Foto: pixabay.com

CONTROLLINGBERICHT

Bericht über die Erreichung der Ziele zum Gleichstellungsplan vom 26.09.2018

AN MANCHEN STELLEN WIRD MAN DIESEN WEG SCHNELL UND AN ANDEREN STELLEN LANGSAM VORANKOMMEN. WICHTIG IST VORWÄRTS ZU KOMMEN UND DAS ZIEL STETS BEIZUBEHALTEN.

Anja Bischoff
Gleichstellungsbeauftragte

Inhalt

Vorwort 2

Vergleich aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 3

Beamtinnen und Beamten 4

Beschäftigte 5

Beschäftigte – Handwerkliche Tätigkeit 6

Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte 7

Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter 7

Beschäftigte IT 7

Stellenausschreibungen 8

- Stellenbesetzung mit Ausschreibung (intern und/oder extern) 8
- Neu besetzte Stellen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans 9
- Neu besetzte Fachbereichsleitungsstellen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans 10

Neue Auszubildende, Praktikanten und Umschüler während der Laufzeit des Gleichstellungsplans 10

Vereinbarkeit von Familie und Beruf 10

- Telearbeit 11
- Mobiles Arbeiten 12
- Flexible Arbeitszeiten 12

Gendergerechte Sprache 13

Vorwort

Seit 1949 steht in Artikel 3 des Grundgesetzes:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“

1994 wird dieser Satz um einen verfassungsrechtlichen Auftrag ergänzt: **„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“**

Um dies umzusetzen und zu erreichen wurde der Gleichstellungsplan entwickelt und erstellt. Es wurden Bestandsaufnahmen gemacht und Ziele formuliert.

Gemäß § 5 Abs. 1 LGG NRW wurde der erste Gleichstellungsplan der Stadt Übach-Palenberg durch den Fachbereich 1 in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2018 erstellt und am **26.09.2018** durch den Rat der Stadt Übach-Palenberg genehmigt.

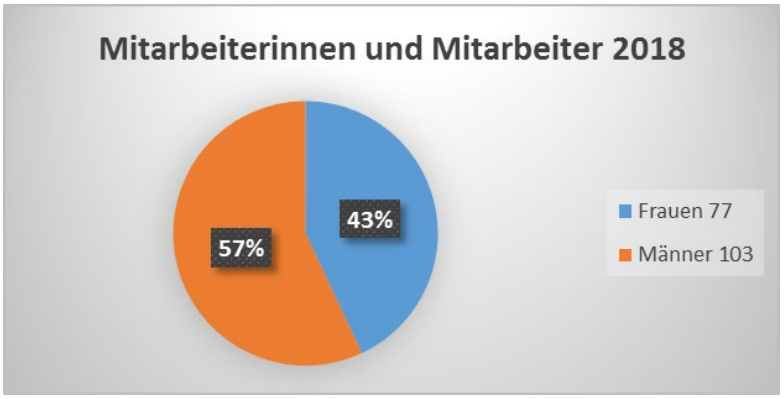
Gemäß § 5 Abs. 10 LGG NRW wird die Funktion des Gleichstellungsplans als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und wichtiger Teil der Personalentwicklung explizit benannt und ist somit von hoher personalpolitischer Bedeutung. Eine wesentliche Neuerung ist hier nunmehr die Verbindlichkeit zum Controlling. Gemäß § 5 Abs. 7 ist nach spätestens zwei Jahren die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen.

Dieses Controlling zum Gleichstellungsplan wurde vom Fachbereich 1 und der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

Der Zahlenvergleich basiert auf Zahlenmaterial Stand **01.01.2018** bis **01.10.2020**, welches vom Fachbereich 1 bereitgestellt worden ist.

