

GLEICHSTELLUNGS- PLAN

(VORMALS: FRAUENFÖRDERPLAN)

der Stadtverwaltung Rösrath

4.Fortschreibung



RÖSRATH stadt

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Präambel	5
2. Geltungsbereich	6
3. Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung Rösrath	7 - 17
3.1 Geschlechterverteilung	7
3.1.1 Geschlechterverteilung gesamt	7
3.1.2 Geschlechterverteilung Beamte – Beschäftigte	8
3.1.3 Geschlechterverteilung und Arbeitszeitmodelle	8
3.2 Personal – Ist Bestand	9
3.2.1 Ist - Bestand nach Laufbahnen	10 - 12
3.2.2 Beförderungen und Höhergruppierungen nach Laufbahnen	13 - 15
3.2.3 Fortbildungen nach Fachbereichen und Frauenanteilen	16
3.3 Personalentwicklung	17
4. Analyse der Beschäftigtenstruktur und konkrete Maßnahmen	18 - 24
4.1 Führungspositionen	18
4.2 Beschäftigungsstruktur	19
4.3 Höhergruppierungen/Beförderungen	20
4.4 Ausbildung	21
4.5 Fortbildung	22
4.6 Beurteilungen	23
4.7 Zusammenfassung	24

5.	Allgemeine Maßnahmen auf der Steuerungsebene	25 - 34
5.1	allgemeine Personalpolitik	25 - 26
5.2	Stellenausschreibungen	27
5.3	Stellenbesetzungen	28
5.3.1	Bewerbungsverfahren	28
5.3.2	Auswahlkommission	28
5.3.3	Vorstellungsgespräch	28
5.3.4	Auswahlkriterien	28
5.3.5	Einstellungen	29
5.4	Ausbildung	29
5.5	Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen	30
5.5.1	Übertragung höherwertiger Tätigkeiten mit hieraus folgender Höhergruppierung	30
5.5.2	Beförderungen	30
5.6	Fortbildung	31
5.7	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	31 - 32
5.8	Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	33 - 34
5.9	Mobbing am Arbeitsplatz	34
6.	Überprüfung, Fortschreibung, ergänzende Maßnahmen	35
7.	Schlussbestimmung	36
7.1	Angelegenheiten des Rats und der Ausschüsse sowie deren Auswirkung auf den Frauenförderplan	36
7.2	Inkrafttreten	36

GLEICHSTELLUNGSPLAN

der Stadtverwaltung Rösrath

- 4. Fortschreibung -

Am 25. Juni 2001 beschloss der Rat der Stadt Rösrath erstmalig einen Frauenförderplan mit einer Gültigkeit von drei Jahren. Heute liegt Ihnen die 4. Fortschreibung vor; der Frauenförderplan heißt nun Gleichstellungsplan.

Mit der jetzt vorliegenden Fortschreibung nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW wird der Frauenförderplan in „Gleichstellungsplan“ umbenannt.

In den letzten Jahren hat sich viel getan. Gleichstellung und Gender Mainstreaming sind gängige gesellschaftspolitische Themen. Auch wenn nach Inkrafttreten der Neufassung des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland die Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht in allen Bereichen verwirklicht ist, ist die Stadtverwaltung doch auf einem guten Weg.

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 09.11.1999 in der aktuell geltenden Fassung schreibt u.a. die Aufstellung eines Gleichstellungsplans verbindlich vor.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind konkrete Zielvorgaben zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Die vorgeschriebenen Inhalte des Gleichstellungsplanes ergeben sich aus §§ 5 a und 6 LGG.

Im Jahr 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Das AGG hat zum Ziel,

„Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Im Rahmen des AGG werden die Hauptziele des LGG nun auf Bundesebene gestützt und finden allgemeine Anwendung, also auch in privatwirtschaftlichen Bereichen.

1. Präambel

Die Stadtverwaltung Rösrath setzt sich sowohl im personellen wie auch im sozialen und organisatorischen Bereich für die Gleichbehandlung der Geschlechter ein. Bei allen Entscheidungsprozessen finden die unterschiedlichen Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter Berücksichtigung.

Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, an der wir alle mitarbeiten. Dies beinhaltet unter anderem die durchgängige Anwendung einer gendergerechten Sprache (§ 4 LGG NRW) und die frühzeitige Hinzuziehung und Beachtung des Gleichstellungsplans bei allen Maßnahmen. Alle Beschäftigten sowie politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sind aufgefordert, die hier formulierten grundsätzlichen Ziele zu realisieren und an der konkreten Anwendung und Durchführung der Grundsätze der Stadtverwaltung mitzuwirken.

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, die Umsetzung des im Grundgesetz dokumentierten Gleichstellungsgebots von Frauen und Männern in den Dienststellen und Einrichtungen der Stadtverwaltung Rösrath zu stützen.

Das Zahlenwerk dieses Gleichstellungsplans zeigt einige Fortschritte auf und auch Stagnation, so dass die Fortschreibung des Gleichstellungsplans viele Arbeitsfelder darstellt, in denen die Bemühungen noch stärker und effizienter erfolgen müssen.

Strukturen, die dieser Entwicklung noch entgegenstehen, werden während der Laufzeit der aktuellen Fortschreibung des Gleichstellungsplans so verändert, dass Frauen und Männer perspektivisch in allen Bereichen und Funktionen paritätisch vertreten sind. Die Möglichkeit, familiären Aufgaben nachzugehen, ohne berufliche Benachteiligungen zu erfahren, ist Männern und Frauen in der Stadtverwaltung Rösrath in vielen Bereichen bereits gegeben. Im Bereich der Führungskräfte fördert die Stadtverwaltung Rösrath in besonderem Maße die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Stadt Rösrath wird den Gesellschaften, an denen sie beteiligt ist, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten empfehlen, analog der Grundsätze der Stadtverwaltung das LGG NRW anzuwenden. Den entsandten Gremienvertreterinnen und Gremienvertretern des Stadtrates wird empfohlen, in regelmäßigen Abständen über den Stand der Frauenförderung der Gesellschaften oder der Unternehmen zu berichten.

2. Geltungsbereich

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Gesamtheit der Stadtverwaltung Rösrath.

Er findet daher seinen Niederschlag nicht nur in dem Verhältnis zwischen Dienststelle und Beschäftigten, zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern sowie den Beschäftigten untereinander, sondern er bestimmt das gesamte Verwaltungshandeln der Stadt Rösrath.

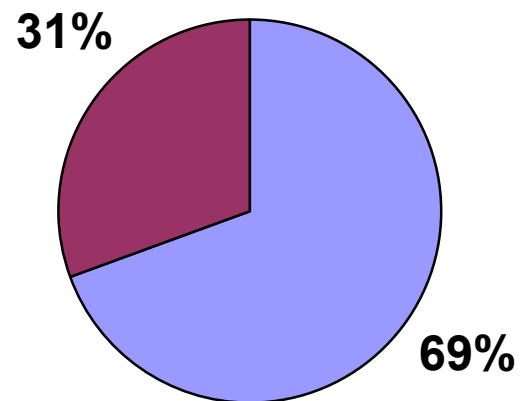
3. Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung Rösrath

Für die statistische Auswertung wurden die Daten der Personalstatistik (Stand: 31.12.2019) zu Grunde gelegt.

