Personalamt

Gleichstellungsbeauftragte / Gleichstellungsstelle

Gleichstellungsplan

[Wappen/Image/Logo]

Stand: 08.08.2021

# Inhaltsverzeichnis

[Inhaltsverzeichnis 2](#_Toc79303911)

[1 Vorwort 4](#_Toc79303912)

[2 Einleitung 5](#_Toc79303913)

[2.1 Rechtliche Grundlagen 5](#_Toc79303914)

[2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung 6](#_Toc79303915)

[2.3 Verfahrenshinweise 7](#_Toc79303916)

[2.4 Zeitraster Erstellung Gleichstellungsplan 7](#_Toc79303917)

[3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse 9](#_Toc79303918)

[Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur 9](#_Toc79303919)

[3.1.1 Beschäftigte insgesamt 10](#_Toc79303920)

[3.1.2 Beamtinnen und Beamte 11](#_Toc79303921)

[3.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 12](#_Toc79303922)

[3.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen 14](#_Toc79303923)

[3.1.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen 19](#_Toc79303924)

[3.1.6 Führungskräfte 23](#_Toc79303925)

[3.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung 25](#_Toc79303926)

[3.1.8 Beförderungen 28](#_Toc79303927)

[3.1.9 Höhergruppierungen 29](#_Toc79303928)

[3.1.10 Fortbildungsteilnahme 30](#_Toc79303929)

[3.1.11 Beurlaubungen 33](#_Toc79303930)

[3.1.12 Elternzeit 35](#_Toc79303931)

[3.2 Prognose 37](#_Toc79303932)

[3.2.1. Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen 37](#_Toc79303933)

[3.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellen 39](#_Toc79303934)

[4 Zielvorgaben und Maßnahmen 40](#_Toc79303935)

[4.1 Maßnahme 1 42](#_Toc79303936)

[4.2 Maßnahme 2 43](#_Toc79303937)

[4.3 Maßnahme 3 44](#_Toc79303938)

[4.4 Maßnahme 4 45](#_Toc79303939)

[5 Anhang 46](#_Toc79303940)

[5.1 Begriffsbestimmung 46](#_Toc79303941)

[5.2 Abkürzungsverzeichnis 47](#_Toc79303942)

[5.3 Ergänzendes Datenmaterial 48](#_Toc79303943)

[5.4 Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente 48](#_Toc79303944)

[6 Leere Seite Platzhalter 49](#_Toc79303945)

# Vorwort

# Einleitung

## Rechtliche Grundlagen

**Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz**

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

**§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)**(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. […] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. […]

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Vorgabe in § 5 Absatz 1 LGG zur Erstellung des Gleichstellungsplans richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d. h. die zuständigen Leitungskräfte. Im Falle des Gleichstellungsplans ist dies die Leitung der Personalstelle.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a LGG.

Durch die Flexibilisierung der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Geltungsdauer zwischen drei und fünf Jahren) wird den Dienststellen mehr Spielraum eingeräumt. Insbesondere besteht so auch die Möglichkeit, den Gleichstellungsplan mit anderen Instrumenten (z.B. Zielvereinbarungen) zu harmonisieren. Gleichzeitig wird durch die Flexibilisierung der Laufzeit der Verwaltungsaufwand für die Dienststellen reduziert.

Gegenstand des Gleichstellungplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, § 6 Absatz 1 LGG.

Seine Grundlagen sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (siehe Kapitel 4).



Unternehmen, an denen die Kommunen beteiligt sind, bleiben nicht außen vor:

Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände beziehungsweise ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Unternehmensgremien haben bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung verankert wird (§ 2 Absatz 2 Satz 1 LGG).

Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG beachtet werden. Dies gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen (§ 2 Absatz 2 Satz 2 und 3 LGG).

Das Personal der Unternehmen ist jedoch nicht Gegenstand des Gleichstellungsplans der kommunalen Gebietskörperschaft. Soweit dies in der jeweiligen Satzung verankert ist, wird für die Beschäftigten ein eigener Gleichstellungsplan erstellt.

## Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG.

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG her: Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

## Verfahrenshinweise

Das Gesetz sieht nach § 5 Absatz 1 LGG eine nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor.