Vergleich aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

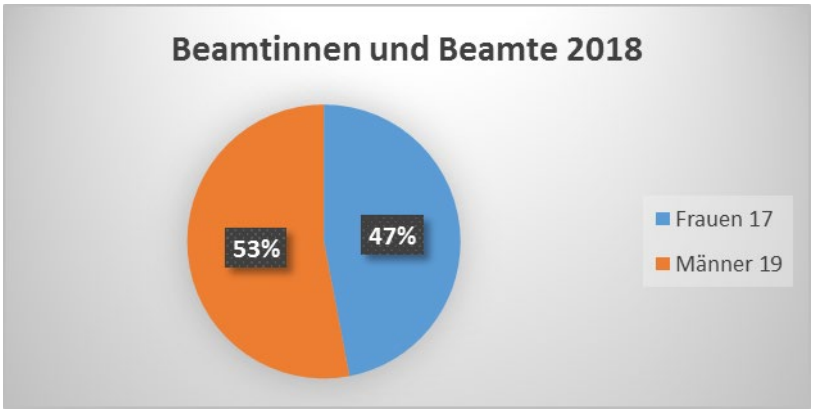
Anhand der Grafik ist festzustellen, dass während der Laufzeit des Gleichstellungsplans eindeutig mehr Frauen bei der Stadt Übach-Palenberg eingestellt worden sind.

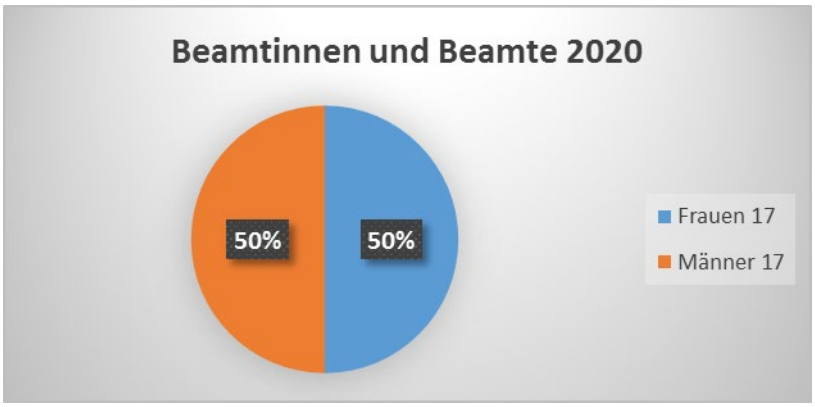


- Der Frauenanteil bewegt sich mit 48 Prozent an ein nahezu ausgewogenes Verhältnis.
- Dieses Einpendeln spiegelt sich bei den nachfolgenden Grafiken bei den Beamten und ebenfalls bei den Beschäftigten wider.
- Dieses ausgewogene Verhältnis betrifft allerdings nur die bloße Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies ist nicht bei der Besoldung und der Vergütung der gleiche Fall. Hier gibt es derzeit noch kein ausgewogenes Verhältnis.
- Es ist festzustellen, dass die Frauenförderung weiterhin in den Fokus gestellt werden muss.

Beamtinnen und Beamten

Die nachfolgende Grafik zeigt auf, wie sich der Anteil bei den Beamtinnen und Beamten während der Laufzeit geändert hat.

