



# **Gleichstellungsplan**

**für die Verwaltung  
der Stadt Porta Westfalica  
2020 bis 2023**

Beschluss des Rates  
der Stadt Porta Westfalica  
vom 22. Juni 2020



## Vorwort



Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren  
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung,

Sie halten den Gleichstellungsplan der Stadt Porta Westfalica in den Händen und denken vielleicht, warum das denn noch nötig ist in einer aufgeklärten Demokratie am Anfang des 3. Jahrtausends. Vielleicht denken Sie auch, gut so! Die Frauenfrage, oder die Frage nach Gleichberechtigung oder nach Gendergerechtigkeit – hier gibt es ja verschiedene Bezeichnungen und Ansätze – muss auch heute noch weiter gestellt werden.

Ich gehöre zu Letzteren, denn ich bin überzeugt von dieser geschichtsträchtigen Idee und erlebe es in meinem eigenen Umfeld, dass Gleichberechtigung sich nicht von selbst herstellt, sondern Überzeugung, Aufmerksamkeit, Einsatz und manchmal auch Kampf bedeutet. Unvorstellbar, dass Müttern und Großmüttern im letzten Jahrhundert viele Freiheiten und Rechte, die heute selbstverständlich erscheinen, nicht zugestanden worden sind. Da hat sich sehr viel geändert.

Dennoch: Es bleiben die Unterschiede in dem, was wir unter männlich und weiblich verstehen. Real unterschiedliche individuelle Lebensverhältnisse sowie gesellschaftliche Bedingungen und Strukturen, unterschiedliche Wahrnehmungsweisen und biologische Voraussetzungen, weibliche und männliche Klischees sowie vielfältige Identitäten spiegeln sich in unserer Gesellschaft und fordern uns immer wieder, auf Gerechtigkeit und Gleichberechtigung zu achten und hierfür auch die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen.

Ein Beitrag hierzu sind Gleichstellungspläne. Der für die Verwaltung der Stadt Porta Westfalica vorgelegte Gleichstellungsplan bildet in einem Teilbereich ab, wo wir heute stehen und wohin wir uns weiterentwickeln sollten. Dies sollten alle – Männer wie Frauen – unterstützen, um auf dem Weg zur Gleichberechtigung weiter voran zu kommen.

Ihr

A handwritten signature in blue ink that reads "Bernd Hedtmann". The signature is written in a cursive, flowing style.

Bernd Hedtmann  
Bürgermeister

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Aufgaben der Gleichstellungsstelle .....	5
Gesamtübersicht der Mitarbeiter*innen .....	6
Mitarbeiter*innen aufgeteilt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen .....	8
Zusammenfassung .....	10
Beschreibung und Ziele der einzelnen Bereiche der Stadtverwaltung .....	10
1. Beschreibung der Situation in der Allgemeinen Verwaltung .....	10
2. Beschreibung der Situation im gewerblichen Bereich .....	10
3. Beschreibung der Situation in der Feuer- und Rettungswache .....	11
4. Beschreibung der Situation im Reinigungsbereich .....	11
Besetzung der Ausbildungsplätze .....	12
Grundsätze und Ziele .....	13
Beruf und Familie .....	13
Grundsätze und Ziele .....	13
Allgemeine Grundsätze und Maßnahmen .....	14
Allgemeine Personalentwicklungsmaßnahmen .....	15
Prognose .....	16
Link-Liste der Gesetze, Stand: Juni 2020 .....	17

## **Aufgaben der Gleichstellungsstelle**

Die Gleichstellungsstelle ist mit einer Frau zu besetzen. Sie unterstützt und berät die Dienststellen und Beschäftigten und wirkt mit bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können.

Nach Maßgabe des LGG und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Geschlechtsbezogene Benachteiligungen in Form einer Unterrepräsentanz von unter 50 % in Führungspositionen und in höheren Beförderungssämtern sind zu beseitigen. Ziel des Gesetzes ist es ebenfalls, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten werden im LGG geregelt, vornehmlich in den §§ 15ff. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung.

Eine frühzeitige und umfassende Beteiligung der Gleichstellungsstelle ist verpflichtend für organisatorische-, soziale- und personelle Maßnahmen. Das Gleiche gilt für Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung und strategisch/planerische Konzepte sowie Gleichstellungspläne.

