



Stadt Wetter (Ruhr)

Gleichstellungsplan 2024-2028

07. Februar 2024

Gliederung		
Kapitel	Titel	Seite
1	Präambel	3
2	Geltungsbereich	3
3	Analyse der Beschäftigtenstruktur	3
3.1	Gesamtbeschäftigte	3
3.2	Alter der Beschäftigten	3
3.3	Beschäftigtengruppen	4
3.4	Gesamtbeschäftigte nach Geschlecht	4
3.5	Geschlechterverteilung in den Beschäftigtengruppen	5
3.6	Teilzeit und Vollzeit	5
3.7	Alternierende Telearbeit	6
3.8	Leitungsfunktionen	6
3.9	Ausbildung	6
4	Bestimmung der Unterrepräsentanz in den Beschäftigtengruppen	7
5	Prognose und anzustrebende Zielwerte zur Verbesserung des Frauenanteils	10
6	Ziele während der Laufzeit 2024 bis 2028	11
7	Maßnahmen während der Laufzeit 2024 bis 2028	12
7.1	Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz	12
7.1.1	Stellenausschreibung	12
7.1.2	Stellenbesetzung	13
7.1.3	Beförderungen und Höhergruppierungen	14
7.1.4	Ausbildung	14
7.1.5	Fortbildung	14
7.2	Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	15
7.2.1	Leitgedanke	15
7.2.2	Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitänderung, Beurlaubung, Teilzeit und Wiedereinstieg	15
7.3	Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	17
7.3.1	Sprache	17
7.3.2	Arbeitsklima: Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	17
7.3.3	Gremienbesetzung	18
8	Gemeinschaftsaufgabe und Personalentwicklung	18
8.1	Gleichstellung und Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe	18
8.2	Gleichstellung als Handlungsfeld der Personalentwicklung	19
9	Berichtswesen	20
10	Gleichstellungsbeauftragte	20
11	Inkrafttreten	21
Anlagen: 1-7	Istbestand der Beschäftigten der Stadtverwaltung Wetter (Ruhr) zum Stichtag 30.08.2023	

1. Präambel

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Er soll dazu beitragen die Forderungen der Verfassung und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) zu erfüllen:

Nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzubauen. Die Strukturen sollen in der Art verändert werden, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Ziel des Gesetzes und des Gleichstellungsplans ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern. Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben familiären Aufgaben ohne Nachteile nachzugehen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung wird als Gemeinschaftsaufgabe der Stadtverwaltung definiert. Damit verpflichtet sich die Stadtverwaltung Wetter (Ruhr) zur Frauenförderung und Gleichstellung bei allen ihren Aufgaben.

Alle Mitarbeitende, sowie die Führungskräfte und die politischen Entscheidungsträger*innen sind aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuwirken.

2. Geltungsbereich

Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Wetter (Ruhr) und ggf. städtische Betriebe bis zum 31.12.2028.

Er ist nach Ablauf entsprechend der gesetzlichen Regelung gemäß § 5 LGG fortzuschreiben.

3. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Grundlage der nachfolgenden Analyse sind die Anteile der weiblichen und männlichen Beschäftigten der Stadtverwaltung Wetter (Ruhr) zum Zeitpunkt der Datenerhebung am Stichtag 30.08.2023. Die dazu erhobenen Daten in Tabellen 1 bis 7 sind als Anlagen im Anhang beigefügt. Zahlen in Klammern beziehen sich auf den vorherigen Gleichstellungsplan (Laufzeit bis zum 31.12.2023; Stichtag: 30.09.2018) und dienen einem punktuellen Vergleich.

3.1 Gesamtbeschäftigte

Zum Stichtag der Datenerhebung waren insgesamt 285 (2018:260) Personen (ohne Auszubildende) bei der Stadtverwaltung Wetter (Ruhr) beschäftigt.

3.2 Alter der Beschäftigten

Die Stadt Wetter (Ruhr) hat eine „alte“ Verwaltung. 46% und damit fast die Hälfte der Beschäftigten ist 51 Jahre alt und älter. Etwas weniger als ein Viertel der Beschäftigten (23 %) ist zwischen 41 und 50 Jahre alt und 22 % befinden sich im Alter zwischen 31 und 40 Jahren. 9 % der Beschäftigten sind jünger als 30 Jahre.

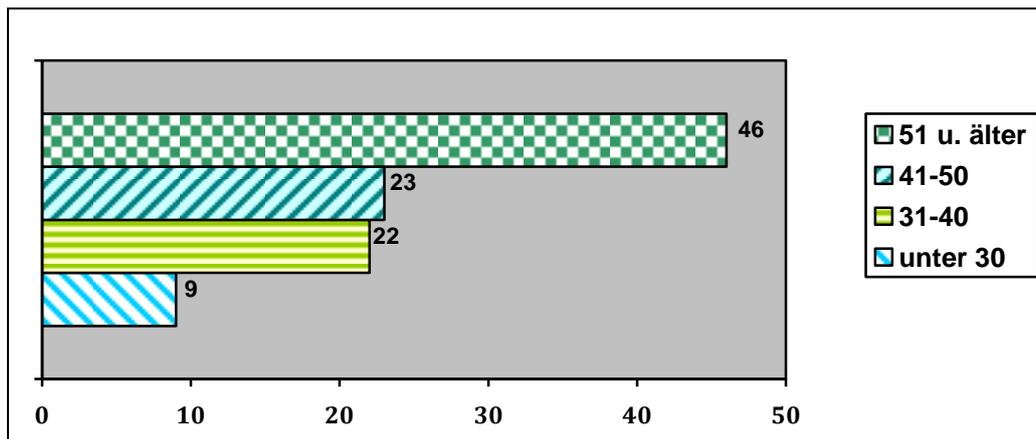


Abb. 1: Alter der Beschäftigten; in Prozent

3.3 Beschäftigtengruppen

261 (2018: 223) Personen (=92%) sind Tarifbeschäftigte. 24 (2018: 37) Personen (= 8%) gehören der Gruppe der Beamtinnen und Beamten an.