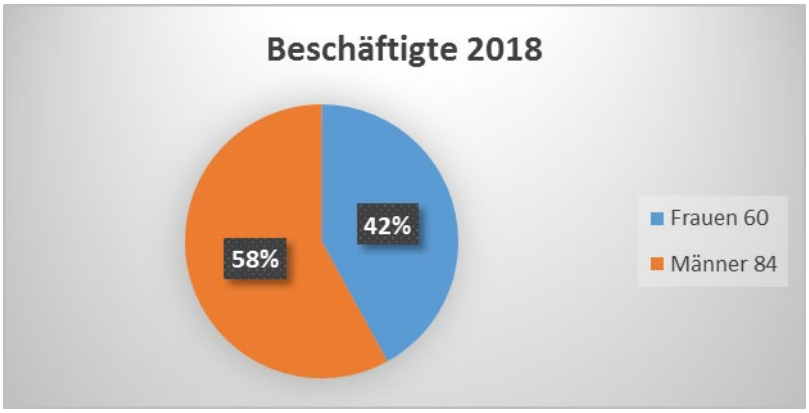


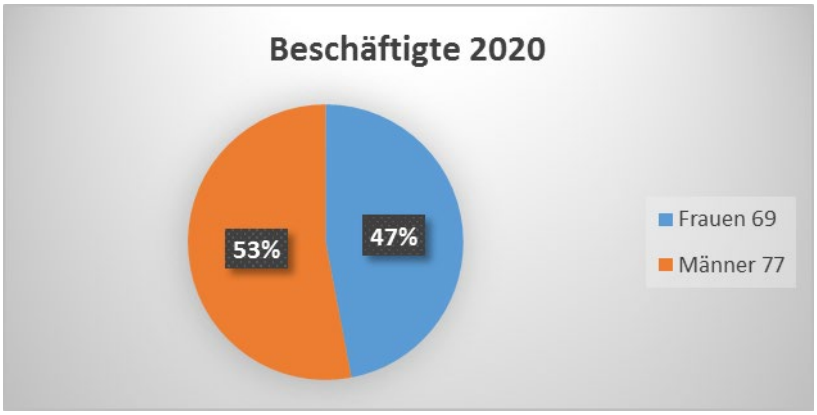


- Die Zahlen, betreffend der Anzahl der Beamtinnen und Beamten, haben sich kaum geändert. Eine nähere Betrachtung zeigt jedoch auf, dass sich hier auch einige Veränderungen bei den Besoldungsgruppen ergeben haben.
- Bei Besoldungsgruppe A 11 ist die Frauenquote bereits bei 83 Prozent (2018 bei 67 Prozent) und bei der Besoldungsgruppe A 13 nunmehr die 50 Prozent (2018 bei 33 v.H.) erreicht. Generell ist festzustellen, dass die Frauenquote somit durchweg bis Besoldungsgruppe A 13 Laufbahngruppe 2 1. Einstiegsamt erreicht worden ist.
- Hier ist der Fokus nun ab Besoldungsgruppe A 13 Laufbahngruppe 2 2. Einstiegsamt zu legen. Es ist hier jedoch zu beachten, dass die geringe Anzahl von Stellen nur eine schrittweise Änderung möglich macht.

Beschäftigte

Die nachfolgende Grafik lässt erkennen, dass auch bei den Beschäftigten eine deutliche Annäherung der Zahlen gegeben ist.



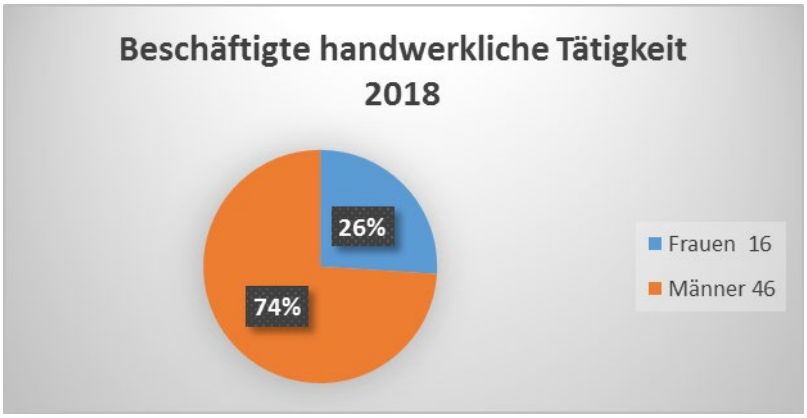


- Während bei Beamten das Zahlenverhältnis der Geschlechter ausgeglichen ist, haben wir hier das Verhältnis 47 Prozent zu 53 Prozent.

- Auch wenn wir uns hier zahlenmäßig einpendeln, so ist bei den Beschäftigten, bei Betrachtung der Vergütung noch kein ausgewogenes Verhältnis erreicht. Die Frauenquote ist bis Entgeltgruppe 9b erzielt.