Zu Personalmaßnahmen gehören Stellenausschreibungen, Personalentwicklungs- und Fortbildungskonzepte, Personaleinsatz, Beurteilungsverfahren etc. Individuelle Personalmaßnahmen sind z. B. Einstellungen und Umsetzungen, Auswahl und Verfahren bei Beförderungen, Übertragung anderer Tätigkeiten (insb. Führungsfunktionen), Kündigungen und Disziplinarangelegenheiten, wenn diese eine Auswirkung auf die Gleichstellung von Mann und Frau haben.

Organisatorische Maßnahmen können Umstrukturierungen (Organisationsänderung in den Fachbereichen), Stellenplanangelegenheiten, generelle Arbeitszeitenregelungen, Dienstvereinbarungen oder –anweisungen sein.

Soziale Maßnahmen betreffen familienfreundliche Regelungen, fairer Umgang am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung von Frauen und Männern.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei Stellenbesetzungsverfahren mit, z. B. in Bezug auf die Inhalte von Stellenausschreibungen. Sie ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in einer Stellenbewertungskommission. Sie nimmt an den Vorstellungsgesprächen teil.

Die Gleichstellungsstelle hat auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Verwaltungssprache zu achten.

Außerdem bietet die Gleichstellungsbeauftragte eine erste, niederschwellige Anlaufstelle für Frauen und Männer in Problemsituationen (Gewalt, Diskriminierung am Arbeitsplatz, Mobbing, sexuelle Belästigung) und informiert über mögliche Hilfen.

## Gesamtübersicht der Mitarbeiter\*innen

Damit Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau bei der Stadt Porta Westfalica festgesetzt werden können, wurde zunächst eine Gesamtübersicht geschaffen.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen zunächst eine Übersicht aller (ohne Anwärter\*innen und Auszubildende), diese wird dann unterteilt in Verbeamtete und Beschäftigte.

Es folgen Tabellen mit Anwärter\*innen und Auszubildenden.

Die Beurlaubten werden ebenfalls in einer extra Tabelle aufgeführt. Diese sind nicht in der Gesamtübersicht enthalten und sind nicht in den Quoten berücksichtigt worden.

In den gesamten Auflistungen sind die Wahlbeamten nicht mit aufgeführt, da die Besetzung durch eine Wahl erfolgt und somit keine Gleichstellung gesteuert werden kann.

Zunächst ist festzustellen, dass die Anteile von weiblichem und männlichem Personal bei der Stadt Porta Westfalica ausgeglichen sind (177 zu 176). Bei der Unterteilung in Vollzeit und Teilzeit gehen die Werte weit auseinander.

Von den 177 gesamt beschäftigten Frauen arbeiten gut 35 % in Vollzeit und 65 % in Teilzeit. Die 176 Männer sind zu knapp 94 % in Vollzeit und zu 6 % in Teilzeit beschäftigt.

Von den 125 Teilzeitstellen sind 91 % mit Frauen, von den 228 Vollzeitstellen 72 % mit Männern besetzt.

Die Stadt Porta Westfalica hat 58 Verbeamtete, davon sind 42 männlich (72 %). Die Aufteilung zwischen Vollzeit und Teilzeit entspricht weitestgehend der Gesamtübersicht.

Insgesamt arbeiten 12,5 % der 58 Beamtinnen in Vollzeit, gegenüber 93 % der Beamten.

82 % der 17 Teilzeitstellen sind mit Frauen besetzt, 95 % der 41 Vollzeitstellen mit Männern.

Von den 295 Beschäftigten der Stadtverwaltung sind 161 weiblich (55 %).

Insgesamt sind von den 161 Frauen 38 % in Vollzeit beschäftigt, gegenüber 94 % der 134 Männer. In Teilzeit befinden sich 62 % der Frauen und 6 % der Männer. Die 108 Teilzeitstellen sind mit 93 % weiblich besetzt, die 187 Vollzeitstellen zu 67 % männlich.

Die Anwärter\*innen und Auszubildenden arbeiten alle in Vollzeit. Bei den Anwärter\*innen und Auszubildenden überwiegt jeweils der männliche Anteil mit 75 % bzw. 56 %.

