkreten Nach-, Neu- oder Wiederbesetzung einer Stelle die aktuelle Frauenquote für den jeweiligen Bereich bei der Auswahlentscheidung in Betracht zu ziehen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird gemeinsam mit den übrigen Vertretungen des Auswahlgremiums sehr genau darauf achten und insbesondere in der Laufbahngruppe L 2.2. bzw. bei den Entgeltgruppen 13-15, sowie allgemein bei Nachbesetzungen von Führungskräftepositionen, dass die Frauenquote gemäß der gesetzlichen Vorgaben des LGG/NRW konsequent angewandt wird.

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

## 2. Maßnahmen für drei Handlungsfelder von 2018 – 2022

### 2a) Handlungsfeld 1: Förderung der Gleichstellung

- **Geschlechtergerechtigkeit:**

Die Geschlechtergerechtigkeit sowie der Abbau von Rollenklischees beziehen sich auf alle Handlungsfelder der Verwaltung:

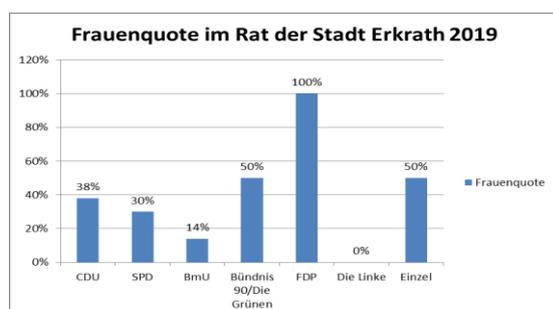
- **Funktionsgerechtigkeit in Gremien:**

Zu einer geschlechtergerechten Verwaltungskultur gehört auch die **geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien gemäß § 12 LGG**. In wesentlichen Gremien, wie z.B. Aufsichts- und Verwaltungsräten, die für die Stadt Erkrath eine besondere Bedeutung haben, sollen **mindestens 40 % Frauen** vertreten sein. Ausnahmen von der Mindestquote von 40 % sind nach §12, Absatz 5 LGG nur aus zwingenden Gründen zulässig und bei der Benennung von Gremienmitgliedern sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen, wenn das Benennungsrecht nur für eine Person besteht. Der „zwingende Grund“ (z.B. bei geborenen Mitgliedern) ist festzustellen und aktenkundig zu machen. Nach §12 Abs. 6 LGG ist ein Bericht zur Gremienbesetzung verbindlicher Bestandteil des Gleichstellungsplanes:

Für die Stadt Erkrath sind von insgesamt 38 Personen 11 Frauen und 27 Männer in den Gremien (Aufsichtsräte, Vorstände etc.) vertreten; dies entspricht einer **Frauenquote von nur 29 %**.

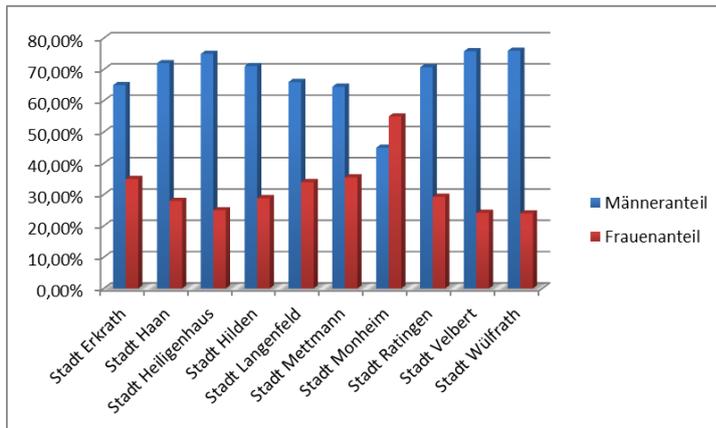
Der **Frauenanteil im Rat der Stadt Erkrath liegt bei 35 %** (15 Frauen von insgesamt 43 Ratsmitgliedern, der Bürgermeister als stimmberechtigtes Ratsmitglied der CDU wurde mitgezählt). Wenngleich der Stadtrat somit noch nicht paritätisch besetzt ist, ist der Frauenanteil mit 35 % im Vergleich zum Frauenanteil im Landtag NRW mit nur 27,6 % und dem Frauenanteil im Bundestag von nur 30 % beachtlich.