- Auch hier ist weiterhin eine Frauenförderung erforderlich und ebenfalls wie bei den Beamtinnen und Beamten festzuhalten, dass auf Grund der vorhandenen Stellen nur eine schrittweise Umsetzung in Zukunft möglich sein wird.

Beschäftigte – Handwerkliche Tätigkeit



Es ist festzustellen, dass es leider von Bewerberinnen kaum Interesse an den handwerklichen Berufen bei der Stadt Übach-Palenberg gegeben hat. Es kann hier auf die Einstellung einer Schulhausmeisterin verwiesen werden, die sich unter zahlreichen Bewerbungen durchgesetzt hat.

- Die Stellenausschreibungen wurden der Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig vorgelegt.
- Es wurden immer gezielt Frauen angesprochen.
- Es gab, bis auf die Hausmeisterstelle keine Bewerbungen von Frauen, die seitens der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt und gefördert werden konnten.
- Die Frauenquote ist lediglich in EG 1/2 erreicht. Bereits ab EG 4 gibt es gar keine Frauen
- Es ist weiterhin Frauenförderung erforderlich und zu prüfen, wie man hier Frauen dazu bewegen kann, sich zu bewerben

Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte

Hier haben wir in Übach-Palenberg nach wie vor keine Frauen aufzuweisen. Dies wird sich auch bis Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Altersstruktur) nicht ändern.

- Auf Besetzung dieser Stellen kann seitens der Gleichstellung kein direkter Einfluss genommen werden.

Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter

Bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern ist nach wie vor die Frauenquote erfüllt.

- Die Frauenquote zeigt auf, dass hier kein Steuerungsbedarf der Gleichstellung erforderlich ist. Hier liegt der Frauenanteil bereits bei 50 Prozent. Es gibt hier derzeit insgesamt 4 Stellen.

Beschäftigte IT

Bei der IT gibt es bei der Stadt Übach-Palenberg aktuell 4 Männer. Erst 2020 wurde hier eine Stelle mit vorgeschaltetem Jahrespraktikum ausgeschrieben. Hier gab es erfreulicher Weise zahlreiche Bewerbungen von Frauen, die sich aber leider beim extern durchgeführten Auswahlverfahren gegenüber den männlichen Bewerbern nicht durchsetzen konnten.

- Die Gleichstellungsbeauftragte wurde frühzeitig über die Stellenbesetzung unter Einbeziehung des Studieninstitutes Krefelds informiert.
- Sie hat vom Studieninstitut vernommen, dass die Bewerberinnen auf Grund der Ergebnisse im Einstellungstest nicht in die engere Wahl gerückt sind.
- Sie hat den anschließenden Vorstellungsgesprächen beigewohnt.
- Es ist abschließend festzustellen, dass in diesem Bereich auf jeden Fall versucht worden ist, Frauen zu finden.

Stellenausschreibungen

Alle neu zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben (§ 8 LGG NRW), so auch die Vereinbarung im aktuellen Gleichstellungsplan, in dem auf Grund von der Größe der Stadt Übach-Palenberg und der damit verbundenen Stellenfluktuation, insbesondere unter Beachtung des Personaleinsparungskonzept (PEK), keine direkten Stellen zur Kontrolle ausgewiesen worden sind. Sinn dieser Vorschrift ist nach Maßgabe des LGG in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, einen Ausgleich herzustellen.

Dieser Punkt ist im Gleichstellungsplan verankert und es wurde in der Verwaltungsvorstandssitzung, im Gespräch mit dem Personalrat, im Haupt- und Finanzausschuss sowie in der Ratssitzung auf die Wichtigkeit der Beachtung hingewiesen.

Stellenbesetzung mit Ausschreibung (intern und/oder extern)

In fast allen Fällen ist die neubesetzte Stelle ausgeschrieben worden.

Nachfolgend eine Tabelle über die neu besetzten Stellen und dann noch eine separate Aufzählung der neu besetzten Fachbereichsleiterstellen.