3.1 Geschlechterverteilung

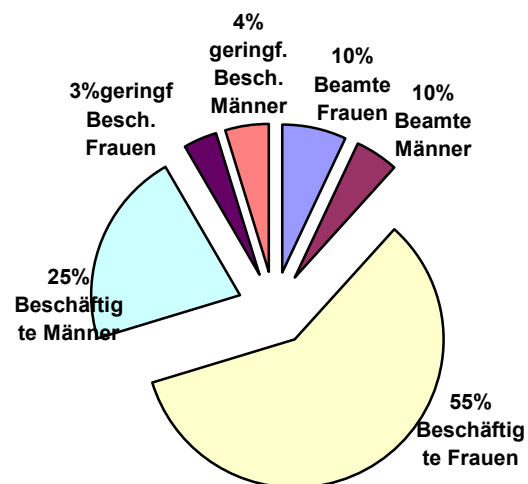
3.1.1 Geschlechterverteilung gesamt

Dargestellt ist die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern in der Gesamtheit der Beschäftigten der Stadtverwaltung Rösrath, einschließlich Beamtinnen und Beamte.



Bei der Stadtverwaltung Rösrath sind 131 Frauen (69,31 %) und 58 Männer (30,69 %) tätig.

3.1.2 Geschlechterverteilung Beamte – Beschäftigte

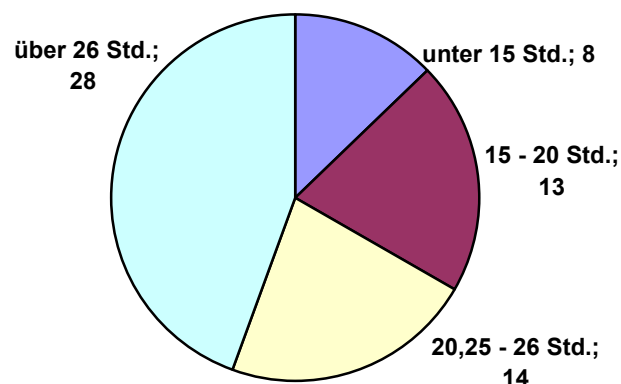


22 Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter (11,64%) sind Beamtinnen und Beamte. 151 Personen (79,89%) sind tariflich Beschäftigte in der Stadtverwaltung Rösrath. 16 Beschäftigte sind im Bereich der geringfügigen Beschäftigung angestellt (8,47%). Andere Beschäftigungsformen wie der Bundesfreiwilligendienst wurden hier nicht berücksichtigt.

Den höchsten Anteil bildet die Gruppe der Frauen im Bereich der tariflich Beschäftigten (111 Frauen).

3.1.3 Geschlechterverteilung und Arbeitszeitmodelle (Voll- und Teilzeitbeschäftigte)

Dargestellt ist die Gesamtheit der Teilzeitbeschäftigten in Personenzahlen, aufgeteilt nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit.



In der Stadtverwaltung Rösrath gibt es 74 Teilzeitbeschäftigte. Davon sind 63 Frauen und 11 Männer.

Von den 63 teilzeitbeschäftigten Frauen haben 28 (44,4% der Teilzeitbeschäftigten) eine Wochenarbeitszeit von über 26 Stunden.

6 Männer und 2 Frauen arbeiten weniger als 15 Stunden pro Woche. Hier darf davon ausgegangen werden, dass die Teilzeitbeschäftigung als Nebenverdienst ausgeübt wird.

3.2 Personal - Ist Bestand

Hinweis:

Die Umstellung auf die Entgeltgruppen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) und die Erfassung der Beschäftigtenstruktur (nicht mehr wie bisher getrennt nach Angestellten und Arbeiterinnen/Arbeiter) erfolgte erstmalig in der Fortschreibung des Frauenförderplans 2008/2009.

Seit der 3. Fortschreibung des Frauenförderplans werden die Entgeltgruppen S ausgewiesen.
In diesen Entgeltgruppen haben die Tarifvertragsparteien die nachfolgenden Beschäftigten zugeordnet:

Kinderpflegerinnen / Kinderpfleger

Erzieherinnen / Erzieher

Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagoginnen / Sozialpädagogen

Die Berechnungen sind nach den Maßgaben der Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des LGG in Personenzahl dargestellt.

Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten beinhaltet ebenso die Beschäftigten in Elternzeit, die eine Teilzeitarbeit gemäß des Bundeselterngehalt- und Elternzeitgesetzes (BEEG) ausüben.

Als beurlaubt dargestellt sind Beschäftigte ohne Bezüge, einschließlich der Beschäftigten in Elternzeit, die in dieser Zeit keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.

Geringfügig Beschäftigte, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Beschäftigte des Bundesfreiwilligendienstes sind in der nachfolgenden statistischen Auswertung der Stadt Rösrath nicht enthalten.

3.2.1 Ist-Bestand nach Laufbahnen (Stand 31.12.2019)

3.2.1.1 Beschäftigte der Laufbahngruppe 2, Zweites Einstiegsamt

(geordnet nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, einschließlich Wahlbeamte, Beurlaubte und Beschäftigte in Altersteilzeit)

BesGr. / EntgeltGr.	Gesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			davon zum Stichtag beurlaubt		
	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %
B 4	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
A 16	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Beamte insgesamt	4	-	0,0	4	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon befr. beschäftigt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tarifl. Be- schäftigte insgesamt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt	4	-	0,0	4	-	0,0	-	-	-	-	-	-

3.2.1.2 Beschäftigte der Laufbahngruppe 2, Erstes Einstiegsamt

(geordnet nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, einschließlich der Beurlaubten und Beschäftigten in Altersteilzeit)

BesGr. / EntgeltGr.	Gesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			davon zum Stichtag beurlaubt		
	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 12	1	2	-	1	2	66,7	-	-	-	-	-	-
A 11	2	6	75,0	2	4	66,7	-	2	100,0	-	-	-
A 10	-	1	100,0	-	-	-	-	1	100,0	-	-	-
A 9	-	1	100,0	-	-	-	-	1	100,0	-	-	-
in Ausbildung	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Beamte insgesamt	4	10	71,4	4	6	60,0	-	4	100,0	-	-	-
EG 12	1	1	50,0	1	1	50,0	-	-	-			
EG 11	6	4	40,0	6	4	40,0	-	-	-	-	-	-
EG 10	7	6	46,2	6	2	25,0	1	4	80,0	-	-	-
EG 9	6	12	66,7	6	3	33,3	-	9	100,0	-	-	-
S 17	-	1	100,0	-	1	100,0	-	-	-	-	-	-
S 16	-	1	100,0	-	-	-	-	1	100,0			
S 15	-	2	100,0	-	2	100,0	-	-	-	-	-	-
S 14	-	6	100,0	-	3	100,0	-	3	100,0	-	-	-
S 13	-	1	100,0	-	1	100,0	-	-	-	-	-	-
S 12	-	2	100,0	-	2	100,0	-	-	-			
S 11; S11a/ü	-	1	100,0	-	-	-	-	1	100,0	-	-	-
davon befr. beschäftigt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
in Ausbildung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tarifl. Be- schäftigte insgesamt	19	36	65,5	18	18	50,0	1	18	94,7	0	0	0
Gesamt	23	46	66,7	22	24	52,2	1	22	95,7	0	0	0

3.2.1.3 Beschäftigte der Laufbahngruppe 1, Zweites Einstiegsamt

(geordnet nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, einschließlich der Beurlaubten und Beschäftigten in Altersteilzeit)

