

kaarst*

***Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst**

Fortschreibung 2022 bis 2026

„Lieber GLEICHberechtigt als später!“



Vorwort

Seit dem 20. November 1999 ist das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW, kurz LGG, in Kraft.

Das LGG soll der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Gemäß § 5 LGG ist jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten verpflichtet, jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

Basierend auf **Bestandsdaten zum 01.01.2022** wird der Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst für den Zeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2026 fortgeschrieben. Nach Ablauf ist der Gleichstellungsplan weiterhin fortzuschreiben. Sollte nach zwei Jahren erkennbar sein, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind bereits dann Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

Der Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst verfolgt das Ziel, darauf hinzuwirken, dass bei der Stadt Kaarst Frauen und Männer in allen Bereichen und Funktionen gleichermaßen vertreten sind. Gerade der öffentliche Dienst und damit auch die Kommunen müssen hier eine Vorbildfunktion übernehmen.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Kaarst, die GWK sowie auch für mögliche zukünftige Eigenbetriebe. Die im Gleichstellungsplan formulierten Ziele zu realisieren ist Führungsaufgabe, insofern sind Mitarbeiter*innen mit Personalverantwortung gehalten, aktiv hieran mitzuarbeiten.

Der Gleichstellungsplan wurde vom Rat der Stadt Kaarst in seiner Sitzung am 15.12.2022 beschlossen und tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Der Gleichstellungsplan wird nach Beschluss allen Bereichen der Stadtverwaltung Kaarst zur Kenntnis gegeben und zu diesem Zwecke zum Abruf in der zentralen Abl-

Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst

ge eingestellt. Darüber hinaus erfolgt eine Veröffentlichung auf der städtischen Internetseite.

Kaarst, den 15.12.2022

A handwritten signature in blue ink that reads "Ursula Baum". The signature is written in a cursive style with a blue highlight effect.

Die Bürgermeisterin

Ursula Baum

Inhaltsverzeichnis

1	Grundlagen.....	5 - 7
1.1	Grundgesetz	5
1.2	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	5
1.3	Landesgleichstellungsgesetz NRW.....	5
1.4	Hauptsatzung der Stadt Kaarst.....	6
1.5	Gleichstellungsplan.....	6
2	Umsetzung.....	8 - 21
2.1	Vergabe von Ausbildungsplätzen.....	8
2.2	Stellenausschreibungen - intern und extern.....	10
2.3	Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren.....	11
2.4	Fortbildung und Qualifizierung.....	13
2.5	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	13 - 18
2.5.1	Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigung.....	13
2.5.2	Mobiles Arbeiten.....	16
2.5.3	Gleitende Arbeitszeit – Neufassung DV-GLAZ.....	17
2.6	Schutz vor sexueller Belästigung.....	18
2.7	Mobbing.....	18
2.8	Geschlechtergerechte Sprache.....	19
2.9	Gleichstellungsbeauftragte.....	20

Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst

2.10	Mitwirkung in Gremien.....	21
3	Strukturdaten und deren Analyse.....	22 - 29
4	Fazit.....	30 - 32

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beamtenanwärter*innen / prozentual.....	8
Abbildung 2:	Beamtenanwärter*innen / absolut.....	8
Abbildung 3:	Auszubildende Tarifbeschäftigte/ prozentual	9
Abbildung 4:	Auszubildende Tarifbeschäftigte/ absolut	9
Abbildung 5:	Vollzeit (39 bzw. 41 Std./wöchtl.) und Teilzeitbeschäftigung Mitarbeiter*innen insgesamt	16
Abbildung 6:	Verteilung nach Geschlecht - alle Mitarbeiter*innen.....	22
Abbildung 7:	Verteilung nach Geschlecht – nur Wahlbeamt*innen und Beamt*innen inkl. Anwärter*innen.....	22
Abbildung 8:	Verteilung nach Geschlecht - nur Tarifbeschäftigte inkl. Auszubildende, PIAS und Praktikant*innen.....	23
Abbildung 9:	Anteil Frauen in der jeweiligen Berufsgruppe.....	23

Tabellenverzeichnis..

Tabelle 1:	Anteil Frauen innerhalb der einzelnen Bereiche.....	24
Tabelle 2:	Führungskräfte.....	25
Tabelle 3:	Frauenquote an der jeweiligen Beamtenbesoldungsstufe	26
Tabelle 4:	Frauenquote an der jeweiligen Entgeltgruppe Tarifbeschäftigte (ohne SuE ¹).....	27
Tabelle 5:	Frauenquote an der jeweiligen Entgeltgruppe nur SuE ¹	28 - 29

¹ SuE = Sozial- und Erziehungsdienst

1 Grundlagen

1.1 Grundgesetz

Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes verankert die rechtliche Gleichstellung von Frau und Mann als Verfassungsauftrag: „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.“

1.2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. Juni 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610), unterstützt mit seinen Regelungen den Verfassungsauftrag. Ziel des AGG ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Der Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf ist Schwerpunkt des AGG.

Die Kaarster Gleichstellungsbeauftragte wurde zwischenzeitlich auch zur hausinternen Beauftragten für die Angelegenheiten nach dem AGG bestellt.

1.3 Landesgleichstellungsgesetz NRW

Das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG) vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590), zuletzt geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 23. Januar 2018 (GV. NRW. S. 90), gilt für den gesamten öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen, d. h. für die unmittelbare und mittelbare Landesverwaltung sowie für die Kommunalverwaltungen. Es ist ausgerichtet auf Frauenförderung einerseits und Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer andererseits.

Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst

Entscheidende Änderungen erfuhr das LGG durch das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts vom 6. Dezember 2016 (GV.NRW, S 40).

Dieses Gesetz regelt in Artikel 1 die Änderungen des LGG und konzentriert sich dabei auf drei Schwerpunktziele:

- Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen,
- Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten,
- effektive Regelungen für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung.

1.4 Hauptsatzung der Stadt Kaarst

§ 5 der Hauptsatzung der Stadt Kaarst regelt die Gleichstellung von Frau und Mann. Die Bürgermeisterin bestellt entsprechend eine hauptamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte. Hinsichtlich der Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten wird auf das LGG verwiesen.

1.5 Gleichstellungsplan

Gemäß § 5 LGG erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan, der nach Ablauf fortzuschreiben ist. Der Gleichstellungsplan ist dabei ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere aber der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist daher eine besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Der Gleichstellungsplan enthält Zielvorgaben hinsichtlich des Anteils von Frauen bei Einstellung, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

Gemäß § 6 Abs. 3 LGG NRW liegt Unterrepräsentanz vor, sofern eine Quote von 50% weiblicher Beschäftigter in einer Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe nicht erreicht wird.

Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst

Hierbei gleicht eine Überrepräsentanz in einer anderen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe eine Unterrepräsentanz nicht aus.

Der Gleichstellungsplan führt weiterhin personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben auf.

Der Gleichstellungsplan beinhaltet zudem Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie ggf. Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Diesem Gleichstellungsplan liegt eine Bestandsaufnahme der Beschäftigendaten zum 01.01.2022 zugrunde.

Die Laufzeit bzw. Geltungsdauer des Gleichstellungsplans kann gemäß § 5 Abs.1 LGG auf drei bis maximal 5 Jahre festgelegt werden.

Maßnahme: Aufgrund der bereits vorliegenden überwiegend paritätischen Verhältnisse wird der Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst für 5 Jahre fortgeschrieben. Gemäß § 5 Abs. 7 LGG erfolgt nach spätestens 2 Jahren eine Evaluation dieses Gleichstellungsplans. Im Bedarfsfall können dann Maßnahmen angepasst bzw. ergänzt werden.