Dementsprechend ist rechtzeitig vor Ablauf des aktuellen Plans die Bestandsaufnahme zur Umsetzung vorzunehmen, auf deren Basis dann die Fortschreibung erfolgt. Für das Verfahren zur Inkraftsetzung enthalten die Absätze 2 bis 5 jeweils spezifische Vorgaben für verschiedene Verwaltungsbereiche.

****

Die Abläufe sind insgesamt so zu planen, dass der fortgeschriebene bzw. neue Gleichstellungsplan unmittelbar nach Ablauf des vorherigen in Kraft tritt, d. h. an diesen nahtlos anschließt.

Beispiel: Der laufende Plan endet zum 31. Dezember 2021, der neue Gleichstellungsplan muss dann zum 1. Januar 2022 in Kraft gesetzt sein.

Für die Erstellung und Vorlage des (förmlichen) Berichts zum abgelaufenen Plan über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gibt § 5a Absatz 1 LGG den Dienststellen Zeit, bis zu 6 Monaten nach dem Ablaufdatum.

Die Vorlage erfolgt gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans d.h. zusammen mit dem zu diesem Zeitpunkt bereits in Kraft getretenen neuen Gleichstellungsplan.

Nicht gemeint ist hingegen, dass erst dann der Entwurf für die Fortschreibung vorgelegt wird. Denn dies hätte zur Folge, dass bis zu einem Zeitraum von 6 Monaten u. U. kein gültiger Plan existieren würde.

## Zeitraster Erstellung Gleichstellungsplan

1. Auswahl und Festlegung der zu erhebenden Daten

(Dienstelle / Personalstelle / Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten)

1. Datenerhebung

(Dienstelle / Personalstelle)

1. Gleichstellungsplan erstellen mit Bestandsaufnahme und Analyse, Prognose, Maßnahmen und Zielvorgaben oder alternatives Instrument auf Basis der Experimentierklausel

(Dienststelle / Personalstelle; Erstellung unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten)

1. Mitbestimmung des Personalrates gem. § 72 Absatz 4 Ziffer 18 LPVG
2. Beschluss durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft gem. § 5 Absatz 4 LGG
3. Bekanntgabe (Dienststelle) gem. § 5a Absatz 2 LGG



Nach der Beschlussfassung bietet sich eine Begleitung der Veröffentlichung des aktuellen Gleichstellungsplans durch die Gleichstellungsbeauftragte an. Möglichkeiten bieten z.B.

- Personalversammlungen

- Frauenversammlungen / Gleichstellungskonferenzen

- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Der verwaltungsinterne Austausch kann z.B. durch ein verbindliches, jährlich stattfindendes Gespräch mit den Fachbereichsleitungen belebt werden.

1. Spätestens nach zwei Jahren ist eine (summarische) Prüfung hinsichtlich der Zielerreichung durchzuführen (§ 5 Absatz 7 Satz 1 LGG).
2. Ggf. sind Maßnahmen anzupassen oder zu ergänzen. Diese sind durch die kommunale Vertretungskörperschaft zu beschließen (§ 5 Absatz 7 Satz 2 und 3 LGG).
3. Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des bis dahin gültigen Gleichstellungsplans ist ein formlicher Bericht zusammen mit der bereits beschlossenen Fortschreibung dem Rat oder Kreistag vorzulegen (§ 5a Absatz 1 LGG).



Bei der strukturierten Planung des Gesamtvorhabens der Erstellung bzw. Fortschreibung des Gleichstellungsplans kann ein kalendarischer Ablaufplan wertvolle Hilfestellung geben.

So haben alle an der Erstellung bzw. Fortschreibung beteiligten Personen einen Überblick über die zeitliche Abfolge der einzelnen Schritte, die veranschlagte Bearbeitungszeit und das Zusammenspiel des Vorhabens mit anderen Gremien (Sitzungen von Rat, Kreistag, Ausschüssen etc.).

Zusätzliche Planungssicherheit kann die Ergänzung von Schulferien und sitzungsfreien Zeiten geben, damit Verzögerungen möglichst vermieden werden können.

# Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer sind die Grundlagen des Gleichstellungsplans, § 6 Absatz 2 LGG.

### Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen.

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW), das zum 01.07.2016 in Kraft getreten ist, wurde das Dienstrecht in Nordrhein-Westfalen neu geordnet und weiterentwickelt.