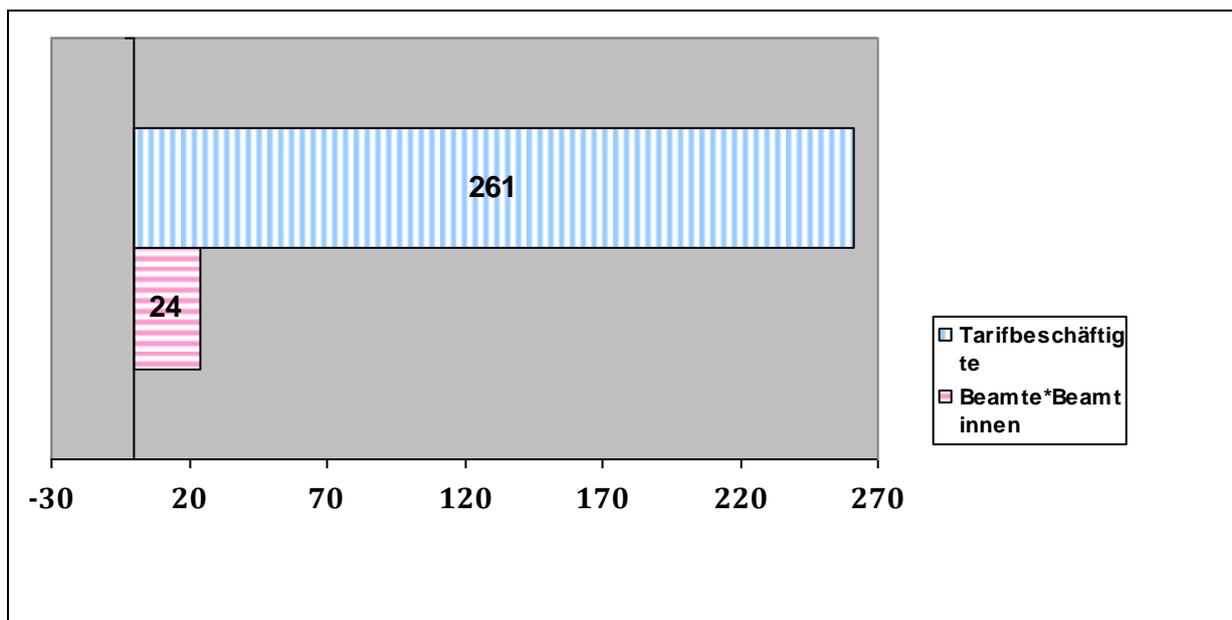


Abb. 2: Personen in Beschäftigtengruppen

3.4 Gesamtbeschäftigte nach Geschlecht

Von den zum Stichtag der Datenerhebung am 30.09.2018 insgesamt beschäftigten 285 Personen (ohne Auszubildende) bei der Stadtverwaltung Wetter (Ruhr) ist der Frauenanteil mit 62 % (=178 Frauen) (2018: 65%) deutlich höher, als der Anteil der Männer: 38 % (=107 Männer) (2018: 35%).

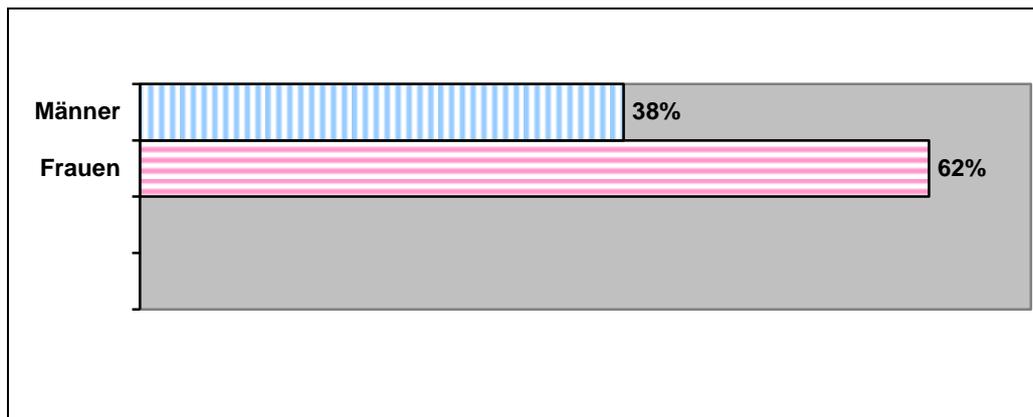


Abb. 3: Beschäftigte insgesamt nach Geschlecht, in Prozent

3.5 Geschlechterverteilung in den Beschäftigtengruppen

Die in 3.4 genannte Größenverteilung schlägt sich auch nieder in den Gruppen der Beamtinnen und Beamten und der Tarifbeschäftigten. In beiden Gruppen sind Frauen in der Mehrheit.

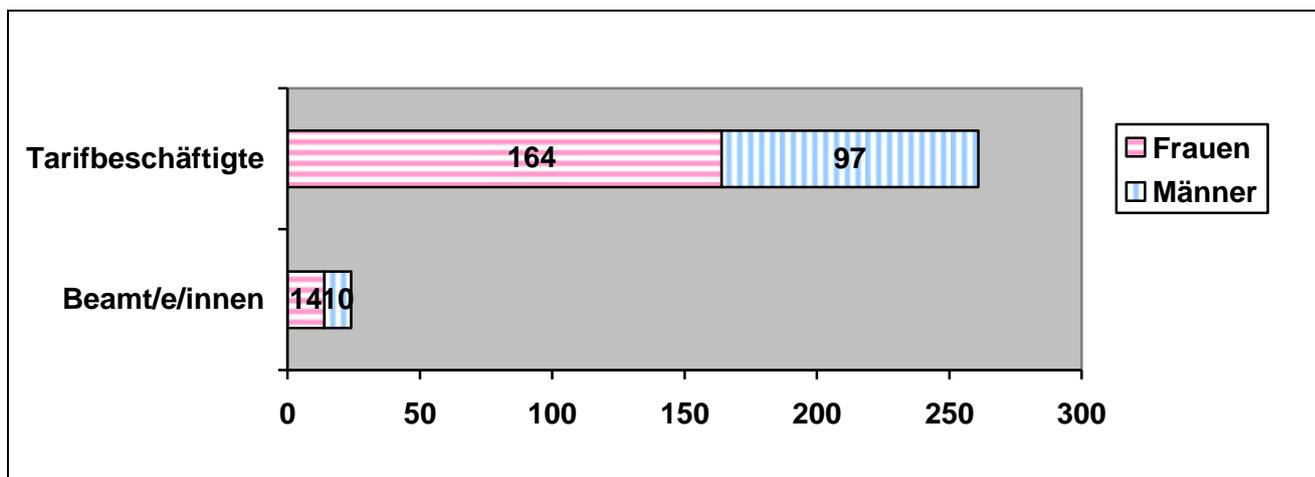


Abb.4: Geschlechterverteilung in den Beschäftigtengruppen

3.6 Teilzeit und Vollzeit

Von den 285 Beschäftigten insgesamt arbeiten 129 (2018: 121) Personen in Teilzeit und 156 (2018: 139) in Vollzeit.

Bezogen auf die insgesamt 178 beschäftigten Frauen arbeiten 66 (2018: 62) in Vollzeit und 112 (2018: 108) in Teilzeit, wobei sich hier die 36 Beschäftigten mit Reinigungstätigkeiten im Hausmeister- und Reinigungsdienst besonders bemerkbar machen.

Rechnet man diese Personengruppe, die gänzlich in Teilzeit arbeitet, heraus, dann hält sich das Verhältnis bei den beschäftigten Frauen in etwa die Waage: 76 Frauen arbeiten in Teilzeit und 66 in Vollzeit.

Von den bei der Stadtverwaltung beschäftigten 107 Männern insgesamt (2018: 90) arbeiten 90 (=84 %) in Vollzeit. Nur 17 Männer (=16%) haben Teilzeitverträge.