Partei	Frauen	Männer	Partei gesamt	Frauenquote
CDU	6	10	16	38%
SPD	3	7	10	30%
BmU	1	6	7	14%
Bündnis 90/Die Grünen	3	3	6	50%
FDP	1		1	100%
Die Linke	0	1	1	0%
Einzel	1	1	2	50%
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>43</b>	<b>35%</b>



Auch im kreisweiten Vergleich steht Erkrath, was den Frauenanteil im Stadtrat betrifft, sehr gut da: Von den 10 kreisangehörigen Städten ist nur Monheim mit einem Frauenanteil von 55 % besser als

der Erkrather Rat und ergänzend zu folgendem Diagramm beim Kreis Mettmann beträgt die Frauenquote nur 29,49 %:



- Innerhalb der Verwaltung sollen nach Möglichkeit sämtliche Gremien, Projekt- und Arbeitsgruppen paritätisch besetzt werden**, u.a. auch, um möglicherweise stereotype Denkweisen abzubauen. Die Verantwortung obliegt den entsprechenden Führungs- und Leitungskräften. Da viele Gremien funktionsbezogen besetzt werden und da Frauen insbesondere in Führungs- und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert sind, ist diese Zielvorgabe des LGG weiterhin aktuell. Gemäß § 9, Abs. 2 und gemäß § 12, Abs. 6 und 7 erfolgen zwar keine Sanktionen bei Nichteinhaltung der paritätischen Besetzung, aber es besteht eine Dokumentationspflicht, die bei Personalauswahlverfahren auch regelmäßig erfolgt.

- **Alle Bewertungen sind geschlechtsneutral, transparent und neutral vorzunehmen**, z.B. bei Leistungsbeurteilungen, Beförderungen, Stellenbewertungen, der Zahlung von Leistungsentgelt.
- Geschlechtergerechte Sprache**

Zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern zählt auch in hohem Maße der respektvolle, faire und diskriminierungsfreie Umgang mit der Sprache, da sie das wichtigste Kommunikationsmittel des Menschen ist. Gemäß der verbindlichen Vorgabe nach **§ 4 des LGG** wird in der gesamten internen und externen dienstlichen Kommunikation konsequent die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern umgesetzt. Um die korrekte und durchgängige Anwendung der geschlechtergerechten Sprache in der Verwaltung zu erzielen, hielt die Gleichstellungsbeauftragte am 05.09.2018 bei der Fachbereichsleitungskonferenz einen ausführlichen Power Point Vortrag mit zusätzlichen zahlreichen praktischen Tipps und Anregungen für die Umsetzung einer gendergerechten Sprache, den sie auch allen übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung stellte.
- Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen**

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

Weibliche Beschäftigte sollen auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die sie auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind (vgl. §11 LGG). 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 entsprechen §11 Abs. 3 erstattet.

- Ein **flächendeckendes und geschlechtsspezifisches Controlling** der stattgefundenen Fortbildungen hat 2018 begonnen und wird nun kontinuierlich ausgewertet und bei der Fortschreibung dieses Gleichstellungsplanes beim nächsten Bericht vorgelegt.

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.