Aus bisher vier Laufbahngruppen – einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst – wurden zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern; dabei umfasst die Laufbahngruppe 1 den früheren einfachen Dienst (1. Einstiegsamt) und mittleren Dienst (2. Einstiegsamt), die Laufbahngruppe 2 den früheren gehobenen Dienst (1. Einstiegsamt) und höheren Dienst (2. Einstiegsamt), vgl. § 5 Absatz 2 Landesbeamtengesetz (LBG NRW).

Bei der Bestandsaufnahme bietet sich eine weitergehende Differenzierung nach den folgenden Kriterien an:

* Geschlecht
* Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe (Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer)
* (innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppe) Laufbahngruppen und Einstiegsämter (für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer analog),
* Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.

Aus Vereinfachungsgründen kann – abhängig vom Inhalt/Thema der Erhebung – auch eine gemeinsame Betrachtung von Beschäftigten im Beamtenverhältnis und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gewählt werden.

Eine solche bietet sich immer dann an, wenn es bei der Aussage vorrangig auf das Geschlecht, d.h. den Frauen- bzw. Männeranteil ankommt, und weniger auf die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe (z.B. bei der Repräsentanz von Frauen und Führungspositionen oder der Teilnahme an Fortbildungen).

Die Beschäftigten des Jobcenters werden nicht im Gleichstellungsplan der kommunalen Gebietskörperschaft erfasst, sondern im Gleichstellungsplan des Jobcenters.

### Beschäftigte insgesamt

Am 05.04.2021 waren insgesamt 1143 Personen beschäftigt (ohne Jobcenter). Davon sind 55 Prozent Frauen und 45 Prozent Männer.





### Beamtinnen und Beamte

Von den Beamtinnen und Beamten (841) sind 60 Prozent Frauen und 40 Prozent Männer.

#### Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil



### Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (287) sind 40 Prozent Frauen und 60 Prozent Männer.

#### Beschäftigte mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent



#### Beschäftigte mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent



### Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen

#### Für die Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses stellt § 14 Abs. 2 LBG NRW auf die angestrebte Laufbahn und dort auf die Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt ab. Die Auswahl der Fachrichtungen und die Untergliederung der Tabellen und Diagramme in diesem Kapitel knüpfen hieran an. Unabhängig davon erlaubt das Nebeneinander der verschiedenen Fachrichtungen auch einen schnellen Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den einzelnen Fachrichtungen.

#### Beamtinnen/Beamte

 

 

 

 

 

 

 

#### Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer knüpft das Landesgleichstellungsgesetz bei der Bestimmung der maßgeblichen Gruppe an das Beamtenrecht an:

#### Zu betrachten sind die „Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer […] in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind“ (§ 7 Abs. 3 LGG). Insofern übernimmt die nachstehend vorgeschlagene Untergliederung der Darstellung für die Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls die oben für den Beamtenbereich vorgeschlagene Struktur, ergänzt um die Kategorien Technikertarifvertrag, Kindertagespflege sowie Sozialarbeit/Sozialpädagogik.

#### Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung

 

 

 

 

 

 

 

 

#### Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit S-Eingruppierung

 

 

### Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

#### Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungsgruppen



#### Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der E-Eingruppierung



#### Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der S-Eingruppierung



#### Testdiagramm manuelle Dateneingabe





Mit dem Datenmaterial dieser Grafik lässt sich die sogenannte „gläserne Decke“ gut sichtbar machen.

Der Begriff bezeichnet eine nicht sichtbare Barriere, mit der Frauen im Karriereverlauf trotz hoher Qualifikation häufig dann konfrontiert sind, wenn sie in höhere Positionen aufsteigen wollen.

### Führungskräfte

Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung, der sie angehören. Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommt insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG). Die Definition kann variieren. Insofern können die zu erfassenden Positionen bei der Erstellung des Gleichstellungsplans vor Ort individuell festgelegt werden.

#### Führungspositionen gesamt nach Frauen-/Männeranteil



#### Führungspositionen nach Anteil Vollzeit und Teilzeit



#### Führungspositionen nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



#### Führungspositionen nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil



### Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert. Diesem Thema ist Abschnitt III des Gesetzes gewidmet.

Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, § 13 Abs. 1 LGG.

Flankiert wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken, § 13 Absatz 4 LGG.

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich der Arbeitszeitumfang von Beschäftigten in vielerlei Hinsicht auf das berufliche Fortkommen auswirken kann. Hierbei ist nicht nur an die Übernahme von Leitungs- und Funktionsstellen zu denken, sondern z.B. auch an die Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen.