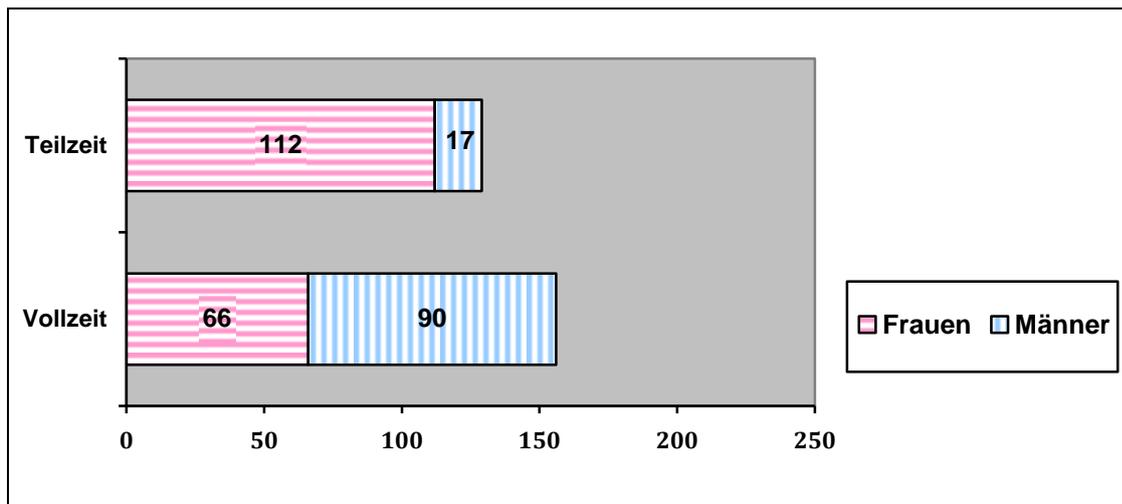


Abb. 5: Beschäftigung in Vollzeit oder Teilzeit

3.7 Alternierende Telearbeit

Zum Stichtag verrichteten 28 Personen eine Tätigkeit in alternierender Telearbeit. Davon sind 18 (2018: 7) weibliche Beschäftigte.

3.8 Leitungsfunktionen

Unterhalb der Dienststellenleitung gibt es die Ebenen der Fachbereichsleitung (FBL), der Fachdienstleitung (FDL) und der Teamleitung (TL).

Sämtliche zum Stichtag bestehenden Teamleitungen sind von Frauen besetzt. Ein Gleichstand besteht auf der Ebene der Fachdienstleitungen. Eine zahlenmäßige Unterrepräsentanz von Frauen ist bei den Fachbereichsleitungen ablesbar.

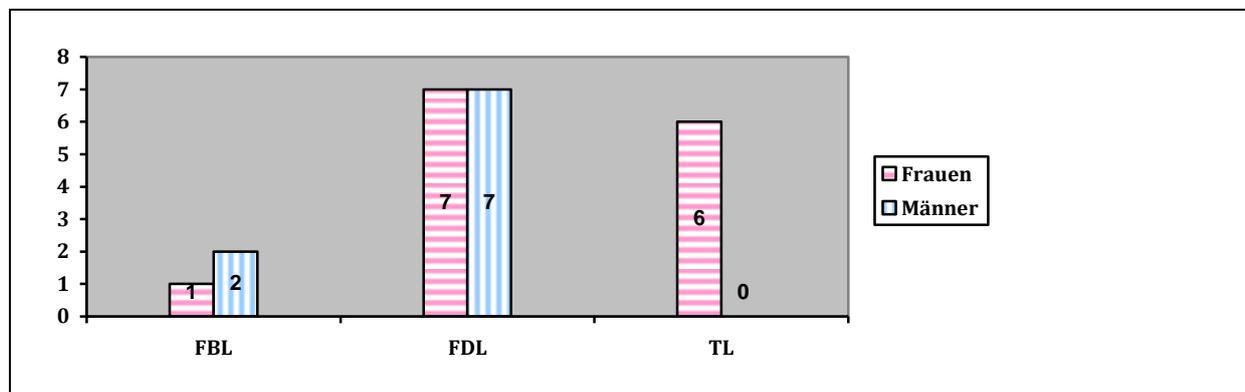


Abb. 6: Leitungsfunktionen

3.9 Ausbildung

Bei der Stadtverwaltung Wetter werden zum Stichtag 2 Beamtenanwärter*innen und 12 tarifliche Beschäftigte ausgebildet. Fasst man beide Ausbildungsgänge zusammen, dann sind davon 9 (2018: 2) der Auszubildenden weiblich und 5 (2018: 6) männlich.

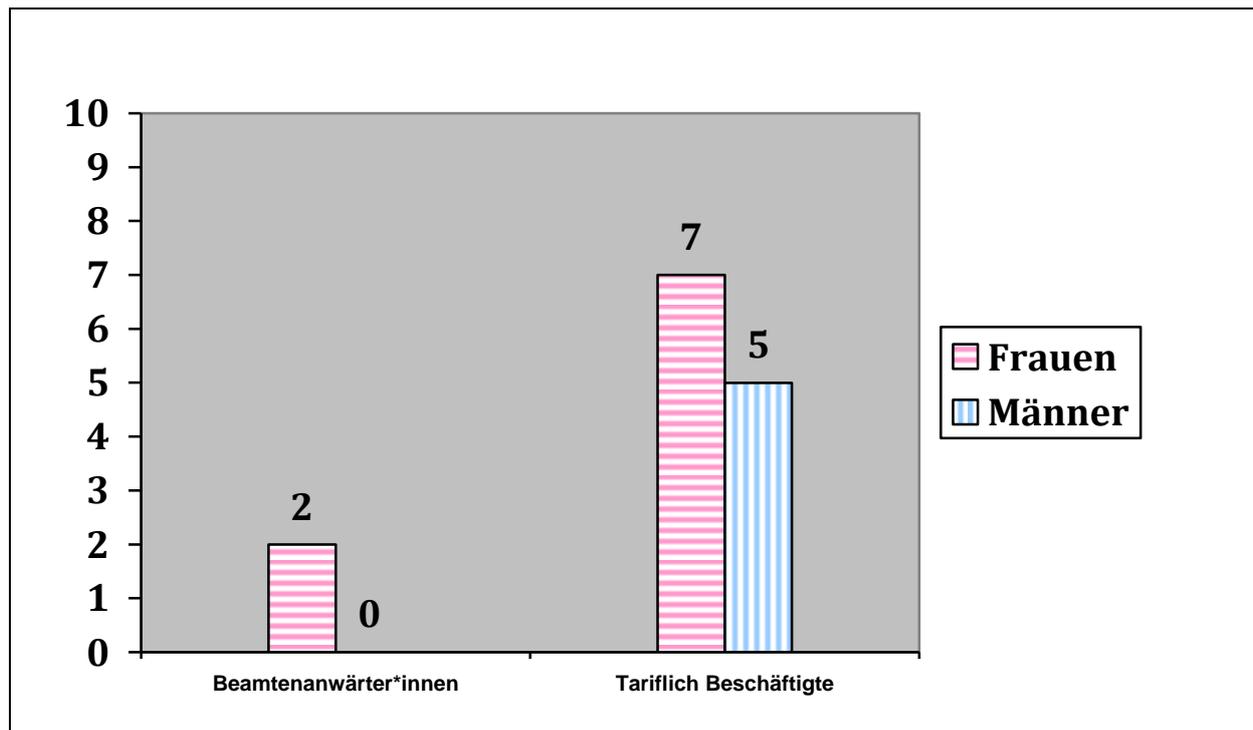


Abb. 7: Auszubildende in Ausbildungsgängen

4. Bestimmung der Unterrepräsentanz in den Beschäftigtengruppen

Nach § 6 LGG soll der Gleichstellungsplan aufzeigen, in welchen Entgelt- und Besoldungsgruppen Frauen im Vergleich zu den beschäftigten Männern unterrepräsentiert sind.

Eine Unterrepräsentanz liegt dann vor, wenn der Anteil der Frauen in der zu prüfenden Gruppe unter 50% liegt.