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet jährlich in Kooperation mit dem Fachbereich Personal Organisation mindestens eine **Fortbildungsmaßnahme für Frauen** an, zumeist in Teilzeit im Vormittagsbereich. Diese Fortbildungen sind immer ausgebucht und werden daher oft wiederholt, um den Mitarbeiterinnen auf der Warteliste ebenfalls die Chance zur Teilnahme zu geben. Nach den Silvesterübergriffen auf Frauen am Kölner Hauptbahnhof wurden 2016 sogar drei Seminare zur Stärkung des Selbstbehauptung und der Selbstverteidigung angeboten und durchgeführt. Neben den fachlichen und persönlichen Kompetenzerweiterungen der Teilnehmerinnen dienen diese Fortbildungen auch der besseren Vernetzung untereinander, was gerade bei den unterschiedlichen Verwaltungsstandorten von allen Teilnehmerinnen sehr geschätzt wird.

Gerade dadurch, dass die Versorgung der Kinder und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nach wie vor hauptsächlich zu Lasten der Mitarbeiterinnen geht, was auf Grund der zusätzlichen Belastung auch gesundheitliche Auswirkungen hat, bietet die Gleichstellungsbeauftragte auch Fortbildungen im Bereich des Gesundheitsmanagements für die weiblichen Beschäftigten an (s. auch „Förderung eines guten Arbeitsklimas“).

- 2018 wurde unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten eine Dienstanweisung zu dem **Personalentwicklungsinstrument „Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch“** verabschiedet. Im Rahmen dieses Jahresgespräches haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u.a. die Möglichkeit, neben einem Feedbackgespräch ihre Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und Vorstellungen zu ihrer weiteren beruflichen Entwicklung zu äußern und die Vorgesetzten vereinbaren gemeinsam mit den Mitarbeitenden Zielvorgaben zu dem jeweiligen Aufgabenbereich. Die Führungs- und Leitungskräfte wurden dazu geschult und es wird nun regelmäßig jährlich umgesetzt.

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

- Um mehr weibliche Beschäftigte für die Übernahme von Leitungsfunktionen zu motivieren, empfiehlt die Gleichstellungsbeauftragte, diese **Qualifizierungsmaßnahmen auf den Nachwuchskräftebereich auszubauen und spezielle Fortbildungen für die weiblichen Beschäftigten anzubieten**, bei denen sie gesondert sogenannte Schlüsselqualifikationen erwerben.

## ● **Förderung eines guten Arbeitsklimas**

Das Thema des Gesundheitsmanagements und damit eine langjährige Forderung der Gleichstellungsbeauftragten wird bei der Stadtverwaltung erfreulicherweise weiter ausgebaut und die **betriebliche Gesundheitsförderung** gewinnt zunehmend an Bedeutung.

Auch wenn der Grund der Erkrankung der Stadtverwaltung in der Regel nicht bekannt ist, so kann davon ausgegangen werden, dass auch bei der Stadtverwaltung Erkrath die **Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen** deutlich gestiegen sind und mindestens so häufig auftreten, wie Beschwerden der Wirbelsäule aufgrund der zumeist sitzenden Tätigkeiten. Laut einer Erwerbstätigenbefragung von 2012 des Bundesinstituts für Berufsbildung/Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin haben sich die Fehltage aufgrund psychischer Belastungen verdreifacht, bei Frauen ist es der zweithäufigste Grund und die Betroffenheit ist bei Frauen doppelt so hoch wie bei Männern.

Wenngleich es noch keine genauen Erkenntnisse über die Auswirkungen der Mehrfachbelastungen von Frauen vorliegen, so ist bekannt, dass die Sorge für das Wohl pflegebedürftiger Familienangehöriger oder durch die Zeitnot bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusätzliche Stressfaktoren

zum Arbeitsalltag vorhanden sind. Darüber hinaus belegen bundesweite Studienergebnisse, dass die Frauen auf Grund ihrer Tätigkeit in den typischen „Frauenberufen“, d.h. im Jugend- und Sozialbereich, stärker von psychischen Erkrankungen betroffen sind, 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.