2 Umsetzung

2.1 Vergabe von Ausbildungsplätzen

Alle zu besetzenden Ausbildungsstellen werden öffentlich ausgeschrieben. Die Ausschreibungen enthalten gemäß LGG stets den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

Abbildung 1: Beamtenanwärter*innen/ prozentual (Stichtag 01.01.2022)

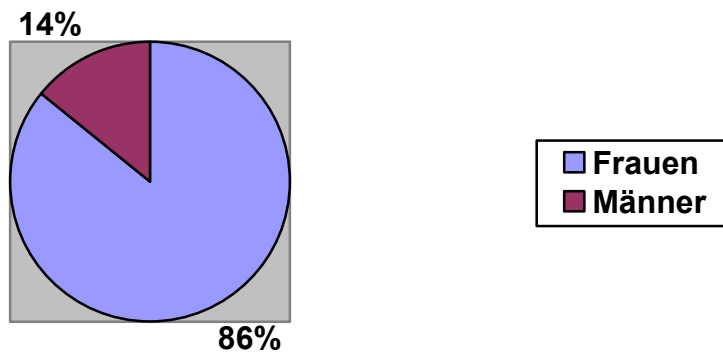
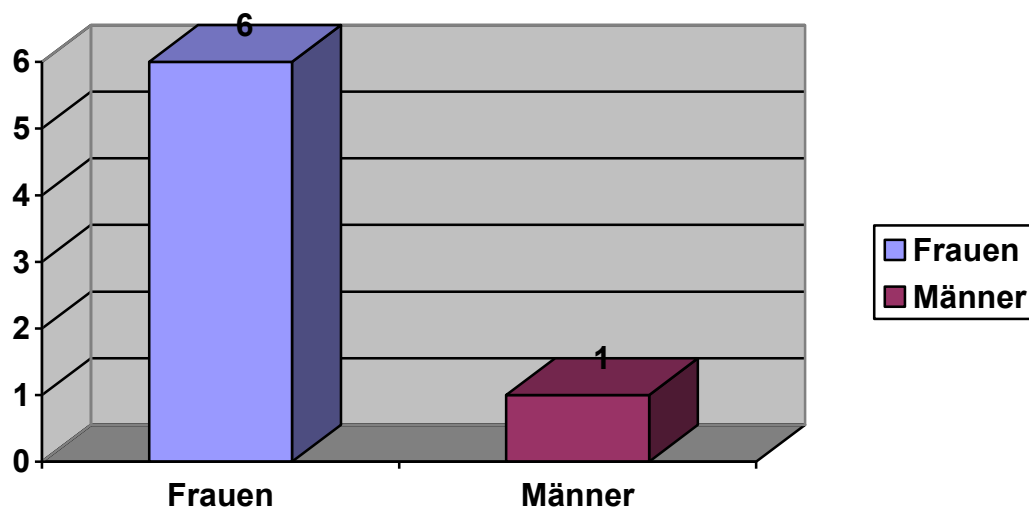


Abbildung 2: Beamtenanwärter*innen/ absolut (Stichtag 01.01.2022)



Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst

Abbildung 3: Auszubildende Tarifbeschäftigte/ prozentual (Stichtag 01.01.2022)

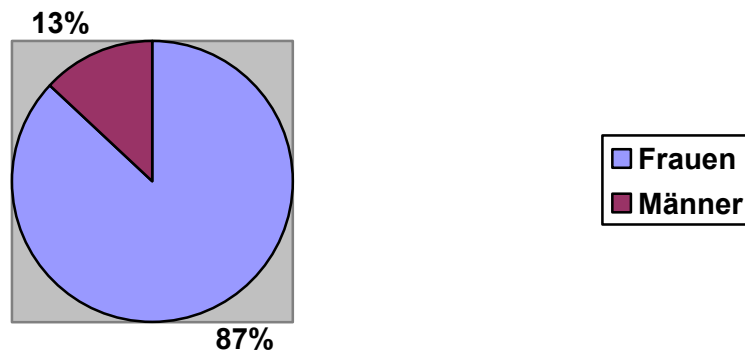
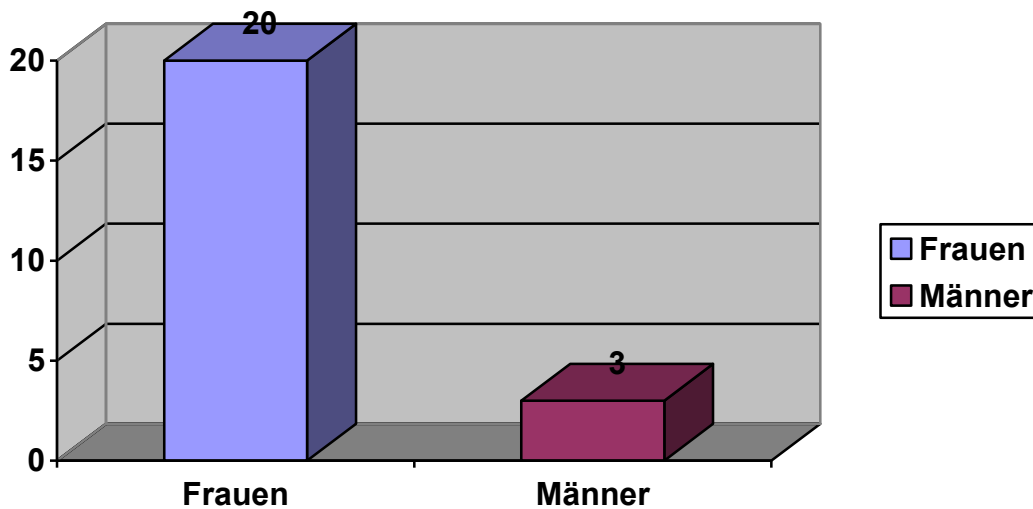


Abbildung 4: Auszubildende Tarifbeschäftigte/ absolut (Stichtag 01.01.2022)



Betrachtet wurden hier alle aktuell in der Ausbildung befindlichen drei Jahrgänge inkl. Erzieher*innen im Anerkennungsjahr.

Auffällig ist die Erhöhung des Anteils der weiblichen Auszubildenden im Bereich der Tarifbeschäftigten im Vergleich zum vorangegangenen Gleichstellungsplan: Während zum Stichtag 01.01.2017 der Frauenanteil hier bei 38% lag, sind aktuell 87% der tarifbeschäftigten Auszubildenden weiblich. Die Entwicklung ist auf das zwischenzeitlich

Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst

eingeführte Angebot der praxisintegrierten Ausbildung zum*zur Erzieher*in (PIA) zurückzuführen. Hierbei überwiegt mit 14 weiblichen PIAs zu 1 männlichen PIA immer noch traditionell der Frauenanteil.

Weiterhin ist festzustellen, dass nach wie vor die „klassisch männlichen“ Ausbildungsberufe wie Gärtner und Fachkraft für das Bäderwesen von Frauen bzw. Mädchen nicht angestrebt werden.

Maßnahme: Die Stadt Kaarst wird im Rahmen des Girls` Day/ Boys` Day zukünftig offensiv Angebote für Schüler*innen zum Kennenlernen neuer Berufsfelder bewerben, die von den traditionellen geschlechtsspezifischen Berufsbildern abweichen.

2.2 Stellenausschreibungen - intern und extern

Bei internen Stellenausschreibungen praktiziert die Stadt Kaarst grundsätzlich die fachbereichsübergreifende Stellenausschreibung. Allen Mitarbeiter*innen werden die ausgeschriebenen Stellen zur Kenntnis gegeben.