Grundlage sind die erhobenen Daten zum 30.08.23, die als Anlagen 1-7 als Anhang beigefügt sind.

Die Gruppenzugehörigkeit zu einer Laufbahn ergibt sich aus der Bezeichnung und der Erfassung der vorhandenen Beschäftigten-Gruppen: die unter den TVÖD fallenden und danach zu bewerteten Tätigkeiten tariflich Beschäftigter werden in Entgeltgruppen (E) bzw. mit (S), bei den Beschäftigten in Sozial- und Erziehungsdiensten, und die Tätigkeiten der Beamtinnen und Beamten in Besoldungsgruppen (A) erfasst.

Zur besseren Lesbarkeit, auch der Tabellen im Anhang, werden die früheren Bezeichnungen einfacher Dienst und mittlerer Dienst für die Laufbahngruppe 1 und höherer Dienst und gehobener Dienst für die Laufbahngruppe 2 den Tabellen hinzugefügt.

Zur Laufbahngruppe 1 gehören die Entgeltgruppen des früheren einfachen Dienstes (eD) E1 bis E4 und der frühere mittlere Dienst (mD) mit den Besoldungsgruppen A6 bis A9 .

Die Laufbahngruppe 2 (Einstiegsamt 1) umfasst einerseits den früheren gehobenen Dienst (gD) mit den Besoldungsgruppen A9 (als Einstiegsamt) bis A13 (Beförderungssamt) und den Entgeltgruppen E9b bis E12 und andererseits den früheren höheren Dienst (hD) (Einstiegsamt 2) mit den Besoldungsgruppen A13 (Einstiegsamt) bis A16 und die Entgeltgruppen E13 bis E15.

Es besteht zum Stichtag in folgenden Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen eine unterhältige Verteilung und damit eine Unterrepräsentanz (siehe auch die Anlagen 1-7). (Hinweis: Prozentwerte in Klammern beziehen sich auf den Wert des letzten Gleichstellungsplans Stichtag 30.09.2018):

	Besoldungs-/ Entgelt- Gruppe	Insg.	Männer	Frauen	Frauenanteil
Laufbahngruppe2, 2. Eingangsamt (früherer hD)	A16	1	1	0	0%
Laufbahngruppe2, 1. Eingangsamt (früherer gD)	E9b	12	7	5	42% (44%)
	A 13	3	3	0	0 %
Laufbahngruppe1, 2. Eingangsamt (früherer mD)	E7	3	2	1	33% (45%)
Bäderbereich		7	6	1	14% (33%)
Feuerwehr- und Rettungsdienst		22	16	6	27%
Reinigungs- und Hausmeisterdienste	E4, E5, E6 u. E7	11	10	1	9%

Tabelle 1: Frauenanteil in Entgelt- und Besoldungsgruppen

Zusammenfassende vergleichende Analyse der Unterrepräsentanz:

- Frauen waren im Berichtszeitraum des abgelaufenen Gleichstellungsplan nicht oder nur in der Minderheit vertreten Im höheren Dienst in A15 und A14, im gehobenen Dienst in A12 und A9, im mittleren Dienst in E6 und im einfachen Dienst in E3.
- Zum Stichtag des neuen Gleichstellungsplans ist die einzig vorhandene Stelle mit A16 männlich besetzt; die Stellen der Besoldungsgruppe A 15 sind paritätisch besetzt.
- Die Stelleninhaber der aktuell drei besetzten A13er Stellen in Laufbahngruppe 2, zweites Eingangsamt (Beförderungsamt; früherer höherer Dienst) sind männlich.
- Zwei Beamtinnen sind von A11 nach A12 befördert worden, so dass die Unterrepräsentanz von Frauen in A12, die noch zum Stichtag des abgelaufenen Planes bestand, nun dort nicht mehr besteht.
- Bei den Angestellten mit E9b hat es eine leichte Verschlechterung des Zahlenwerts von ehemals 44 % auf nun 42 % gegeben.
- Eine Unterrepräsentanz mit 33 % Frauenanteil besteht im mittleren Dienst bei E7.
- Die tariflich Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst von S02 bis S18 sind mit 74 % überwiegend weiblich besetzt.
- Im Bäderbereich hat sich die Verhältnismäßigkeit von ehemals 33% Frauenanteil auf 14% zum Erhebungs-Stichtag verschlechtert. Erfreulicherweise konnte nach dem Stichtag der Datenerhebung eine weibliche Fachangestellte für Bäderbetriebe eingestellt werden.
- Im Rettungsdienst sind bei der gesonderten Betrachtung der qualifizierten Notfallsanitäter*innen zum Tag der Datenerhebung Frauen mit 5 zu 7 Beschäftigten (=42%) leicht in der Unterzahl; in der zusammenfassenden Betrachtung (s. Anlage 6) mit den Zahlen der Beschäftigten mit feuerwehrbezogenen Aufgaben beträgt der Frauenanteil nur 27%.
- Im Bereich der Reinigungs- und Hausmeisterdienste sind Frauen in den höheren Entgeltgruppen E5 bis E7 mit Tätigkeiten als Hausmeisterinnen nach wie vor nicht vertreten. Frauen arbeiten in diesem Bereich in der niedrig bezahlten Entgeltgruppe E2 als Reinigungskräfte. 35 der insgesamt 36 beschäftigten Reinigungskräfte sind Frauen.
- Ausbildungsbereich:
Waren im letzten Berichtszeitraum Frauen in der Gruppe der Beamtenanwärter*innen nicht vertreten, so hat sich das nun verbessert. Beide zum 30.08.23 gezählten Ausbildungs-Plätze sind von Frauen besetzt. 2 weitere ab dem 01.09.23 (nach dem Daten-Stichtag) beginnenden Ausbildungsverhältnisse konnten an eine Frau und einen Mann vergeben werden.

Bei den tariflichen Auszubildenden besteht keine Unterhäftigkeit des Frauenanteils mehr. Von den 12 Ausbildungsstellen sind 7 weiblich und 5 männlich besetzt.

5. Prognose und anzustrebende Zielwerte zur Verbesserung des Frauenanteils

Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Für eine realistische Zielformulierung kann für die Laufzeit des fortgeschriebenen Gleichstellungsplans (bis zum 31.12.2028) jedoch nur die zum Stichtag der Datenerhebung erwartbare Prognose der freiwerdenden Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden wegen Erreichung der Altersgrenze abgebildet werden, beispielsweise durch Ruhestand, Renteneintritt oder Altersteilzeit.

Nicht vorhersehbar sind personelle Veränderungen, die sich z.B. durch Krankheit durch die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, durch unvorhersehbare Stellenbedarfe oder durch Aufgabenerweiterungen etc. ergeben können.

Vor dem Hintergrund der Prognose sollen Zielwerte ermittelt werden, um den Frauenanteil in den unterrepräsentierten Bereichen bis auf 50% zu erhöhen.