Bei den Beurlaubten handelt es sich ausschließlich um Frauen, welche vor ihrer Beurlaubung alle in Vollzeit beschäftigt waren.

alle Mitarbeiter*innen (ohne Anwärter*innen u. Auszubildende)														
insgesamt					Vollzeit					Teilzeit				
Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%
353	177	50	176	50	228	63	28	165	72	125	114	91	11	9

Verbeamtete insgesamt														
insgesamt					Vollzeit					Teilzeit				
Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%
58	16	28	42	72	41	2	5	39	95	17	14	82	3	18

Beschäftigte insgesamt														
insgesamt					Vollzeit					Teilzeit				
Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%
295	161	55	134	45	187	61	33	126	67	108	100	93	8	7

Anwärterinnen und Anwärter														
insgesamt					Vollzeit					Teilzeit				
Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%
4	1	25	3	75	4	1	25	3	75	0	0	0	0	0

Auszubildende														
insgesamt					Vollzeit					Teilzeit				
Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%
9	4	44	5	56	9	4	44	5	56	0	0	0	0	0

Beurlaubte insgesamt														
insgesamt					Vollzeit					Teilzeit				
Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%
4	4	100	0	0	4	4	100	0	0	0	0	0	0	0

(Stand: 31.07.2019)

Erläuterung: Die Beurlaubten (z.B. Elternzeit) sind nicht in den Gesamttabellen und somit auch nicht in den Quoten berücksichtigt. Die Mitarbeiter in der Freizeitphase der Altersteilzeit sind in der Gesamtauswertung berücksichtigt.

## **Mitarbeiter\*innen aufgeteilt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen**

Die folgende Übersicht verschafft einen Überblick über die Strukturen der Verwaltung in Bezug auf die Besoldung und Vergütung der weiblichen und männlichen Mitarbeiter.

Der obere Bereich EG 15 und A 14 ist im direkten Vergleich ausgeglichen. Ebenso in den Besoldungs- und Entgeltgruppen A 13 g.D. und EG 13.

Folgend - A 12, EG 12, S 18 – ist der männliche Anteil mit 64 % deutlich höher als der weibliche Anteil mit 36 %. Ebenso in der Besoldungsgruppe A 11 und den Entgeltgruppen EG 11 und S 17. Hier sind 16 von 28 Personen männlich, das entspricht 57 % gegenüber 43 % Frauen.

Ab dem Bereich A 10, EG 10 und S 15 zeichnet sich eine Wende ab. Der Frauenanteil beträgt hier 55 %. Ebenso in den Gruppen A 9, EG 9 a, b, c und S 11 b – S 14. Hier beträgt der weibliche Anteil 64 % von insgesamt 72 Mitarbeiter\*innen.

Die Besoldungs- und Entgeltgruppen A 8, EG 8, S 8 a, 8 b und N sind mit jeweils 50 % ausgeglichen.

In den Bereichen A 7 und EG 7 ist das Personal ausnahmslos männlich.

In der Entgeltgruppe 6 überwiegen die Männer mit 55 % gegenüber den Frauen mit 45 %.

In den Entgeltgruppen EG 5 und 4 sind jeweils 3 mal so viele Männer wie Frauen beschäftigt, 75 % zu 25 %. In der EG 3 sind es sogar 4 mal so viel, 80 % zu 20 %.

Anders in der Entgeltgruppe 2, hier sind von 40 Mitarbeitern 39 weiblich (98 %).