Zulässige Ausnahmen von einer Ausschreibung sind möglich, u.a. wenn Auszubildende nach Beendigung ihres Ausbildungsverhältnisses übernommen werden und auf freiwerdenden Stellen eingesetzt werden sollen, wenn die Stellen für Rückkehrer*innen benötigt werden oder bei wertgleicher Umsetzung von Mitarbeiter*innen (Rotation).

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthalten Ausschreibungen gemäß LGG den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

Berufsbezeichnungen werden in Ausschreibungen grundsätzlich in weiblicher, männlicher und diverser Form abgefasst.

Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben und orientiert sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle. Die erforderliche Qualifikation wird genau festgelegt und während des Auswahlverfahrens dürfen diese Qualifikationsanforderungen nicht verändert werden.

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden alle Stellen einschließlich solcher mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit ausgeschrieben (vgl. hierzu § 8 LGG).

Maßnahme: Die Personalverantwortlichen der Stadt Kaarst motivieren und unterstützen Frauen ausdrücklich, sich um höherwertige Stellen zu bewerben.

2.3 Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind gemäß § 10 LGG ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder Amtes maßgeblich. Bei der Beurteilung der Qualifizierung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen sowie aus ehrenamtlichen Tätigkeiten einbezogen werden, sofern diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen bei Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig bewertet werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse von Partner*innen sowie die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen in das Auswahlverfahren nicht einfließen.

Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

Gemäß § 9 LGG sind in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer, daher ggf. alle Bewerberinnen, zum Vorstel-

Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst

lungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen. Die Bereiche mit Unterrepräsentation von Frauen sind der Tabelle 1 zu entnehmen.

Maßnahme: Hinsichtlich der Durchführung von Auswahlverfahren zur Besetzung von Stellen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen sowie bei der Besetzung von Führungspositionen (Abteilungsleitung, stellvertretende Bereichsleitung, Bereichsleitung) macht der Personalbereich die entsprechenden Daten zur Anzahl der Bewerbungen mit Erfüllung der geforderten Qualifikation sowie zur Anzahl der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen - jeweils nach Geschlecht - aktenkundig. Die Daten sind der Gleichstellungsbeauftragten auf Anfrage zur Verfügung zu stellen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird an allen Auswahlverfahren beteiligt und ist - sofern sie von ihrem Beteiligungsrecht Gebrauch macht - Mitglied der Auswahlkommission. Sie hat Zugang zu allen Bewerbungsunterlagen. Kann die Gleichstellungsbeauftragte an einem Vorstellungstermin nicht teilnehmen, der ihres Erachtens jedoch eine Teilnahme erfordert hätte, so hat ein umfassender und nachvollziehbarer Bericht über die Gespräche zu erfolgen. Aus diesem sollten die Bewertungen der Bewerber*innen durch die anwesenden Auswahlkommissionsmitglieder und die daraus folgende Listenreihenfolge ersichtlich werden. Die Bewertungen sollten dabei in schriftlicher Form vorgelegt werden, die übrige Berichterstattung kann sowohl in mündlicher als auch in schriftlicher Form erfolgen.

Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ungeachtet des Wortes „sollen“ handelt es sich hierbei laut LGG um eine Regelung, die die Dienststelle unter normalen Umständen zur Beachtung der Geschlechterparität verpflichtet. Eine Ausnahme ist nur aus zwingenden Gründen zulässig.

Maßnahme: Liegt ein Ausnahmefall vor, so sind die Gründe für die Ausnahme zu dokumentieren. Die Daten sind der Gleichstellungsbeauftragten auf Anfrage zur Verfügung zu stellen.

2.4 Fortbildung und Qualifizierung

Hier wird grundsätzlich auf das **Personalentwicklungskonzept** der Stadt Kaarst verwiesen. Vorgesetzte sollen Mitarbeiter*innengespräche nutzen, Frauen wie Männer auf die Teilnahmemöglichkeiten an angebotenen Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen hinzuweisen.

Alle Mitarbeiter*innen haben gleichermaßen Zugang zu Fortbildungs- und Qualifizierungsangeboten. Dies gilt gemäß § 11 Abs. 3 LGG auch für Teilzeitbeschäftigte sowie Mitarbeiter*innen, die Kinder bzw. pflegebedürftige Angehörige betreuen. Durch eine Teilnahme möglicherweise anfallende Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren sind zu erstatten.

Zum Stichtag befinden sich 8 Tarifbeschäftigte bzw. Beamt*innen in Qualifizierungsmaßnahme für höherwertige Tätigkeiten (Modulare Qualifikation für die höhere Beamtenlaufbahn, Qualifizierungsaufstieg für die Beamtenlaufbahngruppe II und Verwaltungslehrgang II). Insgesamt betrachtet sind die Qualifizierungsplätze mindestens paritätisch belegt. Hervorzuheben ist, dass nach anfänglicher überwiegend männlicher Bewerbungen um eine Modulare Qualifikation für den höheren Dienst, sich aktuell zwei Frauen gegenüber einem Mann in dieser Qualifikation befinden. Dies eröffnet insbesondere Möglichkeiten, auch im Bereich der Führungsebene „Bereichsleitung“ zukünftig die bisher noch nicht erzielte Parität zu erreichen. (siehe hierzu auch Tabelle 2: Führungskräfte)

2.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2.5.1 Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigung

Aufgrund entsprechender gesetzlicher Regelungen erfolgte gerade in den vergangenen Jahren eine Ausweitung der Angebote einer qualifizierten Kinderbetreuung sowohl im Kitabereich einschließlich einer Betreuung von Kindern unter 3 Jahren als auch im

Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst

schulischen Ganztagsbetrieb. Vielen Frauen ist es hierdurch möglich, berufstätig zu sein.

Dennoch bevorzugen es einige Frauen - und auch wenige Männer- aus familiären Gründen in Teilzeit tätig zu sein. Die Stadt Kaarst ist bestrebt, entsprechende Anträge zu genehmigen, soweit dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

Die Stadt Kaarst erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder zu pflegenden Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Inanspruchnahme von Elternzeit oder Pflegezeit, Beurlaubung oder befristete Arbeitszeitreduzierung erreicht werden. Dabei sind auf den Einzelfall abgestimmte befristete Lösungen zu erarbeiten. So werden Elternzeiten, Beurlaubungen und damit verbundene Teilzeitbeschäftigungen seit jeher in Ausübung des maximalen gesetzlichen Ermessensspielraums, bei Würdigung der individuellen persönlichen Verhältnisse sowie unter Berücksichtigung der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes bewilligt. In Verbindung mit der zusätzlichen Möglichkeit des mobilen Arbeitens (siehe hierzu auch Ziff. 2.5.2) werden vielfältige und flexible Teilzeitmodelle praktiziert. Auf diese Weise entstehen für beide Seiten attraktive - durch Job- und Desksharing auch ressourcenfreundliche - Einsatzmöglichkeiten.

Die Dienststelle informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung, z.B. zur Betreuung eines Kindes oder von Angehörigen, und weist insbesondere auch Männer auf die Möglichkeit hin, Erziehungsurlaub, Beurlaubung und Teilzeittätigkeit aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen.

Die Beschäftigten sind zudem aber auch detailliert und schriftlich auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit, insbesondere bezüglich der Altersversorgung hinzuweisen. (vgl. hierzu § 13 Abs. 5 LGG).