	Besoldungs- / Entgeltgruppe	Frauenanteil	Prognose Freiwerdende Stellen von Männern oder Frauen	Zielwert	Frauenanteil bei Erreichen des Zielwertes bzw. anzustreben
Laufbahngruppe2 2. Eingangsamt (früherer hD) (s. Anlage 3)	A16	0%	0 Personen	Kein Zielwert*	Anzustreben: 50%
Laufbahngruppe2 1. Eingangsamt (früherer gD) (s. Anlage 2)	A13	0%	2 Männer	Mindestens 1 Frau**	33% anzustreben: 50%
	E9b	42%	0 Personen	Kein Zielwert***	anzustreben: 50%
Laufbahngruppe 1 2. Eingangsamt (früherer mD) (s. Anlage 1)	E7	33%	0 Personen	Mindestens 1 Frau***	anzustreben: 50%
Bäderbereich (s. Anlage 5)	E 3, E4, E6 u. E8	14%	0 Personen	Mindestens 1 Frau***	29%
Feuerwehrdienst (s. Anlage 6)	A11, E8 u. E7	0%	0 Personen	Mindestens 1 Frau***	31%
Reinigungs- und Hausmeisterdienste (s. Anlage 4)	E5, EG6, E7	0%	2 Männer	Mindestens 1 Frau**	10% anzustreben: 50%

Tabelle 3: Prognose der erwartbar altersbedingt freiwerdenden Stellen bis 12-2028 und Zielwerte zur Erhöhung des Frauenanteils

* In A16 kann trotz Frauenunterrepräsentanz bei der derzeitigen Anzahl der Beschäftigten mit dieser Besoldungsgruppe (1 Stelle) kein Zielwert angegeben werden. Alle hier ggf. zu treffenden Personalentscheidungen erfolgen mit dem anzustrebenden Ziel der Parität.

** Im gehobenen Dienst in A13 sind Frauen nicht vertreten. Die Frauen-Mehrheit in A11 und A12 setzt sich nicht angemessen (paritätisch) nach oben fort.

Die Hausmeisterdienste mit E 5, E 6, E7 sind gänzlich männlich besetzt. Bei derzeit nicht vorhersehbaren Personalveränderungen in diesen beiden genannten Bereichen soll dort mindestens 1 Stelle mit einer Frau besetzt werden.

*** Im früheren mittleren Dienst in E7, im Bäderbereich und in der Gruppe der Beschäftigten im Feuerwehrdienst wird in der Laufzeit des Gleichstellungsplans nach dem derzeitigen Stand aus Altersgründen erwartbar keine Stelle frei. Dennoch wird hier ein Zielwert benannt, falls es zu nicht vorhersagbaren Veränderungen, z.B. durch zusätzlichen Personalbedarf in dieser Gruppe/Fachrichtung kommt.

In E 9b im früheren gehobenen Dienst sind Frauen mit 42 % noch nicht paritätisch vertreten. Der 50%-Anteil soll bei Personalveränderungen, die sich aktuell nicht wertmäßig abbilden (deswegen kein Zielwert), angestrebt werden.

6. Ziele während der Laufzeit 2024 bis 2028

Das Landesgleichstellungsgesetz verfolgt eine doppelte Zielsetzung:

Die Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Geschlechtsbezogene Benachteiligungen sind in Form von Unterrepräsentanz in Führungspositionen und höheren Beförderungssämtern- auf Seiten der weiblichen Beschäftigten festzustellen. Insofern bezieht sich die Zielsetzung „Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts“ auf die Zielgruppe Frauen.

Das Ziel der besseren Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Belange bezieht sich dagegen auf Frauen und Männer (siehe § 1 Abs. 1 LGG).

Auf der Grundlage der Analyse der Beschäftigtenstruktur, der Prognose bezüglich erwartbar zu besetzenden Stellen und der daraus abgeleiteten Zielwerte lassen sich damit für die Laufzeit des Gleichstellungsplans folgende (allgemeine) Ziele benennen:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen und Fachrichtungen, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Leitungs- und Führungs-Stellen.
- Kein Absinken des Frauenanteils auf unter 50% in den derzeit nicht unterrepräsentierten Bereichen.
- Erhöhung des Frauenanteils in den Ausbildungsgängen, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- Gewährung von Teilzeitarbeit an jedem Arbeitsplatz, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- Beratende Unterstützung zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

- Erweiterung der Angebote zu flexiblen Arbeitsmodellen auch bei Führungsaufgaben.
- Bei geplanten Organisationsentwicklungen und beabsichtigten Personalsparmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.

7. Maßnahmen während der Laufzeit 2024 bis 2028

Gemäß § 6 Abs. 1 LGG sind im Gleichstellungsplan Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Gleichstellung zu benennen.

7.1 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz:

7.1.1 Stellenausschreibung:

Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben.

In der Ausschreibung wird, sofern vorhanden, eine geschlechtsneutrale Form verwendet, es sei denn, eine bestimmte geschlechtliche Zugehörigkeit ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit.

Aufgrund der Verpflichtung für Arbeitgeber*innen zur geschlechtsneutralen Ausschreibung, die das männliche, weibliche und das dritte Geschlecht abbildet und aufgrund von Neuregelungen im Personenstandsrechts, wird hinter der Berufsbezeichnung, abgekürzt in Klammern, hinzugefügt: weiblich, männlich, divers (w/m/d).

Seit 2021 wird außerdem im Schriftverkehr der Verwaltung der Gender-Stern zur schriftlichen Abbildung der Geschlechtsneutralität angewandt, sofern keine neutralen synonymen-Bezeichnungen gefunden werden.

Es wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen nach Maßgabe des LGG bevorzugt berücksichtigt werden.

Die ausgeschriebenen Stellen der Stadt Wetter (Ruhr) richten sich an Menschen unabhängig von ihrer Rasse oder der ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Geschlechtszugehörigkeit, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität gemäß den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Deshalb wird dem Ausschreibungstext hinzugefügt:

Die Stadt Wetter (Ruhr) fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen deshalb Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität. Auswahlentscheidungen erfolgen unter Berücksichtigung des Schwerbehindertenrechtes (SGB IX) und der Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NW sowie des Gleichstellungsplanes der Stadt Wetter (Ruhr). Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt.

Vor der Stellenausschreibung ist ein klares Tätigkeits- und ein hierfür erforderliches

Anforderungsprofil zu erstellen. Beides ist Bestandteil des Ausschreibungstextes. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält den Ausschreibungstext vor der Veröffentlichung mit der Gelegenheit zur Stellungnahme.

Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung bei der Personalentwicklung. Deshalb soll das Anforderungsprofil von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Umsetzung von Gleichberechtigung und Frauenförderung, für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Schaffung von Gleichberechtigung enthalten und werden berücksichtigt im Fragenkatalog für Bewerber*innen.

Alle Stellen, auch Führungspositionen, gelten grundsätzlich als teilbar und stehen somit auch Interessenten an einer Teilzeittätigkeit offen. Kann die ausgeschriebene Stelle nicht in Teilzeit erfolgen, so muss der Fachbereich dies vor der Ausschreibung mitteilen und schriftlich begründen. Die Berufung allein auf organisatorische Probleme reicht nicht aus.

Für jede Stellenausschreibung wird bei der genannten Besoldungs- oder Entgeltgruppe der aktuelle Frauenanteil und ggf. eine entsprechende Zielquote ermittelt. Ob und in welcher Höhe eine Zielquote bei der auszuschreibenden Stelle existiert, wird allen zu Beteiligten des Auswahlgremiums in der Mitwirkungsvorlage an den Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte mitgeteilt, so dass es im Auswahlverfahren berücksichtigt werden kann.

Beurlaubte Beschäftigte werden durch die Zugriffsmöglichkeit auf das städtische Intranet über ausgeschriebene Stellen informiert. Reinigungskräfte erhalten Ausschreibungen zu geeigneten Stellen schriftlich durch den Fachdienst Liegenschaftsmanagement.