BesGr. / EntgeltGr.	Gesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			davon zum Stichtag beurlaubt		
	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %
A 9	-	3	100,0	-	3	100,0	-	-	-	-	-	-
A 8	1	1	50,0	1		-	-	1	100,0	-	-	-
in Ausbildung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Beamte insgesamt	1	4	80,0	1	3	75,0	-	1	100	-	-	0,0
EG 8	4	9	69,2	4	8	66,7	-	1	100,0	-	1	100,0
EG 7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 6	14	16	53,3	14	10	41,7	-	6	100,0	-	1	100,0
EG 5	-	11	100,0	-	3	100,0	-	8	100,0	-	-	-
EG 4	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 2ü	-	1	100,0	-	-	-	-	1	100,0	-	-	-
EG 1	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-
S 6	-	23	100,0	-	9	100,0	-	14	100,0	-	1	100,0
S 3	-	7	100,0	-	1	100,0	-	6	100,0	-	-	
davon befr. beschäftigt	1	10	90,9	-	7	100,0	1	3	75,0	-	-	-
in Ausbildung	-	5	100,0	-	5	100,0	-	-	-	-	-	-
Tarifl. Be- schäftigte insgesamt	21	72	77,4	19	36	65,5	2	36	94,7	-	3	100,0
Gesamt	22	76	77,6	20	39	66,1	2	37	94,9	-	3	100,0

3.2.2 Beförderungen und Höhergruppierungen nach Laufbahnen Erfassungszeitraum von Januar 2018 bis Dezember 2019

3.2.2.1 Laufbahngruppe 2, Zweites Einstiegsamt

Erfasst wurden Beamte und Beschäftigte (einschließlich der Beurlaubten), die innerhalb des höheren Dienstes oder in den höheren Dienst befördert bzw. höhergruppiert wurden.

Besoldungs- / Entgeltgruppen	Beschäftigte				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt			
	insge- samt	Männer	Frauen	Frauen in %	insge- samt	Männer	Frauen	Frauen in %	insge- samt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Beamte insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tariflich Be- schäftigte insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Im betrachteten Zeitraum gab es keine Beförderungen in dieser Laufbahngruppe.

3.2.2.2 Laufbahngruppe 2, Erstes Einstiegsamt

Erfasst wurden Beamte und Beschäftigte (einschließlich der Beurlaubten), die innerhalb des gehobenen Dienstes oder in den gehobenen Dienst befördert bzw. höhergruppiert wurden.

Besoldungs- / Entgeltgruppen	Beschäftigte				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt			
	insge- samt	Männer	Frauen	Frauen in %	insge- samt	Männer	Frauen	Frauen in %	insge- samt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 11	2		2	100,0	2	-	2	100,0	-	-	-	-
A 10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Beamte insgesamt	2	0	2	100,0	2	0	2	100,0	0	0	0	0,0
EG 12	1	-	1	100,0	1	-	1	100,0	-	-	-	-
EG 11	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
EG 10	2		2	100,0	1	-	1	100,0	1	-	1	100,0
EG 9c	2	1	1	50,0	1	1	-	-	1	-	1	100,0
EG 9b	2	1	1	50,0	1	1	-	-	1	-	1	100,0
S 17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S 16	-	-	-	-	-							
S 15	2	-	2	100,0	2	-	2	100,0	-	-	-	-
S 14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S 13	1	-	1	100,0	1	-	1	100,0	-	-	-	-
S 11, S 11a/ü	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tariflich Beschäftigte insgesamt	11	3	8	72,7	8	3	5	62,5	3	0	3	100,0
Gesamt	13	3	10	76,9	10	3	7	70,0	3	0	3	100,0

3.2.2.3 Laufbahngruppe 1, Zweites Einstiegsamt

Erfasst wurden Beamte und Beschäftigte (einschließlich der Beurlaubten), die innerhalb des mittleren Dienstes befördert bzw. höhergruppiert wurden.

Besoldungs- / Entgeltgruppen	Beschäftigte				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt			
	insge- samt	Männer	Frauen	Frauen in %	insge- samt	Männer	Frauen	Frauen in %	insge- samt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Beamte insgesamt	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
EG 9a	1	1	-	0,0	1	1	-	-	-	-	-	-
EG 8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 6	3	1	2	66,7	2	1	1	50,0	1	-	1	100,0
EG 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S 6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tariflich Beschäftigte insgesamt	4	2	2	50,0	3	2	1	33,3	1	0	1	100,0
Gesamt	4	2	2	50,0	3	2	1	33,3	1	0	1	100,0

3.2.3 Fortbildungen nach Fachbereichen und Frauenanteilen

Das der nachfolgenden Auswertung zugrunde liegende Zahlenmaterial basiert auf einer internen Auswertung der im Kalenderjahr 2019 von den einzelnen Fachbereichen und Fachabteilungen verbuchten Aufwendungen der Aus- und Fortbildung.

Vergleich Gesamtbeschäftigte/Teilnehmende nach Arbeitszeit																
	Tariflich Beschäftigte								Beamtinnen/Beamte							
	Gesamt				Anzahl der besuchten Fortbildungsveranstaltungen				Gesamt				Anzahl der besuchten Fortbildungsveranstaltungen			
			davon				davon				davon				davon	
	TZ	VZ	TZ-Frauen	VZ-Frauen	TZ	VZ	TZ-Frauen	VZ-Frauen	TZ	VZ	TZ-Frauen	VZ-Frauen	TZ	VZ	TZ-Frauen	VZ-Frauen
2019																
FB 1, VV	3	4	1	4	4	12	1	12	1	2	1	0	1	4	1	0
FB 2	6	14	6	14	13	28	13	28	0	1	0	0	0	1	0	0
FB 3	4	7	3	5	8	9	5	7	1	2	1	2	2	6	2	6
FB 4	3	5	3	1	3	12	3	4	0	3	0	2	0	7	0	6
FB 5	2	3	2	2	3	6	3	5	0	2	0	1	0	3	0	2
FB 6	1	9	1	5	1	20	1	12	0	1	0	1	0	2	0	2
FB 7	7	5	6	3	10	9	9	6	1	0	1	0	1	0	1	0
RPA	0	1	0	0	0	4	0	0	0	1	0	0	0	6	0	0
Gesamt	26	48	22	34	42	100	35	74	3	12	3	6	4	29	4	16

3.3 Personalentwicklung

3.3.1 Abschätzung neu zu besetzender und wegfallender Stellen

Besoldungs- / Entgeltgruppen	2019		2020		2021		2022		2023		2024		2025		2026		2027		2028	
	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
A 14 / EG 15																				
A 14 / EG 14																				
A 13 / EG 14		1											1	1			2	2		
A 13 / EG 13																				
höherer Dienst insgesamt	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	2	0	0
A 13 / EG 12																	1	1		
A 12 / EG 12	1	1						1												
A 12 / EG 11											1	1					1	1	1	1
A 11 / EG 11		1																		
A 11 / EG 10			1	1					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
A 10 / EG 10									1	1										
A 9 / EG 10		1	1	2	1	1														
A 9 / EG 9															2	2	1	1	6	6
gehobener Dienst insgesamt	1	3	2	3	1	1	0	1	2	2	2	2	1	1	3	3	4	4	9	9
A 9																				
A 8 / EG 8							3	3											2	2
EG 7																				
A 7 / EG 6	1	1	1	1	3	3			3	3									2	2
A 6 / EG 5	1	1							3	3					1	1				
EG 4																				
EG 3																				
EG 2, 2ü									1											
mittlerer Dienst insgesamt	2	2	1	1	3	3	3	3	6	7	0	0	0	0	1	1	0	0	4	4
Gesamt	3	6	3	4	4	4	3	4	8	9	2	2	2	2	4	4	6	6	13	13

+ = freiwerdende, wieder zu besetzende oder auch neue Stellen - = Stellen, die wegfallen

Die Einschätzung wurde anhand der Altersstruktur vorgenommen. Darüber hinaus sind weitere Stellen - ohne Bezug zu Rente/Pension - in der Übersicht enthalten (neu entstandene/entstehende Stellen, kw-Vermerke u.ä.).