Maßnahmen:

Die „betriebsinternen“ Rentensprechstunden - ggf. auch telefonisch - werden weiterhin regelmäßig durchgeführt. Sollte die Deutsche Rentenversicherung

Rheinland ihr aktuell Corona bedingt immer noch eingestelltes Angebot von Informationsveranstaltungen zur Altersversorgung wieder aufnehmen, so wird versucht, entsprechende Vorträge auch wieder für die Kaarster Beschäftigten anzubieten.

Im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten werden beurlaubten Dienstkräften Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig angeboten.

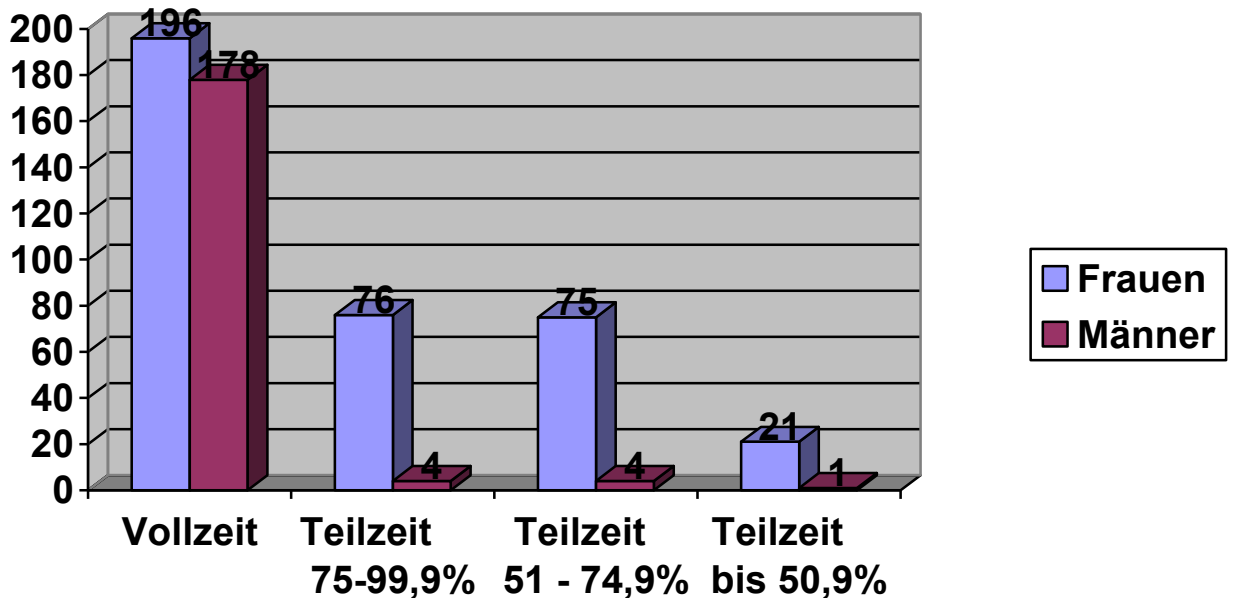
Nach Maßgabe des § 13 Abs. 6 bzw. §14 Abs. 4 LGG sind bei einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen sind unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten qualifizierte Ersatzkräfte zu stellen. Dies kann geschehen durch befristete Arbeitsverhältnisse, Job-Rotation sowie erziehungsgeldunschädliche Beschäftigung von Beurlaubten. Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei Kolleg*innen und Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Zeit des Erziehungsurlaubs und ggf. der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Erziehungsurlaub oder Beurlaubung darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiter*innen führen.

Im Falle einer Rückkehr in Teilzeit des*der beurlaubten Stelleninhaber*in ist der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten.

Rechtzeitig vor ihrer Rückkehr aus der Beurlaubung sind gemäß § 14 LGG mit den Beschäftigten Beratungsgespräche zu führen, in denen über die Beschäftigungsmöglichkeiten nach Ablauf der Beurlaubung informiert wird.

Den aus der Elternzeit und/ oder der Beurlaubung zurückkehrenden Mitarbeiter*innen wird der Wiedereinstieg durch Schulungen sowie Unterweisungen am Arbeitsplatz zur Anwendung der einschlägigen Software erleichtert. Diese Schulungen sollten möglichst schon dem Rückkehrzeitpunkt vorgelagert sein bzw. sogleich bei Rückkehr erfolgen. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiter*innen Angebote zur fachlichen Qualifizierung in Abhängigkeit von ihrem neuen Aufgabengebiet.

Abbildung 5: Vollzeit (39 bzw. 41 Std./wöchtl.) und Teilzeitbeschäftigung - Mitarbeiter*innen insgesamt ohne Beamtenanwärter*innen/ Auszubildende Tarifbeschäftigte/ Praktikant*innen (Stichtag 01.01.2022)



Derzeit nutzen bei der Stadt Kaarst 181 Mitarbeiter*innen bzw. 32,61% der betrachteten - nicht mehr in der Ausbildung befindlichen - Beschäftigten die Möglichkeit einer Teilzeitarbeit in unterschiedlichster Ausprägung.

Erwähnenswert ist, dass hiervon 7 Personen eine Leitungsfunktion ab Abteilungsleitung aufwärts innehaben - Stichwort: "Führen in Teilzeit".

Zum Erfassungszeitpunkt waren zudem 29 Mitarbeiter*innen aufgrund von Erziehungsurlaub beurlaubt sowie 4 weitere Mitarbeiter*innen aus sonstigem Grunde (Beurlaubung wegen Kindererziehung über Erziehungszeiten hinaus bzw. wegen sonstiger familiärer Gründe).

2.5.2 Mobiles Arbeiten

Mit Verfügung vom 02.02.2022 wurde die bisherige Dienstvereinbarung zur Telearbeit rückwirkend zum 31.01.2022 außer Kraft gesetzt. Gleichzeitig erfuhr die Dienstvereinbarung zur Mobilien Arbeit vom 12.07.2021 zum 02.02.2022 ihre 1 Änderung. Während

die Telearbeit den Beschäftigten nur unter eingeschränkten Voraussetzungen (Kinderbetreuung, Pflege, eigene Schwerbehinderung) die Verrichtung eines Teils der Arbeit zuhause gestattete, ermöglicht die Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit allen Beschäftigten – abhängig davon, ob die Tätigkeiten außerhalb der Arbeitsstätte durchgeführt werden können und dürfen – einen Zugang zu diesem Arbeitsmodell. Die Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit trägt somit mehr denn je den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen zu einer flexiblen Arbeitsgestaltung Rechnung. Gleichzeitig steigert die Regelung die Attraktivität der Stadt Kaarst als Arbeitgeberin und damit die Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt.

Eine Vielzahl der Mitarbeiter*innen nutzte zum Erhebungsstichtag 01.01.2022 bereits Corona bedingt die Möglichkeit einen Anteil ihrer Arbeitszeit mobil zu verbringen. Es ist zu vermuten, dass aus diesem Grunde einige Mitarbeiter*innen noch keine Veranlassung gesehen haben, einen entsprechenden Antrag auf weitergehendes Mobiles Arbeiten zu stellen.

Weiterhin wurden offensichtlich auch Anträge gestellt, um grundsätzlich die Möglichkeit des Mobilen Arbeitens nutzen zu können, ohne jedoch tatsächlich hiervon Gebrauch zu machen.

Die Daten sind daher noch nicht aussagekräftig.