7.1.2 Stellenbesetzung:

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Voraussetzungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält alle Bewerbungsunterlagen und wirkt bei der Auswahl der Bewerber*innen mit.

Die Termine für die Bewerbungsgespräche werden mit der Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig abgestimmt. Sie entscheidet über ihre Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen und gibt eine eigene Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme ab.

Unterbrechungen und Einschränkungen der beruflichen Werdegänge aus familiären Gründen dürfen bei der Beurteilung der Qualifikation nicht nachteilig ausgelegt werden.

Entscheidungen werden vom zuständigen Fachdienst Interne Dienste und Personal für den Bericht zum Gleichstellungsplan dokumentiert.

7.1.3 Beförderungen und Höhergruppierungen:

Soweit im jeweiligen Beförderungsamt der Laufbahn Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes und des Landesbeamtengesetzes bevorzugt berücksichtigt. Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

Die Grundsätze des LGG sollen bei Umsetzungen oder bei der Übertragung von Aufgaben oder Projekten, die dazu dienen können, zusätzliche Qualifikationen zu erlangen, entsprechend angewandt werden, auch wenn damit aktuell keine Beförderung oder Höhergruppierung verbunden ist.

7.1.4 Ausbildung:

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, solange in der entsprechenden Fachrichtung eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt und nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ermöglicht die Stadtverwaltung Wetter (Ruhr) eine Ausbildung in Form einer Teilzeitausbildung auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes.

Gefasste Ausbildungsplanzahlen werden überprüft und ggf. verändert, wenn sich in einem Auswahlverfahren mehrere geeignete Auszubildende feststellen lassen und dadurch die Zahlen für den berechneten Bedarf überschritten werden. Personallücken können so zukunftsgerichtet flexibel und schnell behoben werden bei der immer schwieriger werdenden Personalgewinnung aufgrund des Fachkräftemangels und des hohen Altersdurchschnitts in der Stadtverwaltung als Folge der demographischen Entwicklung.

Zu Beginn ihrer Ausbildung bei der Stadt Wetter (Ruhr) werden alle Auszubildenden von der Gleichstellungsbeauftragten über das Thema „Gleichberechtigung von Frau und Mann“ informiert.

7.1.5 Fortbildung:

Fortbildungsangebote stehen bei der Stadt Wetter (Ruhr) allen Beschäftigten gleichberechtigt zur Verfügung. Das gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildung nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitbeschäftigte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, wird die Seminarzeit in vollem Umfang als Arbeitszeit anerkannt.

Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung bei der Personalentwicklung. Die Herstellung und Erhaltung der Gleichstellung von Frau und Mann ist insbesondere eine Aufgabe der Führungskräfte, da sie gemeinsam mit der Dienststellenleitung die Personalentwicklung aktiv unterstützen und vorleben (siehe auch 8.2).

Gemäß der im Personalentwicklungskonzept der Stadt Wetter (Ruhr) benannten Handlungsfelder sollen Führungskräfte in sämtliche Phasen der Personalentwicklung maßgeblich eingebunden sein, Qualifikationen und Kompetenzen vermitteln und Management-Aufgaben bei den Arbeitsprozessen im jeweiligen Fachdienst bzw. Fachbereich erfüllen.

Als wichtige Partner*innen in der Maßnahmenplanung der Personalentwicklung haben sie auch sicher zu stellen, dass die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes und der Gleichstellungsplan der Stadt Wetter (Ruhr) in ihren Zuständigkeitsbereichen umgesetzt werden.

Damit sie diese gesetzlichen Anforderungen in ihren Aufgabenbereichen berücksichtigen und wahrnehmen können, sollen die Führungskräfte durch fachübergreifende Fortbildungsveranstaltungen hinsichtlich der Gleichstellungsthemen unterstützt werden.

In Fortbildungsangeboten für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben und für Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sind gemäß § 11 Abs. 4 LGG u.a. nachfolgende Themenstellungen zu berücksichtigen:

--Gleichstellung von Frau und Mann

--Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

--Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

7.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

7.2.1 Leitgedanke:

Die Stadt Wetter (Ruhr) erleichtert ihren Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige nahe Angehörige gemäß § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes tatsächlich betreuen oder pflegen, die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann u.a. durch Beurlaubung, vorübergehende Arbeitszeitreduzierung, flexible Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisationsmodelle, wie z.B. Jobsharing, alternierende Telearbeit u.a. erreicht werden. Auswahl und Anwendung werden im Einzelfall geprüft.

Durch das Elternzeitgesetz wird die Teilung der Elternzeit zwischen beiden Partnern erleichtert.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt es die Stadtverwaltung Wetter (Ruhr), wenn auch männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung aus familiären Gründen in Anspruch nehmen.

Über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme der Elternzeit werden Beschäftigte im Intranet informiert.

Die Informationen sind auch Teil des Gesprächs mit den neuen Auszubildenden seitens der Gleichstellungsbeauftragten (siehe auch 7.1.4).

7.2.2 Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitänderung, Beurlaubung, Teilzeit und Wiedereinstieg:

Arbeitszeitmodelle dienen der Effizienz- und Qualitätssteigerung und können die Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigern, wenn dadurch die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verbessert werden können.

Bei der Stadt Wetter (Ruhr) werden Arbeitszeitmodelle wie Altersteilzeit, Jobsharing, Telearbeit, allgemeine Teilzeitarbeit und Brückenteilzeit bereits seit Jahren praktiziert und angeboten.

Im Zusammenhang mit der schwieriger gewordenen Fachkräftegewinnung müssen sich Arbeitsgeber*innen hinsichtlich des Angebots flexibler und individueller Arbeitszeitregelungen messen lassen.

Deshalb soll die Einführung weiterer Modelle, wie z.B. die Einführung von Jahresarbeitszeit, Langzeitkonten/Lebensarbeitszeitkonten, modularer Arbeitszeit, roulierender Arbeitszeit, einer Sabbatzeit oder zeitautonome Arbeitsgruppen angedacht werden.

Die Einführung weiterer Arbeitszeitmodelle ist ein benanntes Handlungsfeld des Personalentwicklungskonzeptes der Stadt Wetter (Ruhr) und soll hinsichtlich einer Kosten-/Nutzen-Ermittlung vom zuständigen Fachdienst überprüft werden.

Die Beschäftigten werden seitens FD Interne Dienste und Personal und der Gleichstellungsbeauftragten im Intranet und bei Bedarf persönlich über die Möglichkeiten von Teilzeit und anderen Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf informiert.

Der Bedarf an Teilzeitarbeitsplätzen wird bei Stellenausschreibungen und im Stellenbesetzungsverfahren berücksichtigt.

Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben(siehe auch 7.1.1).

Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.

Beschäftigten, die in Elternzeit gehen wollen, Beurlaubte und Beschäftigte in Elternzeit bzw. Pflegezeit werden auf Wunsch vor Aufnahme der Arbeitszeitänderung bzw. des beabsichtigten Wiedereinstiegs von Fachdienst Interne Dienste und Personal über die beamten-, arbeits-, versorgungs- und renten-rechtlichen Folgen ihrer Entscheidung und der Möglichkeit bezüglich der Rückkehr zur Vollzeit in Berufsplanungsgesprächen informiert.

Die betroffenen Beschäftigten erhalten bei Nachfrage Informationen über die Möglichkeiten der Freistellung und der Beurlaubung und über weitere Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarung von Familie, Pflege und Beruf.