4. Analyse der Beschäftigtenstruktur und unsere Handlungsweise

4.1 Führungspositionen

4.1.1 Betrachtung der Struktur

Seit der letzten Fortschreibung hat sich auf der Führungsebene bei der Besetzung von Fachbereichs- und Amtsleitungen eine positive Entwicklung vollzogen. In diesen Positionen waren zum Stichtag 31.12.2019 insgesamt 37,5 % weibliche Führungskräfte beschäftigt.

Bereits 2020 wurden eine weitere Fachbereichsleitung sowie die Leitung des Jugendamtes mit Frauen besetzt, so dass die Bemühungen um ein ausgewogenes Verhältnis auf dieser Ebene erfolgreich weiter geführt werden konnten.

Auf der höchsten Führungsebene (Bürgermeister/Beigeordnete/Dezernenten) waren zum Stichtag 31.12.2019 ausschließlich Männer beschäftigt. Auch hier sind Bemühungen erforderlich um zukünftig diese Positionen bevorzugt an Frauen zu vergeben, wenn die Qualifikations- und Eignungsmerkmale erfüllt sind.

4.1.2 Was ist zu tun?

Bei gleicher Qualifizierung und Eignung sollen weiterhin Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben möglichst durch Frauen besetzt werden, bis ein ausgeglichenes Verhältnis (je 50 % Beschäftigungsquote) zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften besteht. Wieder oder neu zu besetzende Stellen auf dieser Ebene sollen mindestens 1x intern und / oder extern ausgeschrieben werden.

Seit dem Ausscheiden einer Frau aus dem höheren Dienst liegt die Quote in diesem Bereich wieder bei 0. Die Stadt Rösrath strebt an in diesem Bereich bis zum Ende des Kalenderjahres 2023 mindestens eine Quote von 25 % zu erreichen. Perspektivisch soll in den Folgejahren diese Quote stetig erhöht werden. Mit der Wahl der ersten Bürgermeisterin sowie der möglichen Neubesetzung von Beigeordneten-/Dezernentenstellen mit Frauen ist hier der erste Schritt zur Gleichstellung von Mann und Frau auch auf dieser Ebene getan.

Sollten sich Bedingungen abzeichnen, die die Umsetzung dieser Ziele verhindern, wird die Stadt Rösrath aktiv Maßnahmen ergreifen, die mindestens das Absinken der bis dahin erreichten Frauenquote verhindern.

4.2 Beschäftigungsstruktur

4.2.1 Betrachtung der Struktur

Die Beschäftigungsstruktur im gehobenen Dienst weist bereits einen Frauenanteil von 64,2 % auf. Gegenüber der 3. Fortschreibung von 2016 (54,4 %) ist dies nochmals eine Steigerung.

Im mittleren Dienst ist der Anteil an Frauen mit 77,1 % (Ergebnis aus dem letzten Frauenförderplan > Anteil 76,8%) ebenfalls geringfügig gestiegen.

Insgesamt beträgt der Anteil von Frauen bezogen auf alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Rösrath rd. 69,3 %. Der hohe Anteil wird durch die rein weibliche Stellenbesetzung im sozialen Bereich (S-Entgeltgruppen) verstärkt, aber auch ohne Berücksichtigung dieses Sektors besteht ein Überhang an Mitarbeiterinnen.

4.2.2 Was ist zu tun?

Aufgrund der Entwicklung im mittleren und gehobenen Dienst sind keine Maßnahmen zur besonderen Förderung von Frauen mehr erforderlich. Das Augenmerk sollte darauf liegen, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen bei der Besetzung von Stellen zu erreichen und die Frauenquote nicht unter 50 % sinken zu lassen.

Stellenausschreibungen sollten so gestaltet werden, dass sich männliche Bewerber angesprochen fühlen. Bei gleicher Eignung sollte männlichen Bewerbern der Vorzug gegeben werden, bis ein Ausgleich erreicht ist.

Bei der Ausbildung ist ebenfalls darauf zu achten, dass genügend männliche Bewerber – insbesondere für den mittleren Dienst – angesprochen werden können (s. auch Ziff. 4.4.2)

Für Besoldungs- und Entgeltgruppen bei der Wahrnehmung von Führungsfunktionen wird auf Ziff. 4.1.1 verwiesen.

Damit in der frühkindlichen Erziehung beide Geschlechter vertreten sind und moderne Rollenverständnisse vermittelt werden können, wirbt die Stadt Rösrath aktiv für die Besetzung von freiwerdenden Stellen im Bereich der Kindertagesstätten im mittleren Dienst durch Männer.

4.3 Höhergruppierungen / Beförderungen

4.3.1 Betrachtung der Struktur

In den Jahren 2018 und 2019 betrug der Anteil von höhergruppierten Frauen im gehobenen Dienst 72,7 % und im mittleren Dienst 50 % ; der Anteil von beförderten Frauen im gehobenen Dienst 100 % und im mittleren Dienst 0 %.

4.3.2 Was ist zu tun?

Die Stadt Rösrath legt auch künftig ein besonderes Augenmerk auf die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten und strebt bei Höhergruppierungen und Beförderungen leistungs- und aufgabenorientiert einen Anteil entsprechend des Gesamtbeschäftigungsverhältnisses an.

4.4 Ausbildung

4.4.1 Betrachtung der Struktur

Seit der letzten Fortschreibung des Frauenförderplans hat sich die Haushaltslage positiv entwickelt, so dass aufgrund des ausgeglichenen Haushalts die bisher bestehenden Einschränkungen bei der Umsetzung von Maßnahmen zur gezielten Gewinnung neuen und Förderung vorhandenen Personals entfallen sind.

Unter Zugrundelegung des Renten- bzw. Pensionseintritts mit Vollendung des 65./67. Lebensjahres scheiden bis einschließlich 2024 insgesamt 19 Beschäftigte der Stadtverwaltung Rösrath aus dem aktiven Dienst aus. Hier wirkt sich die Altersstruktur der Mitarbeitenden der Stadt Rösrath besonders aus. Die Geburtsjahrgänge 1954 bis 1958 führen hierbei seit dem Kalenderjahr 2020 zu erheblichen Abgängen.

Außerdem hat sich spätestens seit 2018 ein spürbarer Wandel auf dem Arbeitsmarkt vollzogen. Zunehmend verlassen Mitarbeitende die Stadt Rösrath, bevor sie aus Altersgründen ausscheiden. Auch ältere Beschäftigte, die früher auf dem Arbeitsmarkt wenig Chancen gehabt hätten, sind aufgrund ihres Fachwissens und des Mangels an Nachwuchs für andere Arbeitgeber attraktiv. Die Rekrutierung neuer Mitarbeiter*innen zur Deckung des Bedarfs gestaltet sich sehr schwierig; häufig müssen Quereinsteiger*innen nachqualifiziert werden, was nicht immer zufriedenstellend gelingt. Mit einer Entspannung am Arbeitsmarkt ist kurzfristig nicht zu rechnen.