<b>Aufteilung der Mitarbeiter*innen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen</b>						
<b>Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe</b>		<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>%</b>	<b>Männer</b>	<b>%</b>
EG 15	Allgemeine Verwaltung	1	1	100	0	0
	<b>Summe</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
A 14	Allgemeine Verwaltung	1	0	0	1	100
	<b>Summe</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100</b>
A 13 g.D., EG 13	Allgemeine Verwaltung	4	2	50	2	50
	<b>Summe</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>2</b>	<b>50</b>
A 12, EG 12, S 18	Allgemeine Verwaltung	10	4	40	6	60
	Feuer- u. Rettungswache	1	0	0	1	100
	<b>Summe</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>36</b>	<b>7</b>	<b>64</b>
A 11, EG 11, S 17	Allgemeine Verwaltung	26	12	46	14	54
	Feuer- u. Rettungswache	1	0	0	1	100
	Gewerblicher Bereich	1	0	0	1	100
	<b>Summe</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>43</b>	<b>16</b>	<b>57</b>
A 10, EG 10, S 15	Allgemeine Verwaltung	19	12	63	7	37
	Feuer- u. Rettungswache	3	0	0	3	100
	<b>Summe</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>55</b>	<b>10</b>	<b>45</b>
A 9, A9mD, EG 9a,b,c, S 11b - S 14	Allgemeine Verwaltung	60	46	77	14	23
	Feuer- u. Rettungswache	6	0	0	6	100
	Gewerblicher Bereich	6	0	0	6	100
	<b>Summe</b>	<b>72</b>	<b>46</b>	<b>64</b>	<b>26</b>	<b>36</b>
A 8, EG 8, S 8a u. S 8b, EG N	Allgemeine Verwaltung	18	15	83	3	17
	Feuer- u. Rettungswache	15	2	13	13	87
	Gewerblicher Bereich	1	0	0	1	100
	<b>Summe</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>50</b>	<b>17</b>	<b>50</b>
A 7, EG 7	Feuer- u. Rettungswache	15	0	0	15	100
	Gewerblicher Bereich	5	0	0	5	100
	<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
EG 6	Allgemeine Verwaltung	33	29	88	4	12
	Feuer- u. Rettungswache	7	2	29	5	71
	Gewerblicher Bereich	31	1	3	30	97
	<b>Summe</b>	<b>71</b>	<b>32</b>	<b>45</b>	<b>39</b>	<b>55</b>
EG 5	Allgemeine Verwaltung	11	9	82	2	18
	Gewerblicher Bereich	29	1	3	28	97
	<b>Summe</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>75</b>
EG 4	Allgemeine Verwaltung	1	1	100	0	0
	Gewerblicher Bereich	3	0	0	3	100
	<b>Summe</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>75</b>
EG 3	Allgemeine Verwaltung	3	1	33	2	67
	Gewerblicher Bereich	2	0	0	2	100
	<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>80</b>
EG 2	Allgemeine Verwaltung	2	2	100	0	0
	Gewerblicher Bereich	4	3	75	1	25
	Reinigungspersonal	34	34	100	0	0
	<b>Summe</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>97</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

(ohne Beurlaubte, Anwärter und Azubis)

## Zusammenfassung:

In der Zusammenfassung wird die Struktur der Verwaltung im Hinblick auf weibliche und männliche Anteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen deutlicher.

Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Überwiegender Anteil	Überwiegender Anteil
EG 15	weiblich (100 %)	
A 14		männlich (100 %)
A 13 g.D., EG 13	=	=
A 12, EG 12, S 18		männlich (64 %)
A 11, EG 11, S 17		männlich (57 %)
A 10, EG 10, S 15	weiblich (55 %)	
A 9, EG 9a,b,c, S 11b - S 14	weiblich (64 %)	
A 8, EG 8, S 8a u. S 8b, EG N	=	=
A 7, EG 7		männlich (100 %)
EG 6		männlich (55 %)
EG 5		männlich (75 %)
EG 4		männlich (75 %)
EG 3		männlich (80 %)
EG 2	weiblich (97 %)	

## Beschreibung und Ziele der einzelnen Bereiche der Stadtverwaltung

Im Folgenden werden die Bereiche: Allgemeine Verwaltung, gewerblicher Bereich, Feuer- und Rettungswache sowie Reinigungspersonal näher beschrieben.

### 1. Beschreibung der Situation in der Allgemeinen Verwaltung

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung überwiegt der weibliche Anteil, wobei sich in der nahen Vergangenheit gezeigt hat, dass wieder vermehrt männliche Bewerber eingestellt werden konnten. Im Bereich der Ausbildung gibt es im Verwaltungsbereich mehr männliche Bewerber und daraus resultierende Einstellungen.

Bei zukünftigen Einstellungen wird weiterhin die Gleichstellung von Mann und Frau in der Allgemeinen Verwaltung berücksichtigt, damit die Differenz zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern weiter sinkt.