Neu besetzte Stellen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans

FB und Bezeichnung	**Anzahl**
Fachbereich 1 Sachbearbeitung Personal	2
Fachbereich 2 Sachbearbeitung Finanzen	2
Fachbereich 2 Sachbearbeitung Vollstreckung	2
Fachbereich 3 Sachbearbeitung Bürgerbüro	2
Fachbereich 3 Politesse/Politeur	2
Fachbereich 4 Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	1
Fachbereich 5 Stadtplanerin/Stadtplaner	1
Fachbereich 6 Diplomingenieur Tiefbau	2
Fachbereich 6 Bademeisterin/Bademeister	2
Fachbereich 6 Schulhausmeisterin/Schulhausmeister	2
Fachbereich 7 Sachbearbeitung Büro	1
Fachbereich 7 Tischlerin/Tischler	2
Fachbereich 7 Pflasterer/Pflasterin	1
Insgesamt:	22

- Es ist festzustellen, dass von den 22 neu besetzten Stellen 14 Stellen mit Frauen und 8 Stellen mit Männern besetzt worden sind. 2018 waren es 6 Frauen und 2 Männer, 2019 5 Frauen und 2 Männer und 2020 3 Frauen und 4 Männer.
- Es kann festgestellt werden, dass bei allen neu zu besetzenden Stellen eine Stellenausschreibung erfolgt ist oder in Abstimmung mit der Gleichstellung auf eine Ausschreibung verzichtet worden ist.
- Die Stellenausschreibungstexte wurden der Gleichstellungsbeauftragten zeitnah zur Prüfung und Stellungnahme vorgelegt.
- Die Stellenausschreibungen waren stets gendergerecht formuliert.

Neu besetzte Fachbereichsleitungsstellen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans

Während der Laufzeit wurden weiterhin drei Fachbereichsleiterstellen neu besetzt. Eine mit einer Frau (Fachbereich 4) und zwei mit einem Mann (Fachbereich 6 und 8).

Neue Auszubildende, Praktikanten und Umschüler während der Laufzeit des Gleichstellungsplans

- Es ist festzustellen, dass wir während der Laufzeit des Gleichstellungsplans 3 Auszubildende eingestellt haben. Dies teilt sich auf in zwei Sekretäranwärterinnen und einen Inspektoranwärter.
- Weiterhin haben wir im Bereich IT aktuell einen Praktikanten. Hierbei handelt es sich um eine Stelle mit vorgeschaltetem Praktikum.
- Im Bereich Ü-Bad haben wir aktuell einen Umschüler.
- Die Stellen der Auszubildenden und des Praktikanten sind nach § 8 LGG alle öffentlich ausgeschrieben worden. Bei der Stelle des Umschülers handelte es sich um eine durch die Agentur für Arbeit geförderte Maßnahme.

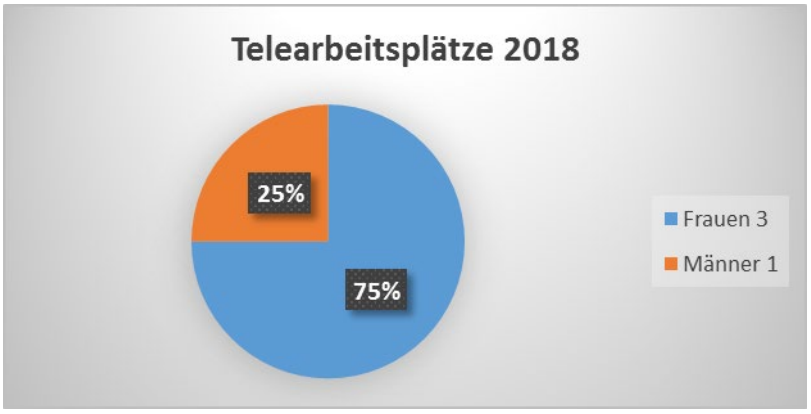
Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Punkt Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zum wichtigen Bestandteil unserer Gesellschaft geworden. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, gibt es bei der Stadt Übach-Palenberg Telearbeitsplätze und ebenfalls Mobile Arbeit. Dort, wo aus dienstlichen Gründen weder Telearbeit und Mobile Arbeit greifen können, hat die Stadt Übach-Palenberg zahlreiche Stundenmodelle im Angebot, um hier auf die Mitarbeitenden einzugehen, die Verantwortung für andere Personen haben. Dies können Kleinkinder, schulpflichtige Kinder und/oder Personen sein, die der Pflege bedürfen.