4.4.2 Was ist zu tun?

Der bevorstehende und andauernde Verlust von Mitarbeitenden einschließlich des vorhandenen Fachwissens muss durch die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze soweit möglich aufgefangen werden.

Ausschreibungen von Ausbildungsstellen finden bisher genügend Anklang, so dass kein Mangel an geeigneten Bewerber*innen besteht. Es zeigt sich seit vielen Jahren, dass für die Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte*r überwiegend Bewerbungen von Frauen eingehen. Um zukünftig mehr männliche Bewerber für diese Ausbildung zu gewinnen, könnten z.B. Anfragen von Schülerpraktikanten bevorzugt werden.

Die Stadt Rösrath hat das Ziel, bis zum Jahr 2023 mindestens 6 geeignete Auszubildende einzustellen, die nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss perspektivisch für die Übernahme von Aufgaben und Verantwortungen qualifiziert werden.

Das in der 3. Fortschreibung des Frauenförderplans angekündigte Mentoringkonzept konnte aus personellen Gründen bisher nicht entwickelt werden. Da das Problem des massenhaften Ausscheidens von erfahrenen Mitarbeitenden in den kommenden Jahren nicht abnehmen wird, ist das Mentoring weiterhin als geeignete Maßnahme denkbar.

Ein entsprechendes Konzept soll dem Rat vorgelegt werden, damit möglichst bei der nächsten Fortschreibung des Gleichstellungsplans bereits erste Erfahrungswerte einfließen können.

4.5 Fortbildung

4.5.1 Betrachtung der Struktur

Im Kalenderjahr 2019 haben die Beschäftigten der Stadt Rösrath (tariflich Beschäftigte und Beamte) an insgesamt 157 Fortbildungsveranstaltungen* teilgenommen. Pro Jahr und Mitarbeiter*in entspricht dies einem Durchschnitt von 0,83 Seminaren.

Hierbei wurden 129 Fortbildungsveranstaltungen von Frauen besucht. Männer besuchten 28 Fortbildungsveranstaltungen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 82,17 % aller Teilnehmenden an Fortbildungsmaßnahmen bei der Stadtverwaltung Rösrath.

* Die Auswertung bezieht sich auf die Anzahl der Seminarbesuche. Im Einzelnen ist daher zu berücksichtigen, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch mehrfach Seminare/Tagungen besucht haben und daher mehrfach erfasst wurden.

4.5.2 Was ist zu tun?

Die Stadt Rösrath wird auch weiterhin allen Beschäftigten die Teilnahme an Fortbildungen in einem vertretbaren Rahmen ermöglichen. Außerdem setzt sich die Stadt Rösrath für eine aktive Wiedereingliederung von Beschäftigten nach Elternzeit ein und fordert die Beschäftigten auf, die Möglichkeit von zielgerichteten Fortbildungsmaßnahmen während der Elternzeit wahrzunehmen.

Die Bekanntgabe aller Fortbildungsangebote an die Beschäftigten soll durch die Fachbereichsleitungen erfolgen. Zusätzlich soll eruiert werden, inwieweit Teilzeitbeschäftigte bzw. beurlaubte Beschäftigte einen Nachteil hinsichtlich der Information oder Teilnahme an Fortbildungsangeboten haben.

Beurlaubten Beschäftigten wird Gelegenheit gegeben, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie werden durch die Personalabteilung über entsprechende Angebote informiert, mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten und zu beschleunigen.

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Durch eine Teilnahme entstehende Fahrtkosten werden den beurlaubten Kräften - entsprechend den aktiven Bediensteten - erstattet.

Teilzeitbeschäftigten wird für die Teilnahme an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen ein Ausgleich gewährt.

Beschäftigte mit Kindern unter 12 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen wird die Teilnahme durch organisatorische Maßnahmen erleichtert. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung, so werden diese in angemessener Höhe erstattet.

4.6 Beurteilungen

4.6.1 Betrachtung der Struktur

Seit Einführung der leistungsorientierten Bezahlung im Jahre 2007 ist die Erfahrung mit dieser Form der Honorierung ist durchwegs gut. Im Beurteilungszeitraum 2009/2010 und 2013/2014 erfolgte für die Beamten und Beamtinnen keine leistungsorientierte Bezahlung. Seither gewährt die Stadt Rösrath – auch in haushaltsrechtlich schwierigen Zeiten – den Beamtinnen und Beamten durchgängig ebenfalls eine leistungsorientierte Bezahlung.

Im Beurteilungszeitraum 2018/2019 sind insgesamt 105 Mitarbeitende der Stadtverwaltung Rösrath beurteilt worden (davon 73 weiblich und 32 männlich).

4.6.2 Was ist zu tun?

Die überwiegende Anzahl an Mitarbeitenden hat eine Bewertung oberhalb von 18 Punkten erhalten und somit an der Auszahlung einer Leistungsprämie partizipiert. Die guten Bewertungen sind ein Indiz für den engagierten und motivierten Einsatz dieser Beschäftigten. Die Stadt Rösrath erkennt „Motivation“ als einen Hauptfaktor der Arbeitszufriedenheit an.

Dennoch sollte die Dienstanweisung LOB dringend überarbeitet werden um vergleichbare Bewertungen unterschiedlicher Beurteiler*innen zu erreichen und Ungerechtigkeiten auszugleichen. In einigen Organisationseinheiten wird grundsätzlich keine Höchstnote vergeben; das heißt aber nicht, dass in diesen Bereichen keine überdurchschnittlich guten, motivierten und engagierten Mitarbeitenden zu finden sind.

4.7. Zusammenfassung

Die vorangegangene Betrachtung macht deutlich, dass sich die Stadt Rösrath seit Jahren bereits auf einem guten Weg befindet. Der Schwerpunkt liegt in der Herausforderung im Umgang mit der Altersstruktur der Beschäftigten.

Nur gemeinsam, d.h. sowohl Rat und Verwaltungsführung als auch die Interessensvertretung der Beschäftigten kann man dafür sorgen, dass frühzeitig Weichen gestellt werden, um Fachkräfte dauerhaft an die Stadt zu binden und um neue Fachkräfte auf einem schrumpfenden Fachkräftemarkt zu gewinnen.

Daher muss die Beschäftigungssicherung nach Elternzeit oder Sonderurlaub selbstverständlich sein. Zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten setzt sich die Stadt Rösrath für eine aktive Wiedereingliederung ein, die es allen Beschäftigten ermöglicht, auch während des Elternurlaubs an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die Stadtverwaltung Rösrath wird ein Personalentwicklungskonzept mit einer Personalbedarfsberechnung bis 2023 erstellen. Es bietet die Chance, Forderungen des Gleichstellungsplanes umzusetzen. Insbesondere für die tariflich Beschäftigten ergeben sich Möglichkeiten auf höher bewertete Stellen und damit in Führungsfunktionen aufzurücken.

Um wirtschaftlichen Aspekten sowie einer weitergehenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerecht werden zu können, sollte auch über alternative Beschäftigungsformen (z.B. Monatsarbeitszeit, Homeoffice-Arbeitsplätze, Büro- oder Jobsharing) nachgedacht werden. Ein Baustein könnte hierbei die Schaffung von Homeoffice-Arbeitsplätzen darstellen. Positive Erfahrungen hierzu können und konnten aus der Coronapandemie gewonnen werden.