### 2. Beschreibung der Situation im gewerblichen Bereich

Im gewerblichen Bereich des Baubetriebshofes sind bis auf eine Ausnahme nur männliche Mitarbeiter beschäftigt. Eine Auszubildende beendet 2020 ihre Ausbildung und wird

übernommen. Zudem beginnt eine Auszubildende im Sommer 2020 ihre Ausbildung als Fachkraft für Abwassertechnik bei der Stadt Porta Westfalica.

Bei den Ausschreibungsverfahren für die Stellen im gewerblichen Bereich zeigen hauptsächlich nur männliche Bewerber ihr Interesse. Ziel ist es, wenn weibliche Bewerber am Verfahren teilnehmen, diese bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person der Mitbewerber liegende Gründe überwiegen.

### **3. Beschreibung der Situation in der Feuer- und Rettungswache**

Die Feuer- und Rettungswache beschäftigt derzeit vorwiegend männliche Mitarbeiter.

Gerade im Bereich der Feuerwehr sind 100 % männliche Beamte im Dienst. Bisher gehen kaum Bewerbungen von weiblichen Interessenten ein, sodass eine Gleichstellung in diesem Bereich schwer bis gar nicht zu erreichen ist.

Im Bereich der Rettungswache steigt der Frauenanteil jährlich. Im Sommer 2020 werden zwei Frauen die Ausbildung zur Notfallsanitäterin beginnen.

In der Feuer- und Rettungswache ist noch keine komplette Gleichstellung gelungen, allerdings erfolgt ein Ausgleich im Bereich der Rettungswache durch vermehrte weibliche geeignete Bewerber. Zukünftig werden weiterhin weibliche Bewerber mit gleicher Eignung bevorzugt eingestellt, wenn keine anderen gesetzlichen Regelungen dagegen sprechen.

### **4. Beschreibung der Situation im Reinigungsbereich**

Im Bereich der Reinigung sind zu 100 % Frauen eingesetzt. Dies resultiert aus früheren Zeiten, in denen der Bereich der Gebäudereinigung überwiegend weiblich geprägt war. Die Stellen der Raumpflegerinnen werden bei Austritt nicht mehr mit eigenem Personal ersetzt, sodass eine Gleichstellung nicht umsetzbar ist.

Sollte es in der Zukunft wieder zu Einstellung von eigenem Personal kommen, wird hierbei die Gleichstellung berücksichtigt, um ein Gleichgewicht zwischen weiblichem und männlichem Personal zu schaffen.

## Besetzung der Ausbildungsplätze

Nachfolgende Tabelle zeigt die besetzten Ausbildungsplätze aus den Jahren 2017, 2018 und 2019 jeweils zum Stand 01.09.. Die Anzahl der Auszubildenden ist in der Summe berufsübergreifend in den drei Jahren stetig gestiegen.

Im Verwaltungsbereich ist eine Unterrepräsentanz der männlichen Auszubildenden/Anwärter\*innen zu erkennen. Dafür überwiegt der männliche Anteil in den Ausbildungsberufen des Baubetriebshofes und bei den Brandmeisteranwärter\*innen.

Anzahl der besetzten Ausbildungsplätze zum Stand 01.09. für die Jahre 2017, 2018 und 2019															
Ausbildungsberuf	2017					2018					2019				
	Ges.	Frauen	%	Männer	%	Ges.	Frauen	%	Männer	%	Ges.	Frauen	%	Männer	%
Brandmeisteranwärter*in	3	0	0	3	100	2	0	0	2	100	2	0	0	2	100
Elektroniker*in für Betriebstechnik											1	0	0	1	100
Fachinformatiker*in für Systemintegration	1	0	0	1	100	1	0	0	1	100	0	0	0	0	0
Fachkraft für Abwassertechnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	100
Gärtner*in für Garten- und Landschaftsbau						1	0	0	1	100	2	0	0	2	100
Notfallsanitäter*in	2	2	100	0	0	3	2	67	1	33	3	2	67	1	33
Stadtinspektoranwärter*in (Bachelor of Laws)	1	0	0	1	100	2	1	50	1	50	3	2	67	1	33
Straßenwärter*in	3	1	33	2	67	4	1	25	3	75	3	1	33	2	67
Verwaltungsfachangestellte*r	5	4	80	1	20	5	3	60	2	40	5	4	80	1	20
Insgesamt	15	7	47	8	53	18	7	39	11	61	20	9	45	11	55

## **Grundsätze und Ziele:**

Die Stadt Porta Westfalica bildet grundsätzlich bedarfsorientiert aus, damit die Auszubildenden bei guten Leistungen eine Übernahmechance erhalten. Für das Jahr 2020 werden acht Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt und auch zukünftig soll dem Fachkräftemangel durch die Ausbildung eigener Fachkräfte entgegengewirkt werden.