Das Landesgleichstellungsgesetz beinhaltet in diesem Kontext einige grundlegende Aussagen zum Verhältnis von Arbeitszeitreduzierung und der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben.

Zentral insofern ist die Regelung in § 13 Absatz 3 Satz 2 LGG, wonach die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang darstellen, der die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit begründet. Flankiert wird dies durch die Vorschrift in § 13 Absatz 2 LGG, wonach die Dienststellen ihre Beschäftigten aktiv über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren sollen. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten, was ausdrücklich auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gilt.

Schließlich bringt es § 13 Absatz 8 LGG abschließend auf den Punkt:

„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.“

Für eine Analyse und Bewertung der in der Dienststelle vorhandenen Arbeitszeitmodelle bietet sich die Einteilung in vier unterschiedliche Beschäftigungsumfänge an, so dass Arbeitszeiten

* von weniger als 50 Prozent,
* von 50 Prozent
* über 50 Prozent bis unter 75 Prozent sowie
* von 75 Prozent bis unter 100 Prozent

der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfasst werden.

Somit werden von unterhälftig bis vollzeitnah vier unterschiedliche Abstufungen erfasst.



Werte der letztgenannten Kohorte können z.B. unter dem Aspekt alternativer Führungsmodelle Rückschlüsse auf Potentiale unter den Beschäftigten liefern, die dann mit passgenauen Maßnahmen gehoben werden können.

#### Beschäftigte gesamt nach Anteilen Vollzeit/Teilzeit



#### Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



#### Anteile Teilzeitbeschäftigte nach Umfang der Teilzeit



### Beförderungen

Beförderungen nach Laufbahngruppen, Arbeitszeit und Geschlecht

#### Beförderungen gesamt



### Höhergruppierungen

Höhergruppierungen nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen, Arbeitszeit und Geschlecht

#### Höhergruppierungen E-Eingruppierung in Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen nach Arbeitszeit und Geschlecht



#### Höhergruppierungen S-Eingruppierung in Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen nach Arbeitszeit und Geschlecht



### Fortbildungsteilnahme

Fortbildung ist ein wichtiges Element der Personalentwicklung und ein Baustein für das berufliche Fortkommen. Das Landesgleichstellungsgesetz enthält Vorgaben zur Teilhabe von Frauen sowie zur thematischen und organisatorischen Ausgestaltung der Angebote (vgl. § 11 LGG).

Bei der Datenerhebung zu Fortbildungsteilnahmen unter den Beschäftigten bietet sich eine Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitkräften an. Hintergrund ist die Möglichkeit, dass eine geringe Teilnahme von Teilzeitkräften darauf hindeuten könnte, dass die angebotenen Fortbildungsmaßnahmen zeitlich nicht bzw. nicht ausreichend auf Bedürfnisse von Teilzeitkräften ausgerichtet sind.

Ein zentraler Aspekt, um die oben angeführten Zahlen in den individuellen Kontext einordnen zu können, ist die Frage, ob und in welchem Umfang es Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit angeboten oder ermöglicht wird, Fortbildungen zu belegen. Das vielfach noch vorherrschende Modell von ganztätigen bzw. sogar mehrtätigen Fortbildungsveranstaltungen schließt Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit oftmals von vornherein von einer Teilnahme aus. Dies bedeutet ein Verzicht auf Potentiale und Potentialentwicklung.

Um der gesamten Bandbreite der Beschäftigten eine Fort- und Weiterbildungsmöglichkeit bieten zu können, können moderne, nicht ortsbezogene Formen der Wissensvermittlung („E-Learning“, Webinare, digitale Unterrichtsräume mit Videokonferenztechnik etc.) ebenso eine Rolle spielen, wie verbesserte Möglichkeiten der Kinder- bzw. Angehörigenbetreuung während (Präsenz-)Fortbildungen. Zudem können z. B. Seminarinhalte so aufgeteilt werden, dass sich hieraus ein Baukasten-System ergibt, das die Teilnahme flexibilisiert und so auch Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit die Teilnahme ermöglicht.

In den Jahren 2020-2024 haben 62 Personen an Fort- bzw. Weiterbildungen teilgenommen, 34 Prozent davon waren Frauen, 66 Prozent Männer. Bei den teilnehmenden Frauen war das Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften nahezu ausgeglichen.

#### Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht



Teilnahme an Fortbildungen nach Voll-/Teilzeit



#### Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht und Arbeitszeitumfang



### Beurlaubungen

#### Beurlaubungen nach Grund der Beurlaubung



#### Beurlaubungen nach Dauer der Beurlaubung



#### Beurlaubungen nach Frauen/Männeranteilen und Grund der Beurlaubung



### Elternzeit

#### Beschäftigte in Elternzeit insgesamt nach Frauen-/Männeranteil



#### Elternzeit nach genehmigter Dauer



#### Frauen-/Männeranteil nach genehmigter Dauer





Eine Erfassung nach Monaten der genehmigten Elternzeiten von weiblichen und männlichen Beschäftigten gibt einen exakteren Überblick über die Verteilung der gewählten Dauer nach Geschlecht.

In einigen Dienststellen sind bereits seit einiger Zeit Anträge auf Elternzeit von männlichen Beschäftigten zu verzeichnen, die über die beiden „Vätermonate“ hinausgehen.

Mit Hilfe des genaueren Datenmaterials können eventuelle Veränderungen in der Verteilung von Elternzeitanteilen zwischen den Beschäftigten beider Geschlechter belegt und ggfs. Maßnahmen im Gleichstellungsplan angepasst werden.

## Prognose

Im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden und wie viele Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten sich hieraus ergeben.

Dabei sind nicht nur Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit, die von Behörde zu Behörde verschieden sein kann, auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen. Ebenfalls zu berücksichtigen ist die Anzahl der Beschäftigten, die nach einer Elternzeit oder Beurlaubung in den Dienst zurückkehren.

Die Prognose bildet somit die Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben bezogen auf den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Sie ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den Zielvorgaben und Maßnahmen (Kapitel 4).

### 3.2.1. Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen

#### Neu zu besetzende Stellen Beamtinnen/Beamte nach Laufbahngruppen und Gründen



#### Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Gründen



#### Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Gründen



### 3.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellen

Insgesamt ist mit 13 Abgängen von Führungs-und Funktionsstellen zu rechnen.



**Fehler! Keine gültige Verknüpfung.**

# Zielvorgaben und Maßnahmen

Nach § 6 Abs. 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bedarf es konkret messbarer Zielvorgaben, deren Umsetzungsstand bei Bedarf evaluiert und überprüft werden kann. Die Entwicklung der Maßnahmen knüpft dabei an die Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen an.

Weitere festzulegende Maßnahmen betreffen allgemein die Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, § 6 Absatz 1 LGG.

Ausgehend von dieser Einteilung ist eine Unterteilung in Maßnahmengruppen oder Themenschwerpunkte sinnvoll, z.B. Stellenbesetzungsverfahren, Förderung des Führungsnachwuchses, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege, Arbeitszeitmodelle, Angebote für Väter, Fortbildung, Fairer Umgang u.v.m.

Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern, § 6 Absatz 3 Satz 3 LGG.

Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung, § 6 Absatz 3 Satz 4 LGG.

Für die Darstellung von Maßnahmen und Zielen bietet sich der vorgeschlagene **Maßnahmenbogen** (s. u.) an, der wichtige Zahlen/Daten/Fakten, Zielvorgaben und Kennzahlen und auch die für die Umsetzung verantwortliche Stelle innerhalb der Verwaltung benennt.

Spätestens nach 2 Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen, § 5 Absatz 7 Satz 1 LGG.



Umsetzungsbeispiel: Einrichtung eines Steuerungskreises unter der Federführung des Hauptamtes.

Mitglieder können Vertreterinnen und Vertreter des Gleichstellungsbüros, des Gesamtpersonalrates, des Personaldezernates oder des Hauptamtes sein. Bei Bedarf können Vertreterinnen und Vertreter anderer Organisationseinheiten hinzugezogen werden.

Wird erkennbar, dass die im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen, § 5 Absatz 7 Satz 2 LGG. Hierfür gelten die Beteiligungs- und Beschlussfassungsregelungen der Absätze 2 bis 5 des § 5 entsprechend.



Der Maßnahmenbogen eignet sich mit seinen extra ausgewiesenen Kennzahlen auch zu Controlling-Zwecken und hat somit einen Mehrfachnutzen!