Die weitere Anhebung von Arbeitszeiten bei Teilzeitbeschäftigten könnte eine interessante Alternative zu Neueinstellungen sein, ist allerdings aufgrund vieler vollzeitnaher Beschäftigten nur eingeschränkt möglich.

Ein weiterer wichtiger Schritt zur Verbesserung der Vereinbarung von Beruf und Familie ist der ab 01. August 2013 geltende Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab einem Jahr. Hier ist die Stadt Rösrath gut aufgestellt. In beiden städtischen Kindertageseinrichtungen erfüllt man die erweiterten Anforderungen. Außerdem unterstützt das Jugendamt Eltern, die für ihre Kinder keinen Kindergartenplatz bekommen haben, durch Angebote alternativer Betreuungsformen. Perspektivisch wäre der Ausbau der Kinderbetreuung in den sogenannten Randzeiten ein anzustrebendes Ziel. Auch Angebote zur kurzfristigen sowohl als zur kurzzeitigen Betreuung von Kindern gilt es weiter zu entwickeln.

Weiterhin wird die immer älter werdende Gesamtbevölkerung neuen Betreuungsformen erfordern. Der Gesetzgeber hat hier bereits mit dem Artikelgesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf Rechnung getragen. Im Sinne dieses Gesetzes wird die Stadt Rösrath pflegende Beschäftigte unterstützen, um Ausfallzeiten zu minimieren.

Bereits seit Jahren reagiert die Stadt Rösrath flexibel auf Anträge zur Änderung der Arbeitsstruktur. So ist es nach der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit zulässig, in Abstimmung mit der/dem Vorgesetzten die Arbeitszeit unterschiedlich auf die Arbeitstage zu verteilen und auch von der 5-Tage-Woche abzuweichen. In Einzelfällen wurde auch Arbeiten zu Hause gestattet.

5. Allgemeine Maßnahmen auf der Steuerungsebene

5.1. Allgemeine Personalpolitik

Das neu zu erstellende Personalentwicklungskonzept wird die berufliche Förderung von Frauen in besonderer Weise beachten und berücksichtigen. Die Verwaltung strebt weiterhin an, die Anzahl von Frauen in Führungspositionen im gehobenen Dienst zu halten im und höheren Dienst zu erhöhen. Frauen übernehmen mehr Tätigkeiten in höheren Besoldungs- und Entgeltstufen und tragen Verantwortung als Führungskräfte.

Die Maßnahmen der vergangenen Frauenförderpläne und die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) insbesondere bei Neueinstellungen, Stellenbesetzungen und Förderung von (Führungs-) Nachwuchskräften scheinen ihre positive Wirkung zu entfalten. Verwaltung und Gleichstellungsstelle überprüfen fortlaufend, inwieweit Maßnahmen zur Zielerreichung ihre Wirkung erzielen oder durch neue ersetzt werden müssen.

Der Rheinisch Bergische Kreis beabsichtigt, ein Pilotprojekt „Interkommunales Mentoring für Frauen in Führung“ aufzulegen und bietet den Kommunen über die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im RBK die Teilnahme an.

Das Ziel des Interkommunalen Mentorings für Frauen in Führung ist die Motivation von Frauen zur Übernahme von mehr Verantwortung und damit den Erhalt des Frauenanteils in Führungspositionen im Sinne des Gleichstellungsplanes weiterhin zu sichern.

Im Sinne des Projektes bedeutet dies, dass eine erfahrene Führungskraft (Mentorin oder Mentor) eine deutlich weniger erfahrene Führungskraft über einen längeren Zeitraum in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützt. Weitere Vorteile sind:

- Der Interkommunale Austausch stärkt die kommunale Familie und fördert Vernetzung.
- Die einzelnen Bausteine und Qualitätsmerkmale können gemeinsam bestimmt werden.
- Ein Mentoringprogramm ist für kleinere Kommunen nicht alleine durchführbar, aber dennoch als Methode in der Entwicklung von Frauen in Führung wichtig.
- Das Projekt ist ein öffentlichkeitswirksames Argument für jede teilnehmende Kommune als attraktiver Arbeitgeber.
- Das Mentoringprojekt wäre eine Ergänzung/Fortführung des interkommunalen Gedankens.

Ein entsprechendes Konzept soll dem Rat vorgelegt werden, damit möglichst bei der nächsten Fortschreibung des Gleichstellungsplans bereits erste Erfahrungswerte einfließen können.

Umorganisationen (zum Beispiel aufgrund von Altersfluktuationen) werden und wurden bereits für die gezielte Frauenförderung in Führungspositionen genutzt.

Ziel der Beschäftigtenpolitik ist die paritätische Geschlechterverteilung in den jeweiligen Gehalts- und Entgeltgruppen sowie in den einzelnen Tätigkeitsbereichen. Daher bemüht sich die Stadt Rösrath in großem Maße, freiwerdende Stellen im Bereich der Kindertagesstätten im mittleren Dienst durch Männer zu besetzen.

In unterrepräsentierten Bereichen werden weiterhin Frauen bei Einstellungen, Umsetzungen, Höhergruppierungen und Beförderungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt. Zu besetzende Stellen werden grundsätzlich mindestens 1x intern und /oder extern ausgeschrieben.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden, wie seit langem, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

Stadtrat und Verwaltungsvorstand unterstützen auch weiterhin die Anwendung familiengerechter Arbeitszeitmodelle.

Auf eine dienstliche Beurteilung - aus Anlass von Höhergruppierungen oder Beförderungen - wirken sich Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nicht nachteilig aus.

Bei Beantragung von Teilzeitbeschäftigung werden die Beschäftigten auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit im Hinblick auf beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Auswirkungen hingewiesen.

Konstruktive Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung werden nach Möglichkeit umgesetzt.

In einem der nächsten Schritte soll eine neue Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit mit dem Ziel erarbeitet werden, eine weitere Flexibilisierung zu ermöglichen.

Die Stadt Rösrath richtet geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijob) nur in Ausnahmefällen ein.

Die Bürgermeisterin und der Verwaltungsvorstand werden sich weiterhin dafür einsetzen, den Beschäftigten ihre Arbeitsplätze zu sichern und durch flankierende Maßnahmen das Arbeiten bei der Stadtverwaltung Rösrath weiterhin attraktiv zu gestalten.

5.2 Stellenausschreibungen

Die Vorschriften aus § 8 LGG werden bei allen Stellenausschreibungen beachtet.

Der Ausschreibungstext wird geschlechtsneutral gehalten. Findet sich keine neutrale Sprachform, ist sowohl die männliche als auch die weibliche ausgeschriebene Form zu verwenden, es sei denn, ein Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Hierfür ist eine schriftliche Begründung notwendig, die aktenkundig gemacht wird.

Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes bzw. des zu übertragenden Amtes zu orientieren (§ 8 Abs. 5 LGG).

Es wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dieser Passus entfällt bei Ausschreibungen für Wahlbeamtenstellen sowie für Stellen, bei denen bereits ein Überhang an weiblichen Beschäftigten besteht.. Für die letztgenannten Stellen wird der Passus analog für Männer ausgeschrieben.

Der Text jeder Stellenausschreibung wird vor der Veröffentlichung frühzeitig der Gleichstellungsbeauftragten bekannt gegeben, so dass sie noch die Möglichkeit der Stellungnahme hat.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die zu besetzenden Stellen zuerst intern ausgeschrieben. Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, wird die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

Alle Stellenausschreibungen werden grundsätzlich intern so rechtzeitig ausgeschrieben, dass alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, sich auf diese zu bewerben.