Um künftig feststellen zu können, ob es Unterschiede bzgl. der Dauer der Erkrankungen von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Erkrath gibt und wenn ja, ob es ggf. gesonderte unterstützender Maßnahmen bedarf, **sollte die Krankenstatistik geschlechtsspezifisch ausgewiesen werden.**

Zur Unterstützung der Beschäftigten hat die Stadtverwaltung eine halbe Stelle für Gesundheitsmanagement geschaffen und den **Gesundheitstag** ausgeweitet, so dass er jetzt einmal jährlich stattfindet. Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt sich immer mit einem Infostand und einer Referentin zu speziellen Gesundheitsthemen aktiv an dem Gesundheitstag (z.B. Brustkrebsvorsorge, Vorbeugung von Burnout, Stress- und Konfliktmanagement, Gesundheitstrainings) und bietet im Anschluss daran ein hausinternes Seminar mit der jeweiligen Referentin für die Frauen an.

Außerdem hat sich die Stadtverwaltung **seit 2016** kostenpflichtig nach einer bestimmten Pauschale in Abhängigkeit der Anzahl der Gesamtbeschäftigten dem **Gesundheitsangebot der Firma EAP Assist** angeschlossen, das 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. Ersten Rückmeldungen bei der Gleichstellungsbeauftragten zu Folge wird dieses Angebot gerne in Anspruch genommen und als persönliche Unterstützung sehr positiv eingeschätzt.

- Zur Förderung des Arbeitsklimas und als besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion zählen insbesondere die Verhinderung und die Ahndung von „Mobbing“ sowie die **Verhinderung und Ahndung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**. Im Bereich des Gesundheitsmanagements und der Fortbildungsangebote ist das Thema „Schutz vor sexueller Belästigung“ aufzunehmen und zu thematisieren (vgl. **§11, Abs.4 LGG**).

Sexuelle Belästigung trifft zum überwiegenden Teil Frauen und ist bei den Betroffenen mit den Gefühlen der Ohnmacht und Entwürdigung verbunden. Gerade am Arbeitsplatz ist es eine extrem hohe psychische Belastung, da die Möglichkeit, „einfach wegzugehen“ nicht gegeben ist und da dann oft eine gewisse Hilflosigkeit entsteht und oft auch zu wenig Kenntnisse darüber vorhanden sind, wie man sich zur Wehr setzen kann.

### **Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z.B.:**

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- anstößige Bemerkungen
- unangemessene Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- Zeigen und Verwenden pornografischer oder sexistischer Darstellungen
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** regelt im **§ 12** die Pflichten des Arbeitgebers und zeigt auf, dass es zur Organisationspflicht des Arbeitgebers gehört, sexuelle Belästigungen auszu-

schließen. Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen oder die Beschäftigten, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt und zunächst auf Wunsch auch vertraulich an die nach § 13 des AGG eingerichtete **Beschwerdestelle** zu wenden, die die Gleichstellungsbeauftragte zusätzlich zu ihrem sonstigen Tätigkeitsbereich innehat. Als weitere Ansprechpersonen stehen in der Verwaltung der Personalrat, die Vorgesetzten sowie der Fachbereich Personal · Organisation zur Verfügung. Betroffene unterliegen dem besonderen Schutz und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und dürfen keine Nachteile erfahren. Etwaige Maßnahmen dürfen sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen richten, sondern gegen die/den Verursacher.

## **2b) Handlungsfeld 2: Familienbewusste Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 13,14 LGG/NW)**

- **Teilzeitbeschäftigung und Elternzeit:**

Die Verwaltung ermöglicht ihren Beschäftigten nach wie vor überaus flexible und individuell abgestimmte Teilzeitmodelle und unterstützt damit alle Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Wie bereits erläutert, sind die Hälfte aller tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen (199 von insgesamt 386 weiblichen Tarifbeschäftigten in 2017) und aller Beamtinnen (22 von insgesamt 49 Beamtinnen in 2017) teilzeitbeschäftigt und das überwiegend aus familiären Gründen.