Maßnahme: Die Annahme der Regelung zum Mobilen Arbeiten durch die Beschäftigten (außerhalb von Pandemiezeiten) wird in der Evaluation besondere Betrachtung finden. Die Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit wird im Hinblick auf ihre Geeignetheit weiter beobachtet. Es wird dann auch genauer betrachtet werden, wie viele Mitarbeiter*innen die Vereinbarung tatsächlich nutzen.

2.5.3 Gleitende Arbeitszeit – Neufassung DV-GLAZ (Nachtrag, Stichtag 01.08.2022)

Durch die 5. Änderung der Dienstvereinbarung über allgemeine Arbeitszeitregelungen und Gleitende Arbeitszeit (DV-GLAZ) zum 01.08.2022 wird den Beschäftigten durch einen früheren Beginn der Gleitzeit morgens ab 6.30 Uhr (statt bisher 7.00 Uhr) sowie Verlängerung der Gleitzeit montags bis donnerstags bis 19.30 Uhr (statt bisher 18.30

bzw. donnerstags 19.00 Uhr) und freitags bis 16.00 Uhr (statt bisher 15.00 Uhr) zukünftig mehr Flexibilität eingeräumt.

2.6 Schutz vor sexueller Belästigung

Seit dem 18.08.2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Hinsichtlich der Zielsetzung des AGG wird auf Ziffer 1.2 verwiesen.

Um die Beschäftigten - in der Regel sind die Betroffenen Arbeitnehmerinnen - zu schützen, ist in § 3 Abs. 4 AGG der Schutz vor sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz festgeschrieben worden.

Das Gesetz definiert sexuelle Belästigungen als jedes vorsätzliche sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Arbeitnehmer*innen am Arbeitsplatz verletzt. Nach dem Gesetz gehören dazu vor allem sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen und sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sowie das Zeigen und sichtbare Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

Mitarbeiter*innen, die im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses bei der Stadt Kaarst von sexueller Belästigung betroffen sind, haben das Recht, sich beim Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadtverwaltung zu beschweren. Diese sind verpflichtet, Beschwerden zu prüfen und den Betroffenen das Ergebnis mitzuteilen.

2.7 Mobbing

Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung beschreibt Mobbing als „systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“. Unter Mobbing werden Angriffe und Übergriffe verstanden, welche

die Kommunikationsmöglichkeiten einzelner oder mehrerer Betroffener einschränken, ihre sozialen Beziehungen, ihr soziales Ansehen sowie ihre jeweilige Berufs- und Arbeitssituation schädigen, zu gesundheitlichen Schäden führen und ein Ausstoßen oder eine Ausgrenzung aus ihrem dienstlichen oder sozialen Umfeld bezwecken oder zur Folge haben. Kennzeichnend für diese Handlungen ist, dass sie meist über längere Zeit andauern bzw. wiederholt werden. Um derartigen Vorkommnissen entgegenzuwirken bzw. Mobbing erst gar nicht aufkommen zu lassen, wurde zum 31.08.2020 die Dienstvereinbarung zur Vermeidung und Bekämpfung von Mobbing bei der Stadt Kaarst geschlossen und eine Anlaufstelle für Konflikte eingerichtet. Weiterhin wurde das Thema „Mobbing“ in den Katalog der dienstlichen Fort- und Weiterbildung aufgenommen. Für Mitarbeiter*innen mit Vorgesetztenfunktion werden Seminare und Schulungen zu Mobbing und Konfliktmanagement angeboten. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist verpflichtend.

2.8 Geschlechtergerechte Sprache

Geschlechtergerechte Sprache weist insbesondere auch darauf hin, dass Aufgaben, Berufe und Funktionen von Frauen wie Männern gleichermaßen ausgeübt werden können. Die Verwaltung ist gemäß 4 LGG gehalten, im dienstlichen Schriftverkehr, bei der Herausgabe von Broschüren etc., auf die sprachliche Gleichbehandlung von Mann und Frau zu achten. Es sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden bzw. können diese nicht gefunden werden, sind sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform zu verwenden.

Die Sprache ist Änderungen unterworfen. Ziel soll es jedoch sein, alle Geschlechter sichtbar zu machen. Eine finale Regelung zur Einbindung von nichtbinären, diversgeschlechtlichen Personen hat der deutsche Rechtsschreiberrat bisher nicht gefasst, auch der Deutsche Städte- und Gemeindebund hat lediglich Handlungsempfehlungen herausgegeben. Bei internen Veröffentlichungen (Dienstvereinbarungen, Dienstanweisungen etc.) findet das Gendersternchen Anwendung. Bisher steht eine ähnliche Regelung für externe Kommunikation im Wege des Schriftverkehrs, bei der Bereitstellung von Formularen, Publikationen, dem Internetauftritt, der Nutzung von Social Media und sonstigen Veröffentlichungen jedoch noch aus.

Maßnahme: Nachdem auch der Städte- und Gemeindebund im Februar 2022 eine Handlungsempfehlung zur gendergerechten bzw. gendersensiblen Sprache herausgegeben hat, empfiehlt es sich, eine Arbeitsgruppe aus Vertretern der Bereiche Öffentlichkeitsarbeit, TUIV und der Gleichstellungsbeauftragten einzurichten, um sich des Themas nunmehr auch hinsichtlich außenwirksamer Kommunikation anzunehmen und möglichst einen Leitfaden für die Beschäftigten zu erstellen. Nur so ist ein einheitliches Auftreten der Gesamtverwaltung gewährleistet.

2.9 Gleichstellungsbeauftragte

Gemäß § 17 LGG unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Mann und Frau haben bzw. haben können. Insbesondere gilt dies für

- soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsberechungen;
- die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans.

Zudem gehören zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auch die Beratung und Unterstützung von Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kaarst wurde zwischenzeitlich auch mit der Durchführung des Beschwerdemanagements für alle Angelegenheiten des AGG beauftragt.

2.10 Mitwirkung in Gremien

Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechtsparitatisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz von Frauen und Männern geachtet werden. Bei der Regelung des § 12 LGG handelt es sich allerdings um eine Soll-Regelung, die Abweichungen aus wichtigen Gründen zulässt. Ein solch wichtiger Grund kann zum Beispiel vorliegen, wenn sich trotz intensiver Bemühungen keine angemessen qualifizierte Frau zur Entsendung in das Gremium finden lässt oder bereiterklärt.

3 Strukturdaten und deren Analyse

Nachfolgend wird die Personalstatistik der Stadt Kaarst – mit Stand 01.01.2022 – geschlechterspezifisch dargestellt und analysiert. Die Daten beinhalten keine beurlaubten Kräfte. Die Daten beziehen sich auf Personen. Es handelt sich **nicht** um eine Betrachtung nach Stellen.