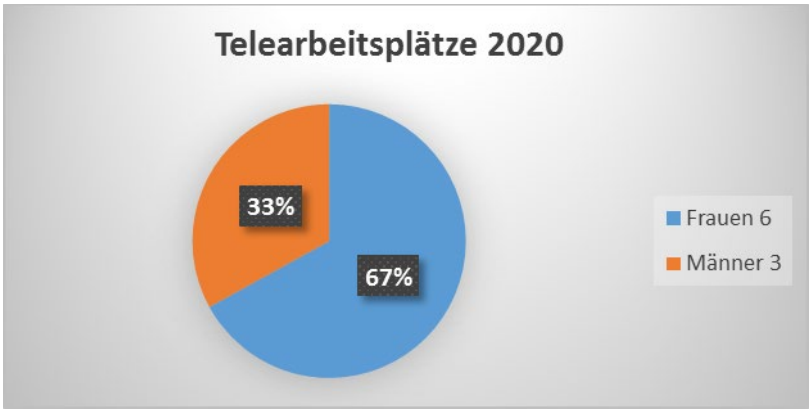
- Als Gleichstellungsbeauftragte sehe ich die Einhaltung und Unterstützung des Punktes als wichtig an, der bislang von Bürgermeister, Dezernenten und Fachbereichsleitungen stets mitgetragen wurde.

Telearbeit

Telearbeit, auch Homeoffice genannt, woraus sich ergibt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein eingerichtetes Büro zu Hause haben. Hierbei wird ein Antrag gestellt, der mit anschließender Begehung verbunden ist, abschließend beschieden. Im Jahr 2018 gab es 4 Telearbeitsstellen. Die Aufteilung zeigt, dass immer noch für Frauen die Möglichkeit, die Arbeit von zu Hause zu erledigen, favorisiert wird. Bislang gibt es bei der Stadt Übach-Palenberg nur die alternierende Telearbeit. Dies ist derzeit noch überall die häufigere Variante, wo abwechselnd von zu Hause und im Dienstgebäude gearbeitet wird.



Bereits im Jahr 2020 hat die Anzahl der Telearbeitsplätze sich mehr als verdoppelt. Die Anträge der männlichen Mitarbeiter nehmen zu. Auch hier ist anzumerken, dass Work-Life-Balance ein wirklich wichtiger Punkt ist, der vermutlich in Zukunft bei Stellenbesetzungen bzw. Stellenausschreibungen als Pluspunkt für Verwaltungen und Unternehmen gesehen wird.



Mobiles Arbeiten

Anders wie bei der Telearbeit setzt das Mobile Arbeiten keine Einrichtung eines Dienstbüros zu Hause voraus. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hier mit einem Laptop ggf. auch, wenn erforderlich, mit einem Drucker ausgestattet.

Ebenfalls gibt es hierbei keine festgeschriebenen Tage und Zeiten. Natürlich wird auch hier die Arbeitszeit stets dokumentiert.

Gerade während der Coronapandemie hat das Mobile Arbeiten den Punkt der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf hilfreich unterstützt. Dies auch in Übach-Palenberg.

Stellen, die Mobile Arbeit ermöglichen, wurden daraufhin auch ausgestattet.

- Neben dem Bürgermeister und den Dezernenten haben insgesamt 28 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis dato das Mobile Arbeiten genutzt.