Das Thema der Teilzeitarbeit hat aber zwei Gesichter: Auf der einen Seite ist die Teilzeitarbeit ein wichtiges Instrument für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auf der anderen Seite kann Teilzeitarbeit, die über viele Jahre wahrgenommen wird, den Weg in die Altersarmut bedeuten und somit zur „Teilzeitfalle“ werden. Davon sind insbesondere Frauen betroffen, was auf die ungleiche Verteilung der Erwerbs- und Familienarbeit (Sorgearbeit) zurückzuführen ist. Dies gilt auch für die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen. Hinzu kommt, dass sowohl die Teilzeitbeschäftigung, als auch Unterbrechungen der Erwerbsarbeit aus familiären Gründen häufig dazu führen, dass seitens der Betroffenen ein „Karriereknick“ in Kauf genommen wird und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten de facto zumindest eingeschränkt sind.

Es ist bekannt, dass viele jüngere Männer der sogenannten „Generation Y“ (die von 1980-2000 Geborenen) gerne gleichberechtigte Lebensentwürfe nicht nur planen, sondern auch umsetzen möchten und dass für sie Arbeitgeber mit familienfreundlichen Maßnahmen sehr attraktiv sind. Teilweise ist dies für diese Zielgruppe sogar wichtiger als gute Verdienstmöglichkeiten (vgl. Business Projekt zum Thema Familienfreundlichkeit, Universität Köln in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung des Rheinisch-Bergischen Kreises, 04.07.2016).

**Ziel muss es daher sein, dass entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit mehr Männer im Interesse einer gleichberechtigten Familienarbeitsteilung diese Teilzeitmodelle und auch die Elternzeit in Anspruch nehmen** (in 2017 befand sich nur ein Mann in Elternzeit) und so auch ihre Partnerinnen entlasten bzw. diesen zumindest in Einzelfällen ermöglichen würden, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen.

- Zu diesen **Rahmenbedingungen** zählen z. B.

- **mehr Akzeptanz und Umsetzung von Führungs- und Leitungspositionen in Teilzeit** mit unterschiedlichen Zeitkontingenten und nicht nur im bisherigen Jobsharing-Modell (Die Möglichkeit der **Spaltung von Führungskräfte- und Leitungsstellen** wird weiterhin forciert und nach wie vor muss seitens der jeweiligen Fachbereiche eine umfassende, stichhaltige und für den Fachbereich 11 und für die Gleichstellungsbeauftragte nachvollziehbare schriftliche Begrün-

derung vorgelegt werden, warum eine entsprechende Stelle nicht in Teilzeit ausgeschrieben bzw. besetzt werden kann.),

- **Ausbau der qualifizierten und bezahlbaren Betreuungsplätze für Kinder (U3 und Ü3)**, die an die individuellen Arbeitszeiten angepasst sind und gut der Stadtverwaltung aus erreichbar sind oder in unmittelbarer Nähe zum Wohnort,

- **ggf. Belegplätze für die Beschäftigten der Stadtverwaltung** in den städtischen Kindertagesstätten,

- **Stärkung der Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten**

- **deutlicher Ausbau der Homeoffice-Arbeitsplätze und eine neue Dienstvereinbarung dazu**

- **ggf. die Einrichtung eines „Eltern-Kind-Büros“** mit entsprechender kindgerechter Ausstattung und Betreuung für beschäftigte Mütter und Väter, die bei plötzlicher Erkrankung des Kindes keine kurzfristige Kinderbetreuung sicherstellen können.

- **Die Beschäftigten, die eine Teilzeit, Beurlaubung oder Elternzeit anstreben, sind grundsätzlich über die gesetzlichen und tarifrechtlichen Bestimmungen, insbesondere die arbeits-, beamten-, versorgungs- und rentenrechtlichen Fragen aufzuklären.**

Die **Kontakthaltemaßnahmen mit Beschäftigten während der Elternzeit oder Beurlaubung werden ausgebaut** und sie werden über Fortbildungsmaßnahmen, Möglichkeiten der Urlaubs- und Krankheitsvertretungen u.a. informiert, um familienbedingte Ausfallzeiten gering zu halten und um diesen Beschäftigten auch während Elternzeit die Möglichkeit der Erwerbstätigkeit im Rahmen gesetzlicher Vorgaben anzubieten (s. auch § 14 Abs.4 LGG/NRW).