Bei den technischen und handwerklichen Ausbildungsberufen wird darauf geachtet, Bewerberinnen bei gleicher Eignung vorzuziehen, sofern nicht in der Person der Mitbewerber liegende Gründe überwiegen. Selbiges gilt für die männlichen Bewerber in den verwaltenden Ausbildungsberufen.

Bei der Teilnahme an Ausbildungsmessen soll bei weiblichen Besuchern deren Eignung für die gewerblichen Berufe gezielt dargestellt werden. Gleiches gilt für die Teilnahme an berufsorientierenden Maßnahmen an Schulen. Auf der Homepage der Stadt Porta Westfalica wird unter der Rubrik „Ausbildung“ bereits dafür geworben.

## **Beruf und Familie**

Es ist nicht immer einfach, Beruf und Familie „unter einen Hut“ zu bekommen. Der größte Teil der verfügbaren Teilzeitstellen wird von Frauen in Anspruch genommen. Die Stadt Porta Westfalica bietet Mitarbeiter\*innen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen Möglichkeiten an, um Beruf und Familie mit einander zu vereinbaren.

Die angebotenen Maßnahmen reichen von z.B. gleitender Arbeitszeit, flexiblen Arbeitszeitmodellen über vorübergehender Arbeitszeitreduzierung (Teilzeit) bis hin zur Telearbeit.

## **Grundsätze und Ziele:**

Grundsätzlich kann jeder Beschäftigte mit einem für Telearbeit geeigneten Arbeitsplatz Telearbeit beantragen. Derzeit arbeiten lediglich weibliche Mitarbeiter in Telearbeit. Hier ist es Ziel der Verwaltung, auch männlichen Mitarbeitern die Telearbeit näher zu bringen.

Gleiches gilt für Teilzeitmodelle – kaum männliche Mitarbeiter sind in Teilzeit beschäftigt. Die Stadt Porta Westfalica möchte darüber informieren, dass viele Arbeitsbereiche der Verwaltung Teilzeit und auch Telearbeit möglich machen und diese Möglichkeiten bei Bedarf auch genutzt werden dürfen.

Für beurlaubte Mitarbeiter besteht jederzeit die Möglichkeit, sich in der Abteilung Personalwesen über die verschiedenen Teilzeitmodelle und die Telearbeit zu informieren.

## Allgemeine Grundsätze und Maßnahmen

1. Erhöhung des Frauenanteils auf mind. 50 % in allen Hierarchieebenen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt. Gemäß § 7 LGG sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Um dieses Ziel zu erreichen sind folgende Maßnahmen geplant:
  - besondere Förderungen für weibliche Beschäftigte
  - systematische Nachwuchsentwicklung
  - Angebote von Fortbildungen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf oder nach Beurlaubungen
  - Teilzeitmöglichkeiten und Telearbeit auch für Vorgesetzte und Führungskräfte zu fördern
2. Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags aus dem Grundgesetz und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes sind besondere Aufgaben der Führungskräfte. Die Teilnahme an Genderseminaren und Seminaren zum Schutz vor sexuellen Belästigungen sollen für alle Führungskräfte und Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen verbindlich sein.
3. Förderung von existentieller Sicherheit und Verhinderung von Altersarmut. Frauen arbeiten aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen häufiger und länger in Teilzeit und in geringer qualifizierten Beschäftigungen.
  - Möglichkeit der problemlosen Rückkehr in die Vollzeit durch die Befristung von Teilzeitbeschäftigungen
  - Weiterhin frühzeitige Perspektivgespräche zur Elternzeit, zum Wiedereinstieg und zur weiteren beruflichen Entwicklung
  - Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen in den mittleren Einkommensebenen, wenn entsprechende Voraussetzungen vorliegen
  - Weiterhin eine bedarfsgerechte Förderung von Beschäftigte in unteren Entgeltgruppen
4. Gezielte Ansprache von Frauen in Bezug auf technische Berufe (Straßen- und Garten- und Landschaftsbau, Ingenieurwesen, Feuerwehr, Werkstatt) durch z. B. Angebote entsprechender Praktika auf Homepage, Ausbildungsmessen, Schulen etc.
5. Förderung moderner Lebensläufe von Frauen und Männern im Rahmen individueller Beratung durch Führungskräfte durch Aufzeigen der Vorteile einer zügigen Rückkehr aus der Elternzeit für Frauen und Motivation von Vätern Elternzeit ihrerseits in Anspruch zu nehmen.