Abbildung 6: Verteilung nach Geschlecht - alle Mitarbeiter*innen = Wahlbeamt*innen, Beamt*innen inkl. Beamtenanwärter*innen sowie Tarifbeschäftigte inkl. Auszubildende, PIAS und Praktikant*innen (Stichtag 01.01.2022)

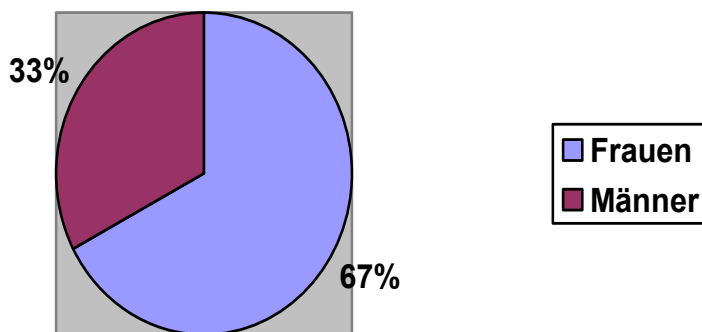
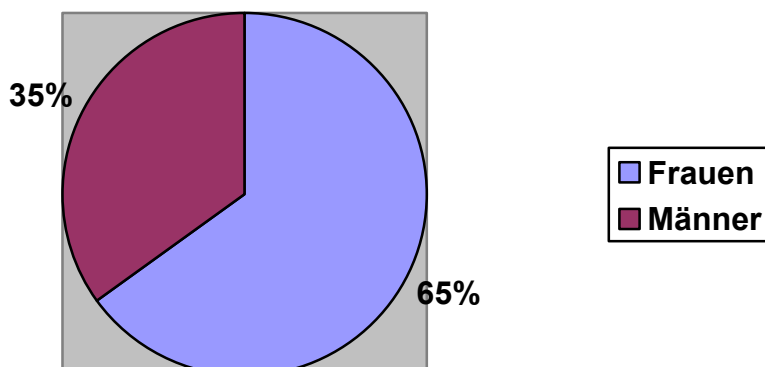


Abbildung 7: Verteilung nach Geschlecht - nur Wahlbeamt*innen und Beamt*innen inkl. Beamtenanwärter*innen (Stichtag 01.01.2022)



Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst

Abbildung 8: Verteilung nach Geschlecht - nur Tarifbeschäftigte inkl. Auszubildende, PIAS und Praktikant*innen (Stichtag 01.01.2022)

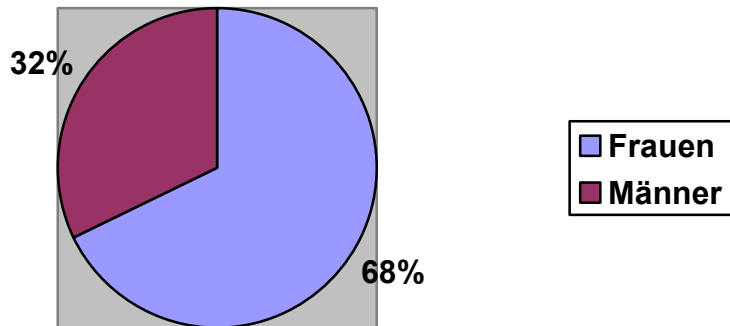
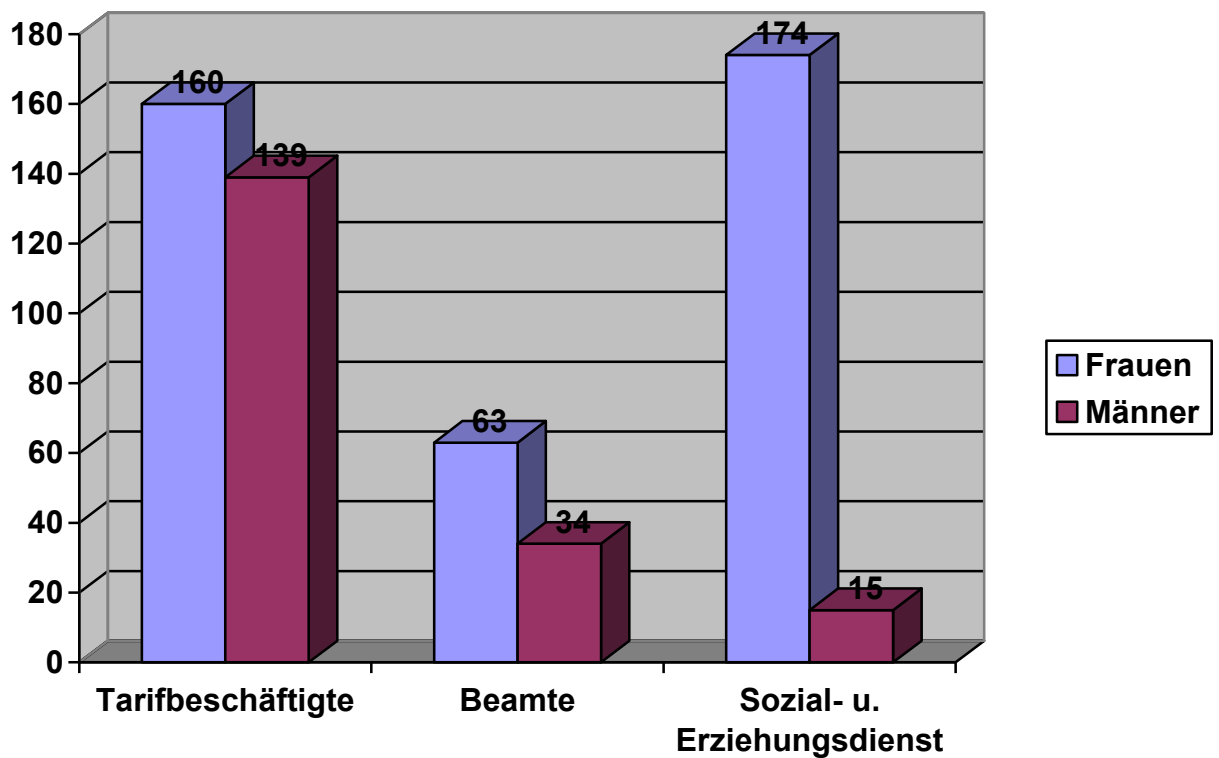


Abbildung 9: Anteil nach Geschlecht in der jeweiligen Berufsgruppe - alle Mitarbeiter*innen (Stichtag 01.01.2022)



Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst

Tabelle 1: Anteil Frauen innerhalb der einzelnen Bereiche (Stichtag 01.01.2022)

	gesamt	weiblich	männlich	Frauenquote
Büro der Bürgermeisterin/ Pressestelle	5	2	3	40,00%
Bereich 02	33	16	17	48,48%
Bereich 10	14	10	4	71,43%
Bereich 20	36	27	9	75,00%
Bereich 30	7	5	2	71,43%
Bereich 32	36	12	24	33,33%
Bereich 40	35	25	10	71,43%
Bereich 41	9	7	2	77,78%
Bereich 50	25	15	10	60,00%
Bereich 51	46	39	7	84,78%
Bereich 51 – Kitas inkl. PIAS, Anerkennungspraktikant*innen	177	169	8	95,48%
Bereich 61	11	9	2	81,81%
Bereich 63	14	7	7	50,00%
Bereich 66	17	7	10	41,18%
Baubetriebshof	46	6	40	13,04%
GWK	43	15	28	34,88%
Stabstelle Wirtschaftsförderung	2	0	2	0,00%
Stabstelle Liegenschaften	4	4	0	100,00%
Stabstelle Strategische Projekte	1	0	1	0,00%
Datenschutzbeauftragter	1	0	1	0,00%
Personalrat	2	1	1	50,00%
Gleichstellung	1	1	0	100,00%
Vorzimmer VVS	4	4	0	100,00%
VVS	4	2	2	50,00%
Beamtenanwärter*innen und Azubis (bereichslos)	12	10	2	83,33%
Gesamt	585	393	192	67,17%

(Der Gesamtwert entspricht nicht der Gesamtzahl der Beschäftigten, da hier nur einem Bereich zugeordnete Beschäftigte berücksichtigt wurden.)