Hierzu zählen auch **frühzeitige Rückkehrgespräche** vor der Rückkehr nach der Elternzeit oder der Pflege Angehöriger (s. **§ 14 Abs. 5 LGG**) sowie **„Fortbildungsmaßnahmen**, die geeignet sind, Status und Qualifikation zu erhalten und einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern“ (s. **§14 Abs. 4 LGG**).

- Angesichts der Altersstruktur der Beschäftigten und des demografischen Wandels wird die Frage der **„Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“** zunehmend zu einem zentralen Thema werden. Hier gilt es, weitere innovative Modelle der flexiblen Arbeitszeit zu entwickeln und anzubieten, wie in anderen Verwaltungen teilweise bereits etwa „Langzeitkonten“ und sogenannte „pflegesensible Arbeitszeiten“. Darüber hinaus sollten Informations- und Hilfsangebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die teilweise auch unerwartet in die Situation kommen, sich umgehend um pflegebedürftige Angehörige kümmern zu müssen, weiter ausgebaut werden.

## **2c) Handlungsfeld 3: Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den Berufs- und Funktionsbereichen mit der Zielvorgabe 50 v.H. (§ 6 LGG)**

### **● Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen und –verfahren sowie weitere allgemeine Verfahren:**

- Grundsätzlich gilt weiterhin für den Zeitraum von 2018 – 2022 in den im Bericht genannten Berufsgruppen und Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, die Vorgabe, frei werdende Stellen – bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerberinnen und Bewerber – mit Frauen zu besetzen und diese **Stellenausschreibungen mit dem Zusatz** zu versehen, dass **„Frauen bei gleichwertiger Qualifikation im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW vorrangig berücksichtigt werden“**.

- - Sofern in der Stadtverwaltung Erkrath für die neu zu besetzende Stelle keine dem Anforderungsprofil entsprechend qualifizierte Mitarbeiterin beschäftigt ist, wird nach Rücksprache mit der Gleichstellungsbeauftragten möglichst **extern ausgeschrieben**.
- Neben der **Abfassung der Stellenausschreibungen in weiblicher und männlicher Form (s. §8 Abs.4 LGG)** erfolgt gemäß der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung zum dritten Geschlecht (10.10.2017-1 BVR 219/16) **bei der Überschrift die diskriminierungsfreie Berufsbezeichnung unter Einbeziehung der sogenannten „dritten Option“** durch den Klammerzusatz: (w/m/d) als Abkürzung für „weiblich, männlich, divers“.
- **Bereits bei der Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber**, insbesondere in den Bereichen, in denen die Frauenquote noch nicht erfüllt ist, **wird** in Abhängigkeit der jeweils vorliegenden qualifizierten Bewerbungen **die vorgeschriebene Quotenregelung weiterhin stringent angewandt**.
- **Qualifikationen, die während der Elternzeit oder Pflege der Angehörigen** erworben wurden, werden bei der Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt und entsprechend gewertet.
- **Die Auswahlkommission wird paritätisch besetzt**. Abweichungen von dieser Vorgabe werden gemäß **§9 Abs. 2 LGG** schriftlich dokumentiert (z.B. Gremienbesetzung nach Fachlichkeit und bzw. oder nach Vorgesetztenfunktion).
- Es ist ein **Personalentwicklungskonzept** zu erstellen, bei dem der vorliegende **Gleichstellungsplan Bestandteil des Konzeptes** ist und bei dem Entwicklungspotenziale der Mitarbeiterinnen in bisher noch unterrepräsentierten Bereichen besonders in den Blick genommen werden.
- Im Rahmen des **Personalcontrollings** werden alle relevanten Personaldaten **geschlechtsspezifisch** erhoben und kontinuierlich fortgeschrieben, um die aktuell vorhandenen Frauenquoten auf die jeweiligen Bereiche bezogen vorliegen zu haben.
- Zu vergebende **Praktikumsplätze** (z.B. Schülerinnen- und Schülerpraktikumsplätze oder Jahrespriktantinnen- und Jahrespraktikantenplätze im Sozial- und Erziehungsbereich) sollen im gewerblich-technischen Bereich bevorzugt an Bewerberinnen und Plätze zur Berufserkundung in frauentypischen Berufsfeldern (Sozial- und Erziehungsdienst, VHS, Stadtbücherei, Reinigung, Küchenbereich in den Kindertageseinrichtungen) an Bewerber vergeben werden.