Soweit wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, wird auf Antrag der*des Beschäftigten die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz bis zu 12 Monate zugesichert. Diese Zusage gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit.

Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen gemäß § 13 Abs. 1 und § 14 Abs. 1 LGG und bei Inanspruchnahme von Elternzeit ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlicher Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die Woche soll der Leitgedanke der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (siehe 7.2.1), der auch in der Dienstvereinbarung über eine flexible Arbeitszeitgestaltung für die Stadt Wetter (Ruhr) manifestiert wurde, mit in die Betrachtungen einbezogen werden. Gleiches soll auch bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen gelten. Hier sind die

Belange von Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern sowie zu pflegenden Angehörigen entsprechend zu berücksichtigen.

Eltern schulpflichtiger Kinder sollen im Einzelfall, insoweit dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen, ihre Arbeitszeit an die Schulferien anpassen können.

Beschäftigten, die eine Beurlaubung oder Elternzeit in Anspruch nehmen, sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf Antrag eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zuzulassen.

7.3 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

7.3.1 Sprache:

Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Seit 2021 wird außerdem im Schriftverkehr der Verwaltung der Gender-Stern zur schriftlichen Abbildung der Geschlechtsneutralität angewandt, sofern keine neutralen synonymen-Bezeichnungen gefunden werden.

Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen werden bei der Anwendung bzw. Neuabfassung gemäß § 4 LGG überprüft und entsprechend von den jeweiligen Fachdiensten geändert.

Vor Verabschiedung erhält die Gleichstellungsbeauftragte diese zur Kenntnisnahme. Bei Bedarf steht die Gleichstellungsbeauftragte beratend zur Seite.

7.3.2 Arbeitsklima: Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz:

Die Stadt Wetter (Ruhr) tritt für eine benachteiligungsfreie Unternehmenskultur mit respektvollem Umgang frei von jeder Form der Diskriminierung ein.

Entsprechend des Allgemeinen Gleichbehandlungsgebots ist sie verpflichtet ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu fördern, Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und diese nach Prüfung als Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten zu ahnden.

Auf die vorhandene Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird hingewiesen.

Die Stadtverwaltung Wetter (Ruhr) trifft bei Hinweisen auf sexuelle Belästigung oder Mobbing sofortige Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten und zur Unterbindung des das Arbeitsklima schädigenden Verhaltens.

Der Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

Betroffene bzw. alle Mitarbeiter*innen, die einen Vorfall von sexueller Belästigung oder Mobbing bekannt machen wollen, haben das Recht sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte, der nächst höheren vorgesetzten Stelle oder den Personalrat zu wenden.

Sie unterliegen dem besonderem Schutz und der Fürsorgepflicht der Dienststellenleitung bzw. der Vorgesetzten. Sie dürfen keine beruflichen Nachteile erfahren.

Geeignete Maßnahmen haben sich nicht gegen die Betroffenen, sondern gegen die verursachenden Personen zu richten.

Darüber hinaus erhalten alle Beschäftigten eine Informationsschrift zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Sie sind außerdem aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das sexuelle Belästigung und Mobbing verhindert.

7.3.3 Gremienbesetzung:

Die Vorschriften zur Gremienbesetzung sind neu ausgerichtet worden:

In wesentlichen Gremien (§ 12 Abs. 2 LGG) müssen Frauen nun mit einem Mindestanteil von 40% (ohne sogenannte geborene Mitglieder) vertreten sein.

Werden wesentliche Gremien gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen mindestens 40% Frauen benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Dies gilt entsprechend für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufungsakt der Dienststelle.

Von dieser Regel darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Liegen diese nicht vor, bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei.

Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Gremien, die durch Wahlhandlung besetzt werden, wie z.B. Aussichträte, soll der Anteil von Frauen mindestens 40% betragen.

Die Öffentlichkeit ist über die Zusammensetzung von Aufsicht- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten.

Die Zuständigkeit liegt im betreffenden Fachdienst Politik, Öffentlichkeitsarbeit und Ehrenamt.

8 Gemeinschaftsaufgabe und Personalentwicklung:

8.1 Gleichstellung und Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe:

Die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung wird als Gemeinschaftsaufgabe der Stadtverwaltung definiert.

Damit verpflichtet sich die Stadtverwaltung zur Frauenförderung und Gleichstellung bei allen ihren Aufgaben.

Die Gemeinschaftsaufgabe zielt darauf ab, die Interessen und Anliegen von Frauen und Männern, als Mitarbeitende bzw. als Bürgerinnen und Bürger gleichberechtigt zu berücksichtigen.

Die Gemeinschaftsaufgabe ist fester Bestandteil der Zielplanung aller Bereiche und

ein wichtiges Kennzeichen der Qualität städtischen Handelns.

Fachbereiche und Stabstellen setzen diese Aufgabe unter Beteiligung des Personalrates eigenständig um.

Alle Mitarbeitende und Führungskräfte sowie die politischen Entscheidungsträger*innen sind aufgefordert, bei der Aufgabenerfüllung aktiv mitzuwirken.

8.2 Gleichstellung als Handlungsfeld der Personalentwicklung:

Gemäß § 5 Abs. 10 LGG ist der Gleichstellungsplan ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion sowie der Personalverwaltung.

Die Erhaltung und Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist daher eine besondere Aufgabe der Führungskräfte. Neben der Dienststellenleitung und der Verantwortlichen der Personalverwaltung haben sie als wichtige Partner*innen in der Maßnahmen- und Personalplanung in ihren Zuständigkeitsbereichen sicherzustellen, dass die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplans in ihren Zuständigkeitsbereichen umgesetzt werden.

Bei geplanten Organisationsentwicklungen und beabsichtigten Personalsparmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, sollen die zuständigen Fachdienste unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten prüfen, ob ein Absinken des Frauenanteils verhindert werden kann und ob es Alternativen zum Stellenabbau gibt.

Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung sollen bei erkennbarem Bedarf von den zuständigen Fachdiensten unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt werden.

Beim Aufbau veränderter Organisationseinheiten sind allen Beschäftigten die gleichen beruflichen Chancen zu ermöglichen, einschließlich die der Übernahme von Führungspositionen.

Bei der Entwicklung von Konzepten sollen die Interessen von Mitarbeitenden, die Beruf und Familie bzw. Pflege vereinbaren wollen, berücksichtigt und einbezogen werden.

Anzufertigende Statistiken und Analysen im Rahmen der Personalplanung und Personalentwicklung sind geschlechtsspezifisch zu erfassen. Bei nach außen wirkenden Aufgaben und Maßnahmen (z.B. bei interkommunalen Vergleichsringen, Befragungen von Bürger*innen) sollen die Daten, wenn möglich, ebenfalls geschlechtsspezifisch erfasst und analysiert werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu

unterrichten und anzuhören. Ihr werden alle Daten, Statistiken, Analysen, Akten und sonstige Unterlagen, die geplante Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, frühzeitig vorgelegt, um die die in §§ 17 u. 18 LGG beschriebenen Aufgaben erfüllen zu können.

9 Berichtswesen:

Für die Umsetzung der Gemeinschaftsaufgabe Gleichstellung von Frau und Mann und Frauenförderung kommt der Berichtspflicht der Dienststelle eine erhöhte Bedeutung zu.