Beurlaubten Beschäftigten werden weiterhin interne Ausschreibungen rechtzeitig zur Kenntnisnahme gegeben.

Alle Beschäftigten mit Personalverantwortung sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation zu Bewerbungen auf höherwertige Stellen zu motivieren und zu unterstützen.

5.3 Stellenbesetzungen

5.3.1 Bewerbungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen, ebenso in die vorläufige Bewerberinnen- / Bewerberauswahl zum Vorstellungsgespräch.

5.3.2 Auswahlkommission

Auswahlkommissionen für Vorstellungsgespräche sollten möglichst zur Hälfte mit Frauen besetzt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Auswahlkommission.

5.3.3 Vorstellungsgespräch

In Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, sollen möglichst ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen.

Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig und werden selbstredend nicht gestellt.

5.3.4 Auswahlkriterien

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich.

Erfahrungen aus der Familienarbeit können als Erwerb von Schlüsselqualifikationen, z.B. soziale Kompetenz, Teamfähigkeit, Kompromissfähigkeit, Flexibilität und Organisationsgeschick, betrachtet werden, soweit sie für die zu übertragende Tätigkeit bzw. für das zu übertragende Amt von Bedeutung sind.

Vorausgegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, wirken sich auf die Beurteilung der Eignung der Person nicht aus und werden nicht nachteilig berücksichtigt.

Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und/oder die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen stellen unter Beachtung des § 10 Abs. 2 LGG keine Auswahlkriterien dar.

5.3.5 Einstellungen

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie weiterhin bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, so lange bevorzugt eingestellt, bis die Unterrepräsentanz abgebaut ist.

Bei Einstellungen im Beamtenbereich ist der Frauenanteil in der jeweiligen Laufbahn maßgebliche Bezugsgröße, um die Unterrepräsentanz festzustellen. Zur Laufbahn zählen alle Ämter derselben Fachrichtung, die eine gleiche Vorbildung und Ausbildung voraussetzen sowie der Vorbereitungsdienst und die Probezeit, z.B. allgemeiner gehobener Verwaltungsdienst. Organisatorische, notwendig werdende Maßnahmen stehen der Einstellung einer Frau nicht entgegen.

5.4 Ausbildung

Die Stadt Rösrath bildet bedarfsgerichtet aus und schreibt Ausbildungsplätze grundsätzlich öffentlich aus. Die Auszubildenden werden nach Möglichkeit, nach erfolgreich bestandenen Ausbildungsabschluss, übernommen und bei Eignung perspektivisch für die Übernahme von verantwortungsvollen Aufgaben qualifiziert.

Für die besonderen Herausforderungen einer „Bachelor-Ausbildung“ strebt die Stadt eine kreisweite Lösung an.

5.5 Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen

5.5.1 Übertragung höherwertiger Tätigkeiten mit hieraus folgender Höhergruppierung

Die Fachbereichs- und Amtsleitungen motivieren die weiblichen Beschäftigten in besonderer Weise, höherwertige Tätigkeiten zu übernehmen. Die Stadt Rösrath legt ein besonderes Augenmerk auf die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten und strebt eine anteilige Berücksichtigung entsprechend des Gesamtbeschäftigungsverhältnisses an.

Sind höherwertige Tätigkeiten zu übertragen, die eine Höhergruppierung nach sich ziehen, wird geprüft, ob diese vorrangig an weibliche Beschäftigte vergeben werden können, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind.

5.5.2 Beförderungen

Für Beförderungen gilt § 19 Abs.6 des Landesbeamtengesetzes (LBG):

„(...) Soweit im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde im jeweiligen Beförderungsamte der Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; (...)“

5.6 Fortbildung

Die Stadt bietet auch weiterhin allen Beschäftigten Weiterbildungsmöglichkeiten an. Besonders aber ist eine Erhöhung des Weiterbildungsanteils der Teilzeitbeschäftigten gewünscht. Auch setzt sich die Stadt Rösrath für eine aktive Wiedereingliederung von Beschäftigten nach Elternzeit ein.

Falls dies organisatorisch möglich ist, sollen Fortbildungen so organisiert und zur Kenntnis gegeben werden, dass eine Teilnahme auch bei notwendiger Kinderbetreuung, Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen, Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung möglich ist. Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Insbesondere bei Weiterqualifikationen, wie Angestelltenlehrgänge I und II, Aufstiegslehrgänge oder Ausbildung im gewerblichen Bereich etc., werden weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend dem Anteil an den Bewerbungen für diese Maßnahmen zugelassen, wenn die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Vorgesetzte sollen die Fortbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen unterstützen. Bei Bedarf sind die weiblichen Beschäftigten besonders zu motivieren.

In das Fortbildungsangebot werden regelmäßig Themen zur Gleichstellung und zum Schutz vor sexueller Belästigung aufgenommen. Das gilt insbesondere für Beschäftigte mit Leitungsfunktion und Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen. Die Teilnahme wird in den Beurteilungsgesprächen positiv berücksichtigt und bewertet.

5.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Ein- und Durchführung von besonderen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird von der Stadtverwaltung Rösrath bereits seit langem flexibel und individuell unterstützt. Hierbei wird in der Zukunft neben der Betreuung minderjähriger Kinder auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehörige eine besondere Anforderung darstellen.

Die Durchführung flexibler Arbeitszeitmodelle wird individuell geprüft und sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen, umgesetzt.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei der Stadtverwaltung Rösrath bereits seit mehreren Jahren individuell gefördert, indem den Beschäftigten Beurlaubung, vorübergehende Arbeitszeitreduzierung oder flexible Gestaltung der Arbeitszeit auch außerhalb der Arbeits- und Gleitzeitvereinbarung in Abstimmung mit der/dem Vorgesetzten gewährt wird. Darüber hinaus wird in der Stadt über alternative Beschäftigungsformen nachgedacht.

Alle Beschäftigten sind regelmäßig über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen der Freistellung, Reduzierung der Arbeitszeiten, flexible Gestaltung der Arbeitszeiten sowie persönliche, finanzielle und berufliche Konsequenzen zu informieren.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von Eltern und pflegenden Angehörigen bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Zeit der Elternzeit, der Pflegezeit und ggf. der anschließenden Beurlaubung. Die dadurch entstehende Abwesenheit darf nicht zu einer unvertretbaren Mehrbelastung der übrigen Beschäftigten führen.

Führungskräfte sollen dienstliche Informationen und Dienstbesprechungen so gestalten, dass Teilzeitbeschäftigte möglichst während der vereinbarten Arbeitszeit daran teilnehmen können.

Durch Reduzierung von Arbeitszeit entstandene Stellenreste sind vorrangig Beschäftigten anzubieten, die beurlaubt oder in Sonderurlaub sind. Dies gilt ebenso bei Krankheits- und Urlaubsvertretungen. Damit soll diesen Beschäftigten der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert werden.

Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung soll möglichst nicht zu einer Mehrbelastung der übrigen Beschäftigten führen. Wenn die Möglichkeit besteht, sorgt die Stadt Rösrath rechtzeitig für eine Vertretung.

Veränderungswünsche zum Arbeitsumfeld können den Fachbereichsleitungen, dem Beigeordneten, dem Personalrat oder auch der Gleichstellungsbeauftragten mitgeteilt werden. Diese Wünsche werden erfasst und bei Stellenbesetzungen oder Umsetzungen nach Möglichkeit einbezogen.