Ergänzend zu den bereits genannten Maßnahmen bzgl. diskriminierungsfreier Stellenausschreibungen ist an dieser Stelle noch zu betonen, dass nach **§ 7 LGG** die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung **nicht nur bei Einstellungen** (Stellenausschreibungen), **sondern auch bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Beförderungen** (s. auch Landesbeamtengesetz § 19 Abs. 6) **und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten** zu erfolgen hat, wenn die entsprechenden Bereiche unterrepräsentiert sind.

Dies gilt **auch bei Abordnungen, Zuweisungen und Umsetzungen sowie bei Übertragungen von Projektgruppen und Aufgaben, die zum Erwerb von Qualifikationen dienen können**, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist.

**2017** waren bei der Stadt Erkrath insgesamt **705 Tarifangestellte und Beamtinnen und Beamte** beschäftigt. Bei folgenden Bereichen in der Stadtverwaltung Erkrath besteht Handlungsbedarf, d.h., dort ist die anzustrebende Frauenquote von jeweils 50 % noch nicht erfüllt und dann **müssen Frauen nach Maßgabe des §7 LGG bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden**:

## Unterrepräsentanzen von Frauen 2017:

- **Auszubildende:**  
Laufbahn für den gehobenen Dienst im Verwaltungsbereich (L2.1 gD): Frauenquote: 33 %, bei der Feuerwehr/ Brandmeisteranwärter/innen: Laufbahn für den mittleren Dienst: 20 % Frauenquote und für den gehobenen Dienst: 33% Frauenquote
- **Tarifbeschäftigte Verwaltungsbereich:**  
EG 9 – EG 12: 45 % Frauenquote
- **Tarifbeschäftigte Technischer Bereich:**  
EG 4 – EG 9c: 0% Frauenquote  
EG 10: 20 % Frauenquote  
EG 12: 40 % Frauenquote  
EG 13: 0 % Frauenquote
- **Tarifbeschäftigte Rettungsdienst:**  
EG 4- EG 9a: 33 %
- **Tarifbeschäftigte Bauhof:**  
gesamt: 0 % Frauenquote (ausgenommen die weibliche Leitungskraft)
- **Tarifbeschäftigte Hausmeister/innen, Platzwartinnen Platzwarte:**  
EG 1 – EG 4: 6 % Frauenquote
- **Beamtinnen und Beamte:**  
Verwaltungsbereich: Höherer Dienst (L2.2): 40 % Frauenquote  
Feuerwehr: Mittlerer Dienst (L1.2): 2%  
Gehobener Dienst (L2.1): 11 %
- **Führungs- und Leitungskräfte:**  
Geschäftsbereichsleitungen: 0 % Frauenquote  
Fachbereichsleitungen: 43 % Frauenquote

(s. auch Personalstatistik 2017 im 1. Teil des vorliegenden Gleichstellungsplanes)

## Schlussbestimmungen

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Beschäftigten der Stadt Erkrath tritt mit dem Beschluss des Rates der Stadt Erkrath am 11.07.2019 bis zum 31.12.2022 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



Christoph Schultz  
Bürgermeister



Annegret Pollmann  
Gleichstellungsbeauftragte