Flexible Arbeitszeiten

Wie bereits oben erwähnt, muss die jeweilige Stelle natürlich die Voraussetzung bieten, um Telearbeit oder Mobile Arbeit zu ermöglichen. Da dies naturgemäß nicht bei allen Stellen der Fall ist, bietet die Stadt Übach-Palenberg zusätzlich zahlreiche Stundenmodelle an. Während Corona, insbesondere während der Zeit der Lockdowns, wo wir mit Schließungen von Schul- Kindergärten und teilweise Änderung der Pflegedienste konfrontiert waren, wurden die Arbeitszeiten dann nochmals flexibler ausgestaltet.

Seitens der Gleichstellung wurden hierzu mit in Frage kommenden Personen Gespräche geführt.

- Da bislang keine Anträge auf Telearbeit, Mobile Arbeit und Änderung der Arbeitszeiten während der Laufzeit des Gleichstellungsplans abgelehnt worden sind, bedarf es zum Punkt Vereinbarkeit von Familie und Beruf keine Nachbesserung seitens der Gleichstellungsbeauftragten.
- Aus Sicht der Gleichstellung ist die Stadt Übach-Palenberg hier vorbildlich aufgestellt.
- Es ist natürlich zu beachten, dass Telearbeit sich bis dato noch nicht in allen Bereichen abbilden lässt, eine zunehmende Digitalisierung dies jedoch immer mehr ermöglichen wird.

Gendergerechte Sprache

§ 4 LGG NRW – Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Geschlechtergerechte Sprache bezeichnet einen Sprachgebrauch, der die Gleichstellung der Geschlechter zum Ausdruck bringen soll.

Die Stadt Übach-Palenberg weist in der Allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung unter 4.2 Schriftverkehr und Unterpunkt 4.2.1 Schreib- und Ausdrucksweise nochmals mit dem Text *„In der internen wie externen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. Sofern geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen nicht gefunden werden können, wird die weibliche und männliche Sprachform verwendet. Dies gilt ebenso für Formulare, Vordrucke, Dienstanweisungen etc.“* auf die Wichtigkeit hin.

Die gendergerechte Sprache findet überall Beachtung und wird stets von mir als Gleichstellungsbeauftragte geprüft.

Schlusswort

Wie bereits im Vorwort erwähnt, ist nach spätestens zwei Jahren die Zielerreichung des Gleichstellungsplans gem. § 5 Abs.7 LGG zu überprüfen. Wird erkennbar, dass die Ziele und Vereinbarungen, die im Gleichstellungsplan stehen, nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

Dies hätte zur Folge, dass diese neuen Zielsetzungen, wie auch der Gleichstellungsplan, eine Genehmigung des Rates bedürfen (§ 5 Abs. 2 bis 5 LGG gelten entsprechend).

Es gab lediglich kleinere Anmerkungen und nach wie vor ist eine Frauenförderung weiterhin in fast allen Bereichen erforderlich. Dies wurde im Bericht an den entsprechenden Stellen bereits aufgezeigt.

Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten wurde bereits einiges während der bisherigen Laufzeit des Gleichstellungsplans erreicht.

Eine Nachbesserung der Ziele gemäß § 5 LGG ist somit aus Sicht der Gleichstellungsstelle nicht erforderlich.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Umsetzung der Frauenquote auf Grund der Größe und somit freiwerdenden Stelle nur schrittweise erzielt werden kann. Weiterhin benötigen wir dann auch immer Bewerbungen von Frauen auf diese freiwerdenden Stellen.

Es ist wichtig sich der Frauenquote zu nähern, Frauen zu ermutigen sich auf handwerkliche Stellen und auch auf Führungsstellen zu bewerben.

Wie mein Spruch auf dem Deckblatt wird dies in manchen Jahren schneller und in anderen Jahren langsam voranschreiten. Wichtig für mich als Gleichstellungbeauftragte ist, dass der Gleichstellungsplan und die Gleichstellungsarbeit beachtet werden und es immer weiter vorwärts geht, wenn auch nicht immer gleich schnell.