Die Stadtverwaltung fördert und unterstützt ebenso Männer bei der Inanspruchnahme von Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Familie.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil ist die Einrichtung von Eltern-Kind-Büros. Dies ermöglicht Müttern und Vätern in Notfallsituationen (z. B. Tagesmutter krank, schulfrei, Kindergarten geschlossen) ihre Kinder mit zur Arbeit zu bringen. Mit der Entwicklung der IT-Systeme kann im Eltern-Kind-Büro einer Bürotätigkeit nachgegangen werden. Es dient zur Überbrückung von kurzfristigen Betreuungsengpässen und bietet keine Alternative zur regulären Betreuung.

Zunehmend müssen Beschäftigte auch Beruf und die Pflege naher Angehöriger vereinbaren. Die Stadt Rösrath beteiligt sich seit 2017 an dem Projekt „Pflegelotsen“ der Rheinisch-Bergischen Wirtschaftsförderung, die u. a. Arbeitgeber der Region für familienfreundliche Arbeitsbedingungen sensibilisiert. Als Vorbild beteiligt sich die Verwaltung, in dem eine Beschäftigte zur Pflegelotsin geschult wurde, die hausintern über die Angebote in der Pflegesituation informieren kann.

5.8 Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten!

Die Stadt Rösrath verpflichtet sich, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten, die eine Benachteiligung im Sinne des AGG ist. Vor allem Bedienstete mit Leitungsaufgaben haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht ist und sich eignet, die Betroffenen als Person herabzuwürdigen, z.B.

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe, wie zum Beispiel aufgedrängte Küsse oder Umarmungen,
- Einladungen mit eindeutiger Absicht, auch wenn diese nur versteckt erkennbar ist,
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten,
- das Zeigen pornografischer Darstellungen,
- das Anbringen pornografischer Darstellungen in den Dienst- und Arbeitsräumen,
- Kopieren, Anwenden und Nutzen pornografischer und / oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen,
- Stalking im Sinne der unerwünschten, wiederholten Kontaktaufnahme mit dem Ziel, jemanden näher zu kommen (hartnäckige Nachstellung).

Um klarzustellen, dass das Verhalten unerwünscht ist, genügt ein Kopfschütteln, eine andere abwehrende Geste oder ein „NEIN“. Und mit NEIN ist auch NEIN gemeint und nicht die verquere Ansicht, dass mein Gegenüber nur schüchtern ist.

Bei sexueller Belästigung sowohl als Betroffene / Betroffener, wie auch bei Kenntnisnahme sollen, die Gleichstellungsbeauftragte, eine Vorgesetzte / ein Vorgesetzter oder der Personalrat (alle im Nachfolgenden als Vertrauenspersonen benannt) informiert werden.

Da der Schutz der Betroffenen oberste Priorität hat, erfolgt kein Vorgehen ohne das Einverständnis der Leidtragenden. Auch die Weitergabe der Information erfolgt ausschließlich nach einem schriftlichen Einverständnis der Betroffenen. Die Vertrauenspersonen werden den Betroffenen Handlungsempfehlungen und Unterstützungsangebote unterbreiten und ihnen längerfristig beistehen.

Betroffene unterliegen besonderem Schutz und Fürsorge des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

Hinweise auf eine eventuelle sexuelle Belästigung sind in geeigneter Form zu verfolgen und abzustellen.

5.9 Mobbing am Arbeitsplatz

Nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz, auch ein schwerwiegender, ist Mobbing!

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem mobbingfreien Arbeitsklima zu leisten und sensibel mit dem Begriff „Mobbing“ umzugehen.

Zu dem Thema sind gezielt Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Rösrath anzubieten. Die Teilnahme ist zu dokumentieren.

Konflikte am Arbeitsplatz werden von den Betroffenen miteinander, ggf. unter Hinzunahme einer Vertrauensperson, im persönlichen Gespräch offen angesprochen und möglichst geklärt, um die Entstehung von Mobbing zu verhindern.

Sollten Fälle von Mobbing bekannt werden, ist eine sofortige Reaktion durch Information an die Vorgesetzte / den Vorgesetzten, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat erforderlich.

Bei Beschäftigten mit Leitungsfunktion ist die regelmäßige Teilnahme an einer Fortbildung zum Thema „Mobbing“ verpflichtend. Dadurch sollen die Beschäftigten sensibilisiert und Führungskräfte befähigt werden, ein mobbingfreies Arbeitsklima zu gewährleisten.

Alle müssen lernen, wann und wie Mobbing entsteht und wie darauf reagiert werden muss!

6. Überprüfung, Fortschreibung, ergänzende Maßnahmen

Wird während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind spätestens nach 2 Jahren ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Diese sind der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat vorzulegen.

Der Gleichstellungsplan wird in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten ausgeführt.

Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans in Hinblick auf Einstellungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt werden, ist bis zur Erfüllung der Vorgaben bei jeder Einstellung eines Mannes eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig, wenn in dem jeweiligen Bereich Frauen unterrepräsentiert sind.

Nach Ablauf der 5-jährigen Geltungsdauer ist eine Fortschreibung zu erarbeiten und dem Rat der Stadt Rösrath vorzulegen.

Die Stadt Rösrath gibt diesen Gleichstellungsplan und das LGG NRW im behördeninternen Intranet bekannt. Über das Internet-Informationssystem können sich darüber hinaus auch Bürgerinnen und Bürger und somit interessierte Bewerberinnen und Bewerber über die Inhalte informieren.

Alle Führungskräfte machen sich mit den Inhalten des Gleichstellungsplans vertraut. Die Inhalte werden im Rahmen von Dienstbesprechungen mit allen Bediensteten erörtert.

Bei Informationsbedarf steht die Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung.

Der Gleichstellungsplan wurde in Zusammenarbeit und mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet.

7. Schlussbestimmung

7.1 Angelegenheiten des Rats und der Ausschüsse sowie deren Auswirkung auf den Gleichstellungsplan

Durch den Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Rösrath werden Zuständigkeiten des Rats und der Ausschüsse nicht berührt. Die Zuständigkeiten des Rats und der Ausschüsse ergeben sich aus der Gemeindeordnung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Hauptsatzung der Stadt Rösrath sowie die Zuständigkeits-/Geschäftsordnung des Rats.

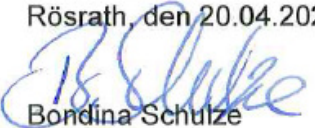
7.2 Inkrafttreten/Gültigkeitsdauer

Dieser Gleichstellungsplan tritt am 01.05.2021 in Kraft.

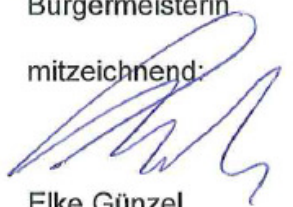
Er ersetzt die 3. Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadt Rösrath gemäß der Beschlussfassung des Stadtrates vom 12.04.2021.

Der Gleichstellungsplan gilt für 5 Jahre ab dem Inkrafttreten, längstens jedoch bis zum Erlass eines neuen Gleichstellungsplans. Bei Inkrafttreten von gesetzlichen Vorschriften oder tarifvertraglichen Regelungen, womit Gegenstände des Gleichstellungsplans anders geregelt werden, als sie hierin vereinbart sind, ist die entsprechende Bestimmung des Gleichstellungsplans ungültig.

Rösrath, den 20.04.2021


Bondina Schulze
Bürgermeisterin

mitzeichnend:


Elke Günzel
Gleichstellungsbeauftragte