## Maßnahme 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Themenschwerpunkt | | | Konkrete Maßnahme | Nr. 1.01 |
| Daten |  | | | |
| Tabellen etc., sofern vorhanden | | | | |
| Beschreibung |  | | | |
| Hintergrund / Analyse / rechtliche Grundlagen etc. | | | | |
| GSP 20xx-20xx |  | | | |
| Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 20xx – 20xx | | | | |
| Maßnahme/-n |  | | | Umsetzungsstand |
| Beschreiben der konkreten Maßnahme | | | |  |
| Ziel/-e |  | | | |
| Das mit der Maßnahme konkret verfolgte Ziel | | | | |
| Nachweis/-e Kennzahlen |  | | | |
|  | |  | | |
| Zuständigkeit |  | | | |
| z.B. Bereich 4 - 1 / Personal und Organisation | | | | |

## Maßnahme 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Themenschwerpunkt | | | Konkrete Maßnahme | Nr. 1.02 |
| Daten |  | | | |
| Tabellen etc., sofern vorhanden | | | | |
| Beschreibung |  | | | |
| Hintergrund / Analyse / rechtliche Grundlagen etc. | | | | |
| GSP 20xx-20xx |  | | | |
| Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 20xx – 20xx | | | | |
| Maßnahme/-n |  | | | Umsetzungsstand |
| Beschreiben der konkreten Maßnahme | | | | “ |
| Ziel/-e |  | | | |
| Das mit der Maßnahme konkret verfolgte Ziel | | | | |
| Nachweis/-e Kennzahlen |  | | | |
|  | |  | | |
| Zuständigkeit |  | | | |
| z.B. Bereich 4 - 1 / Personal und Organisation | | | | |

## Maßnahme 3

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Themenschwerpunkt | | | Konkrete Maßnahme | Nr. 1.03 |
| Daten |  | | | |
| Tabellen etc., sofern vorhanden | | | | |
| Beschreibung |  | | | |
| Hintergrund / Analyse / rechtliche Grundlagen etc. | | | | |
| GSP 20xx-20xx |  | | | |
| Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 20xx – 20xx | | | | |
| Maßnahme/-n |  | | | Umsetzungsstand |
| Beschreiben der konkreten Maßnahme | | | |  |
| Ziel/-e |  | | | |
| Das mit der Maßnahme konkret verfolgte Ziel | | | | |
| Nachweis/-e Kennzahlen |  | | | |
|  | |  | | |
| Zuständigkeit |  | | | |
| z.B. Bereich 4 - 1 / Personal und Organisation | | | | |

## Maßnahme 4

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Themenschwerpunkt | | | Konkrete Maßnahme | Nr. 1.04 |
| Daten |  | | | |
| Tabellen etc., sofern vorhanden | | | | |
| Beschreibung |  | | | |
| Hintergrund / Analyse / rechtliche Grundlagen etc. | | | | |
| GSP 20xx-20xx |  | | | |
| Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 20xx – 20xx | | | | |
| Maßnahme/-n |  | | | Umsetzungsstand |
| Beschreiben der konkreten Maßnahme | | | |  |
| Ziel/-e |  | | | |
| Das mit der Maßnahme konkret verfolgte Ziel | | | | |
| Nachweis/-e Kennzahlen |  | | | |
|  | |  | | |
| Zuständigkeit |  | | | |
| z.B. Bereich 4 - 1 / Personal und Organisation | | | | |

# Anhang

## Begriffsbestimmung

## Abkürzungsverzeichnis

## Ergänzendes Datenmaterial



In Kapitel 3.1.4 wird darauf hingewiesen, dass eine komplette Darstellung aller Beschäftigten der jeweiligen Kommune (getrennt nach Statusgruppen, Laufbahnen, Fachrichtungen und Geschlecht) die Lesbarkeit stark einschränken könnte. Empfohlen wird daher die Darstellung kleinerer Ausschnitte/Kohorten.

Im Anhang des Gleichstellungsplans können die umfangreicheren, für eine Analyse der Personalsituation und die Vereinbarung von Zielvorgaben und Maßnahmen relevanten Tabellen (z. B. absolute Zahlen) dennoch vorgehalten werden und stehen interessierten Lesenden zur Verfügung.

## Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente

Gesetzestext LGG (derzeit geltende Fassung)

<https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242>

Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen (MHKBG) (Stand: 01.03.2018)

<https://www.mhkbg.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ-12-LGG.pdf>

FAQ LGG (MHKBG) (Stand: Dezember 2018)

<https://www.mhkbg.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ_LGG_2018_12_ON.pdf>

# Leere Seite Platzhalter