Zum 01.01.2022 liegt die Gesamtzahl der Beschäftigten (tariflich Beschäftigte und Beamte) bei 585 Personen. Der prozentuale Anteil der Frauen hieran liegt bei 67,17%. Insgesamt ist die Verwaltung folglich mit ca. 2/3 Frauenanteil weiblich dominiert. Dies ist nicht zuletzt auf die hohe Anzahl der in den städtischen Kindertageseinrichtungen beschäftigten weiblichen Erziehungskräfte, hauswirtschaftlichen Kräfte und Assistenzstellen zurückzuführen. Allein die weiblichen Beschäftigten in den Kitas machen bereits fast 30% der Gesamtbeschäftigten aus.

Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst

Eine weibliche Unterrepräsentanz ist im Ordnungsbereich zu verzeichnen, deutlicher ist sie jedoch im Fachbereich III, dort insbesondere in den handwerklich geprägten Bereichen 66 – Baubetriebshofmitarbeiter (nicht Verwaltung) sowie der GWK – Schulhausmeister (nicht Verwaltung).

Es bleibt festzustellen, ob sich das Bild der grundsätzlichen Überrepräsentanz von Frauen in der Verwaltung auch durch alle Vergütungs- und Besoldungsgruppen zieht bzw. ob insbesondere auch in der Führungsebene - ab Abteilungsleitung - entsprechend ein überwiegender Frauenanteil bzw. zumindest die angestrebte Parität der Geschlechter gegeben ist.

Hierüber geben die weiteren Darstellungen Auskunft:

Tabelle 2: Führungskräfte

	gesamt	weiblich	männlich	Frauenquote
Bereichsleitung/ Betriebsleitung	13	5	8	38,46%
Stv. Bereichsleitung¹	8	5	3	62,50%
Abteilungsleitung²	20	9	11	45,00%
Gesamt	41	19	22	46,34%

Betrachtet man alle Leitungsfunktionen, so ist man seit Erstellung des letzten Gleichstellungsplans der Zielerreichung einer Parität nähergekommen. Eine deutliche Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten ist jedoch nach wie vor bei der Besetzung der Bereichsleitungen zu verzeichnen. Ab Laufzeitbeginn des vorangegangenen Gleichstellungsplans konnte hier lediglich eine Erhöhung um rund 5% (von 33,33 auf 38,46%) erreicht werden. Eine geringe Unterrepräsentanz weist die Ebene der Abteilungsleitungen aus, dieser steht jedoch eine Überrepräsentanz in den stellvertretenden Bereichsleitungen gegenüber.

¹ Stv. Bereichsleitungen und Abteilungsleitungen teilweise mit gleicher Person besetzt

² Abteilungsleitungen und stv. Bereichsleitungen teilweise mit gleicher Person besetzt

Prognose: Aktuell sind eine Bereichsleitungsstelle (Bereich 66) sowie eine Betriebsleitungsstelle (GWK) vakant. (Nachtrag - Stichtag 30.6.2022: Aufgrund des zwischenzeitlichen Auswahlverfahrens wird die Betriebsleitungsstelle GWK weiblich besetzt. Hierdurch wird sich der Frauenanteil an Bereichsleitungen zukünftig auf 42,86 % erhöhen) Weiterhin steht noch in 2022 der - voraussichtliche - Pensionseintritt zweier Bereichsleitungen (Bereich 02, Bereich 41) an. In all diesen Fällen eröffnen sich bei entsprechender Geeignetheit möglicher Bewerberinnen Chancen, auch auf der Bereichsleitungsebene Geschlechterparität zu erzielen. Hinzu kommt, dass sich aktuell zwei Mitarbeiterinnen in der Modularen Qualifikation für den höheren Dienst befinden.

Maßnahmen: Die Personalverantwortlichen der Stadt Kaarst motivieren und unterstützen Frauen ausdrücklich, sich um höherwertige Stellen zu bewerben. In diesem Zusammenhang, insbesondere hinsichtlich der Besetzung von Bereichsleitungsstellen, regen sie weiterhin zu einer Bewerbung um die notwendige Qualifizierungsmaßnahme hierzu an.

Tabelle 3: Frauenquote an der jeweiligen Beamtenbesoldungsstufe

Besoldungsstufe	gesamt	weiblich	männlich	Frauenquote
A 13 h.D. bis B6	15	6	9	40,00%
A13 g.D.	7	2	5	28,57%
A12	13	8	5	61,54%
A11	19	11	8	57,90%
A10	4	4	0	100,00%
A9	23	18	5	78,26%
A8	8	7	1	87,50%
A7	./.	./.	./.	./.
A6	1	1	0	100,00%
Anwärter*innen	7	6	1	
	97	63	34	

Tabelle 4: Frauenquote an der jeweiligen Entgeltgruppe Tarifbeschäftigte (ohne SuE³)

Entgeltgruppe	gesamt	weiblich	männlich	Frauenquote
EG13/ EG 14	5	2	3	40,00%
EG12	3	2	1	66,67%
EG11	28	15	13	53,57%
EG10	21	12	9	57,14%
EG 9c	8	5	3	62,50%
EG 9b	15	10	5	66,67%
EG9a	30	18	12	60,00%
EG8	33	25	8	75,76%
EG7	16	3	13	18,75%
EG6	57	22	35	38,60%
EG5	38	16	22	42,10%
EG4	18	4	14	22,22%
EG3	2	2	0	100,00%
EG2	20	20	0	100,00%
Auszubildende	5	4	1	
	299	160	139	

Aus Datenschutzgründen wurden die Leitungsebenen geclustert; die Auswertung erfolgt teilweise detaillierter.

Die Wahl der Wahlbeamt*innen erfolgt durch politischen Beschluss des Stadtrates. Positiv bleibt hier festzustellen, dass bei der Stadt Kaarst der Verwaltungsvorstand paritätisch besetzt ist.

Lässt man die mit dem Verwaltungsvorstand besetzten Besoldungsstufen außer Betracht, so ist lediglich noch im Bereich der Besoldungsstufe A13 g.D./ A13 h.D. eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen. (Hinweis: Ähnliches gilt auf den ersten Blick für die Tarifbeschäftigten in der Entgeltgruppe EG13. Allerdings ist zu beachten, dass hier schon eine einzelne Stelle mehr oder weniger über Unterrepräsentanz und Parität bzw. Überrepräsentanz entscheidet.) Hier spiegelt sich die leicht unterdurchschnittliche Wahrnehmung von Abteilungsleitungsaufgaben durch Frauen wider. Verglichen mit dem vorherigen

³ SuE = Sozial- und Erziehungsdienst

Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst

Gleichstellungsplan haben die Frauen jedoch „aufgeholt“. Zum damaligen Zeitpunkt lag eine deutliche Unterrepräsentanz bereits ab EG 10 vor.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in den EG4 bis EG7 ist darauf zurückzuführen, dass unter diese Entgeltgruppen auch die Stellen der Beschäftigten im städt. Baubetriebshof fallen. Hierbei handelt es sich aufgrund der erheblichen körperlichen Anforderungen immer noch um eine „Männerdomäne“. In diesen Entgeltstufen wird daher eine Anpassung der Paritäten vermutlich auch langfristig nicht zu erzielen sein.

Weiterhin ist festzustellen, dass in der niedrigsten Tarifstufe EG 2 ausschließlich Frauen eingruppiert sind. Hierbei handelt es sich überwiegend um die hauswirtschaftlichen Kräfte in den Kitas und eine einzelne Reinigungskraft - Tätigkeiten, die ganz offensichtlich immer noch eine „Frauendomäne“ darstellen. Positiv ist hier, dass sie auch ungelernten Kräften die Möglichkeit einer einfachen Tätigkeit eröffnet, die zudem auch in Teilzeit ausgeübt werden kann.