- Um Austausch und bestehende Netzwerke von Frauen bei der Stadt zu festigen und zu fördern, lädt die Gleichstellungsbeauftragte einmal im Jahr zu Treffen und Fortbildungen für Frauen ein.

## **Allgemeine Personalentwicklungsmaßnahmen aus dem „Personalentwicklungskonzept 2018 – 2022“**

### **Personalgewinnung:**

Hier werden z.B. bei Stellenausschreibungen zunehmend das Einzugsgebiet vergrößert und fachspezifische Medien eingebunden. Weiterhin werden standardisierte Personalauswahlverfahren durchgeführt und in speziellen Bereichen Möglichkeiten für Quereinsteiger eröffnet.

### **Ausbildung:**

Neben den klassischen Verwaltungsberufen wird verstärkt im Bereich der Feuerwehr und im gewerblichen Bereich wie z.B. Garten- und Landschaftsbau, Straßenbau, Fachkraft für Abwassertechnik und Elektroniker ausgebildet. Es wird eine intensivere Anwerbung von Ausbildungssuchenden in Form von Stellenausschreibungen in verschiedenen Quellen, Präsentation im Rahmen von Ausbildungsmessen sowie auch die Vorstellung der Ausbildungsprofile auf der städtischen Homepage und eine interne Dienstanweisung zur Förderung der Ausbildung bei der Stadt Porta Westfalica betrieben.

### **Fortbildung:**

Die regelmäßige Mitarbeiter\*innenschulung ist eine Daueraufgabe zur Weiterentwicklung fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen. Dies gilt gleichermaßen für Führungskräfte.

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:**

Die Stadt Porta Westfalica schafft attraktive Rahmenbedingungen wie Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit sowie eine gesonderte Dienstvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement:**

In diesem Rahmen wurden Angebote wie z.B. Rücken-fit-Kurse oder Eingliederungsgespräche bei der Rückkehr von Langzeitkranken etabliert.

Weitere Daten und Informationen zum Personalentwicklungskonzept 2018 – 2020 sind unter „O:\Global\Allgemein\Personalentwicklungskonzept“ zu finden.

## **Prognose**

Die höheren Entgeltgruppen A 14, A 12, EG 12, S 18, A 11, EG 11 S17 weisen eine Unterrepräsentanz, Anteil unter 50 %, auf.

In diesen Bereichen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Daten aus dem aktuellen Personalentwicklungskonzept zeigen, dass in den Bereichen der Wahlbeamteten, der Fach- und Sachbereichsleiter\*innen (höherer Dienst) und im gehobenen Dienst (Verwaltungslehrgang II) mit Leitungsfunktion bis zum Jahr 2022 keine Beschäftigten aus Altersgründen ausscheiden werden.

Im Bereich des gehobenen Dienstes (Verwaltungslehrgang II) ohne Leitungsfunktion wird ggf. eine Stelle aus Altersgründen neu zu besetzen sein.



## **Link-Liste der Gesetze: Stand Juni 2020**

### **Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW)**

[https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_text\\_anzeigen?v\\_id=220071121100436242](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242)

### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

### **Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)**

<https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfsg/>

### **Landespersonalvertretungsgesetz**

[https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_text\\_anzeigen?v\\_id=720031009101436847](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=720031009101436847)

### **Schwerbehindertenrecht (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX)**

[https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_9\\_2018/BJNR323410016.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/BJNR323410016.html)