Zur Kontrolle der Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans werden die erforderlichen Daten und geschlechtsspezifisch erfassten Statistiken und Analysen der Personalplanung und Personalentwicklung von dem zuständigen Fachdienst Interne Dienste und Personal erfasst und fortgeschrieben.

Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

Nach Ablauf des Gleichstellungsplans erstellt die Dienststelle im Rahmen der Fortschreibung einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu dem Bericht Stellung nehmen und ggf. geeignete Maßnahmen für die Zukunft vorschlagen.

Diese Stellungnahme ist Bestandteil des Berichts, der dem Rat der Stadt Wetter (Ruhr) vorgelegt wird.

Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, dann ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung gemäß § 5 Abs. 9 LGG durch die Dienststelle notwendig.

Der Gleichstellungsplan wird allen Mitarbeitenden in geeigneter Form bekannt gegeben und zur Verfügung gestellt.

10 Gleichstellungsbeauftragte:

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

Der Zielsetzung des LGG folgend, entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist so frühzeitig und rechtzeitig über alle Angelegenheiten und über geplante personalwirtschaftliche, organisatorische und soziale Maßnahmen zu informieren, dass ihre Position Eingang in die endgültige Meinungsbildung finden kann.

Ihr werden alle Daten, Statistiken, Akten und sonstige Unterlagen, die geplante Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, frühzeitig vorgelegt, um die in §§ 17 u. 18 LGG beschriebenen Aufgaben erfüllen zu können.

Weitere Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus dem LGG, der Gemeindeordnung NRW und der Hauptsatzung der Stadt Wetter (Ruhr).

11 Inkrafttreten:

Dieser Gleichstellungsplan tritt am Tage nach der Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Wetter (Ruhr) in Kraft.

Er ist nach Ablauf gemäß der gesetzlichen Regelung in § 5 LGG fortzuschreiben.

gez.
Hasenberg

Anlagen:

Anlagen 1-7: Ist-Bestand der Beschäftigten der Stadtverwaltung Wetter (Ruhr) zum Stichtag 30.08.23

Tariflich Beschäftigte u. Beamtinnen/Beamte in Entgelt- und Besoldungsgruppen in Laufbahngruppe 1 (früherer mittlerer Dienst und einfacher Dienst)										
Stand 30.08.2023										
Besoldungs- /Entgelt- gruppen				davon Frauen			davon Männer			Anteil der Frauen in %
	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	
A09 m.D.	0	1	1	0	1	1	0	0	0	100%
A8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
A7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Summe	0	1	1	0	1	1	0	0	0	100%
E09a	11	10	21	7	9	16	4	1	5	76%
E08	11	5	16	5	5	10	6	0	6	63%
E07	3	0	3	1	0	1	2	0	2	33%
E06	5	5	10	2	5	7	3	0	3	70%
E05	2	12	14	1	9	10	1	3	4	71%
E04	2	6	8	2	4	6	0	2	2	75%
E03	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0%
Summe	34	40	74	18	32	50	16	8	24	68%
Gesamtsumme	34	41	75	18	33	51	16	8	24	68%

Tariflich Beschäftigte u. Beamtinnen/Beamte in Entgelt- und Besoldungsgruppen in Laufbahngruppe 2, 1. Eingangsamt (früherer gehobener Dienst)										
										Stand 30.08.2023
Besoldungs- /Entgeltgruppen				davon Frauen			davon Männer			Anteil der Frauen in %
	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	
A13	2	1	3	0	0	0	2	1	3	0%
A12	1	2	3	1	1	2	0	1	1	67%
A11	4	7	11	3	6	9	1	1	2	82%
A10	1	1	2	0	1	1	1	0	1	50%
A9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Summe	8	11	19	4	8	12	4	3	7	63%
E13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
E12	7	0	7	4	0	4	3	0	3	57%
E11	17	9	26	9	7	16	8	2	10	62%
E10	13	7	20	4	6	10	9	1	10	50%
E09c	5	3	8	4	2	6	1	1	2	75%
E09b	10	2	12	3	2	5	7	0	7	42%
Summe	52	21	73	24	17	41	28	4	32	56%
Gesamtsumme	60	32	92	28	25	53	32	7	39	58%

Tariflich Beschäftigte u. Beamtinnen/Beamte in Entgelt- und Besoldungsgruppen

in Laufbahngruppe 2, 2. Eingangsamt (früherer höherer Dienst)

Stand 30.08.2023

Besoldungs- /Entgelt-gruppen				davon Frauen			davon Männer			Anteil der Frauen in %
	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	
A16	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0%
A15	2	0	2	1	0	1	1	0	1	50%
A14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
A13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Summe	3	0	3	1	0	1	2	0	2	33%
E13	4	2	6	3	2	5	1	0	1	83%
Summe	4	2	6	3	2	5	1	0	1	0%
Gesamtsumme	7	2	9	4	2	6	3	0	3	67%

**Tariflich Beschäftigte in Entgeltgruppen
in Reinigungs- und Hausmeisterdiensten**

Stand 30.08.2023

Entgelt- gruppe	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	davon Frauen			davon Männer			Anteil der Frauen in %
				Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	
E07	2	0	2	0	0	0	2	0	2	0%
E06	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0%
E05	7	0	7	0	0	0	7	0	7	0%
E04	0	1	1	0	1	1	0	0	0	100%
E02	0	35	35	0	35	35	0	0	0	100%
Summe	10	36	46	0	36	36	10	0	10	78%

Tariflich Beschäftigte in Entgeltgruppen in Bädern										
										Stand 30.08.2023
Entgelt- gruppe				davon Frauen			davon Männer			Anteil der Frauen in %
	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	
E08	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0%
E06	4	0	4	1	0	1	3	0	3	25%
E04	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0%
E03	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0%
Summe	6	1	7	1	0	1	5	1	6	14%

**Tariflich Beschäftigte u. Beamtinnen/Beamte in Entgelt- und Besoldungsgruppen
im Feuerwehr- und Rettungs-Dienst**

Stand 30.08.2023

Besoldungs- /Entgeltgruppen				davon Frauen			davon Männer			Anteil der Frauen in %
	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	
A11	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0%
Summe	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0%
E04	3	0	3	1	0	1	2	0	2	33%
E06	2	0	2	0	0	0	2	0	2	0%
E07	2	0	2	0	0	0	2	0	2	0%
E09a	2	0	2	0	0	0	2	0	2	0%
N	11	1	12	5	0	5	6	1	7	42%
Summe	20	1	21	6	0	6	14	1	15	29%
Gesamtsumme	21	1	22	6	0	6	15	1	16	27%

**Tariflich Beschäftigte in Entgeltgruppen
in Sozial- und Erziehungsdiensten**

Stand 30.08.2023

Entgelt- gruppen	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	davon Frauen			davon Männer			Anteil der Frauen in %
				Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Anzahl der Beschäftigten	
S18	1	0	1	1	0	1	0	0	0	100%
S15	3	0	3	2	0	2	1	0	1	67%
S14	4	4	8	2	4	6	2	0	2	75%
S12	6	5	11	3	5	8	3	0	3	73%
S11b	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S08b	3	1	4	1	1	2	2	0	2	50%
S08a	1	1	2	0	1	1	1	0	1	50%
S04	0	3	3	0	3	3	0	0	0	100%
S02	0	2	2	0	2	2	0	0	0	100%
Summe	18	16	34	9	16	25	9	0	9	74%