Anmerkung: Grundsätzlich sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG Aussagen zu möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans zu treffen. Die Stadt Kaarst praktiziert jedoch keine Quoten- oder Regelbeförderungen. Beförderungen oder Höhergruppierungen basieren in der Regel auf einem Stellenwechsel oder auf einer Stellenneubewertung und der dauerhaften Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. Die gerade in den letzten Jahren feststellbare rege Mitarbeiter*innenfluktuation erschwert zudem eine Prognose hinsichtlich möglicher Beförderungen bzw. Höhergruppierungen, da es hierdurch verstärkt zu Neueinstellungen kommt, die nicht mit einer Beförderung bzw. Höhergruppierung des aktuellen Mitarbeiter*innenpools verbunden sind.

Tabelle 5: Frauenquote an der jeweiligen Entgeltgruppe nur SuE⁴

Entgeltgruppe	gesamt	weiblich	männlich	Frauenquote
S16 bis S18	7	7	0	100,00%
S15	21	15	6	71,43%

⁴ SuE = Sozial- und Erziehungsdienst

Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst

S14	4	4	0	100,00%
S13	3	3	0	100,00%
S12	7	6	1	85,71%
S11	./.	./.	./.	./.
S10	./.	./.	./.	./.
S9	1	1	0	100,00%
S8b	12	12	0	100,00%
S8a	108	102	6	94,44%
S7	./.	./.	./.	./.
S6	./.	./.	./.	./.
S5	./.	./.	./.	./.
S4	6	6	0	100,00%
S3	1	1	0	100,00%
S2	1	1	0	100,00%
PIAs	15	14	1	
Anerkennungs- praktikant/-innen	3	2	1	
	189	174	15	92,06%

Der Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) umfasst circa 50 Berufsgruppen, dazu zählen unter anderem Erzieher*innen, Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, Heilerziehungspfleger*innen und weitere Beschäftigte in Sozial- und Erziehungsberufen.

Wie zu erwarten, ist der SuE noch immer eine „Frauendomäne“. Frauen sind hier grundsätzlich überdurchschnittlich vertreten, auch die Führungsebene stellt keine Ausnahme dar.

4 Fazit

Frauen sind in der Verwaltung der Stadt Kaarst zahlenmäßig bereits überrepräsentativ vertreten, allerdings auch häufiger unter vollzeitig beschäftigt als ihre männlichen Kollegen. Dies ist sicherlich nicht zuletzt auf die unbezahlte Sorgearbeit zurückzuführen, die neben der Erwerbstätigkeit viele Mitarbeiterinnen noch zu erledigen haben. Gleichwohl legen Arbeitnehmer*innen heutzutage auch verstärkt Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance.

Daher ist es umso wichtiger, Voraussetzungen zu schaffen, die es ermöglichen, berufliche mit privaten Herausforderungen zu vereinbaren bzw. die dem Wunsch nach mehr Privatleben und Freizeit gerecht werden.

Neben allen negativen Auswirkungen hat die Corona-Pandemie diesbezüglich den Weg bereitet für Maßnahmen, die einer Vereinbarung von Familie und Beruf weiter förderlich sind – Stichworte: „Mobiles Arbeiten“, „Führen auf Distanz“ - und die bei der Stadtverwaltung Kaarst auch nach Ende der Pandemielage weiterhin gelebt werden sollen.

Ergänzend führt auch die Ausweitung der Gleitzeiten zu mehr Flexibilität.

Letztlich sind derartige Faktoren - insbesondere aufgrund des aktuellen Fachkräftemangels - für eine Attraktivität und damit auch eine Konkurrenzfähigkeit der Stadt Kaarst als Arbeitgeberin unverzichtbar.

Aufholbedarf besteht nach wie vor bei der Besetzung von Abteilungs- und Bereichsleitungen durch weibliche Beschäftigte bzw. Beamtinnen. Hier sind Frauen weiter zu fördern und motivieren.

Für den Zeitraum der Gültigkeit dieses Gleichstellungsplanes werden zusammenfassend folgende Maßnahmen festgelegt bzw. beibehalten:

- 1. Aufgrund der bereits vorliegenden überwiegend paritätischen Verhältnisse wird der Gleichstellungsplan der Stadt Kaarst für 5 Jahre fortgeschrieben. Gemäß § 5 Abs. 7 LGG erfolgt nach spätestens 2 Jahren eine Evaluation dieses Gleichstellungsplans. Im Bedarfsfall können dann Maßnahmen angepasst bzw. ergänzt werden.**
- 2. Die Stadt Kaarst wird im Rahmen des Girls` Day/ Boys` Day zukünftig offensiv Angebote für Schüler*innen zum Kennenlernen neuer Berufsfelder bewerben, die von den traditionellen geschlechtsspezifischen Berufsbildern abweichen.**

3. Die Personalverantwortlichen der Stadt Kaarst motivieren und unterstützen Frauen ausdrücklich, sich um höherwertige Stellen zu bewerben.
4. Hinsichtlich der Durchführung von Auswahlverfahren zur Besetzung von Stellen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen sowie bei der Besetzung von Führungspositionen (AL, stv. BL, BL) macht der Personalbereich die entsprechenden Daten zur Anzahl der Bewerbungen mit Erfüllung der geforderten Qualifikation sowie zur Anzahl der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen - jeweils nach Geschlecht - aktenkundig. Die Daten sind der Gleichstellungsbeauftragten auf Anfrage zur Verfügung zu stellen.
5. Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Liegt ein Ausnahmefall vor, so sind die Gründe für die Ausnahme zu dokumentieren. Die Daten sind der Gleichstellungsbeauftragten auf Anfrage zur Verfügung zu stellen.
6. Die „betriebsinternen“ Rentensprechstunden - ggf. auch telefonisch - werden weiterhin regelmäßig durchgeführt. Sollte die Deutsche Rentenversicherung Rheinland ihr aktuell Corona bedingt noch eingestelltes Angebot von Informationsveranstaltungen zur Altersversorgung wieder aufnehmen, so wird versucht, entsprechende Vorträge auch wieder für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Kaarst anzubieten.
7. Die Annahme der Regelung zum Mobilien Arbeiten durch die Mitarbeiter*innen wird in der Evaluation besondere Betrachtung finden. Die Dienstvereinbarung zur Mobilien Arbeit wird im Hinblick auf ihre Geeignetheit weiter beobachtet. Es wird dann auch genauer betrachtet werden, wie viele Mitarbeiter*innen die Vereinbarung tatsächlich nutzen.
8. Nachdem auch der Städte- und Gemeindebund im Februar 2022 eine Handlungsempfehlung zur gendergerechten bzw. gendersensiblen Sprache herausgegeben hat, empfiehlt es sich, eine Arbeitsgruppe aus Vertretern der Bereiche Öffentlichkeitsarbeit, TUIV und der Gleichstellungsbeauftragten einzurichten, um sich des Themas nunmehr auch hinsichtlich außenwirksamer Kommunikation anzunehmen und möglichst einen Leitfaden für die Mitarbeiter*innen zu erstellen. Nur so ist ein einheitliches Auftreten der Gesamtverwaltung gewährleistet.
9. Die Personalverantwortlichen der Stadt Kaarst motivieren und unterstützen Frauen ausdrücklich, sich um höherwertige Stellen zu bewerben. In diesem Zusammenhang, insbesondere hinsichtlich der Besetzung von

Bereichsleitungsstellen, regen sie weiterhin zu einer Bewerbung um die notwendige Qualifizierungsmaßnahme hierzu an.